



Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun

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

NR. 25 juni 2019

**Financieel en bestuurlijk
was 2018 een zwaar jaar**

Gedragscode voor pensioenfondsen

**Geen goed pensioen
zonder risico's te nemen**

**Na jaren onderhandelen eindelijk
een nationaal pensioenakkoord**



Het gaat om de mensen

Het Pensioenbureau zal in de komende jaren de uitvoering van de pensioenregeling blijven verzorgen, evenals de ondersteuning van het bestuur.

Natuurlijk zijn mijn collega's en ik daar bijzonder blij mee. Binnen Pensioenfonds Cosun is het een goede gewoonte om van tijd tot tijd alle fondsorganen, adviseurs en uitbestedingsrelaties te evalueren. Leveren we de kwaliteit waar het bestuur naar streeft en waar onze deelnemers recht op hebben?

Natuurlijk was het spannend toen in de afgelopen maanden in het bestuur werd gesproken over de taken en de toekomst van het Pensioenbureau. Volledige of gedeeltelijke uitbesteding van werkzaamheden aan een externe partij was daarbij een serieuze optie.

Gelukkig heeft het bestuur ervoor gekozen zowel de pensioenadministratie als de bestuursondersteuning ook in de toekomst door het eigen Pensioenbureau te laten verzorgen. Dat is een goede zaak. Ik zeg dat zeker niet alleen omdat daarmee de werkgelegenheid voor de medewerkers van het bureau is behouden. Ik vind oprecht dat de deelnemers het best geholpen zijn als ze met al hun vragen terecht kunnen bij eigen collega's die precies weten hoe de pensioenregeling in elkaar steekt en wat er binnen Cosun speelt.

Het bestuur heeft terecht geconcludeerd dat de bezetting van het bureau moet worden uitgebreid om de continuïteit te waarborgen. Immers, tussentijds personeelsverloop op een kleine afdeling waar sprake is van pensioenspecialisme, is moeilijk op korte termijn op te vangen. Daarnaast vragen pensioenuitvoering en alle hieraan verbonden eisen en verplichtingen steeds meer tijd en deskundigheid. Vandaar dat we op zoek zijn gegaan naar versterking van het team. We hopen nieuwe collega's in de komende pensioenbulletins te presenteren.

Voor nu wil ik onze tijdelijke kracht Teresa Breedijk bedanken, die ons eind augustus gaat verlaten en sinds eind februari 2018 steeds de lange reis vanuit Wijhe maakte om voor ons en onze deelnemers een steun en toeverlaat te zijn. Ook bedank ik mijn collega Stefan Bierhoff, die naast al het andere werk grotendeels de invoering van het nieuwe pensioensysteem heeft verzorgd.

Uiteindelijk gaat het om de mensen: zij maken het verschil. Ik vertrouw dat dit ook in de toekomst zo zal zijn.

Cor Veraart
Manager
Pensioenbureau



In dit nummer

Column Cor Veraart	2
Samenvatting Jaarverslag 2018	3
Wilfert van Veldhoven over Gedragscode Pensioenfonds	7
Nieuw deelnemersonderzoek in het najaar	9
Linda Gastelaars over risicobeheersing	10
Straks drie scenario's voor het pensioen	12
Nieuwe regels voor kleine pensioenen	14
Regering, werkgevers en vakbonden bereiken pensioenakkoord	15

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 pensioengerechtigden van het Pensioenfonds in een oplage van ca. 2700 exemplaren.

Redactie: Communicatie Montae, Rijswijk
Coverfoto: Joyce de Vries
Overige fotografie: Marcel de Hoog, stockfoto's
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

Samenvatting jaarverslag 2018:

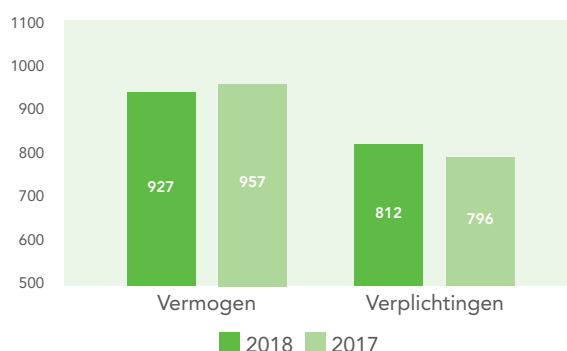
Financieel en bestuurlijk een zwaar jaar

Voor Pensioenfonds Cosun was 2018 een zwaar jaar, zowel financieel als bestuurlijk. Door de wereldwijde malaise op de financiële markten in het vierde kwartaal kwam het totale beleggingsrendement uit op -2,4%. Bestuurlijk was 2018 een zwaar jaar omdat er veel werk verzet moest worden voor onder meer invoering van nieuwe Europese en Nederlandse wetgeving. Verder werd een nieuw administratiesysteem in gebruik genomen en waren er aanpassingen in de pensioenregeling en het beleid.

Financiële positie verslechterd

De financiële positie van het Fonds is in 2018 verslechterd ten opzichte van 2017. Het belegd vermogen daalde van € 957 miljoen per eind 2017 naar € 927 miljoen per eind 2018 door de negatieve ontwikkelingen op de financiële markten in het vierde kwartaal van 2018. De pensioenverplichtingen stegen van € 796 miljoen naar € 812 miljoen, voornamelijk als gevolg van de zeer lage rente.

