

## **COSUN PENSIOENINFORMATIEBIJENKOMSTEN IN MEI 2014 GESTELDE VRAGEN EN ANTWOORDEN GERANGESCHIKT PER THEMA**

### **INKOMEN BIJ PENSIONERING**

***Is het mogelijk om voor je eigen situatie een berekening op te vragen voor verschillende momenten waarop je met pensioen kunt gaan? Met andere woorden hoe ziet mijn pensioen eruit als ik met 60, 62, 65 of 67 met pensioen ga?***

Ja, je kunt hiervoor een berekening opvragen. Bij dit verzoek dien je tevens aan te geven of je kiest voor eerst een hogere uitkering tot de AOW-leeftijd, gevolgd door levenslang een lagere uitkering na de AOW-leeftijd. Als je hiervoor kiest dien je het niveau van de hoge uitkering aan te geven uitgedrukt in een percentage van het salaris. Uiteraard moet dit wel passen binnen de fiscale grenzen. Het pensioenbureau zal dit dan ook toetsen.

***Zou dit eventueel ook in nettobedragen kunnen?***

Nee, er worden alleen brutobedragen verstrekt.

***Is er iets meer te vertellen over het verschil in belastingtarief bij verschillende leeftijden?***

Ja, het belastingtarief is na ingang van de AOW aanmerkelijk lager aangezien er dan geen AOW-premie meer verschuldigd is. Voor 2014 bedraagt de AOW premie 17,9% van je inkomen (tot € 33.363,- bruto per jaar).

***Rond de 60 jaar vragen mensen zich af: wat krijg ik als pensioen; kunnen we zelf berekenen wat dit wordt, zijn daar tools voor?***

Op zich zijn alle uitruilfactoren beschikbaar in het pensioenreglement. Bij juiste toepassing kan je de pensioenuitkering zelf berekenen. Hier schuilt wel een risico in, omdat de verschillende opties wellicht verwarrend zijn bij het maken van de berekening. Wij adviseren voor een berekening van de pensioenuitkering op een bepaalde leeftijd contact op te nemen met het pensioenbureau. De medewerkers van het pensioenbureau kunnen deze berekening voor je maken.

### **VAN BAAN VERANDEREN**

***Wat gebeurt er met mijn opgebouwde pensioen als ik van werkgever verander?***

Bij de huidige werkgever stopt de pensioenopbouw. De tot de ontslagdatum opgebouwde pensioenaanspraken kun je laten overdragen aan de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever of laten staan bij de pensioenuitvoerder van de oude werkgever. Of waardeoverdracht zinvol is, hangt af van de vergelijking tussen de pensioenregeling van de oude en de nieuwe werkgever. Vooral de toeslagverlening is daarbij belangrijk. Het verdient aanbeveling je te laten adviseren door een (onafhankelijk) deskundige.

***Wat gebeurt er met pensioen, dat opgebouwd is bij een vorige werkgever en is overgeheveld naar Cosun?***

Dit pensioen maakt deel uit van het opgebouwde pensioen zoals vermeld op het UPO. Het wordt niet afzonderlijk vermeld. De overdracht heeft plaatsgevonden op basis van wettelijke regels. De deelnemer is geïnformeerd over de uitkomsten en is vóór de feitelijke overdracht om instemming gevraagd.

***Kan ik indien ik niet meer in dienst zou zijn bij mijn huidige werkgever en daarom geen actieve deelnemer meer ben ook mijn pensioen vervroegen en laten ingaan op bijv. 62 jarige leeftijd?***

Het vervroegen van het pensioen is niet alleen voorbehouden aan actieve deelnemers. Ook als je een gewezen deelnemer bent, kun je het ouderdomspensioen vervroegen naar een door jou gewenste ingangsheeftijd. Het vervroegen heeft overigens alleen maar betrekking op het ouderdomspensioen. Het Tijdelijk Ouderdomspensioen valt niet te vervroegen of uit te stellen.

## **ZELF SPAREN VOOR PENSIOEN**

### ***Hoe kan ik zelf bij gaan sparen voor mijn pensioen? En hoeveel is dat dan?***

Als de te verwachten pensioeninkomsten uit de eerste 2 pijlers onvoldoende zijn om na pensionering goed van te kunnen leven, kun je zelf sparen voor aanvullend pensioen. Dit kan door jaarlijks of ineens een bedrag in een lijfrenteverzekering of op een bankspaarrekening te storten waarmee je vermogen opbouwt dat na je pensionering kan dienen als extra inkomstenbron. Omdat de Nederlandse overheid het belangrijk vindt dat mensen een goed pensioen opbouwen, biedt de belastingdienst 2 fiscale voordelen die het opbouwen van pensioen moeten stimuleren.

Allereerst mag het bedrag dat je stort in de pensioenvoorziening worden afgetrokken bij de aangifte inkomstenbelasting. Over dit geld betaal je, als je een pensioentekort hebt (zie de alinea hieronder) geen inkomstenbelasting, wat een flinke aftrekpost kan betekenen. Een tweede belastingvoordeel bestaat uit het feit dat vermogen dat binnen een pensioenvoorziening wordt opgebouwd niet meetelt bij de berekening van het vermogen in Box 3. Je betaalt dus over pensioenvermogen geen vermogensrendementsheffing.

