



Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun

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

NR. 8 januari 2014

**Deelnemers  
sneller informeren**

**Pensioenregeling  
op hoofdlijnen**

**Voorlopig nog  
niet in rustig  
vaarwater**



## Nieuwe pensioenregeling en nieuw bestuursmodel

2013 was een bijzonder jaar voor de pensioensector. Twee dossiers spanden daarin de kroon: de Wet versterking bestuur pensioenfondsen en de nieuwe pensioenregeling. Ook kwam er een pensioenakkoord. Het kabinet schetst hiermee eindelijk de basis voor ons toekomstige pensioenstelsel. In een volgend bulletin gaan we nader in op de gevolgen hiervan.

In deze editie staan we vanuit verschillende invalshoeken stil bij de vernieuwde pensioenregeling. Deze is 1 januari 2014 ingegaan. Het is geen eenvoudige taak om een pensioenregeling te wijzigen. Eerst komen werkgever en vakorganisaties zo'n nieuwe regeling overeen. Daarna krijgt het bestuur van het pensioenfonds de regeling ter uitvoering voorgelegd. Gezien zijn wettelijke taken en verplichtingen moet het bestuur beoordelen of het de voorgestelde pensioenafspraken kan uitvoeren. Het bestuur vormt zich daarbij onder meer een beeld van de juridische risico's. Het bestuur gaat ook na hoe het in de uitvoering belangen evenwichtig kan afwegen. Wij hadden u graag eerder over de nieuwe regeling geïnformeerd. Maar het hiervoor genoemde traject heeft dusdanig veel tijd in beslag genomen, dat dit helaas niet is gelukt.

### Deskundige bestuurders

De Wet versterking bestuur pensioenfondsen beoogt het bestuur en het interne toezicht van het fonds te versterken. De toegenomen complexiteit vraagt om een adequate organisatiestructuur. En om deskundige bestuurders en interne toezichthouders, die de organisatie controleren. In dit bulletin leest u over het nieuwe bestuursmodel, dat 1 juli 2014 ingaat.

In september is Chris Kraaijmes teruggetreden als bestuurslid. Hij heeft sinds 1 januari 1996 onafgebroken in het bestuur gezeten. Het bestuur dankt hem voor zijn jarenlange inzet. Inmiddels heeft de werkgever Martijn Knottnerus voorgedragen als opvolger. De Nederlandsche Bank stelt zware eisen aan een bestuursbenoeming. Daarom is Martijn begonnen aan een pensioenstudie. Deze rondt hij in maart af. Nadat DNB zijn deskundigheid positief heeft beoordeeld, mag het bestuur Martijn benoemen.



**Cor Veraart**  
Manager  
Pensioenbureau Cosun

## In dit nummer

**P3** Pensioenregeling op hoofdlijnen

**P4/5** Deelnemers sneller informeren

**P6** Herrekening pensioenaanspraken naar één pensioendatum

**P7** Pensioenfonds Cosun kiest nieuw bestuursmodel

**P8** Voorlopig nog niet in rustig vaarwater



### Colofon

Van NU Naar LATER is een uitgave van Pensioenfonds Cosun. Het bulletin wordt verspreid onder actieve deelnemers en gepensioneerden van het Pensioenfonds in een oplage van ca. 2.700 exemplaren.

Coördinatie redactie: Lidwien Luijten  
E-mail: Lidwien.Luijten@cosun.com

U kunt reacties sturen naar:  
Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun  
Postbus 3411  
4800 MG Breda  
T: (076) 530 34 10  
E: Pensioenbureau@cosun.com

Foto cover: Henk Flipsen  
Portretfoto's: Marc Verwiel



# Pensioenregeling op hoofdlijnen

Na maandenlange onderhandelingen tussen de sociale partners is een nieuwe pensioenregeling afgesproken. Deze is 1 januari 2014 ingegaan. De regeling biedt medewerkers ook in de toekomst een goed pensioen. Dit artikel zet de hoofdlijnen van de pensioenregeling uiteen.

