



Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun

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

NR. 28  
juni 2020

**Coronacrisis waait niet  
zomaar even weer over**

**Jaarverslag 2019:  
gedenkwaardig jaar  
met grote contrasten**

**Manager Pensioenbureau  
gaat zelf met pensioen**

**Wijnand Pirée en Ton Damen  
nemen afscheid van bestuur**



## Afscheid onder bijzondere omstandigheden

Mijn laatste column voor het Pensioenbulletin voelt vreemd. Net zoals de hele afgelopen periode vreemd heeft gevoeld. Werken vanuit huis in plaats van op kantoor waar het altijd gonst van activiteit en je naast het geplande overleg geregeld een praatje maakt met collega's.

De coronacrisis is ingrijpend voor het maatschappelijk leven en voor mensen persoonlijk. We denken aan hen die dierbaren hebben verloren. Gelukkig mochten vele patiënten herstellen, mede dankzij het geweldige werk van de professionals in de zorg. Veel dagelijkse dingen konden ineens niet meer zoals een familielid bezoeken in een verzorgingstehuis, naar het theater gaan of iets drinken op een terras.

Het thuiswerken is overigens geen extra vervroeging van mijn pensioen geweest. De telefoon ging veel en de mails bleven binnenstromen. Vergaderen deden we via videoconferencing. Het zal me niet verbazen als er door deze crisis in de toekomst veel meer vanuit huis gewerkt wordt. Het aantal files zal dan afnemen, want die waren er de laatste tijd nauwelijks.

Nooit had ik kunnen vermoeden dat ik onder zulke uitzonderlijke omstandigheden afscheid zou nemen. Maar het is zoals het is. Elders in dit bulletin is er een afscheidinterview met mij. Daarin blik ik terug, dus hier wil ik graag nog even vooruitkijken. Ik hoop en vertrouw dat we de coronacrisis zullen overwinnen. Het pensioenfonds zal ook de financiële gevolgen van deze crisis te boven komen net als alle voorgaande crises.

Ik sluit straks met een gerust hart de deur. De administratie is bij Appel Pensioenuitvoering in goede handen en het Pensioenbureau wordt Bestuursbureau. Mijn collega Stefan Bierhoff gaat met zijn nieuwe collega Susan Oomens het bestuur en de fondsorganen ondersteunen en dat gaan ze zeker vakkundig doen.

Ik wil jullie bedanken voor de prettige contacten door de jaren heen. In augustus ben ik voor het laatst om nog wat zaken af te ronden. Hoe mijn afscheidsfestiviteiten eruit gaan zien is op dit moment vanwege de door het Kabinet gestelde restricties nog onduidelijk. Mochten zij geen doorgang kunnen vinden, dan wens ik jullie alle goeds toe. Blijf gezond, en wellicht dat er in de toekomst gelegenheden zijn waar we elkaar toch weer ontmoeten.

### Cor Veraart

Manager Pensioenbureau



## In dit nummer

Column Cor Veraart	2
Voorzitter Wilfert van Veldhoven over invloed coronacrisis	3
Kabinet en sociale partners eens over pensioenakkoord	4
Hoofdpunten van het jaarverslag over 2019	6
Cor Veraart gaat na 47 jaar bij Cosun met pensioen	10
Overgang van administratie is soepel verlopen	15
Interview met Wijnand Pirée	17
Interview met Ton Damen	19

### 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: Conny Vermeulen-Oninckx  
Overige fotografie: Conny Vermeulen-Oninckx, Marcel de Hoog, Montae, stockfoto's  
Vormgeving en druk: SMG Groep

Voor reacties over het bulletin:  
Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun  
Postbus 3411, 4800 MG Breda  
T: 076 530 34 10  
E: [Pensioenbureau@cosun.com](mailto:Pensioenbureau@cosun.com)

Voor vragen over uw pensioen:  
Appel Pensioenuitvoering B.V.  
Postbus 30396, 1303 AJ Almere  
T: 085 – 2104133  
E: [pfcosun@appelpensioen.nl](mailto:pfcosun@appelpensioen.nl)



Voorzitter Wilfert van Veldhoven

## “Korting pensioen is niet aan de orde, maar deze crisis waait niet zomaar even weer over”

Toen Wilfert van Veldhoven, voorzitter van Pensioenfonds Cosun, in het januari-nummer van het Pensioenbulletin vooruitblikte, hoopte hij dat er in 2020 wat rust zou komen op de financiële markten. Dat heeft totaal anders uitgepakt. “Niemand had kunnen voorspellen dat de coronacrisis in zo’n korte tijd zo’n grote invloed op het maatschappelijk leven en de economie zou hebben”, zegt Wilfert. We vroegen hem hoe hij de afgelopen maanden heeft beleefd, wat de invloed van de crisis is op het pensioenfonds en wat dit betekent voor de deelnemers.

**W**ilfert is verrast en verbaasd door de hevigheid van de crisis. “Het fenomeen van een pandemie stond niet meer op ons netvlies”, zegt hij. “De Sars epidemie is alweer jaren geleden. Het is ongekend hoe de corona pandemie in één kwartaal zo’n dramatisch effect had met een snel dalende rente en koersen op de financiële markten die totaal onderuitgingen. Dat zijn voor een pensioenfonds de twee meest nadelige effecten die je kunt hebben. We houden in de modellen die we hanteren wel rekening met een combinatie van een dalende rente en dalende aandelenkoersen, maar niet in het kader van een wereldwijde pandemie.”

### Grote invloed op financiële positie

De genoemde ontwikkelingen hadden een grote invloed op de financiële positie van het Fonds. Die positie wordt gemeten op basis van de dekkingsgraad. Er is een actuele dekkingsgraad. Die geeft in een percentage de verhouding weer tussen de bezittingen (= de beleggingen) en de verplichtingen (= de pensioenen die het Fonds nu en in de toekomst moet betalen). Daarnaast is er een beleidsdekkingsgraad. Die geeft het gemiddelde weer van de actuele dekkingsgraad van de afgelopen 12 maanden. Voor alle Nederlandse pensioenfondsen geldt er een eis voor het minimaal vereiste vermogen van circa 105%. Daarnaast stelt De Nederlandse Bank per fonds afhankelijk van het (beleggings)beleid en de

samenstelling van het deelnemersbestand een eis voor het vereiste vermogen. Die was voor Pensioenfonds Cosun 114,5 per eind december 2019 en 114,1% per eind maart 2020%.

De actuele dekkingsgraad is in het eerste kwartaal van 2020 sterk teruggelopen van een niveau van 116,7% per eind december 2019 tot 102,7% per eind maart 2020. In de beleidsdekkingsgraad gaat de teruggang veel geleidelijker. De beleidsdekkingsgraad was eind december 2019 114,2% en eind maart 2020 112,1%.



Wilfert van Veldhoven: "Onze financiële positie steekt gunstig af ten opzichte van veel andere pensioenfonds, dankzij de gezonde basis die we hebben."

### Crisissituatie

In een speciale nieuwsbrief die naar alle deelnemers is verstuurd en in een bericht op de website spreekt het bestuur van een crisissituatie. Wat houdt dat volgens Wilfert in? "We hebben een crisisplan waarin we hebben gedefinieerd dat een beleidsdekkingsgraad van 85% de grens is waarbij we als pensioenfonds niet meer met gewone beleidsmaatregelen het vermogen van het pensioenfonds kunnen herstellen binnen de door De Nederlandsche Bank vereiste termijnen (5 jaar voor het minimaal vereiste vermogen van 105% en 10 jaar voor het vereiste vermogen). Met onze huidige dekkingsgraad zitten we daar nog ver van af, dus in die zin is er geen sprake van een crisis. Maar voor onszelf hebben we ook bepaald dat we spreken van een crisissituatie als de dekkingsgraad snel daalt richting de kritische niveaus. Dat betekent dat we met verhoogde waakzaamheid alle ontwikkelingen volgen en maatregelen binnen ons bestaande beleidskader nemen om het fonds zo goed mogelijk door de moeilijke tijden de loodsen."

### Verhoogd afdekking renterisico

Een van die maatregelen is dat het bestuur de afdekking van het renterisico verhoogde van 45% naar 60% toen de actuele dekkingsgraad onder de 105% zakte. Dit betekent dat de dekkingsgraad minder gevoelig is voor een daling van de rente. Aan de andere kant profiteert het Fonds er minder van als de rente stijgt. "We hebben ook besloten de al geplande ALM-studie naar voren te halen. Met de uitkomsten van die studie kunnen wij ons langetermijnbeleid nog beter afstemmen op de gewijzigde omstandigheden."