Er kan niet onbeperkt gebruik gemaakt worden van deze fiscale voordelen: er moet sprake zijn van een aantoonbaar pensioentekort. Om te bepalen of er sprake is van een pensioentekort, kan iedere Nederlander jaarlijks een jaarruimteberekening maken. Bij deze berekening wordt gekeken hoeveel iemand in een bepaald jaar volgens de belastingdienst in een pensioenvoorziening zou moeten storten om tot een (volgens de maatstaven van de fiscus) optimale pensioenopbouw te komen. Dit bedrag wordt vergeleken met het bedrag dat werkelijk in dat jaar is gestort. Op het moment dat er minder gestort is dan maximaal voor dat jaar gestort had kunnen worden, is er sprake van een pensioentekort ("jaarruimte"). Over het betreffende jaar mag dan maximaal de uitgerekende jaarruimte worden gestort op een bankspaarrekening (pensioensparen) of in een pensioenverzekering. Hierbij geldt echter wel een maximumbedrag. Over 2014 geldt dat er maximaal over een inkomen van € 162.457 een oudedagsvoorziening mag worden opgebouwd. De maximale jaarruimte komt in 2014 uit op € 25.181).

## **UPO EN ADMINISTRATIE**

### ***Zijn de aanpassingen in de pensioenadministratie naar de toekomst goed doorgerekend?***

Op het UPO per 31 december 2013 is het in het vooruitzicht gestelde ouderdomspensioen naar de toekomst doorgerekend op basis van een opbouwpercentage van 1,75% (Cosun-regeling) of 2,25% (voormalige Suiker 2007-regeling). Er is hierbij dus nog geen rekening gehouden met het voor 2014 geldende opbouwpercentage en uiteraard is ook nog geen rekening gehouden met het nog niet bekende opbouwpercentage na 2014. Dit omdat fiscale wetgeving hieromtrent nog niet definitief was en de impact hiervan op de regeling vervolgens nog door sociale partners vastgesteld moet worden.

### ***Bij Suiker 2007 kon je uittreden met 62,5 jaar of als je dit anders wilde, hiervoor een bedrag inleveren. Is dit verwerkt in de informatie op het UPO?***

Ja, zowel het ingangsmoment als het niveau van de uitkering is opgenomen op het UPO.

### ***Hoe wordt het middelloon berekend bij iemand die 30 jaar in dienst is en dus heel lang onder de oude eindloonregeling viel?***

De pensioenaanspraken die opgebouwd zijn volgens het eindloonsysteem blijven volledig intact. Vanaf 1 januari 2014 bouwt de deelnemer nieuwe aanspraken op volgens het middelloonsysteem. Deze aanspraken worden opgeteld bij de onder de eindloonregeling opgebouwde pensioenaanspraken. Het totaal wordt jaarlijks, onder voorwaarden, verhoogd met de loonindex.

### ***Vragen aan het Pensioenbureau hebben de laatste tijd lang op zich laten wachten. Wat was hiervoor de reden?***

Naast de, wegens ziekte, tijdelijke onderbezetting van het pensioenbureau, is er ook lange tijd onduidelijkheid geweest over de nieuwe pensioenregeling. Hierdoor was het niet altijd zinvol om berekeningen te maken aangezien deze nog gebaseerd op de oude regeling moesten worden uitgevoerd. Daardoor zouden de uitkomsten hiervan bij voorbaat niet juist zijn.

Nu de betreffende medewerker weer is hersteld en de nieuwe pensioenregeling bekend is, zullen berekeningsverzoeken weer zo snel mogelijk worden uitgevoerd.

**Verandert er nog iets voor de mensen die zijn geboren vóór 1950?**

Nee, voor deze deelnemers blijft de 'oude' regeling van toepassing.

**Krijgen we een kopie van de presentatie?**

Deze wordt na afloop van alle informatiebijeenkomsten op onze website gezet.

**Wordt de presentatie ook beschikbaar gemaakt op SharePoint?**

Na alle pensioenbijeenkomsten die op de locaties zijn gehouden zullen de sheets beschikbaar worden gesteld op SharePoint.

**Kan er voor iedereen een berekening worden gemaakt?**

Nee, hier is de uitvoeringsorganisatie niet op ingericht.

**Het in mei 2014 toegezonden UPO geeft nog de situatie weer volgens de "oude regeling", doorberekend naar 67 jarige leeftijd. Ontvangen we nog een nieuwe UPO opgesteld met de doorberekening naar 67 jaar, naar de "nieuwe situatie"?**

Het UPO is opgesteld met peildatum 31 december 2013 en geeft een volledig beeld van de opgebouwde rechten in de oude regeling. Het volgende UPO geeft een beeld van de pensioensituatie na 1 jaar opbouw in de nieuwe regeling.

