



Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun

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

NR. 30
januari 2021

**2020 was vooral
een turbulent jaar**

**Klaar voor de toekomst
met nieuwe missie en visie**

**Wat als je arbeids-
ongeschikt wordt?**



Positief vooruitkijken

Wellicht ben je dit jaar met goede voornemens begonnen. Bijvoorbeeld meer sporten, stoppen met roken of afvallen.

Misschien verwacht je in mijn eerste column voor het Pensioenbulletin te lezen wat mijn goede voornemens zijn. Maar om eerlijk te zijn: ik heb er niets mee. Als je iets wilt veranderen, dan ben ik van mening dat dat het hele jaar door kan en niet per se in januari.

Wensen voor 2021 heb ik wel. Allereerst hoop ik dat 2021 een heel ander jaar wordt dan 2020, dat voor het grootste deel werd gedomineerd door het coronavirus. Dat we mede door de vaccins Covid-19 beheersbaar kunnen maken en dat we na deze winterperiode in het voorjaar geleidelijk kunnen terugkeren naar een 'normaal' leven. Wel denk ik dat de coronacrisis in een aantal opzichten een blijvende invloed zal hebben op ons maatschappelijk leven. Denk bijvoorbeeld aan de manier waarop mensen elkaar begroeten. Dat meer thuiswerken blijvend zal zijn en dat korte vergaderingen meer digitaal zullen plaatsvinden.

In economisch opzicht is ons pensioenfonds ook geraakt door de coronacrisis, met name in het eerste kwartaal van 2020. Daarna heeft de financiële positie van het fonds zich gelukkig kunnen herstellen. Helaas net niet toereikend om een toeslag te kunnen verlenen. Meer hierover in een artikel verderop in het bulletin en in het artikel over de financiële positie van het fonds (Terugblik 2020).

Voor het bestuursbureau is er volop werk. De wetgeving voor het nieuwe pensioenstelsel krijgt vorm en dat brengt veel veranderingen. Ondertussen willen we natuurlijk in de eerste plaats goed zorgen voor jouw pensioen. Daar heb ik bijzonder veel zin in en ik kijk positief vooruit naar de rest van dit nieuwe jaar.

Susan Oomens-Simons
Senior Beleidsadviseur



In dit nummer

Colum Susan Oomens-Simons	2
Terugblik 2020, vooruitblik 2021	3
Geen toeslag per 1 januari 2021	6
Klaar voor de toekomst met nieuwe missie en visie	7
Update Pensioenakkoord	11
VPL-regeling is afgerond	12
Wat als je arbeidsongeschikt wordt?	13
Sleutelfunctiehouders van start	16
Weet waar je staat; interview met Wim Pols	20

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 & Partners, Rijswijk

Coverfoto: Joyce de Vries

Overige fotografie: Conny Vermeulen-Oninckx, Marcel de Hoog, 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

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



Terugblik 2020 | Vooruitblik 2021

"2020 was vooral een turbulent jaar."

Het afgelopen jaar was een veelbewogen jaar. Ook in financieel opzicht. 2020 kenmerkte zich door een dalende rente enerzijds en positieve rendementen op de aandelenmarkten anderzijds. Door die dalende rente is de beleidsdekkingsgraad in de loop van het jaar gedaald. Aan ons beleggingsbeleid lag het niet; dat was en is nog steeds robuust.

Conny Vermeulen-Oninckx is sinds 30 juli vorig jaar bestuurder bij ons fonds. Daarvoor was ze kandidaat bestuurder en daarvoor zat ze als nabestaande drie jaar in het Verantwoordingsorgaan. Conny is eveneens kandidaat-lid van de beleggingsadviescommissie. We nemen met haar dus graag het afgelopen jaar door.

Beleidsdekkingsgraad gedaald

"Een belangrijke graadmeter voor hoe we het er financieel hebben afgebracht in 2020 is de ontwikkeling van de beleidsdekkingsgraad. Deze geeft via een voortschrijdend gemiddelde over twaalf maanden aan hoe de bezittingen van het fonds zich verhouden tot de verplichtingen aan de deelnemers. Ten opzichte van

het begin van het jaar is deze beleidsdekkingsgraad met zo'n 6 procentpunt gedaald naar ruim 108%. Die daling geeft aan dat we er slechter voorstaan dan aan het begin van het jaar en daarmee zou je kunnen stellen dat we het er financieel slechter vanaf hebben gebracht. Toch hebben we ondanks de negatieve beurseffecten vanwege de pandemie per saldo nog wel een positief rendement op onze beleggingen behaald. We hebben ook vastgesteld dat we heel beperkt beleggen in de segmenten waar de lockdown effect op heeft. Dat is een prettige constatering.

De sterke daling van de rente heeft er echter wel voor gezorgd dat de waarde van de verplichtingen harder is toegenomen dan het positieve rendement dat we via de beleggingen hebben kunnen behalen. En hoewel

we door deze daling niet in staat bleken dit jaar onze toeslagambitie te kunnen invullen, geeft de huidige beleidsdekkingsgraad nog wel aan dat we voor elke euro die we uit moeten keren, 1,08 euro in kas hebben. We doen het dus nog best goed. Veel fondsen zitten onder de 100%, dus ik ben best trots op onze 108%.



Conny Vermeulen-Oninckx:
"Veel fondsen zitten onder de 100%, dus ik ben best trots op onze 108%."

Aanpassing beleid

De invloed van de lage rente is en blijft groot, vertelt Conny. "In het eerste half jaar van 2020 zijn de verplichtingen door de dalende rente in waarde gestegen om daarna redelijk constant te blijven in de (continu) lage renteomgeving. Vanwege de gedaalde dekkingsgraad en de daardoor verhoogde afdekking van het renterisico hebben we in 2020 het beleid van renteafdekking nog eens goed bekeken en uiteindelijk aangepast naar een eenzijdige staffel voor de renteafdekking. Dat klinkt ingewikkeld, maar het komt er eigenlijk op neer dat we niet meer renterisico gaan nemen dan we op dit moment lopen. Voorheen hadden we in het beleid opgenomen dat als de dekkingsgraad weer beter wordt, we ook weer wat meer renterisico zouden gaan lopen. Dat hebben we nu aangepast.

Wekelijkse 'coronasessies'

Op de vraag hoe het bestuur terugkijkt op het afgelopen jaar, noemt Conny het woord 'turbulent'. "Als fonds zijn we een langetermijnbelegger. Dat betekent dat we vanuit ons afgesproken beleid een zo goed mogelijk pensioen proberen te bieden aan de deelnemers. Daarbij houden we onze ogen en oren goed open voor de effecten die op korte termijn ontstaan en spiegelen dit aan onze langetermijnstrategie. Om het concreet te maken; in maart stortte de aandelenmarkt door corona volledig in. Onze verwachting was dat dit een cyclische beweging zou zijn, dus dat de markt ook weer zou opleven. Toch hielden we een tijdlang wel wekelijks 'coronasessies' met de specialisten van onze fiduciare manager AXA om goed te volgen wat er in China en de rest van de wereld gebeurde en wat de impact was op onze beleggingen. Gelukkig heeft de aandelenmarkt zich inmiddels weer hersteld en was ingrijpen niet nodig."

