



Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun

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

NR. 15 februari 2016



**Voorzitter kijkt terug
en blikst vooruit**

**Veel aandacht voor
communicatie**

**Gepensioneerden gezocht
voor Verantwoordingsorgaan**

**Examen doen bij
De Nederlandsche Bank**

Verkiezingen

Amerika maakt zich op om de kandidaten te kiezen die straks gaan strijden om het presidentschap. Het is een enorm mediaspektakel met miljoenen verslindende campagnes.

Wat een schril contrast met de verkiezing voor bestuursleden van ons pensioenfonds namens de pensioengerechtigden.

Toegegeven, de verkiezing van het presidentschap van het machtigste land ter wereld is van een andere orde dan onze verkiezing. Toch gaat het ook bij ons wel degelijk ergens om. De gepensioneerden kiezen uit hun midden twee bestuursleden die zich mede gaan inzetten voor jouw pensioen. Ze zitten er wel namens de pensioengerechtigden, maar ze zitten er samen met de bestuurders namens de actieve deelnemers en de werkgever voor alle deelnemers.

Het was goed om te merken dat veel van onze pensioengerechtigden gebruik hebben gemaakt van hun stemrecht. Op de bestuursvergadering van 11 februari zijn alle stemmen geteld en zijn de twee kandidaten met de meeste stemmen gekozen. Wie het zijn, lees je elders in dit bulletin.

Misschien moeten we binnenkort opnieuw verkiezingen uitschrijven. We hebben namelijk per 1 juli a.s. drie vacatures in te vullen namens de pensioengerechtigden in het Verantwoordingsorgaan. De voorzitter van het Verantwoordingsorgaan, Kees Menkhorst, legt in dit bulletin uit waar dit orgaan zich mee bezig houdt. Hij vertelt ook dat geïnteresseerden zich kunnen melden. Kees verwoordt mooi hoe het werk voor het pensioenfonds voldoening geeft en relevant is voor een grote groep mensen.

Verder kijkt onze bestuursvoorzitter Willem van den Nieuwenhof terug op 2015 en blikkt vooruit op 2016. Wilfert van Veldhoven vertelt over het 'examen' dat hij moest doen bij De Nederlandsche Bank om lid van de beleggingscommissie te mogen worden. Wijnand Pirée is gekozen als voorzitter

van de Communicatiecommissie. In het interview met hem vertelt hij wat zijn grote wens is op communicatiegebied: dat iedereen eens één keer goed kijkt naar zijn of haar jaarlijkse pensioenoverzicht. Het is me uit het hart gegrepen.

Cor Veraart
Manager Pensioenbureau



In dit nummer

P3 Terugblik 2015 en vooruitblik 2016

P6 Verantwoordingsorgaan voelt zich goed in nieuwe rol

P8 Gepensioneerden gezocht voor Verantwoordingsorgaan

P9 Voorzitter Communicatiecommissie stelt zich voor

P10 Examen doen bij De Nederlandsche Bank

P12 Trouwen of samenwonen en pensioen

Colofon

Van NU naar LATER is een uitgave van Stichting Pensioenfonds Koninklijke 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 van andere organisaties. Het bulletin wordt verspreid onder actieve deelnemers en gepensioneerden van het Pensioenfonds in een oplage van ca. 2700 exemplaren.

Redactie: Communicatie Montae, Rijswijk
Coverfoto: Joyce de Vries
Vormgeving: Reproscan
Druk: SMG Groep

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



Willem van den Nieuwenhof: "We mogen nooit het belang van ons eigen fonds stellen boven de belangen van onze deelnemers, onze pensioengerechtigden en de aangesloten ondernemingen."

Voorzitter kijkt terug op 2015 en blikt vooruit naar de toekomst

Het blijft rumoerig in de pensioenwereld. In de afgelopen weken waren er berichten in de kranten en op radio en TV dat de meeste pensioenfondsen de pensioenen niet kunnen aanpassen aan de stijging van lonen en prijzen. De grootste fondsen kondigden zelfs aan dat een korting van de pensioenen dreigt als de situatie op de financiële markten niet verbetert. Hoe zit het eigenlijk met het Cosun pensioenfonds? We gingen langs bij de voorzitter van het bestuur, Willem van den Nieuwenhof, voor een terugblik op 2015 en de plannen voor 2016.

Na het drukke jaar 2014, waarin de nieuwe pensioenregeling van kracht is geworden, is 2015 volgens Willem opnieuw een intensief jaar geweest voor ons pensioenfonds. "De belangrijkste ontwikkeling was dat we een nieuw beleidskader voor de komende jaren hebben vastgesteld. Dat was nodig omdat de overheid kwam met het nieuw Financieel toetsingskader waarin de financiële spelregels voor pensioenfondsen zijn aangescherpt. We hebben een werkgroep aangesteld die met hulp van deskundigen van Mercer alle belangrijke punten heeft onderzocht. Het ging daarbij om zaken als het premie- en het toeslagbeleid en de risicohouding. Ook hebben we voor het eerst gekeken naar de verwachte pensioenresultaten over een periode van 60 jaar. Dat onderzoek is goed verlopen ondanks dat de overheid pas laat met sommige richtlijnen kwam. We hebben de uitkomsten besproken met de sociale partners en met het Verantwoordingsorgaan. Uiteindelijk hebben we een set gezonde afspraken gemaakt voor de lange termijn. Daarbij nemen we in ons beleggingsbeleid iets meer risico om het rendement te kunnen behalen dat nodig is om onze indexatieambitie te kunnen realiseren. We vinden dat dit

verantwoord is. We hebben deze keuze weloverwogen na gedegen onderzoek gemaakt."