- De verschillende pensioenregelingen, waaronder eindloon-, middelloon- en collectieve spaarregeling, zijn vervangen door één middelloonregeling.
- De pensioen(richt)leeftijd is 67 jaar (was 65 jaar).
- Er geldt geen toetredingsleeftijd meer. Ook jongere werknemers bouwen daardoor direct vanaf hun indiensttreding pensioen op.

## Opbouw

- Het opbouwpercentage wordt 1,75%. In 2014 is dit nog 2,15%. Omdat mensen eerder starten met de opbouw van pensioen en langer werken, kunnen ze zo toch nog zo'n 70% tot 80% van het gemiddeld verdiende loon als pensioen opbouwen.
- De AOW-franchise, waarover geen pensioen wordt opgebouwd, bedraagt € 13.227,- (2013). Deze is lager dan in de oude Cosun-regeling. Dit compenseert deels het lagere opbouwpercentage. De franchise wordt jaarlijks verhoogd met de loonindex.
- De collectieve spaarmodule binnen de Cosun-regeling vervalst. De opbouw hiervan maakt voortaan deel uit van de nieuwe pensioenregeling. Het in deze module gespaarde pensioenkapitaal blijft voor de actieve deelnemer beschikbaar.

## Premie

- De regeling wordt gefinancierd met een vaste premie van 28% van de pensioengevende loonsom. De werkgever betaalt een vaste premie van 25%. Hij heeft niet

meer de verplichting om bij te storten in situaties dat het pensioenfonds niet meer beschikt over voldoende middelen om zijn verplichtingen na te komen. Daar staat echter tegenover dat de werkgever ook geen premiekorting meer krijgt.

- Medewerkers gaan gefaseerd 3% van hun pensioengevend loon bijdragen aan de eigen pensioenopbouw. Ze kunnen adv-dagen inzetten om die premie te voldoen.

## Indexatie

- De indexatie van actieven is voorwaardelijk. Afhankelijk van premieruimte en (daarna) dekkingsgraad van het pensioenfonds, is de indexatie maximaal gelijk aan de loonindex. Van 2014 tot en met 2023 geldt nog een pensioeninkoop- en indexatiegarantie. De indexatiegarantie is van 2014 tot en met 2016 2%. Daarna loopt de garantie af van 1,6% (2017-2019) naar 1,2% (2020-2023).
- De indexatie van de pensioenen van gepensioneerden blijft afhankelijk van de dekkingsgraad van het pensioenfonds. De indexatieambitie gaat van 100% naar 70%. De indexatie is niet hoger dan die van de actieve deelnemers. Maatstaf blijft de prijsindex. ■

## Geen aanpassing voor deelnemers geboren vóór 1950

Deelnemers die zijn geboren vóór 1950, gaan uiterlijk in 2014 met pensioen. In verband hiermee is, evenals in 2006, afgesproken om de oude regeling voor deze groep te handhaven tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Voor hen vindt ook geen herrekening plaats van 65 naar 67 jaar.



## Bestuur beleeft hectische maanden met nieuwe pensioenregeling 'Deelnemers sneller informeren'

"Zorgvuldigheid staat bij ons bestuur altijd voorop. We treden pas naar buiten als we alles nauwkeurig vanuit alle invalshoeken hebben afgewogen en besloten. Maar dat is vandaag de dag niet meer toereikend. Zo zijn we tijdens de invoering van de nieuwe pensioenregeling verrast door de commotie die over de regeling was ontstaan. Daarom gaan we de deelnemers voortaan eerder informeren."

Voor het bestuur van Pensioenfonds Cosun waren het hectische laatste maanden van 2013, zo blikt voorzitter Willem van den Nieuwenhof terug. Toen werkgever en vakorganisaties eind augustus eindelijk een akkoord hadden gesloten over een nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2014, moesten bestuur en Pensioenbureau als de wiedeweerga aan de slag. Alle hens aan dek.

"Wij hebben bij werkgever en vakorganisaties er herhaaldelijk op aangedrongen om snel tot een nieuwe regeling te komen en onze hulp daarbij aangeboden. De noodzaak voor een oplossing werd steeds urgenter. Bovendien, als je een dergelijke ingrijpende verandering goed wilt voorbereiden, moet je eigenlijk voor 1 juli de hoofdlijnen kennen. Dat is 1 september geworden."