**Wanneer er nog geen volledige doorrekening mogelijk is, hoe kan je dan voor jezelf bepalen welke extra spaaracties er voor jou nodig zijn?**

Dat is altijd maar deels mogelijk. Een UPO blijft te allen tijde een momentopname. Het blijft een vooruitrekening over het mogelijke pensioeninkomen, berekend naar de huidige situatie. Onzekerheid over bv. het "opbouwpercentage" en mogelijke toekomstige wijzigingen in salaris kunnen het in het vooruitzicht gestelde pensioeninkomen doen wijzigen.

**INGANG PENSIOEN, EERDER/LATER MET PENSIOEN, DEELTIJDPENSIOEN**

**Wat is de ingangsdatum van het pensioen? Is dit nog steeds de 1<sup>e</sup> van de maand dat je 65 wordt?**

Nee, de standaard ingangsdatum van het pensioen is –voor deelnemers geboren na 31 december 1949- de dag dat je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Veelal is dit de 67-ste verjaardag. Voor deelnemers geboren voor 1 januari 1950, geldt de ingangsdatum van de oude regeling (Voormalig Cosun: 65-ste verjaardag; voormalig Suiker 2007: 1<sup>e</sup> van de maand waarin de deelnemer 65 jaar wordt).

**De pensioenleeftijd wordt wellicht nog hoger, wat betekent dat voor de dekkingsgraad?**

Het uitstellen van de pensioendatum heeft geen effect op de dekkingsgraad. Deelnemers worden actuariael gelijkwaardig gecompenseerd voor de stijging van de pensioenleeftijd, zodat de voorziening (het bedrag dat gereserveerd is voor uitkeringen) niet verandert.

**Is deeltijdpensioen in combinatie met de ouderenregeling 80/90/100 mogelijk?**

Nee. De 80/90 regeling is een cao-afspraken die het voor oudere fulltime medewerkers mogelijk maakt om in de periode voorafgaand aan de pensionering 1 dag per week minder te werken, tegen inlevering van slechts 10% salaris. De pensioenopbouw loopt 100% door. Deze cao-afspraken staat niet open voor parttime medewerkers. Deze regeling sloot aan bij de oude pensioenregeling. Deeltijdpensioen is een veel flexibelere vorm van afbouwen richting pensionering en is ook beschikbaar voor alle medewerkers.

**Is deeltijdpensioen ook mogelijk voor mensen die (een deel van het jaar) in ploegen staan?**

Ja, maar deeltijdpensioen kan niet het inkomensverschil tussen het campagne- en intercampagnesalaris opvangen. Een deeltijdpensioen geeft een vaste maandelijks uitkering. Jaarlijks kan het deeltijdpercentage worden verhoogd. Als eenmaal is gekozen voor deeltijdpensioen, kan dit niet meer verminderd worden.

**Kan je de hoge uitkering ook laten doorlopen na de AOW-leeftijd en dan bijvoorbeeld op 70-jarige leeftijd teruggaan naar de lagere uitkering?**

Nee, dat is niet mogelijk. Het pensioenreglement geeft aan dat de "hoge" uitkering stopt op de AOW-ingangleeftijd.

**Kan de werkgever deeltijdpensioen weigeren?**

Deeltijdpensioen staat in principe los van deeltijd-/parttime werk. Je mag dus altijd kiezen voor deeltijdpensioen. De regels en wetgeving die gelden voor parttime werken gelden uiteraard ook in deze situatie. Dus daar moet in principe een voor beide partijen acceptabele oplossing voor te vinden zijn.

**Kan de leeftijd van 67 teruggezet worden naar 65 jaar?**

Ja, je kunt je pensioenleeftijd vervroegen tot maximaal 55 jaar.

**Stel je wilt met pensioen op 66 jaar en 4 maanden, terwijl je op je 67<sup>ste</sup> pas AOW krijgt. Wat is dan het inkomensplaatje?**

Als het pensioen wordt vervroegd van een ingangsdatum 67 naar ingangsdatum 66 jaar en 4 maanden, betekent dit een uitkering van 95,90% (zie tabel 1, bijlage I van het pensioenreglement). In bedragen betekent dit dus dat een bedrag van € 10.000,- bruto per jaar met ingangleeftijd 67 jaar omgerekend wordt naar een pensioen van € 9.590,- bruto per jaar met ingangleeftijd 66 jaar en 4 maanden. Het inkomensplaatje vanaf 66 jaar en 4 maanden is dan als volgt:

Van 66 jaar en 4 maanden tot 67 jaar: € 9.590,- bruto per jaar

Van 67 jaar tot overlijden: € 9.590,- bruto per jaar + AOW.

Om het gemis aan AOW voor 67 jaar op te lossen, kan een deel van de uitkering na 67 jaar worden omgeruild voor een extra pensioen van 66 jaar en 4 maanden tot 67 jaar. Conform tabel 4, bijlage I van het pensioenreglement, ontvangt de deelnemer voor elke € 100,- aan levenslang ouderdompensioen na 67 jaar een bedrag van € 2.336,73 bruto per jaar tussen 66 jaar en 4 maanden en 67 jaar. Om het gemis van de AOW op te lossen, dient dus ca. € 400,- (€ 9.414,- / € 23,3673) aan levenslang ouderdompensioen na 67 jaar te worden uitgeruild om € 9.414,- bruto inkomen per jaar (het bedrag van de AOW) tussen 66 jaar en 4 maanden en 67 jaar te krijgen.

