

Voorwoord pensioenkrant GIL

door de werknemers- en werkgeversvoorzitter

Bpf GIL is de uitvoerder van de pensioenafspraken in de groothandel in levensmiddelen. Het pensioenfonds is van en voor werkgevers en werknemers in de branche. In november 2005 hebben werkgevers en werknemers een nieuwe pensioenregeling afgesproken. De nieuwe pensioenregeling is het gevolg van het najaarsakkoord van 2004. U herinnert zich vast dat het kabinet inzette op verhoging van de pensioenleeftijd naar 65 jaar. Daartegen is veel verzet gerezen. Na de vakbondsdemonstratie is er een compromis gesloten. De pensioenleeftijd wordt 65 jaar. De compensatie zit in de hogere opbouw, die eerder uittreden dan 65 jaar mogelijk houdt en ruimere overgangsregelingen voor werknemers van 55 jaar en ouder. De huidige pensioenregeling van Bpf GIL is pas vijf jaar oud. De doelstelling daarvan was duidelijk: deelnemers vanaf 62 jaar uitzicht bieden op prepensioen, gevolgd door pensioen vanaf 65 jaar.

Voor de werknemers die zijn geboren voor 1 januari 1950 (55 plussers) blijft deze huidige regeling bestaan. Voor de deelnemers die zijn geboren op of na 1 januari 1950 (55-minners) wijzigt de pensioenregeling. Deze nieuwe pensioenregeling heeft wel dezelfde ambitie: zoveel pensioen opbouwen dat de deelnemer kan vervroegen. Ook de premie is van vergelijkbaar niveau. Precies hetzelfde voor iedereen is helaas niet mogelijk.

Om de ambitie te verwezenlijken moet alles op de schop. De komende maanden worden de afspraken verder uitgewerkt. De reglementen worden herschreven en de automatisering wordt aangepast. In deze pensioenkrant vindt u de eerste informatie over de wijzigingen in de pensioenregeling van Bpf GIL. Van deze krant zijn twee edities gemaakt. Eén voor de 55-plussers en een editie voor de 55-minners. Voor u ligt de 55-min editie.

Ten slotte willen wij u op deze plek iets melden over de financiële positie van het pensioenfonds. In 2001 heeft Bpf GIL met de invoering van de nieuwe regeling de stap gezet naar zelfstandige uitvoering, los van een verzekeraar. Het besluit viel vlak voor de periode van tegenvallende beleggingsopbrengsten. De financiële situatie is anno 2005 dusdanig verbeterd, dat het bestuur heeft besloten om de pensioenen vanaf 1 januari 2006 te verhogen met 1%.

Op onze website www.bpf-gil.nl vindt u verder alle informatie en het laatste nieuws. Neemt u eens een kijkje!

Bert Kok en Erik Fischer

Wat kunt u in de komende tijd nog verwachten?

In de komende maanden houden we u natuurlijk op de hoogte van de ontwikkelingen rond de nieuwe pensioenregeling. U ontvangt bijvoorbeeld nog een pensioenkrant, waarin we meer in detail zullen ingaan op de nieuwe regeling en de meest gestelde vragen. Uiteraard houden wij u ook de hoogte via de website van Bpf GIL: www.bpf-gil.nl.

Het pensioenfonds wil graag weten of deze informatie voor u handig en begrijpelijk is. Heeft u naar aanleiding van deze pensioenkrant vragen of opmerkingen? Is er een specifiek onderwerp waar we naar uw mening meer over zouden kunnen vertellen? Heeft u andere tips voor ons? Stuur dan een e-mail naar bpf-gil@azl-group.com of reageer via de website www.bpf-gil.nl

Bpf GIL regelt het pensioen voor bijna 6300 werknemers die werkzaam zijn bij een groothandel in Levensmiddelen. Het belegd vermogen van het fonds bedroeg per 31 december 2004 € 280 miljoen en de dekkinggraad was op die datum 118,6%.

per 1 januari 2006:

maximum pensioengevend jaarsalaris € 42.587,--
franchise € 10.400,--

(nivo 2005, wordt in 2006 nog aangepast)

maximum pensioengrondslag € 32.187,--

Recent heeft het bestuur besloten om de opgebouwde aanspraken van de deelnemers, gepensioneerden en gewezen deelnemers te verhogen met 1%.

