



Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun

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

NR. 22 juli 2018

Jaarverslag 2017: een goed jaar!

Afscheid Willem van den Nieuwenhof en Marianne van Os

Spaarkapitalen omgezet in extra pensioenaanspraken

Win een weekend weg met een foto of verhaal over pensioen

Zorgvuldig omgaan met persoonlijke gegevens

Het kan je niet ontgaan zijn: sinds eind mei is er een nieuwe privacy wet, de zogenoemde Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). In dit Pensioenbulletin hebben we er een uitgebreid artikel over en ook op onze website kun je er informatie over vinden. Het gaat allemaal om zorgvuldigheid bij het verwerken van persoonsgegevens en meer privacy rechten voor burgers.

Die nieuwe wet betekent veel extra werk voor ons. Toch vind ik het een goede zaak dat er strengere regels zijn voor het verwerken van persoonlijke gegevens, zeker in een tijd waarin steeds meer informatie digitaal via internet wordt gedeeld. Nu zijn we bij Pensioenfonds Cosun wel gewend om zorgvuldig met de gegevens van onze deelnemers om te gaan. Het gaat immers niet alleen om namen en adressen, maar ook om salarisgegevens en gevoelige informatie over bijvoorbeeld echtscheiding en arbeidsongeschiktheid. Onze deelnemers moeten ervan op aan kunnen dat hun persoonlijke informatie bij ons veilig is. Dat was zo en dat blijft zo. In die zin is er niets veranderd.

Veel pensioenfondsen werken met externe dienstverleners. Een voordeel van Pensioenfonds Cosun is dat de administratie in handen is van ons eigen Pensioenbureau. Wel zijn er dienstverleners zoals onze actuaire die met gegevens van onze deelnemers werken om pensioenberekeningen te maken.

Met hen hebben we volgens de nieuwe regels overeenkomsten gesloten om te waarborgen dat ook zij voldoen aan de AVG en de gegevens van onze deelnemers uitsluitend gebruiken voor het doel waarvoor ze bedoeld zijn. Zo hebben we nog veel meer stappen moeten zetten in het kader van de AVG. In dit bulletin lees je er meer over.

Alles is erop gericht te zorgen dat niet alleen je pensioen, maar ook je persoonlijke gegevens bij ons in veilige handen zijn.

Cor Veraart

Manager
Pensioenbureau

In dit nummer

Samenvatting Jaarverslag 2017	3
Afscheidsinterview Willem van den Nieuwenhof	7
Afscheidsinterview Marianne van Os	10
Spaarkapitalen omgezet in extra pensioenaanspraken	12
AVG brengt strengere regels voor verwerking van persoonsgegevens	14
Win een weekend weg met foto of verhaal over pensioen	16

Colofon

Van NU naar LATER is een uitgave van Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun. Het bestuur van het pensioenfonds is verantwoordelijk voor de uitgave van het bulletin, maar draagt geen verantwoordelijkheid voor de in het bulletin gedane uitspraken van geïnterviewde personen van andere organisaties.

Het bulletin wordt verspreid onder actieve deelnemers en gepensioneerden van het Pensioenfonds in een oplage van ca. 2700 exemplaren.

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

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



Jaarverslag 2017: een goed jaar!

Het jaar 2017 was een goed jaar voor pensioenfonds Cosun. Dankzij de aantrekkelijke marktrente en positieve ontwikkelingen op de aandelenbeurzen is de financiële positie in 2017 aanzienlijk versterkt. De dekkingsgraad kwam boven het vereist vermogen waardoor het herstelplan is komen te vervallen. Ook bestuurlijk heeft het Fonds de zaken goed op orde.

In dit artikel gaan we in op de hoofdpunten van het jaarverslag over 2017.

Het volledige jaarverslag kun je downloaden van onze website www.pensioenfondscosun.nl.

KERNCIJFERS (BEDRAGEN IN € X 1.000)

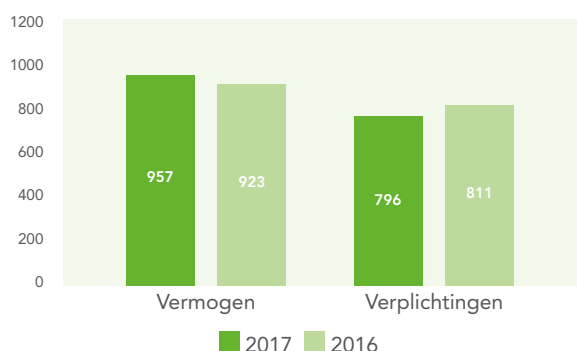
	2017	2016	2015	2014	2013
Aantallen verzekerden					
Actieve deelnemers	949	926	942	973	1.039
Premievrije deelnemers	566	565	563	568	579
Pensioengerechtigden	1.677	1.684	1.680	1.674	1.620
Totaal	3.192	3.175	3.185	3.215	3.238
Reglementsvariabelen					
Toeslagen niet-actieven	0,78%	0,00%	0,16%	0,42%	0,94%
Toeslagen actieven	3,79%	0,00%	2,20%	2,31%	3,41%
Pensioenuitvoering					
Verschuldigde premie	16.199	20.975	19.766	17.999	15.442
Kostendeekkende premie	16.199	20.975	18.210	17.085	15.442
% Premie van premiepensioensalaris	30,3%	39,6%	37,3%	31,1%	-
Pensioenuitvoeringskosten	854	952	924	865	745
Uitkeringen	26.666	26.188	25.416	24.722	23.167
Vermogenssituatie en solvabiliteit					
Pensioenvermogen	956.728	922.599	841.119	845.695	717.356
Technische voorzieningen/ Pensioenverplichtingen	795.629	810.920	759.894	715.125	598.528
Solvabiliteit	161.099	111.679	81.225	130.571	118.828
Dekkingsgraad	120,2%	113,8%	110,7%	118,3%	119,9%
Vereiste dekkingsgraad	117,2%	117,2%	114,8%	108,5%	109,4%
Beleidsdekkingsgraad	119,4%	109,8%	112,9%	-	-
Reële dekkingsgraad	97,6%	90,6%	92,0%	89,1%	87,2%
Saldo van baten en lasten	49.420	30.454	-49.346	11.743	-1.325
Percentage rentetermijnstructuur	1,44%	1,27%	1,63%	1,79%	2,66%

KERNCIJFERS (VERVOLG)