"Zo'n regeling bestaat uit niet meer dan enkele A-viertjes met afspraken. Het bestuur moet onder meer toetsen of deze uit te voeren en financieel haalbaar zijn. Is bijvoorbeeld de premie toereikend? Is de regeling niet te ingewikkeld en kan het fonds de afspraken behappen? Bovendien moet de regeling duidelijk uit te leggen zijn. Dat betekent veel werk aan de winkel."

### Ruime meerderheid

Het bestuur heeft de regeling uitvoerig door laten rekenen door zijn vaste actuariële adviseur, een pensioenrekenkundige. Met onder meer de vraag wat voor de verschillende leeftijdsgroepen de gevolgen zijn over vijftien en dertig jaar als je de afspraken uitvoert.

"Tussentijdse uitkomsten werden steeds besproken en het bestuur formuleerde nieuwe onderzoeksvragen. Er is ook diverse malen met de deelnemersraad gesproken. Na studie en discussie concludeerde het bestuur begin november met ruime meerderheid dat de regeling financieel degelijk, toekomstbestendig en zonder onevenwichtigheden uit te voeren is. Met een evenwichtige uitkomst over de generaties heen."

Dat laatste was een onderwerp van discussie in de deelnemersraad, die zich vanaf 6 november over de conclusie kon buigen. De raad bestaat voor de helft uit gepensioneerden. Zij twijfelden aan die evenwichtigheid. Van den Nieuwenhof heeft die twijfel niet: "De gepensioneerden worden juist het meest ontzien. Dit is niet meer dan fair omdat zij weinig mogelijkheden hebben om veranderingen op te vangen."

Ik begrijp de aanleiding voor de discussie wel. Sociale partners hebben de indexatie-ambitie bijgesteld van 100 naar 70%. Dat lijkt een forse stap. Maar de indexatieverwachting, is wat we echt denken waar te maken, daalt slechts een klein beetje. Overigens komt deze daling niet door de nieuwe regeling maar omdat wij strengere regels van de overheid verwachten. Waarschijnlijk mogen we straks pas volledig indexeren bij een dekkingsgraad van 135%. Nu doen we dat al bij 120%. Dat betekent dat je de buffer moet aansterken. Dat is overigens ook een wens van het fonds. Werkgever en werknemers dragen met een hogere premie en een versoberde regeling bij aan de versterking van die buffer. De gepensioneerden doen dat dus door een iets lagere indexatieverwachting."

### Neutraal advies

De deelnemersraad bracht vervolgens een neutraal advies uit op het bestuursvoornemen om de regeling te gaan uitvoeren. "Daarmee kon het bestuur door. De deelnemersraad wilde wel een onafhankelijke deskundige laten oordelen over de genoemde evenwichtigheid. Mocht deze expert het eens zijn met het bestuur, dan zet de deelnemersraad het advies alsnog om in 'positief'. In het eerste kwartaal van 2014 moet zijn oordeel klaar zijn."

Inmiddels werkt het bestuur aan de detailuitwerking van het nieuwe pensioenreglement, een nieuwe reglementstekst, de uitvoeringsovereenkomst met de werkgever en de beleidskaders die aangeven hoe het fonds omgaat met onder meer indexatie en beleggingsrisico's. Het Pensioenbureau draait op volle toeren om de administratie gereed te maken voor de nieuwe regeling.

"23 januari heeft het bestuur het concept reglement en de concept uitvoeringsovereenkomst besproken", vervolgt Van den Nieuwenhof. "Voor de beleidskaders hebben we wat meer tijd. Die moeten de eerste helft van 2014 gereed zijn."

"Administratief heeft het Pensioenbureau achter de schermen heel veel werk te verrichten. De actieve deelnemer en de gepensioneerde merken dit niet. Ook degene die in de eerste maanden van 2014 met pensioen gaat, krijgt 'gewoon' zijn pensioen, ook al valt hij administratief een paar maanden in de nieuwe regeling."

