

augustus 2025

Pensioenfonds **cosun**

Van NU naar LATER



Jouw nieuwe pensioenregeling
Kom naar de informatiebijeenkomsten

Bewaarexemplaar: nieuwe pensioenregeling

Met de Wet toekomst pensioenen zijn de pensioenen in Nederland straks weer op de toekomst voorbereid. Dit is hard nodig om de pensioenen in ons land betaalbaar te houden. Daarnaast is het ook een antwoord op de roep om meer transparantie en flexibiliteit. Ook jouw pensioen verandert hierdoor: vanaf 1 januari 2026 gaat jouw nieuwe pensioenregeling in. Wij werken er hard aan om straks de nieuwe pensioenregeling uit te kunnen voeren.

Zoals je ziet, is dit een bewaarexemplaar die er anders dan anders uit ziet. Deze editie staat namelijk helemaal in het teken van de nieuwe pensioenregeling. Je leest hoe je nieuwe pensioenregeling eruit ziet (vanaf pagina 6) en wat er is geregeld voor je eventuele partner en kinderen (pagina 16). We zetten voor je op een rij wat je wanneer van ons kunt verwachten aan informatie (pagina 34).

Kortom, dit bewaarexemplaar staat in het teken van jouw nieuwe pensioenregeling. Het gaat óók over jÓuw financiële toekomst. Alleen daarom al is het de moeite waard om dit Pensioenbulletin te lezen en een vast plekje te geven bij al je andere pensioeninformatie. Zo hou je de informatie over de nieuwe pensioenregeling bij de hand.

Ook worden er in het najaar informatiebijeenkomsten over de nieuwe pensioenregeling georganiseerd.

Hiervoor ontvang je nog een persoonlijke uitnodiging. En kijk ook even op onze website pensioenfondscosun.nl. Daar lees je in het kort hoe 2024 voor ons fonds verliep, ook op het vlak van maatschappelijk verantwoord beleggen.

Voor nu wens ik je veel leesplezier en tot snel op een van de bijeenkomsten!

Wilfert van Veldhoven

Voorzitter Pensioenfonds Cosun



Colofon

Van NU naar LATER is een uitgave van Stichting Pensioenfonds 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. Dit bulletin is met veel zorg samengesteld. Hierbij is uitgegaan van de op dit moment geldende wet- en regelgeving. Het pensioenreglement is het belangrijkste document voor de afspraken over het pensioen. Het bulletin wordt verspreid onder (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en ex-partners van Pensioenfonds Cosun in een oplage van circa 4.000 exemplaren.

Redactie: Communicatie Montae & Partners, Rijswijk

Coverfoto: Beeld Cosun

Overige fotografie: privébeelden en stockfoto's
Vormgeving en druk: Drukkerij Roelofs

Voor reacties over het bulletin:
Stichting Pensioenfonds Cosun
Postbus 3411, 4800 MG Breda
E: Pensioenbureau@cosun.com
Website: pensioenfondscosun.nl

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

Hoe lees je dit bewaarexemplaar

In deze inhoudsopgave zie je welke informatie belangrijk is om te lezen. De basis informatie staat in een blauw kader. Wil je meer weten over een onderwerp? Lees dan ook de verdiepende informatie in het groene kader. Soms staat er in de basis informatie al verdiepende informatie. Die herken je aan de groene balk met symbool. Zo kun je zelf kiezen hoeveel je wilt lezen: alleen de basis, of ook de verdiepende informatie.

BASIS INFORMATIE		
①	Hoe is de pensioenopbouw in Nederland geregeld?	4
②	Je nieuwe pensioenregeling is een solidaire premiereregeling	6
③	Veel blijft hetzelfde	12
④	Wat verandert er	13
⑤	Wat kun je zelf doen	14
⑥	Pensioen voor je partner en kinderen	16
⑦	Je pensioenopbouw als je arbeidsongeschikt raakt	21
🕒 VERDIEPENDE INFORMATIE		
⑧	Wat gebeurt er met je opgebouwde pensioen? 🕒	22
⑨	Hoe wordt het geld straks verdeeld? 🕒	24
⑩	Compensatie 🕒	27
⑪	Beleggingen 🕒	29
BASIS INFORMATIE		
⑫	Hoe zijn jouw belangen vertegenwoordigd?	33
⑬	Hoe houden we je op de hoogte?	34

Kleuren en symbolen. Met kleuren geven we aan welke informatie voor jou extra belangrijk is. Hierbij maken we onderscheid tussen de volgende groepen:

IN DIENST > deelnemers die nu pensioen opbouwen.

ONTVANGT PENSIOEN > deelnemers die nu pensioen krijgen.

UIT DIENST > deelnemers die geen pensioen meer opbouwen bij ons maar nog wel een deel van hun pensioen bij ons hebben staan.

🕒 Groene balk met symbool en verdiepende informatie.

In deze lichtgroene kaders vind je verdiepende informatie bij bepaalde onderwerpen.

Begrippen worden in de tekst toegelicht.

Persoonlijke verhalen van (oud-) collega's vind je terug in de interviews op pagina **11, 15, 25** en **32**.



① Hoe is de pensioenopbouw in Nederland geregeld?

Het pensioenstelsel in Nederland bestaat uit drie pijlers. De hoogte van je totale pensioeninkomen hangt af van wat je in elke pijler hebt opgebouwd.

Eerste pijler: De Algemene Ouderdomswet (AOW)

De AOW is het wettelijke pensioen van de overheid, voor iedereen die tussen de leeftijd van 15-17 jaar (afhankelijk van je geboortjaar) en de ingangsheeft van de AOW in Nederland heeft gewoond of gewerkt. De AOW-ingangsheeft is niet meer voor iedereen gelijk. De AOW-bedragen worden jaarlijks aangepast. Kijk voor je AOW-leeftijd, de bedragen en voor verdere informatie over de AOW op svb.nl. Heb je niet altijd in Nederland gewoond of gewerkt? Dan kan je AOW lager uitvallen.

Tweede pijler: Het pensioen dat je via je werk opbouwt

De tweede pijler is het pensioen van je werkgever. Hoe en of dat geregeld is, hangt af van de afspraken die hierover gemaakt zijn. Ouderdomspensioen is het pensioen dat je ontvangt vanaf je 68e jaar. Bij overlijden ontvangen je partner en kinderen een pensioen als je komt te overlijden. Verder kan er bij arbeidsongeschiktheid een arbeidsongeschiktheidspensioen verstrekt worden. Heb je meer banen gehad? Dan heb je mogelijk ook daar pensioen opgebouwd. Op mijnpensioenoverzicht.nl vind je



een overzicht van al het pensioen dat je hebt opgebouwd in de banen die je hebt gehad. Ook je AOW staat in het overzicht opgenomen.

Derde pijler: De pensioenaanvulling waar je zelf voor zorgt

Je kunt zelf een aanvulling regelen op je AOW en het pensioen dat je opbouwt bij je werkgever. Dat kan bijvoorbeeld via banksparen of door een verzekering – zoals een lijfrente – af te sluiten.

Jouw pensioen bij Pensioenfonds Cosun

Je pensioen bij ons pensioenfonds hoort tot de tweede pijler. Jij en je werkgever betalen hiervoor iedere maand pensioenpremie. De premie is de prijs van je pensioen. De totale pensioenpremie is bij Cosun 28% van de totale loonsom. Hiervan betaalt de werkgever 25% en werknemers 3%. Je werkgever betaalt elke maand de pensioenpremie aan het pensioenfonds. Je werkgever houdt maandelijks jouw deel van de pensioenpremie in op je salaris. Het exacte bedrag staat op je salarisstrook. De premie die de werkgever betaalt, staat niet op je salarisstrook.

Je huidige pensioenregeling

Elk jaar bouw je pensioen op over een deel van je brutoloon dat je in het voorgaande kalenderjaar hebt verdiend. Je bouwt niet over je hele salaris pensioen op. Pensioenfonds Cosun houdt namelijk rekening met de AOW, die je van de overheid ontvangt als je de AOW-leeftijd bereikt. Het deel van je salaris waarover je geen pensioen opbouwt, heet franchise. Het bedrag dat overblijft noemen we de pensioengrondslag. Over de pensioengrondslag bouw je jaarlijks 1,875% aan pensioen op. Het pensioen dat je op deze manier opbouwt, is de optelsom van al die jaren plus de eventuele toeslagen. Vanaf je pensioendatum ontvang je dit pensioenbedrag zo lang je leeft. Ieder jaar ontvang je een Uniform Pensioenoverzicht (UPO) waarop je ziet hoeveel ouderdomspensioen je ontvangt als je met pensioen gaat.

Met de premie betalen jij en je werkgever voor je pensioen. Samen met het geld dat al in kas is, beleggen we de ingelegde premies. Beleggen is noodzakelijk, anders zou het pensioen veel lager zijn. Van de ingelegde premies plus het rendement op de beleggingen, betalen we ook de kosten die we als pensioenfonds maken.



② Je nieuwe pensioenregeling is een solidaire premieregeling

Sinds 1 juli 2023 geldt de Wet toekomst pensioenen. De overheid heeft hier samen met de vakbonden en werkgevers jarenlang aan gewerkt. Door de wet wordt je pensioen duidelijker en persoonlijker. Pensioenfonds Cosun gaat per 1 januari 2026 over naar de nieuwe pensioenregeling. Het belangrijkste verschil met de huidige regeling is dat je straks een persoonlijk pensioenvermogen opbouwt.

In de nieuwe pensioenregeling zie je beter hoeveel premie jij en je werkgever inleggen. En hoeveel geld er zit in jouw persoonlijk pensioenvermogen. Zodra je met pensioen gaat, ontvang je elke maand een bedrag uit jouw persoonlijk pensioenvermogen. Net als nu ontvang je pensioen zolang je leeft. Kom je te overlijden, dan is er nog steeds een pensioen voor je partner en voor je kinderen. En word je arbeidsongeschikt, dan wordt er nog steeds premie gestort in je persoonlijk pensioenvermogen, zonder dat jij daarvoor premie hoeft te betalen. Net als nu is er onder voorwaarden recht op een arbeidsongeschiktheidspensioen. De premie die jij en je werkgever inleggen, wordt belegd. Net als nu. In de nieuwe pensioenregeling gaat je pensioen straks eerder omhoog als het goed

gaat met de beleggingen. Met de regels die nu nog gelden, konden we niet altijd je pensioen verhogen. Ook niet altijd als het goed ging met de beleggingen. Je pensioen kan straks ook omlaag gaan als het economisch slechter gaat. Door reserves aan te leggen zorgen we ervoor dat de pensioenuitkeringen niet te veel of te vaak omlaag gaan.