	2017	2016	2015	2014	2013
Beleggingsportefeuille					
Return portefeuille	43,8%	48,2%	62,7%	70,5%	77,0%
Liability matching portefeuille	55,7%	52,1%	37,3%	30,2%	22,7%
Valuta-afdekking	0,5%	-0,3%	0,0%	-0,7%	0,3%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Beleggingsperformance					
Return portefeuille	4,4%	14,1%	-0,7%	3,9%	4,7%
Liability matching portefeuille	-2,6%	14,7%	-3,2%	76,5%	-15,0%
Totaal	4,7%	10,9%	-1,7%	18,4%	-0,5%

Forse verbetering financiële positie

VERMOGEN EN VERPLICHTINGEN IN € X 1.000

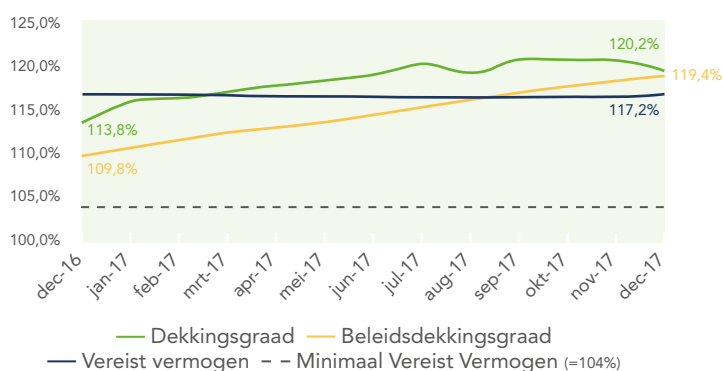


De financiële positie van het Fonds is in 2017 nog sterk verbeterd ten opzichte van 2016. Twee ontwikkelingen zorgden voor deze verbetering: de aantrekkende marktrente en goede beleggingsrendementen op internationale aandelenbeurzen. Door de aantrekkende rente daalden de pensioenverplichtingen. Als de rente

“De beleggingen in aandelen presteerden goed”

stijgt, hoeft er namelijk minder kapitaal gereserveerd te worden om in de toekomst de pensioenen uit te kunnen betalen. Overigens bevindt de rente zich structureel nog steeds op een laag niveau. Doordat de beleggingen in aandelen goed presteerden, steeg het belegd vermogen. Die twee ontwikkelingen - dalende verplichtingen (van € 811 miljoen in 2016 naar € 796 miljoen in 2017) en een stijgend vermogen (van € 923 miljoen in 2016 naar € 957 miljoen in 2017) - zorgden samen voor een sterke verbetering van de financiële positie.

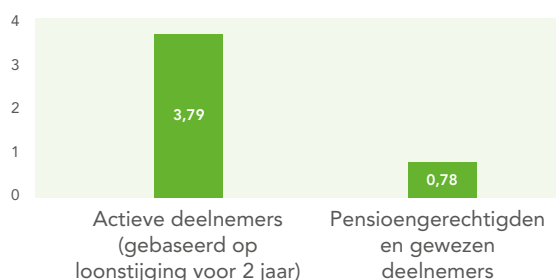
Herstelplan is niet meer van toepassing



Zoals in de bovenstaande grafiek is te zien, steeg de dekkingsgraad van 113,8% per eind 2016 naar 120,2% per eind december 2017. De beleidsdekkingsgraad – het gemiddelde van de dekkingsgraad over de laatste 12 maanden – maakte ook een forse sprong voorwaarts: van 109,8% naar 119,4%. Zowel de actuele dekkingsgraad als de beleidsdekkingsgraad liggen boven het voor ons vereiste vermogen van 117,2%. Dit betekent dat het herstelplan dat we bij De Nederlandsche Bank (DNB) moesten indienen om onze vermogenspositie weer op orde te krijgen, niet meer van toepassing is. Het is verheugend dat we veel sneller dan verwacht het hersteltraject hebben kunnen voltooien.

Weer toeslagverlening

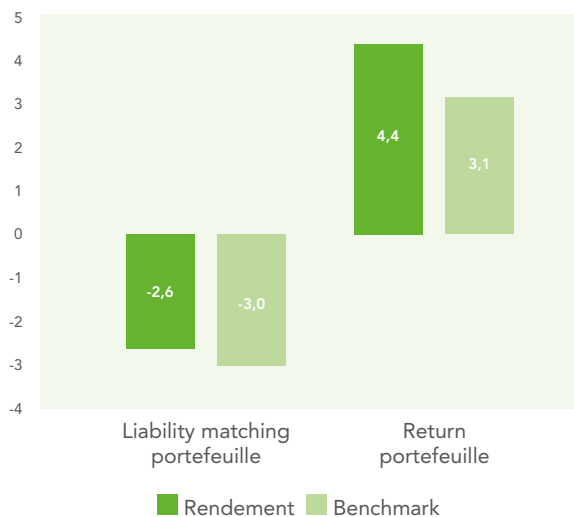
TOESLAGVERLENING PER 1-1-2018 IN %



Omdat in november 2016 de beleidsdekkingsgraad lager was dan 110%, kon het bestuur de deelnemers per 1 januari 2017 geen toeslag bieden. Als de beleidsdekkingsgraad zich bevindt tussen 110% en 125% mag er een gedeeltelijke toeslag worden gegeven. Volledige toeslagverlening is mogelijk boven 125%. Op het meetmoment van eind november 2017 was de beleidsdekkingsgraad 118,8%. Er mocht dus een gedeeltelijke toeslag worden gegeven. De actieve deelnemers kregen 3,79% en de pensioengerechtigden en gewezen deelnemers 0,78%. Het verschil tussen beide groepen is vertekend doordat de sociale partners in 2017 een cao hebben afgesproken van april 2017 tot april 2019. Omdat de toeslagverlening voor actieve deelnemers is gekoppeld aan de loonontwikkeling, is de toeslag dit keer gebaseerd op een loonstijging voor twee jaar. In 2018 is er geen loonstijging, dus per 1 januari 2019 zullen de actieve deelnemers geen toeslag krijgen. De toeslagverlening voor pensioengerechtigden en gewezen deelnemers is gekoppeld aan de stijging van de consumentenprijzen.