### Mogelijke scenario's

Hoe de coronacrisis zich zal ontwikkelen, is volgens Wilfert heel moeilijk te zeggen. "Er wordt gesproken over drie mogelijke scenario's. De eerste is een V-model. Daarbij volgt na een korte heftige crisis een snel herstel. Eigenlijk zijn we dat punt al gepasseerd. Dan is er een U-model waarbij er sprake is van een geleidelijk herstel over een periode van 1 tot 1,5 jaar. Ten slotte is er een L-model, waarbij er sprake is van een langdurige, diepe crisis. Wat het wordt, zal mede afhankelijk zijn van hoe snel er een vaccin tegen het coronavirus wordt gevonden."

## "Verrast en verbaasd door de hevigheid van de crisis"

Een andere vraag is wat het effect zal zijn op de financiële markten. "In april en mei hebben we een herstel van de aandelenkoersen gezien", vertelt Wilfred. "De actuele dekkingsgraad is daardoor gestegen van 102,7% per eind maart naar 105,0% per eind april en 106,2% per eind mei. In de beleidsdekkingsgraad zie je dat effect nog niet. Die daalde door de neerwaartse ontwikkeling in de voorgaande maanden van 112,1% per eind maart tot 110,4% per eind mei. Dit zijn niveaus die gunstig afsteken ten opzichte van veel andere pensioenfonds, dankzij de gezonde basis die we hebben."

### Weerslag op financiële markten

Hoe de financiële positie zich verder zal ontwikkelen, is volgens Wilfert niet te zeggen. "De overheid heeft nu een uitgebreid pakket met steunmaatregelen voor het bedrijfsleven. Maar wat als de crisis lang duurt, de steunmaatregelen wegvallen, meer bedrijven in de problemen komen en meer mensen hun baan dreigen te verliezen? Dat zal zeker zijn weerslag hebben op de

financiële markten. Ik wil absoluut niet pessimistisch zijn, maar we moeten ook niet denken dat deze crisis zo maar even weer overwaait.”

### Aan knoppen draaien

Stel dat de financiële positie toch zou gaan naar die kritische waarde van een beleidsdekkingsgraad van 85%. Wat voor maatregelen moet het bestuur dan nemen?

“Ik wil eerst duidelijk stellen dat dit nu niet aan de orde is”, benadrukt Wilfert. “Er zijn een paar knoppen waaraan je in zo’n situatie kunt draaien. De premie telt daarbij eigenlijk niet mee, want die heb je nodig om de pensioenopbouw te bekostigen. We zouden wel in samenspraak met de sociale partners kunnen besluiten tot een versobering van de pensioenregeling. Uiteindelijk kunnen we besluiten de pensioenen te korten, maar pas als alle andere maatregelen niet meer leiden tot voldoende herstel. Korting willen we zoveel mogelijk voorkomen. Overigens is het zo dat, indien de dekkingsgraad zou dalen tot onder de kritische waarde van 85%, we moeten korten tot dat kritische niveau van 85%. Zo’n korting mogen we dan uitsmeren over tien jaar.”

Hoewel niets onmogelijk is, denkt Wilfert dat een korting niet aan de orde zal zijn. “Ik verwacht niet dat we met onze beleidsdekkingsgraad meer dan vijf jaar onder het minimaal vereiste vermogen blijven.”

### Perspectief op toeslagverlening

Wat zou hij tot slot tegen de deelnemers van het Fonds willen zeggen? “De coronacrisis raakt ons allemaal. Ik kan me voorstellen dat onze deelnemers zich zorgen maken en zich afvragen wat dit allemaal betekent voor hen en hun gezin. Actieve deelnemers zullen nadenken over behoud van hun werkgelegenheid. Pensioengerechtigden willen weten of hun pensioen-uitkering niet zal worden gekort. Over dat laatste hoeven ze zich voorlopig geen zorgen te maken. De toeslagverlening is een ander verhaal. Als de beleidsdekkingsgraad lager is dan 110% mogen we wettelijk geen toeslag verlenen. Het zal duidelijk zijn dat bij een langer durende crisis het indexatieperspectief niet rooskleurig is.

Toch blijven we ons ook daarvoor inzetten. De resultaten van de ALM-studie moeten ons inzichtelijk maken of we in staat zijn onze doelstellingen te realiseren. Die zijn het opbouwen en kunnen uitkeren van een nominaal pensioen met daar bovenop toeslagverlening om de koopkracht van het pensioen zo veel mogelijk in stand te houden. Daar gaan we voor, ook in deze crisistijd!”

## Kabinet en sociale partners eens over uitwerking Pensioenakkoord

Het kabinet en de sociale partners zijn het eens geworden over de uitwerking van het Pensioenakkoord. Het idee is dat we tussen 2022 en 2026 gefaseerd overgaan naar een nieuw pensioenstelsel. In het volgende nummer van het Pensioenbulletin gaan we uitgebreider in op de plannen. Nu vermelden we kort de twee belangrijkste veranderingen.

### Geen garanties meer

Allereerst wordt het idee van garanties losgelaten. We accepteren dat in het pensioenstelsel onzekerheid nodig is. Dat doen we door met een andere rente te gaan rekenen. Niet langer de rente zonder risico, maar een ‘projectierendement’ waarin we toekomstig verwachte resultaten meenemen. Hierdoor kunnen de pensioenen sneller worden geïndexeerd, maar door de onzekerheid kunnen de pensioenen ook eerder worden gekort.

### Andere financiering

Ook de financiering van pensioenregelingen wijzigt. Waar nu in pensioenregelingen nog een bedrag aan pensioen wordt beloofd aan medewerkers, gaat dat wijzigen in een belofte op een premie. Deze premie wordt belegd en afhankelijk van de resultaten krijgt de medewerker zijn pensioen op de pensioendatum. Deze premie wordt voor iedereen binnen een bedrijf of sector gelijk.

Nu is er een vaste premie voor iedereen. Daarin zit een stukje solidariteit: als je jong bent, betaal je te veel voor wat je opbouwt en als je ouder bent, betaal je te weinig. Omdat in het nieuwe stelsel voor alle leeftijden precies dezelfde premie wordt betaald en toegekend, wordt de solidariteit in de premie losgelaten. Mensen in de leeftijdsgroep van 40 tot 50 zitten op het omslagpunt van te veel naar te weinig betalen. Voor hen is het nadelig dat het stelsel nu wordt gewijzigd. Hoe deze groep kan worden gecompenseerd, is nog onderwerp van discussie.

Het bestuur zal gaan onderzoeken wat de nieuwe afspraken betekenen voor Pensioenfonds Cosun. We houden jullie op de hoogte via het bulletin en de website.

Jaarverslag 2019:

# Gedenkwaardig jaar met grote contrasten

Voor Pensioenfonds Cosun is 2019 een gedenkwaardig jaar geweest waarin veel belangrijke beslissingen zijn genomen. Het was ook een jaar van grote contrasten. Er zijn positieve beleggingsresultaten geboekt die het vermogen deden stijgen, voor het eerst tot boven € 1 miljard. Doordat de pensioenverplichtingen echter naar verhouding nog sterker stegen door de extreem lage rente, daalde de beleidsdekkingsgraad, zelfs net tot onder het vereiste vermogen.

## Druk en gedenkwaardig jaar

Voor het Fonds was 2019 een druk en gedenkwaardig jaar, waarbij op verschillende terreinen belangrijke beslissingen zijn genomen.

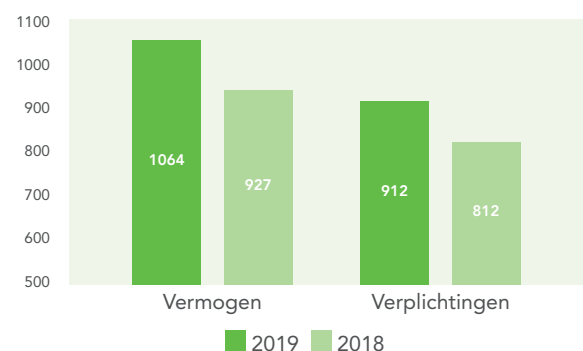
Zo werd aan het begin van het jaar het nieuwe softwarepakket AxyLife voor de pensioenadministratie in gebruik genomen. Later in het jaar besloot het bestuur om de pensioenadministratie per 1 januari 2020 te gaan uitbesteden aan externe pensioenuitvoeringsorganisatie Appel Pensioenuitvoering B.V. Zij werkt met hetzelfde administratiesysteem. De medewerkers van het Pensioenbureau zullen zich als Bestuursbureau concentreren op de ondersteuning van het bestuur en de fondsorganen.