2.1 Wat is een solidaire premieregeling?

Sociale partners hebben gekozen voor een solidaire premieregeling. Dit type regeling sluit het beste aan bij de voorkeuren die de deelnemers hebben aan-gegeven in de 'uitvraag nieuwe pensioenregeling'. Deze uitvraag is gehouden onder (oud-)werknemers en pensioengerechtigden in mei/juni 2022. De solidaire premieregeling heeft ook de voorkeur van

de sociale partners. In deze regeling delen we de risico's zo veel mogelijk samen.

In de solidaire premieregeling hebben alle deelnemers een persoonlijk aandeel in het totale collectieve pensioenvermogen. Dat persoonlijk aandeel noemen we het persoonlijk pensioenvermogen. Het totale collectieve pensioenvermogen wordt belegd door het pensioenfonds. De beleggingsopbrengsten, maar ook de beleggingsverliezen, worden verdeeld over alle deelnemers. Op deze manier kunnen deelnemers samen beleggingsrisico's delen. Jongere deelnemers kunnen en willen meer risico lopen dan oudere. Voor jongeren duurt het namelijk langer voor zij met pensioen gaan. Ouderen lopen minder risico in de beleggingen. Voor hen is het belangrijk om grote schokken in de pensioenuitkering zoveel mogelijk te beperken.

2.2 Solidariteitsreserve

De persoonlijke pensioenvermogens én de pensioenuitkeringen gaan meebewegen met de economie en de beleggingen. Deze kunnen daardoor stijgen, maar ook dalen. Voor pensioengerechtigden is een daling van het pensioen ongewenst. Daarom bouwen we een reserve op. De reserve noemen we

de solidariteitsreserve. De reserve wordt bij de start van de nieuwe regeling tot maximaal 5% van het vermogen van Pensioenfonds Cosun gevuld. Het kan meerdere jaren slecht gaan met de economie en de beleggingen. De kans dat de pensioenuitkeringen dan in een bepaald jaar omlaag gaan, wordt door de reserve erg klein.

Zit het heel erg of heel erg lang tegen, en zit er niet meer genoeg geld in de reserve? Dan worden de pensioenen verlaagd. Zit er meer geld in de reserve dan nodig is? Dan wordt het overschot verdeeld over alle deelnemers.

2.3 Premieregeling

IN DIENST >

Net zoals nu betaal je straks samen met je werkgever maandelijks een premie voor jouw pensioen. De totale pensioenpremie is 28% van de totale loonsom. In de nieuwe regeling is het duidelijker hoe deze premie ten goede komt aan jouw pensioen. De hoogte van de premie staat vast, maar de hoogte van het pensioen niet. Het grootste deel van de premie-inleg wordt bijgeschreven bij jouw persoonlijk pensioenvermogen.



Een klein deel van de premie-inleg wordt gebruikt om ervoor te zorgen dat er een pensioen is voor je nabestaanden mocht je komen te overlijden. Daarnaast moet er geld zijn om je pensioen voort te kunnen zetten als je arbeidsongeschikt wordt. Ook worden de kosten van de pensioenregeling betaald uit de premie. De premie-inleg wordt de bruto premie genoemd. Die blijft 28% van alle salarissen samen. Om binnen de fiscale regels te blijven, wordt dit budget eerst omgerekend naar een percentage van de pensioengrondslag (is jouw jaarsalaris min de franchise (2025: € 20.598)). De premie die daadwerkelijk in jouw persoonlijk pensioenvermogen wordt gestort, noemen we de netto premie. Het verschil tussen de bruto en de netto premie zijn dus de verzekeringspremies en de kosten voor het uitvoeren van de regeling.

2.4 Je hebt straks een persoonlijk pensioenvermogen

IN DIENST >

Je legt samen met je werkgever geld in voor je pensioen. Zo bouw je verder aan je pensioenvermogen. Dat geld beleggen we. Uit je pensioenvermogen krijg je later pensioen. Zo lang je leeft. Ieder jaar krijg je bericht hoe hoog je persoonlijk pensioenvermogen is. Persoonlijk pensioenvermogen wordt ook wel kapitaal genoemd. En wat je ongeveer kunt verwachten als je met pensioen gaat. Dat doen we in 3 verschillende scenario's: als het goed gaat met de economie en de beleggingen, als het gaat zoals verwacht maar ook als het tegenzit. Je pensioen beweegt, net als de economie. Als het goed gaat met de economie en de beleggingen gaat je pensioenvermogen omhoog. Gaat het slechter? Dan kan je pensioenvermogen ook omlaag gaan. **Meer verdiepende informatie in hoofdstuk 9 > **

UIT DIENST >

IN DIENST >

Hoe hoog je pensioen straks wordt, weten we nog niet precies. Hoe jonger je bent, hoe meer je pensioenvermogen meebeweegt omdat we



het rendement anders verdelen tussen jongeren en ouderen. Dat kan omdat jongeren meer tijd hebben om een pensioenvermogen op te bouwen. Hoe jonger je bent, des te minder zeker zijn de toekomstige beleggingsresultaten. Als jongere heb je dus minder zekerheid over de hoogte van je uitkering wanneer jij later met pensioen gaat. Hoe ouder je bent, hoe minder je pensioenvermogen meebeweegt. Dan heb je meer zekerheid over de hoogte van je pensioen. Als je ouder bent beleggen we met minder risico. We bouwen het risico geleidelijk af naarmate je dichterbij de pensioendatum komt. Zo is de inschatting van je pensioen wat minder onzeker.

ONTVANGT PENSIOEN >

De hoogte van je pensioen kan ieder jaar veranderen. Als je met pensioen bent blijven we je pensioengeld beleggen. Beleggen is nodig voor een goed pensioen. Hiermee proberen we je pensioen te laten stijgen. Als het goed gaat met de economie en de beleggingen kan je pensioen omhoog gaan. Gaat het slechter? Dan kan je pensioen ook omlaag gaan. Maar omdat je al met pensioen bent beleggen we minder risicovol voor je. Je eigen pensioenvermogen schommelt daardoor minder. En we beschermen je pensioenuitkering met de solidariteitsreserve. Met de solidariteitsreserve willen we de economisch slechte tijden zoveel mogelijk samen opvangen.

De nieuwe pensioenregeling is evenwichtig

Sociale partners en bestuur willen dat het totaal aan gemaakte afspraken evenwichtig is. Dat houdt in dat geprobeerd is om niemand een onevenwichtig voor- of nadeel te laten hebben van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Er wordt rekening gehouden met iedereen, jong en oud.

Een van de doelstellingen is dat de ingegane pensioenuitkeringen direct na de overgang naar het nieuwe pensioen, tenminste gelijk blijven ten opzichte van het moment vlak voorafgaand aan de overgang. Ook krijgen sommige (groepen) deelnemers compensatie als zij nadeel zouden ondervinden door het mislopen van verwachte toekomstige pensioenopbouw. Op pagina 27 lees je meer over compensatie.

Sociale partners en het bestuur zijn van mening dat de nieuwe pensioenregeling evenwichtig uitpakt voor alle groepen deelnemers.

2.5 Maatregelen voor een stabiele pensioenuitkering

ONTVANGT PENSIOEN >

Het persoonlijk pensioenvermogen en de uitkeringen gaan dus straks meer meebewegen met de economie en de beleggingen. Als pensioenfondsen nemen we maatregelen om de uitkeringen zo stabiel mogelijk te houden. Zo voorkomen we verlagingen van de uitkeringen zoveel mogelijk. We kunnen ze echter niet uitsluiten.

De maatregelen zijn:

1. Collectieve uitkeringsfase
2. Het spreiden van de beleggingsresultaten over periode van 3 jaar
3. Inzet van de solidariteitsreserve

1. Collectieve uitkeringsfase

In de nieuwe pensioenregeling hebben we één collectieve uitkeringsfase. Iedereen die een uitkering ontvangt, ongeacht leeftijd, zit hierin. Dat kan iemand zijn die met pensioen is, een partner- of wezenpensioen ontvangt of een

VERDIEPENDE INFORMATIE

ONTVANGT PENSIOEN >

Collectieve uitkeringsfase

In de keuze voor het contract gaven deelnemers duidelijk aan dat zij samen willen beleggen voor het pensioen en samen risico's willen dragen. En daar hoort een collectieve uitkeringsfase dus ook bij. De risico's in deze fase worden door de deelnemers samen gedragen. Voor de groep deelnemers die een uitkering ontvangen, maken we alle effecten die invloed hebben op de hoogte van de uitkering gelijk. Effecten kunnen komen van opbrengsten op de beleggingen, (veranderingen in) levensverwachting en rente-effecten. Voor iedereen wordt in een jaar op dezelfde manier de hoogte van de uitkering bepaald. Iedereen krijgt in hetzelfde jaar dan ook eenzelfde verhoging of verlaging van zijn uitkering. Dit is een bewuste keuze van het fonds binnen de solidaire premiereregeling.

Het alternatief voor de collectieve uitkeringsfase is een individueel systeem. In dat systeem is het mogelijk dat de ene pensioengerechtigde een andere verhoging krijgt dan een andere pensioengerechtigde. Dat past naar de mening van het bestuur niet in de solidariteitsgedachte.

arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgt. Doordat alle pensioengerechtigden in één collectieve uitkeringsfase zitten, delen zij risico's met elkaar. Hierdoor kan de impact van een risico op de uitkering gedeeld worden.

Verdiepende informatie > 

ONTVANGT PENSIOEN >

Een gevolg hiervan is dat we de pensioenverhogingen of verlagingen voortaan op 1 juli van elk jaar plaatsvinden. Dus niet meer op 1 januari van een jaar. Eerst moeten alle resultaten over het jaar ervoor afgerond en bekend zijn, voordat de uitkeringen aangepast kunnen worden. Hierbij speelt mee, dat we wettelijk verplicht zijn om een eventuele verlaging van de uitkering minimaal drie maanden vóór doorvoeren daarvan te communiceren.