Positief beleggingsresultaat

BELEGGINGSRENDEMENT 2017 IN %

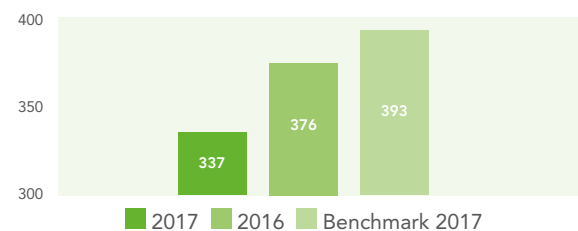


De beleggingsportefeuille bestaat uit een liability matching portefeuille en een return portefeuille. De eerste omvat beleggingsinstrumenten om het risico van een dalende rente af te dekken. De tweede zijn de overige beleggingen om extra rendement te halen. Omdat de rente omhoog is gegaan, was het totale rendement op de liability matching portefeuille negatief: -2,6%. Dit was wel beter dan de -3,0% van de benchmark. Dat is de maatstaf waarmee het rendement van de portefeuille van ons fonds wordt vergeleken. In de

returnportefeuille werden de negatieve rendementen op obligaties ruimschoots gecompenseerd door goede rendementen op aandelen, vooral op aandelen van bedrijven in opkomende markten. Daardoor kwam het totale rendement van de returnportefeuille uit op 4,4%. Ook hier versloegen we de benchmark, die een rendement van 3,1% noteerde. Doordat we het valutarisico hadden afgedekt, kwam het totale rendement op de beleggingen (na kosten) uit op 4,6%. Dit is wel aanzienlijk lager dan de 10,9% in het goede beleggingsjaar 2016. Maatschappelijk verantwoord beleggen is voor het bestuur een belangrijk thema. Het bestuur heeft de overtuiging dat bedrijven die goed presteren op criteria van maatschappelijk verantwoord beleggen op de langere termijn een beter rendementsrisicoprofiel hebben.

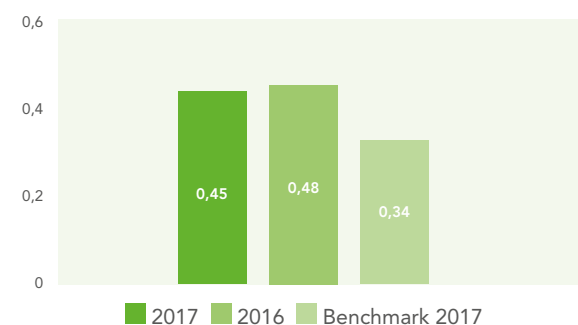
Kosten van pensioenbeheer en vermogensbeheer omlaag

PENSIOENBEHEERKOSTEN PER DEELNEMER IN €



Het Fonds legt in haar beleid veel nadruk op kostenbeheersing, waarbij het de hoogte van de uitvoerings- en beheerkosten beoordeelt in het perspectief van de mate en kwaliteit van de serviceverlening. De kosten voor het pensioenbeheer zijn gedaald van € 981 duizend in 2016 naar € 887 duizend in 2017. Uitgedrukt in kosten per deelnemer (actieve deelnemers en pensioengerechtigden) daalden de kosten van € 376 in 2016 naar € 337 in 2017.

VERMOGENSBEHEERKOSTEN IN % BELEGD VERMOGEN



Niet alleen de kosten van het pensioenbeheer gingen omlaag. Ook de kosten voor het vermogensbeheer, die

worden uitgedrukt in een percentage van het belegd vermogen, waren lager. In 2016 waren zij nog 0,48% van het belegd vermogen. In 2017 was dit 0,45%. Deze daling is vooral te danken aan de wijziging in het beleggingsbeleid om meer te kiezen voor passief beleggen in beleggingsfondsen. Daarvan zijn de kosten lager.

Als we de kosten van het Fonds vergelijken met de benchmark van de Pensioenfederatie van fondsen van een ongeveer gelijke grootte, dan zijn onze pensioenbeheerkosten per deelnemer van € 337 in 2017 lager dan de € 393 van de benchmark. De kosten voor het vermogensbeheer zijn bij ons met 0,45% van het belegd vermogen hoger dan de 0,34% van de benchmark.

Veel aandacht voor risicobeheersing

In het jaarverslag is veel aandacht voor risicobeheersing, zowel van de financiële als de niet-financiële risico's. In het verslag staat welke risico's het Fonds bij de uitvoering van de pensioenregeling loopt en wat het bestuur doet om die risico's zo goed mogelijk te beheersen. De risicobereidheid is voor de financiële risico's makkelijker aan te geven dan voor niet-financiële risico's.

“Het beleidskader van het bestuur is strenger dan de normen van de haalbaarheidstoets”

Dat komt omdat de financiële risico's te kwantificeren zijn. De ambitie voor toeslagverlening en het doel om de pensioenen ten minste nominaal in stand te houden zijn belangrijke factoren. Voor financiële risico's is een onderscheid gemaakt voor de risicobereidheid op lange en op korte termijn. Voor de risicobereidheid op lange termijn zijn normen gesteld naar aanleiding van de uitkomsten op de in 2015 uitgevoerde aanvangshaalbaarheidstoets. De haalbaarheidstoets kijkt op basis van vele economische scenario's naar het verwachte pensioenresultaat over een periode van 60 jaar. Daarnaast hebben de sociale partners en het Fondsbestuur een eigen beleidskader opgesteld dat strenger is dan de normen van de haalbaarheidstoets.

Bestuur goed op orde

Na afronding van de studie naar de toekomstbestendigheid van het Fonds is een nieuw bestuursmodel ingevoerd. Hierbij zijn per 1 juli 2017, na instemming van DNB, twee externe professionele bestuurders benoemd

op de conform het rooster van aftreden vrijgekomen zetels. De heren J. Scheper en J.P.M. Vriends zijn na een zittingstermijn van respectievelijk tien en zes en half jaar teruggetreden. Het bestuur dankt hen voor de belangrijke bijdrage die zij in al die jaren aan het Fonds hebben geleverd. Alle voorgenomen benoemingen in zowel het bestuur als in de beleggingsadviescommissie zijn, in sommige gevallen na persoonlijke toetsing, door DNB goedgekeurd. De nieuwe bestuurlijke opzet functioneert goed en het bestuur is er klaar voor om vanaf 1 juli 2018 met zes bestuursleden te gaan functioneren. Dat bestuur zal bestaan uit twee vertegenwoordigers namens de werkgever, één namens de actieve deelnemers, één namens de pensioengerechtigden en de twee externe professionals.

Diversiteit

Het bestuur bestond eind 2017 uit zes mannen en twee vrouwen, waarvan één vrouw jonger dan 40 jaar. Op dat moment waren tien van de twaalf zittende leden in het verantwoordingsorgaan man en ouder dan 40. Twee leden zijn vrouw, waarvan één lid jonger dan 40 jaar.

