



Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun

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

NR. 19 juli 2017

**Jaarverslag 2016:
bewogen en druk jaar**

**Nieuw bestuursmodel
borgt kwaliteit en continuïteit**

**Johan Scheper en
John Vriends blikken terug**



Zorgen voor continuïteit

Deze editie van het Pensioenbureau bevat maar liefst drie afscheidsinterviews. Johan Scheper en John Vriends stoppen per 1 juli als bestuurder en op kantoor is tegenover mijn bureau een lege plek. Collega Lidwien Luijten is in mei met vervroegd pensioen gegaan.

Er is binnen Cosun het gezegde: 'suiker plakt'. Met andere woorden: als je eenmaal bij een van onze suikerbedrijven komt werken, dan ga je niet snel meer weg. Dat geldt zeker voor deze drie mensen. Lidwien werkte 41 jaar bij Cosun. Johan heeft een lange loopbaan als manager bij het bedrijf gehad en na zijn pensionering bleef hij bestuurder van het pensioenfonds. Zijn maximumtermijn van 12 jaar bestuurslidmaatschap zit er nu op. Dat laatste geldt ook voor John. Maar omdat John jonger is, blijft hij actief als productiemanager van onze plant in Roosendaal.

Twee gelouterde Cosun pensioenbestuurders gaan dus weg en er komen twee externe bestuurders voor terug. Zij brengen specifieke expertise mee. Ze komen in een team met mensen uit de Cosun organisatie. Die combinatie van bestuurders die voeling hebben met onze deelnemers en bestuurders die kennis en ervaring van buiten hebben, vinden wij heel belangrijk. Dat zorgt voor continuïteit in het bestuur van het pensioenfonds.

Hetzelfde, maar op een ander vlak, is er gebeurd met het werk van Lidwien. Een speciaal aspect van haar taak, het notuleren van vergaderingen, besteden we uit aan een gespecialiseerd extern bureau. Haar overige taken worden door Cosun collega's overgenomen. Zo zorgen we ook daar voor continuïteit.

Voor pensioen is continuïteit heel belangrijk. Het gaat er immers om dat je erop kunt vertrouwen dat het pensioen dat je nu opbouwt jaren later beschikbaar is als je stopt met werken. Daar zorgen wij voor.

Cor Veraart
Manager
Pensioenbureau



In dit nummer

P3

Jaarverslag 2016:
bewogen en druk jaar

P7

Ook in 2017 weer geslaagd
voor haalbaarheidstoets

P8

Interview Johan Scheper

P10

Interview John Vriends

P12

Interview Lidwien Luijten

P13

Jaarlijks pensioenoverzicht
wordt eenvoudiger

P14

Pensioenfonds past
bestuursmodel aan om kwaliteit
en continuïteit te borgen

P16

Nieuw kabinet moet besluiten
over pensioenstelsel

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



Jaarverslag 2016: bewogen en druk jaar

Het jaar 2016 was een bewogen en druk jaar voor pensioenfondsen Cosun. De lage rentestanden leidde in het eerste halfjaar tot een zorgelijke dekkinggraad. Gelukkig vertoonde de dekkinggraad door een aantrekkende marktrente en stijgende aandelenmarkten in de tweede helft van het jaar weer een stijgende lijn. De beleidsdekkinggraad (het gemiddelde van de dekkinggraad over 12 maanden) was eind 2016 lager dan 110%. Daarom konden de pensioenen op basis van het toeslagbeleid niet worden verhoogd. Ondanks instabiele financiële markten wist het fonds in 2016 een positief beleggingsrendement te halen van 10.9%. Het bestuur heeft in 2016 veel aandacht besteed aan het verkennen van de toekomst en heeft na een uitgebreid onderzoek besloten het bestuursmodel aan te passen. Ook is er een onderzoek gehouden onder de deelnemers over de kwaliteit van de communicatie en de service van het Pensioenbureau. Het onderzoek bevatte verder vragen over de risicobereidheid van de deelnemers en het belang van het eigen fonds met het oog op de toekomst.

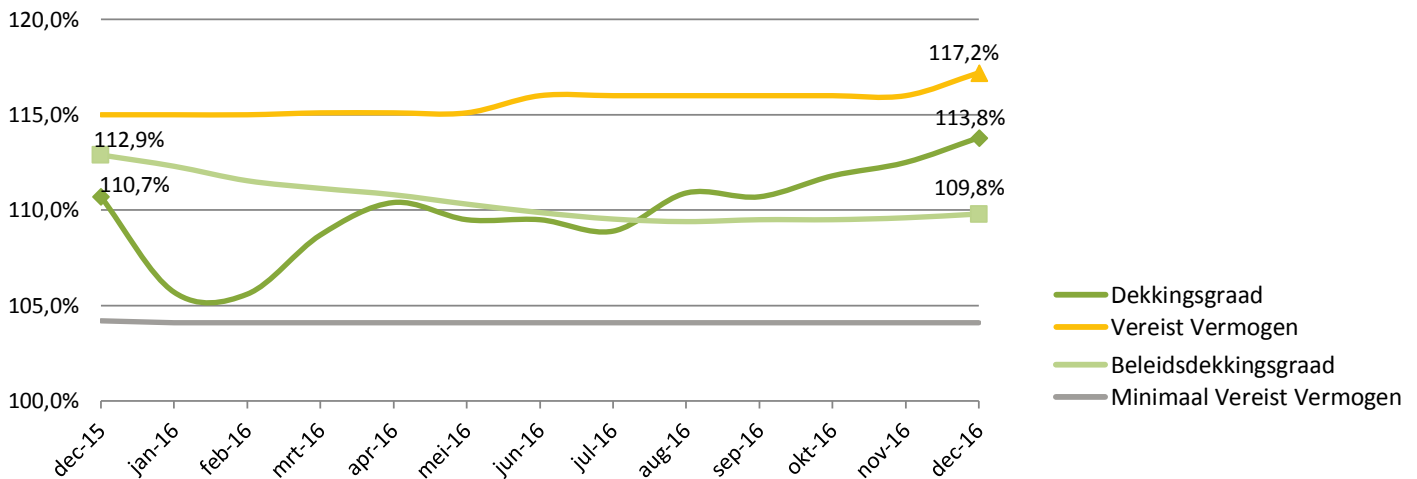
Financiële positie

Voorals door de lage rente daalde de beleidsdekkinggraad van 112,9% per eind 2015 tot 109,8% eind 2016. In het tweede halfjaar ging de rente iets omhoog en trokken

de aandelenmarkten aan. Dat is in de grafiek op pagina 4 te zien in het verloop van de actuele dekkinggraad (de donkergroene lijn). Die was daardoor eind 2016 met een niveau van 113,8% hoger dan een jaar geleden (110,7%). Omdat de beleidsdekkinggraad het gemiddelde is van de dekkinggraad over 12 maanden, werkte de opleving van de rente en de aandelenkoersen daarin niet meteen door. Ondertussen is de beleidsdekkinggraad in de afgelopen maanden gestegen tot een niveau van 113% per eind april 2017.