**Wetvoorstel 2016 pensioenleeftijd naar 68 jaar. Komt dan overal een correctie op?**

Doelstelling van de nieuwe pensioenwetgeving is dat pensioenregelingen ook in de toekomst houdbaar moeten blijven. Daarom moeten financiële schokken als gevolg van het stijgen van de levensverwachting opgevangen kunnen worden. We zullen daarom moeten leren leven met het feit dat de nu verwachte pensioenleeftijd geen zekerheid is, maar dat die in de toekomst verder kan worden verhoogd.

**Wanneer je een jaar eerder met pensioen besluit te gaan, dan leidt dat tot een korting van je pensioenaanspraken. Welke aspecten kunnen hier verder nog effect op hebben?**

Op dit moment spreken we over een korting van +/- 6%, per jaar dat je eerder met pensioen besluit te gaan. Dit omdat je een jaar minder opbouwt en ook de aanspraken vervolgens over een langere periode moeten worden uitgesmeerd. Wanneer de leeftijdsverwachtingen van de Nederlandse bevolking worden aangepast (leeftijdstaffels) en de rekenrentes wijzigen, dan zal dit ook een effect hebben op de omrekening.

**Is er een bepaalde vaststaande minimale toezegging vanuit de werkgever in hoeverre je een eventueel deeltijdpensioen mag laten ingaan (en dan specifiek met betrekking tot het aanpassen van de werkuren)?**

Er is geen vaststaande minimale toezegging vanuit de werkgever. De werknemer heeft een wettelijk recht op parttime werken. De werkgever moet ieder verzoek grondig beoordelen. In de praktijk zal veelal sprake zijn van een overlegsituatie tussen werkgever en werknemer, om samen tot een passende oplossing te komen.

**Kan een parttimer ook deeltijdpensioen laten ingaan, bijvoorbeeld vanaf 55 jaar?**

Deeltijdpensioen ontvangen vanaf 55 jarige leeftijd is mogelijk. Aantekening is wel dat wanneer je deeltijdpensioen vóór de 60-jarige leeftijd wilt ontvangen, er andere fiscale regels gelden. Deze kunnen door het Pensioenbureau voorgerekend worden. Dit verzoek dient dan wel minstens 6 maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum van het deeltijdpensioen te worden gedaan.

Ook hier geldt weer dat een wens tot aanpassing van het dienstverbandpercentage (dus werk gerelateerd) altijd met werkgever moeten worden afgestemd.

## **PENSIOENOPBOUW**

### ***Waarom wijken wij af van het fiscaal minimale franchisebedrag?***

De franchise komt tot stand in het overleg tussen werkgever en vakorganisaties. In dit overleg is de voor 2013 fiscaal minimale franchise afgesproken. Per jaar wordt deze franchise, conform afspraak, verhoogd met de loonindex. Deze loonindex over 2013 was hoger dan de door de overheid gehanteerde indexatie van minimale franchise.

### ***Is de franchise een afspraak tussen sociale partners?***

Ja, hierbij zij opgemerkt dat hiervoor een wettelijk minimum geldt.

### ***Is er vrijheid m.b.t. de bepaling van de hoogte van het franchisebedrag?***

Ja, sociale partners zijn vrij om dit bedrag binnen de fiscale grenzen vast te stellen.

### ***Is het hanteren van 4% rekenrente voor de waardebepaling van de pensioenverplichtingen niet reëler?***

Vanaf 2007 moet er op basis van de Pensioenwet worden gerekend met de actuele rente.

### ***Er wordt een opbouwpercentage genoemd van 2,15% (2014). Er wordt echter al gesproken over een lager opbouwpercentage in 2015 (door aanpassing van de belastingregels). Dat zal verdere consequenties hebben voor de opbouw van het pensioeninkomen?***

Eind mei 2014 is hierover een besluit genomen door het Parlement. Voor middelloonregelingen geldt vanaf 1 januari 2015 een fiscaal maximum van 1,875%. Dit aangepaste fiscale maximum zal dan weer ingepast gaan worden in de regeling. De sociale partners zullen dan weer bij elkaar komen om de regeling voor 2015 vast te stellen.

### ***Ik ben inmiddels gepensioneerd. Wij hadden vroeger een opbouw van 1,75%; heeft de fiscale maximering van invloed op ons?***

Nee, je bouwt geen nieuwe pensioenaanspraken meer op en daarom zijn de wettelijke regels voor pensioenopbouw niet meer van toepassing op jouw situatie.