Diversiteit Fondsorganen in 2017	
Bestuur	- 8 leden - 6 mannen - 2 vrouwen, waarvan 1 jonger dan 40 jaar
Verantwoordingsorgaan	- 12 leden - 10 mannen - 2 vrouwen, waarvan 1 jonger dan 40

Het Fonds voldoet daarmee aan de Code Pensioenfondsen op het punt van de diversiteit van de Fondsorganen. Het bestuur streeft ernaar dat vrouwen en jongeren zitting hebben in de Fondsorganen maar stelt dit niet als een harde eis. In ons Fonds ligt de nadruk op geschiktheid van het individuele bestuurslid en diversiteit in competenties.

Verantwoordingsorgaan en visitatiecommissie

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

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



*"Er is veel vertrouwen bij de deelnemers.
Daar zijn we dankbaar voor."*

Willem van den Nieuwenhof neemt afscheid als voorzitter

"Pensioen is meer dan je eigen pot geld"

"Ik ben trots op waar Pensioenfonds Cosun nu staat. Natuurlijk ging niet altijd alles goed en hadden we achteraf gezien wel eens iets anders moeten doen. Maar we waren altijd goed voorbereid en hebben goed doordachte keuzes gemaakt."

Willem van den Nieuwenhof neemt na 20 jaar als pensioenfondsbestuurder en 10 jaar voorzitterschap afscheid van het Fonds. Hoewel hij best nog een paar jaar door had gewild, zit zijn maximale termijn als bestuurder erop. Hij heeft er vrede mee. "Het is goed dat je als pensioenfondsbestuurder niet voor het leven wordt benoemd. We hebben een stevig bestuur en in Wilfert van Veldhoven krijg ik een uitstekende opvolger. Hij is de juiste man op het juiste moment. Hij heeft als secretaris en als lid van de beleggingscommissie al

een grote inbreng gehad en beschikt over veel kennis en ervaring."

"Ik ken het belang van een goed pensioen"

In zijn kantoor in Breda blikken we met Willem terug op zijn 20 jaar als pensioenfondsbestuurder en op zijn voorzitterschap. Als we het hebben over hoe hij in het onderwerp pensioen geïnteresseerd raakte, spreekt hij over een roeping, gevormd door ervaringen in zijn jeugd. "Toen ik

ging studeren, ging mijn vader met pensioen", vertelt hij. We waren thuis met drie studerende kinderen, dus ik ken het belang van een goed pensioen. Mijn vader heeft vanaf de jaren '30 bij Philips gewerkt. Na de oorlog is daar een stevige pensioenregeling opgetuigd. Je kon toen voor een betrekkelijk beperkte eigen bijdrage de opbouw van de jaren ervoor bijspijken. De toenmalige baas van mijn vader zei tegen hem: 'Jij tekent daarvoor.' Dat heeft hij toen gedaan hoewel het als jongere voor hem op dat moment geen prioriteit had. Later was hij er dankbaar voor. Dit toont

het grote belang en de ingewikkelde psychologie van pensioen. Ik heb economie gestudeerd en dat is een gedragswetenschap. De psychologie van pensioen is heel interessant want je doet iets belangrijks voor de lange termijn dat niet erg aantrekkelijk is voor de korte termijn, namelijk (veel) geld opzijzetten en dan niet eens op je eigen rekening."

Balans zoeken

Willem begon zijn loopbaan als docent bij de Universiteit van Tilburg waar hij studenten begeleidde die gingen afstuderen. Via een van die studenten kwam hij in contact met het bedrijf Hendrix International waar hij ging werken als organisatieadviseur. Het was een dochterbedrijf van BP in de voedingsmiddelen- en diervoederindustrie. Het was een mooi bedrijf met meer dan 20.000 werknemers, maar een paar jaar later wilde BP het verkopen. Via een oud-collega kwam Willem daarna bij Suiker Unie. Hij werd hoofd P&O in Roosendaal. Toen daar de suikerfabriek was gesloten, ging hij naar het hoofdkantoor in Breda, waar hij nu directeur Human Resources is. "Ik heb altijd in HR gewerkt", zegt hij. "Het is mooi om een balans te zoeken in de belangen van de organisatie en van de werknemers. Pensioen is een belangrijk onderdeel van de arbeidsvoorwaarden. Een goede pensioenregeling is belangrijk voor de werknemers maar ook voor de werkgever. Het is een uitdaging om die regeling zo goed mogelijk in te richten, rekening houdend met een heel scala aan belangen. Een leuk aspect van het werk voor het pensioenfonds is dat ik thuis hierover nog eens wat kan vertellen. Over mijn werk als HR-directeur kan dat niet."

Minder speelruimte

Willems voorganger op het hoofd-

kantoor in Breda was ook bestuurder van het pensioenfonds. Dus was het logisch dat ook hij voor die functie werd gevraagd. Gezien zijn interesse in pensioen deed hij dat graag. In 1998 was er nog geen strenge toetsing door De Nederlandsche Bank. "Het toezicht werd toen uitgeoefend door de Pensioen- en Verzekeringskamer", zegt Willem. "Ik kon gewoon instromen in het bestuur dat uit 12 leden bestond, zes namens de werkgever en zes namens de werknemers. Het was een harmonieus bestuur met nog een echte suikerbaron als voorzitter."

Meer hectiek

Was het bestuurswerk toen heel anders dan nu? "Ik denk dat de basis hetzelfde is gebleven. We willen de deelnemers een goede regeling bieden en die zo eenvoudig en efficiënt mogelijk uitvoeren."

"Als bestuur hebben we minder speelruimte dan vroeger"

Maar er zijn veel meer en strengere eisen gekomen, er is meer toezicht en meer hectiek. Daarnaast hebben wij als bestuur nu minder speelruimte dan vroeger. Aan belangrijke zaken zoals de beheersing van risico's en een wijziging in de regeling besteden we evenveel tijd als vroeger. Maar er zijn meer randzaken en verplichtingen bijgekomen. We hadden toen ook al een beleggingscommissie met goed ingevoerde mensen. Nu is het complexer geworden en is er veel meer informatie te bestuderen. We vergaderen nu vaker en meer gestructureerd dan vroeger. Als er toen een speciaal onderwerp

speelde, richtten we daar ad hoc een werkgroep voor op."