In 2019 hebben de sociale partners en het Fonds besloten de premiesystematiek te wijzigen naar een gedempte kostendeckende premie per 1 januari 2020. Het bestuur heeft ook besloten de opzet van de visitatiecommissie te wijzigen. Deze commissie, die het

intern toezicht verzorgt, heeft vanaf 1 januari 2020 een meer permanent karakter gekregen met uitgebreidere taken en bevoegdheden.

In 2019 is een risicomanagementcommissie aan het werk gegaan om op structurele wijze sturing te geven aan het risicobeheer. Ook heeft het Fonds in 2019 voor de tweede keer een deelnemersonderzoek gehouden.

## VERMOGEN EN VERPLICHTINGEN IN € MILJOEN



## KERNCIJFERS 2019

Bedragen in € x 1.000	2019	2018	2017	2016	2015
<b>Aantallen verzekerden</b>					
Actieve deelnemers	956	957	949	926	942
Premievrije deelnemers	620	577	566	565	563
Pensioengerechtigden	1.680	1.674	1.677	1.684	1.680
<b>Totaal</b>	<b>3.256</b>	<b>3.208</b>	<b>3.192</b>	<b>3.175</b>	<b>3.185</b>
<b>Reglementsvariabelen</b>					
Toeslagen niet-actieven (1 januari jaar+1)	0,76%	1,34%	0,78%	0,00%	0,16%
Toeslagen actieven (1 januari jaar+1)	3,22%	0,00%	3,79%	0,00%	2,20%
<b>Pensioenuitvoering</b>					
Verschuldigde premie	15.952	21.439	16.199	20.975	19.766
Kostendeekkende premie	15.952	21.439	16.199	20.975	18.210
% Premie van premiepensioensalaris	28,5%	37,6%	30,3%	39,6%	37,3%
Pensioenuitvoeringskosten	1.095	1.274	854	952	924
Uitkeringen	27.101	26.693	26.666	26.188	25.416
<b>Vermogenssituatie en solvabiliteit</b>					
Pensioenvermogen	1.063.988	926.937	956.728	922.599	841.119
Technische voorzieningen/Pensioenverplichtingen	911.931	811.633	795.629	810.920	759.894
Solvabiliteit	152.057	115.304	161.099	111.679	81.225
Dekkingsgraad	116,7%	114,2%	120,2%	113,8%	110,7%
Vereiste dekkingsgraad	114,5%	116,2%	117,2%	117,2%	114,8%
Beleidsdekkingsgraad	114,2%	119,1%	119,4%	109,8%	112,9%
Reële dekkingsgraad	92,8%	96,8%	97,6%	90,6%	92,0%
Saldo van baten en lasten	36.753	-45.795	49.420	30.454	-49.346
Percentage rentetermijnstructuur	0,66%	1,33%	1,44%	1,27%	1,63%
<b>Beleggingsportefeuille</b>					
Liability matchingportefeuille	54,0%	56,1%	55,7%	52,1%	37,3%
Return portefeuille	45,8%	43,8%	43,8%	48,2%	62,7%
Valuta-afdekking	0,2%	0,1%	0,5%	-0,3%	0,0%
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
<b>Beleggingsperformance</b>					
Liability matchingportefeuille	12,2%	1,4%	-2,6%	14,7%	-3,2%
Return portefeuille	23,1%	-1,4%	4,4%	14,1%	-0,7%
<b>Totaal</b>	<b>15,5%</b>	<b>-2,4%</b>	<b>4,7%</b>	<b>10,9%</b>	<b>-1,7%</b>

**Vermogen en verplichtingen**

Vooral dankzij de positieve beleggingsresultaten is het pensioenvermogen gestegen van € 927 miljoen per eind 2018 naar € 1.064 miljoen per eind 2019. Daarmee overschreed het vermogen voor het eerst de grens van € 1 miljard. De pensioenverplichtingen (het benodigde kapitaal voor de pensioenen die het Fonds nu en in de toekomst moet betalen) stegen van € 812 miljoen per

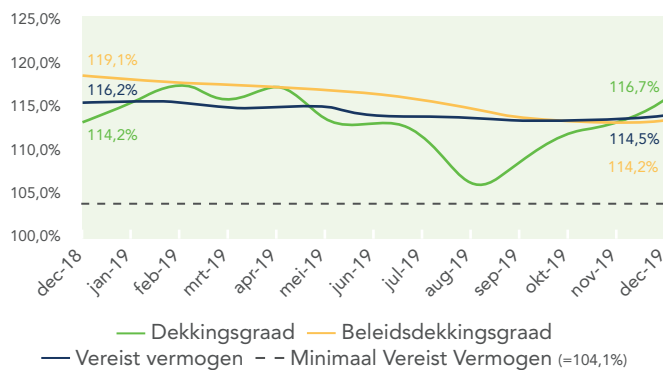
eind 2018 tot € 912 miljoen per eind 2019. Dit kwam vooral door de daling van de rente. Eind 2019 bedroeg de gemiddelde rekenrente 0,66%, terwijl dit een jaar eerder nog 1,33% was.

**Beleidsdekkingsgraad zakt tot net onder vereist niveau**

De actuele dekkingsgraad (de verhouding tussen de bezittingen en verplichtingen uitgedrukt in een

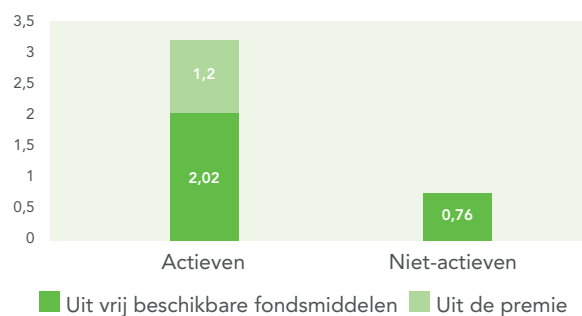
percentage) steeg van 114,2% per eind 2018 naar 116,7% per eind 2019. De stijging vond vooral in de maand december plaats als gevolg van de rentestijging in die maand, gecombineerd met een sterke beursmaand voor aandelen en een aanpassing van de actuariële grondslagen. Door de lage rente was de actuele dekkingsgraad in de maanden januari tot en met november 2019 lager dan in dezelfde maanden in 2018. Hierdoor daalde de beleidsdekkingsgraad (het gemiddelde van de dekkingsgraden over de laatste 12 maanden) van 119,1% per eind 2018 naar 114,2% per eind 2019.

**DEKKINGSGRAAD IN %**



Dit is net onder het vereiste niveau van 114,5%. Hierdoor is er sprake van een reservetekort per ultimo 2019. Omdat drie maanden later de beleidsdekkingsgraad nog steeds beneden het vereiste niveau lag, heeft het Fonds een herstelplan ingediend bij De Nederlandsche Bank waarin het aangeeft hoe het binnen 10 jaar de financiële positie naar verwachting weer op het vereiste niveau zal krijgen.

**TOESLAGVERLENING PER 1-1-2020 IN %**



**Gedeeltelijke toeslagverlening**

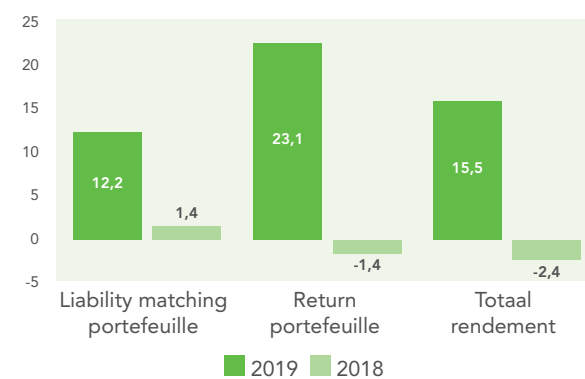
Omdat de beleidsdekkingsgraad per eind oktober 2019 - het meetmoment voor toeslagverlening per 1 januari 2020 - 114,2% bedroeg, was er ruimte voor een gedeeltelijke toeslagverlening. De actieve deelnemers kregen per 1 januari 2020 een toeslag op hun pensioen

van 3,22%. De niet-actieve deelnemers kregen 0,76%. Het aanzienlijke verschil tussen de toeslag voor de actieven en niet-actieven kwam doordat de werknemers in 2019 drie cao-loonsverhogingen kregen. De toeslag van de actieven is gebaseerd op de loonstijging binnen cao van Cosun en van niet-actieven op de consumentenprijzenindex.