Maatschappelijk verantwoord beleggen

Over beleggen gesproken. Maatschappelijk verantwoord beleggen vormt een onderdeel van het beleggingsbeleid en de beleggingsovertuigingen van Pensioenfonds Cosun. In het deelnemersonderzoek van 2019 hadden de deelnemers aangegeven dat zij maatschappelijk verantwoord beleggen belangrijk vinden. Wat is daarmee gebeurd in 2020? "Wij hebben het ESG (Environment, Social, Governance) – beleid, waarin onze doelstellingen en randvoorwaarden opgenomen zijn ten aanzien van het maatschappelijk verantwoord beleggen, naast de uitkomsten van het deelnemersonderzoek gelegd en waar nodig aangescherpt. Ook is onze houding ten opzichte van het beleid van de bedrijven waarin we beleggen in kaart gebracht (betrokkenheidsbeleid). Daarnaast is onderzocht welke meetmogelijkheden er zijn binnen de bestaande beleggingsportefeuille om inzicht te krijgen in de mate van verantwoord beleggen en zijn de financiële en niet-financiële risico's vanuit verschillende ESG-scenario's in kaart gebracht. We hebben er dus serieus werk van gemaakt, maar moeten uitvoeringstechnisch nog flinke stappen zetten."

Andere ontwikkelingen in 2020

Daarnaast was het jaar 2020 ook het eerste jaar dat de pensioenuitvoering succesvol door Appel Pensioenuitvoering werd gedaan. Dit bracht de nodige

aandacht voor overdracht van werkprocessen met zich mee. Maar er speelde nog meer. “Door de ontwikkelingen in de beleidsdekkingsgraad hebben we de ALM-studie (zie kader) naar voren gehaald en is veel aandacht gegeven aan de keuze van de fiduciair manager voor de komende jaren. Na dertien jaar fiduciair management vanuit AXA was het goed om zowel vanuit kostenoverweging als met het oog op het nieuwe pensioenstelsel te kijken of het niet verstandiger was om voor een andere partij te kiezen. Daarover binnenkort meer. Ook gingen we aan de slag met de missie en visie van ons fonds (daarover meer op pagina 7 van dit nummer)”.

Economisch herstel in 2021?

Hoe kijkt Conny tegen de toekomst aan en welk effect verwacht zij op de beleggingsresultaten? “Ik heb de wijsheid daarover niet in pacht, ook ik kan niet in de toekomst kijken. Als ik dan toch iets van kleuring hieraan geef, beluister ik in de financiële wereld dat nu de vaccinatierondes zijn opgestart de overtuiging is dat het economisch herstel in 2021 een sprint gaat maken. Hoe groot die sprint zal zijn, is afhankelijk van de aard van de sector en de macro-economische invloeden hierop. Denk bijvoorbeeld aan de invloed van de Chinese economische groei of aan de invloed van het zogenaamde ‘nieuwe financiële normaal’,

“Er alles aan doen om onze doelstellingen zo goed mogelijk waar te maken, dat streven blijft onveranderd”

waar voorheen de fors opgelopen overheidstekorten nog tot onrust op de financiële markten zou hebben geleid, nu juist als een noodzakelijke ondersteuning voor de economie gezien worden. Tegelijkertijd is het een feit dat het aantal besmettingsgevallen wereldwijd weer snel toeneemt. (Her)invoering van lockdowns en beperkingen in landen is aan de orde en verschillende economieën staan zwaar onder druk. Wel verwacht ik dat centrale banken en regeringen zich in blijven spannen om via programma’s inflatie en groei terug te brengen in het systeem, waarbij de rente op een laag niveau zal blijven.”

Uitkomsten ALM-studie

Elke drie jaar doet het bestuur een Asset Liability Managementstudie: een strategische studie om te zien of het vastgestelde beleggingsbeleid nog steeds passend is om onze doelstellingen te behalen. In 2020 werd deze studie naar voren gehaald toen de beleidsdekkingsgraad inzakte. Hieruit bleek dat het beleggingsbeleid van ons fonds robuust is. Vanwege de daling van de rente is de dekkingsgraad weggezakt. Hierdoor kunnen we met het huidige beleggingsbeleid de beoogde opbouw en pensioenresultaat niet volledig waarmaken. In de ALM-studie zijn alternatieve beleggingsbeleidvarianten onderzocht. Maar deze varianten zijn vanwege restricties -omdat we als fonds een herstelplan hebben- niet toegestaan of dragen onvoldoende bij om het pensioenresultaat te verbeteren. De enige ruimte die uit de ALM-studie naar voren kwam, is een mogelijke tactische optimalisatie (zie uitleg verderop) in de bestaande beleggingsportefeuille te onderzoeken. De Beleggingsadviescommissie is met dit advies aan de slag gegaan. De mogelijkheden voor tactische optimalisatie, bijvoorbeeld door bestaande categorieën uit te ruilen zonder risico toe te voegen, dragen echter maar zeer beperkt bij aan het verbeteren van het pensioenresultaat en gaan gepaard met hoge transactiekosten.

Tot slot

Al met al kijkt Conny toch met een goed gevoel terug op 2020. “Er is veel gebeurd. Daar hebben we als bestuur zo goed mogelijk op proberen te acteren. Er waren veel veranderingen en we hebben er met elkaar veel energie in gestoken om al die veranderingen te managen. Dat is best goed gegaan, daar ben ik wel trots op eigenlijk. En voor 2021 geldt dat je er als deelnemer op kunt rekenen dat we er net als voorgaande jaren weer alles aan gaan doen om de doelstellingen en ambities van ons fonds zo goed mogelijk waar te maken. Dat streven blijft onveranderd.”

Geen toeslagverlening per 1 januari 2021

Zowel voor de actieve deelnemers als voor de niet-actieve deelnemers van Pensioenfonds Cosun is er per 1 januari 2021 geen toeslagverlening (ook wel indexatie genoemd). De beleidsdekkingsgraad is daarvoor te laag. Omdat de loonindex in 2020 0% was, wordt er ook geen toeslag verleend aan actieve deelnemers die gefinancierd wordt uit de in de premie gefinancierde toeslaggarantie.

Het besluit van het bestuur om niet te indexeren komt niet onverwacht, maar zal niettemin voor de deelnemers teleurstellend zijn. In de meeste van de afgelopen jaren heeft het fonds een gedeeltelijke toeslag kunnen toekennen.

Beleidsdekkingsgraad was lager dan 110%

De dekkingsgraad is de verhouding tussen de bezittingen (de beleggingen) van het fonds en de verplichtingen (de pensioenen die het fonds nu en in de toekomst moet betalen). De beleidsdekkingsgraad is het gemiddelde van deze dekkingsgraad over de laatste 12 maanden. Die beleidsdekkingsgraad is de graadmeter voor de toeslagverlening. Is de beleidsdekkingsgraad lager dan 110%, dan is er wettelijk geen ruimte om de pensioenen te indexeren. Bij een niveau tussen 110% en 125% is er ruimte voor gedeeltelijke toeslagverlening. Boven 125% kan de volledige toeslag worden toegekend en is er wellicht nog ruimte voor het inhalen van in voorgaande jaren gemiste toeslagen. De basis voor vaststelling van de toeslagverlening per 1 januari 2021 is de beleidsdekkingsgraad op 31 oktober 2020. Toen was de beleidsdekkingsgraad 108,5%. Dit is dus lager dan 110%, waardoor er geen ruimte is voor toeslagverlening.