VERMOGEN EN VERPLICHTINGEN IN € X MILJOEN



KERNCIJFERS (BEDRAGEN IN € X 1.000)

	2018	2017	2016	2015	2014
Aantallen verzekerden					
Actieve deelnemers	957	949	926	942	973
Premievrije deelnemers	577	566	565	563	568
Pensioengerechtigden	1.674	1.677	1.684	1.680	1.674
Totaal	3.208	3.192	3.175	3.185	3.215

Reglementsvariabelen

Toeslagen niet-actieven (1 januari jaar+1)	1,34%	0,78%	0,00%	0,16%	0,42%
Toeslagen actieven (1 januari jaar+1)	0,00%	3,79%	0,00%	2,20%	2,31%

Pensioenuitvoering

Verschuldigde premie	21.439	16.199	20.975	19.766	17.999
Kostendeekkende premie	21.439	16.199	20.975	18.210	17.085
% Premie van premiepensioensalaris	37,6%	30,3%	39,6%	37,3%	31,1%
Pensioenuitvoeringskosten	1.274	854	952	924	865
Uitkeringen	26.693	26.666	26.188	25.416	24.722

Vermogenssituatie en solvabiliteit

Pensioenvermogen	926.937	956.728	922.599	841.119	845.695
Technische voorzieningen/ Pensioenverplichtingen	811.633	795.629	810.920	759.894	715.125
Solvabiliteit	115.304	161.099	111.679	81.225	130.571

Dekkingsgraad	114,2%	120,2%	113,8%	110,7%	118,3%
Vereiste dekkingsgraad	116,2%	117,2%	117,2%	114,8%	108,5%
Beleidsdekkingsgraad	119,1%	119,4%	109,8%	112,9%	-
Reële dekkingsgraad	96,8%	97,6%	90,6%	92,0%	89,1%
Saldo van baten en lasten	-45.795	49.420	30.454	-49.346	11.743

Percentage rentetermijnstructuur	1,33%	1,44%	1,27%	1,63%	1,79%
----------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Beleggingsportefeuille

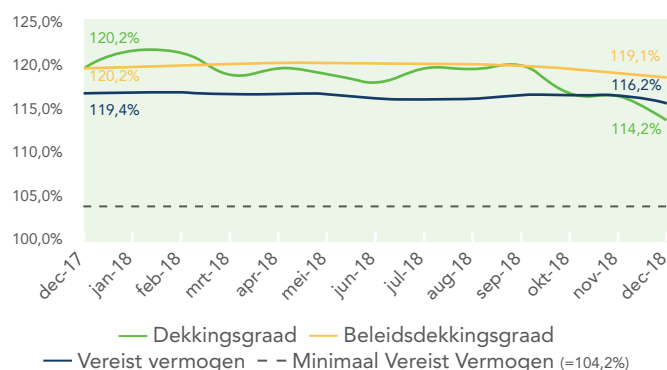
Liability matchingportefeuille	56,1%	55,7%	52,1%	37,3%	30,2%
Return portefeuille	43,8%	43,8%	48,2%	62,7%	70,5%
Valuta-afdekking	0,1%	0,5%	-0,3%	0,0%	-0,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Beleggingsperformance

Liability matchingportefeuille	1,4%	-2,6%	14,7%	-3,2%	76,5%
Return portefeuille	-1,4%	4,4%	14,1%	-0,7%	3,9%
Totaal	-2,4%	4,7%	10,9%	-1,7%	18,4%

Daling dekkingsgraad

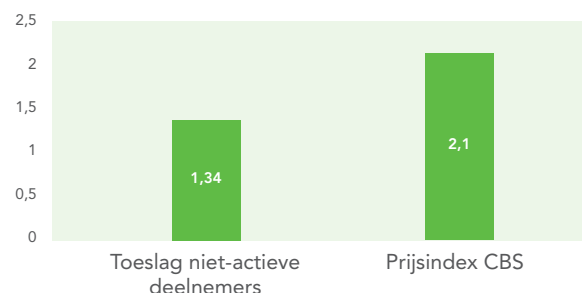
Door de turbulente ontwikkelingen aan het eind van het jaar daalde de dekkingsgraad van 120,2% in december 2017 tot 114,2% eind december 2018. Daarmee lag de dekkingsgraad onder het voor het Fonds vereiste niveau van 116,2%. Overigens is de dekkingsgraad in 2019 inmiddels weer boven dat niveau gestegen. De beleidsdekkingsgraad, die het gemiddelde van de dekkingsgraad over de laatste 12 maanden weergeeft, daalde slechts licht: van 119,4% per eind 2017 tot 119,1% per eind 2018.



Gedeeltelijke toeslag voor niet-actieve deelnemers

Doordat de beleidsdekkingsgraad bepalend is voor het beleid voor de toeslagverlening, kon het bestuur per 1 januari 2018 toch een gedeeltelijke toeslag geven aan de niet-actieve deelnemers. Hun toeslag is gekoppeld aan de ontwikkeling van de CBS prijsindex. Die was met 2,1% gestegen in de periode oktober 2017 tot oktober 2018. Op basis van het toeslagbeleid kon het bestuur een gedeeltelijke toeslag van 1,34% toekennen. Voor de actieve deelnemers was er geen toeslag. Hun toeslag is namelijk gekoppeld aan de loonontwikkeling binnen Cosun en die was in 2018 0%.

TOESLAGVERLENING IN % NIET-ACTIEVE DEELNEMERS IN 2018



Negatief beleggingsrendement

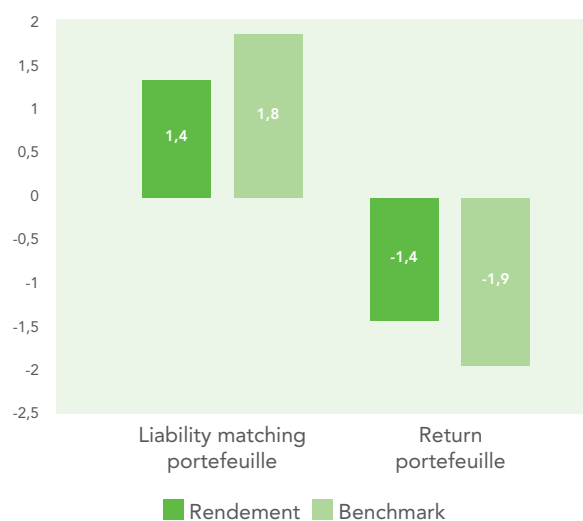
Zoals eerder vermeld, was 2018 een slecht jaar voor de beleggingen. De beleggingsportefeuille van het Fonds

is verdeeld in twee delen: de liability matchingportefeuille (in 2018 56,1% van de totale portefeuille) en de return portefeuille (43,8% van de totale portefeuille). De eerste bestaat uit beleggingsinstrumenten om rentedalingen af te dekken. De tweede uit beleggingen om extra rendement te behalen om de kosten van de pensioenregeling en toeslagverlening te kunnen betalen. Naast de twee genoemde delen is nog 0,1% van de portefeuille bestemd voor afdekking van het valutarisico. De liability matchingportefeuille heeft vanwege de daling van de marktrente een positief rendement van 1,4% behaald. Dit was wel iets lager dan de 1,8% van de benchmark, de maatstaf waarmee het rendement wordt vergeleken.