Dankbaar voor vertrouwen

Willem heeft een exemplaar van het jaarverslag van 1998 meegenomen: zijn eerste bestuursjaar. "Het is een keurig document, gedrukt door onze huisdrukkerij die we toen in Puttershoek hadden. Het werd toegestuurd aan alle deelnemers. Het aantal actieve deelnemers is gedaald van 1.400 in 1998 tot ruim 900 nu. Aan de andere kant is het aantal pensioengerechtigden gestegen van 1.400 naar 1.700. Het aantal slapers is niet veel veranderd: 700 toen en 600 nu. Hoewel het totale aantal deelnemers dus niet zo ingrijpend is gewijzigd, is de stijging van het vermogen wel heel opmerkelijk. Omgerekend in euro's was het belegd vermogen 300 miljoen in 1998. Nu beheren we voor onze deelnemers meer dan € 900 miljoen, dus een verdrievoudiging. Daar zit wel een stuk inflatie in, maar dan nog blijft het verschil enorm. Overigens hadden we toen met 150% een hogere dekkingsgraad dan de 120% nu. Dat is nog steeds redelijk gezond. De externe omstandigheden zijn ingrijpend gewijzigd en onze uitvoeringskosten zijn veel hoger dan vroeger door alle wet- en regelgeving. Maar in wezen is het karakter van ons fonds niet veel veranderd. Het deelnemersonderzoek van twee jaar geleden heeft aangetoond dat er veel vertrouwen is bij de deelnemers. Daar zijn we dankbaar voor. Tegelijkertijd schept het verplichtingen en dwingt het ons steeds goed naar de toekomst te kijken."

Meewerkend voorman

Gevraagd naar wat voor type voorzitter hij is, kan Willem zich wel vinden in de beschrijving 'meewerkend voorman'. "Ik heb nooit het gevoel gehad dat er veel sturing nodig was."



uit een groot aanbod van goede mensen de beste twee kunnen kiezen. Het zijn weliswaar geen Cosun mensen, maar ze passen wel bij onze cultuur”.

Hoe zou hij die cultuur omschrijven? “We zijn een no-nonsense organisatie. Wij verwachten van onze externe professionals dat zij hun deskundigheid ten dienste stellen van het team, dat zij hun handen uit de mouwen steken en dat zij niet de discussie willen domineren maar ook luisteren naar anderen. Dat gaat heel goed.”

Gemeenschapszin

Willem neemt afscheid van Pensioenfonds Cosun, maar blijft actief in de pensioensector als bestuurslid van BPL Pensioen, het bedrijfstakpensioenfonds voor de agrarische sector. Een van de toekomstige uitdagingen is de komst van het nieuwe pensioenstelsel. Hij is daar vrij pessimistisch over. “Er is een duidelijke trend in de politiek en de maatschappij naar individualisering en naar persoonlijke pensioenpotten. Ik zou het jammer vinden als de gemeenschapszin verdwijnt. Pensioen is meer dan je eigen pot geld. Ik heb een heilig geloof in de collectiviteit. Dat

“Ik heb een heilig geloof in de collectiviteit”

geldt ook voor ons eigen fonds. Op de lange termijn geeft werken voor het gezamenlijke belang van werknemers, pensioengerechtigden en werkgever meer resultaat dan kijken naar het belang van één groep of het individu. Samen hebben we de storm van de financiële crisis goed doorstaan. Dat lukt je als individu nooit op die manier.” |

In het begin hadden we te veel zaken op ons bord en dat hebben we beter moeten organiseren. Maar het voorzitterschap ging eigenlijk vanzelf. Ik heb het altijd belangrijk gevonden dat iedereen in het bestuur zijn of haar zegje kon doen. Er moet rust en ruimte zijn voor alle argumenten om te komen tot een afgewogen besluitvorming. We hebben gelukkig als bestuur altijd een team gevormd, waarbinnen we in een prettige sfeer respectvol naar elkaar opereerden. En we prijzen ons gelukkig met de prima ondersteuning van het Pensioenbureau.” Dankzij het goede team heeft Willem nooit wakker gelegen van het bestuurswerk. Ook niet toen de financiële crisis uitbrak nadat hij net voorzitter was geworden. “Je neemt samen beslissingen. Soms is zo’n beslissing niet helemaal wat je zelf zou doen, maar samen maak je de afweging en samen ga je achter het genomen besluit staan. Regelmatig ben ik tot de conclusie gekomen

dat we tot iets beters kwamen dan ik ooit had kunnen bedenken. Vaak keek ik met bewondering naar mijn medebestuurders.”

Stevig bestuur

“Als ik terugkijk, dan ben ik vooral trots op hoe we er nu bestuurlijk voor staan”, zegt Willem. “We hebben een stevig bestuur met goede mensen.” Dat bestuur gaat per 1 juli 2018 terug van acht naar zes leden. “Zes vinden we het minimum, maar het is goed werkbaar. Het gaat erom dat je voldoende verschillende doordachte meningen en diversiteit hebt voor de besluitvorming. De lat ligt wel hoger voor die individuele bestuurders. Normaal wordt er voor het bestuurswerk gerekend met een tijdsbeslag van 1 dag per week. Bij ons is dat voor de meesten 1,5 dag per week.” Het bestuur bestaat naast vier leden uit Cosun gelederen uit twee externe professionals. “We zijn bijzonder blij met hen”, zegt Willem. “We hebben

“Vrouwen moeten zelf meer doen aan hun pensioen”

“Vrouwen zitten met hun inkomen vaak aan de slechte kant. Zij voeden kinderen op, zij gaan minder werken en bouwen dus minder pensioen op. Er zijn veel vrouwen van rond de 60 die geen carrière hebben gemaakt en nauwelijks pensioen hebben opgebouwd. Als zij alleen komen te staan, hebben ze vaak geen idee van hun financiële situatie.”

Marianne van Os weet wat het is als plotseling je man overlijdt en je alleen verder moet. Ze heeft erover verteld in het interview dat we begin vorig jaar met haar hadden voor het Pensioenbulletin. Nadat ze vier jaar geleden aspirant lid van het bestuur van het pensioenfonds werd, volgde in februari 2016 haar benoeming als bestuurslid met goedkeuring van De Nederlandsche Bank. Per 1 juli 2018 is Marianne aftredend, maar niet meer herbenoembaar omdat het bestuur dan teruggaat van acht naar zes leden. Daarin is nog maar plaats voor één lid namens de pensioenge-rechtigden en dat is Ton Damen.