Op basis van het nieuwe beleidskader heeft het bestuur van het pensioenfonds een contract gesloten met de werkgever voor de uitvoering van de pensioenregeling voor onbepaalde tijd.

Contract met betere voorwaarden

Een tweede belangrijke beslissing in 2015 was volgens Willem het nieuwe contract met de vermogensbeheerder. "We hebben de uitbesteding van ons beleggingsbeleid heel nauwkeurig onder de loep genomen. Ook daarvoor hebben we een werkgroep in het leven geroepen. Die heeft niet alleen bij onze bestaande vermogensbeheerder, maar ook bij een aantal concurrerende partijen aanbiedingen opgevraagd. Uiteindelijk is de keus, mede op basis van de ervaringen die we al hadden, toch gevallen op onze bestaande vermogensbeheerder AXA. We hebben een nieuw, aangescherpt contract kunnen afspreken tegen betere voorwaarden. Dat is goed voor het pensioenfonds en dus voor onze deelnemers."

Mogelijk herstelplan aan eind eerste kwartaal

De beleggingsresultaten waren in de laatste maanden van 2015 niet goed door de negatieve ontwikkelingen op de internationale financiële markten. "Het nieuwe jaar 2016 begon slecht door de ontwikkelingen in China die ook hun weerslag hebben op aandelenmarkten hier in het westen", zegt Willem. "Ook de rente is nog steeds zeer laag. Dat is ongunstig voor pensioenfondsen, want hoe lager de rente hoe meer kapitaal wij moeten reserveren om nu en in de toekomst aan onze verplichtingen te kunnen voldoen. Door dat negatieve beursklimaat en die lage rente was onze beleidsdekkingsgraad (zie toelichting in kader) aan het eind van 2015 gezakt naar 113,1%. Dit is onder de beleidsdekkingsgraad (115,5%) die voor ons op basis van ons beleggingsbeleid is vereist. Als we aan het eind van het eerste kwartaal van 2016 nog steeds onder dat niveau zitten, dan zullen we bij De Nederlandsche Bank een herstelplan moeten indienen. Zoals de ontwikkelingen nu gaan, ziet het daar wel naar uit."

Wat is de beleidsdekkingsgraad?

De dekkingsgraad is de graadmeter voor de financiële gezondheid van het fonds. De actuele dekkingsgraad geeft aan wat op bepaald moment de verhouding is tussen de bezittingen en de verplichtingen van een pensioenfonds. Dit wordt aangegeven in een percentage. 100% betekent precies in evenwicht, 95% een tekort en 105% een overschot. De beleidsdekkingsgraad is het gemiddelde van de actuele dekkingsgraden over de afgelopen 12 maanden.

Op koers blijven met gezond beleidskader

In dat herstelplan moet het bestuur dan aangeven welke maatregelen het fonds neemt om binnen 10 jaar de dekkingsgraad weer op het vereiste niveau te hebben. "We hebben echter een gezond beleidskader en als we gewoon de koers blijven vasthouden die we nu volgen, dan zullen we onder 'normale omstandigheden' lang voor het verstrijken van die 10 jaar weer op het vereiste niveau zijn." Volgens Willem hoeven de deelnemers van het pensioenfonds Cosun zich nog geen zorgen te maken over een dreigende korting. "Dan zou de dekkingsgraad nog ver moeten dalen tot een niveau van ongeveer 96%. Dat is nu niet aan de orde en dat verwachten we voor de langere termijn ook niet. Maar er zijn geen garanties voor een zorgeloos bestaan. Er kunnen zich onverwachte ontwikkelingen voordoen. In ieder geval houdt ons bestuur en vooral de beleggingscommissie alle ontwikkelingen nauwlettend in de gaten."

Indexatiebesluit 2016

De gedaalde dekkingsgraad heeft zijn weerslag gehad op het indexatiebesluit per 1 januari 2016. Volgens het nieuwe beleidskader mag het fonds pas gedeeltelijk gaan indexeren vanaf een beleidsdekkingsgraad van 110%. Het fonds kon daardoor dus maar voor een deel de pensioenen indexeren. De pensioenaanspraken voor de actieve deelnemers zijn verhoogd met 2,20%. Hiervan wordt 0,20% gefinancierd uit de middelen van het pensioenfonds. De overige 2% wordt betaald door de werkgever vanuit de garantie die voor de komende jaren is afgeven. De niet-actieve deelnemers kregen een verhoging van 0,16%.

Ambitie is niet gehaald

"Je kunt er op twee manieren naar kijken", zegt Willem. "Als je ons fonds vergelijkt met andere pensioenfondsen, dan komen we er zeker niet slecht vanaf. Andere fondsen hebben vaak al jaren de pensioenen niet meer kunnen indexeren of hebben ze soms zelfs moeten korten. Wij hebben nog elk jaar onze deelnemers en pensioengerechtigden een volledige of gedeeltelijke indexatie kunnen geven. Maar als je kijkt naar wat onze indexatieambitie is – 100% van de loonstijging voor de actieve deelnemers en 75% van de prijsstijging voor niet-actieve deelnemers – dan mogen we niet tevreden zijn. We moeten dan constateren dat we beide doelstellingen niet hebben gehaald. Omdat de inflatie laag was, zijn de consumentenprijzen maar met 0,63% gestegen. Wij konden echter op basis van ons beleid de pensioengerechtigden en gewezen deelnemers maar 0,16% toekennen. Dat betekent een achteruitgang in de waarde van hun pensioen met bijna 0,5%. Ondanks de 2% garantie van de werkgever loopt ook de waarde van het pensioen van de actieve deelnemers iets achter bij de loonontwikkeling. De cao-lonen zijn met 2,77% omhooggegaan. Met 2,20% lopen we hier dus ook ruim 0,5% achter. Niemand was blij met de uitkomst van de berekeningen. Maar dit is het resultaat op basis van het beleid dat we hebben afgesproken. Dit is het dus voor dit jaar. Over een langere periode moeten we het beter doen, maar voorlopig ziet het er voor 2016 nog niet goed uit."