**Goed beleggingsjaar**

Na het slechte beleggingsjaar 2018, waarin het Fonds een negatief rendement van -2,4% behaalde, waren de beleggingsprestaties in 2019 goed, vooral dankzij de hoge rendementen op aandelenbeleggingen. Over 2019 werd een totaalrendement behaald van 15,5%.

**BELEGGINGSRENDEMENT IN %**



De beleggingsportefeuille bestaat uit een matchingportefeuille en een returnportefeuille. De matchingportefeuille heeft als doel de pensioenverplichtingen zoveel mogelijk af te dekken tegen het risico van een daling van de rente. Die maakte eind 2019 54% uit van de totale portefeuille en behaalde een rendement van 12,2%. De returnportefeuille heeft als doel extra rendement te maken waaruit onder meer de toeslagverlening kan worden gefinancierd. De returnportefeuille behaalde in 2019 een rendement van maar liefst 23,1%. Het rendement van de returnportefeuille was iets beter dan de benchmark, terwijl de matching portefeuille net iets minder dan de benchmark presteerde. De benchmark is de maatstaf waarmee de beleggingsprestaties worden vergeleken. In het beleggingsbeleid van het Fonds neemt maatschappelijk verantwoord beleggen een prominenter plaats in. De deelnemers hebben in het deelnemersonderzoek aangegeven dat zij dit belangrijk vinden. Het bestuur betreft milieu, sociale aspecten en governance in de besluitvorming over beleggingen en verwacht van de vermogensbeheerders met wie het Fonds samenwerkt een inspanning op dit gebied.

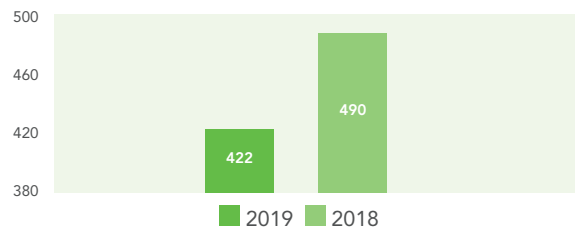


### Lagere kosten

De totale kosten van het pensioenbeheer waren in 2019 (€ 1,1 miljoen) iets lager dan in 2018 (€ 1,3 miljoen).

De kosten per deelnemer daalden van € 490 in 2018 naar € 422 in 2019.

#### PENSIOENBEHEERKOSTEN PER DEELNEMER IN €



De daling valt vooral te verklaren door het wegvallen van de eenmalige implementatiekosten van het nieuwe pensioenadministratiepakket (gemaakt in 2018) en de personele onderbezetting op de pensioenadministratie in 2019. Daartegenover zijn in 2019 extra kosten gemaakt voor de uitbesteding van de pensioenadministratie per 1 januari 2020, het onderzoek naar het nieuwe premiebeleid en het onderzoek naar het nieuwe renteafdeckingsbeleid.

De kosten van het vermogensbeheer (beheerkosten van de beleggingen, kosten van de effectenbewaarnemers, performance rapportage, beleggingsadvies en overige kosten) worden uitgedrukt als een percentage van het gemiddeld belegd vermogen. De gemaakte kosten bedroegen € 3,1 mln. Dat staat gelijk aan 0,30% van het gemiddeld belegd vermogen in 2019. Deze kosten zijn met 0,01% gestegen (€ 0,4 mln.) ten opzichte van 2018. De kosten die zijn gemaakt voor de handel in beleggingsproducten (transactiekosten) zijn in 2019 gestegen van € 0,7 mln. naar € 0,8 mln. Ook deze kosten worden uitgedrukt in een percentage van het gemiddeld belegd vermogen en komen uit op 0,07% van het gemiddeld belegd vermogen (2018: 0,08%). In vergelijking met pensioenfondsen met een soortgelijke omvang en beleggingsrisico, zijn de kosten voor het pensioenbeheer lager dan gemiddeld, terwijl de kosten voor vermogensbeheer en de transactiekosten hoger liggen dan gemiddeld.

### Druk jaar

Voor het bestuur en de fondsorganen was 2019 een bijzonder druk jaar. Eerdergenoemde ontwikkelingen zoals het uitbesteden van de pensioenadministratie, de overgang op een nieuwe premiesystematiek, de andere opzet van de visitatiecommissie en de instelling van een risicomangementcommissie zijn al uitvoerig toegelicht in het Pensioenbulletin. Daarnaast was er veel werk te

doen om te voldoen aan wet- en regelgeving, zoals de implementatie van de tweede Europese pensioenrichtlijn IORP II en de Code Pensioenfondsen. Verder heeft het bestuur uitgebreid aandacht besteed aan het eigen functioneren en het verbreden en verdiepen van de kennis op verschillende terreinen.

### Tweede deelnemersonderzoek

Eind 2019 heeft het Fonds voor de tweede keer een uitgebreid deelnemersonderzoek gehouden. De resultaten zijn gepubliceerd begin 2020. Het blijkt dat de deelnemers, meer nog dan bij het vorige onderzoek in 2016, hechten aan het belang van een eigen pensioenfonds. De deelnemers zijn tevreden over het beleid van het bestuur, de communicatie en de service van de uitvoeringsorganisatie. Uit het onderzoek kwam duidelijk naar voren dat de deelnemers duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord beleggen belangrijk vinden.

Hoe belangrijk vind je het dat Cosun een eigen pensioenfonds heeft?	Aantal respondenten	% van antwoorden	%
Belangrijk	597		86
Neutraal	96		14
Niet belangrijk	8		1
Eventuele toelichting...	25		4
<b>Totaal aantal respondenten: 697</b>		<b>0% 20% 40% 60% 80%</b>	
<b>Vraag overgeslagen: 4</b>			

### Wijzigingen in bestuur en verantwoordingsorgaan

In 2019 waren er verschillende wijzigingen in de samenstelling van het bestuur en het verantwoordingsorgaan, deels door uitvoering van het reguliere rooster van aftreden en deels vanwege persoonlijke beslissingen van de betrokkenen. Alle wijzigingen staan vermeld in het jaarverslag. Het bestuur bedankt de bestuursleden en leden van het verantwoordingsorgaan die afscheid namen voor hun inzet voor het Fonds in een soms lange reeks van jaren en wenst de opvolgers veel succes in hun nieuwe functie.

### 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](http://www.pensioenfondscosun.nl). Klik onderaan de homepage bij Publicaties op de link Jaarverslagen.



*Vissen is een van de hobby's waaraan Cor meer tijd wil gaan besteden.*

## Pensioen door de eeuwen heen

Pensioen is in deze tijd iets vanzelfsprekends, maar in onze historie is dat niet altijd zo geweest. Omdat pensioen de rode draad is geweest in het arbeidzame leven van Cor Veraart, deelt hij speciaal voor het Pensioenbulletin aan de hand van van onderstaande tijdlijn een artikel over de geschiedenis van pensioen.

Manager Pensioenbureau gaat na 47 jaar zelf met pensioen:

# “Het is belangrijk dat je dicht bij jezelf blijft en flexibel bent”

‘Suiker plakt’ is binnen Cosun een bekend gezegde. Het betekent dat veel medewerkers lang bij het bedrijf blijven werken. Dat geldt zeker voor Cor Veraart. Hij neemt deze zomer afscheid als manager van het Pensioenbureau na een loopbaan van maar liefst 47 jaar. Als 16-jarige kwam hij in 1973 het suikerbedrijf binnen en is nooit meer weggegaan.