Nog steeds op koers met herstelplan

In de grafiek op pagina 4 geeft de grijze lijn het absolute minimumniveau aan waaraan we volgens De Nederlandse Bank (DNB) moeten voldoen. Dat niveau is voor bijna alle pensioenfondsen gelijk. Daarnaast is er een tweede eis die DNB stelt en die per pensioenfonds verschilt, afhankelijk van het gevoerde beleid. Dat is de gele lijn van het vereiste vermogen. Omdat onze beleidsdekkinggraad beneden het vereiste vermogen ligt, is er nog steeds een herstelplan van kracht. Daarin moeten we aangeven welke maatregelen we nemen om binnen 10 jaar onze beleidsdekkinggraad weer op het vereiste niveau denken te krijgen. We hebben per 1 april 2017 het herstelplan



geactualiseerd. Daaruit blijkt dat pensioenfondsen Cosun met voortzetting van het normale beleid ruim voor het verstrijken van de genoemde termijn het vereiste niveau zal halen.

Vermogen stijgt meer dan pensioenverplichtingen

Het pensioenvermogen is toegenomen van € 841 miljoen in 2015 tot bijna € 923 miljoen in 2016. Dit is vooral te danken aan de goede beleggingsopbrengsten in 2016. De pensioenverplichtingen stegen ook: van € 760 miljoen in 2015 tot € 811 miljoen in 2016. Dat kwam vooral door de lage rente, waardoor we meer kapitaal moeten aanhouden

“Na de negatieve rendementen in 2015 hebben de beleggingen een mooi positief rendement opgeleverd in 2016”

om aan onze toekomstige pensioenverplichtingen te kunnen voldoen. Doordat het vermogen meer steeg dan de pensioenverplichtingen is de financiële positie per saldo iets sterker geworden.

Geen toeslagverlening

Op basis van de vastgestelde beleidsuitgangspunten is besloten per 1 januari 2017 geen toeslag te verlenen op de pensioenen van zowel de actieve als de niet-actieve deelnemers. De beleidsdekkingsgraad lag namelijk eind november onder 110%. Er kan pas een gedeeltelijke toeslag worden verleend als de beleidsdekkingsgraad hoger is dan 110%. Hierdoor was er dit jaar geen financiële ruimte om de pensioenen aan te passen aan de stijging van de lonen en de consumenten prijzen.

Goede beleggingsresultaten

De beleggingsportefeuille bestaat uit een liability matching portefeuille en een return portefeuille. De eerste omvat beleggingsinstrumenten om het renterisico af te dekken. De tweede zijn de overige beleggingen om extra rendement te halen. Uit dat rendement kan bijvoorbeeld de toeslagverlening aan de deelnemers worden betaald. Deze portefeuille bestaat vooral uit obligaties, aandelen en onroerend goed. Beide portefeuilles hebben na de negatieve rendementen in 2015 een mooi positief rendement opgeleverd in 2016. De liability matching portefeuille haalde een rendement van 14,7% (2015: -3,2%). De return portefeuille kwam uit op een resultaat van 14,1% (2015: -0,7%). Het totale rendement kwam uit op 10,9% (2015: -1,7%). Vooral aandelen en obligaties in opkomende markten lieten goede resultaten zien.

Kosten pensioenbeheer hoger, kosten vermogensbeheer lager

De kosten voor het beheren van de pensioenregeling zijn gestegen van € 958.000 in 2015 naar € 981.000 in 2016. Uitgedrukt in kosten per deelnemer (waarbij alleen de actieven en pensioengerechtigden meetellen) komen we op een bedrag van € 375,85 (2015: € 365,26). De stijging van de kosten komt vooral doordat het fonds in 2016 enkele grote projecten heeft uitgevoerd zoals het onderzoek naar de toekomstbestendigheid van het fonds, het deelnemersonderzoek en de verkorte (ALM) studie om de beleggingen optimaal op de pensioenverplichtingen te kunnen afstemmen. De kosten per deelnemer zijn ook beïnvloed door de daling van het totale aantal deelnemers.

De kosten voor het vermogensbeheer daalden licht: van € 4,5 miljoen in 2015 tot € 4,4 miljoen in 2016. Uitgedrukt in percentage van het beheerd vermogen daalden die kosten van 0,52% tot 0,48%. De kostendaling is het gevolg van de herschikking van de beleggingsportefeuille en het beleid

Kerncijfers

	2016	2015	2014	2013	2012
Aantallen verzekerden					
Actieve deelnemers	926	942	973	1.039	1.086
Premievrije deelnemers	565	563	568	579	585
Pensioengerechtigden	1.684	1.680	1.674	1.620	1.560
Totaal	3.175	3.185	3.215	3.238	3.231
Reglementsvariabelen					
Toeslagen niet-actieven	0,00%	0,16%	0,42%	0,94%	2,65%
Toeslagen actieven	0,00%	2,20%	2,31%	3,41%	0,00%
Pensioenuitvoering					
Verschuldigde premie	20.975	19.766	17.999	15.442	16.838
Kostendekkende premie	20.975	18.210	17.085	15.442	16.838
% Premie van premiepensioensalaris	39,6%	37,3%	31,1%	-	-
Pensioenuitvoeringskosten	952	924	865	745	584
Uitkeringen	26.188	25.416	24.722	23.167	20.889
Vermogenssituatie en solvabiliteit					
Pensioenvermogen	922.599	841.119	845.695	717.356	729.384
Pensioenverplichtingen	810.920	759.894	715.125	598.528	609.231
Dekkingsgraad	113,8%	110,7%	118,3%	119,9%	119,7%
Vereiste dekkingsgraad	117,2%	114,8%	108,5%	109,4%	109,8%
Beleidsdekkingsgraad	109,8%	112,9%	-	-	-
Saldo van baten en lasten	30.454	-49.346	11.743	-1.325	30.492
Beleggingsportefeuille					
Return portefeuille	47,9%	62,7%	69,8%	77,3%	73,1%
Liability matching portefeuille	52,1%	37,3%	30,2%	22,7%	26,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Beleggingsperformance					
Return portefeuille	14,1%	-0,7%	3,9%	4,7%	7,6%
Liability matching portefeuille	14,7%	-3,2%	76,5%	-15,0%	29,6%
Totaal	10,9%	-1,7%	18,4%	-0,5%	12,9%

om meer passief te gaan beleggen. Daarmee zijn lagere kosten gemoeid. Het volledige effect van de wijzigingen zal pas in 2017 zichtbaar worden.