Stilte voor een nieuwe storm

Hoe kijkt de bestuursvoorzitter naar de toekomst? "We hebben een vrij hectische periode van 10 jaar achter de rug waarin de wet- en regelgeving op het gebied van pensioenen steeds stapsgewijs is gewijzigd. Ik heb het gevoel dat 2016 een jaar van 'stilte voor een nieuwe storm' zal zijn. De maatschappelijke discussie over het pensioen gaat door en helaas wordt die discussie soms geleid door de waan van de dag. Zeker nu de financiële markten zo onrustig zijn. Het is niet te verwachten dat de regering nog dit jaar komt met weer een vernieuwing van het Nederlandse pensioen-

stelsel. Een goed moment om zelf na te denken over de toekomst.”

Toekomstverkenning in 2016

“We zijn heel tevreden hoe ons pensioenfonds functioneert”, zegt Willem. “De Visitatiecommissie van externe deskundigen die ons controleert heeft in haar oordeel bevestigd dat het bij ons goed marcheert. We merken gelukkig ook dat we veel vertrouwen genieten bij onze deelnemers. Een belangrijke vraag is hoe wij hun belangen in de toekomst voor de langere termijn het best kunnen dienen, want de bestuursdruk en de kosten nemen toe. Daar willen we als bestuur dit jaar goed over nadenken. We willen in 2016 gaan onderzoeken hoe we in de toekomst de

pensioenregeling het best kunnen uitvoeren. Zoals ik al zei, we zijn blij met ons fonds en de behaalde resultaten door de jaren heen. Maar we zouden als bestuur geen knip voor onze neus waard zijn als we niet alle mogelijkheden zouden onderzoeken. Als het beter is om het fondsbestuur op een andere manier te organiseren, moeten we dat doen. Als uitvoering van de regeling buiten het fonds beter voor de deelnemers zou zijn, moeten we daar niet voor terugdeinzen. We mogen nooit het belang van ons eigen fonds stellen boven de belangen van onze deelnemers, onze pensioengerechtigden en de aangesloten ondernemingen. Die toekomstverkenning willen we in 2016 op een gedegen manier gaan aanpakken. Het gaat erom, alles afwegend, de beste oplossing te kiezen.” ■

STOP DE PERS <<< >>> STOP DE PERS <<< >>> STOP DE PERS <<< >>> STOP DE PERS <<< >>>

Pensioengerechtigden stemmen massaal voor bestuurszetels: Marianne van Os-Mulder en Ton Damen gekozen



De pensioengerechtigden van pensioenfonds Cosun hebben massaal meegedaan aan de verkiezingen voor twee bestuursleden. Van de 1.714 pensioengerechtigden die hun stem mochten uitbrengen, hebben er 991 dat gedaan. Een geweldig deelnamepercentage van 58%. Het geeft aan dat het pensioenfonds leeft bij onze gepensioneerden. Marianne van Os-Mulder en Ton Damen kregen van de drie kandidaten de meeste stemmen en zijn gekozen als bestuurslid.

Eind juni 2016 eindigt volgens de statuten de zittingsperiode van de huidige bestuursleden. Het bestuur van het pensioenfonds kent twee zetels namens de pensioengerechtigden. Marianne van Os-Mulder was al aspirant bestuurslid en heeft zich herverkiesbaar gesteld. Bestuurslid Ad van Dienst heeft aangegeven zich niet meer verkiesbaar te stellen. Na een oproep in het bulletin vorig jaar hebben zich naast Marianne van Os-Mulder nog twee kandidaten aangemeld, Ton Damen en Chiel Vries. Dit betekende dat er verkiezingen gehouden dienden te worden voor de twee beschikbare bestuurszetels namens de pensioengerechtigden. Die verkiezingen zijn nu al gehouden zodat de gekozen kandidaten zich alvast enige tijd kunnen voorbereiden op hun bestuurstaak.

Kandidaten namens Vereniging van Gepensioneerden zijn gekozen

In januari hebben alle pensioengerechtigden een brief gekregen waarin de drie kandidaten zich kort voorstelden. Bij de brief zat een stembiljet met retourenvelop. Die enve-

lopen zijn tijdens de bestuursvergadering op 11 februari geopend en de stemmen geteld. De kandidaten namens de Vereniging van Gepensioneerden kregen de meeste stemmen. Marianne Mulder-van Os kreeg 832 stemmen en Ton Damen kreeg 673 stemmen. Zij zijn dus gekozen. Chiel Vries kreeg 336 stemmen, wat als onafhankelijk kandidaat zeker een mooi resultaat is. Er zijn 10 ongeldige stemmen geteld.

Gekozen kandidaten brengen veel ervaring mee

We feliciteren de gekozen kandidaten die samen veel pensioenervaring meebrengen.

Marianne-van Os Mulder ontvangt een nabestaandenpensioen van het fonds. Zij hoopt binnenkort de opleiding tot pensioenfondsbestuurder op niveau B af te ronden. Vanaf 2008 maakte zij deel uit van de Deelnemersraad en zij liep al enige tijd mee in het bestuur als aspirant-lid.