### ***Stel dat het heel goed gaat met het Pensioenfonds. Wat is dan de visie op de regeling?***

Als je 'heel goed gaan' vertaalt in een hoge dekkingsgraad, dan is dit goed voor alle deelnemers. Het fonds kan dan onverwachte schokken opvangen en ook worden de kansen op een hogere indexatie van zowel de werkenden als de gepensioneerden vergroot.

### ***Het einddoel dat je laat zien in de presentatie loopt op. Het einddoel is dus een bewegend doel?***

Klopt. Dat zie je op je UPO (op basis van wat je hebt opgebouwd). Het is een inschatting op basis van de wetenschap nu. We weten bijvoorbeeld de toekomstige opbouw niet (staat niet vast).

### ***Is het einddoel nog wel steeds 70% van het salaris zoals vroeger?***

Dit kun je eigenlijk niet meer zeggen. Dit was gebaseerd op 40 jaar opbouw en een pensioenleeftijd van 65 jaar. Dit ligt nu anders. Je opbouw start eerder en stopt later, maar die opbouw is lager door de beperking van het fiscaal toegestane opbouwpercentage.

### ***De werkgever gaat een vaste hoge premie betalen: 25% van de loonsom. Maar als er nu nog maar weinig werknemers zijn, wat zijn dan de gevolgen voor het fonds? (m.a.w.: de loonsom neemt af).***

Als er een kleinere groep werknemers is, dan is het beleggingsrendement (nog) belangrijker voor het fonds. De indexatie (toeslagverlening) wordt volledig betaald uit de vrije buffers van het fonds. Hoe kleiner het (potentiële) overschot aan premie-inkomsten wordt, hoe belangrijker een goed beleggingsrendement wordt. Het beleggingsrendement zorgt voor de versterking van de vrije buffers van het fonds.

***Er wordt gesproken over een premievrij pensioen tot 01-01-2014, maar we betaalden ook al een bijdrage van 1%.***

Dat klopt niet. Voor de basispensioenregeling heb je tot 1 januari 2014 geen eigen bijdrage betaald. Wellicht wordt hier de premiebetaling voor het overbruggingspensioen bedoeld. Deze bijdrage wordt sinds de stopzetting van de Zwitserleven-regeling eind 2005 niet meer betaald.

***Het opbouwpercentage is nu vastgesteld op 2,15% voor 2014. Is er al bekend met hoeveel dit gaat dalen?***

Het fiscaal maximum ligt vanaf 2015 op 1,875%. Sociale partners moeten overleggen hoe dit in de regeling te verwerken.

***De nieuwe regeling is van eindloon naar middelloon gegaan? Wordt het middelloonstelsel met terugwerkende kracht ingevoerd?***

Nee. Wat een medewerker tot 1-1-2014 heeft opgebouwd op basis van eindloon blijft staan, maar wordt niet meer volgens deze systematiek jaarlijks aangepast. Vanaf 2014 is de opbouw gebaseerd op basis van middelloon. Beide worden bij elkaar opgeteld en vormen het totale pensioen.

***Hoe zit het met de pensioenopbouw tussen 65 – 67 jaar?***

De standaard pensioenopbouw is tot AOW gerechtigde leeftijd. Als die voor jou 67 jaar is, bouw je tot dat moment pensioen op. Als je AOW-leeftijd voor jou eerder is, bouw je pensioen op tot de voor jou geldende AOW-leeftijd. Je pensioen gaat dan in. Indien je ervoor kiest eerder met pensioen te gaan, stopt je pensioenopbouw op dat moment.

***De rente is nu 2%, stel dit wordt 4%, wat heeft dat voor impact?***

Het nadelige effect van de rentedaling hebben we de afgelopen jaren goed op kunnen vangen. We hebben een beleggingsproduct aangeschaft (renteswaps), dat naarmate de rente daalt meer waard wordt. We hebben het renterisico dus afgedekt en zo hebben we onze dekkingsgraad op een acceptabel niveau kunnen houden. We hebben dit renterisico nog steeds afgedekt. Als de rente gaat stijgen dan hoeven we een minder hoge voorziening aan te houden, maar daarnaast worden ook de renteswaps minder waard. Per saldo zal de dekkingsgraad hierdoor dus nagenoeg niet wijzigen.

***Is het nu dan geen tijd om de rentestrategie aan te passen en de swaps de deur uit te doen?***

De rente daalt nog steeds en we weten niet of we de bodem al hebben bereikt. Stel dat we dit risico niet afdekken, dan moeten we onze buffers aanspreken en daalt de dekkingsgraad.

***Gaat de overheid de minimale dekkingsgraad omhoog bijstellen?***

De overheid beraadt zich momenteel op een nieuw financieel toetsingskader. Hierover komt pas na het zomerreces van het Parlement meer zekerheid. De kans is groot dat zowel de minimale als de vereiste dekkingsgraad wordt aangepast.