Actieve deelnemers

Voor de actieve deelnemers is de maatstaf voor het jaarlijks verhogen van de pensioenen de loonindex. Deze is gebaseerd op de cao-stijging binnen de cao van Cosun Beet Company. Voor de actieve deelnemers is een garantiebepaling overeengekomen dat tot en met 2023 maximaal een toeslag van 1,2% kan worden gefinancierd uit de (aanvullende) pensioenpremie. De rest van de toeslag dient dan te worden betaald uit het vrij beschikbare

fondsvermogen. Dat is het vermogen dat beschikbaar is boven een beleidsdekkingsgraad van 110%. Echter, in de periode 1 januari tot en met 31 december 2020 zijn er binnen Cosun geen cao-loonstijgingen geweest. Omdat de maatstaf 0% is wordt er geen toeslag verleend. Daarnaast was de beleidsdekkingsgraad lager dan 110% en is er per 1 januari 2021 geen ruimte om de pensioenaanspraken van de actieve deelnemers te verhogen.

Niet-actieve deelnemers

Voor de niet-actieve deelnemers is de maatstaf voor het jaarlijks verhogen van de pensioenen de prijsindex, zoals vastgesteld door het Centraal Bureau voor de Statistiek voor alle huishoudens. Daar waar mogelijk wordt de volledige prijsindex toegekend. In de periode van oktober 2019 tot oktober 2020 zijn de prijzen met 1,22% gestegen. De toeslagverlening voor niet-actieve deelnemers dient volledig uit het vrij beschikbare fondsvermogen te komen. Omdat de beleidsdekkingsgraad onder de 110% lag, is er geen vrij beschikbaar fondsvermogen voor toeslagverlening. Daarom is er ook geen toeslag voor de niet-actieve deelnemers.

Economische onzekerheid blijft groot

Het bestuur heeft dit toeslagbesluit genomen na een positief advies hierover van het verantwoordingsorgaan. Als de dekkingsgraad in de toekomst ooit boven 125% uitkomt, is er een mogelijkheid om de nu gemiste toeslag in te halen. Daar ziet het er in komende jaren echter zeker niet naar uit. Mede door de voortdurende coronacrisis is de economische onzekerheid groot. Het beleid van het bestuur is erop gericht de bestaande pensioenen zoveel mogelijk veilig te stellen en als het kan in de komende jaren weer (gedeeltelijk) te indexeren.



Missie, visie & strategie

Helder kompas voor de toekomst met nieuwe missie en visie

Een missie en visie met bijbehorende strategie zijn belangrijke instrumenten bij het besturen van een pensioenfonds. Ze maken duidelijk waar het fonds voor staat en vormen de uitgangspunten bij belangrijke beslissingen. De laatste keer dat het fonds deze instrumenten had vastgesteld, was in 2016. Het afgelopen jaar heeft het pensioenfondsbestuur deze nog een keer kritisch tegen het licht gehouden en is tot een aangescherpte missie, visie en strategie gekomen. Waarom was dit nodig en wat kun je ermee in de praktijk? We vroegen het aan Wilfert van Velthoven, de voorzitter van het fonds.

Wat was de reden om opnieuw naar de missie en visie van het fonds te kijken?

“Het meer expliciet maken van de eigen missie en visie is in de pensioenwereld nog een relatief nieuw verschijnsel, waar dat in het bedrijfsleven al veel langer gebruikelijk is”, vertelt Wilfert. “In 2016 stimuleerde De Nederlandsche Bank (DNB) pensioenfondsen om hier meer expliciet over na te denken. Inmiddels zijn we vijf jaar verder en er is veel veranderd. Op het gebied van wetgeving, de economische omgeving waarbinnen we

opereren en qua toezicht. Ook is de samenstelling van ons eigen bestuur behoorlijk veranderd. Het is daarom goed om periodiek bij je missie en visie stil te staan en je af te vragen of dezelfde uitgangspunten nog steeds leidend zijn. Want deze instrumenten moeten voldoende houvast geven bij de keuzes die je de komende jaren als bestuur moet maken. De basis is en blijft natuurlijk het uitvoeren van de pensioenregeling, maar over het ‘hoe’ daarvan kunnen andere inzichten ontstaan. We hebben gekeken of we als bestuur nog steeds een

gedeelde visie hebben. Daarvoor hebben we samen uitgebreid stil gestaan bij waar we nu als fonds staan en wat er in de toekomst allemaal nieuw op ons pad komt. De toekomst strekt zich vooralsnog uit tot 2026, het jaar waarin de nieuwe pensioenregeling een feit moet zijn.”

Hoe heeft het bestuur dit missie- en visietraject aangepakt?

“We hebben als bestuur in de tweede helft van vorig jaar een studiedag gespendeerd aan het nadenken over de missie, visie en strategie. Een externe adviseur ondersteunde ons daarbij. We hebben de theorie er natuurlijk nog een keer bij gepakt en daarnaast ook vooral gekeken naar de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen voor ons fonds en onze pensioenregeling (de zogenaamde SWOT-analyse). Daar hebben we met elkaar uitgebreid over gediscussieerd en gesproken over wat de grootste gemene delers daarbij zijn. Je probeert natuurlijk als fonds om de goede dingen vast te houden en zwakkere zaken te verbeteren. We willen ons richten op de kansen, maar daarbij moet je de bedreigingen wel helder hebben om ook daarop in te kunnen spelen. Belangrijk is natuurlijk ook dat de missie en visie niet alleen bestaan uit mooie volzinnen, maar dat ook helder is wat je daaronder verstaat en wat je belangrijk

“We hebben gekeken of we als bestuur nog steeds een gedeelde visie hebben”

vindt. Het gaat om de dialoog. Het is de missie, visie en strategie van het bestuur uiteindelijk, maar het is wel belangrijk dat het beeld dat wij hebben herkenbaar is voor al onze belanghebbenden. Daarom hebben we het Verantwoordingsorgaan goed aangehaakt gehouden en leggen we bijvoorbeeld ook onze deelnemers graag via dit magazine uit hoe we tot de nieuwe missie en visie zijn gekomen en wat ons toekomstbeeld is.”

Wat zijn die kansen en bedreigingen voor ons fonds voor de komende jaren?

Wilfert licht het pensioenakkoord er als eerste uit. “Dat is eigenlijk een kans en bedreiging ineen. Rond de zomer van 2020 lag dat pensioenakkoord er net, met



nog alle onzekerheden daaromheen. Hoe geef je daar met elkaar vorm aan? Dat is een kans. Maar tegelijkertijd weet je dan ook nog niet precies wat die nieuwe regeling precies inhoudt en dat is weer een bedreiging. Hoe wil je als bestuur die regeling straks uit gaan voeren? Kies je voor een verbeterde premieregeling of voor het nieuwe pensioencontract? Dat zijn verschillende invalshoeken waar je over na moet gaan denken.” Er komt de komende jaren nog veel meer op het fonds af. Wilfert noemt de steeds maar toenemende en complexe wetgeving en het toezicht dat steeds stringenter wordt. “De vraag is dan hoe je daar als kleiner bestuur toch aan kunt voldoen. Een andere bedreiging vormt

de hele economische omgeving van lage rentes en de onzekerheden op de financiële markten. Ook gaan de meeste fondsen langzaam achteruit qua dekkingsgraad." Tegelijkertijd signaleert het bestuur ook kansen in deze onzekere tijden. "We willen als bestuur zo transparant mogelijk uitleggen wat we doen en waarom. Zo kunnen we onze achterban aangehaakt houden." Welke sterkte uit de SWOT-analyse wil het bestuur echt

"De nieuwe missie en visie zijn sprekender, warmer en menselijker met meer nadruk op verbinding"

vasthouden? Wilfert reageert enthousiast: "Dat is de deskundigheid van het bestuur. Je kunt wel zeggen dat we de dingen die we als bestuur doen, goed doen. En we hebben de slagkracht en wendbaarheid om ons als fonds aan te passen aan veranderingen. Ook hebben we een goede relatie met onze achterban; sociale partners, werkgever en deelnemers, net als met het Verantwoordingsorgaan, de Visitatiecommissie en de Vereniging van gepensioneerden. Het is belangrijk dat die relatie goed is, want met elkaar moet je het doen. We hebben daar niet specifiek extra aandacht aan besteed. Dit doen we feitelijk al jaren, maar we zijn ons daar wel heel erg van bewust. We betrekken mensen bij wat we doen en geven uitleg. Laat ik een voorbeeld geven: we vragen het Verantwoordingsorgaan soms om een advies ook al hoeft het niet. We delen veel informatie met hen. Dat helpt sterk in de beeldvorming over de onderwerpen die er spelen. Datzelfde geldt voor sociale partners en de Visitatiecommissie."