Nieuw bestuursmodel

Het bestuur heeft onderzoek gedaan naar de toekomstbestendigheid van het fonds. Het doel van dat onderzoek was om na te gaan op welke wijze de uitvoering van de

pensioenregeling in de toekomst het best vormgegeven kan worden. Gebleken is dat een andere uitvoeringsvorm dan het eigen pensioenfonds vooralsnog geen aantrekkelijk perspectief biedt. Wel heeft het bestuur besloten om het bestuursmodel aan te passen door het opnemen van twee onafhankelijke externe professionele bestuursleden. Daarnaast is besloten om het totaal aantal bestuursleden per 1 juli 2018 terug te brengen van acht naar zes. Het

Kostenontwikkeling	2016	2016	2015	2015
	€	% van gemiddeld belegd vermogen	€	% van gemiddeld belegd vermogen
Pensioenbeheer	981	0,10	958	0,11
Vermogensbeheer	4.423	0,48	4.533	0,52

bestuur zal dan gaan bestaan uit twee externe deskundigen, twee vertegenwoordigers namens de werkgever, een vertegenwoordiger namens de actieve deelnemers en een vertegenwoordiger namens de pensioengerechtigden. Elders in dit bulletin vind je een artikel met meer informatie over het nieuwe bestuursmodel.

Goede waardering voor communicatie en Pensioenbureau

Het fonds heeft in 2016 een deelnemersonderzoek uitgevoerd om te inventariseren hoe de communicatie van het fonds en de serviceverlening van het Pensioenbureau worden ervaren. Ook zijn er vragen gesteld in het kader van het onderzoek naar de toekomstbestendigheid van het fonds. Het bestuur heeft de antwoorden op die vragen in zijn overwegingen en besluitvorming meegenomen. Met 927 respondenten heeft het onderzoek een zeer hoog responspercentage van 35,4 procent van de totale deelnemerspopulatie. Samengevat kan worden gesteld dat het fonds goed scoort wat de communicatie betreft. De respondenten gaven mooie rapportcijfers voor zowel het voldoen aan de open normen (tijdig: 8, duidelijk: 7,7, correct: 8 en evenwichtig 7,8) als de communicatie-instrumenten (website 7,4 en het pensioenbulletin 7,7). Verheugend is dat het Pensioen 1-2-3 het begrip van de regeling duidelijk heeft verbeterd. Het Pensioenbureau krijgt met een rapportcijfer van 7,8

een goede waardering van de deelnemers. Maar liefst 82 procent van de respondenten vindt het belangrijk dat het fonds een Pensioenbureau heeft met eigen medewerkers.

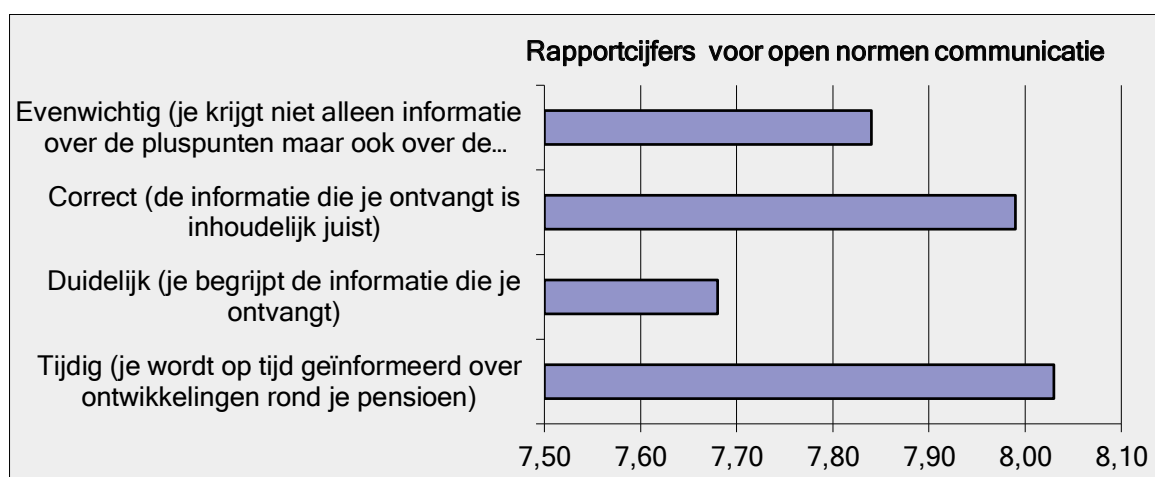
Wijzigingen in samenstelling bestuur

Met ingang van 1 juli 2016 is het aantal bestuurszetels verlaagd van tien naar acht. Tine van de Werken is in verband met het aanvaarden van een dienstbetrekking buiten Cosun op 1 juni 2016 teruggetreden als bestuurslid namens de werkgever. Olaf van Rheenen is teruggetreden als bestuurslid namens de werknemers. Volgens het rooster van aftreden is Ad van Dienst op 30 juni 2016 teruggetreden als bestuurder namens de pensioengerechtigden. Hij is opgevolgd door Ton Damen. Marianne van Os-Mulder - sinds 1 juli 2014 aspirant lid - is per 11 februari 2016 benoemd als bestuurslid namens de pensioengerechtigden.

Verantwoordingsorgaan en visitatiecommissie

In het jaarverslag zijn de bevindingen opgenomen van het verantwoordingsorgaan en de visitatiecommissie over het beleid van het bestuur. Tevens staat daarin de reactie van het bestuur op deze bevindingen en de aanbevelingen die de visitatiecommissie en het verantwoordingsorgaan hebben gedaan.