***Op dit moment heb ik geen partner en heeft een partnerpensioen voor mij waarschijnlijk ook geen voordelen. Maar, mocht ik op een later tijdstip wel een partner krijgen, kan die dan ook (levenslang) aanspraak maken op een nabestaandenpensioen?***

Ja, er wordt standaard partnerpensioen opgebouwd ter hoogte van 70% van de opbouw van het ouderdompensioen, ongeacht of er wel of geen partner is. Indien je voor de pensioendatum een partner aanmeldt, dan wordt de gehele aanspraak op partnerpensioen aan deze nieuwe partner toegekend. Mocht op het moment van pensioneren er geen partner zijn aangemeld, wordt al het vanaf 2002 opgebouwde partnerpensioen automatisch uitgeruild naar extra aanspraken op ouderdompensioen. Als je na je pensionering een partner zou krijgen, heeft die geen recht meer op partnerpensioen.

## **TOESLAGVERLENING**

***Wat is het verschil tussen loonindex en prijsindex?***

Loonindex is de stijging van het loonniveau in een bepaald referentiejaar.

Prijsindex is een belangrijke maatstaf voor het meten van de gemiddelde prijsontwikkeling van goederen en diensten die Nederlandse huishoudens aanschaffen voor consumptie.

**Ligt alleen de regelgeving ten grondslag aan de lagere indexatieambitie van de inactieven of is ook de dalende loonsom van de werkgever hieraan debet.**

Niet een eventueel dalende loonsom, maar vooral de lagere dekkingsgraad en de (aankomende) wetgeving -die het niet toestaat om indexaties te financieren uit pensioenreserves indien deze niet voldoen aan wettelijke vastgestelde niveaus- zijn de belangrijkste redenen voor de bijstelling van de indexatie-ambitie.

**Kan de weergegeven indexatie-ambitie ook nog worden gewijzigd in de toekomst?**

Op dit moment is het ambitieniveau noodgedwongen verlaagd, omdat voorzichtigheid is geboden. De wetgever stelt strengere regels op. Er mag bijvoorbeeld niet méér geïndexeerd worden dan dat je in het fonds hiervoor tot je beschikking hebt. Indexatie moet mogelijk zijn, mits je over voldoende buffers beschikt. Bij toekomstige wijzigingen is het aan sociale partners om zich uit te spreken over de indexatie-ambitie.

**Kunnen we niet door een ander beleggingsbeleid een hogere indexatie realiseren?**

Vaak verwacht men dat een hoger beleggingsrisico een hoger beleggingsrendement oplevert. Dit is echter geen zekerheid. Een hoger beleggingsrisico kan ook lage of zelfs negatieve rendementen opleveren. Hierdoor kunnen de buffers van het fonds verdampen zodat indexatie in het geheel niet meer mogelijk is. Het kan er zelfs toe leiden dat het fonds in een zo slechte financiële positie komt dat het de pensioenaanspraken en -uitkeringen moet verlagen omdat het geld er gewoonweg niet meer is. Het pensioenfondsbestuur voert daarom een behoudend beleggingsbeleid om zodoende het fonds ook in de toekomst financieel gezond te houden.

**Hoe kom je nu aan 135% dekkingsgraad om volledig te mogen indexeren?**

Enerzijds dient dit uit de beleggingsopbrengsten te komen, anderzijds kan ook een positieve marge op de premie hieraan bijdragen.

**Zijn er wel pensioenfondsen in Nederland die > 135% dekkingsgraad hebben?**

Ja, er is een zeer beperkt aantal pensioenfondsen in Nederland dat een dekkingsgraad heeft die boven de 135% ligt.

**Voor inactieven was er vroeger een indexatieambitie van 100% van de consumentenprijsindex. Dit kan nu toch ook de ambitie zijn van het pensioenfonds?**

De realiteit is dat de buffers van het fonds momenteel niet toereikend zijn om deze ambitie waar te maken. Het is dan ook niet reëel om deze verwachting te laten bestaan. De nieuw genoemde ambitie van 70% is realistischer. Daarnaast verbiedt de toezichthouder (Autoriteit Financiële Markten) een ambitieniveau aan belanghebbenden te communiceren dat naar verwachting niet haalbaar is.

## **TOP/OVERBRUGGINGSPENSIOEN**

**Kan het opgebouwde stukje overbruggingspensioen (oude regeling Zwitserleven) in één bedrag worden uitbetaald**

Nee, de wet staat dit niet toe.

Indien je niet instemt met omzetting naar levenslang ouderdomspensioen dan wordt het pensioen vanaf je 62-jarige leeftijd maandelijks uitgekeerd. De uitkering van dit pensioen eindigt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Mocht je bij het bereiken van de 62-jarige leeftijd besluiten om de uitkering niet in te laten gaan dan wordt het alsnog omgezet in een levenslang ouderdomspensioen met ingangleeftijd 67.

**Is het verstandig om het Overbruggingspensioen (Tijdelijk Ouderdoms Pensioen) nu of later om te zetten?**

Hierin kunnen wij niet adviseren omdat enkele elementen die hierin een bepalende rol spelen niet voorspelbaar zijn. Bij omzetting op de pensioeningangsdatum kunnen die leiden tot een hogere dan wel lagere pensioenuitkomst. De onvoorspelbare componenten zijn de renteontwikkeling en een mogelijke aanpassing van omrekenfactoren als gevolg van wijziging van de levensverwachting. Omzetting per 1 januari 2014 leidt tot een hogere pensioenuitkomst dan omzetting op de pensioendatum, uitgaande van de veronderstelling dat de eerder genoemde bepalende componenten niet wijzigen. Hierbij dient te worden opgemerkt dat naarmate de leeftijd van de deelnemer op 1 januari 2014 hoger is, het voordeel kleiner wordt.