Zet het fonds een andere koers in dan voorheen? Wat zijn de belangrijkste veranderingen?

"Ik vond de oude missie en visie wat koeler en zakelijker. En je zag bijvoorbeeld ook minder de link naar de belanghebbenden. De nieuwe missie en visie zijn sprekender, warmer en menselijker. De nadruk ligt nu veel meer op verbinding en voor wie je het allemaal doet. Dit kwam in de vorige missie en visie ook allemaal wel aan bod, maar het heeft nu een andere kleur. Uiteindelijk spreken sociale partners een regeling af,

maar voor ons is het van belang dat je ervoor staat met elkaar om een goed pensioen te bieden en dat goed te beheren binnen de mogelijkheden van het fonds. We pellen de verschillende onderdelen wat verder af." Wilfert vervolgt: "De belangrijkste verandering bij de visie zit 'm er voor mij toch in dat je het als fonds samen doet met en voor alle belanghebbenden bij het fonds. Dat is heel belangrijk. Vandaar dat we veel waarde hechten aan collectiviteit en solidariteit. Zo kun je goede en slechte dingen samen delen. Vanuit die goede verstandhouding met de diverse betrokkenen willen we samen komen tot een nieuwe, toekomstbestendige regeling per 2026. Waarbij je ervoor zorgt dat iedereen goed is aangehaakt. We willen als bestuur kijken wat voor de verschillende groepen deelnemers belangrijk is en ook voor de andere organen. Wat je inregelt, moet evenwichtig zijn voor iedereen. Als er iets ingeleverd moet worden, moet iedereen water bij de wijn doen. Of in positieve zin wil je dat iedereen ervan mee profiteert. Daar past ook wel dat coöperatieve bij, dat is ook vanuit de onderneming een groot goed. Je ziet daarin terug hoe we met elkaar omgaan. Als bestuur vinden we dat we dat echt moeten koesteren. Daar heeft ieder zijn eigen rol en verantwoordelijkheid in."

Hoe past de nieuwe strategie hierbij?

"De strategie is eigenlijk de vertaling van de missie en visie naar acties en hoe je het gaat doen. Bijvoorbeeld: we willen tijdig in overleg met sociale partners over het Pensioenakkoord, dus we gaan werken aan een plan van aanpak. We moeten er ook voor zorgen dat we als bestuur goed op de hoogte zijn van alle ontwikkelingen en de tijdslijnen. Dan is het juist van belang dat je goede relaties met andere partijen onderhoudt. Dat zijn acties waar je aan blijft werken. Daarbij is dat plan van aanpak ook weer belangrijk: we willen voortdurend in contact blijven met onze stakeholders. Over de nieuwe wetgeving, over de keuzes die we maken en waar we op het moment zelf staan. Zo willen we ook onze deelnemers meenemen in het hele traject naar de nieuwe pensioenregeling die er in 2026 moet liggen. Niet alleen via dit Pensioenbulletin, maar bijvoorbeeld ook via inloopsessies en spreekuren."

De missie en visie als kompas, hoe werkt dat in de praktijk?

"We hechten aan het opzoeken van de dialoog en het uitwisselen van ideeën en argumenten. We willen dus niet de loopgraven opzoeken als dingen moeilijk worden, alleen dan kun je tot iets goeds komen voor iedereen. Dat laat onverlet dat er ook zaken in het Pensioenakkoord staan die straks om keuzes vragen. Verdelingsvraagstukken kunnen betekenen dat je iets wordt ontnomen, maar in z'n totaliteit moet het evenwichtig zijn. Dat is echt hoe we het de komende jaren samen moeten doen. Natuurlijk ben je daarin ook afhankelijk van andere belanghebbenden, maar dat is wel hoe wij het als bestuur graag zouden willen. We zijn daar ook op voorbereid. Vorig jaar hebben we het bestuursbureau al anders ingericht met meer ruimte voor bestuursondersteuning. De pensioenadministratie is uitbesteed aan Appel en waar nodig huren we externe expertise in. In de aanloop naar het

missie- en visietraject hadden we immers al gekeken naar potentiële knelpunten en de kwetsbaarheid van de organisatie en daarin welbewust keuzes gemaakt."

"We gebruiken de nieuwe missie en visie in de praktijk als een kompas, bijvoorbeeld bij belangrijke vraagstukken"

Wilfert besluit: "We gebruiken de nieuwe missie en visie dus in de praktijk echt als een kompas: bijvoorbeeld bij belangrijke uitbestedingsvraagstukken, maar ook om bij andere vraagstukken onze keuzes af te wegen."

Missie

Pensioenfonds Cosun is van ons samen. Binnen ons fonds delen we het rendement en de risico's om een goed pensioen te bieden aan onze (oud) werknemers bij pensionering en arbeidsongeschiktheid en aan hun nabestaanden bij overlijden. Samen bouwen we duurzaam en kostenefficiënt aan een toekomstbestendig pensioen. Hierbij communiceren wij transparant.

Visie

Pensioenfonds Cosun wil samen met sociale partners ervoor zorgen dat er voor onze deelnemers en pensioengerechtigden binnen het kader van het nieuwe pensioenstelsel een toekomstbestendige pensioenregeling is. Verantwoordingsorgaan, intern toezicht, werkgever en alle groepen deelnemers worden hierbij nauw betrokken. Vanuit het coöperatieve fundament van Cosun zijn collectieve deelname, risicodeling en een solide financiering daarbij belangrijke uitgangspunten. De overgang naar de nieuwe regeling dient evenwichtig te zijn

voor alle groepen deelnemers. Onderweg naar het nieuwe pensioenstelsel zorgt Pensioenfonds Cosun voor een betrouwbare uitvoering van de bestaande regeling.

Strategie

Pensioenfonds Cosun wil op tijd in overleg met sociale partners gaan om te bepalen wat voor onze deelnemers en pensioengerechtigden de meest geschikte regeling is binnen het nieuwe pensioenstelsel. Hierbij zijn een solide financiële basis, collectieve deelname, risicodeling, rendabel en duurzaam vermogensbeheer en behoud van de eigen Cosun identiteit belangrijke elementen. Professionaliteit van bestuur en bestuursbureau blijft belangrijk om in dit proces een belangrijke rol te kunnen spelen. Een goede relatie met alle betrokken partijen, zowel intern als extern, is een voorwaarde voor succes. Daarnaast is het van vitaal belang alle groepen deelnemers mee te nemen in het transitieproces en de voorliggende keuzes helder te communiceren.