Premie in 2006 voor de werknemer geboren zijn op of na 1 januari 1950: 25% van de pensioengrondslag. 1/3-deel hiervan betaalt u als deelnemer en 2/3-deel betaalt uw werkgever. De te betalen premie in 2006 is hiermee ongeveer gelijk aan de betaalde premie in 2005.



Inhoud van de nieuwe pensioenregeling

Elders in deze pensioenkrant kunt u lezen waarom u, omdat u bent geboren op of na 1 januari 1950, een nieuwe pensioenregeling krijgt. In dit artikel leggen wij uit hoe die nieuwe pensioenregeling er voor u uit ziet. Om te beginnen is er nog maar sprake van één regeling. Het onderscheid tussen prepensioen en pensioen verwijnt. Voortaan (= vanaf 1 januari 2006) gaat u alleen nog pensioen opbouwen, en geen prepensioen meer. De pensioenleeftijd is 65 jaar. Wel wordt er meer pensioen opgebouwd dan voorheen. Die pensioenopbouw vindt plaats volgens het inmiddels bekende middeleloonsysteem, met een opbouwpercentage van 2,1% per jaar en een franchise¹ van € 10.400,- (nivo 2005, wordt in 2006 nog aangepast). In de oude regeling was het opbouwpercentage 1,9% en bedroeg de franchise € 16.555,- (nivo 2005). Een rekensommetje zal duidelijk maken hoe de nieuwe jaarlijkse pensioenopbouw eruit ziet.

Rekenvoorbeeld

Voor een voorbeeldwerknemer gaan wij uit van een verondersteld salaris in 2006 van € 25.000,-. Bij dat salaris en een franchise van € 10.400,- hoort een pensioengrondslag² van € 14.600,- (€ 25.000,- - € 10.400,- = € 14.600,-). Deze pensioengrondslag is het bedrag waarover pensioen wordt opgebouwd. De aftrek van de franchise is nodig omdat iedereen naast pensioen ook AOW van de overheid ontvangt. U hoeft dus niet over uw hele salaris pensioen op te bouwen. Bij een opbouwpercentage van 2,1% en een pensioengrondslag van € 14.600,- hoort een jaarlijkse pensioenopbouw van $0,021 \times € 14.600,- = € 306,60$.

Stel dat het salaris in 2007 wijzigt naar € 26.000,- en de franchise naar € 11.000,-. De pensioengrondslag in 2007 komt daarmee uit op € 15.000,-. Bij een opbouwpercentage van 2,1% hoort dan een pensioenopbouw van € 315,-. Over 2006 en 2007 samen heeft deze voorbeeldwerknemer € 306,60 + € 315,- = € 621,60 aan pensioen opgebouwd. Dit pensioen wordt in principe vanaf leeftijd 65 jaarlijks uitgekeerd, zolang als betrokkene leeft. Als de betreffende werknemer in 2008 en de jaren daarna deelnemer in ons fonds blijft, loopt het bedrag natuurlijk verder op. Bovendien heeft hij vóór 2006 waarschijnlijk ook pensioen opgebouwd. Alle bedragen tezamen bepalen de hoogte van het vanaf leeftijd 65 jaarlijks uitgekeerde pensioen.

Ambitieniveau

Hoe moet het ambitieniveau van de nieuwe pensioenregeling worden ingeschat? Laten we daarvoor kijken naar iemand die op 25 jaar toetreedt tot deze regeling en deelnemer in de regeling blijft tot het bereiken van zijn pensioendatum, de 65-jarige leeftijd. Zo iemand bouwt 40 jaar lang elk jaar 2,1% van zijn pensioengrondslag aan pensioen op. Het op de 65-jarige leeftijd te bereiken pensioen is daarom $40 \times 2,1\% = 84\%$ van de gemiddelde pensioengrondslag die voor deze persoon berekend wordt.

Indexatie

Een te bereiken pensioen van 84% van de gemiddelde pensioengrondslag lijkt heel wat, maar kan desondanks tegenvallen in tijden van hoge inflatie. Daarom is het de doelstelling van Bpf GIL, nadrukkelijker dan voorheen, om de pensioenen waardevast te houden ofwel te indexeren. In de nieuwe regeling wordt langs twee verschillende wegen getracht om het pensioen te koppelen aan de loon- of prijsinflatie. Hoe werkt dat?