Indien de rente en de levensverwachting in de jaren tot de pensioendatum toch wijzigen, dan leiden een verhoging van de leeftijdsverwachting en een verdere daling van de rente tot een lagere pensioenuitkomst. Een stijging van de rente leidt tot een hogere pensioenuitkomst.

Los van het bovenstaande heeft omzetting de volgende voordelen:

Er is geen versnippering van pensioenaanspraken waardoor je een duidelijker overzicht krijgt van je pensioen en tevens voorkomt dat pensioendelen op verschillende momenten tot uitkering komen.

Aan een tijdelijk ouderdomspensioen is bij overlijden geen aanspraak op nabestaandenpensioen gekoppeld. Een uit omzetting verkregen ouderdomspensioen biedt dit wel.

***Indien ik het TOP niet laat omzetten en ik kom voor mijn pensioenleeftijd te overlijden, wat betekent dit voor het partnerpensioen?***

Indien het TOP niet wordt omgezet, blijft het een aparte dekking zonder een bijbehorend partnerpensioen. Indien je komt te overlijden, vervalt het volledige TOP en keert het reguliere partnerpensioen (eventueel samen met het Tijdelijk Partnerpensioen) uit.

***Kan ik het TOP ook ontvangen als ik nog inkomsten uit arbeid heb (al dan niet bij mijn huidige werkgever)?***

Ja, het TOP mag samen met andere inkomsten (eventueel uit actief dienstverband) worden genoten. Zowel reglementair als fiscaal zijn hier geen beperkingen aan gesteld.

***Kan ik het TOP op een later moment ook om laten zetten naar een latere ingangsdatum?***

Het TOP wordt –tenzij er bezwaar wordt aangetekend- per 1 januari 2014 omgezet naar extra aanspraken ouderdomspensioen met bijbehorend partnerpensioen. Indien er bezwaar wordt aangetekend tegen deze omzetting, blijft het TOP bestaan. Op 62-jarige leeftijd heeft de deelnemer de keus om het dan in te laten gaan of alsnog uit te ruilen naar extra ouderdomspensioen met bijbehorend partnerpensioen. De dekking TOP op zich kan niet worden vervroegd of uitgesteld.

***Hoe werkt de toekenning van de voorwaardelijke overgangsaanspraken?***

Deze voorwaardelijke overgangsaanspraken zijn toegekend aan de voormalig Suiker-2007 deelnemers in 2006. Het is een voorwaardelijk pensioen omdat het opbouwen ervan onder voorwaarden (je moet in dienst blijven) geschiedt. Deze extra aanspraken worden gedurende een periode van 15 jaar in gelijke delen opgebouwd. Mocht je uit dienst treden (anders dan voor je pensionering), dan behoud je wat is opgebouwd, maar de toekomst wordt niet meer ingekocht. Bij pensionering wordt het nog niet ingekochte deel in een keer ingekocht.

***Hoe werkt het voorwaardelijk overgangskapitaal?***

Voor diegenen die onder de oude Cosun-regeling vielen, wordt een kapitaal onder voorwaarden in het vooruitzicht gesteld. Van dit kapitaal worden op de pensioendatum extra pensioenaanspraken (ouderdomspensioen en partnerpensioen) ingekocht. Dit kapitaal wordt alleen beschikbaar gesteld als je in dienst blijft tot de pensioendatum of tot 31 december 2020. Op 31 december 2020 wordt het kapitaal definitief toegekend en bij het opgebouwde kapitaal in het Collectief Pensioenspaarpotje geteld. Indien je eerder uit dienst treedt zonder dat je direct met pensioen gaat of komt te overlijden, vervalt dit hele in uitzicht gestelde kapitaal.

***Als je stopt met je 65<sup>e</sup>, kan je dan je TOP uitsmeren over 2 jaar tot je 67ste?***

Dat is niet mogelijk. Indien je ervoor kiest het TOP niet per 1 januari 2014 uit te ruilen naar extra ouderdomspensioen, gaat dit standaard in op de ingangsdatum (veelal 62 jaar, alleen bij de voormalige Suiker 2007-populatie ligt de ingangsdatum tussen 60 en 64,5 jaar, afhankelijk van een eerder gemaakte keuze door de deelnemer). De deelnemer heeft op de ingangsdatum alsnog de mogelijkheid om dit TOP om te ruilen naar extra ouderdomspensioen met bijbehorend partnerpensioen.

Het is wel mogelijk om het ouderdomspensioen te vervroegen naar 65 jaar, waarna er gekozen wordt voor een hogere uitkering vanaf 65 jaar tot 67 jaar en dan een verdere (lagere) levenslange uitkering vanaf 67 jaar. Dit is de zogenoemde "hoog/laag-constructie".