Extra dimensie

Marianne vindt het jammer dat er een eind komt aan haar bestuurslidmaatschap. Ze hoopt met haar financiële achtergrond als controller en haar kennis en ervaring eerst als lid van de deelnemersraad en later het bestuur

“Vrouwen belichten in discussies vaak andere aspecten”

in de pensioensector actief te kunnen blijven. Gezien de nadruk op diversiteit in besturen en de grote vraag naar gekwalificeerde vrouwen, moeten er mogelijkheden zijn. Marianne vindt dat vrouwen een extra dimensie toevoegen aan besturen. “Onlangs hadden we in het bestuur een discussie over het aanvullend tijdelijk partnerpensioen. Dat stopt voor veel weduwen op 65 of 67, terwijl de pensioenrichtleeftijd inmiddels op 68 jaar

ligt. Ik begrijp dat dan in de discussie naar voren komt dat het pensioenfonds niet kan stappen in een gat dat de overheid heeft gecreëerd. Maar aan de andere kant: je hebt het hier wel over een van de financieel zwakste groepen in de samenleving. Gevoelsmatig vind ik dat je daar als fonds iets voor moet doen. Ik denk dat mannen minder goed beseffen wat het is om in zo’n positie terecht te komen. Vrouwen belichten in discussies vaak andere aspecten. Dat geeft een meerwaarde aan de besluitvorming.”

Vrouwen moeten actie ondernemen

Overigens vindt Marianne dat vrouwen zelf veel meer interesse moeten tonen in hun pensioen en actie nemen om hun financiële situatie te verbeteren. “Ik merk vaak dat vrouwen UPO’s niet lezen en zich heel weinig in hun pensioen verdiepen. Als ze alleen komen te staan, hebben ze geen idee hoe ze er financieel voor staan. Dat kan dan flink tegenvallen. Als ze nog geen AOW ontvangen, is het partnerpensioen alleen soms nauwelijks toereikend om van te leven.”

Hoewel er de laatste tijd wel het nodige verandert, constateert Marianne dat in veel gezinnen de carrière van de man nog altijd prioriteit heeft. “De man wordt over het algemeen geen huisman of gaat niet parttime werken. Het zit ook in de natuur van de vrouw om de zorgtaken op zich te nemen. Ik zeg niet dat dit verkeerd is, maar daardoor blijft de inkomensongelijkheid tussen mannen en vrouwen bestaan. Het zijn keuzes die in relaties worden gemaakt. Daar kun je met voorlichtingscampagnes over financiële zelfredzaamheid voor vrouwen weinig aan veranderen.”

Contact met deelnemers

Marianne heeft genoten van haar bestuurswerk, niet alleen in het bestuur zelf, maar zeker ook van het contact met de deelnemers. Ze vertegenwoordigde de pensioengerechtigden en had dus intensief contact met de Vereniging van gepensioneerden. "Naast informele contacten met de voorzitter van de vereniging was er twee keer per jaar een gepland overleg en één keer per jaar was er een serie van vier informatiemiddagen in Puttershoek, Sas van Gent, Groningen en Dinteloord. Daar kunnen de leden vragen stellen. Het is fijn om op die middagen aanwezig te zijn, want dan heb je contact met de mensen voor wie je het werk allemaal doet.

"Je zit er voor alle deelnemers"

Ik weet nog dat ik de eerste keer behoorlijk nerveus was omdat ik dacht: straks gaan ze allemaal hele moeilijke vragen stellen. Dat bleek mee te vallen. De vragen kunnen gaan over waarom het bestuur een bepaalde beslissing heeft genomen. Maar het kunnen ook vragen zijn over iemands individuele pensioensituatie. Omdat er zo veel verschillende regelingen uit het verleden zijn, heb ik dan niet altijd precies het antwoord paraat. Maar dan noteer ik de naam en contactgegevens van de vraagsteller en geef die door aan het Pensioenbureau. De medewerkers van het bureau kunnen dan tot in detail de vraag uitzoeken en uitleg geven."

Evenwichtig besluit

Als bestuurslid namens de pensioengerechtigden weet Marianne heel goed welke onderwerpen voor de Vereniging van gepensioneerden belangrijk zijn. "Natuurlijk sta je voor de belangen van de pensioengerechtigden, maar daar moet je wel een beetje voorzichtig mee zijn. Als bestuurder van het pensioenfonds zit je er namelijk voor alle deelnemers. Je mag het belang van de pensioengerechtigden met verve naar voren brengen, zeker als het een onderwerp betreft dat hen bijzonder raakt. Maar uiteindelijk gaat het erom dat je een besluit neemt dat evenwichtig is voor alle groepen deelnemers. Daar heb ik nooit moeite mee gehad. Je moet kunnen verdedigen dat als er ingeleverd moet worden, iedereen daar een bijdrage aan moet leveren."

Alle zeilen bijzetten

Het bestuurslidmaatschap heeft ze als interessant en uitdagend ervaren. "Er waren zo veel verschillende onderwerpen. Ik heb vrijwillig de vergaderingen van de beleggingsadviescommissie bijgewoond om me daarin te verdiepen. Verder zijn er constant wijzigingen in regelgeving en worden er steeds andere eisen aan



Marianne van Os: "Als vrouwen alleen komen te staan, hebben ze vaak geen idee van hun financiële situatie."

bestuurders gesteld. Je moet alle zeilen bijzetten om als bestuur goed grip op de zaken te houden en niet overweldigd te worden door wat er nu weer is veranderd. Ik denk dat de pensioenwereld heel dynamisch zal blijven, zeker ook door het nieuwe pensioenstelsel. Ik hoop alleen dat men er niet teveel aan verandert, want we hebben een van de beste stelsels ter wereld. Het goede moeten we behouden."

Belangrijke les

Marianne hoopt actief te blijven in pensioensector. "Ik kijk wel wat er op mijn pad komt", zegt ze. "Er is in mijn leven zo veel gebeurd, dat ik belangrijke lessen heb geleerd. Eén ervan is dat je 100.000 plannen kunt maken, maar dat je wordt ingehaald door het leven." |



CPS-spaarkapitalen worden op 1 juli omgezet in extra pensioenen

De spaarkapitalen van deelnemers aan de regeling collectief pensioensparen (CPS-regeling) worden per 1 juli 2018 omgezet in extra pensioenaanspraken in de basis middelloonregeling. De Nederlandsche Bank (DNB) heeft toestemming gegeven voor deze interne waardeoverdracht en geen enkele deelnemer heeft bezwaar gemaakt tegen de omzetting.