Loonontwikkeling

Allereerst wordt ernaar gestreefd om het gedurende het deelnemerschap opgebouwde pensioen jaarlijks aan te passen aan de algemene loonontwikkeling in de branche. Als we het rekensommetje van hierboven weer in gedachten nemen, komt dit op het

volgende neer. In 2007 wordt dan niet alleen een bedrag van € 315,- aan pensioen opgebouwd, maar tevens wordt dan het in de daaraan voorgaande jaren opgebouwde pensioen verhoogd. Laten we voor het gemak ervan uitgaan dat de pensioenopbouw de jaren voorafgaand aan 2007 beperkt is tot het bedrag van € 306,60 dat in 2006 wordt opgebouwd. Bij een algemene loonontwikkeling van bijvoorbeeld 1,75% wordt het in 2006 opgebouwde pensioen verhoogd met 1,75% van € 306,60 = € 5,37.

Over de jaren 2006 en 2007 wordt dan in totaal € 306,60 + € 5,37 + € 315,- = € 626,97 opgebouwd. Op dit totaalbedrag zou vervolgens in 2008 wederom indexatie verleend kunnen worden, etcetera. Zo wordt ernaar gestreefd om het pensioen in de opbouwfase gelijke tred te laten houden met de algemene loonontwikkeling.

Inflatie

Daarnaast wordt ernaar gestreefd om het tot uitkering komende pensioen jaarlijks te verhogen in lijn met de van toepassing zijnde inflatie. Stel dat naast het bedrag van € 626,97 dat in 2006 en 2007 was opgebouwd, tevens een bedrag van € 7.373,03 aan pensioen was opgebouwd in de jaren voorafgaand aan 2006. Stel verder dat het deelnemerschap aan de regeling in 2008 eindigt. Dan is er in totaal € 7.373,03 + € 626,97 = € 8.000,- aan pensioen opgebouwd bij ons fonds. Dat pensioen komt voor het eerst op leeftijd 65 tot uitkering. Op leeftijd 66 wordt ernaar gestreefd om dat bedrag te verhogen met het dan geldende inflatiepercentage. Stel dat dit 1,5% bedraagt. Dan bedraagt de verhoging op leeftijd 66 een bedrag van 1,5% van € 8.000,- = € 120,-. In totaal komt op leeftijd 66 dus een pensioen ter grootte van € 8.000,- plus € 120,- = € 8.120,- tot uitkering. Op leeftijd 67 wordt die uitkering wederom aangepast met het dan geldende inflatiepercentage etcetera. Zo wordt ernaar gestreefd om het pensioen in de uitkeringsfase gelijke tred te laten houden met de inflatieontwikkeling.

Indexatie is geen garantie

Alhoewel het duidelijk de intentie is om het opgebouwde pensioen aan te passen aan de prijs- of looninflatie, kunnen daarvoor geen garanties afgegeven worden. Voor de indexatie tijdens de uitkeringsfase wordt immers geen premie betaald. De middelen die nodig zijn om de pensioenen te indexeren moeten gevonden worden in de beleggingsopbrengsten van het fonds. En dat die tegen kunnen vallen, is eenieder sinds het begin van deze eeuw wel duidelijk geworden. Ook voor de indexatie tijdens de opbouwfase kan geen garantie gegeven worden. Het is echter uitdrukkelijk de wens van het bestuur om jaarlijks te indexeren als het mogelijk is. Ieder jaar beslist het bestuur van Bpf GIL, bijgestaan door haar financieel adviseur, over het wel of niet doorvoeren van indexatie. Voorwaarde voor het toekennen van indexatie is dat de financiële positie van Bpf GIL ook voor de langere termijn gewaarborgd blijft.

Overgangsmaatregel

Tot slot is er een overgangsmaatregel gecreëerd voor diegenen die vanaf 1 januari 1997 in de branche werkzaam zijn en vanaf 1 januari 2001 premie hebben betaald voor prepensioen (vanaf dat moment is de prepensioenregeling ingevoerd). In de volgende pensioenkrant zal hier meer over verteld worden.

Flexibiliteit

Hiermee zijn de belangrijkste kenmerken van de nieuwe regeling voor u toegelicht. Er hangen daarnaast nog een aantal bijzondere toeters en bellen aan de nieuwe regeling. Hieraan zal elders in deze pensioenkrant aandacht geschonken worden. •

¹Franchise: Het deel van het salaris waarover geen pensioenopbouw bij het pensioenfonds plaatsvindt. Over de franchise gaat de deelnemer immers 'pensioen' van de overheid ontvangen in de vorm van AOW.