Het volledige jaarverslag is te downloaden via onze website www.pensioenfondscosun.nl. Klik onderaan de homepage bij Publicaties op de link Jaarverslagen. ■





Ook in 2017 weer geslaagd voor de haalbaarheidstoets

Het jaarverslag behandelt de resultaten van pensioenfonds Cosun over het afgelopen jaar. Sinds 2015 moeten wij, net als alle Nederlandse pensioenfondsen, jaarlijks een haalbaarheidstoets uitvoeren. Deze toets dient om te controleren of we op koers liggen om de in het beleid vastgelegde ambitie voor het pensioenresultaat over een lange periode van 60 jaar te halen. Net als in de voorgaande twee jaren zijn we in 2017 geslaagd voor de toets.

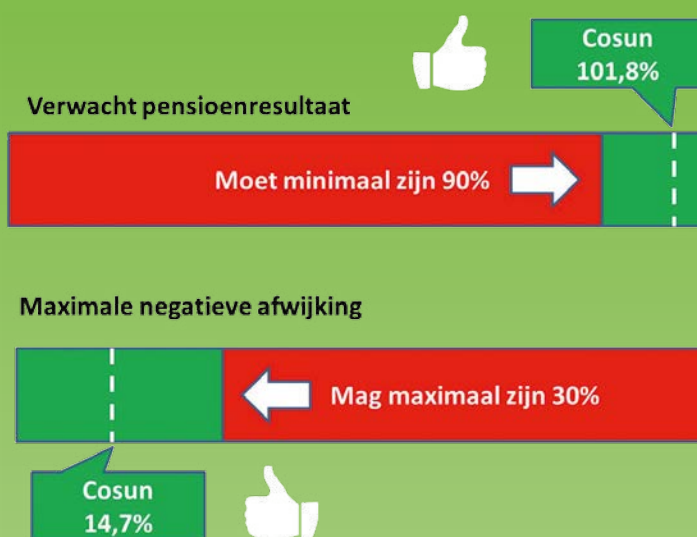
Bij de haalbaarheidstoets gaat het er vooral om in welke mate de pensioenuitkeringen over die periode van 60 jaar door toeslagverlening kunnen meegroeien met prijsstijgingen. De toets meet hoe ons beleid en de risicohouding uitpakken voor het gemiddelde pensioenresultaat van alle deelnemers op basis van 2.000 economische scenario's.

Verwacht resultaat ruim boven ondergrens

Als het pensioenresultaat 100% is, dan betekent dit dat pensioen over 60 jaar volledig wordt geïndexeerd om mee te groeien met de prijsstijgingen. In 2015 hebben de sociale partners en het bestuur van het pensioenfonds bepaald dat zij een ondergrens van 90% acceptabel vinden. Elk jaar moet in de haalbaarheidstoets worden gemeten hoe het verwachte pensioenresultaat zich verhoudt ten opzichte van die 90%. Op basis van de cijfers per eind 2016 is in het eerste kwartaal van 2017 de haalbaarheidstoets uitgevoerd. Daar kwam een verwacht resultaat uit van 101,8%. Dit is ruim beter dan de ondergrens.

Maximale afwijking ver binnen de marge

Een tweede belangrijke graadmeter is wat de maximale negatieve afwijking van het pensioenresultaat mag zijn bij



een 'slecht weer scenario' waarin de economische omstandigheden extreem tegenzitten. Pensioenfonds Cosun en de sociale partners hebben bepaald dat de maximale afwijking 30% van de eerder genoemde ondergrens van 90% mag zijn. Met een maximale afwijking van 14,7% slagen we ook op dit punt ruim voor de haalbaarheidstoets. ■

Johan Scheper lag nooit wakker van dalende beurskoersen

“Een pensioenfonds is een echt bedrijf. Met een vermogen van circa 950 miljoen euro is het pensioenfonds van Cosun zelfs het grootst binnen de coöperatie. Het besturen van het fonds is een serieuze verantwoordelijkheid.”



*Johan Scheper:
“Het zit in mijn
karakter om
verschillende
petten op te
kunnen heb-
ben.”*

Johan Scheper heeft dat bestuurswerk en lid van de beleggingscommissie jaren gedaan en was het afgelopen jaar ook voorzitter van de beleggingscommissie. Per 1 juli 2017 legt hij deze functies neer, met gemengde gevoelens zoals uit het gesprek zal blijken.

Lange loopbaan in suiker

Johan kijkt terug op een lange loopbaan in de suikerindustrie. Hij was financieel directeur van de suikerdivisie van CSM. Dat bedrijf werd in 2007 verkocht aan Cosun. Voor Johan, die in Purmerend woonde, betekende het dat zijn werkplek in het CSM kantoor in Diemen overging naar Dinteloord en later Breda. Het betekende een lange reistijd, “maar”, zegt Johan, “ik wilde meegaan met de CSM-mensen naar de nieuwe omgeving.” De eerste twee jaar hield hij zich bezig met de integratie van de twee suikerbedrijven. Daarna werd hij concerncontroller bij Cosun tot hij in 2011 met pensioen ging. “Ik was toen 62 en dat was destijds voor het management de verplichte pensioenleeftijd.”

Afwegen van belangen

Hij bleef wel bestuurder van het pensioenfonds. Al sinds 2003 was hij bestuurslid en lid van de beleggings-

commissie van het fonds van CSM Suiker. Hij was nauw betrokken bij verschillende samenvoegingen en is jarenlang een ervaren en gewaardeerd lid van het bestuur van het Cosun fonds. Het zorgvuldig afwegen van de belangen van verschillende groepen belanghebbenden is Johan goed afgegaan. “Het zit in mijn karakter om verschillende petten op te kunnen hebben en in teamverband samen te werken met vertegenwoordigers van de werkgever, werknemers en de gepensioneerden. Het gaat erom een goed evenwicht in de belangen aan te brengen, de premies zo goed mogelijk te beleggen en de risico's eerlijk te spreiden over de verschillende groepen en generaties. Ik was bestuurslid namens de werkgever, maar heb mij altijd als bestuurder in brede zin opgesteld. In de discussie was er ruimte voor iedereen. Er was vertrouwen in elkaar en in de besluiten die we na zorgvuldige afweging namen. Dat vertrouwen is nooit beschaamd.”

Prijskaartje

De kosten van de pensioenregeling zijn in de loop der jaren toegenomen. Johan vertelt dat hij daarvoor nooit door de werkgever op de vingers is getikt. “De sociale partners spreken met elkaar een pensioenregeling af en vervolgens wordt er een overeenkomst gesloten met het pensioenfonds om die regeling uit te voeren. Als de sociale part-

“Onze beleggingen zijn wereldwijd zeer breed gespreid”

ners een mooie pensioenregeling willen, dan hangt daar een prijskaartje aan en partijen weten welke risico's eraan verbonden zijn. Als de kosten stijgen, kunnen we als fonds niet zeggen: we doen de uitvoering toch maar tegen de oude prijs. Een bakker kan als de prijs van meel is gestegen immers ook niet het brood blijven leveren tegen de prijs van vorig jaar.”