Ton Damen heeft vele jaren in de automatisering bij Suiker Unie gewerkt. In de jaren 90 werd hij lid van de Deelnemersraad. Van 2004 tot zijn pensionering in juli 2014 was hij bestuurslid van het fonds namens de werknemers. Nu wordt hij bestuurslid namens de pensioengerechtigden.

Nog goedkeuring DNB nodig

De gekozen kandidaten worden benoemd door het bestuur. Maar eerst moet de toezichthouder, De Nederlandsche Bank, nog verklaren geen bezwaar te hebben tegen deze benoemingen. Zoals je elders in dit bulletin kunt lezen in het interview met Wilfert van Veldhoven is dat een uitvoerige procedure. ■



Verantwoordingsorgaan voelt zich goed in nieuwe rol

“De pensioengerechtigden hebben met zes leden de grootste vertegenwoordiging in het Verantwoordingsorgaan, maar we hebben nog nooit een stammenstrijd gehad. Met alle betrokkenen slagen we er steeds in om tot een advies of oordeel te komen dat het meest in het belang is van alle groepen deelnemers en het pensioenfonds.”

Kees Menkhorst is voorzitter van het Verantwoordingsorgaan (VO) van het pensioenfonds. Het fonds had vroeger een Deelnemersraad, die vooral een adviserende taak had, en een Verantwoordingsorgaan, dat in de eerste plaats het gevoerde beleid van het bestuur beoordeelde. In juli 2014 zijn door wijziging van de wetgeving die twee organen samengevoegd in een Verantwoordingsorgaan nieuwe stijl dat nu zowel een adviserende als controlerende taak heeft. Dat nieuwe orgaan is inmiddels bijna anderhalf jaar in functie. Een goed moment om Kees te vragen hoe de nieuwe opzet bevalt.

Twaalf leden

Het VO heeft 12 leden. Daarvan worden er twee voorgedragen namens de werkgever, van wie Kees er één is. Namens de werknemers zitten er vier leden in het VO, voorgedragen door de OR. Omdat de gepensioneerden de grootste groep deelnemers vormen, zitten er 6 leden namens hen in het VO. De Vereniging van Gepensioneerden kan leden voordragen maar ook gepensioneerden die geen lid zijn van de vereniging kunnen zich kandidaat stellen. Dit jaar dienen er drie leden namens de pensio-

neerden te worden benoemd. Zie daarvoor het kaderstuk op de volgende pagina. Het bestuur van het pensioenfonds benoemt de leden van het VO, maar volgt daarbij de voordrachten, dan wel de uitslag van de verkiezingen.

Soepele overgang

Volgens Kees is de overgang naar de nieuwe opzet vrij soepel gegaan. “De meeste leden van de oude Deelnemersraad zijn doorgeschoven naar het nieuwe VO. Ook twee leden van het oude VO zijn doorgeschoven naar het nieuwe VO. Allen hebben hun nieuwe rol, met daarin zowel een adviserende als een controlerende taak, goed opgepakt. We hebben zeker niet stil gezeten het afgelopen jaar. We hebben meer vergaderd dan daarvoor en meer stukken moeten doornemen.”

Kan het hebben van zowel een adviserende als een controlerende taak tot belangenverstrengeling leiden? Stel dat het VO een bepaald advies geeft, dat later niet goed blijkt uit te pakken. Moet het zichzelf dan bekritisieren? “In theorie kan dat”, zegt Kees. “Maar de kans dat dit gebeurt, is niet groot. Er zijn zoveel voorschriften en reglementen waaraan we ons moeten houden, dat onze bewegingsvrij-

heid redelijk beperkt is. Bovendien geven wij altijd adviezen op basis van beleidsstukken of voornemens van het bestuur. Uiteindelijk beslist ook het bestuur.”

Agenda met belangrijke onderwerpen

Waar heeft het VO zich in 2015 mee bezig gehouden? “Onderwerpen op de agenda waren onder andere het nieuw Financieel toetsingskader voor pensioenfondsen, wat dit betekende voor het beleid van het fonds en de haalbaarheidstoets. Het ging om belangrijke vragen als welke risico’s zijn wij bereid te lopen als pensioenfonds en welke extra opbrengsten zullen daar dan naar verwachting tegenover kunnen staan? Verder hebben we de ABtN uitgebreid doorgenomen. Dat is een document waarin het

“We willen de deelnemers meer actief gaan melden waarmee we bezig zijn.”

beleid en de financiële opzet van het fonds staan beschreven. Het meerjarenplan voor het beleggingsbeleid is uitvoerig besproken en ook het communicatiebeleidsplan is in het VO aan de orde gekomen. Daarnaast hebben we in het kader van onze controlerende taak goedkeuring gegeven aan het jaarverslag en de eindrapportages over zaken als het beleggingsbeleid en de risicohouding.” Het indexatiebesluit stond ook op de agenda. Volgens Kees is er niet lang over gediscussieerd, hoewel er door de werkgeversgarantie een veel hogere toeslag uitkwam voor de actieve deelnemers dan voor de gepensioneerden. “Die werkgeversgarantie voor een aantal jaren is onderdeel van de arbeidsvoorwaarden. Deze systematiek is zo afgesproken en dan is het een kwestie van: zo is het spel, dit zijn de regels en zo moet het gespeeld worden.”

Veel controle, maar weinig overlap

Het VO heeft in 2015 vier dagen vergaderd. “In de ochtend vergaderen we dan onder elkaar en ‘s middags is er een vergadering samen met een afvaardiging van het bestuur. We hebben ook een keer een uitgebreide discussie gehad met het bestuur en met de Visitatiecommissie. Daarbij is met name aandacht besteed aan de aanbeveling van de commissie om in een strategische studie naar de toekomstige organisatie van het fonds te kijken.” De Visitatiecommissie is een commissie van drie externe deskundigen die op basis van het bestuderen van allerlei documenten en gesprekken met betrokkenen binnen het fonds een oordeel geeft over de gang van zaken binnen het fonds.