De returnportefeuille liet door de sterk gedaalde aandelenkoersen een negatief rendement zien van -1,4%. Dit is beter dan de -1,9% van de benchmark.

Als we de afdekking van de valuta meenemen, liet de totale beleggingsportefeuille in 2018 een negatief rendement zien van -2,4%, terwijl in 2017 een positief rendement van 4,7% werd behaald.

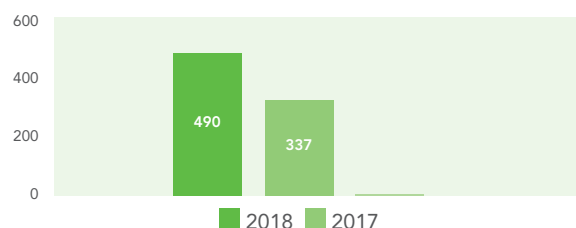
BELEGGINGSRENDEMENT 2018 IN %



Pensioenbeheerkosten hoger door eenmalige kosten

De kosten voor het pensioenbeheer stegen van € 0,9 miljoen in 2017 tot € 1,3 miljoen in 2018. De totale kosten per deelnemer stegen van € 337 in 2017 tot € 490 in 2018. Deze forse toename is te verklaren door eenmalige kosten, zoals de implementatie van het nieuwe pensioenadministratiepakket en kosten voor de invoering van nieuwe wetgeving. Daarnaast zijn in 2018 kosten gemaakt voor de periodieke ALM-studie, die eens per 3 jaar wordt uitgevoerd.

PENSIOENBEHEERKOSTEN PER DEELNEMER IN €



Kosten vermogensbeheer lager door passief beleggen

De kosten voor het vermogensbeheer gingen omlaag van € 4,2 miljoen in 2017 naar € 3,4 miljoen in 2018. Uitgedrukt als percentage van het beheerd vermogen, daalden deze kosten van 0,45% in 2017 naar 0,35% in 2018.

De transactiekosten voor de beleggingen daalden van € 1,1 miljoen in 2017 naar € 0,7 miljoen in 2018. Dit is een daling van 0,11% naar 0,08% van het beheerd vermogen. De kosten van het vermogensbeheer zijn gedaald door de eerder ingezette wijziging van actief naar passief beleggen voor enkele beleggingscategorieën. Met passief beleggen zijn lagere kosten gemoeid. Daarnaast zijn door onderhandelingen met vermogensbeheerders in 2018 kostenreducties behaald.

VERMOGENSBEHEERKOSTEN IN % BELEGD VERMOGEN



Veel werk door nieuwe wetten

In 2018 heeft het Fonds na uitgebreid onderzoek en overleg een nieuw pensioenadministratiesysteem aangeschaft dat inmiddels naar behoren functioneert. Het bestuur is druk geweest met het invoeren van twee nieuwe Europese wetten. De eerste is de Algemene verordening gegevensbescherming, die de bescherming van persoonsgegevens aanscherpt. Het Fonds heeft tijdig alle maatregelen getroffen om aan de nieuwe wet te doen. De tweede is IORP II. IORP staat voor Institutions for Occupational Retirement Provision. Het is de twee Europese richtlijn voor collectieve aanvullende pensioenen. Er is beleid geformuleerd, documenten zijn aangepast en sleutelfuncties ingericht.

Er is ook actie ondernomen naar aanleiding van Nederlandse wet- en regelgeving. Zo is per 1 januari 2018 de pensioenrichtleeftijd verhoogd van 67 naar 68 jaar.

Verder zijn de kapitalen van de collectieve spaarregeling omgezet in reguliere pensioenaanspraken. Zo konden buitenproportionele kosten als gevolg van de Wet Verbeterde Premieregeling worden voorkomen. Ook kwam er nieuwe wetgeving voor het afkopen van kleine pensioenen. Het Fonds heeft besloten mee te werken aan automatische uitgaande waardeoverdracht van kleine pensioenen (zie het aparte artikel elders in dit bulletin).

Stappen gezet in beleggingsbeleid en risicobeheersing

In 2018 is weer een asset liability management (ALM) studie uitgevoerd om het beleggingsbeleid zo goed mogelijk af te kunnen stemmen op de ontwikkeling van de pensioenverplichtingen. Dit heeft geresulteerd in een aantal aanpassingen in het beleggingsbeleid. Ook is het beleid voor maatschappelijk verantwoord beleggen verder nader geformuleerd. Het Fonds heeft daarbij de overtuiging dat bedrijven die goed presteren op criteria van maatschappelijk verantwoord ondernemen op de langere termijn een beter rendement/risicoprofiel hebben.

Op het gebied van risicomanagement zijn belangrijke stappen gezet. Per 1 januari 2019 is een risicomanagementcommissie ingesteld en het handboek risicomanagement is ontwikkeld. In dit bulletin staat een interview met bestuurslid Linda Gastelaars waarin zij uitlegt welke risico's het Fonds loopt en wat het bestuur doet om die risico's goed te beheersen.

Wijzigingen in bestuur

In 2018 is de tweede fase van het nieuwe bestuursmodel ingevoerd. Daardoor is per 1 juli 2018 het bestuur in samenstelling teruggegaan van acht naar zes leden. Volgens het reguliere rooster van aftreden zijn Marianne van Os-Mulder en Willem van den Nieuwenhof afgetreden. Het bestuur is hun erkentelijk voor hun bijdrage voor het Fonds, waarbij Willem van den Nieuwenhof ook gedurende een groot aantal jaren het bestuur als voorzitter heeft geleid. Wilfert van Veldhoven is benoemd als voorzitter, Linda Gastelaars als secretaris en Wijnand Pirée als vicevoorzitter van het bestuur.