**H**et gezin Veraart woonde in die tijd in Stampersgat, een dorpje onder de rook van de suikerfabriek in Dinteloord. Een groot deel van de bevolking in de rondom gelegen dorpen werkte op de suikerfabriek. Suiker Unie was namelijk een van de weinige werkgevers in de regio. Ook voor Cor gold dat hij, evenals zijn vader en vele familieleden, na afronding van de middelbare school bij Suiker Unie ging werken. Wat vroeger als kind vaak zijn speelplaats was, werd nu zijn werkterrein. “De bedrijfscultuur was zo”, zegt Cor, “dat je zelfs niet hoefde te solliciteren, maar dat alles gewoonweg al tussen vader en de personeelschef werd beklonken. Alleen even je diploma laten zien en je kon beginnen. Je werd op de afdeling geplaatst waar je hulp het meest nodig was. Sommigen bleven jarenlang hetzelfde werk doen omdat dit ze beviel. Als je ambitie had, bood het bedrijf voldoende mogelijkheden en middelen om je verder te ontwikkelen. Ik kreeg een plaats op de financiële administratie. Studeren deed ik in mijn eigen tijd op de avondschool.”

## Niet saai

In 1982 maakte Cor de overstap naar de pensioenuitvoering van de toenmalige Stichting Pensioenfonds Suiker Unie. Hoewel pensioen als een saai onderwerp te boek stond, merkte hij al gauw dat dit helemaal niet zo was. Hij verdiepte zijn kennis op het gebied van financiële administratie en verslaglegging, pensioenen, de daarbij horende wet- en regelgeving en actuariële rekenkunde, beleggingen en het beheer daarvan. “Toen eind 1990 de leidinggevende functie op de afdeling vacant kwam, heb ik de kans benut om een flinke stap in mijn carrière te maken. Er waren in die tijd enkele grote projecten die in korte tijd moesten worden afgerond. We stonden toen voor de automatisering van de financiële administratie en de basispensioenregeling werd drastisch gewijzigd. Door letterlijk dag en nacht te werken zijn deze klussen goed en tijdig geklaard en mijn inbreng werd door zowel de directie als het bestuur van het Pensioenfonds gewaardeerd. Vervolgens werd ik in 1992 benoemd als Administrateur van het Pensioenfonds.”

## Grieken

Al is Nederland nu een van de meest vooraanstaande pensioenlanden in de wereld, het is niet waarschijnlijk dat hier het eerste pensioen is uitgekeerd. Dat was waarschijnlijk bij de oude Grieken. De deelnemende steden verleenden hun winnaars van de Olympische spelen een levenslang inkomen plus kost en inwoning.



Rond 700 voor Christus

## Romeinen

Later hadden ook de Romeinen een (bescheiden) pensioensysteem. De overheid stelde voor soldaten een lapje grond en een beperkt bedrag ter beschikking als ze gehavend uit de vele veldslagen kwamen. Je kunt dit zien als een eerste stukje voorwaardelijk ouderdomspensioen, want de meerderheid van de soldaten haalde de oude dag niet.

Rond 500 voor Christus

### Verskillende culturen

In de jaren erna kwam volgens Cor het hele onderwerp pensioen in 'vuur en vlam' te staan. De overheid ging zich steeds nadrukkelijker met de pensioenen bemoeien en het toezicht werd intensiever en strenger. Naast deze externe ontwikkelingen gebeurde er ook veel binnen Cosun. De onderneming ging zich naast de productie van suiker ook toeleggen op andere bedrijfsactiviteiten waaronder de verwerking van aardappelen en de productie van sauzen en specerijen. Er werden diverse ondernemingen overgenomen. Hiervoor moesten nieuwe pensioenfondsen worden opgericht.

## “Mensen wegwijs maken in de lastige pensioenmaterie”

Op enig moment verzorgde het Pensioenbureau de uitvoering voor vier pensioenfondsen met uiteraard de bestuursondersteuning voor elk fonds. Cor had daarbij te maken met besturen die waren samengesteld uit leden uit verschillende regio's in Nederland met bijbehorende cultuur en mentaliteit.

### Op bezoek bij de concurrent

Cor speelde een belangrijke rol bij de oprichting van vier nieuwe pensioenfondsen binnen het Cosun concern. Hieronder viel ook de oprichting van Stichting Pensioenfonds Suiker 2007 in verband met de overname van CSM Suiker B.V. CSM was op de Nederlandse markt jarenlang de grootste concurrent van Suiker Unie. “Er was altijd een latente onderlinge strijd wie de beste was in termen van suikerproductie en resultaat”, zegt Cor. “Ik kan me nog goed herinneren toen ik voor de eerste

keer afreisde naar het hoofdkantoor van CSM in Diemen om voorbereidingen te treffen voor de oprichting van het nieuwe pensioenfonds. Het voelde een beetje alsof je naar het hol van de leeuw ging. Echter, na een eerste kennismaking voelde het als een warm bad en kon ik de veelal vrije en gemoedelijke Amsterdamse mentaliteit zeer waarderen.”

### Wars van autoriteit

In zijn lange loopbaan heeft Cor met vele bestuurders van verschillende komaf samengewerkt. Dat waren zowel bestuurders uit het hoogste orgaan van de coöperatie als van de werkvloer. Die samenwerking is hem over het algemeen goed afgegaan. “In besturen zijn alle geledingen vertegenwoordigd, waaronder bestuurders namens werknemers, pensioengerechtigden en werkgever”, vertelt Cor. “Soms speelden er tegengestelde belangen tussen deze geledingen en dat kon wat spanning zetten op de beleidsvoorbereiding waarin ik een centrale rol speelde. Het is daarbij belangrijk dat je dicht bij jezelf blijft, anderen respecteert, maar zelf ook respect afdwingt.”

Naar eigen zeggen is hij wars van autoriteit. Dat was hij vroeger al. In militaire dienst wilde hij graag bij de marine om te gaan varen. Hij kwam bij de marine maar kreeg een functie aan de wal in Den Haag. Toen zijn baas, een vlagofficier schout-bij-nacht, hem vroeg of hij het naar zijn zin had, vertelde Cor hem onomwonden dat hij er helemaal niets aan vond. Dat hij naar de marine was gegaan om te varen en niet om op kantoor te zitten. De hoge officier stelde de eerlijkheid van Cor kennelijk op prijs, want hij zorgde ervoor dat Cor nog voor het eind van zijn diensttijd mee kon op een proefvaart van het eerste S-fregat van de Kortenaerklasse naar de tropen.



### Eerste kapitaalgedekte pensioenfondsen

Het eerste pensioenfonds dat was gebaseerd op het zogenaamde kapitaalgedekte pensioen (zoals wij ook binnen ons fonds de pensioenen financieren) is opgericht in 1590 in Engeland: de Chatham Chest. In eerste opzet was het een liefdadigheidsfonds voor zeelieden. Later ging het functioneren als een echt pensioenfonds, met premiebijdragen van de zeelieden zelf. Het fondsbeheer was indertijd tamelijk simpel: het geld ging in een grote schatkist. De vijf pensioenbestuurders (governors) hadden elk een sleutel van een van de vijf sloten waarmee de kist dicht zat. Uitkeringen werden verleend op basis van certificaten, afgetekend door de kapiteins.



Cor Veraart: "Je moet mensen het gevoel geven dat je dicht bij hen staat. Dan durven ze ook met vragen te komen."

### Passie voor pensioen

Als leidinggevende van zijn team is Cor ook altijd wars van autoriteit geweest. "Niemand is meer dan een ander, alleen zijn de verantwoordelijkheden verschillend. Maar je staat samen voor een job die gedaan moet worden. Het is altijd een uitdaging geweest om collega's te vinden met een passie voor pensioen en die de gedrevenheid hebben om met ons pensioenbureau

meerwaarde te bieden aan bestuur en deelnemers. Het is een breed vakgebied waarin je te maken hebt met financiële-, deelnemers- en uitkeringenadministratie, actuariële zaken, beleggen en vermogensbeheer, (deelnemers)communicatie, verslaglegging, fiscaliteit en juridische onderwerpen. Je moet van alles op de hoogte zijn en flexibel zijn om binnen het kleine team werkzaamheden van elkaar over te nemen als dat nodig is." Het is volgens Cor ook een zeer dynamisch vakgebied waarbij het veelal 'learning on the job' is. "Je raakt nooit uitgeleerd. Het was in deze functie ook nodig om kennis te hebben van alle nieuwe ontwikkelingen. Jij werd immers geacht het voortouw te nemen bij de beleidsvoorbereiding die hier snel op volgde en dan moest je wel weten van de hoed en de rand."