²Pensioengrondslag: dit is het salarisdeel boven de franchise.





Wat te doen met opgebouwde aanspraken op prepensioenen?

Prepensioenopbouw

Voor diegenen die de afgelopen jaren als actieve deelnemer in het fonds waren opgenomen, is gedurende een periode van maximaal 5 jaar prepensioen opgebouwd. De prepensioenregeling is immers op 1 januari 2001 van start gegaan, terwijl deze voor u per 31 december 2005 wordt beëindigd. U heeft bij het fonds dus prepensioen opgebouwd, zij het dat dit niet heel erg hoog zal zijn. Wat gebeurt met dat prepensioen na 31 december 2005?

Prepensioen blijft in administratie

Het bestuur van Bpf GIL heeft ervoor gekozen om de tegoeden van het opgebouwde prepensioen voorlopig te laten staan. Bij de administrateur van het fonds, AZL, is per persoon geadmistreerd hoeveel prepensioen is opgebouwd. Dit zal netjes vermeld worden op de eerstvolgende pensioenopgave.

Het bestuur van Bpf GIL onderzoekt in de loop van 2006 of het opgebouwde prepensioen kan worden gebruikt voor een hoger ouderdomspensioen of als storting in een levensloopregeling. Uiteraard wordt u hierover te zijner tijd geïnformeerd.

Geld weg?

Door het bovenstaande moet duidelijk zijn dat betaling van de premies voor opbouw van prepensioen niet voor niets is geweest. Het opgebouwde prepensioen blijft namelijk van u. Stopzetting van de prepensioenregeling betekent dus niet dat de betaalde premies 'weg zijn'. Dat zal een geruststellende gedachte zijn. •

Eerder stoppen met werken

Tegenstrijdig?

Zoals eerder gesteld in deze pensioenkrant, is de aanleiding voor de nieuwe pensioenregeling dat de regering fiscale maatregelen heeft genomen om vervroegde uittreding tegen te gaan. Als het aan de regering ligt, blijft iedereen werken tot aan de AOW-leeftijd van 65 jaar. Toch blijft het voor u mogelijk om eerder met pensioen te gaan dan op leeftijd 65, zonder dat daar fiscale nadelen aan verbonden zijn. Hoe dat kan, wordt hierna beschreven.

Welke mogelijkheden zijn er?

Wat de regering wil voorkomen, is dat CAO-partijen 'goudgerande' pensioenregelingen overeenkomen die ertoe leiden dat werknemers op pakweg een leeftijd van 60 jaar zonder enige financiële zorgen uit het arbeidsproces kunnen stappen. Zonder aanvulling vanuit eigen 'geldpotjes' is een dergelijke uittreding binnen de nieuwe pensioenregeling niet mogelijk. Echter, enige vorm van vervroegde uittreding blijft wel mogelijk. U kunt binnen de nieuwe pensioenregeling namelijk kiezen om de pensioenuitkering eerder te laten ingaan dan op leeftijd 65. Eerder ingaan betekent echter dat het pensioen langer uitgekeerd moet worden. En dat leidt tot een lagere uitkering, zoals hierna becijferd wordt. Een eventuele aanvulling op het vervroegde pensioen, betaalt u dan uit eigen middelen.

Rekenvoorbeeld

Stel dat de gemiddelde werknemer overlijdt op leeftijd 77. Een normaal ingaand pensioen moet dan gemiddeld genomen $77 - 65 = 12$ jaar uitgekeerd worden. Als de werknemer ervoor kiest om het pensioen al te laten ingaan op leeftijd 63, dan moet het pensioen $77 - 63 = 14$ jaar uitgekeerd worden. Aangezien de spaarpot waaruit de uitkeringen betaald worden niet verandert, leidt dit onherroepelijk tot een lagere jaarlijkse uitkering. Het moet immers uit de lengte of uit de breedte komen! Daarnaast wordt de spaarpot zelfs kleiner, aangezien er twee jaar minder pensioen opgebouwd wordt. Dit is nog een extra reden waarom de jaarlijkse uitkering lager wordt.

Dus...

Eerder stoppen met werken blijft dus weliswaar mogelijk, maar leidt tot een lagere jaarlijkse uitkering. In onderstaande tabel wordt weergegeven hoeveel het jaarlijkse pensioen gekort wordt, als de uitkering eerder ingaat dan op leeftijd 65.