Borreltje en sigaar

Johan heeft het bestuurswerk in de loop der jaren ingrijpend zien veranderen. "In de jaren 80 was het wellicht nog zo dat de fondsbestuurders een sigaar rookten en vervolgens hun handtekening zetten onder de prima cijfers die de actuaris en accountant hadden opgeleverd en de vergadering afsloten met een borreltje. Na de financiële crisis en de zeer lage rente waardoor pensioenfondsen hun

"Het vertrouwen is nooit beschaamd"

verplichtingen sterk zagen stijgen en de premie sterk is gestegen, staat de dekkingsgraad bij veel fondsen onder druk. Ook de bestuurslast en de eisen die aan bestuurders worden gesteld, zijn enorm toegenomen. Ik kon destijds gewoon worden benoemd. Nu moeten bestuurders eerst worden goedgekeurd door DNB. Ik ben wel steeds cursussen blijven volgen en vorige week heb ik nog mijn functioneringsgesprek gehad met het dagelijks bestuur."

Breed gespreide beleggingen

Johan is altijd lid geweest van de beleggingscommissie. Hij zou eigenlijk vorig jaar al zijn afgetreden maar omdat de voorzitter van de beleggingscommissie Tine van de Werken, Cosun verliet, vroeg het bestuur hem een jaar extra te blijven en voorzitter van de beleggingscommissie te worden. Heeft Johan in al die jaren nooit wakker gelegen als de koersen op de effectenbeurzen onderuit gingen? "Nooit", zegt hij. "Ik kijk niet zo naar dagwaarden, maar meer naar de ontwikkeling op lange termijn. Die schommelingen ebben weg tot de koersen weer naar een genormaliseerd niveau gaan. En als ik al kijk naar koersen, dan nog meer naar de Dow Jones index in de Verenigde Staten dan naar de Nederlandse AEX. Onze beleggingen zijn wereldwijd zeer breed gespreid. In Nederland is maar een klein deel van ons vermogen belegd. AXA Investment Management is onze vermogensbeheerder. Die heeft uitstekende mensen die ons vermogen beleggen op basis van onze ALM studie. Daarbij wordt de beleggingsportefeuille samengesteld op basis van de risico's die wij bereid zijn te nemen om onze verplichtingen en onze ambitie voor indexatie op langere termijn waar te kunnen maken."

Gemengde gevoelens

Als Johan praat over besturen en beleggen, spat het enthousiasme ervan af. Vindt hij het niet jammer om afscheid te nemen. "Ik heb er gemengde gevoelens over. Het

werk heb ik altijd heel boeiend gevonden en ik geniet van samenwerken met anderen. Aan de andere kant is het bestuurswerk steeds intensiever geworden. Het kostte me de laatste tijd 1,5 tot 2 dagen per week. Er waren jaarlijks 25 tot 30 vergaderingen voor het bestuur en de beleggingscommissie. Per vergadering moet je al gauw een paar honderd pagina's voorbereiden. Op de vergaderdagen zelf betekende het opstaan om zes uur, me netjes aankleden – ik ben nog van de oude garde die vindt dat hij een pak en stropdas moet dragen – en dan 135 kilometer rijden naar Breda en aan het eind van de middag weer terug. Zonder de ondersteuning van het thuisfront zou het niet zijn gelukt. We hebben een huisje in Spanje en vaak moest ik op tijd terug zijn voor de vergaderingen. Dus het is ook wel goed zo. Ik hoop wat vaker andere boeken dan pensioenstukken te lezen, wat meer te wandelen en te fietsen en met een sterrenkijker naar de planeten te kijken samen met mijn kleinzoon die daar ook interesse in heeft."



Willem van den Nieuwenhof bedankt Johan Scheper voor zijn inzet.

Mooie toekomst

Wat ziet Johan als hij via zijn sterrenkijker naar het Cosun pensioenfonds kijkt. "Dan zie ik een mooie toekomst. Belangrijk daarbij is dat het bestuur alert blijft op veranderingen en daarop adequaat reageert. Verder zal de dynamiek binnen het bestuur veranderen met de komst van de externe professionals. Het is zaak daar wijs en voorzichtig mee om te gaan." ■



John Vriends wordt aan het eind van de bestuursvergadering in de bloemetjes gezet.

John Vriends laat zich leiden door eigen verantwoordelijkheidsgevoel

"Het leukste aan het bestuurswerk vond ik om samen in een team uitdagingen op te pakken. Als we uiteindelijk alles goed hebben bekeken en een onderwerp netjes hebben afgerond met een weloverwogen besluit, dan kan ik daar best trots op zijn."

Als voorbeeld noemt John Vriends het onderzoek naar de toekomstbestendigheid van het Cosun pensioenfonds. "Het was heel interessant om alle mogelijkheden tegen het licht te houden en te concluderen: als we deze aanpassingen doen, kunnen we weer jaren vooruit."

Samenloop van ontwikkelingen

John neemt net als Johan Scheper op 1 juli 2017 afscheid als bestuurder van het pensioenfonds. Hij legt dan ook zijn functie als secretaris van het fonds neer. John vertelt dat

"We hebben de beste twee kandidaten gekozen"

zijn afscheid een samenloop van een paar ontwikkelingen is. "Ik ben twaalf jaar bestuurder van het pensioenfonds geweest en volgens de Code Pensioenfondsen is dat wel het maximum. Daarbij komt dat we ons bestuursmodel

gaan wijzigen door twee professionele externe bestuurders aan te trekken. Dat betekent dat er twee van de zittende bestuurders uit moeten. Volgens het rooster van aftreden was het dit jaar mijn beurt."

Productiemanager in Roosendaal

John neemt wel afscheid van het pensioenfonds, maar niet van Cosun, want hij blijft actief in zijn dagelijkse functie als productiemanager van de locatie In Roosendaal, waar hij leiding geeft aan 50 medewerkers. John kent een lange loopbaan in de suikerindustrie. Hij begon in 1982 als chemisch analist in het laboratorium van CSM in Breda. In 2005 startte hij als pensioenfondsbestuurder namens de deelnemers in het fonds van CSM Suiker. Ook in het fonds van Cosun zat hij op voordracht van de ondernemingsraad in het bestuur namens de deelnemers. "Ik heb het altijd een interessante uitdaging gevonden om iets te doen naast mijn dagelijks werk. Toen ik bestuurder werd, ben ik meteen begonnen met opleidingen. Nu is het andersom en moet je eerst de cursussen volgen voordat je bestuurder kunt worden."