### Volste vertrouwen in opvolgers

Bij zijn jongere collega Stefan Bierhoff ziet Cor dezelfde ambitie en gedrevenheid voor pensioen. "Daarom kunnen we het zo goed vinden met elkaar. Stefan heeft in de loop der jaren veel kennis en ervaring opgedaan. Hij krijgt er een ervaren collega bij en samen gaan zij de bestuursondersteuning verzorgen. Daar heb ik het volste vertrouwen in. Ik ben ook blij dat de administratie naar Appel Pensioenuitvoering is gegaan, zodat de continuïteit daarvan is gewaarborgd en de focus van beiden kan liggen op de beleidsvoorbereiding."

### Vier beurscrashes

Het was niet alleen uitdagend om manager van het Pensioenbureau te zijn. Het was geregeld ook spannend. Met een belegd vermogen van ruim een miljard euro kunnen de financiële schokken voor het pensioenfonds soms per dag tientallen miljoenen zijn. Cor heeft in zijn loopbaan vier beurscrashes meegemaakt,



### Gouden Eeuw

In de Gouden Eeuw ging ook Nederland pensioen verstrekken. Ook nu weer vanuit de overheid. Er ontstonden regelingen voor zeelieden op de Nederlandse vloot. Men combineerde invaliditeits- met ouderdomspensioenregelingen. In Nederland werden ook de actuariële grondslagen gelegd voor de berekening van levensverwachting en lijfrentes.

waaronder de laatste in verband met de corona-uitbraak in combinatie met de prijzenoorlog in de oliesector en de dreigende recessie. “De zwaarste was overigens ‘Black Monday’ in 1987”, herinnert Cor zich. “De aandelen op de beurs in New York verloren toen in één dag gemiddeld 23% van hun waarde.

## “De toekomst zal zeer interessant blijven”

Dan schrik je, zeker omdat een goed beleggingsrendement van vitaal belang is om onze deelnemers in de toekomst hun toegezegde pensioen te kunnen uitkeren. De door de werkgever betaalde premie is namelijk maar een gedeelte van het daarvoor benodigde kapitaal. De rest moet onderweg worden verdiend in de vorm van beleggingsrendement.”

### Opfleuren

Cor zal het contact met de deelnemers van het pensioenfonds missen. Dat vond hij een leuk aspect van zijn werk. “Mensen vinden pensioen een complex onderwerp. Als je dat echter in eenvoudige taal weet uit te leggen, zie je ze daarvan opfleuren. Ik heb eens na afloop van een presentatie in een bedrijfskantine een mooi compliment gehad van iemand die nauw bij het arbeidsvoorwaardenoverleg was betrokken. Die zei: ‘Als ik een verhaal over aanpassingen in de pensioenregeling houd, krijg ik kritische reacties. Jij oogst applaus van het publiek.’ Ik denk dat je mensen het gevoel moet geven dat je dicht bij hen staat. Dan durven ze ook met vragen te komen en zijn vervolgens blij dat ze het begrijpen.

Het is daarbij een voordeel dat ik veel collega’s bij Cosun ken. Met sommigen heb ik gevoetbald, getennist of gevist. Dat maakt het contact makkelijk.”

### Uitdagingen blijven komen

Cor is er trots op dat hij een wezenlijke bijdrage heeft mogen leveren aan alles wat nodig is om de pensioen-uitvoering goed te laten verlopen. Hij is dankbaar voor het vertrouwen en de waardering die hij heeft gekregen van de besturen en overige fondsorganen van de diverse pensioenfonds en van de werkgevers. De toekomst zal volgens hem zeer interessant blijven. “We hebben in de afgelopen decennia te maken gehad met grote uitdagingen. Dat zal in de komende tijd niet anders zijn. Zo komt er een nieuw pensioenstelsel aan. Wat zal dat betekenen voor het fonds en zijn deelnemers? Ik heb het vertrouwen dat het bestuur en mijn opvolgers die uitdagingen met succes zullen aangaan vanuit de stevige basis die we in het verleden hebben opgebouwd.”

### Geen druk van agenda’s meer

Cor kijkt ernaar uit niet meer dagelijks de druk te hebben van het voorbereiden van de vaak overvolle agenda’s voor vergaderingen van het bestuur en de fondsorganen. “We gaan van onze vrije tijd genieten. Anne Marie en ik zullen vaak met onze caravan ergens aan de Middellandse Zee te vinden zijn. Verder hebben we een fijn huis met een mooie tuin en we hopen vaker tijd met onze kinderen en kleinkinderen door te brengen. Fietsen, vissen, lezen en wandelen zijn geliefde hobby’s. Tevens is het de bedoeling om ook in de keuken beter uit de voeten te kunnen. We zullen ons dus zeker niet vervelen.”

### Pensioen in Nederland



In Nederland zijn de pensioenfonds gaandeweg gemeengoed geworden. Stork in Hengelo was in 1881 het eerste Nederlandse bedrijf met een eigen pensioenfonds. Na een voorzichtige start in de 19e eeuw, kwamen er in de 20e eeuw steeds meer pensioenfonds. Met een flinke top in de jaren 50 en 60 toen er honderden pensioenfonds werden opgezet: bedrijfstakpensioenfonds, ondernemingspensioenfonds en beroepspensioenfonds.

In de jaren 90 is deze trend tot stilstand gekomen en sinds begin deze eeuw is een gestage daling ingezet, mede door de slechte financiële positie van een aantal fonds, de steeds complexere wet- en regelgeving, het verscherpte toezicht door DNB en AFM en de steeds zwaarder wordende deskundigheidseisen die aan bestuurders worden gesteld. In deze omgeving heeft Pensioenfonds Cosun zich echter nog steeds goed kunnen handhaven.

# Overgang van administratie is soepel verlopen

Je hebt er als deelnemer niets van gemerkt, maar per 1 januari 2020 is de administratie van Pensioenfonds Cosun overgegaan naar Appel Pensioenuitvoering. “Het hele proces is soepel verlopen”, zegt Stefan Bierhoff, die vanuit het Pensioenbureau de overgang heeft begeleid.

In het vorige Pensioenbulletin hebben we uitgelegd dat het bestuur had besloten de administratie uit te besteden omdat het Fonds geen geschikte mensen kon vinden om de administratie in eigen beheer te houden. Met Appel Pensioenuitvoering hebben we een partij die werkt met hetzelfde administratiesysteem als wij en die qua aanpak en cultuur prima bij ons past. Hiermee is de continuïteit van de pensioenuitvoering geborgd.

## Knippen en plakken

Stefan vertelt dat de overgang in korte tijd is geregeld. “In september zijn we gaan zoeken naar een geschikte administrateur. Half december is de overeenkomst met Appel getekend en zijn we aan de slag gegaan.

## “De overgang is in korte tijd geregeld”

Dat ging prima omdat we ons aan beide kanten flexibel opstelden en meteen goed op één lijn zaten. Omdat we allebei met het programma AxyLife werken, was het heel simpel gezegd een kwestie van knippen en plakken van onze gegevens.”

## Lakmoesproef

Een belangrijk eerste testmoment was begin januari. “Toen moest blijken of wij hier in Breda en Appel in Almere precies dezelfde gegevens zagen en dat berekeningen klopten. Dat bleek het geval te zijn. De echte lakmoesproef volgde eind januari toen Appel voor het eerst de uitbetaling van de pensioenen ging doen. Bovendien zijn er per 1 januari altijd veranderingen. Zo moest de per 1 januari toegekende toeslagverlening in de pensioenen worden verwerkt. Dat is allemaal zonder problemen verlopen.”



Stefan Bierhoff: “De samenwerking verliep prima omdat we ons aan beide kanten flexibel opstelden en meteen op één lijn zaten.”

## Verschillende regelingen

Bij het omzetten van de administratie komt meer kijken dan het overzetten van gegevens van de ene computer in de andere. Appel moest leren hoe het huidige Cosun pensioenreglement in elkaar steekt en welke regelingen uit het verleden nog van toepassing zijn. “Dat is bij ons Fonds best uitgebreid”, zegt Stefan. “We hadden eerst twee regelingen die in 2014

zijn samengevoegd. We hebben twee overgangsregelingen en nog diverse overgangsbepalingen uit reglementen vóór 2006. In december hebben we een aantal sessies gehad om deze zaken af te stemmen. Appel heeft het snel opgepikt.” Ook moest de administratie worden aangesloten op de systemen van organisaties zoals het Pensioenregister en de Basisregistratie Personen.