Update Pensioenakkoord

In het vorige Pensioenbulletin zetten we de hoofdpunten van het Pensioenakkoord voor je op een rij, samen met de stappen die er nog genomen moeten worden. Inmiddels zijn we een paar maanden verder en geven we je graag een update.

De Hoofdpijnennotitie over het Pensioenakkoord, die afgelopen zomer verscheen, is inmiddels uitgewerkt tot een concept wetsvoorstel. Dit voorstel werd op 16 december jl. door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) gepubliceerd onder de noemer Wet toekomst pensioenen. Het is nu aangeboden voor consultatie via www.internetconsultatie.nl. Burgers, bedrijven en maatschappelijke organisaties kunnen het concept inzien en hun reactie erop geven.

Kader

Het wetsvoorstel geeft een kader voor onder meer de opstelling van pensioencontracten, verantwoordelijkheden en mogelijke uitzonderingen. Ook is er extra aandacht voor het partnerpensioen en pensioen voor ZZP'ers. Het blijft op dit moment nog een concept wetsvoorstel op hoofdlijnen, de verdere uitwerking zal na de consultatiefase volgen.

Definitief wetsvoorstel

Na deze fase stelt SZW het definitieve wetsvoorstel op. De verwachting is dat de Tweede Kamer dit voorstel op zijn vroegst in juni 2021 behandelt en dat de nieuwe regels vanaf 1 januari 2022 zullen gelden. Op dat moment start er een overgangperiode waarin eerst werkgevers en werknemers nieuwe afspraken maken over de pensioenregeling. Dit moet 1 januari 2024 klaar zijn. Daarna krijgen pensioenuitvoerders tot 1 januari 2026 de tijd om de nieuwe pensioenregeling in te voeren.

We houden je op de hoogte

Ook voor ons geldt dat de pensioenregeling zoals die nu is, op basis van deze wetgeving zal verdwijnen. We hebben daar in het vorige bulletin al uitgebreid over geschreven. We volgen de ontwikkelingen op de voet en we houden je op de hoogte via het Pensioenbulletin en de website.

VPL-regeling is afgerond

In 2006 zijn de VUT- en Prepensioenregelingen en Levensloopregelingen (VPL) afgeschaft. Voor de deelnemers die in aanmerking kwamen voor een tijdelijke compensatieregeling, werden toen de VPL-regelingen in het leven geroepen. Voor onze deelnemers zijn er twee verschillende regelingen, gebaseerd op de werkgever bij wie je in 2005 werkzaam was. Het gaat om de regeling VPL Cosun (gerelateerd aan CAO Suiker Unie) en de regeling VPL Suiker (voor de voormalige CSM-medewerkers). In deze regelingen bouwde je respectievelijk óf een kapitaal, óf pensioenaanspraken op. Deze regelingen zijn afgerond op 31 december 2020. In dit artikel lees je hoe het verder gaat.

VPL Cosun

Als je deelnam aan de VPL Cosun-regeling, dan kreeg je een voorwaardelijke toezegging voor een (pensioen) kapitaal. De voorwaarden om dit kapitaal ook daadwerkelijk als pensioen te ontvangen, waren dat je op 1 januari 2006 in dienst was, en dat je op 31 december 2020 nog steeds in dienst was. Dus als je in de tussentijd uit dienst bent gegaan, geldt deze regeling niet meer voor jou. Was je op 1 januari 2006 in dienst en ben je intussen met pensioen gegaan, dan heb je de aanspraken uit deze regeling al bij je pensionering gekregen.

Het (pensioen)kapitaal zag je terug op een extra Uniform Pensioenoverzicht (UPO). Wij zetten het kapitaal voor je om in pensioenaanspraken, als aanvulling op je ouderdoms- en partnerpensioen. Het extra UPO dat

je ontving, vervalt hiermee. Je ontvangt in het eerste kwartaal van 2021 nog een persoonlijk bericht waarin je kunt lezen wat dit voor jouw pensioen betekent.

VPL Suiker

Als je aan de regeling VPL Suiker deelnam, kreeg je de compensatie al jaarlijks in de vorm van pensioenaanspraken. Hier waren verder geen aanvullende voorwaarden aan verbonden. Het pensioen wat je hiermee opbouwde, zag je onder een aparte kop op je UPO. De opbouw van deze pensioenaanspraken is gestopt per 31 december 2020, alle toegezegde aanspraken zijn nu ingekocht. Daarmee is de regeling afgerond.





Je inkomen en pensioenopbouw als je arbeidsongeschikt raakt

Het kan iedereen gebeuren, we worden allemaal wel eens ziek, voor kortere of langere tijd. Gelukkig kunnen de meesten van ons zich weer binnen niet al te lange tijd beter melden. Je weet dat je salaris de eerste twee jaar (gedeeltelijk) wordt doorbetaald, daar hoeft je je geen zorgen over te maken. En de eerste twee jaar verandert er niets aan je pensioen en je pensioenopbouw. Maar wat gebeurt hiermee als je ernstig ziek wordt en langdurig uit de running bent? In dit artikel lees je hier meer over.

De eerste twee jaar

Als je je ziek meldt, verandert er in eerste instantie niets aan je pensioen en je pensioenopbouw. Je ontvangt de eerste twee jaar een (gedeeltelijk) inkomen via je werkgever. Bekijk de arbeidsvoorwaarden van je werkgever voor meer informatie over deze regeling.

Je bent langer dan twee jaar ziek

Ben je twee jaar (gedeeltelijk) ziek, dan kom je mogelijk in aanmerking voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering van het UWV. Nu pas verandert er ook iets voor je pensioen. Mogelijk krijg je een aanvullend

arbeidsongeschiktheidspensioen via je pensioenregeling. Je pensioenopbouw gaat door voor het deel dat je arbeidsongeschikt bent. Daar hoeft je geen premie meer voor te betalen. We gaan even wat dieper in op deze regelingen.

De WIA-uitkering via het UWV

Je vraagt de arbeidsongeschiktheidsuitkering zelf aan bij het UWV. Dit is een WIA-uitkering. WIA staat voor: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Het is belangrijk dat je deze uitkering op tijd aanvraagt, zodat je inkomen zoveel mogelijk doorloopt.

Het UWV beoordeelt in welke mate je arbeidsgeschikt bent. Formeel moet je zelf aan ons laten weten dat je arbeidsongeschikt bent en voor welk percentage. In de praktijk geeft je werkgever dit al vaak aan ons door. Het is goed om zelf ook even contact met ons op te nemen, zodat je zeker weet dat de melding bij ons is aangekomen. Vanaf het moment dat je arbeidsongeschiktheid formeel bij ons is gemeld, ontvangen wij automatisch de updates via het UWV.

Je WIA-uitkering ontvang je over een maximaal bruto jaarsalaris van € 58.311 (per 1 januari 2021). Of je een uitkering krijgt en hoe hoog deze uiteindelijk is, bepaalt het UWV. Je kunt hier meer over lezen via www.uwv.nl.