Volledig jaarverslag op website

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.



Code Pensioenfondsen biedt houvast voor goed bestuur

Hoe bestuur je een pensioenfonds, hoe houd je er intern toezicht op en hoe leg je verantwoording af aan je belanghebbenden? Dat is kort gezegd waar het om gaat in de Code Pensioenfondsen, die in 2014 is opgesteld door de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid. Vorig jaar is de code vernieuwd. Wat betekent de code in de praktijk voor Pensioenfonds Cosun? We vroegen het aan bestuursvoorzitter Wilfert van Veldhoven.

"De code biedt een goed houvast voor wat je als deelnemer of andere belanghebbende van een goed functionerend pensioenfondsbestuur mag verwachten", zegt Wilfert. "Is er voldoende deskundigheid en betrokkenheid, hoe is de onderlinge samenwerking en is er voldoende diversiteit binnen het bestuur? De code is een set afspraken binnen de pensioensector waarbij het principe 'pas toe of leg uit' geldt. Als je je aan bepaalde afspraken niet wil conformeren, moet je uitleggen waarom je afwijkt. We leggen verantwoording af van hoe we omgaan met de code aan de visitatiecommissie, die bij ons het intern toezicht verzorgt. Daarnaast rapporteren we erover in ons jaarverslag."

In 2018 is de code bondiger geworden en gegroepeerd volgens acht thema's. We vroegen Wilfert een korte reactie te geven op elk van die thema's.

Vertrouwen waarmaken

"Om dit te kunnen doen, moeten we de belangen van iedereen voldoende in beeld houden. We moeten de pensioenregeling naar beste vermogen uitvoeren en daarbij niet alleen naar vandaag kijken, maar ook een visie en strategie voor de lange termijn hebben. We moeten zorgen voor een beleggingsbeleid dat voldoende meerwaarde creëert om de pensioenen te laten meestijgen met de lonen en prijzen. Ook moeten we zorgen dat we alle risico's in beeld hebben en maatregelen nemen om die risico's te beheersen."

Verantwoordelijkheid nemen

"Dit heeft te maken met hoe we georganiseerd zijn, hoe we als bestuur de taken en verantwoordelijkheden uitvoeren. Hebben we voldoende deskundigheid op alle kennisgebieden en hebben we goede overeenkomsten

met onze uitbestedingsrelaties? We moeten heldere afspraken maken met de partijen met wie we samenwerken en actie kunnen nemen als er zaken niet goed gaan. We moeten voortdurend aandacht hebben voor kwaliteit en daarbij onze eigen rol kritisch evalueren.”

Integer handelen

“Dit is vooral goede afspraken maken met elkaar. We brengen bijvoorbeeld de nevenfuncties van alle bestuursleden zorgvuldig in kaart. Er mogen geen potentieel tegengestelde belangen zijn. Het kan bijvoorbeeld niet zo zijn dat een bestuurslid als privépersoon ook een bepaalde binding heeft met een van onze vermogensbeheerders. Tijdens elke bestuursvergadering hebben we een ‘compliance rondje’ waarbij we alle uitnodigingen die we krijgen doornemen zodat we de schijn van belangenverstrengeling steeds vermijden.”

Kwaliteit nastreven

“We streven naar kwaliteit in ons functioneren als bestuur. Om die kwaliteit te kunnen waarborgen doen we veel aan permanente educatie, door bijvoorbeeld studiemiddagen over actuele thema’s. Als er verschuivingen zijn in de portefeuilles van bestuursleden zorgen we ervoor dat zij hun kennis op de nieuwe gebieden kunnen verdiepen. Het streven naar kwaliteit geldt natuurlijk niet alleen voor het bestuur, maar ook voor de andere fondsorganen, het Pensioenbureau en al onze samenwerkingspartners.”

Zorgvuldig benoemen

“Voor de bezetting van het bestuur en het verantwoordingsorgaan kijken we of alle kennisgebieden voldoende zijn vertegenwoordigd. We willen in het bestuur niet alleen mensen met beleggingsexpertise. Als er een vacature is, kijken we goed naar welke competenties nodig zijn. Daarbij letten we ook op voldoende diversiteit. We willen niet dat het bestuur voldoet aan het stereotype beeld van een groep oudere heren. Het is voor een klein bestuur van een ondernemingspensioenfonds moeilijker om dit te realiseren, maar we doen er hard ons best voor.”

Gepast belonen

“Geheel in de geest van de code voeren wij een beheerst en duurzaam beloningsbeleid. Daarbij kijken wij naar de lange-termijn doelstellingen van het Fonds, wat passend is binnen Cosun, de functie-eisen, de verantwoordelijkheden en de tijd die nodig is om de functie goed te vervullen. Bestuurders die in dienst zijn van Cosun, zoals ik, krijgen geen vergoeding. Cosun betaalt hun salaris voor

hun reguliere baan en stelt hen in staat een deel van hun tijd te besteden aan het pensioenfonds. We hebben twee externe bestuurders. Die krijgen een vaste jaarlijkse vergoeding en nog vacatiegeld per vergadering. Het pensioengerechtigde bestuurslid krijgt ook een vacatievergoeding per vergadering en reiskosten. De pensioengerechtigde leden van het verantwoordingsorgaan krijgen een kleine jaarlijkse vergoeding en daarnaast vacatiegeld per vergadering. We zijn heel transparant over de vergoedingen. In het jaarverslag over 2018 kun je alle bedragen lezen.”

Toezichthouden en inspraak waarborgen

“Voor de code gaat het hierbij om het intern toezicht. Wij hebben dat als kleiner ondernemingspensioenfonds geregeld via een visitatiecommissie, die één keer per jaar ons controleert door gesprekken te houden en documenten door te nemen. We zouden, ook in het kader van de nieuwe Europese pensioenrichtlijn IORP II, het intern toezicht een wat permanenter karakter willen geven waarbij we meerdere keren per jaar in contact treden met de visitatiecommissie.