2. Spreiden beleggingsresultaten over 3 jaar

Het fonds spreidt alle rendementen, positief of negatief, over een periode van 3 jaar. Hierdoor blijven de uitkeringen stabiel. Eenvoudig gezegd: als we in een jaar 3% rendement halen, dan krijg je in het eerste jaar 1%, in het tweede jaar 1% en in het derde jaar 1%. Dit doen we om, als er sprake is van een daling van de uitkering, de negatieve schok te dempen. Een eventueel negatief rendement in het jaar volgend op het jaar met een positief rendement, kan direct verrekend worden, zodat de uitkering minder (of eventueel niet) verlaagd hoeft te worden.

Verdiepende informatie > 

3. Solidariteitsreserve

Ook de solidariteitsreserve zorgt ervoor dat we de uitkeringen zo stabiel mogelijk kunnen houden. Lees meer over de solidariteitsreserve op pagina 7.

 VERDIEPENDE INFORMATIE

ONTVANGT PENSIOEN >

Uitkeringsvermogen en spreidingsvermogen

Door de spreiding van beleggingsrendementen ontstaan er binnen het persoonlijk pensioenvermogen van pensioengerechtigden twee onderdelen. Het eerste onderdeel is het uitkeringsvermogen. Hiermee betalen we de uitkeringen. De tweede is het spreidingsvermogen. Hierin houden we bij hoeveel rendement er nog niet verwerkt is in je uitkering. Dit kan positief of negatief zijn. Elk jaar wordt er een stukje van dat spreidingsvermogen weer toegekend aan het uitkeringsvermogen.

De deelnemers die een uitkering van ons krijgen, krijgen elk jaar een overzicht van wat er in het uitkeringsvermogen zit en wat er in het spreidingsvermogen zit. Deelnemers krijgen vóór hun pensionering vanaf minimaal 5 jaar voor pensioeningang al inzicht in het verloop van die opsplitsing. Zo zien zij wat hen nog te wachten staat aan positief of negatief rendement. Niet alleen voor het komende jaar maar ook voor de jaren erna. Bij de start van de pensioenregeling is er nog geen spreidingsvermogen.



STEEF MAAS (26)

"Belangrijk om te weten hoe het in elkaar zit"

"Ik werk nu zo'n 5 jaar voor Cosun Beet Company. Ik ben procesoperator in de fabriek, aan de suikerkant. Ik heb het naar m'n zin.

Dit is mijn eerste serieuze baan. Het pensioen dat ik heb opgebouwd via mijn vorige werkgevers stelde niet zoveel voor. Ik heb het allemaal over laten zetten naar Pensioenfonds Cosun. Die oude pensioenen komen niet in de buurt van wat ik bij Cosun heb.

Ik heb een jaar geleden al een bijeenkomst bijgewoond over het nieuwe pensioen. Ik begrijp dat mijn pensioen in de toekomst mogelijk meer rendeert en ook dat het risico toeneemt. Ik kan me er wel in vinden. Ik vind het lastig aan te geven wat er precies verandert omdat ik me niet heb verdiept in het oude stelsel. Voor mij duurt het nog lang voor ik met pensioen ga. Ik vind het wel interessant wat er nu met

mijn pensioen gebeurt. Zo ben ik benieuwd hoe het geld precies wordt belegd. En hoe het pensioenfonds omgaat met het risico dat je loopt met de beleggingen. Ik kijk ook wel eens op mijnpensioenoverzicht.nl om te zien hoe mijn pensioen ervoor staat. Zelf wil ik zo'n 10 jaar eerder stoppen met werken. Eén van mijn doelen is financieel onafhankelijk zijn. Daar werk ik aan door zelf ook een eigen vermogen op te bouwen, naast mijn pensioen bij Pensioenfonds Cosun. Ik realiseer me dat veel jongeren hier niet mee bezig zijn. Ik ga zeker de overzichten die ik krijg van het pensioenfonds met belangstelling doornemen. Ik ben ook zeker van plan om naar de bijeenkomsten in het najaar te gaan. Ik vind het belangrijk om te weten hoe het in elkaar zit. Ik wil graag weten wat mijn vooruitzichten zijn, zelfs al is dat op de langere termijn."



③ Veel blijft hetzelfde

Lees wat voor jou hetzelfde blijft.

IN DIENST >	UIT DIENST > IN DIENST >	ONTVANGT PENSIOEN >
• Je bouwt pensioen op via je werkgever. • Je krijgt pensioen zo lang je leeft. • Naast pensioen dat je bij je werkgevers hebt opgebouwd, krijg je later ook AOW van de overheid. • Als je overlijdt krijgen je nabestaanden pensioen van Pensioenfonds Cosun. • Als je arbeidsongeschikt raakt bouw je nog steeds pensioen op. • Je bouwt een eigen pensioenvermogen op, maar we delen de goede en slechte tijden nog steeds samen bij Pensioenfonds Cosun. Dat heet solidariteit.	Pensioenkeuzes: • Eerder met pensioen gaan. • Later met pensioen gaan. • Eerst een periode een hoger pensioen en daarna een lager pensioen ontvangen. Hierbij is nieuw dat deze periodes óf 5 óf 10 jaar duren. Wanneer je AOW gaat ontvangen, maakt hiervoor niet uit.	• Als je een arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangt, dan verandert hier niets aan. • Je ontvangt nog steeds levenslang een ouderdomspensioen. • Je partner ontvangt bij jouw overlijden levenslang een partnerpensioen.

④ Wat verandert er

Lees wat er voor jou verandert.



Nu	Vanaf 1 januari 2026
Afspraken over het pensioenbedrag dat je opbouwt (opbouwregeling).	Afspraken over de premie die je betaalt (premieregeling).
Pensioen op basis van je gemiddelde loon (middeloonregeling).	Pensioen op basis van de ingelegde premie. Beleggingen spelen een rol. Risico's delen we samen (solidaire premieregeling).
Pensioenuitkering met een voorwaardelijke toeslag/verhoging per jaar.	Variabele pensioenuitkering. Je pensioen beweegt net als de economie. Als het goed gaat met de economie en de beleggingen kan je pensioen omhoog gaan. Als het slechter gaat, dan kan je pensioen omlaag gaan. Schokken vangen we zoveel mogelijk op.
Het pensioenvermogen is collectief (van alle deelnemers bij elkaar).	Je hebt inzicht in jouw persoonlijk pensioenvermogen als onderdeel van het collectieve pensioenvermogen.
Jouw nabestaanden ontvangen altijd een pensioen, ongeacht of je nog in dienst bent bij je werkgever als je overlijdt.	- Jouw nabestaanden ontvangen alleen een pensioen als je in dienst bent bij een bij ons fonds aangesloten werkgever op het moment dat je overlijdt. - Ben je al met pensioen als je komt te overlijden? Dan is er ook een pensioen voor jouw nabestaanden. - Ben je uit dienst en kom je te overlijden? Dan is er geen pensioen voor jouw nabestaanden*. Je kunt er dan wel voor kiezen om je tot pensioendatum vrijwillig hiervoor te verzekeren. Kom je in die periode te overlijden? Dan hebben jouw nabestaanden daardoor wel recht op een pensioen.

* Let op: dit geldt niet als je in de huidige pensioenregeling al een pensioen voor jouw nabestaanden hebt opgebouwd. Je nabestaanden blijven recht houden op dat pensioen als deze voor 1 januari 2026 bekend zijn of aangemeld zijn bij ons pensioenfonds.

⑤ Wat kun je zelf doen

Kom naar de informatiebijeenkomsten

Je krijgt hier een uitleg over de nieuwe pensioenregeling. Deze vinden na de zomervakantie plaats. Kijk op onze website voor de plaats, datum en tijd, waar en wanneer deze plaatsvinden.

Lees de brief met de eerste berekeningen goed

Deze brief laat eerste berekeningen zien van je huidige pensioen en je verwachte pensioen in de nieuwe pensioenregeling. Vanaf half oktober kun je deze brief verwachten.

IN DIENST >

UIT DIENST >

Check regelmatig je pensioen.

Ga ook na wat er is geregeld voor je nabestaanden. Ook andere pensioenfondsen gaan over op de nieuwe regels voor pensioen. Heb je bij een ander pensioenfonds ook pensioen opgebouwd? Dan krijg je van die pensioenuitvoerder ook bericht. Je kunt ook meer informatie over al je opgebouwde pensioenbedragen vinden op www.mijnpensioenoverzicht.nl >



Meld je partner aan

Als je partner niet bekend is bij het pensioenfonds, meld deze aan voor 1 januari 2026. Aanmelding van je partner in Workday komt niet aan bij het pensioenfonds. Dit moet je zelf doorgeven per mail of telefonisch (zie onderaan de pagina hoe je dit kan doen door contact op te nemen met Appel Pensioenuitvoering.

Wanneer met pensioen?

Als je met pensioen wilt gaan, kun je je afvragen of het verstandig is om vóór de overgang naar de nieuwe pensioenregeling met pensioen te gaan of juist erna.

Als je op 31 december 2025 of op 1 januari 2026 met pensioen gaat, dan is je pensioen nagenoeg gelijk. Het verschil zit in de compensatie die je als deelnemer kunt krijgen. Deze krijg je op 1 januari 2026 als je niet gepensioneerd bent en in dienst

bent. Goed om te weten: deze compensatie is beperkt, zo kort voor je pensioendatum.

Ga je uiterlijk 31 december 2025 met pensioen, dan kun je de periode waarin je tijdelijk een hoger pensioen ontvangt, laten beëindigen op je AOW-datum. Dit kan niet meer vanaf 1 januari 2026.

Uit dienst na 1 januari 2026

Als je uit dienst gaat ná 1 januari 2026, dan stoppen de risicodekkingen voor het partner- en wezenpensioen. Deze dekkingen lopen maximaal 6 maanden door als je geen andere baan hebt waar je pensioen opbouwt. Het partner- en wezenpensioen dat je tot 1 januari 2026 opbouwde, blijft bestaan in een aparte pot voor de bij ons bekende partners. Ben je uit dienst op 1 januari 2026? Dan krijg je geen compensatie in de nieuwe pensioenregeling.

Waardeoverdracht

Het proces van waardeoverdracht kan de komende jaren langer duren. Dit komt doordat beide pensioenfondsen die betrokken zijn bij de waardeoverdracht óf allebei nog de oude pensioenregeling uitvoeren, óf allebei over zijn naar de nieuwe pensioenregeling. Ben je van plan om waardeoverdracht te doen naar ons pensioenfonds, neem dan gewoon contact met ons op. Je hoort dan van de verdere procesgang hiervoor. Ga je bij een andere werkgever in dienst en wil je waardeoverdracht naar het pensioenfonds of verzekeraar doen? Neem dan contact op met deze nieuwe pensioenuitvoerder.