“Er zijn veel partijen die het fonds controleren. Je hebt de

externe toezichthouders De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM). Je hebt de Visitatiecommissie en het VO, je hebt de certificerende actuaire en de externe accountant. Ik kan me voorstellen dat deelnemers zoiets hebben van: moet dat allemaal? Die vraag stel ik mezelf ook wel eens. Toch is er weinig overlap. DNB en AFM geven inhoud aan de toenemende overheidscontrole op pensioenfondsen. De Visitatiecommissie kijkt vooral naar hoe processen verlopen en het VO meer naar de inhoud van het beleid. De certificerende actuaire kijkt naar zaken zoals levensverwachting en voorzieningen en de accountant kijkt naar de verantwoording van baten en lasten.”

Eigen communicatie naar deelnemers

Kees vertelt dat het VO in 2015 ook druk bezig is geweest met de eigen organisatie. We hebben voor onszelf een competentieschema opgesteld en op basis daarvan aandachtspunten per VO-lid vastgesteld. Opleidingen zijn duur en op deze manier kunnen we ons opleidingsplan gericht sturen op wat de verschillende leden en het VO als geheel nodig hebben. In 2016 willen we daarmee doorgaan. Daarnaast willen we onze eigen communicatie naar de deelnemers oppakken. We hebben al een eigen pagina op de website van het pensioenfonds, waarop staat wie er in het VO zitten, wat onze taak is en ons reglement. We willen daar meer actief gaan melden waarmee we bezig zijn.



Kees Menkhorst: “We vertrouwen erop dat we kunnen doorgaan met de uitstekende samenwerking die we hebben met het bestuur en het pensioenbureau.”

Verder vertrouwen we erop dat we kunnen doorgaan met de uitstekende samenwerking die we hebben met het bestuur en het pensioenbureau. We hebben een goed werkbaar structuur waar we samen een goede invulling aan geven. Dat leidt tot een goed pensioenfonds in het belang van alle betrokkenen.” ■



Gepensioneerden gezocht voor het Verantwoordingsorgaan

Er zijn enkele vacatures in het Verantwoordingsorgaan (VO) per 1 juli a.s. Een van de werknemersleden vertrekt tussentijds. De OR zal een vervanger voor hem voordragen. Daarnaast treden er in 2016 volgens het afgesproken schema drie van de zes leden namens de pensioengerechtigden af. Eén van hen heeft zich herkiesbaar gesteld. De twee anderen hadden al eerder te kennen gegeven zich na afloop van hun termijn niet opnieuw verkiesbaar te stellen. Er zijn dus in ieder geval twee nieuwe kandidaten nodig die namens de pensioengerechtigden in het VO willen zitten.

Het bestuur van het pensioenfonds zal alle pensioengerechtigden vragen om kandidaten voor te stellen, evenals de Vereniging van Gepensioneerden. Om zich kandidaat te stellen hoeft men geen lid van deze vereniging te zijn. Geïnteresseerden kunnen zich tot **18 maart** a.s. aanmelden bij het bestuur. Omdat we de voorzitter van het VO, Kees Menkhorst, toch al spraken over hoe het VO nieuwe stijl functioneert, vroegen we hem wat het betekent om lid te zijn van het VO?

Wat maakt het interessant om lid te zijn van het VO?

“Je bent nauw betrokken bij het pensioenfonds waar toch als gepensioneerde een belangrijk deel van je inkomen vandaan komt. Het is een vrijwilligersfunctie want los van een niet buitensporige vergoeding krijg je er niet voor betaald. Maar het is niet vrijblijvend, want je zet je kennis en ervaring en je tijd in voor het fonds. Je bent betrokken bij alle ontwikkelingen rond het fonds. Dat is interessant en het is ook leuk om dat werk met anderen in een team te doen. Daarnaast is het bevredigend om bij te dragen aan iets dat relevant is voor een grote groep mensen, inclusief je oud-collega's.”

Hoeveel tijd kost het?

“We schatten in dat lid zijn van het VO je ongeveer

een halve dag per week kost. Dat lijkt misschien wat overdreven maar we hebben vier vergaderdagen per jaar. Daarbij moet je rekenen op ongeveer een dag voorbereiding per vergadering. Vorig jaar hebben we ook twee trainingssessies van een dag gehad. Die zijn heel leerzaam. Daarnaast zijn we geabonneerd op een aantal, soms dagelijkse, publicaties. Als je die allemaal wilt lezen en de ontwikkelingen op pensioengebied nauwlettend wilt volgen, kom je toch wel gauw aan die halve dag per week.”

Wat moet je ervoor kunnen?

“Je moet natuurlijk affiniteit hebben met het onderwerp pensioen en als je wat bestuurlijke ervaring hebt, is dat een pre. Maar je hoeft niet een goedkeuringsprocedure te doorlopen bij De Nederlandsche Bank zoals die voor bestuursleden van het pensioenfonds geldt. Je hoeft geen examen te doen.”

WAT MOET JE DOEN ALS JE INTERESSE HEBT OM LID TE WORDEN VAN HET VO?