In de vorige editie van het Pensioenbulletin hebben we een uitgebreid artikel gepubliceerd over de CPS-regeling, die in 2006 in het leven is geroepen nadat pensioenopbouw voor vervroegd pensioneren niet meer fiscaal werd ondersteund. Via deze regeling konden de werknemers alsnog een potje opbouwen om eventueel toch wat eerder met pensioen te gaan

of op de standaard pensioendatum een wat hoger pensioen te hebben. Toen er in 2014 een nieuwe pensioenregeling kwam voor alle deelnemers binnen het pensioenfonds, is de CPS-regeling gesloten voor verdere opbouw. De al opgebouwde kapitalen van de ongeveer 800 deelnemers aan de CPS-regeling bleven staan en werden belegd door het pensioenfonds.

Omzetting is beste oplossing
De CPS-regeling is een beschikbare premieregeling waarvan het pensioenresultaat sterk afhankelijk is van de beleggingsrendementen en de rentestand op het moment van pensionering. Door gewijzigde wetgeving op het gebied van beschikbare premieregelingen voldeed onze CPS-regeling niet meer aan wettelijke vereisten. De regeling



aanpassen aan de wetgeving zou te duur worden en overdracht naar een verzekeraar was door de vaak hoge beheerkosten ook niet aantrekkelijk.

“Omzetting is de beste oplossing voor de deelnemers”

Bovendien zou er dan geen indexatieperspectief zijn. De werkgevers en vakorganisaties en het pensioenfonds waren unaniem van mening dat omzetting van de spaarkapitalen in aanspraken in de basis middenloosregeling de beste oplossing voor de deelnemers is. Het risico van tegenvallende beleggingsopbrengsten dat eerst volledig bij de deelnemers lag, komt dan voornamelijk bij het Fonds te liggen. Een tweede voordeel is dat de extra aanspraken komen te vallen onder de indexatiegarantieregeling die nog tot en met

2023 van toepassing is. Een derde voordeel is dat de deelnemers al hun Cosun pensioen bij elkaar hebben en dat dit niet meer is verdeeld over meerdere potjes.

Geen enkele deelnemer heeft bezwaar gemaakt

Nadat in april De Nederlandsche Bank had aangegeven geen bezwaar te hebben tegen de voorgestelde omzetting van de spaarkapitalen, hebben alle deelnemers aan de regeling een brief gekregen. Daarin stond een indicatie van de hoogte van de extra pensioenaanspraken die zij zouden krijgen voor hun gespaarde kapitaal. De deelnemers hadden tot 14 mei 2018 om bezwaar te maken tegen de interne waardeoverdracht. Het feit dat geen enkele deelnemer dit heeft gedaan, is een teken dat de deelnemers het eens zijn met de sociale partners en het Fonds en dat de omzetting in extra pensioenaanspraken de beste oplossing is.

Omzetting per 1 juli

De omzetting wordt nu volgens plan per 1 juli 2018 uitgevoerd. De kapitalen worden dan omgezet in extra pensioenaanspraken tegen de op die datum geldende tarieven voor het inkopen van pensioen. Die tarieven zijn onder meer afhankelijk van de rentestand. Om te voorkomen dat een eventuele rentedaling in de afgelopen maanden de inkoop van de extra pensioenaanspraken negatief zou beïnvloeden, is het renterisico tussen 1 januari en 1 juli 2018 voor de kapitalen in de CPS-regeling afgedekt.

Brief volgt in de zomer

Nadat de omzetting administratief is verwerkt, krijgen de betrokken deelnemers in de loop van de zomer een brief met de bevestiging dat hun spaarkapitaal in extra pensioenaanspraken is omgezet. In de brief staat dan ook exact hoe hoog die aanspraken zijn. |



AVG brengt strengere regels voor verwerking van persoonsgegevens

Er komen strengere regels voor het verwerken van persoonsgegevens. Burgers krijgen ook meer rechten als het gaat om de privacy van hun persoonlijke informatie. Dit is allemaal geregeld in de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG), die op 25 mei jl. van kracht is geworden.

Misschien heb je er al over gelezen op onze website. In dit artikel zetten we nog eens uiteen waar deze nieuwe wet over gaat en wat die betekent voor Pensioenfonds Cosun en onze deelnemers.

Het is niet verwonderlijk dat er strengere regels komen voor het verwerken van persoonsgegevens. Geregeld lezen we in de krant dat klantinformatie van organisaties 'op straat is gekomen' of dat persoonsgegevens zijn doorverkocht. Strengere regelgeving en handhaving daarvan is dus nodig.

Een stukje historie

Tot voor kort had elk land een eigen privacywet. In Nederland was dat de Wet bescherming persoonsgegevens. Die was gebaseerd op een Europese privacyrichtlijn uit 1995, toen internet nog in de kinderschoenen stond. De bestaande wetgeving sloot dus niet meer aan op de dagelijkse praktijk. Omdat binnen de Europese Unie (EU) steeds meer digitale uitwisseling van persoonsgegevens plaatsvindt, wordt de huidige wet- en regelgeving aangepast. Er zal strak toezicht worden gehouden of organisaties voldoen aan de

nieuwe wetgeving. De Nederlandse toezichthouder, de Autoriteit Persoonsgegevens, kan forse boetes opleggen bij overtredingen.

Internationale wet

De AVG is een internationale wet. Dat betekent dat er vanaf 25 mei 2018 dezelfde privacywetgeving geldt in de hele EU. De wet geldt niet alleen voor pensioenfondsen, banken, verzekeraars en bedrijven, maar ook voor bijvoorbeeld sportverenigingen die persoonlijke gegevens van hun leden gebruiken. De wet is er vooral op gericht dat er

zorgvuldig wordt omgegaan met de persoonlijke gegevens van klanten, leden, of zoals in ons geval, deelnemers, en dat die gegevens alleen worden gebruikt waarvoor zij zijn bedoeld.

Gegevens van ongeveer 3.200 deelnemers

Als pensioenfondsen hebben wij gegevens van ongeveer 3.200 actieve- en gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Naast naam, adres en BSN-nummer, hebben we onder andere salarisgegevens en informatie over arbeidsongeschiktheid en of er een partner is of een ex-partner. Die gegevens hebben we nodig om nauwkeurig je pensioen te kunnen berekenen en vast te leggen in de administratie. Uiteraard dienen we die gegevens met de grootste zorgvuldigheid te behandelen. Dat deden we al en dat blijven we doen.

Uitvoeringsovereenkomst

Je pensioenregeling is een onderdeel van je arbeidsvoorwaarden bij Cosun. Daarvoor heeft de werkgever een uitvoeringsovereenkomst gesloten met het pensioenfonds. Die overeenkomst is de legitimatie voor het gebruik van de persoonsgegevens die nodig zijn voor het uitvoeren van de pensioenregeling die tussen jou en Cosun is afgesproken. Nieuwe deelnemers zullen voortaan bij hun startbrief informatie ontvangen dat het Fonds persoonsgegevens verwerkt en zich daarbij houdt aan de AVG.