Je pensioenopbouw gaat door

Ben je arbeidsongeschikt en krijg je een WIA-uitkering van het UWV, dan gaat je pensioenopbouw volledig of gedeeltelijk door. Je hoeft hier geen premie meer voor te betalen. Een voorwaarde is wel dat je vanuit een actief dienstverband bij een van de aangesloten ondernemingen je WIA-uitkering hebt aangevraagd en gekregen. In de tabel hiernaast zie je in welke mate je pensioenopbouw wordt voortgezet. Het percentage

Neem contact met ons op als je arbeidsongeschikt wordt, dan kijken we samen wat de gevolgen zijn voor je pensioen

van de premievrije voortzetting van je pensioenopbouw beweegt mee als je meer of minder arbeidsongeschikt wordt. Het is wel even opletten, want dit stopt als je uit dienst gaat bij je werkgever. De voortzetting van je pensioenopbouw wordt dan niet meer verhoogd als je meer arbeidsongeschikt wordt. Die gaat wel omlaag als je minder arbeidsongeschikt wordt.

Tabel premievrije voortzetting van de pensioenopbouw

Bij een mate van arbeidsongeschiktheid van	Bedraagt het percentage van de premievrije voortzetting van de pensioenopbouw
0 tot 35%	0%
35 tot 45%	40%
45 tot 55%	50%
55 tot 65%	60%
65 tot 80%	72,5%
80% of meer	100%

Aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen via je pensioenregeling

Via je pensioenregeling kun je een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangen. Je komt hiervoor in aanmerking als:

- je in aanmerking komt voor premievrije voortzetting van je pensioenopbouw (zie hiervoor)
- je pensioensalaris hoger is dan € 58.311 (per 1 januari 2021).

Dit arbeidsongeschiktheidspensioen start een jaar nadat je recht kreeg op de WIA-uitkering. Je hoeft hier niets voor te doen, dit gaat vanzelf. Zes maanden voordat dit pensioen begint, ontvang je van ons bericht hierover.

Hoe hoog dit pensioen is, hangt af van je deeltijdpercentage (vóór de start van je WIA-uitkering), en de mate van je arbeidsongeschiktheid. Bij een voltijd dienstverband en volledige arbeidsongeschiktheid ontvang je een uitkering van 70% van het verschil tussen je pensioensalaris en het maximale bruto jaarsalaris van € 58.311. Het arbeidsongeschiktheidspensioen stopt als je weer kunt werken, als je AOW gaat ontvangen van de overheid of als je overlijdt.

De hoogte van je arbeidsongeschiktheidspensioen is afhankelijk van je arbeidsongeschiktheidspercentage. Als dit verandert, dan beweegt de hoogte van je arbeidsongeschiktheidspensioen mee. Ook hierbij

geldt dat wanneer je uit dienst bent bij je werkgever, het pensioen niet meer mee omhoog gaat als je meer arbeidsongeschikt wordt. Het gaat wel omlaag als je minder arbeidsongeschikt wordt. In de onderstaande tabel zie je hoe hoog het uitkeringspercentage is bij de mate van arbeidsongeschiktheid.

**Tabel uitkeringspercentage
arbeidsongeschiktheidspensioen**

Bij een mate van arbeidsongeschiktheid van	Bedraagt het uitkeringspercentage
0 tot 35%	0%
35 tot 45%	28%
45 tot 55%	35%
55 tot 65%	42%
65 tot 80%	50,75%
80% of meer	70%

Goed om te weten

De regelingen van het premievrij voortzetten van je pensioenopbouw en het arbeidsongeschiktheidspensioen zijn onderdeel van je arbeidsvoorwaarden. Je komt

er dus alleen voor in aanmerking als je in dienst bent bij je werkgever en je vanuit dat dienstverband de WIA-uitkering hebt aangevraagd en gekregen van het UWV.

Heb je bijvoorbeeld een tijdelijk dienstverband, word je ziek en ga je uit dienst vóórdat je de WIA-uitkering aanvraagt en ontvangt? Dan kom je niet meer in aanmerking voor de voortzetting van je pensioenopbouw en het aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen.

Meer weten

Pensioen en arbeidsongeschiktheid, we begrijpen dat het geen eenvoudige materie is. Ben jij al langere tijd ziek en/of raak je arbeidsongeschikt, neem dan vooral contact met ons op. Dan brengen wij in beeld wat de gevolgen zijn van jouw arbeidsongeschiktheid op je pensioen.

Je bereikt ons via onze administrateur:

Appel Pensioenuitvoering

Stuur een e-mail naar pfcosun@appelpensioen.nl of bel 085 – 2104 133. De medewerkers van Appel helpen je graag.





Sleutelfunctiehouders van start

Bestuurder Linda Gastelaars en Ruud Snoeker zijn sinds oktober van vorig jaar sleutelfunctiehouders van Pensioenfonds Cosun. Dit zijn nieuwe functies voor het pensioenfonds en ze komen voort uit Europese regelgeving, de wet IORP II (zie kader). Wat is een sleutelfunctiehouder, wat betekent dit voor het pensioenfonds en wat ga je als deelnemer hiervan merken? In dit artikel gaan we er dieper op in.

Met een sleutelfunctiehouder wordt een persoon bedoeld die eindverantwoordelijk is voor de uitoefening van de taken van de sleutelfunctie. Sleutelfuncties zijn functies, de naam zegt het al, die van groot belang zijn voor het succesvol functioneren van een pensioenfonds. Het gaat om de volgende drie functies: actuariaat, risicobeheer en interne audit. De sleutelfunctiehouder wordt voor zijn of haar aanstelling geregistreerd en getoetst door DNB (De Nederlandsche Bank). Hij of zij rapporteert, volgens de wettelijke regels, rechtstreeks aan het bestuur en de visitatiecommissie. In het uiterste geval kan een

sleutelfunctiehouder ook rapporteren aan DNB, als het pensioenfonds onvoldoende maatregelen neemt om een goede bedrijfsvoering te waarborgen.

Extra verantwoordelijkheid

Actuariaat, risicobeheer en interne audit zijn geen nieuwe functies voor het pensioenfonds. Nu deze rollen tot sleutelfuncties benoemd zijn, komen er wel verantwoordelijkheden bij zoals extra rapportages aan het bestuur. De sleutelfunctiehouders zijn uiteindelijk verantwoordelijk voor een goede uitvoering van elk van deze vakgebieden.

Toetsing door DNB

DNB stelt strenge eisen aan sleutelfunctiehouders. Niet alleen moeten zij relevante opleiding en ervaring hebben, maar ook is het nodig dat zij onafhankelijk hun oordeel kunnen vormen. Daarnaast vraagt de functie communicatieve vermogens, helicopterview en overtuigingskracht. Het bestuur van pensioenfonds Cosun heeft beoordeeld of Linda en Ruud voldoen aan de eisen die de wet en het pensioenfonds stellen aan deze personen. Daarna heeft het bestuur Linda en Ruud bij DNB aangemeld als beoogde sleutelfunctiehouders. Zowel Linda als Ruud zijn op basis van de aangeleverde gegevens hierop getoetst door DNB. Ook DNB vindt dat zij voldoen aan de gestelde eisen, waardoor zij in oktober van vorig jaar formeel aangesteld konden worden als sleutelfunctiehouder. Linda voor actuariaat en risicobeheer en Ruud voor interne audit.

Actuariaat en risicobeheer

Linda, sinds 2017 bestuurder van pensioenfonds Cosun en afgestudeerd actuaris, heeft al die tijd al actuariaat en risicobeheer in haar portefeuille gehad. Linda: "Een actuaris wordt ook wel een verzekeringswiskundige genoemd. Een actuaris berekent en evalueert risico's. Bij een pensioenfonds reken je bijvoorbeeld uit hoeveel geld een pensioenfonds moet hebben om alle uitkeringen aan de deelnemers te kunnen betalen en hoeveel premie daarvoor betaald moet worden. Om dat te bepalen, gebruik je allerlei aannames en modellen. Daarnaast kijk je of je iets moet herverzekeren of niet. Hiervoor maak je bijvoorbeeld een inschatting van de kosten als deelnemers eerder dan verwacht overlijden. Dan kijk je of het pensioenfonds deze kosten kan dragen of dat het verstandiger is om dat te herverzekeren." Ze vervolgt: "Bij risicomangement worden zowel financiële als niet-financiële risico's in kaart gebracht. We maken een inschatting van de kans dat een risico zich voordoet en wat de gevolgen zijn voor het pensioenfonds als het risico zich voordoet." Linda volgde hiervoor in het verleden diverse opleidingen.