***TOP omzetting: als er sprake is van een echtscheiding, heeft dat dan consequenties?***

Bij een echtscheiding bestaat een wettelijk recht van de ex-partner op de helft van de door de medewerker tijdens het huwelijk opgebouwde (tijdelijk) ouderdomspensioen. Hiervan kan bij echtscheidingsconvenant worden afgeweken. Als een en ander binnen 2 jaar na de echtscheiding



gemeld wordt bij het pensioenfonds, wordt de uitbetaling van het deel van de ex-partner bij pensionering rechtstreeks door het Pensioenbureau geregeld. Als de echtscheiding niet wordt gemeld, dienen de ex-partners dit na pensionering samen te regelen. Naast verdeling van het ouderdomspensioen heeft de ex-partner recht op het gehele partnerpensioen dat is opgebouwd tot aan de scheidingsdatum.

## **AOW**

***In de presentatie wordt gesproken over 3 pijlers: AOW, pensioen en eigen sparen. Wat als ooit de AOW zou worden afgeschaft? Heeft dat een effect op het totale pensioeninkomen?***

Wanneer de AOW ooit door een beslissing van de overheid zou wegvallen, dan valt inderdaad een deel van het inkomen weg, wat niet automatisch door het pensioenfonds zal en kan worden opgevangen.

***Het is zeker dat AOW leeftijd 67 wordt?***

Het is inmiddels wet dat de AOW-leeftijd geleidelijk verhoogd wordt naar 67 jaar. Daarnaast is in de wet vastgelegd dat pensioenopbouw plaats moet vinden voor een pensioen met ingangsdatum 67 jaar. Er is momenteel sprake van een geleidelijke overgang van de AOW-leeftijd van 65 naar 67 jaar. Op basis van de huidige wetgeving heeft iedereen geboren na 1 april 1956 een AOW-leeftijd van 67. In het regeerakkoord – dat nog geen wetgeving is – is gesproken over een versnelde verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar vanaf 2016. Dit zou betekenen dat iedereen geboren op of na 1 mei 1954 een AOW-ingangleeftijd heeft van 67 jaar.

***Biedt pensioenfonds of werkgever een regeling voor het pensioengat dat ontstaat door de verhoging van de AOW-leeftijd?***

Nee, er is in het pensioenfonds geen geld beschikbaar om dit te repareren. Daarnaast is het ook geen taak van het fonds om het gat dat de overheid veroorzaakt op te lossen.

***Door de verhoging van de AOW-leeftijd ontstaat er bij velen een pensioengat, variërend van 3 tot zelfs 22 maanden. Er zijn schrijnende situaties bij. De werkgever is hiervoor aangeschreven.***

Het pensioenfonds kan niets aan deze door de overheid gecreëerde situatie veranderen. Het fonds voert puur de pensioenregeling uit. Wel kan het fonds iets betekenen via de keuzemogelijkheden die de regeling biedt, zoals de hoog/laag constructie. Je krijgt dan eerst een hoger en daarna een lager pensioen. Een deel van het pensioen wordt dan naar voren gehaald waarbij de hoge uitkering loopt tot de verhoogde AOW-leeftijd.

Cosun stelt dat het als werkgever niet alle problemen kan oplossen die worden veroorzaakt door veranderingen in overheidsbeleid. Wel heeft de werkgever aangegeven dat betreffende ex-medewerkers met een AOW-gat van 12 maanden of meer zich desgewenst kunnen melden. Het plan is dan samen te onderzoeken of het mogelijk is om de financiële gevolgen van de verhoging van de AOW-leeftijd te compenseren door tijdelijk opnieuw aan het werk te gaan.

## **GOVERNANCE**

***Kan de Vereniging van Gepensioneerden niet iemand aantrekken die het bestuurswerk wil doen?***

De Vereniging van Gepensioneerden draagt bestuursleden namens de pensioengerechtigden voor. Uiteindelijk benoemt het bestuur –na uitvoerige toetsing van bekwaamheid en goedkeuring door De Nederlandsche Bank- deze bestuursleden.

***De solidariteit tussen actieven en inactieven is verdwenen. Kan het pensioenfonds hier niets aan doen? We hebben het wel over ca. 700 gepensioneerden.***

Het Pensioenfonds bestaat juist dankzij de solidariteit tussen generaties. Het Bestuur heeft de nieuwe pensioenregeling uitvoerig getoetst op evenwichtigheid in zijn uitvoering. Alle belanghebbenden (werkgever, medewerkers én gepensioneerden) hebben in de nieuwe regeling concessies moeten doen.

***Wie zijn de sociale partners precies?***

Dat zijn de vakbonden en de werkgever. Het bestuur van het pensioenfonds is hier geen partij in. De inhoud van de pensioenregeling is een arbeidsvoorwaarde. Hier heeft het pensioenfonds geen inspraak in. De pensioenregeling moest worden aangepast, omdat de oude regeling onhoudbaar was.