Waar kan ik terecht met mijn vragen?

Heb je een vraag? Neem dan contact op met onze Appel Pensioenuitvoering: telefoonnummer 085-2104133 of mail naar pfcosun@appelpensioen.nl. Ben je niet tevreden over onze dienstverlening? Dat is vervelend! We kijken graag samen met jou hoe we het probleem kunnen oplossen.

[Bekijk hoe je een klacht indient >](#)





RENÉ KORBIJN (58)

"Ik heb me voorgenomen me meer in mijn pensioen te gaan verdiepen"

"Cosun Beet Company is mijn enige werkgever. Nadat ik van school kwam wilde ik de wijde wereld in, maar mijn vader wilde dat ik binnen 2 weken weer terug was om te gaan werken bij de suikerfabriek. In mijn familie ben ik de 3^e generatie die hier werkt, na mijn opa, ouders, ooms en tantes. Ik heb er geen moment spijt van gehad. Cosun is een dynamisch bedrijf. Er zijn veel kansen om je verder te ontwikkelen. Daar heb ik dankbaar gebruik van gemaakt. Ik werk nog steeds met veel plezier. Onlangs heb ik nog een switch gemaakt: na 42 jaar in het onderhoud, houd ik me nu als senior procesoperator bezig met de productie. Het bevalt me heel goed.

Ik hoop nog een aantal jaar door te kunnen werken in goede gezondheid. Met de overgang naar het nieuwe pensioen ben ik meer naar mijn pensioen gaan kijken. Het is veel informatie met technische termen. Daardoor raak ik wel eens het spoor bijster. Het laatste Pensioenbulletin

bracht wel verheldering in een aantal onderwerpen. Ik ben daarna ook gaan kijken op mijnpensioenoverzicht.nl. Ik ben blij met de pensioenvoorziening die we hier in Nederland hebben. En in onze cao is er de regeling voor oudere werknemers dat je 80 procent werkt, 90 procent salaris krijgt en 100 procent pensioen opbouwt. Het is heel mooi dat Cosun deze regeling faciliteert. Een goed pensioen kan helpen om jongeren aan te trekken in de huidige arbeidsmarkt.

Ik heb me voorgenomen om me meer in mijn pensioen te gaan verdiepen. Met mijn vragen kan ik terecht bij Appel. Ik vind het prettig dat ik snel antwoord van ze krijg. Als het kan ga ik ook zeker naar één van de bijeenkomsten die in het najaar worden georganiseerd. Aan jongere collega's geef ik als tip: zorg dat je niet alleen afhankelijk bent van je pensioen, maar zet ook zelf iets opzij voor later. Maar nog veel belangrijker: geniet van de dag!"



⑥ Pensioen voor je partner en kinderen

5.1 Partnerpensioen in de huidige pensioenregeling

In de huidige pensioenregeling bouw je elk jaar een stukje van het partnerpensioen op. Hierdoor is er, als je overlijdt, altijd een (gedeeltelijk) partnerpensioen beschikbaar voor je (aangemelde) partner. Of je nu actief pensioen opbouwt, pensioen hebt opgebouwd of gepensioneerd bent.

IN DIENST >

Voor deelnemers die nu pensioen opbouwen en in dienst zijn is er een extra verzekering (risicodekking). Hiermee krijgt je partner, als je overlijdt, een partnerpensioen dat is gebaseerd op het ouderdomspensioen dat je zou krijgen als

je tot je 68^e pensioen zou hebben doorgewerkt. Daarnaast is er een tijdelijk partnerpensioen. Het totale partnerpensioen is dan ongeveer 70% van het ouderdomspensioen dat je gekregen zou hebben als je op je pensioendatum in leven was geweest.

UIT DIENST >

Bij deelnemers die geen pensioen meer bij ons opbouwen en nog niet met pensioen zijn, is het partnerpensioen dat zij hebben opgebouwd beschikbaar voor de partner bij overlijden. De risicodekkingen die je hebt als je in dienst bent en pensioen opbouwt, gelden voor deze groep niet meer.

ONTVANGT PENSIOEN >

De partner van een overleden gepensioneerde krijgt het partnerpensioen dat is opgebouwd tijdens het dienstverband van de gepensioneerde. Op pensioendatum kan er nog uitruil plaatsvinden met het ouderdomspensioen, waardoor het partnerpensioen hoger of lager kan zijn.

5.2 Partnerpensioen in de nieuwe pensioenregeling**IN DIENST >**

In de nieuwe pensioenregeling is het partnerpensioen, zodra je in dienst komt, op risicobasis verzekerd. Overlijdt je als je in dienst bent, dan krijgt je partner partnerpensioen. Voor de hoogte van dit pensioen maakt het niet uit hoe lang de deelnemer in dienst was.

De partner krijgt:

- 35% van het pensioengevend salaris;
- Een tijdelijk partnerpensioen van het vaste bedrag van € 23.263 bruto per jaar (2025).

Na ingang beweegt de hoogte van deze uitkeringen mee met de verhogingen/verlagingen voor de collectieve uitkeringsfase.

UIT DIENST >

Als je uit dienst gaat:

- Dan vervallen de risicodekkingen. Er is geen partnerpensioen meer die je wel hebt als je in dienst bent.
- De eerste 6 maanden is het partnerpensioen nog verzekerd als je geen baan hebt waar je pensioen opbouwt. Dit geldt ook als je een uitkering voor werkloosheid of vanuit de ziektewet hebt. In deze periode kun je ook nog een partner aanmelden als je een nieuwe partner krijgt.
- Na deze eerste 6 maanden krijg je de keuze om de risicodekking voor het partnerpensioen vrijwillig voort te zetten. Je betaalt zelf de

kosten. Dit kan tot maximaal je pensioendatum. Een voorwaarde hiervoor is dat je persoonlijke pensioenvermogen groot genoeg is. De grens hiervoor is de fiscale afkoopgrens voor kleine pensioenen (bedrag afkoopgrens 2025: € 613,32).

Het blijft belangrijk: meld je partner bij ons aan!

Woon je samen en is je partner niet bekend bij ons? Dan krijgt je partner géén partnerpensioen als jij overlijdt. Dus meld je partner altijd bij ons aan. Op je pensioenoverzicht (UPO) zie je of je partner bij ons bekend is.

Meld het ook als je in het buitenland een huwelijk aangaat of een geregistreerd partnerschap. We krijgen deze gegevens namelijk niet automatisch door vanuit het buitenland.

ONTVANGT PENSIOEN >**Als je met pensioen gaat:**

- Het fonds maakt standaard een partnerpensioen aan. Dit is 70% van je ouderdomspensioen. Ga je met pensioen, dan kun je opnieuw een keuze maken om dit (deels) uit te ruilen voor meer ouderdomspensioen.

5.3 Het opgebouwde partnerpensioen blijft behouden

Met de overgang naar de nieuwe pensioenregeling blijft je opgebouwde partnerpensioen uit de huidige pensioenregeling behouden. Dit wordt als een apart vermogen bijgehouden. Dit noemen we de eerbiedigende werking. Op de overgangsdatum is dit gelijk aan de waarde van het partnerpensioen in de oude regeling. Ook dit vermogen beweegt mee met de beleggingen en andere factoren. De uitkering uit dit vermogen kan dus in de loop van de tijd hoger of lager worden.

Als jij overlijdt terwijl je in dienst bent, dan krijgt jouw partner dit opgebouwde partnerpensioen náást de uitkeringen uit de risicodekkingen in de nieuwe regeling. Jouw partner moet voor 1 januari 2026 bekend of aangemeld zijn bij het fonds. Als jij overlijdt terwijl je uit dienst bent, dan krijgt jouw partner dit opgebouwde partnerpensioen.

5.4 Wezenpensioen

In de huidige pensioenregeling bouw je elk jaar een stukje wezenpensioen op. Het wezenpensioen is 14% van het ouderdomspensioen. Dit keert uit tot het kind 18 jaar wordt. Het wezenpensioen kan doorlopen tot 27 jaar, als het kind voltijd studeert of invalide is.

- Als je in dienst bent, krijgen jouw kinderen dit wezenpensioen;
- Als je een gewezen deelnemer bent, dan krijgen jouw kinderen het wezenpensioen dat jij hebt opgebouwd tot het moment dat je uit dienst ging;

- Als je met pensioen bent, krijgen jouw kinderen het wezenpensioen dat jij hebt opgebouwd totdat je met pensioen ging.

In de nieuwe regeling bouw je dit pensioen niet langer op, maar is het een risicodekking. Het wezenpensioen bedraagt 20% van het pensioengevend salaris. Het wezenpensioen wordt uitgekeerd totdat het kind 25 jaar oud is. Hier is geen studieverklaring of invaliditeitsverklaring meer voor nodig.

- De dekking voor dit wezenpensioen geldt zolang jij in dienst bent;
- Als je uit dienst gaat, geldt deze risicodekking niet meer;
- Als je met pensioen bent, is er geen wezenpensioen meer verzekerd.

Pensioen voor je nabestaanden als je overlijdt hangt af van je situatie in de nieuwe pensioenregeling:

	IN DIENST >	UIT DIENST >	ONTVANGT PENSIOEN >
partnerpensioen	35% van je salaris levenslang + € 23.263 tot de AOW-leeftijd	De eerste 6 maanden ben je nog verzekerd. Check daarna bij je nieuwe werkgever hoe het partnerpensioen is geregeld. Je kunt de risicodekking van het partnerpensioen nog vrijwillig voortzetten na 6 maanden.	Standaard is het partnerpensioen 70% van je ouderdomspensioen. Tenzij je een andere keuze hebt gemaakt.
wezenpensioen per kind per jaar	20% van je salaris tot 25 jaar	De eerste 6 maanden ben je nog verzekerd. Check daarna bij je nieuwe werkgever hoe het wezenpensioen is geregeld.	Er is geen wezenpensioen verzekerd als je met pensioen bent.