Stuur vóór 18 maart 2016 een brief met een korte motivatie waarom het lidmaatschap van het VO jou wat lijkt naar:

Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun

T.a.v. de heer Cor Veraart

Postbus 3411

4800 MG Breda

E-mail: pensioenbureau@cosun.com

Tel. 076 530 34 10

Als er meer kandidaten zijn dan vacatures voor het aantal zetels namens de pensioengerechtigden in het VO, zullen er verkiezingen worden gehouden. Daarvoor geldt dezelfde procedure als voor de verkiezingen voor bestuursleden van het fonds namens de pensioengerechtigden.



Voorzitter Communicatiecommissie Wijnand Pirée:

“Geweldig als iedereen dit jaar één keer het pensioenoverzicht bekijkt”

Het liefst zou hij willen dat dit interview niet meer dan één kolom lang is. Wijnand Pirée houdt niet van lange teksten en zeker niet als die over hemzelf gaan. Maar dit keer ontkomt hij er niet aan. Onlangs is hij benoemd tot voorzitter van de Communicatiecommissie van het pensioenfonds. We willen graag weten wat die commissie doet en hoe Wijnand aankijkt tegen pensioencommunicatie, wat steeds zo’n lastig onderwerp blijkt te zijn.

Als adjunct-directeur van Suiker Unie is Wijnand verantwoordelijk voor Personeel & Organisatie. Hij studeerde aan de Hogere Zeevaartschool in Vlissingen en ging daarna aan de slag als beroepsofficier bij de Koninklijke Luchtmacht. Na vier jaar ging hij werken bij Suiker Unie, eerst in de kwaliteitszorg en later op de afdeling Personeel en Organisatie. Daar heeft hij alle disciplines van opleidingen tot organisatieontwikkeling en van personeelszaken tot arbeidsvoorwaarden doorlopen. Wijnand is getrouwd en heeft twee zonen en twee dochters in de leeftijd van 8 tot 17 jaar. “Ik ben best veel uren met mijn werk bezig, maar doordat ik in Oud-Gastel woon, heb ik nauwelijks reistijd en daardoor kan ik toch veel tijd met mijn gezin doorbrengen.”

Grote verbondenheid

Al sinds 2010 is Wijnand lid van het bestuur van het pensioenfonds. “Er is een grote verbondenheid met het pensioenfonds”, zegt Wijnand. “Veel deelnemers van het fonds zijn afkomstig van Suiker Unie en dus is er altijd een bestuursbetrokkenheid geweest vanuit de werkgever.” Wijnand zit ook namens werkgever met de vakbonden om de tafel om te praten over de arbeidsvoorwaarde pensioen.

Blijven uitdagen

In augustus zal Wijnand 25 jaar in dienst van Suiker Unie zijn. Dat is ook de gemiddelde diensttijd bij het bedrijf. “Het lukt ons goed om onze medewerkers te blijven uitdagen, zodat ze zich kunnen blijven ontwikkelen en meegroeien met het bedrijf. Wij hebben al lange tijd een krimpende organisatie. Sinds een aantal jaren gaat de uitstroom zo snel dat er gelukkig ook weer ruimte is voor nieuwe instromers. We zien dat ook die het naar hun zin hebben en hier meestal blijven.” Doordat veel medewerkers lang bij Suiker Unie blijven, bouwen ze dus ook lang pensioen op. Daar-

mee gaat het bedrijf in tegen de maatschappelijke trend van kortere en meer flexibele dienstverbanden.

Doel van de commissie

Hoewel de pensioenregeling in 2014 is versoerd, vindt Wijnand dat Cosun in vergelijking met andere bedrijven in Nederland nog steeds een heel goede pensioenregeling heeft waar de werkgever veel geld voor over heeft. “Pensioen is een heel belangrijke arbeidsvoorwaarde. Pensioen is daarnaast een ingewikkeld product. Daarom is het goed dat er binnen het pensioenfonds een specifieke commissie is die als opdracht heeft alle aspecten van die pensioenregeling zo helder mogelijk te communiceren naar de deelnemers.”

Nog te ver weg

Als pensioen dan zo belangrijk is, waarom lukt het de overheid, pensioenuitvoerders en werkgevers dan maar niet om mensen te interesseren voor hun pensioen? “Ik denk dat het samenhangt met het feit dat je niet of nauwelijks over je pensioen nadenkt als het nog ver weg is. Als 40 of 50 bent, ben je bezig met je werk, je loopbaan en met je gezin. Dan

“We willen de regeling uitleggen met korte, goed leesbare boodschappen in een aantrekkelijke lay-out.”

denk je er nog niet zo over na hoe je er 15 of 20 jaar later voorstaat. Bij sollicitatiegesprekken krijg ik bijna nooit een vraag van een sollicitant over wat voor pensioenregeling we hebben. Daarbij komt dat pensioen een complexe materie is. Mensen stellen geen vragen omdat ze denken dat ze

het antwoord toch niet begrijpen. Ik begrijp wel dat het zo werkt, maar als mensen geen interesse tonen in hun pensioen, lopen ze de kans er te laat achter te komen hoeveel ze al gespaard hebben of dat het niet aan hun verwachtingen voldoet. In mijn eigen omgeving spreek ik er geregeld mensen op aan."

Leesbaarder en informatiever

Waar is de Communicatiecommissie de afgelopen tijd mee bezig geweest? "Een belangrijk communicatiemiddel van ons fonds is ons pensioensbulletin, Van NU naar LATER, dat drie keer per jaar uitkomt. Ik denk dat we in de afgelopen tijd veel vooruitgang hebben geboekt om het blad leesbaarder en informatiever te maken. Nadat de nieuwe pensioenregeling werd ingevoerd hebben we voorlichtingsbijeenkomsten op alle locaties georganiseerd voor actieve deelnemers en voor gepensioneerden. Daar hebben we goede reacties op gekregen. Sinds midden 2015 hebben we onze eigen website www.pensioenfondscosun.nl. Daarop staat ook het Pensioen 1-2-3, de nieuwe methode die nationaal is ontwikkeld om mensen in drie lagen te informeren over hun pensioen. Hoe dieper je gaat, hoe meer details je vindt. Op de site hebben we ook nieuwsberichten, je kunt er de meest recente dekkingsgraad vinden en je kunt ook lezen wat er in de bestuursvergadering van het pensioenfonds wordt besproken."