Eigen verantwoordelijkheidsgevoel

Elke keer na een termijn van vier jaar moest John de overweging maken of hij door wilde gaan. "Ik heb wel nagedacht over stoppen omdat het bestuurswerk steeds meer tijd ging vergen en ook mijn dagelijks werk intensiever werd. Toch heb ik het bestuurswerk altijd voldoende interessant gevonden om het naast mijn baan te blijven doen. Het is belangrijk dat de deelnemers in het bestuur zijn vertegenwoordigd."

"Toezichthouder zou af en toe op de koffie moeten komen"

John vertelt dat hij van Cosun best tijd en ruimte heeft gekregen om het bestuurswerk erbij te doen. "Maar ik heb me toch vooral laten leiden door mijn eigen verantwoordelijkheidsgevoel. Ik heb een baan die niet makkelijk in uren te knippen is. Soms zijn er hele drukke tijden en soms is er meer ruimte. Het is wel zo dat ik zeker een gedeelte van het bestuurswerk in mijn eigen tijd heb moeten doen."

Ambtelijke uitwerking van regels

John heeft in de loop der jaren de eisen van de toezichthouder steeds strenger zien worden. "Daar zitten zeker goede elementen in", zegt hij "want we zijn als pensioenfondsen met iets heel belangrijks bezig en dat moet goed en professioneel gebeuren. Maar er zijn ook wel regels waarvan de bedoeling weliswaar goed is, maar de uitwerking heel ambtelijk is en ons werk onnodig zwaar maakt." Gevraagd naar een voorbeeld noemt hij de omvangrijke uitvraaglijsten van DNB waarvoor allerlei beleidsstukken moeten worden opgeleverd. "Ik zou het beter vinden als de toezichthouder af en toe eens op de koffie zou komen bij het bestuur om te spreken over een aantal onderwerpen. Ik denk dat DNB dan een beter beeld krijgt van wat er allemaal speelt. Een tijdje geleden zijn Willem van den Nieuwenhof, Cor Veraart en ik op bezoek geweest bij DNB om op hun uitnodiging te praten over een bepaald onderwerp. Dat gaat toch veel makkelijker dan alleen via papieren. Dat vonden de mensen van DNB zelf ook."

Weinig vragen op de werkvloer

Hoewel de collega's binnen het bedrijf wel wisten dat John in het bestuur van het pensioenfonds zat, is hij niet vaak op de werkvloer aangesproken over pensioenonderwerpen. "Het is echt zo dat het onderwerp pensioen mensen maar heel beperkt bezighoudt totdat ze bijna met pensioen gaan. Als er vragen zijn, gaan die meestal over

de persoonlijke pensioensituatie en daarvoor moet je toch voornamelijk bij het Pensioenbureau zijn."

John was ook lid van de Communicatiecommissie. "Dat was een interessante commissie, want hoe kun je een complex onderwerp als pensioen zo eenvoudig mogelijk maken. Ik denk dat we de afgelopen jaren daarin belangrijke slagen hebben gemaakt."

Kruisbestuiving

John is intensief betrokken geweest bij de selectie van de twee externe bestuurders: een vrouw en een man. "Ik weet dat diversiteit een belangrijk thema is, maar zelf heb ik er niet zo veel mee. Ik vind dat de kwaliteiten van de kandidaten absoluut bepalend dienen te zijn. Wat dat betreft, ben ik ervan overtuigd dat we de beste twee kandidaten hebben gekozen. Dat daar een jonge vrouw bij zit, is alleen maar prima. Een team van mannen en vrouwen is meer inspirerend dan een pure mannenwereld. Ik denk dat we met de externe bestuurders een nuttige kruisbestuiving krijgen naar andere fondsbesturen. Aan de andere kant moeten we borgen dat er goede mensen uit de eigen Cosun organisatie in het bestuur blijven."



*John Vriends:
"We zijn als
pensioenfondsen
met iets heel
belangrijks
bezig en dat
moet goed en
professioneel
gebeuren."*

Terugkijken met dankbaarheid

John vertrekt als bestuurder met een dubbel gevoel. "Aan de ene kant is het na twaalf jaar welletjes zo. Aan de andere kant heb ik het bestuurswerk altijd met veel plezier gedaan. Als ik terugkijk ben ik heel dankbaar dat ik mijn bijdrage heb mogen leveren. Het bestuurswerk was ook heel leerzaam en verbredend voor mezelf. Nu komt er meer tijd voor andere dingen zoals hobby's en ik ben in december opa geworden. Dat is een prachtige rol." ■

Lidwien Luijten gaat met pensioen:

"Als notulist moet je er een samenhangend verhaal van maken"

"Je moet goed kunnen luisteren en weten wat belangrijk is. Daarnaast moet je snel zijn. Vroeger schreef ik alles met een potloodje op. Later kwam de laptop en typte ik snel wat er in de vergaderingen werd gezegd. Eigenlijk was dat potloodje makkelijker, want dan kon je met pijltjes snel en makkelijk onderwerpen met elkaar verbinden."



*Lidwien Luijten:
"De onderwer-
pen werden
diepgaander
en specialisi-
scher."*

Het Pensioenbureau heeft vorige maand afscheid genomen van Lidwien Luijten, een vrouw met een heel specifieke vaardigheid: notulist bij de vergaderingen van Pensioenfonds Cosun en de vergaderingen van de centrale ondernemingsraad. Lidwien is met vervroegd pensioen gegaan na een loopbaan van 41 jaar bij Cosun.

Secretarieel werk

"In 1976 ben ik begonnen bij de Suiker Unie en heb daar vooral secretariaal werk gedaan. In 2003 ben ik op het hoofdkantoor bij het Pensioenbureau gekomen." Met de pensioenadministratie heeft Lidwien zich niet bezig gehouden en daardoor had zij niet veel contact met de deelnemers. Maar met de leden van de fondsorganen des te meer omdat zij bij de vergaderingen zat en de notulen maakte. Dat werk is in de afgelopen jaren veel intensiever geworden.