Het bestuur van het fonds is van plan om de voorwaarden voor het wezenpensioen in de huidige pensioenregeling al aan te passen. Zo worden ze gelijk aan de voorwaarden zoals die in de nieuwe regeling gelden. Elke wees krijgt dan standaard tot 25 jaar wezenpensioen en daarna niet meer. Dit voorkomt dat, door de eerder genoemde eerbiedigende werking, een wees twee verschillende soorten uitkeringen zou kunnen krijgen met verschillende eindleeftijden. De wezenpensioenen die nu worden uitgekeerd, blijven zoals ze zijn.

IN DIENST >

Partner- en wezenpensioen: niemand gaat erop achteruit

In de nieuwe pensioenregeling is het wezenpensioen hoger dan in de oude pensioenregeling. Voor het partnerpensioen hebben de sociale partners zo gekozen dat de totale dekking ongeveer gelijk is aan de waarde van het partnerpensioen in de huidige pensioenregeling. Als je partner bekend is bij het fonds of voor 1 januari 2026 is aangemeld, dan komt je partner ook nog in aanmerking voor het tot 1 januari 2026 opgebouwde partnerpensioen.



 VERDIEPENDE INFORMATIE

IN DIENST >

Een voorbeeld: Hans (35 jaar)

Hans werkt 10 jaar bij Cosun. Hij is getrouwd en heeft 4 jonge kinderen. In de huidige regeling is het partner- en wezenpensioen een percentage van het ouderdomspensioen. In de nieuwe regeling is het partner- en wezenpensioen een percentage van het jaarsalaris.

	Nu	Dit berekenen we zo:	Straks	Dit berekenen we zo:
Partner-pensioen per jaar	€ 22.277 levenslang + € 9.547 tot de AOW-leeftijd van de partner	- Het levenslang partnerpensioen is nu 70% van het te bereiken ouderdomspensioen: $70\% \times € 31.824$ - Het tijdelijk partnerpensioen is 30% van het te bereiken ouderdomspensioen: $30\% \times € 31.824$	€ 21.000 levenslang + € 23.263 tot de AOW-leeftijd van de partner	- Het levenslang partnerpensioen is straks 35% van het pensioengevend salaris: $€ 60.000 \times 35\%$ - Het tijdelijk partnerpensioen is straks een vast bedrag van € 23.263
Wezen-pensioen per kind per jaar	€ 4.455	Het wezenpensioen is 14% van het te bereiken ouderdomspensioen tot maximaal 27 jaar. $€ 31.824 \times 14\%$	€ 12.000	Het wezenpensioen is straks 20% van het pensioengevend salaris tot 25 jaar. $€ 60.000 \times 20\%$

Bij het berekenen van het pensioen voor de nabestaanden van Hans gaan we uit van de volgende gegevens:

Pensioenjaarsalaris	€ 60.000 bruto	Uitleg
Franchise 2025	€ 20.528	Het bedrag dat niet meetelt in de pensioenopbouw omdat je later een AOW-uitkering van de overheid ontvangt. De franchise is voor alle deelnemers hetzelfde.
Pensioengrondslag	€ 39.472	Het deel van het salaris waarover Hans pensioen opbouwt. Pensioengevend jaarsalaris -/- franchise = pensioengrondslag: $€ 60.000 - € 20.528 = € 39.472$
Opbouwpercentage	1,875%	Het percentage jaarlijkse pensioenopbouw. Het opbouwpercentage is voor alle deelnemers hetzelfde.
Opgebouwd ouderdomspensioen	€ 7.401	De pensioengrondslag x het opbouwpercentage x het aantal jaar opbouw: $€ 39.472 \times 1,875\% \times 10$ jaar
Te bereiken ouderdomspensioen	€ 31.824 per jaar	Het ouderdomspensioen dat Hans kan opbouwen als hij tot de pensioenleeftijd (68 jaar) in dienst blijft: 43 jaar $\times$ € 740,10



⑦ Je pensioenopbouw als je arbeidsongeschikt raakt

In de huidige pensioenregeling gaat je pensioenopbouw door als je arbeidsongeschikt raakt en een WIA-uitkering krijgt. Hier hoef je geen premie meer voor te betalen. In hoeverre de premie voor jou betaald wordt, hangt samen met de mate van jouw arbeidsongeschiktheid. Hoeveel premie voor jou betaald wordt, hangt samen met hoeveel pensioen voor jou opgebouwd wordt.

Ook in de nieuwe pensioenregeling verandert je pensioen niet als je arbeidsongeschikt wordt. Je premie blijft ingelegd worden. Hiervoor hoef je zelf niets meer te betalen.

Wat er wel verandert

Als in de huidige regeling mensen ziek uit dienst gaan, en later een WIA-uitkering krijgen die aan deze ziekte gerelateerd is, dan kunnen zij geen aanspraak meer maken op de premievrije voortzetting van hun pensioen bij ons. In de nieuwe pensioenregeling kan dit wél.

Aanvullend pensioen als je arbeidsongeschikt raakt

Uit de aanvullende regeling kun je, vanaf 3 jaar nadat je arbeidsongeschikt bent geworden, een aanvulling op je inkomen krijgen. Deze aanvulling krijg je alleen als je salaris hoger is dan het WIA-maximumloon (2025: € 75.864). Boven dit bedrag ontvang je namelijk geen WIA-uitkering. Deze verzekering geldt alleen voor jou als je in dienst bent. Als je ziek uit dienst bent gegaan en je krijgt op basis van dezelfde arbeidsongeschiktheid een WIA-uitkering, dan kun je in de nieuwe pensioenregeling de aanvulling op je inkomen ook krijgen.

⑧ Wat gebeurt er met je opgebouwde pensioen?

+ De voordelen van invaren

Tijdens de overgang naar de nieuwe pensioenregeling zet het fonds alle opgebouwde aanspraken en rechten om naar persoonlijke pensioenvermogens in de nieuwe regeling. Dit noemen we invaren. Het fonds en de sociale partners hebben hierbij als doel dat de waarde van het persoonlijk pensioenvermogen in de nieuwe pensioenregeling minimaal gelijk is aan de (contante) waarde van de opgebouwde aanspraken en rechten in de oude regeling.

Door in te varen komt al het pensioen dat je via Pensioenfonds Cosun hebt opgebouwd in één pensioenregeling bij elkaar. Hierdoor profiteer je van de volgende voordelen:

- + Het is makkelijker om samen risico's op te vangen
- + Het beleggingsbeleid kan hierdoor goed ingericht worden
- + Het uitdelen van het overrendement vindt sneller plaats in de nieuwe regeling dan in de oude regeling
- + Goedkoper in de uitvoering doordat er maar 1 pensioenregeling uitgevoerd hoeft te worden
- + Eenvoudiger en voordeliger in de kosten om maar over 1 pensioenregeling te communiceren

- De nadelen van invaren

Aan het invaren zit ook een nadeel:

- Je ziet de invloed van de economie direct terug in het persoonlijk pensioenvermogen.

In de huidige pensioenregeling is de economie ook van invloed op het pensioen. Bij ons pensioenfonds is het nog nooit voorgekomen dat pensioenuitkeringen verlaagd werden.

Sociale partners hebben ervoor gekozen om de opgebouwde pensioenen mee over te laten gaan, omdat ze vinden dat de voordelen opwegen tegen de nadelen.

📖 VERDIEPENDE INFORMATIE

Opgebouwde pensioenen gaan mee naar de nieuwe pensioenregeling

Sociale partners hebben het pensioenfonds gevraagd om de opgebouwde pensioenen over te zetten naar de nieuwe regeling. Dit heet invaren. Voordat sociale partners dit vroegen hebben zij de Vereniging van Gepensioneerden Cosun gehoord hierover. Na een grondig onderzoek met veel berekeningen, het verkennen van verschillende scenario's en het afwegen van alle voor- en nadelen, heeft het bestuur geoordeeld dat invaren evenwichtig is voor alle groepen deelnemers. Ook het verantwoordingsorgaan kwam tot dit oordeel en gaf een positief advies over de evenwichtigheid van de transitie. De raad van toezicht van het pensioenfonds vond dat het bestuur van het pensioenfonds een goed onderzoek heeft gedaan naar de evenwichtigheid en gaf goedkeuring aan het besluit van het bestuur om de opgebouwde pensioenen in de nieuwe pensioenregeling in te varen.



BJÖRN VAN LIEVENOOGEN (37)

“Pluk de dag én bereid je voor op je toekomst”

“Ik heb 2 functies bij Cosun Beet Company. Ik ben onderhoudsmonteur en in de campagne werk ik als procesoperator. Ik ben geen jobhopper: hiervoor werkte ik bij Defensie en sinds 2013 ben ik in dienst bij Cosun Beet Company. De afwisseling in mijn werk bevalt me goed. Daarnaast ben ik kaderlid van de vakbond en lid van de OR. Zo ben ik ook zijdelings betrokken geweest bij de nieuwe pensioenregeling.

Niemand weet wat de toekomst brengt. Dat maakt het ook onzeker. Het duurt immers nog lang voor ik met pensioen kan. In die tijd kan er veel gebeuren. Daarom wil ik leven met de dag. Zelf geld opzij zetten doe ik niet. Als je jong bent, heb je het geld dat je verdient hard nodig, voor een huis, kinderen enzovoort. Als je ouder bent, kun je met minder geld toe. Wat ik

wel doe: mijn partner en ik investeren sinds kort in de boerderij van mijn schoonfamilie in Colombia. De bedoeling is dat dit gaat zorgen voor een stabiel extra inkomen.

Het is meer dan een jaar geleden dat ik tijdens een bijeenkomst uitleg heb gehad over het nieuwe pensioen. Die kennis is inmiddels weer weggezakt. Ik vind het belangrijk dat het in Jip-en-Janneke-taal wordt uitgelegd, bijvoorbeeld wie er worden gecompenseerd en waarom. En dat de boodschap steeds wordt herhaald. Als het past in mijn werkschema, ga ik zeker naar een van de bijeenkomsten die in het najaar worden georganiseerd.

Mijn tip voor mijn collega's: bereid je voor op de toekomst, op jouw manier. En: pluk de dag en geniet van het leven!”



⑨ Hoe wordt het geld straks verdeeld?

In de nieuwe pensioenregeling hoeft het fonds minder buffers aan te houden. Voor de verdeling van de buffers zijn door sociale partners afspraken gemaakt. De dekkinggraad op 31 december 2025 is hiervoor bepalend. Het vermogen dat 'extra' is wordt volgens deze afspraken verdeeld. Vanaf een dekkinggraad boven 104% spreken we van een 'extra' vermogen.