Nieuw gezicht interne audit

Ruud is een nieuw gezicht voor Pensioenfonds Cosun. Als sleutelfunctiehouder interne audit houdt hij zich gemiddeld twee dagen per maand bezig met het fonds. In zijn dagelijks leven adviseert hij als zelfstandig register-accountant banken, verzekeraars en pensioenfondsen

op het gebied van governance en control. Ook geeft hij als accountant les in zijn vak aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam. Ruud: "Het pensioenfonds realiseert de arbeidsvoorwaarde pensioen. De administrateur doet dat zorgvuldig en het bestuur, met ondersteuning van het bestuursbureau, is eindverantwoordelijk. Bij interne audit is het de bedoeling om structurele fouten en onjuistheden eruit te filteren. De kijkrichting is: waar kan het fout gaan? Uiteindelijk geeft deze functie het bestuur meer zekerheid over de beheersing en de integriteit van de bedrijfsvoering. Het is voor iedereen het meest prettig als de conclusie is dat er geen fouten zijn gevonden."

Kwetsbare onderdelen

Als sleutelfunctiehouder interne audit beoordeelt Ruud welke gebieden de komende periode kwetsbaar zijn binnen het fonds. Hij stelt een plan op om er extra aandacht aan te besteden. Ruud: "We gaan ervan uit dat een aantal basisprocessen goed loopt, dus we richten ons vooral op de dingen die gaan veranderen."

"Waar nodig risico's blootleggen en waar mogelijk risico's voorkomen"
- Ruud

Komend jaar kijken we daarom extra naar de jaarrekening, daar zijn andere partijen bij betrokken dan voorgaande jaren." Overigens plant hij zijn activiteiten in goed overleg met het bestuur van het fonds. Op zijn programma staat verder de governance van de organisatie, waarbij hij meekijkt of besluiten goed gemotiveerd zijn en of er voldoende kritische verhoudingen binnen het bestuur zijn. "Mijn doel is om niet alleen achteraf te kunnen zeggen dat iets niet goed is gegaan, maar waar mogelijk toekomstige risico's voor het pensioenfonds te voorkomen."

Alle risico's in kaart

Het bestuur en het bestuursbureau brengen de risico's in kaart. Linda legt uit: "Het allerbelangrijkste is dat we voldoende oog en aandacht hebben voor alle risico's."



Linda Gastelaars: "Ik heb de formele pet gekregen, maar mijn opstelling is hetzelfde."

Dat we die goed in beeld hebben en zo een afgewogen besluit kunnen nemen." Daarbij let ze er ook op dat processen beheersbaar blijven. "We besteden overal aandacht aan. We bekijken bijvoorbeeld de impact van besluiten op het fonds en de verschillende groepen belanghebbenden en wat de juridische en operationele gevolgen zijn. Dat beoordelen we op strategisch niveau, maar we kijken dus ook op operationeel niveau. Daarnaast is van belang dat we niet alle risico's uit kunnen en willen bannen. Maatregelen moeten wel bij het fonds passen, je moet niet gaan 'over-beheersen'. En soms moet je ook wat risico nemen om de doelstellingen van het pensioenfonds te kunnen behalen." Het zijn voor haar geen nieuwe onderwerpen. "Nieuw is wel de formele wettelijke rol die ik nu heb. Daarbij zijn er extra verplichtingen om vanuit deze rol rechtstreeks te rapporteren aan het bestuur en de Visitatiecommissie. Mijn doel is om met een goede bedrijfsvoering ervoor te zorgen dat de

deelnemers van hun oude dag kunnen genieten. Dat is niet nieuw. Ik heb dan wel de formele pet gekregen, maar mijn opstelling is daarin niet anders geworden."

Kwaliteiten

DNB stelt strenge eisen aan de kwaliteiten en vaardigheden van een sleutelfunctiehouder en ze worden daar stevig op getoetst. Zelf zegt Linda: "Een positief kritische houding is belangrijk. En een onafhankelijk oordeel kunnen geven." Ruud: "Voor mij is vakkundigheid het meest relevant, en misschien wel direct daarna het principe van 'hoor en wederhoor'. Het is belangrijk dat je als auditor dat principe toepast. Daarmee kun je voorkomen dat je onjuiste conclusies trekt. Als je vanuit de feiten je bevindingen bespreekt met het bestuur en niet zomaar iets roept, dan is je vakkundigheid een hulpmiddel." Hij sluit af met: "Als je oog houdt voor andermans petten, dan is het gesprek bij een controle prima te doen. Maar krom blijft krom en recht blijft recht."

Onafhankelijk

Voor beide functies is onafhankelijkheid een vereiste van DNB. Een sleutelfunctiehouder moet voldoende onafhankelijk kunnen opereren. Omdat het fonds kleinschalig is, moet dat goed zijn geregeld.

"Extra verplichtingen om rechtstreeks te rapporteren aan het bestuur en de Visitatiecommissie"
- Linda

Linda: "Omdat ik zelf actuaire ben, had de adviserend actuaire eerder een kleinere rol. Dat passen we nu bijvoorbeeld aan. Er is nu een nieuwe adviserend actuaire, en die krijgt weer een grotere rol in bijvoorbeeld de bestuursvergaderingen en het opstellen van actuariële adviezen. Ook zit ik niet in de Beleggingsadviescommissie en stuur ik geen uitbestedingspartner aan. Op deze manier ben ik minder direct betrokken bij het uitvoeren van alle processen en kan ik beter een onafhankelijk oordeel vormen." Ruud: "Ik werk niet

fulltime voor het fonds, het is niet mijn hoofdkomstenbron, daarmee ben ik minder kwetsbaar. En als ik onderbouwd ergens iets van vind, dan sta ik voor mijn bevindingen. Daar ben ik eigenwijs genoeg voor om dat te kunnen." Hij vervolgt: "Je kunt als auditor en bestuur anders naar de dingen kijken, maar dat verandert de feiten niet. Uiteindelijk heb je beiden met de doelen van het pensioenfonds en de wettelijke kaders te maken. Daar komt alles weer bij elkaar."

Aanvullende zekerheid

Op de vraag wat deelnemers van de komst van sleutelfunctiehouders zullen merken, kan Ruud kort zijn: "Ik hoop helemaal niets. Als ze er wel iets van merken, dan zijn er structureel dingen verkeerd gegaan. Waar de deelnemers wel op mogen rekenen, is de aanvullende zekerheid dat er iemand onafhankelijk naar de zaken kijkt en op die manier het bestuur bijstaat." Linda is het daarmee eens: "Als het goed is, merken ze niets. Want dat betekent dat het al goed is ingeregeld."



IORP II in het kort

Sleutelfunctiehouders zijn een onderdeel van de Europese regelgeving, de wet IORP II. IORP staat voor Institutions for Occupational Retirement Provision. IORP II is de tweede Europese richtlijn voor collectieve pensioenen.