Diepgaander en specialistischer

"De onderwerpen werden diepgaander en specialistischer", zegt Lidwien. "Ik moest me soms inspannen om alles goed te begrijpen. Die notulen moesten behoorlijk uitgebreid zijn, niet alleen voor het bestuur maar ook voor DNB en de visitatiecommissie. Het bestuur zit er voor een evenwichtige behartiging van de belangen van alle groepen deelnemers. Die evenwichtigheid geldt ook voor de opzet van de notulen. Sommigen kunnen hun betoog met een paar prachtige volzinnen verwoorden, anderen hebben soms wat meer ruimte nodig om hun punt te maken. Dan moet je er als notulist een samenhangend verhaal van zien te maken."

Spin in het web

Hoewel het maken van de notulen een belangrijk deel van haar werk was, zag Lidwien zichzelf niet hoofdzakelijk als notulist. "Ik zag mezelf meer als een spin in het web. Ik hield losse eindjes in de gaten, signaleerde als er iets moest gebeuren of wanneer iets vergeten dreigde

"Voorlopig voelt het als een vakantie die heel goed bevalt"

te worden. Ik gaf correcties door in teksten van anderen, soms ook ongevraagd. Soms controleerde ik informatie in documenten op juistheid. Dat maakte het werk op het Pensioenbureau gevarieerd."

Constant alert en scherp

Een combinatie van persoonlijke en werkgerelateerde overwegingen deden haar besluiten met vervroegd pensioen te gaan. "Als notulist moet je constant alert en

scherp zijn. Aan het eind van een bestuursvergadering die vier uur kon duren, was ik soms heel moe. De notulen moesten vervolgens snel worden uitgewerkt om met de stukken voor de volgende vergadering mee te kunnen. Ik heb echter nooit concessies gedaan aan de kwaliteit van de notulen. Aandacht voor kwaliteit vond ik overigens belangrijk voor alles wat we op het Pensioenbureau deden.”

Tijd voor andere dingen

Voor Lidwien is het tijd voor andere dingen. “Ik ben begonnen met elke dag een uur te fietsen in een flink tempo. Dat is heerlijk. Daarnaast heb ik verschillende hobby's zoals lezen, schilderen en tuinieren. Op termijn ga ik wellicht eens kijken naar vrijwilligerswerk. Voorlopig voelt het als een vakantie die heel goed bevalt.” ■



De vriend van Lidwien schilderde haar op de fiets.

Jaarlijks pensioenoverzicht wordt eenvoudiger

Als je in actieve dienst bent ontvang je elk jaar een Uniform Pensioenoverzicht (UPO). Dit jaar zul je in september je UPO van pensioenfonds Cosun ontvangen. Je UPO ziet er dit jaar heel anders uit dan in voorgaande jaren. In plaats van een uitgebreid document met veel toelichting, krijg je nu een paar pagina's met korte teksten en iconen die ook voorkomen in het Pensioen 1-2-3. Dat Pensioen 1-2-3 vind je op onze website www.pensioenfondscosun.nl

Wat zie je op het UPO?

Op het UPO zie je het pensioen dat je tot en met 31 december 2016 bij pensioenfonds Cosun hebt opgebouwd en ook wat je naar verwachting krijgt als je op 67-jarige leeftijd met pensioen gaat. Verder zie je het pensioen dat je partner en je minderjarige kinderen krijgen als je zou komen te overlijden.

Inzicht in je totale pensioen

Het verwachte pensioen op het UPO is een momentopname, namelijk de stand per 31 december 2016. Meer actuele cijfers over je pensioen kun je vinden op de site www.mijnpensioenoverzicht.nl. Daar worden elk kwartaal de actuele gegevens van alle pensioenuitvoerders in Nederland ingevoerd. Bovendien vind je op die website



niet alleen je verwachte pensioen bij Cosun, maar ook het pensioen dat je bij andere werkgevers hebt opgebouwd en je AOW. Je kunt de nettobedragen zien zodat je weet hoeveel je straks te besteden hebt. Op de site kun je ook zien wat je partner en minderjarige kinderen krijgen als je komt te overlijden. Verder kun je aanklikken wat het pensioen wordt als je wat eerder of later met pensioen zou gaan. We raden je aan minstens één keer per jaar te kijken op www.mijnpensioenoverzicht.nl. Je logt in met je DigiD, je digitale identiteitscode van de overheid die je ook gebruikt bij het invullen van je belastingaangifte.

Gepensioneerden en gewezen deelnemers

Vanaf dit jaar gaan de pensioengerechtigden ook jaarlijks hun pensioenoverzicht ontvangen in de vorm van een UPO met iconen uit het Pensioen 1-2-3. Voor gewezen deelnemers wordt de opzet van het UPO eveneens gewijzigd. De frequentie van hun UPO blijft onveranderd. Zij ontvangen één keer per vijf jaar een UPO. ■



Pensioenfonds past bestuursmodel aan om kwaliteit en continuïteit te borgen

Het bestuur van pensioenfonds Cosun heeft in 2016 een onderzoek naar de toekomstbestendigheid van het fonds uitgevoerd. Daar is uitgekomen dat het wenselijk is om het bestuursmodel aan te passen met als doel het borgen van de kwaliteit en de continuïteit van het bestuur.

Er komen vanaf 1 juli 2017 twee onafhankelijke, externe professionals bij in het bestuur. Daarnaast is besloten om per 1 juli 2018 het totale aantal bestuursleden, inclusief de twee externe bestuurders, terug te brengen van acht naar zes.

Het bestuur zal vanaf 1 juli 2018 als volgt zijn samengesteld:

- Twee onafhankelijke externe professionals
- Twee leden namens de werkgever
- Eén lid namens de actieve deelnemers
- Eén lid namens de pensioengerechtigden