### Duidelijke uitleg

Belangrijk voor de deelnemers is dat zij met vragen niet langer naar het Pensioenbureau moeten gaan, maar naar Appel Pensioenuitvoering. Twee medewerkers richten zich daar speciaal op de deelnemers van Pensioenfonds Cosun. “We hebben onze deelnemers in december voor het eerst geïnformeerd en in januari hebben we ze de contactgegevens van Appel gestuurd.

*“Ik denk dat we duidelijk zijn geweest in onze uitleg en dat onze deelnemers begrip hebben voor de overstap”*

Ook in het Pensioenbulletin hebben we Appel voorgesteld, evenals de medewerkers die onze deelnemers aan de lijn gaan krijgen. Ik heb hier weinig over terug gehoord van onze deelnemers. Dat is meestal een goed teken. Ik denk dat we duidelijk zijn geweest in onze uitleg en dat onze deelnemers begrip hebben voor de overstap. Af en toe krijg ik nog een telefoontje of mailtje waarbij ik de deelnemer doorverwijs naar Appel. Maar over het algemeen heeft men de weg naar het nieuwe loket gevonden.”

### Nieuwe taak

Stefan is nog tot eind februari druk geweest met de overgang van de administratie. Vanaf dat moment zijn alle reguliere processen overgedragen. Daarna is de periode gestart waarin Appel moet aantonen dat ze alle inhoudelijke zaken goed in de reguliere bedrijfsvoering heeft geïmplementeerd. Dat zal Stefan door middel van wekelijkse afstemmingen goed volgen. “Op basis van de samenwerking in de overgangsfase, heb ik daar alle vertrouwen in”.

Stefan kan zich nu steeds meer gaan concentreren op zijn nieuwe taak: de bestuursondersteuning. Hij gaat dat samen doen met Susan Oomens, een nieuwe

collega met veel pensioenervaring. Stefan zal de pensioenregeling en het vermogensbeheer als speciale aandachtsgebieden hebben en Susan de juridische zaken, communicatie en risicomanagement. In de volgende editie van het Pensioenbulletin zullen we Susan nader aan jullie voorstellen.



## Positieve reactie van Vereniging van Gepensioneerden

Pensioengerechtigden zijn de grootste groep in het totale deelnemersbestand van Pensioenfonds Cosun. Bijna 900 van hen zijn lid van de Vereniging van Gepensioneerden, waarvan Ad Backx voorzitter is. “Het is nog te vroeg om de overgang van de administratie naar Appel Pensioenuitvoering te evalueren,” zegt Ad, “maar de eerste signalen zijn positief. Het Fonds heeft de overgang goed gecommuniceerd met eerst twee persoonlijke brieven naar deelnemers en daarna nog een artikel in het Pensioenbulletin. Wij krijgen geen signalen van onze leden dat er zaken niet goed gaan of dat hun vragen niet of niet volledig worden beantwoord. Dat is in principe een goed teken, want als er dingen niet in orde waren, hadden onze leden dat zeker bij ons gemeld. Ook de informatie die gepensioneerden in januari altijd krijgen, was prima verzorgd.”



Wijnand Pirée neemt afscheid als bestuurslid:

“Wat goed is voor het bedrijf, is ook goed voor de werknemers”

Wijnand Pirée: “Cosun is niet een onderneming die op het scherpst van de snede met de bonden onderhandelt.”

Wijnand Pirée is directeur HR van Suiker Unie en sinds 2011 was hij bestuurslid van Pensioenfonds Cosun. Als directeur HR onderhandelt hij met de vakbonden over de arbeidsvoorwaarden, waaronder het pensioen. Als bestuurslid van het fonds was zijn taak om te zorgen voor een zo goed mogelijk pensioen voor alle deelnemers. “Nooit heb ik het gevoel gehad dat ik met twee petten in het bestuur zat”, zegt Wijnand, die per 1 juli 2020 stopt als bestuurslid.

“Cosun is niet een onderneming die op het scherpst van de snede met de bonden onderhandelt”, zegt hij. “We zijn een sociaal bedrijf dat veel waarde hecht aan aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden voor onze medewerkers, waaronder een goede pensioenregeling. Onze insteek is dat wat goed is voor het bedrijf, ook goed is voor de werknemers. Dat blijkt wel uit de vele lange dienstverbanden die we hier hebben.”

#### Belangrijke arbeidsvoorwaarde

In 2011 werd Wijnand door Cosun gevraagd om namens de werkgever bestuurslid van het pensioenfonds te worden. Het was in hetzelfde jaar dat hij werd benoemd tot directeur HR. “Ik vond het interessant om bestuurslid te worden, zeker omdat ik vanuit mijn werk al intensief met pensioen bezig was en pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde.”

In zijn functie binnen het bedrijf en in zijn rol als bestuurder van het pensioenfonds heeft hij veel zien

veranderen. “Alles is veel complexer geworden. Dat heeft er mede toe geleid dat ik het stokje als bestuurder ga overdragen. Door die opeenstapeling van eisen en regels gaf het werk in het bestuur me minder energie. Het team was altijd leuk en dat is nog steeds zo, maar de inhoud van het werk sprak mij steeds minder aan.”

#### Keuze was snel gemaakt

Toen Wijnand in het voorjaar van 2019 een hartinfarct kreeg en het duidelijk was dat hij het rustiger aan moest gaan doen, was de keuze dan ook snel gemaakt. Volgens het rooster zou hij per 1 juli 2021 aftreden als bestuurslid, maar hij besloot dit een jaar te vervroegen

“Op het gebied van communicatie hebben we flinke stappen gezet”

om zich te kunnen concentreren op zijn dagelijks werk als HR-directeur.

“Kim Arnouts gaat mij in het bestuur opvolgen. Zij is een jonge vrouw die Manager Financiële administratie en Reporting is bij Suiker Unie. Ik ben ervan overtuigd dat zij een goede opvolgster zal zijn.”

### Spannende tijd

Als we hem vragen naar zaken die hem zullen bijblijven uit zijn bestuursjaren, noemt Wijnand als eerste de totstandkoming van één nieuwe pensioenregeling in 2014. “Dat was zowel vanuit het bedrijf als vanuit het fonds een spannende tijd.”

*“Nooit heb ik het gevoel gehad dat ik met twee petten in het bestuur zat”*

De premiedemping die vanaf 1 januari van dit jaar is ingevoerd, is ook een mijlpaal voor Wijnand. De stijgende kosten van de pensioenregeling zijn altijd een punt van aandacht en zorg geweest. “Het is duidelijk dat als de benodigde pensioenpremie enkele jaren meer dan 40% bedraagt, dit voor de onderneming niet meer is op te brengen. De sociale partners hebben afgesproken dat de premie vanaf 2024 maximaal 28% van de loonsom mag zijn. Het

moet in principe mogelijk zijn om daarvoor een goede pensioenregeling te financieren. Mocht het anders zijn dan zullen we met de vakbonden om de tafel zitten om te kijken wat realistisch is.”

### Flinke stappen gezet

Naast zijn lidmaatschap van het bestuur, was Wijnand ook voorzitter van de communicatiecommissie van het Fonds. “Dat heb ik altijd heel leuk gevonden”, zegt hij. “Pensioen is een lastige materie en het is een uitdaging om die op een zo eenvoudig mogelijke manier uit te leggen aan de deelnemers. We hebben met een leuk team op dit gebied in de afgelopen jaren flinke stappen gezet. Het pensioenbulletin heeft een goede ontwikkeling doorgemaakt, waarbij ik altijd heb gestreefd naar meer beeld en minder tekst. Ook met onze website zijn we steeds bezig en met de deelnemersonderzoeken hebben we een beter beeld gekregen van de wensen van onze deelnemers. Al met al hebben we de betrokkenheid van de deelnemers bij het fonds versterkt en de belangstelling voor pensioen vergroot.”

### Prachtig fonds

Hij vindt het lastig om te schetsen hoe hij de toekomst van het fonds ziet. “De regelgeving wordt steeds ingewikkelder en dat maakt het moeilijk om overal aan te voldoen. We hebben een prachtig fonds, maar binnen de totale pensioensector is het ook een klein fonds. Ik ben benieuwd waartoe de uitwerking van het Pensioenakkoord zal leiden. De toekomst zal het leren.”