“Onze eigen rol kritisch evalueren”

Wat de inspraak betreft, denk ik dat wij als bestuur veel aandacht besteden aan de dialoog met de verschillende gremia. We hebben een geregeld en goed contact met de sociale partners binnen Cosun en ook met het verantwoordingsorgaan. Verder hebben we periodiek overleg met de Vereniging van Gepensioneerden. Het is belangrijk om constructief met elkaar te overleggen en daar goede dingen mee te doen.”

Transparantie bevorderen

“Wij doen ons best om in brede zin zo transparant mogelijk over ons beleid te communiceren. Daarvoor hebben we onder meer ons jaarverslag, de website en de pensioenbulletins. Maar ook sturen wij altijd de volledige notulen van de bestuursvergaderingen naar het verantwoordingsorgaan. Lang niet alle fondsen doen dat. Daarnaast publiceren wij ook de hoofdpunten uit de bestuursvergaderingen in de rubriek ‘Van de bestuurstafel’ op onze website. Wij vinden het belangrijk dat we de besluitvorming binnen het bestuur goed uitleggen. Als we open communiceren bouwen we daarmee aan vertrouwen bij onze deelnemers en andere belanghebbenden.”



Eerst nog even het deelnemersonderzoek van het pensioenfonds

Nieuw deelnemersonderzoek in najaar 2019

Bij en in het Pensioenbulletin van oktober 2019 zul je een vragenlijst vinden voor een nieuw deelnemersonderzoek. In 2016 hebben we voor het eerst een deelnemersonderzoek gehouden. We wilden toen jullie mening weten over uitvoering van de pensioenregeling door het eigen pensioenfonds, het bestuur van het fonds, onze communicatie, ons Pensioenbureau en ons beleggingsbeleid.

Veel gedaan met resultaten

Meer dan 35% van onze deelnemers heeft toen meegedaan, een zeer hoog percentage voor een dergelijk onderzoek. Het bestuur was positief verrast door de resultaten en heeft er veel mee gedaan. Zo heeft jullie mening het bestuur gesterkt in de beslissing om de komende jaren de pensioenregeling te laten blijven uitvoeren door het eigen pensioenfonds. Ook bleek er uit de resultaten voldoende steun voor het aanstellen van externe bestuurders en zijn er naar aanleiding van de resultaten aanpassingen in de communicatie geweest.

Herhalen om de drie jaar

Het bestuur heeft na het eerste deelnemersonderzoek besloten het onderzoek om de drie jaar te herhalen.

Vandaar dat we dit najaar weer een onderzoek gaan doen. Je kunt vragen verwachten over dezelfde thema's als in het eerste onderzoek, zodat we kunnen kijken of jullie mening is veranderd. Ook gaan we in op thema's die de afgelopen tijd meer aandacht krijgen zoals duurzaamheid.

Daadwerkelijk invloed op het beleid

We hopen van harte dat jullie weer even enthousiast meedoen als de vorige keer. Net als toen zullen we weer een leuke prijs verloten onder de deelnemers. Maar het belangrijkste is dat jullie via deelname aan het onderzoek daadwerkelijk invloed hebben op het beleid van het Fonds. Ook nu zal het bestuur weer serieus met de resultaten van het onderzoek aan de slag gaan.



Geen goed pensioen zonder risico's te nemen

"Pensioenfonds Cosun moet wel financiële risico's nemen om de pensioenregeling betaalbaar te houden en te zorgen dat we het pensioen kunnen indexeren. Als we al het kapitaal op een spaarrekening zetten waarop we bijna geen rendement maken, weten we zeker dat indexatie er niet inzit."

Linda Gastelaars heeft als lid van het bestuur van Pensioenfonds Cosun risicomangement als speciaal aandachtsgebied. Ze is voorzitter van de Risicomanagementcommissie. Onze eerste vraag is met welke risico's het Fonds te maken heeft. Dat blijken er nogal wat te zijn. "Op hoofdlijnen kun je onderscheid maken naar financiële risico's en niet-financiële risico's.", zegt Linda. "Bij financiële risico's kan iedereen zich vast wel iets voorstellen. Als bijvoorbeeld de aandelenkoersen op de beurzen onderuitgaan, dan is dat een financieel risico

dat ons flink kan raken. Bij niet-financiële risico's moet je denken aan integriteitsrisico's, operationele risico's, uitbestedingsrisico's, informatie technologierisico's, juridische risico's en omgevingsrisico's. Die laatste categorie heeft te maken met wat er in de politiek gebeurt, maar ook met wat de sociale partners binnen Cosun met elkaar afspreken."

Risico's in kaart brengen

Het gaat er volgens Linda om dat het Fonds alle voorkomende risico's zo goed mogelijk in kaart brengt, inschat wat de kans is dat een risico

zich daadwerkelijk voordoet en wat dan de gevolgen zijn voor het pensioenfonds en de pensioenen van de deelnemers. "Bij financiële risico's is dat makkelijker. Daar kun je werken met rekenmodellen en dus de risico's in cijfers vertalen, waarbij je natuurlijk wel allerlei aannames moet doen. Bij niet-financiële risico's is dat veel moeilijker. Daar moet je bij inschatten van de risico's veel meer leunen op de kennis en ervaring van de betrokken mensen."

In de genen van het pensioenfonds

Toen Linda in 2017 als bestuurslid

aantrad, had het Fonds de risico's al goed in kaart gebracht. "Van de risico's waren de kans en de impact bepaald en ook de beheersingsmaatregelen die nodig waren om de risico's op een acceptabel niveau te houden, waren inzichtelijk gemaakt. Maar het risicobeheer moest nog meer in de genen van het pensioenfonds komen. We hebben stappen gezet om risicomanagement meer te doorleven, om het meer expliciet te maken en te betrekken in alle discussies in het bestuur."