Het fonds verdeelt het vermogen over de volgende bestemmingen, afhankelijk van de hoogte van de dekkinggraad op 31 december 2025.

I De persoonlijke pensioenvermogens

De waarde van de opgebouwde aanspraken en rechten in de huidige pensioenregeling zet het fonds om in persoonlijk pensioenvermogen voor elke deelnemer. Hiervan worden de (toekomstige) pensioenuitkeringen betaald. Er wordt 100% van de dekkinggraad toegekend aan de persoonlijke pensioenvermogens.

II Het stichtingsvermogen

Het stichtingsvermogen is nodig om het pensioenfonds draaiende te houden. Hiervan betalen we de operationele kosten van het pensioenfonds. Het is wettelijk verplicht om een reserve hiervoor aan te houden. Het stichtingsvermogen staat los van het pensioenvermogen, waarmee de pensioenen worden betaald of opgebouwd. Het stichtingsvermogen bedraagt circa 2% van de dekkinggraad.

III De solidariteitsreserve

Deze reserve gebruiken we om de uitkeringen zo stabiel mogelijk te houden. De solidariteitsreserve is minimaal 2% en maximaal 5% op het moment van invaren. Dit hangt samen met hoeveel 'extra' vermogen het fonds heeft op het moment dat we overgaan naar de nieuwe pensioenregeling. Uiteindelijk is deze reserve in de tijd op zijn hoogst 8%. Lees meer over de solidariteitsreserve op pagina 7. Vanaf 104% dekkingsgraad heeft het fonds genoeg vermogen om de nieuwe pensioenregeling optimaal te laten werken.

Niemand gaat erop achteruit als de dekkingsgraad op 31 december 2025 104% is. Het geld dat dan voor jouw pensioen beschikbaar is, komt in jouw persoonlijk pensioenvermogen terecht. De kans dat de dekkingsgraad op 31 december 2025 lager is dan 104% is erg klein.

IV Compensatie

De groep deelnemers die nu pensioen opbouwen en die nadeel hebben van de overgang naar een nieuwe premiesystematiek ontvangen compensatie. Om deze groep te compenseren is ongeveer 4% van de dekkingsgraad van het fonds nodig. Bij een dekkingsgraad van 108% komt deze compensatie volledig uit het vermogen van het fonds.

Is de dekkingsgraad lager dan wordt er minder compensatie gegeven. Afsproken is dat er minimaal 50% van de compensatie wordt toegekend. Dat kan bij een dekkingsgraad vanaf 106% volledig uit het extra vermogen. Bij een dekkingsgraad lager dan 106% is hiervoor een aanvullende premie nodig.

Lees meer over de compensatie op pagina 27.

V Verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens

In het verleden heeft Pensioenfonds Cosun de pensioenen niet altijd kunnen laten meegroeien met de lonen en/of prijzen. Bij de overgang naar de nieuwe regels gaat het fonds dit niet inhalen.

VERDIEPENDE INFORMATIE

Standaard spreidingsperiode 10 jaar

Over die 10 jaar bekijken we wat de contante waarde van jouw pensioenuitkering zou zijn. Dit doen we voor iedereen. Op basis van die waarde verhogen we de pensioenen.

Hierdoor krijgen ouderen een lagere verhoging dan jongeren, omdat zij een grotere kans hebben om te overlijden. De contante waarde van hun uitkering wordt daardoor lager. Passen we deze spreiding niet toe, dan zouden ouderen voordeel krijgen ten opzichte van jongeren. Dit is de standaard spreidingsperiode in de Wet toekomst pensioenen.

Hoeveel het persoonlijk pensioenvermogen stijgt, verschilt per geboortjaar en status (of je wel of niet voor compensatie in aanmerking komt). Dit heet de verruimde standaardmethode voor invaren.

Daar staat tegenover als er voldoende extra vermogen is, vanaf een dekkingsgraad van 108% tot 112%, het fonds alle persoonlijke pensioenvermogens verhoogt van alle deelnemers. Hierbij wordt de standaard spreidingsperiode van 10 jaar gehanteerd.

Bij een dekkingsgraad tussen 112% en 119% wordt het extra vermogen in gelijke mate verdeeld om:

1. de solidariteitsreserve aan te vullen van 2% naar het niveau van 5% en
2. de persoonlijke pensioenvermogens van alle groepen deelnemers te verhogen.

Boven 119% dekkingsgraad worden de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers verder verhoogd.

VERDIEPENDE INFORMATIE

VI Herverdelen naar jong gepensioneerden en jongere nabestaanden

Ongeacht de hoogte van de dekkingsgraad bij invaren worden de persoonlijke pensioenvermogens van de jong gepensioneerden en jongere nabestaanden verhoogd met het vermogen van maximaal 0,01% van de dekkingsgraad.

De aanleiding van deze herverdeling is dat berekeningen laten zien dat deze groep er in de nieuwe pensioenregeling op achteruit gaat. Dit komt doordat zij als jongeren nog een relatief lange periode beleggen. Omdat deze groep deel uitmaakt van het

uitkeringscollectief, wordt er minder beleggingsrisico genomen. Dit is nadelig voor deze 'jongere' groep in het collectief. De herverdeling is bedoeld om dit nadeel zo veel mogelijk op te vangen.

De verhoging van de pensioenvermogens gebeurt op 1 januari als de nieuwe pensioenregeling ingaat.

De verdeling van het vermogen is terug te vinden op [bladzijde 24 en 25 van het transitieplan](#) >


 VERDIEPENDE INFORMATIE

Een voorbeeld van de verdeling van het vermogen bij overgang naar de nieuwe pensioenregeling

Hieronder zie je een voorbeeld van hoe het fonds het vermogen zou verdelen over verschillende bestemmingen bij een dekkingsgraad van 121% op het moment van overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Je ziet de verdeling op volgorde van de voorrangsregels.

Dekkingsgraad 31 december 2025	Verdeling vermogen	Verdeling huidige dekkingsgraad (121%)
Tot 104% dekkingsgraad	Persoonlijke pensioenvermogens	100%
	Stichtingsvermogen	2%
	Solidariteitsreserve met 2%	2%
104%-106% dekkingsgraad	Compensatie aan deelnemers in dienst die nadeel hebben van de overstap naar andere premiesystematiek	2% *
106%-108%	Compensatie aan deelnemers in dienst die nadeel hebben van de overstap naar andere premiesystematiek	2%
108%-112%	Uitdelen aan alle persoonlijke pensioenvermogens	4%
112%-119%	Gelijkelijk verdelen aan: 1. Vullen solidariteitsreserve van 2% tot 5% 2. Uitdelen aan alle persoonlijke pensioenvermogens	7%
119% tot 140%	Uitdelen aan alle persoonlijke pensioenvermogens	2%
Altijd	Herverdelen jong gepensioneerden en jongere nabestaanden	maximaal 0,01%

* Bij een dekkingsgraad van 104% wordt er een extra premie door deelnemers en de werkgever betaald voor de compensatie. Zie transitieplan. Bij een dekkingsgraad vanaf 106% is er geen premie hiervoor verschuldigd en wordt de compensatie volledig uit het vermogen betaald.

10 Compensatie

Sociale partners hebben afspraken gemaakt om de deelnemers die nadeel hebben van de overgang naar een andere premiesystematiek te compenseren.

10.1 Hoe zie je of je voor compensatie in aanmerking komt?

De compensatie is een extra bedrag dat je bij je persoonlijk pensioenvermogen krijgt op het moment dat de nieuwe pensioenregeling ingaat. Als je compensatie krijgt, dan zie je dit op het overzicht met je verwachte persoonlijk pensioenvermogen vóór de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Hoeveel het uiteindelijk is, zie je op het overzicht met de definitieve bedragen dat je ná de overgang krijgt.

10.2 Voor wie is de compensatie bedoeld?

De compensatie geldt voor deelnemers die op 1 januari 2026 pensioen opbouwen bij Pensioenfonds Cosun en die nadeel ondervinden van de overgang naar een andere premiesystematiek.

De premie die een jongere inlegt, levert meer op dan de premie die een oudere inlegt. Met de premie van een jongere kunnen we immers langer beleggen. In de huidige pensioenregeling hebben



jongeren daar geen voordeel van omdat de premie van alle deelnemers wordt herverdeeld over het collectief. Iedereen bouwt dezelfde pensioenaanspraak op. Jongeren betalen zo mee aan het pensioen van ouderen. Dat is geen probleem zolang mensen altijd pensioen opbouwen bij hetzelfde pensioenfonds. Maar mensen veranderen vaker van baan en pensioenfonds. **Verdiepende informatie > **

In de nieuwe premieregeling komt de door jou ingelegde premie alleen ten goede aan jouw pensioenvermogen. Dit is gunstig voor jongeren. Maar dit is minder gunstig als iemand al langer pensioen opbouwt. Hoe groot het nadeel is dat iemand ondervindt, is leeftijdsafhankelijk. Om te voorkomen dat sommige leeftijdsgroepen nadeel ondervinden van de overgang naar de nieuwe regeling, krijgen zij een compensatie.

ONTVANGT PENSIOEN >**UIT DIENST >**

Bouw je geen pensioen meer op bij ons pensioenfonds of is je pensioen al ingegaan, dan betaal je geen premie meer. Je hebt dus ook geen nadeel meer van de afschaffing van de 'oude' manier van premieverdeling. Daarom krijg je hier ook geen compensatie voor.

De compensatie wordt in één keer bij de ingang van de nieuwe regeling toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen. Deze compensatie wordt betaald vanuit het collectieve vermogen. Lees meer over de verdeling van het collectieve vermogen op pagina 24.

10.3 Waar komt het geld van de compensatie vandaan?

Volgens de nieuwe regels hoeven we minder reserves te hebben. Een deel van het geld dat we door de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel niet meer nodig hebben om reserves aan te houden, gebruiken we om de compensatie te betalen.