### Eerder

Terugblikkend constateert de voorzitter dat het bestuur nog nooit zo veel werk heeft verzet in zo'n korte tijd. In die hectiek heeft de communicatie naar de deelnemers te weinig aandacht gekregen. Terwijl er wél beroering ontstond over genoemde evenwichtigheid.

"Die heeft ons overvallen. Wij zijn gewend eerst alles uit te zoeken, op een rij te zetten, af te wegen en uiteindelijk gefundeerd een besluit te nemen. Pas daarna gaan we informeren. Maar dit keer deden ondertussen allerlei verhalen de ronde met als kern dat vooral de gepensioneerden gedupeerd werden. Wij zaten echter te wachten op de benodigde doorrekeningen. Vooruitlopend daarop konden we daar in onze optiek nog te weinig over zeggen. Achteraf hadden we gewoon moeten vertellen dat we nog aan het studeren waren en wanneer we die studiefase zouden afronden."

Gezien deze ervaring zal het bestuur voortaan de deelnemers aan het pensioenfonds eerder informeren over veranderingen. Van den Nieuwenhof: "Zodat ze met de juiste informatie hun oordeel kunnen vormen en niet afhankelijk zijn van uitlatingen buiten het bestuur. Ook als die informatie nog niet compleet is."

"Daarbij is het van belang te weten dat de afspraken van de sociale partners voor ons een gegeven zijn. Wij kijken louter naar de gevolgen van die afspraken. Is de premie voldoende om de ambities waar te kunnen maken? Hoe ontwikkelt de dekkingsgraad van het fonds zich? Krijgen de mensen inderdaad een indexatie? Enzovoorts. Als er iets aan de hand is, moeten wij de sociale partners waarschuwen. Maar wij gaan niet over de afspraken zelf." Tot slot stelt Van den Nieuwenhof tevreden vast dat nog slechts één regeling is overgebleven voor alle deelnemers. "Daardoor kunnen we het pensioen makkelijker uitvoeren en uitleggen. Op dit belangrijke onderdeel van de uitvoerbaarheid verdienen de sociale partners een groot compliment." ■



Willem van den Nieuwenhof: "Veel werk in korte tijd."

# Herrekening pensioenaanspraken naar één pensioendatum

De pensioenleeftijd is met ingang van 1 januari 2014 verhoogd van 65 naar 67 jaar. Daardoor ontstaat een versnippering van pensioenaanspraken. Om een en ander begrijpelijk en uitvoerbaar te houden, heeft het bestuur besloten om alle tot en met 31 december 2013 opgebouwde pensioenaanspraken te herrekenen naar de pensioenleeftijd 67 jaar. Dit geldt voor zowel het levenslange ouderdomspensioen als voor het tijdelijk ouderdomspensioen (TOP). Onderstaande artikelen behandelen deze omzettingen. U ontvangt binnenkort een brief die de omzetting nogmaals uitlegt.

## Levenslang ouderdomspensioen naar 67 jaar

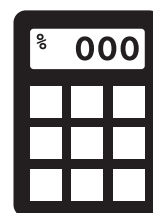
Tot 2014 is de opbouw gebaseerd op de pensioenleeftijd 65. Vanaf 1 januari 2014 is de opbouw gebaseerd op 67 jaar. Daardoor ontstaat straks een stuk pensioen met pensioenleeftijd 65 en een stuk met pensioenleeftijd 67. Deze twee pensioenen worden samengevoegd tot één pensioen met pensioenleeftijd 67. Hierbij wordt het tot 2014 opgebouwde pensioen omgerekend naar pensioenleeftijd 67. De waarde (ofwel de totaal gereserveerde 'pot geld') van het bestaande pensioen verandert niet door de omrekening. Het resultaat van deze omzetting is een hoger pensioenbedrag omdat het twee jaar later ingaat. Het totale pensioen op leeftijd 67 is dan de som van al het pensioen dat tot 1 januari 2014 is opgebouwd en omgezet naar leeftijd 67 plus het pensioen dat vanaf 2014 wordt opgebouwd. Dit totale pensioen wordt vanaf 67-jarige leeftijd uitgekeerd. Het kan desgewenst worden vervroegd naar een eerdere ingangleeftijd. Dat laatste betekent uiteraard een lager pensioen.