"Risicomanagement is een sleutelfunctie in de nieuwe Europese pensioenrichtlijn IORP II"

Risicobereidheid

In 2017 heeft het Fonds een handboek gemaakt waarin het risicomanagementbeleid is beschreven. "Afgelopen jaar hebben we stappen gezet om het beleid uitgebreider te omschrijven. Dit is vastgelegd in het handboek. Ook in 2019 zetten we weer stappen om het risicomanagement naar een hoger niveau te brengen. We zijn alle risico's aan het evalueren en willen ze nog beter doorleven. Daarbij kijken wij ook weer goed naar hoeveel risico we bereid zijn om te nemen en welke beheersingsmaatregelen nodig zijn om een risico voor ons acceptabel te houden. We rapporteren op kwartaalbasis aan het bestuur."

Linda legt uit dat het veel werk is om dit allemaal op te zetten. "Maar", zegt ze, "als het eenmaal klaar is en het risicomanagement als continu proces is geïntegreerd in de bedrijfsvoering, gaat het makkelijker."

Sleutelfunctie

Risicomanagement is een van de

sleutelfuncties in het kader van de nieuwe Europese pensioenrichtlijn IORP II. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen een sleutelfunctiehouder, die verantwoordelijk is voor het risicomanagement en een vervuller, die helpt bij het uitvoeren. "Het is de bedoeling dat ik de sleutelfunctiehouder word", vertelt Linda. "Maar De Nederlandsche Bank moet daar nog haar goedkeuring aan geven. De Risicomanagementcommissie wordt de vervuller."

Papieren tijger

Risicomanagement is volgens Linda geen statisch onderwerp. Risico's zijn aan veranderingen onderhevig en soms komen er nieuwe bij. "We moeten voorkomen dat risicobeheersing een papieren tijger wordt."

We moeten steeds alert om ons heen kijken en de juiste gesprekken voeren waarbij we niet alleen de onderwerpen op ons standaardlijstje doornemen." Als voorbeeld van de dynamiek, noemt Linda de recente besluitvoering over de uitvoering van de pensioenregeling. "Dit is in het verleden altijd gedaan door ons eigen Pensioenbureau. De discussie was of we daarmee wilden doorgaan of dat we de uitvoering zouden uitbesteden aan een externe partij. De voorkeur was om de uitvoering ook in de toekomst te laten verzorgen door het eigen Pensioenbureau, maar daarbij hadden we wel te maken met een continuïteitsrisico naar de toekomst toe. Als beheersingsmaatregel van dat risico hebben we besloten op zoek te gaan naar uitbreiding van de personeelsbezetting van het bureau. Zo moeten we steeds risico's evalueren en uitdiepen zodat we voor onze deelnemers en alle andere betrokkenen de zaken goed op orde hebben."



Linda Gastelaars: "We moeten voorkomen dat risicobeheersing een papieren tijger wordt."



Voortaan je verwachte pensioen in drie scenario's

Vanaf eind september 2019 gaat Pensioenfonds Cosun je te bereiken pensioen in drie scenario's tonen: een verwacht scenario, een optimistisch scenario en een pessimistisch scenario.

Op je jaarlijkse pensioenoverzicht (UPO) zie je niet alleen hoeveel pensioen je al hebt opgebouwd, maar ook het pensioen dat je naar verwachting kan bereiken als je tot je pensioenleeftijd bij Cosun blijft werken. Dat is nu één bedrag, maar dat worden er straks drie.

De reden is dat de overheid deelnemers aan pensioenregelingen een beter inzicht wil geven in de koopkracht van hun pensioen. Het uiteindelijke pensioen kan immers mee- of tegenvallen. Als er een reeks van jaren is met tegenvallende beleggingsopbrengsten en

zeer lage rente en dus geen of weinig toeslagverlening, kan het pensioen lager uitvallen dan verwacht. Aan de andere kant kan er bij jarenlange gunstige omstandigheden en volledige toeslagverlening ook een beter pensioen uitkomen dan verwacht.

Bedragen in euro's van nu

De bedragen worden getoond in reële termen in euro's van nu. Dat betekent dat een pensioen van € 100 van nu over een jaar nog € 98 waard is (door de inflatie) als er geen toeslag wordt verleend. Daardoor

krijg je een beter beeld van wat de koopkracht van je pensioen zal zijn.

Beschikbaar na eind september

In het Pensioenregister – de website www.mijnpensioenoverzicht.nl – kun je de drie verwachte scenario's zien na 30 september 2019. Op het UPO krijg je de scenario's te zien vanaf het UPO 2020 dat de stand van je pensioen per 31-12-2019 weergeeft. Als je na 30 september 2019 tussentijds een pensioenoverzicht opvraagt, zijn daarop ook de drie scenario's vermeld. De drie bedragen worden gecommuniceerd via de navigatiemetafoor (zie afbeelding).