IORP II stamt uit 2017 en werd in januari 2019 van kracht in de Nederlandse wetgeving. Pensioenfondsen moeten de volgende vier zaken op orde hebben:

- Het inrichten van drie sleutelfuncties op het gebied van actuarialaas, risicobeheer en interne audit en het benoemen van sleutelfunctiehouders
- Minimaal een keer per drie jaar een eigen risicobeoordeling (ERB) uitvoeren
- Rapporteren over of en hoe de fondsen milieu, sociale factoren en governance-maatregelen integreren in hun beleggingscyclus
- Communicatie inrichten volgens Europese richtlijnen

De bedoeling is dat deze wet pensioenactiviteiten op Europese schaal mogelijk maakt en dat toezichthouders meer instrumenten krijgen. Ook is het doel om de organisatie van pensioenfondsen zo in te richten dat zij een onafhankelijk en integraal risicomanagement hanteren. En vanaf 2019 moet de deelnemerscommunicatie binnen de lidstaten van de EU op dezelfde manier plaatsvinden.

Ruud Snoeker: "Met oog voor andermans petten is het gesprek bij een controle prima te doen"

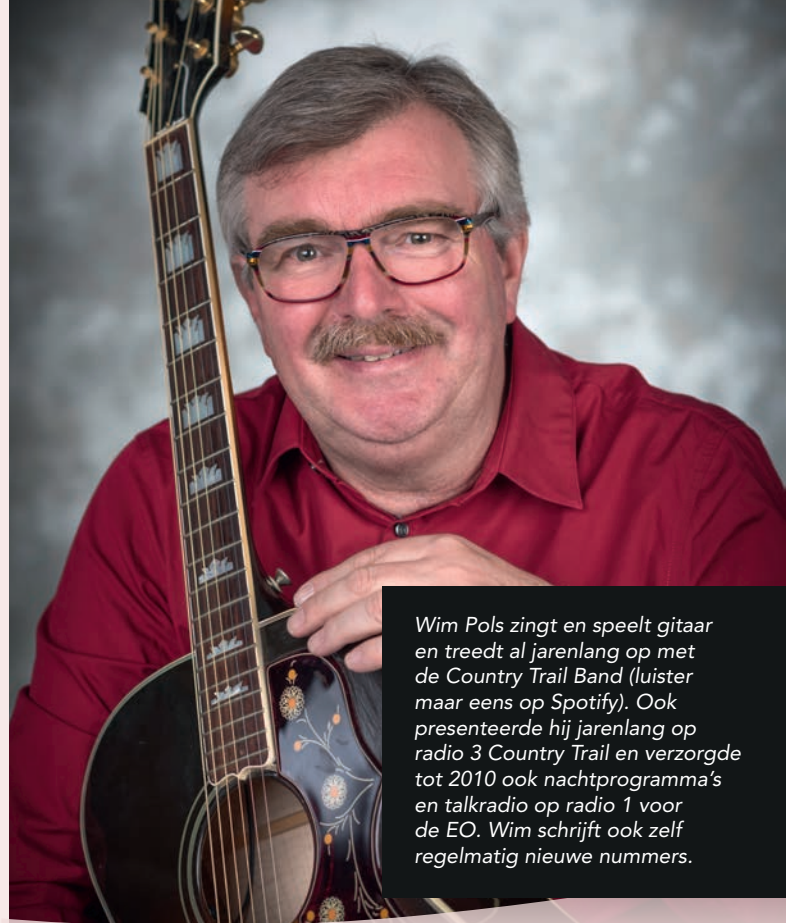
Afscheid van Wim Pols

Weet waar je staat

De afgelopen zeven jaar was Wim Pols de drijvende communicatiekracht achter het pensioenbulletin van Pensioefonds Cosun. Hij nam tientallen interviews af, schreef talloze artikelen over pensioen en werkte nauw samen met de communicatiecommissie, de vormgever en de drukker. Hij deed dit met veel toewijding en zichtbaar plezier. Met oog voor de inhoud én de mensen erachter. Vanaf januari gaat Wim zelf van zijn pensioen genieten. Hoogste tijd voor een interview met Wim zelf; communicatieprofessional met een passie voor countrymuziek.

Hoe zag jouw loopbaan eruit?

"Ik kon goed leren, maar na de mulo en de havo wilde ik eigenlijk muzikant worden. Ik speelde rond mijn twintigste in een countryband. We hoopten op een doorbraak, maar die kwam niet. Dus ging ik als aankomend correspondent vertaler aan de slag bij de werf Wilton-Fijenoord in Schiedam. Dat vak leerde ik in de praktijk en ondertussen haalde ik mijn handelscorrespondentie-diploma's voor Engels, Duits en Frans en later tolk-vertaler Engels. Na een jaar of vijf maakte ik de overstap naar de bedrijfsjournalistiek; dat vond ik eigenlijk veel leuker. Ik had hier zomaar mijn hele leven kunnen werken. Maar na tien jaar kwam het bedrijf in de financiële problemen en mijn vrouw was net zwanger van ons eerste kind. Dus ik dacht "ik moet hier weg". Toen ben ik naar Nationale Nederlanden (NN) vertrokken, daar zochten ze een tweetalige redacteur voor het internationale personeelsblad." Wim werd uiteindelijk hoofd Externe Communicatie, eerst bij NN en later bij ING. Daarna maakte hij de switch richting pensioen binnen ING en vanaf 2008 als zelfstandig communicatieadviseur bij pensioenbureau Montae. Een van zijn dierbaarste opdrachtgevers vanuit Montae was Pensioenfonds Cosun.



Wim Pols zingt en speelt gitaar en treedt al jarenlang op met de Country Trail Band (luister maar eens op Spotify). Ook presenteerde hij jarenlang op radio 3 Country Trail en verzorgde tot 2010 ook nachtprogramma's en talkradio op radio 1 voor de EO. Wim schrijft ook zelf regelmatig nieuwe nummers.

Je hebt jaren lang voor Pensioenfonds Cosun geschreven. Wat vond je bijzonder hieraan?

"Ik houd van het soort bedrijf dat Cosun is, het lijkt een beetje op Wilton-Fijenoord. Het is een bedrijf waar mensen met elkaar een gemeenschap vormen en heel lang werken, van vader op zoon ook. De mensen hier staan met beide benen op de grond. Ze doen wat je afsprekt. Dat spreekt mij ontzettend aan. Dat zie je ook bij de bestuursleden. De cultuur is hier laagdrempelig en dat vind ik heel plezierig."

Welke pensioentip heb jij nog voor de lezers van dit blad?

"Ik vind dat Cosun een verstandig fonds heeft. Het renterisico is goed afgedekt, daardoor is de dekkingsgraad steeds goed op peil gebleven. Dat er komend jaar geen toeslag kan worden verleend, is vrij uitzonderlijk te noemen. Als je bij Cosun zit als werknemer heb je een goed pensioen, maar voor iedereen geldt: zorg dat je weet waar je staat met je pensioen. Kijk een keer per jaar naar mijnpensioenoverzicht.nl en kijk of wat je overhoudt voldoende is en spaar bij als het nodig is."

Je gaat straks zelf met pensioen, kijk je ernaar uit?

"Ja! Ik vind het fijn om straks meer tijd te hebben voor mijn oude hobby's, vissen en kunstschilderen en voor mijn kleinkinderen van 3 en 5. En ik blijf natuurlijk countrymuziek maken. Want naast het werk ben ik altijd muzikant gebleven."