### Voorbeeld

U hebt tot en met 31 december 2013 € 10.000,- per jaar ouderdomspensioen met ingangleeftijd 65 jaar opgebouwd. Dit bedrag is per 1 januari 2014 omgezet naar een ouderdomspensioen met ingangleeftijd 67 jaar. Dit geschiedt door het bedrag van € 10.000,- met circa 13% te verhogen. Dit leidt tot een ouderdomspensioen van € 11.300,- per jaar met ingangleeftijd 67 jaar.

Let wel, het percentage van 13% is nog indicatief. In het eerste kwartaal van 2014 stelt de actuaaris van ons fonds dit percentage definitief vast.

Indien u toch op 65-jarige leeftijd met pensioen wilt, kan het verkregen bedrag van € 11.300,- worden teruggeruild naar de oorspronkelijke uitkering van € 10.000,-.



## Van TOP naar levenslang ouderdomspensioen

TOP is een uitkering die voorziet in een Tijdelijk Ouderdomspensioen vanaf 62 tot 65 jaar, alvorens het levenslange ouderdomspensioen ingaat. Het opgebouwde niveau van deze pensioenaanspraak staat jaarlijks op uw pensioenoverzicht. De regeling waarin deze aanspraken jaarlijks werden opgebouwd, is vanaf 1 januari 2006 beëindigd.

### Waarom omzetting?

Vanaf 1 januari 2014 geldt een standaard pensioenleeftijd van 67 jaar. De TOP-uitkering stopt op 65 jaar. Daardoor ontstaat een inkomensgat tussen 65 en 67 jaar.

Een ander argument voor de omzetting is dat door beëindiging van de TOP-regeling per 1 januari 2006 in veel gevallen niet voldoende pensioen is opgebouwd om in de periode 62 – 65 jaar te voorzien in een acceptabel inkomen. Het is daarom beter de TOP-aanspraken om te zetten naar een levenslang ouderdomspensioen dat op

67 jaar ingaat met de mogelijkheid dit weer te vervroegen naar een eerder gewenste pensioendatum.

### Omrekenfactoren

De omzetting van de TOP-aanspraken naar een levenslang ouderdomspensioen vindt plaats op basis van zogeheten actuariael sekseneutrale omrekenfactoren. Met andere woorden: de 'pot geld' die gereserveerd staat voor TOP, wordt in zijn geheel aangewend voor inkoop aanspraken op levenslang ouderdomspensioen. De waarde van het bestaande pensioen verandert dus niet door de omrekening.

Door samenvoeging van genoemde pensioenaanspraken is er minder versnippering en wordt het gemakkelijker om deze niet eenvoudige materie te overzien. ■

# Pensioenfonds Cosun kiest nieuw bestuursmodel

Pensioenfonds Cosun heeft een nieuw bestuursmodel gekozen dat voldoet aan de nieuwe Wet versterking bestuur pensioenfonds. Het model lijkt het meeste op de huidige organisatie van Pensioenfonds Cosun. Maar er zijn wel enkele opvallende veranderingen.

Pensioenfonds kunnen kiezen uit meerdere bestuursmodellen. Het belangrijkste verschil tussen deze modellen is hoe je een bestuur samenstelt. Kies je een bestuur met vertegenwoordigers van de deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers? Of kies je een bestuur dat bestaat uit professionele bestuurders met een toezichthoudende rol voor de vertegenwoordigers van de deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers?

De eerste optie lijkt het meeste op de huidige organisatie van Pensioenfonds Cosun. Nadeel van dit model is dat de bestuursleden hun bestuursfunctie moeten uitoefenen naast hun huidige baan, terwijl het bestuurswerk steeds meer tijd vergt. Het grote voordeel van het model is de betrokkenheid van de bestuursleden en de kennis die zij opdoen bij de beleidsvoorbereiding.