<u>Bij pensioeningang op leeftijd</u>	<u>Wordt de jaarlijkse uitkering gekort met</u>
65	0%
64	7%
63	13%
62	19%
61	24%
60	29%

Aan de hand van een voorbeeld zullen we dit toelichten. Stel u neemt vanaf leeftijd 25 deel aan de pensioenregeling en uw jaarlijkse pensioenopbouw bedraagt € 375,--. Indien u tot leeftijd 65 pensioen opbouwt bij Bpf GIL, bedraagt uw totale pensioen $40 \times € 375,-- = € 15.500,--$ ingaand op leeftijd 65. Stel u besluit op leeftijd 63 te stoppen met werken en u wilt uw pensioen op dat moment in laten gaan. U bouwt dan niet gedurende 40 jaar pensioen op, maar slechts gedurende 38 jaar, namelijk vanaf leeftijd 25 tot leeftijd 63. Uw opgebouwde pensioen bedraagt dan $38 \times € 375,-- = € 14.250,--$ ingaand op leeftijd 65. Omdat u het pensioen al op leeftijd 63 in wil laten gaan, levert dat een uitkering op van $100\% - 13\% = 87\%$ van € 14.250,-- = € 12.398,--. Hiervan moet u zien rond te komen tussen leeftijd 63 en leeftijd 65. Na leeftijd 65 ontvangt u tevens een AOW-uitkering. Stel dat de AOW € 8.000,-- per jaar bedraagt. Uw totale inkomsten stijgen dan naar € 12.398,-- + € 8.000,-- = € 21.050,--. Aangezien de AOW van de overheid dus pas ingaat op leeftijd 65, wordt het zonder een 'eigen 'geldpotje' niet makkelijk om eerder uit te treden dan op leeftijd 65. •



Uitruil ouderdomspensioen voor partnerpensioen

Wel of geen dekking op partnerpensioen?

Alhoewel dit niet is gewijzigd ten opzichte van de oude regeling, willen wij hier toch aandacht schenken aan het partnerpensioen binnen de pensioenregeling van Bpf GIL. Dat blijft namelijk een moeilijk onderwerp. Waar tot op heden gesproken werd over pensioenopbouw, werd de opbouw van ouderdomspensioen bedoeld. Dat is het pensioen dat voor de werknemer zelf tot uitkering komt bij het bereiken van zijn pensioendatum. Voor de partner van de werknemer, wordt geen pensioen opgebouwd. Wel is het overlijdensrisico van de werknemer afgedekt gedurende de fase dat de werknemer als actieve deelnemer is verbonden aan het fonds. Als iemand in die periode overlijdt, krijgt de partner een pensioen, dit noemen we partnerpensioen.

De jaarlijkse uitkering aan de nabestaande bedraagt 70% van het te bereiken ouderdomspensioen. Nadat het actieve deelnemerschap is gestopt (wanneer iemand bijvoorbeeld ergens anders buiten de branche gaat werken of 65 is geworden en zelf met pensioen gaat), vervalt deze risicodekking. Dit is te vergelijken met een brandverzekering. Zolang u premie betaalt bent u verzekerd.

Standaardoptie: uitruil van ouderdomspensioen voor partnerpensioen

Aangezien de dekking van het overlijdensrisico stopt bij beëindiging van het actieve deelnemerschap (bijvoorbeeld door beëindiging van uw dienstverband of bij pensionering), zou er zonder additionele

maatregel vanaf dat moment geen partnerpensioen voor de partner van de deelnemer beschikbaar zijn. Er wordt immers hiervoor geen kapitaal opgebouwd. Het bestuur van het fonds vond het echter niet wenselijk om de partners 'onbeschermde' achter te laten. Vandaar dat is besloten om 'automatisch' een stukje van het kapitaal dat is opgebouwd voor ouderdomspensioen, te gebruiken voor de financiering van een partnerpensioen na beëindiging van het actieve deelnemerschap. Hoe hoog dat stukje is, is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer. Als richtlijn kan circa 25% gehanteerd worden. Het ouderdomspensioen wordt gemiddeld met 25% verlaagd, in ruil voor een partnerpensioen ter grootte van 70% van het verlaagde ouderdomspensioen.