**VERDIEPENDE INFORMATIE**

Wijziging premiesystematiek

In de huidige pensioenregeling wordt voor iedereen hetzelfde premiepercentage betaald aan het pensioenfonds. Het fonds verdeelt daarna de inleg per deelnemer, afhankelijk van wat er nodig was om voor dat jaar het afgesproken opbouwpercentage te bereiken. Zo gebeurt het dat jongere deelnemers minder inleg nodig hebben om hetzelfde opbouwpercentage te bereiken dan oudere deelnemers. Dit komt doordat jongere deelnemers langer de tijd hebben om de inleg te laten groeien dan oudere deelnemers. Er gaat dus meer inleg naar het pensioen van oudere deelnemers dan naar dat van jongere deelnemers. Naarmate de jongeren zelf ook ouder worden, krijgen zij ook meer inleg in hun pensioen.

In het nieuwe stelsel mag dit niet meer. Iedereen, jong of oud, krijgt hetzelfde percentage inleg in het persoonlijk pensioenvermogen. Met de overgang hebben ouderen hier nadeel van. Zij krijgen immers niet meer de verwachte hogere inleg de komende jaren en komen daardoor uit op een lager verwacht pensioen. Hiervoor krijgen zij compensatie.

Let op: deze compensatie geldt alleen voor mensen die op 1 januari 2026 pensioen opbouwen bij Pensioenfonds Cosun.

11 Beleggingen

De nieuwe pensioenregeling is een solidaire premieregeling. Sociale partners hebben hiervoor gekozen om een zo stabiel en toekomstbestendig mogelijk pensioen te creëren. Door het geld van alle deelnemers samen te beleggen en de risico's en rendementen collectief te delen, werken we aan spreiding van de risico's en solidariteit.

Begrippen

Er worden een aantal begrippen toegelicht voordat de verdeling van het rendement wordt beschreven.

Rendement – Dit is de opbrengst uit alle beleggingen samen.

Toedelingsregels – Dit zijn de regels hoe het behaalde rendement wordt verdeeld over alle deelnemers. Lees hierover meer in dit hoofdstuk.

Life-cycle – In de beleggingen is dit de manier van toedelen waarbij de toedeling van het rendement wordt aangepast aan de hand van de leeftijd van de deelnemer. De verdeling tussen aandelen en obligaties en het rendement dat hieruit volgt wordt aangepast afhankelijk van de leeftijd van de deelnemer.

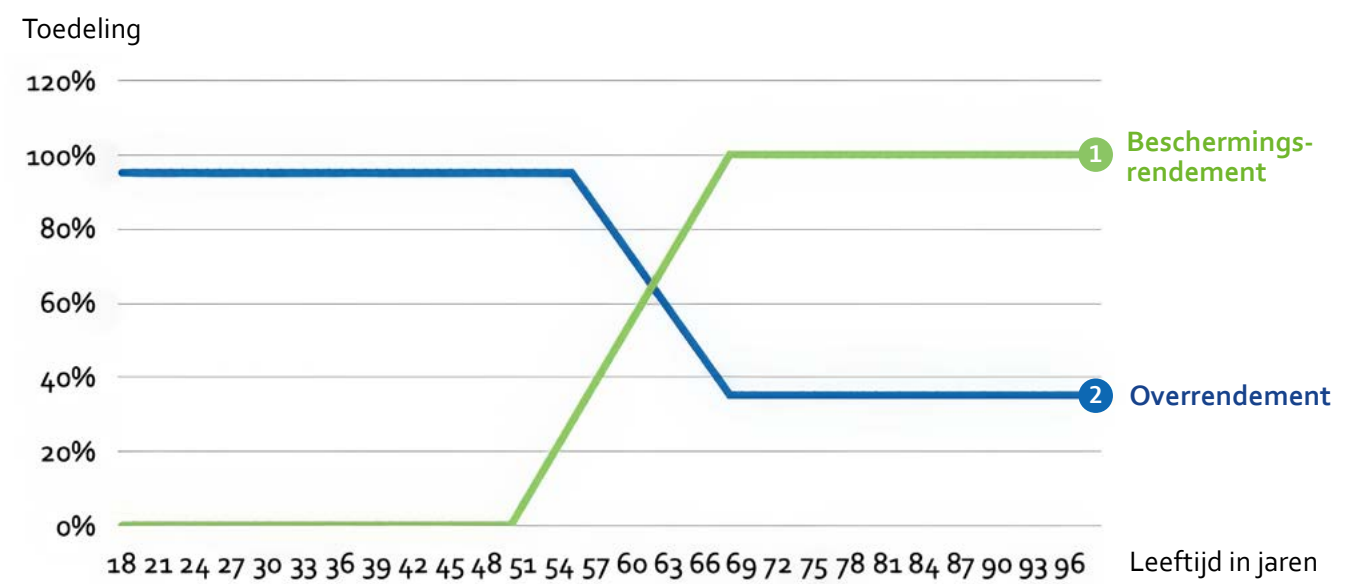
Matching portefeuille – Het deel van de beleggingsportefeuille dat speciaal is ingericht om onder andere het renterisico af te dekken. Het doel is om de verwachte pensioenuitkeringen zo stabiel

mogelijk te houden, vooral als je dichterbij je pensioendatum komt. Lees meer hierover in de verdiepende informatie in dit hoofdstuk.

Return portefeuille – Het deel van de beleggingsportefeuille dat gericht is op het behalen van rendement met als doel om het pensioenvermogen te laten groeien.

1 **Beschermingsrendement:** het rendement dat helpt om risico's, zoals renteveranderingen, te beperken. Dit rendement verdelen we ook op basis van leeftijd. Oudere deelnemers krijgen een groter deel van het beschermingsrendement omdat het niet gewenst is om de ingegane uitkering te laten dalen door de renteveranderingen. Zie grafiek.

2 **Overrendement:** dit is het totale rendement verminderd met het beschermingsrendement. Dit wordt verdeeld op basis van leeftijd. Jongere



deelnemers krijgen een groter deel van het overrendement omdat zij langer kunnen profiteren van de beleggingen. Dit overrendement is nodig om de ingelegde premies te laten groeien naar een gewenste pensioenuitkering en om de ingegane pensioenuitkeringen te laten stijgen over een langere periode. Zie grafiek.

Verdeling van het rendement

Net zoals nu is er straks één grote beleggingsportefeuille waarin het fonds voor alle deelnemers op dezelfde manier belegt. De opbrengst van deze beleggingen, het rendement, verdelen we over verschillende leeftijdsgroepen. Dit doen we volgens de toedelingsregels.

Voor jongere deelnemers neemt het fonds meer risico en daarom krijgen zij een groter deel van het

overrendement. Uit een eerder gehouden onderzoek onder deelnemers, genaamd 'Risico en uw pensioen', blijkt dat jongeren meer risico willen nemen. Dat houdt ook in dat de persoonlijke pensioenvermogens van jongeren grotere schommelingen hebben. Oudere deelnemers krijgen een kleiner deel van het overrendement en meer beschermingsrendement om hen te beschermen tegen verliezen. Zij hebben namelijk minder tijd om eventuele verliezen goed te maken. Hierdoor schommelen de persoonlijke pensioenvermogens van oudere deelnemers minder.

Toedeling volgens de life-cycle

Volgens de toedelingsregels krijg je als je jong bent meer overrendement uit de beleggingen dan ouderen. Dit geldt ook als er negatief rendement is op de beleggingen. Je bent dus gevoeliger voor de beweging van de beleggingen dan ouderen. De life-cycle bepaalt hoe de rendementen worden toegedeeld. En waar je als deelnemer in de life-cycle zit hangt samen met je leeftijd.

VERDIEPENDE INFORMATIE

Uitkomsten onderzoek 'risico en uw pensioen' als basis voor de life-cycle

De life-cycle die we nu hebben komt voort uit wat de deelnemers hebben aangegeven in het onderzoek. Hierin maakten we inzichtelijk wat de gevolgen kunnen zijn van beleggingskeuzes, ook in slechtere situaties. Uit het onderzoek blijkt dat de jongeren wat meer beleggingsrisico willen nemen en dat de ouderen wat voorzichtiger zijn. De ouderen zien rechtstreeks het effect in hun uitkering waar zij afhankelijk van zijn. De life-cycle die we nu hebben gekozen komt goed overeen met de keuzes die deelnemers in het onderzoek hebben gemaakt.

Beleggingsportefeuille

We hebben één grote beleggingsportefeuille, die we in twee stukken delen. Het eerste deel is de belegging voor de rente-afdekking. Dit noemen we de matching portefeuille. Het tweede deel van de portefeuille is bedoeld om rendement te behalen. Dit noemen we de return portefeuille. Een jonger persoon die volgens de life-cycle met het pensioenvermogen voor 95% aan overrendement blootstaat, heeft een beleggingsportefeuille die bestaat uit 95% return portefeuille en voor 5% uit de matching portefeuille. Een ouder persoon heeft volgens de life-cycle een blootstelling van 35% aan overrendement. Voor die persoon wordt geteld met een return portefeuille van 35% en een matching portefeuille van 65%. Al deze verdelingen worden bij elkaar opgeteld en samengevoegd in de gezamenlijke beleggingsportefeuille. **Verdiepende informatie >**

 VERDIEPENDE INFORMATIE

Bescherming én rendement in de matching portefeuille

De matching portefeuille bestaat niet alleen uit rente-afdekking. Er wordt tegelijkertijd ook rendement op deze portefeuille behaald. Dit maakt het niet eenvoudiger, maar we leggen het wel graag uit. Het fonds belegt voor een deel van de matching portefeuille in bedrijfsobligaties en woninghypotheken. Deze beleggingen hebben een duidelijke rente-component, waardoor ze als rente-afdekking dienen. Daarnaast komt er ook rendement uit. Als het aparte beleggingen waren, dan zou de rente-afdekkingskant meetellen voor de matching portefeuille en de rendements-kant voor de return portefeuille. Omdat het één belegging is, telt de belegging mee in de matching portefeuille, maar het rendement wordt meegeteld in het overrendement.

Bijvoorbeeld:

Een deelnemer heeft 95% blootstelling aan het overrendement. Daarvan gaat 95% van het persoonlijk pensioenvermogen naar de return portefeuille en 5% naar de matching portefeuille. Deze persoon krijgt geen beschermingsrendement, maar wel het stukje van de 5% van de matching portefeuille. Hier zit echter ook een deel rendement in, dat weer in het overrendement terug komt. Voor ouderen is het zo dat 35% naar de return portefeuille

gaat en 65% naar de matching portefeuille. Maar ouderen zijn wel voor 100% beschermd tegen de rentebeweging.