Privacy statement en privacy beleid

Onder de AVG hebben wij de plicht je te informeren wat we met je persoonsgegevens doen. We hebben daarvoor een speciaal document opgesteld. Dat heet een privacy statement. We hebben het op onze website www.pensioenfondscosun.nl

geplaatst. Ook hebben we naar aanleiding van de nieuwe wetgeving ons privacy beleid geformuleerd.

Andere stappen

Daarnaast hebben we nog een aantal andere stappen moeten nemen zoals het opstellen van een register van verwerkingsactiviteiten waarin we vastleggen wat we met de persoonsgegevens van onze deelnemers doen. Verder hebben we verwerkerovereenkomsten gesloten met adviseurs en dienstverleners van het Fonds die ook werken met gegevens van onze deelnemers.

“Het privacy statement staat op de website”

Denk daarbij aan de actuaaris die pensioenberekeningen maakt, de leverancier van ons administratiesysteem en de drukker van het Pensioenbulletin, die het adressenbestand krijgt om de publicaties te verzenden. In die overeenkomsten leggen we vast dat zij net als wij werken volgens de regels van AVG.

Meer rechten voor burgers

Onder de AVG hebben personen meer rechten als het gaat om de verwerking van hun persoonlijke gegevens. Een aantal van die rechten bestond al, zoals het recht om in te zien welke gegevens een organisatie van je heeft en het recht die informatie te rectificeren of aan te vullen. Ook heb je het recht om bezwaar te maken tegen de verwerking van je gegevens en het recht op beperking van de verwerking. Daarvoor moeten dan wel zwaarwegende redenen zijn. Een ander recht is het recht op een menselijke blik bij beslissingen.

Denk bijvoorbeeld aan het online afwijzen van een sollicitatie zonder dat iemand ernaar heeft gekeken. Overigens komt dat bij ons niet voor. Onder de AVG zijn ook een paar nieuwe rechten, zoals het recht van dataportabiliteit. Dit houdt in dat je het recht hebt je gegevens op te vragen en die over te dragen of te laten overdragen aan een andere organisatie die soortgelijke gegevens verwerkt.

Een tweede nieuwe recht is het recht op vergetelheid. Dat betekent dat personen het recht hebben om hun gegevens te laten wissen. Dit kan in een aantal gevallen niet zoals wanneer het verwerken van de gegevens dient om een wettelijk vastgelegde taak van algemeen belang uit te voeren. Het zou ook niet verstandig zijn je uit de administratie van het pensioenfonds te laten schrappen, want dan is er later geen pensioen voor jou.

Wat betekent de AVG voor jou?

Wat betekent de AVG nu in de praktijk voor jou als deelnemer? Je merkt er eigenlijk heel weinig van. Je kunt op de website in het privacy statement lezen hoe wij als Fonds gegevens verwerken. Je zult voortaan in bepaalde brieven een verwijzing naar het privacy statement aantreffen. Verder merk je er niets van. Voor het Fonds betekent de AVG behoorlijk wat extra werk. Maar wij vinden het een goede zaak dat er strengere privacyregels zijn in een wereld waarin steeds meer informatie digitaal wordt uitgewisseld. Wij zullen ons uiterste best doen te voldoen aan de nieuwe wet en we verwachten van onze samenwerkingspartners dat zij dit ook doen. Heb je vragen over de AVG dan kun je die stellen aan de collega's van het Pensioenbureau. De contactgegevens vind je op pagina 2 van dit bulletin. |



Win weekend weg met foto of verhaal over pensioen

Win een verzorgd weekendje weg voor twee personen met een foto of een kort verhaal over pensioen. Pensioenfonds Cosun doet dit jaar mee aan de Pensioen3daagse en organiseert als speciale actie voor alle deelnemers en pensioengerechtigden een foto- en verhalenwedstrijd.

De Pensioen3daagse is een initiatief vanuit het Platform Wijzer in geldzaken om verantwoord financieel gedrag te stimuleren in Nederland en financiële veerkracht op de oude dag te bevorderen. Het Ministerie van Financiën is de initiator en veel pensioenfondsen, verzekeraars en werkgevers doen mee. Het doel van de Pensioen3daagse is om jaarlijks gedurende drie dagen extra aandacht te vragen voor pensioen. Cosun en het Fonds vinden dat een waardevol initiatief en daarom doen we dit jaar mee met het evenement.

Foto- en verhalenwedstrijd

De Pensioen3daagse wordt dit jaar gehouden van dinsdag 6 tot en met donderdag 8 november. Je gaat het merken door promotiematerialen die op de werkplekken worden verspreid en via publicaties op de website. Veel

organisaties organiseren daarnaast nog iets bijzonders voor hun medewerkers of deelnemers. Wij gaan dat ook doen en wel in de vorm van een foto- en verhalenwedstrijd met een weekend weg voor twee personen als prijs. Alle actieve deelnemers en pensioengerechtigden kunnen meedoen.

Creativiteit

Wat moet je doen? Stuur ons een foto of een kort verhaal van maximaal 250 woorden over het onderwerp pensioen. Misschien ben je een enthousiast fotograaf in je vrije tijd of misschien schrijf je graag. Kies de vorm die bij jou past en laat je creativiteit de vrije loop. Laat zien of schrijf hoe je geniet van je pensioen, of als je nog werkt, wat je je voorstelt van je toekomstige pensioen, wat je vindt van het pensioenfonds of van de discussie over het pensioenstelsel of deel een bijzondere ervaring. Alles

mag, als je inzending maar een verbinding heeft met het onderwerp pensioen.

Inzenden kan tot 14 september

Je kunt je foto of verhaal tot en met vrijdag 14 september 2018 inzenden naar het volgende e-mailadres: pensioenbureau@cosun.com. Stuur je foto in een digitaal formaat als jpg- of bmp en je verhaal als Word-document of als Pdf-bestand. De Communicatiecommissie zal alle inzendingen beoordelen en de winnaar bepalen. De prijswinnaar krijgt persoonlijk bericht. Daarnaast zullen we de uitslag bekendmaken in het novembernummer van het Pensioenbulletin. We zullen daarin ook de winnende foto of het winnende verhaal publiceren. Dus verras ons met je creativiteit en maak kans op een leuke prijs. |