Gebruik maken van berekeningen voor haalbaarheidstoets

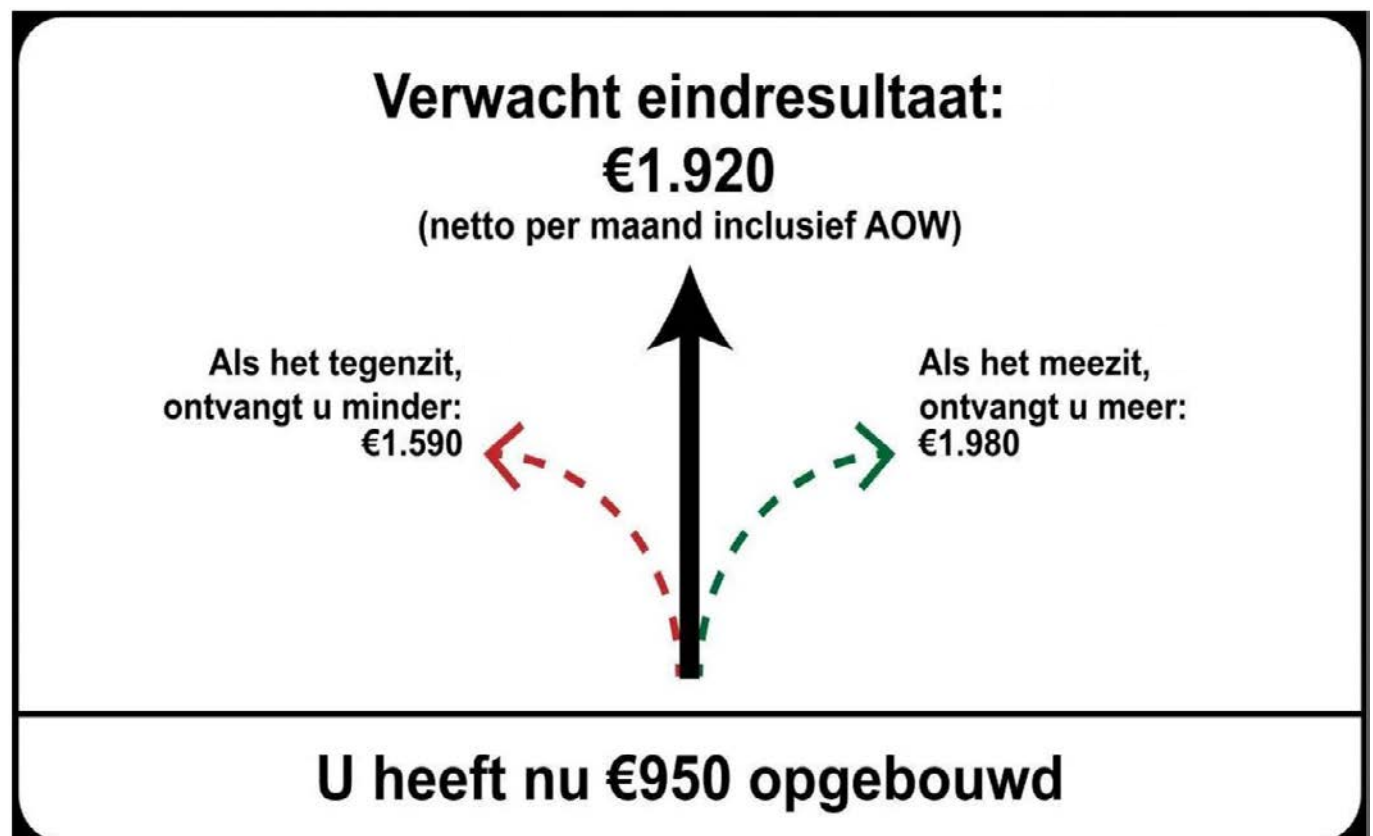
De basis voor de drie scenario's zijn de berekeningen die al worden gemaakt voor de jaarlijkse haalbaarheidstoets. In die toets wordt gekeken of het pensioen over een periode van 60 jaar zal voldoen aan de ambities van het Fonds. Daarbij wordt gerekend met 2.000 verschillende economische scenario's. Bij het verwachte scenario voor het pensioen wordt gekeken naar het gemiddelde van alle uitkomsten in de haalbaarheidstoets. Voor het pessimistische scenario gelden de 5% slechtste resultaten en voor het optimistische scenario de 5% beste resultaten.

Uniforme rekenmethode

De overheid heeft bepaald dat pensioenfondsen de drie scenario's voor het pensioenresultaat moeten bepalen volgens de uniforme rekenmethode. Die naam is overigens wel wat misleidend omdat de overheid daarvoor drie methodes heeft gegeven waarvan pensioenfondsen er zelf één moeten kiezen.

“Deelnemers een beter inzicht geven in de koopkracht van hun pensioen”

Twee van de drie methodes komen in aanmerking voor het bestuur van Pensioenfonds Cosun. De ene is aangeduid als de Generieke Methode en de andere als Rekenmethode 1. Zonder diep op de details in te gaan kun je met de Generieke Methode de uitkomsten voor alle deelnemers individueel uitrekenen en ook rekening houden met eventuele individuele inhaaltoeslagen of kortingen. Bij Rekenmethode 1 wordt gewerkt met een benaderingsmethodiek op collectief niveau. Daarvoor is minder werk nodig en de kosten zijn lager dan van de Generieke Methode, die iets nauwkeuriger zal zijn. Het bestuur van Pensioenfonds Cosun heeft uiteindelijk gekozen voor de Generieke Methode.



Nieuwe regels voor kleine pensioenen

Er zijn nieuwe regels voor de afkoop van kleine pensioenen. Dat zijn pensioenen die lager zijn dan € 484,09 bruto per jaar (grensbedrag voor 2019). Voorheen mochten pensioenfondsen deze pensioenen afkopen waarbij de deelnemer in één keer een bedrag kreeg uitbetaald. De nieuwe wetgeving is erop gericht dat deze kleine pensioenen zo veel mogelijk hun pensioenbestemming behouden.

Er zijn sectoren zoals de horeca waar veel kleine pensioenen voorkomen omdat mensen vaak maar kort in zo'n bedrijfstak werkzaam zijn. Bij Cosun, waar veel medewerkers lange dienstverbanden hebben, komen ze minder vaak voor.

Pensioen bij elkaar houden

De reden van de mogelijkheid tot afkoop was dat de kosten voor het administreren van deze kleine pensioenen te hoog waren in relatie tot het pensioenbedrag. Omdat veel mensen tegenwoordig vaker van baan wisselen en korter bij een werkgever in dienst zijn, heeft de overheid de regels voor kleine pensioenen aangepast. Het doel is dat werknemers met meerdere kleine pensioenpotjes hun pensioen bij elkaar houden en zo later toch een levenslange pensioenuitkering krijgen.

Verplicht meewerken aan inkomende waardeoverdrachten

Volgens de nieuwe regels moeten pensioenuitvoerders verplicht meewerken aan inkomende waardeoverdrachten. Iemand die dus bij Cosun komt werken en een klein pensioen wil meennemen mag dat doen en wij zijn verplicht de waarde om te zetten in aanspraken bij Pensioenfonds Cosun.