Bij het model met onafhankelijke professionele bestuurders, is het voor de toezichthoudende bestuurders veel lastiger om deze kennis op te doen. Alles afwegend, heeft het bestuur gekozen voor het eerste model, het zogeheten paritaire model. Om de werkdruk te beperken, wil het bestuur zich in de uitvoering van zijn taken zoveel mogelijk laten bijstaan door het

Pensioenbureau en externe partijen.

De deelnemersraad heeft inmiddels een positief advies uitgebracht over deze keuze. Ook het verantwoordingsorgaan heeft positief geoordeeld.

## Invulling bestuur

Hoewel het nieuwe bestuursmodel nagenoeg gelijk is aan het huidige model, moeten er toch wijzigingen in de bestuurssamenstelling plaatsvinden. Het aantal bestuursleden blijft tien. Maar de wet schrijft een andere zetelverdeling voor. Nu zijn vijf bestuursleden door de werkgever

benoemd. Verder zijn vier bestuursleden vertegenwoordigers van de actieve deelnemers en één van de pensioengerechtigden.

Per 1 juli 2014 komen er twee vertegenwoordigers van de pensioengerechtigden en drie van de actieve deelnemers in het bestuur. Het aantal zetels van de werkgever verandert niet. De OR, de Vereniging van gepensioneerden en de niet-georganiseerde pensioengerechtigden worden benaderd om kandidaten voor deze bestuursfuncties voor te dragen.

## Verantwoordingsorgaan

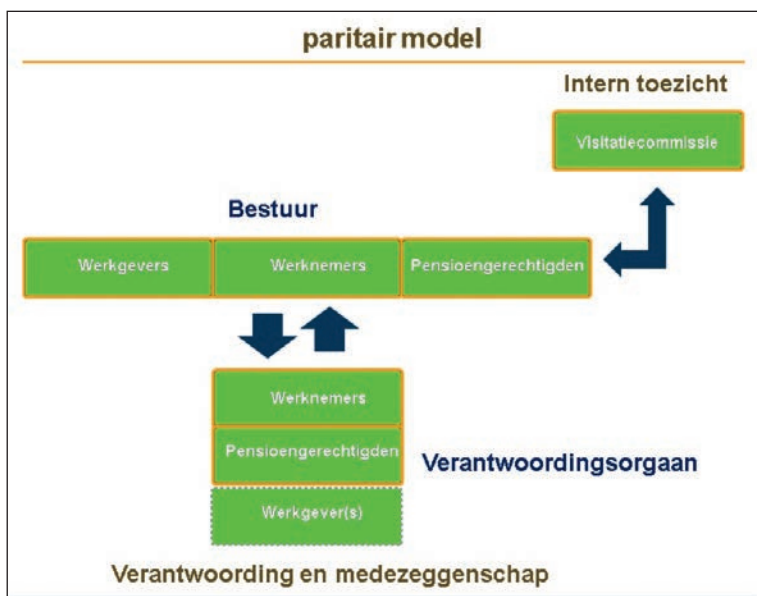
In de nieuwe Wet versterking bestuur pensioenfonds worden de huidige deelnemersraad en het verantwoor-

dingsorgaan samengevoegd tot één orgaan. Dit nieuwe orgaan gaat verantwoordingsorgaan heten. Het krijgt globaal de taken en bevoegdheden van de huidige twee organen. Het verantwoordingsorgaan wordt samengesteld uit vertegenwoordigers van deelnemers, werkgevers en pensioengerechtigden. De omvang en zetelverdeling moeten nog worden vastgesteld. Daarbij zijn ook eisen ge-

formuleerd voor diversiteit op het gebied van geslacht en leeftijd. Er start een procedure voor de benoeming van de leden van het nieuwe verantwoordingsorgaan.