Deze uitruil vindt automatisch plaats. Tenzij u dat niet wilt, dan kunt u dit, samen met uw partner, ongedaan maken.

Wanneer is uitruil niet wenselijk?

Stel nu eens dat u geen partner heeft op het moment van beëindiging van het actieve deelnemerschap. Dan zult u de verlaging van uw ouderdomspensioen niet op prijs stellen. Het kan ook voorkomen dat u wel een partner heeft, maar desondanks toch geen partnerpensioen wenst. Bijvoorbeeld omdat uw partner zelf ook gewerkt heeft en een eigen ouderdomspensioen heeft opgebouwd. Daarom is er de mogelijkheid om de automatische uitruil te blokkeren. Indien u hiervoor kiest, behoudt u het volledig opgebouwde ouderdomspensioen. •

Waarom een nieuwe pensioenregeling?

Achtergrond

De pensioenregeling van Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Groothandel in Levensmiddelen (Bpf GIL) wijzigt per 1 januari 2006. Deze wijziging is simpelweg het gevolg van nieuwe fiscale wetgeving. Die wetgeving verandert, omdat de huidige regering mensen wil stimuleren om zo lang als mogelijk door te werken. Of andersom: de regering probeert te ontmoedigen dat mensen eerder stoppen met werken.

Wetgeving

Het gevolg hiervan is dat allerlei regelingen voor vervroegde uittreding ingrijpend veranderen of simpelweg ophouden te bestaan, omdat ze niet meer fiscaal ondersteund worden. De bestaande prepensioenregeling van Bpf GIL (pensioenregeling II) is een voorbeeld van zo'n regeling voor vervroegde uittreding. Wanneer het bestuur van het pensioenfonds de prepensioenregeling voor iedereen zou handhaven, zou dit nadelige financiële gevolgen hebben voor zowel werkgevers als werknemers. In 2006 zouden

werkgevers bijvoorbeeld een extra belastingheffing krijgen over een deel van de betaalde premies. En vanaf 2007 zouden werknemers hun eigen werknemersbijdrage niet meer mogen aftrekken van de loonbelasting. Bovendien zouden de werknemers belasting moeten gaan betalen over de werkgeversbijdragen. Daarnaast zou het op te bouwen prepensioen voor de werknemers belast worden met de zogenoemde vermogensrendementsheffing. Dat alles maakt voortzetting van de prepensioenregeling financieel onaantrekkelijk.

Onderscheid tussen 55-plussers en 55-minners

Alhoewel de gevolgen van de nieuwe wetgeving pas in 2006 of in 2007 echt zichtbaar worden, was de regering hier al veel langer mee bezig. De indertijd door de regering aangekondigde veranderingen werden door de werkgevers- en werknemersorganisaties (vakbonden) echter niet goed ontvangen. Maatschappelijke onrust, demonstraties en stakingen waren het gevolg. Uiteindelijk is de regering akkoord gegaan met een verzwakt pakket aan maatregelen. Eén van de uitkomsten is dat diegenen die geboren zijn op of na 1 januari 1950 (de zogenaamde 55-minners), onder de nieuwe wetgeving

vallen. De overigen (55-plussers) vallen onder de oude wetgeving. Voor hen verandert er dus niets in de fiscale wetgeving.

Gevolgen voor het pensioenfonds

In aansluiting op de fiscale wetgeving zal Bpf GIL vanaf 1 januari 2006 twee verschillende doelgroepen kennen: de deelnemers die zijn geboren vóór 1 januari 1950 en de deelnemers die geboren zijn op of na 1 januari 1950. Voor degenen die geboren zijn voor 1 januari 1950 zal de bestaande pensioen- en prepensioenregeling uitgevoerd worden zoals voorheen. Voor de deelnemers die geboren zijn op of na 1 januari 1950 zal één nieuwe pensioenregeling uitgevoerd worden.

Moeilijk? Licht eraan hoe je het bekijkt. Het fonds heeft zo goed mogelijk willen inspelen op de gewijzigde wetgeving en de noodzakelijke besluiten genomen. De uitwerking kost nu eenmaal veel tijd. Het versturen van de pensioenopgaven in 2006 zal daarom wellicht wat langer op zich laten wachten dan gebruikelijk. Maar daar weten we de achtergrond van en daarom hoeven we ons geen zorgen te maken. U mag overigens van het fonds verwachten dat de service verder nagenoeg ongewijzigd zal blijven. •