Datum 1 januari 2018 is belangrijk

Bij uitgaande waardeoverdrachten is het belangrijk of een klein pensioen is ontstaan vóór of na 1 januari 2018. Als dat na die datum is, mag het Fonds het kleine pensioen automatisch overdragen aan de nieuwe uitvoerder. De deelnemer heeft daarin zelf geen keuze. Voor een klein pensioen ontstaan vóór 1 januari 2018 mag het Fonds per 1 januari 2020 een automatische opschoonactie houden, tussentijds dan



wel op de pensioendatum afkopen met instemming van de deelnemer, of overgaan tot uitkering op de pensioendatum.

Meewerken in de geest van het doel van de wet

In de geest van het doel van de wetgeving heeft het bestuur van Pensioenfonds Cosun besloten gebruik te maken van het recht tot automatische waardeoverdracht voor kleine pensioenen ontstaan na 1 januari 2018. Met een positief advies van het verantwoordingsorgaan heeft het bestuur besloten om dit eveneens te doen voor kleine pensioenen ontstaan vóór 2018. Daartoe zal het bestuur per 1 januari 2020 een opschoonactie houden.



Regering, werkgevers en werknemers sluiten Pensioenakkoord

Na jaren praten hebben de regering en de organisaties van werkgevers en werknemers in juni een Pensioenakkoord gesloten. Daarin hebben zij belangrijke afspraken gemaakt over de AOW-leeftijd, de mogelijkheid voor mensen met een zwaar beroep om eerder te stoppen met werken, de aanvullende pensioenen en de pensioenvoorzieningen voor zelfstandigen.

De AOW-leeftijd

De vakbonden wilden dat de AOW-leeftijd helemaal niet verder zou stijgen. Dat gaat niet gebeuren, maar de regering heeft op dit punt wel belangrijke concessies gedaan waartoe zij eerder nog niet bereid was. De AOW-leeftijd wordt de komende twee jaar bevroren op het huidige niveau van 66 jaar en vier maanden. Daarna gaat de AOW in stapjes van drie maanden omhoog naar 67 jaar in 2024. Vervolgens vindt koppeling aan de levensverwachting plaats. Bij verhoging van de levensverwachting met een jaar zal de AOW-leeftijd niet meer zoals eerst met een jaar, maar met acht maanden stijgen.

Gerekend naar geboortedatum ziet het schema van de verwachte AOW-leeftijd er als volgt uit:

Geboortedatum	AOW-leeftijd
1-1-1953 t/m 31-8-1955	66 jaar en 4 maanden
1-9-1955 t/m 31-5-1956	66 jaar en 7 maanden
1-6-1956 t/m 28-2-1957	66 jaar en 10 maanden
1-3-1957 t/m 31-12-1959	67 jaar

Mogelijk eerder pensioen voor werknemers met zwaar werk

Er is lang gesproken over mogelijkheden voor mensen met een zwaar beroep om eerder met pensioen te gaan. Eerder lukte het niet om een lijst met zware beroepen op te stellen en die komt er ook nu niet. Het is de bedoeling dat werkgevers en werknemers in de cao's bepalen wie daarvoor kwalificeren. Die werknemers kunnen vanaf 2021 drie jaar vóór het bereiken van de AOW-leeftijd met pensioen gaan. Daarbij wordt dan tot een bruto jaarsalaris van € 19.000 de nu geldende RVU-belastingheffing (regelingen voor vervroegd uittreden) niet toegepast. Voor het salaris boven die grens geldt de heffing nog wel. Met deze belastingmaatregel moet het makkelijker worden voor werknemers om hun pensioen iets naar voren te halen.

Veranderingen in aanvullende pensioenen

Voor de aanvullende pensioenen die werknemers bij hun werkgever opbouwen, is er een aantal belangrijke veranderingen. Zo worden de pensioenen minder zeker. Daardoor hoeven de pensioenfondsen minder buffers aan te houden en kan het pensioen in goede tijden eerder worden verhoogd. Keerzijde is dat er eerder kortingen kunnen voorkomen als het economisch tegenzit. Een andere belangrijke verandering is dat de door-



“De regering heeft op het gebied van de AOW-leeftijd belangrijke concessies gedaan”

sneepremie wordt losgelaten. Nu betalen jongeren en ouderen dezelfde pensioenpremie. Jongeren betalen eigenlijk teveel omdat hun premie nog heel lang kan renderen, terwijl ouderen eigenlijk te weinig betalen omdat hun premies nog maar kort kunnen worden belegd tot hun pensioen. Toen mensen nog vrijwel hun hele loopbaan bij dezelfde werkgever bleven, was dat niet erg. Eerst subsidieerde je je oudere collega's en als je zelf ouder werd, profiteerde je van de inleg van de jongeren. Nu mensen vaker van baan wisselen of soms als zelfstandige aan de slag gaan, werkt dit systeem niet meer. In het nieuwe systeem komt de opbouw meteen ten goede aan de eigen pensioenopbouw. Over de wijze van compensatie van de leeftijdsgroepen

die door de transitie worden benadeeld, zal nog nader overleg worden gevoerd.

Verder zijn er andere aanpassingen voorzien zoals een meer uniforme aanpak van het nabestaandenpensioen en de mogelijkheid om bij pensionering 10% van het pensioen in één keer te ontvangen.

Geen pensioenplicht voor zzp-ers

Voor het groeiende aantal zzp-ers komt er een verplichting om een arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten. Er komt echter geen verplichting voor hen om een pensioenvoorziening te hebben. Wel zal het makkelijker worden gemaakt dat zzp-ers zich op vrijwillige basis kunnen aansluiten bij een pensioenfonds of andere pensioeninstelling. Ook wordt daarbij gekeken naar mogelijkheden voor een variabele premie-inleg om rekening te houden met het schommelende inkomen van zzp-ers.

Ontwikkelingen volgen

Veel van de plannen dienen nader te worden uitgewerkt. Dat kan nog geruime tijd duren. Het bestuur van Pensioenfonds Cosun volgt alle ontwikkelingen nauwlettend en zal waar nodig erop inspelen. Via het Pensioenbulletin houden we jullie op de hoogte.