## Intern toezicht

Het intern toezichtorgaan controleert of het pensioenfonds effectief en slagvaardig functioneert en de bedrijfsvoering van het pensioenfonds integer is en wordt beheerst. Tot op heden onderzocht de visitatiecommissie dit één maal per drie jaar. De Wet versterking bestuur pensioenfonds stelt echter dat de controle jaarlijks moet plaatsvinden. ■



Bestuurslid Wilfert van Veldhoven:

# 'Voorlopig nog niet in rustig vaarwater'

"Voorlopig komen we nog niet in rustig vaarwater", zegt bestuurslid Wilfert van Veldhoven (45). "De turbulente tijden houden nog wel even aan. Vooral het nieuwe Financieel Toetsingskader gaat voor veranderingen zorgen."



*Wilfert van Veldhoven: "Nog voldoende onderwerpen op de agenda."*

Eind 2011 werd Wilfert van Veldhoven gevraagd voor de visitatiecommissie van het Pensioenfonds Cosun. Deze commissie beoordeelt ten minste eens in de drie jaar hoe het bestuur de achterliggende periode heeft gefunctioneerd. In die commissie raakte de manager F&C bij Sensus nader geïnteresseerd in de pensioenmaterie. Hij meldde zich vervolgens aan als bestuurslid. Op voordracht van de ondernemingsraad volgde juli 2012 de benoeming. Wilfert vertegenwoordigt met drie andere bestuursleden de actieve deelnemers. Met in zijn portefeuille de pensioenreglementen, wet- en regelgeving, de administratieve organisatie en interne controle. Bij zijn aantreden gaf Wilfert in Van NU naar LATER aan, Pensioenfonds Cosun door turbulente tijden heen te willen loodsen. Met het nieuwe pensioenakkoord kon hij de laatste maanden van 2013 dan ook flink aan de bak. "Uit het bestuur hebben we een werkgroep geformeerd. Daar zit ik ook in. Samen met het Pensioenbureau en de externe actuaris hebben we de pensioenregeling laten doorrekenen. Ofwel getoetst op haalbaarheid, uitvoerbaarheid en uitlegbaarheid. Op basis daarvan kon het bestuur concluderen dat het fonds de regeling kan gaan uitvoeren."

"Daarna was de werkgroep druk doende om een en ander uit te werken in reglementen. Dikke pakken papier die je met elkaar bespreekt. Beoordelen of de reglementen compleet zijn, de artikelen consistent en we niks vergeten zijn."

## **Evenwichtig**

Het bestuur heeft onder meer beoordeeld of de nieuwe pensioenregeling evenwichtig uitpakt voor alle deelnemers. Dat oordeel luidde positief. Op de vraag of pensioengerechtigden toch niet onevenredig veel bijdragen, antwoordt Wilfert: "De actieven gaan er in de toekomstige opbouw over de gehele linie op achteruit. Bij de pensioengerechtigden neemt alleen de indexatie-ambitie een stukje af. Wel blijft de indexatie voor actieven de eerste tien jaar nog gedeeltelijk gegarandeerd. Maar dat is vooral gunstig voor 55-plussers. Als je dit alles beziet in het licht van wat de jongere actieven moeten inleveren, dan denk ik dat de pensioengerechtigden niet onevenredig bijdragen."

*Komt Pensioenfonds Cosun nu in rustiger vaarwater?*

"Voorlopig niet. Er komt namelijk nog meer nieuwe wet- en regelgeving die 1 januari 2015 in moet gaan. Dat betekent mogelijk veranderingen in de opbouwpercentages en het toezicht door De Nederlandsche Bank. Die hebben ook invloed op de nieuwe pensioenregeling. Verder komt er 1 juli 2014 een nieuw bestuursmodel, in lijn met de nieuwe Wet versterking bestuur pensioenfonds. Er staan kortom nog voldoende onderwerpen op de agenda."

*Zijn je verwachtingen tot nu toe uitgekomen?*

"De veranderingen zijn omvangrijker dan ik had gedacht. En ze nemen meer tijd in beslag. We blijven langer in onzekerheid omdat de politiek aarzelt om bepaalde beslissingen te nemen. Ook het bestuurswerk zelf vergt meer tijd dan ingeschat. Het gaat om complexe en omvangrijke onderwerpen met veel stukken en talrijke vergaderingen om zaken met elkaar af te stemmen." ■