Jip en Janneke taal

In 2016 wil de Communicatiecommissie doorgaan op de ingeslagen weg. "We willen ons inspannen om bij onze deelnemers meer interesse te creëren in pensioen. We willen de inhoud van de regeling uitleggen in 'Jip en Janneke taal', met korte goed leesbare boodschappen in een aantrekkelijke lay-out. En we gaan in 2016 een deelnemersonderzoek doen om te weten te komen hoe onze deelnemers onze communicatie en de dienstverlening van het Pensioenbureau ervaren."

Eén wens

Als Wijnand één wens zou hebben op communicatiegebied, wat zou die dan zijn?

"Ik zou geweldig blij zijn als al onze deelnemers eens één keer goed naar hun jaarlijkse pensioenoverzicht (UPO) zouden willen kijken. Dan krijgen ze in ieder geval een idee van wat ze later aan pensioen kunnen verwachten. Ik vrees dat een grote groep mensen nu helemaal niet naar dat UPO kijkt. Anderen kijken misschien wel, maar begrijpen het niet. Dat UPO is opgesteld volgens wettelijke regels. Het is een officieel document dat juridisch correct moet zijn. Maar het zou mooi zijn als we er een bijlage bij kunnen doen waarin de hoofdzaken op een heel toegankelijke manier worden uitgelegd. Dat lijkt me een mooie toekomstige uitdaging voor de Communicatiecommissie." ■



Wilfert van Veldhoven; "Je moet niet alleen feitenkennis hebben, maar die ook in de praktijk kunnen toepassen."

Examen doen bij De Nederlandsche Bank

We hebben al vaak in dit bulletin geschreven dat het toezicht van De Nederlandsche Bank (DNB) op pensioenfondsen steeds strenger wordt. Dat geldt ook voor de eisen die DNB stelt aan pensioenfondsbestuurders. Ons bestuurslid Wilfert van Veldhoven ondervond dat aan den lijve toen hij 'examen moest doen' bij DNB om lid van de beleggingscommissie te mogen worden.

Wilfert is bestuurder van het Cosun pensioenfonds namens de werknemers sinds 2012. In het dagelijks leven is hij financieel directeur van Sensus. "Mijn benoeming als bestuurslid is destijds ook goedgekeurd door DNB, maar dat ging schriftelijk. Sinds de invoering van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen in 2014 zijn de eisen flink verzaamd. Kandidaat bestuursleden moeten nu meestal op gesprek komen zodat DNB kan bepalen of zij geschikt zijn voor de functie. Dat geldt zeker ook als je toetreedt tot de beleggingscommissie."



Belangrijk voor de deelnemers

Door zijn financiële achtergrond had Wilfert veel interesse in het werk van de beleggingscommissie. "Daarnaast heeft het beleggingsbeleid een grote invloed op het pensioenresultaat en is dus heel belangrijk voor de deelnemers. Toen er binnen het bestuur een verschuiving plaatsvond in de onderlinge taakverdeling, kwam er een plaats vrij in de beleggingscommissie. Ik heb toen aangegeven dat mijn ambitie in die richting lag."

Wilfert heeft eerst een jaar meegedraaid als aspirantlid van de commissie.

"Daarnaast heb ik bij het opleidingsinstituut SPO twee opleidingen gevolgd over vermogensbeheer en financiële aspecten en pensioenbeleid. Dat waren pittige opleidingen. Je hebt per cursus twee opleidingsdagen, maar voordat je daaraan begint moet je ongeveer 18 uur besteden aan voorbereiding. Aan het eind van de cursussen zijn er toetsen waarbij je voor alles een voldoende moet halen om het certificaat te krijgen. Daarmee laat je zien dat je als bestuurder kunt functioneren op B-niveau. Dat houdt in dat je niet alleen feitenkennis hebt, maar dat je die kennis ook in de praktijk kunt toepassen. Je moet voorstellen van vermogensbeheerders kunnen interpreteren, daarover kritische vragen kunnen stellen, je keuzes kunnen motiveren en beslissingen nemen."

Drie uur doorgezaagd

Toen Wilfert al deze voorbereidingen had getroffen, was het tijd om naar Amsterdam te gaan voor het toetsingsgesprek bij DNB. "Best spannend", vond hij. "Ik had verhalen gehoord dat een derde van de kandidaten wordt afgetoetst. Natuurlijk heb ik ook de berichten in de media gelezen over bestuurders met een flinke staat van dienst die niet geschikt werden bevonden. Ik moest me voorbereiden op een gesprek van drie uur met drie mensen van DNB tegenover me: iemand van de Personeel & Organisatiekant, een specialist op het gebied van vermogensbeheer en risicomanagement en degene bij DNB die zich specifiek bezig houdt met het toezicht op het Cosun pensioenfonds. In die drie uur word je behoorlijk doorgezaagd. In het begin wordt het CV dat je vooraf hebt moeten insturen doorgenomen. Ik kreeg bijvoorbeeld de vraag of ik de

tijdsbesteding voor de functie wel kon waarmaken. Daarna ging het over allerlei onderwerpen van heel breed tot heel diep. Soms werd ik gevraagd naar details van een bepaald beleggingsproduct om mijn kennis daarover te testen. Maar het ging ook over het toetsingskader en het beleid van ons fonds. Aan het eind van die drie uur had ik echt geen idee of ik het goed gedaan had of niet. Daar lieten de mensen van DNB ook niets over los. Ze vroegen me wel feedback hoe ik het toetsingsgesprek had ervaren. Ik vond dat het gesprek plezierig verliep, maar het was pittig

"Aan het eind van die drie uur had ik echt geen idee of ik het goed gedaan had of niet."

en ik wist niet wat de uitkomst zou zijn. Vroeger kwam het nog wel eens voor dat je in de gelegenheid werd gesteld om je kennis op bepaalde gebieden aan te scherpen. Maar nu is het: je bent geschikt of niet geschikt."