## Benoemingen binnen bestuur en bestuurscommissies

Per 1 juli 2020 treedt Ton Damen af als bestuurder namens de pensioengerechtigden. Hij wordt opgevolgd door Conny Vermeulen-Oninckx, die inmiddels aan het werk is als aspirant bestuurder. De benoeming van Conny, die we in het vorige Pensioenbulletin aan jullie hebben voorgesteld, dient nog goedgekeurd te worden door De Nederlandsche Bank (DNB). Elders in deze editie Van NU naar LATER vind je een afscheidinterview met Ton.

Wijnand Pirée treedt per 1 juli 2020 af als bestuurder namens de werkgever. Hij zal worden opgevolgd door Kim Arnouts, die werkt als Manager Financiële Administratie en Reporting bij Suiker Unie. Ook de benoeming van

Kim moet nog voor goedkeuring worden voorgelegd aan DNB. Tot haar formele benoeming zal zij als aspirant bestuurder deelnemen aan de vergaderingen. In dit bulletin vind je een afscheidinterview met Wijnand. In de Beleggingsadviescommissie (BAC) zal Ton Damen worden opgevolgd door Conny Vermeulen-Oninckx als DNB daar goedkeuring voor geeft. Cor Veraart, die als manager van het Pensioenbureau lid was van de BAC, zal na zijn vertrek deze zomer en na goedkeuring door DNB worden opgevolgd door Stefan Bierhoff. Ook in de Communicatiecommissie zal Conny Vermeulen-Oninckx de plaats innemen van Ton Damen.

Ton Damen neemt afscheid als bestuurslid:

# “Je moet je huiswerk maken en daar liefhebberij in hebben”

“Mijn leergierigheid en drive om de pensioenmaterie eigen te maken zijn nog even sterk als vroeger. Natuurlijk heb ik te maken met enige slijtage in de bovenkamer. Ik moet nu soms iets nog een keer lezen voor ik het begrijp, maar ik heb nog steeds de ambitie om de stof volledig te beheersen.”

**T**on Damen heeft zich zijn hele werkzame leven beziggehouden met automatisering van administraties, waarvan vele jaren bij Suiker Unie. Daarnaast heeft hij een indrukwekkende staat van dienst bij Pensioenfonds Cosun. Hij was eerst jaren lid van de deelnemersraad. Daarna werd hij bestuurslid namens de actieve deelnemers. Na zijn pensionering vroeg de Vereniging van Gepensioneerden hem om bestuurslid te worden te worden namens de pensioengerechtigden. Met zijn passie voor pensioen en de zegen van zijn vrouw ging hij de uitdaging graag aan. Hij was niet alleen bestuurslid, maar werd ook lid van de beleggingsadviescommissie en de communicatiecommissie. Alles bij elkaar een zware portefeuille.

## Nog vier jaar verder als VO-lid

Op 1 juli 2020 zit zijn termijn van vier jaar erop. “Ik heb nog wel gespeeld met de gedachte om nog een termijn door te gaan”, moet hij eerlijk bekennen. “Maar rationeel was het goed om nu op mijn 70ste te stoppen.”

## “Je moet weten waar het over gaat”

Helemaal afscheid nemen van het Fonds doet hij nog niet, want per 1 juli 2020 treedt hij aan als lid van het verantwoordingsorgaan (VO) namens de pensioengerechtigden. “Mits ik goed gezond mag blijven, ga ik dat nog vier jaar doen. Dan hoop ik 74 te zijn en stop ik definitief. Het werk voor het VO zal aanzienlijk minder intensief zijn dan het bestuurswerk. Met de



Ton Damen: “Ik heb nog steeds de ambitie om de stof volledig te beheersen.”

commissievergaderingen erbij, kwam ik gauw op 30 vergaderingen per jaar met alle stukken die daarvoor gelezen moesten worden. Nu ga ik terug naar vier vergaderingen per jaar, dus er zal zeker tijd vrijkomen voor andere dingen.”

## Veel meer dan een dag per week

Er wordt vaak gezegd dat een lidmaatschap van een pensioenfondsbestuur een dag in de week kost. In de praktijk van Ton is het veel meer gebleken. “Je moet alle vergaderstukken goed doornemen en daarnaast volgen wat er in de media en in de pensioensector

wordt gepubliceerd. Ik lees alles en dat moet ook, want je moet weten waar het over gaat. Je moet je huiswerk doen. Als je daar geen liefhebberij in hebt, moet je dit werk niet doen.”

### Rekenrente

Als we Ton vragen welk onderwerp hem in al die jaren bijzonder heeft beziggehouden, noemt hij de rekenrente. “Als ik 30 jaar terugkijk, dan blijkt dat we gemiddeld een beleggingsrendement van 5 tot 6 procent hebben gemaakt. Dat is weliswaar niet gegarandeerd, maar ik vind het niet reëel om te moeten rekenen met een volkomen risicoloze rente. Doordat een pensioenfonds mogelijk moet korten op aanspraken door te lage dekkingsgraden is een pensioenaanspraak ook niet risicoloos. We kunnen echter ook niet terug naar 4% als je ziet wat er allemaal in de wereld gebeurt.”

### ESG meetbaar maken

Ton was ook lid van twee commissies. “Ik denk dat onze communicatie netjes is verzorgd met ons blad, de website en andere publicaties. In de beleggingscommissie beoordelen we een (mogelijke) belegging op drie invalshoeken : rendement, risico en kosten. Daar is er nu één bijgekomen en dat is de impact van de belegging

op ESG-gebied (environment, social en governance). Onze deelnemers hebben in het deelnemersonderzoek aangegeven dat zij maatschappelijk verantwoord beleggen belangrijk vinden. Het lastige vind ik dat er nog geen goede maatstaf voor is. Rendement, risico en kosten kun je allemaal precies meten. Maar met ESG kun je dat nog niet. Dat is een uitdaging voor de toekomst.”

### Kosten beheersbaar houden

Nog een uitdaging zal de ontwikkeling van het nieuwe pensioenstelsel zijn en wat dat betekent voor Pensioenfonds Cosun en de deelnemers. Ton krijgt er ongetwijfeld mee te maken als lid van het verantwoordingsorgaan. Voorlopig vindt Ton dat het bestuur de zaken goed op orde heeft. “Het beheersbaar houden van de kosten is wel een aandachtspunt. De regelgeving wordt steeds complexer. Dat vraagt een grotere tijdsbesteding van allerlei partijen en daardoor stijgen de kosten per deelnemer. We moeten zorgen dat die kosten beheersbaar blijven.”

Ton blijft het als VO-lid allemaal volgen. Daarnaast komt er nu meer tijd vrij voor liefhebberijen zoals wandelen en fietsen met zijn vrouw, tuinieren en het kweken van druiven en daar wijn van maken.

## Veranderingen in verantwoordingsorgaan en visitatiecommissie

Er zijn drie benoemingen in het Verantwoordingsorgaan (VO) per 1 juli 2020. Peter Roelfsema was per 1 januari 2020 toegetreden tot het VO namens de pensioengerechtigden als opvolger van Conny Vermeulen-Oninckx in verband met haar benoeming tot aspirant bestuurder. Omdat de termijn van Conny eindigde per 1 juli 2020, eindigde ook de termijn van Peter op die datum. Hij heeft zich benoembaar gesteld en is voor vier jaar benoemd.

Twee andere leden van het VO namens de pensioengerechtigden zijn ook per 1 juli 2020 afgetreden en hebben zich niet herbenoembaar gesteld. Ad Uitdehaag wordt opgevolgd door Ton Damen, die per 1 juli afscheid neemt als bestuurslid en dus per dezelfde datum VO-lid wordt.

Arie Broere wordt opgevolgd door Marcus Braams. Hij is net als Peter Roelfsema en Ton Damen

voorgedragen voor benoeming door de Vereniging van Gepensioneerden.

### Visitatiecommissie

In het oktobernummer van 2019 van het Pensioenbulletin hebben we een artikel gepubliceerd over de gewijzigde rol van de Visitatiecommissie (VC), die het intern toezicht op het beleid verzorgt. Het bestuur van het fonds heeft besloten om deze commissie met ingang van 1 januari 2020 op meer permanente wijze bij de gang van zaken binnen het Fonds te betrekken. In verband daarmee is ook de samenstelling van de VC aangepast. Dick Slob en Anton de Bekker waren al lid van de voorgaande VC. Mechteld Hendriks is nieuw toegetreden tot het VC. In een volgende editie van het Pensioenbulletin stellen we de leden van de VC nader aan jullie voor.