Toedelingsregels

Op basis van de leeftijdsgroepen en verdeling van deelnemers over de leeftijdsgroepen komen we uit op een verdeling van de beleggingsportefeuille in 55% return portefeuille en 45% matching portefeuille. Dit hangt samen met de leeftijdsgroepen en hoeveel vermogen elke leeftijdsgroep heeft. Alles samengesteld gewogen gemiddeld, komen we op deze verhouding uit. Vervolgens gaan we met de toekenning van de overrendementen verder. Iemand die jong is krijgt bijvoorbeeld 95% overrendement, dat is 95/55e deel van het totale rendement. Hij krijgt dit naar verhouding van zijn persoonlijk pensioenvermogen binnen het totaal. De oudere krijgt 35/55e deel van dat overrendement naar verhouding van zijn persoonlijk pensioenvermogen. Dit zijn de toedelingsregels. Daarnaast krijgt de jongere geen beschermingsrendement, dus 0% van de renteontwikkeling en de oudere volledige bescherming tegen de renteontwikkeling.


AD BACKX (75)

Voorzitter Vereniging van Gepensioneerden Cosun en lid van het verantwoordingsorgaan namens gepensioneerden

"We gaan met vertrouwen naar de nieuwe pensioenregeling"

"Ik ben in 1972 als 22-jarige gaan werken bij Suiker Unie, in het centraal laboratorium. Het was mijn 1^e baan. Later heb ik op het hoofdkantoor en in een suikerfabriek gewerkt en daarna als manager milieuzaken, veiligheid, duurzaamheid en energie op het centraal kantoor. Zeker in de campagne ging het bedrijf voor. Toen ik in 2012 met pensioen ging ben ik nog een aantal jaar verbonden gebleven als adviseur. Mijn gezin en ik zijn altijd goed geweest met het bedrijf. Omdat ik ook iets terug wilde doen heb ik ja gezegd toen ik in 2018 werd gevraagd voorzitter te worden van de Vereniging van Gepensioneerden Cosun (VvGC). Iets later ben ik ook lid geworden van het verantwoordingsorgaan. Die twee rollen zijn gescheiden. Maar de kennis kan ik goed gebruiken.

De VvGC telt ruim goo leden, meer dan de helft van de gepensioneerden. We kijken met een positief gevoel terug op het proces dat is gelopen om te komen tot de nieuwe pensioenregeling. We voelen ons als vereniging betrokken bij het fonds. Er is een goede verstandhouding met het bestuur, bestuursbureau en verantwoordingsorgaan. We kunnen altijd met onze vragen terecht bij het bestuur en het bestuursbureau. We hebben gebruik gemaakt van ons wettelijk hoorrecht voor de nieuwe

pensioenregeling. Dat heeft geleid tot aanpassingen in de tekst van het transitieplan.

Als vereniging zien we het zo: de wet is er en we gaan met vertrouwen naar de nieuwe pensioenregeling. Er is gekozen voor een solidaire regeling, dat biedt meer zekerheid voor de deelnemers. In de voorbereiding naar de nieuwe regeling is onze vereniging en ook het verantwoordingsorgaan zorgvuldig meegenomen. In het verantwoordingsorgaan zitten afgevaardigden van pensioengerechtigden, werknemers en werkgevers. Het verantwoordingsorgaan is unaniem van mening dat het transitieplan evenwichtig is.

Vergeleken met andere landen is het in Nederland goed geregeld. Er zit genoeg geld in de pot. Ook voor jongeren is er straks een pensioen. Aan jongeren wil ik meegeven: verdiep je in je pensioen. Lees ook het Pensioenbulletin, dan weet je hoe het zit met je pensioen. Het is in jouw belang!

Uit de onderzoeken blijkt dat deelnemers tevreden zijn over het fonds, en blij zijn met een eigen pensioenfonds. Het fonds doet het goed. De pensioenen zijn de afgelopen jaren voor zo'n 60% meegegroeid met de consumentenprijzen. Dat is meer dan bij de grootste pensioenfondsen. Ik ben trots op ons pensioenfonds."



⑫ Hoe zijn jouw belangen vertegenwoordigd?

De afspraken over de nieuwe regeling zijn gemaakt door werkgevers en werknemers, de sociale partners. Die afspraken zijn vastgelegd in het transitieplan. Het pensioenfonds voert de regeling uit. In het bestuur van het pensioenfonds zijn de werkgevers, de werknemers en de pensioengerechtigden vertegenwoordigd. Het bestuur legt verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan. Ook het verantwoordingsorgaan bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en pensioengerechtigden.

Bij het ontwerpen van de nieuwe regeling zijn we onder andere uitgegaan van het risico wat deelnemers willen en kunnen nemen met de beleggingen. Daarvoor hebben we in 2023 onderzocht wat de risicohouding is van onze deelnemers. Bij het beleggen van de pensioenvermogens houden we hier rekening mee.

Hoorrecht Vereniging van Gepensioneerden Cosun (VvGC)

Begin 2024 hebben de sociale partners het transitieplan voorgelegd aan de Vereniging van Gepensioneerden Cosun (VvGC). Sociale partners hebben alle punten die door de VvGC zijn aangedragen zorgvuldig overwogen. Het oordeel van de

VvGC heeft geleid tot een tekstuele wijziging in het transitieplan.

Ook de vakbonden hebben de afspraken over de nieuwe pensioenregeling voorgelegd aan hun leden. De leden zijn akkoord gegaan met het concept transitieplan. Op basis hiervan zijn geen aanpassingen in het transitieplan doorgevoerd.

Meer weten over het hoorrecht en ledenraadpleging? Het oordeel van de VvGC en de vakbonden is opgenomen als bijlagen van het transitieplan.

[Het transitieplan vind je op de website >](#)



13 Hoe houden we je op de hoogte?

Natuurlijk wil je weten wat de veranderingen betekenen voor jouw pensioen. Wat de hoogte van jouw pensioen straks wordt, is nu nog niet bekend. In het najaar van 2025 ontvang je een schatting van jouw verwachte pensioen. Veel hangt af van de economische situatie op het moment van de overgang naar de nieuwe regeling. Vooral de rente en de waarde van de beleggingen spelen een belangrijke rol. In de eerste helft van 2026 weet je definitief wat de nieuwe pensioenregeling precies voor jou betekent.

In het najaar 2025 ontvang je een overzicht van je oude en je nieuwe verwachte pensioen. Je ziet inschattingen van je pensioen in 3 situaties:

- 1 Het bedrag bij de middelste pijl is je verwachte pensioen.
- 2 Het bedrag bij de linkerpijl is je pensioen als het langdurig heel erg tegenzit.
- 3 Het bedrag bij de rechterpijl is je pensioen als het langdurig heel erg meezit.

1 Verwacht pensioen

2 Als het heel erg tegenzit

3 Als het heel erg meezit



Hieronder zie je welke informatie jij kunt verwachten. En op welk moment.

Najaar 2025		Begin 2026	Eerste helft van 2026
Inzicht in de verschillen tussen de oude en nieuwe pensioenregeling en je oude en nieuwe pensioenbedragen. Deze informatie gaat over het pensioen voor jezelf, maar ook voor je (eventuele) nabestaanden. Je ontvangt deze informatie per brief.		Een brief dat de pensioenregeling is ingegaan.	• Een brief met een definitief overzicht van je oude en nieuwe pensioenbedragen. • En een opgave van jouw definitieve persoonlijke pensioenvermogen per 1 januari 2026.
IN DIENST > UIT DIENST > • Een inschatting van je opgebouwde pensioen op 1 januari 2026. • Een inschatting van je verwachte pensioen op de pensioendatum van 68 jaar te zien.	ONTVANGT PENSIOEN > • Inzicht in het verschil tussen de pensioen-uitkering die je nu hebt en die je straks krijgt. • Inzicht in de verwachte uitkering over een langere periode van 10 jaar.		

Hoe hoog je pensioen straks wordt weten we dus nog niet precies. De bedragen die je ziet zijn schattingen. Voor jonge deelnemers zijn de inschattingen meer onzeker dan voor oudere deelnemers. Hoe jonger je bent, hoe meer onzeker de beleggingsresultaten en dus de inschattingen zijn en hoe minder zekerheid je hebt over de hoogte van je uitkering als je met pensioen gaat. Houd de komende jaren goed de informatie die we je sturen in de gaten. Dan weet je beter hoe je pensioen ervoor staat. Als je ouder bent wordt de invloed van de

beleggingen op jouw pensioen kleiner. We bouwen het risico geleidelijk af naarmate je dichterbij de pensioendatum komt. Zo is de inschatting van je pensioen minder onzeker.

We sturen de informatie over je nieuwe pensioen persoonlijk naar je, via de Berichtenbox van MijnOverheid.nl of per post. Dit hangt af van de door jou gemaakte keuze.

In het kader lees je meer over de Berichtenbox.

Wat is de Berichtenbox?

De Berichtenbox is jouw persoonlijke digitale brievenbus. Je ontvangt digitaal post van organisaties die je daarvoor toestemming hebt gegeven, zoals de Belastingdienst. Je kunt ook toestemming geven voor het ontvangen van post van Pensioenfonds Cosun. Wij vinden het fijn als je dat doet. Dat is goedkoper voor ons en bespaart papier. Log in met je DigiD via de Berichtenbox-app of de website MijnOverheid.nl.

Website

Op onze website vind je veel informatie over je pensioen. Er is een speciale pagina op de website over de nieuwe pensioenregeling. Ook plaatsen we regelmatig nieuwsberichten over de nieuwe pensioenregeling. >



Bedankt voor je mening!

Ook dit voorjaar vroegen we je om mee te werken aan ons deelnemersonderzoek. Met dit onderzoek willen we onze communicatie en dienstverlening verder verbeteren.

In het volgende Pensioenbulletin en op de website delen we de resultaten, en wat we daarmee doen. Je mening is waardevol, hartelijk dank voor je deelname aan het onderzoek!

Informatiebijeenkomsten

Na de zomervakanties organiseren we bij (of dichtbij) verschillende aangesloten werkgevers bijeenkomsten om je te informeren over de nieuwe pensioenregeling. Hiervoor heb je inmiddels een uitnodiging ontvangen. Tijdens deze bijeenkomsten ontvang je meer uitleg over de nieuwe pensioenregeling en de informatie die je ontvangt over het inzicht in de nieuwe en oude pensioenbedragen. **Kijk op de website pensioenfondscosun.nl voor de meest actuele informatie over de informatiebijeenkomsten >**