Gelijk vertegenwoordigd

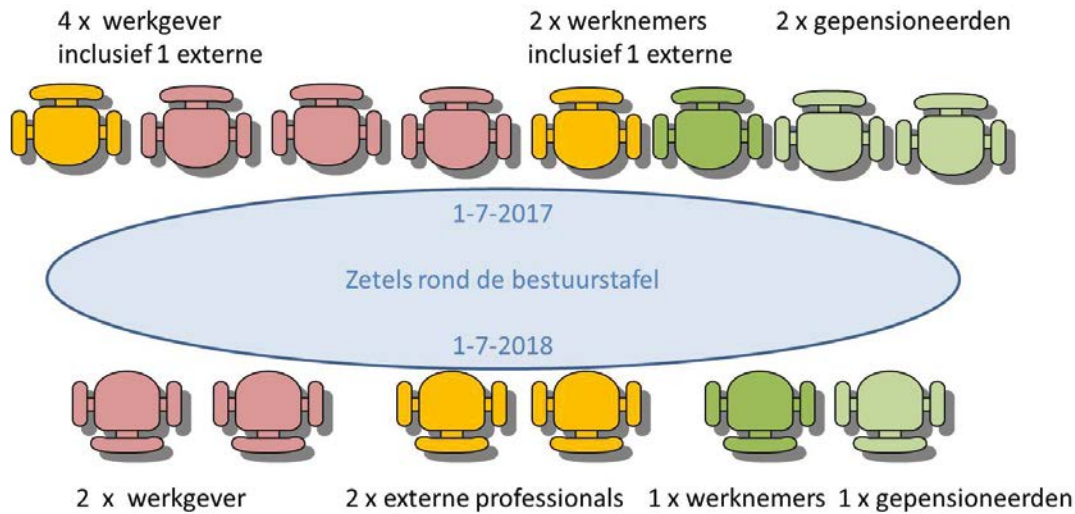
Met de vier bestuurders uit eigen Cosun gelederen houdt het bestuur vast aan het beginsel van pariteit. Dat wil

zeggen dat er in het bestuur evenveel leden namens de werkgever als namens de actieve deelnemers en pensioengerechtigden zitten. Tot voor 1 juli 2017 telde het bestuur acht leden. Per die datum treden Johan Scheper (bestuurder namens de werkgever) en John Vriends (bestuurder namens de werknemers) af. In dit bulletin vind je interviews met hen. Er blijven dan nog zes bestuurders uit Cosun kring over. Daar komen dus de twee externe bestuurders bij. Dan zijn er weer acht bestuursleden.

Geleidelijke overgang

Uiteindelijk moet het bestuur in 2018 terug naar zes leden. Johan Scheper en John Vriends treden volgens het rooster af per 1 juli 2017. Dat bood de mogelijkheid om geleidelijk de overgang te maken naar het nieuwe model. Een van de externe bestuurders zal dan namens

Schematisch ziet het er zo uit:



de werkgever in het bestuur komen en de ander namens de werknemers. Vervolgens zullen per 1 juli 2018 twee uit Cosun kring afkomstige bestuursleden die dan volgens het rooster aftreden, niet meer worden vervangen. Op dat moment worden de externe leden opnieuw benoemd, maar dan niet langer namens de werkgever of werknemers, maar als onafhankelijke bestuursleden. De sociale partners en het verantwoordingsorgaan zijn het eens met deze opzet. Die is daarna besproken met en goedgekeurd door de Nederlandsche Bank.

Keus uit ongeveer 70 kandidaten

In de vorige editie van het Pensioenbulletin schreven we dat er voor de invulling van de externe bestuurszetels een kandidaat zou worden gezocht met veel kennis van ver-

mogensbeheer. De andere kandidaat diende iemand te zijn met veel kennis en ervaring op het gebied van actuariaat en risicobeheersing.

Nadat er functieprofielen voor de externe bestuurders zijn opgesteld, zijn er advertenties geplaatst in verschillende media. Er hebben zich ongeveer 70 kandidaten gemeld. Hiervan zijn er 12 uitgenodigd voor een gesprek. Nadat een aantal van hen nog een gesprek had gehad met vier bestuursleden en de manager van het Pensioenbureau, zijn uiteindelijk twee kandidaten gekozen. Zij zijn voor benoeming voorgedragen bij De Nederlandsche Bank (DNB). Na goedkeuring door DNB hopen we de nieuwe bestuursleden te kunnen voorstellen in het volgende Pensioenbulletin.



Nieuwe secretaris

John Vriends, die per 1 juli 2017 afscheid neemt als bestuurslid, was ook secretaris van het bestuur van pensioenfonds Cosun. Wilfert van Veldhoven zal John als secretaris opvolgen. Wilfert is concern controller bij Cosun in Breda. Sinds 2012 is hij bestuurslid van pensioenfonds Cosun namens de werknemers. Als secretaris wordt Wilfert ook lid van het dagelijks bestuur van het fonds. ■



Nieuw kabinet moet besluiten over Pensioenstelsel

Bij het ter perse gaan van dit Pensioenbulletin was de formatie van een nieuwe regering nog verre van rond. Dat betekent dat er nog niet veel voortgang is met plannen voor een nieuw pensioenstelsel. Het bestuur van pensioenfonds Cosun volgt die ontwikkelingen nauwlettend. Via het bulletin houden we jullie op de hoogte.

De Nederlandse regering en de pensioensector willen het pensioenstelsel in Nederland aanpassen. Collectiviteit en solidariteit moeten behouden blijven, maar men wil het pensioenstelsel aan laten sluiten bij veranderingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt.

Vorig jaar heeft het Kabinet een nota gestuurd naar de Tweede Kamer met vier kernthema's. De eerste is een toereikend pensioen voor iedereen. De tweede is afschaffing van de doorsneepremie. Nu betaalt iedereen dezelfde pensioenpremie. De inkoop van pensioen voor een jongere is goedkoper dan voor een oudere. Het derde uitgangspunt is dat er een nieuw pensioencontract komt, waarbij meerdere alternatieven worden onderzocht. Het vierde uitgangspunt van de nota is meer keuzevrijheid en maatwerk.

SER moet advies geven

De Sociaal-Economische Raad (SER), die de regering adviseert over grote sociale en economische vraagstukken, moet komen met een advies. Uiteindelijk moet een nieuw kabinet een besluit nemen. Dat gaat waarschijnlijk nog wel een tijd duren.

Combinatie van twee alternatieven

Is er iets te zeggen over welke kant het op gaat? Het lijkt erop dat het nieuwe pensioencontract een combinatie kan worden van twee alternatieven. Deelnemers gaan daarin een persoonlijk pensioenvermogen (= een eigen spaarpot) opbouwen. Er wordt belegd volgens het life cycle-principe. Dat betekent dat het beleggingsbeleid afhankelijk is van je leeftijd. Als je jong bent, kan er meer risico worden genomen omdat er nog genoeg tijd is om te herstellen als er een tegenvaller komt. Naarmate je dichter bij je pensioen komt wordt het risico afgebouwd. In het nieuwe contract wordt in de aanloop naar de pensioenleeftijd langzamerhand een aanspraak ingekocht binnen een collectieve regeling met voordeliger pensioenaanspraken.

Nog veel discussie

Of dit allemaal realiteit wordt, staat nog te bezien. Er moet nog veel geregeld worden en er is nog veel discussie. Wij houden jullie op de hoogte van de ontwikkelingen. ■