Opluchting na telefoontje

Na ongeveer zes weken kwam het verlossende telefoontje van DNB dat Wilfert geschikt was bevonden. "Dat was een opluchting", zegt hij. "Er zit toch wel een bepaald persoonlijk afbreukrisico aan zo'n toetsing. Het zou niet leuk zijn als je aan de collega's bij de koffieautomaat moet vertellen dat je als financieel directeur niet geschikt zou zijn om lid te worden van de beleggingscommissie." Gelukkig is Wilfert dat wel. De goedkeuring is overigens niet voor eens en voor altijd. Bij een toekomstige herbenoeming zal DNB weer goedkeuring dienen te geven. Vindt Wilfert de hoge eisen die DNB stelt terecht? "Ik vind van wel. Deel uitmaken van de beleggingscommissie is een zware verantwoordelijkheid. Wel hoop ik en denk ook dat DNB verschil zal maken of je lid bent van de beleggingscommissie van het ABP of van een ondernemingspensioenfonds als het onze. En het maakt ook verschil of je alles in eigen beheer doet of veel uitbesteedt aan gerenommeerde specialisten." ■



Trouwen of samenwonen en pensioen

Als je gaat trouwen of samenwonen is dat een belangrijke gebeurtenis. Er moet dan veel worden geregeld. Waarschijnlijk ben je er niet van bewust dat trouwen of samenwonen ook gevolgen heeft voor je pensioen. Moet je zelf iets doen, en zo ja wat? En hoe zit het als je al gepensioneerd bent en een nieuwe liefde vindt met wie je gaat trouwen of samenwonen?

Als je deelneemt aan de pensioenregeling van Cosun is er niet alleen een ouderdomspensioen voor jou geregeld. Er is ook een partnerpensioen voor je partner als jij komt te overlijden. Het is dan wel belangrijk dat je partner is aangemeld bij het pensioenfonds. Soms gaat dat automatisch en soms moet je zelf iets doen. Dat vertellen we je in dit artikel.

Wat moet je zelf doen?

Als je gaat trouwen of een geregistreerd partnerschap aangaat in Nederland, hoef je zelf niets te doen. Het pensioenfonds krijgt daar rechtstreeks bericht van via de Gemeentelijke Basis Administratie. Je echtgen(o)ot(e) of geregistreerd partner is daarmee aangemeld en komt in aanmerking voor het partnerpensioen.

Als je samenwoont zonder te trouwen of zonder een geregistreerd partnerschap aan te gaan, kan je partner ook aanspraak maken op een partnerpensioen. Hiervoor moet je partner wel aangemeld worden bij het pensioenfonds. Je kunt dit doen door het overleggen van een notariële samenlevingsovereenkomst of door het overleggen van een bewijs dat je samen met je partner gedurende (minimaal) 5 jaar op hetzelfde adres staat ingeschreven.

De aanmelding wordt door ons bevestigd. Je dient een wijziging in de relatie altijd aan ons door te geven.

Partnerpensioen en wezenpensioen

Als je nog in dienst bent van Cosun op het moment dat je overlijdt, dan krijgt je partner naast een partnerpensioen ook een aanvullend partnerpensioen.

Als je overlijdt na je pensionering, dan krijgt je partner

alleen een partnerpensioen. Als je op het moment van je overlijden nog minderjarige kinderen hebt, dan is er voor hen een wezenpensioen geregeld. De bedragen die gelden voor jouw persoonlijke situatie vind je terug op het pensioenoverzicht (UPO) dat je jaarlijks van ons ontvangt. Je vindt meer informatie over het partnerpensioen en het wezenpensioen in het Pensioen 1-2-3 op onze website www.pensioenfondscosun.nl.

Wil je helemaal alle details weten, dan vind je die in het pensioenreglement. Ook dat vind je via het Pensioen 1-2-3 op de website.

Wat als je gaat hertrouwen of opnieuw gaat samenwonen?

Als je bent gescheiden en je gaat opnieuw trouwen terwijl je nog in dienst bent van Cosun, dan houdt je ex-partner recht op de helft van het ouderdomspensioen dat je tijdens dat huwelijk hebt opgebouwd. Het kan ook dat je met je ex-partner hierover andere afspraken hebt gemaakt. Je ex-partner houdt ook recht op het tot de scheidingsdatum opgebouwde partnerpensioen. Dat noemen we dan bijzonder partnerpensioen. Je nieuwe partner heeft recht op het partnerpensioen dat je vanaf de scheidingsdatum hebt opgebouwd.

Trouwen na het pensioen

Soms zijn er deelnemers die na hun pensionering nog een nieuwe liefde vinden en gaan trouwen of samenwonen. In dat geval heeft die nieuwe partner geen recht meer op een partnerpensioen omdat jouw pensioen al is ingegaan. ■