



Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun

Missie, visie en strategie

Versie 10 december 2020

Inhoud

1. Inleiding	2
2. Karakteristieken van het Fonds.....	2
3. Ontwikkelingen de komende jaren	3
4. Missie	4
5. Visie.....	5
6. Strategie	6

1. Inleiding

Op 18 september 2020 heeft het bestuur van Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun (verder: PF Cosun of Fonds) de tekst van de missie, visie en strategie vastgesteld. Het verantwoordingsorgaan en de visitatiecommissie zijn hierover geïnformeerd. In dit document is een nadere uitwerking van missie, visie en strategie opgenomen.

Het bestuur is van mening dat een missie, visie en strategie belangrijke instrumenten zijn bij het besturen van het Fonds. Deze geven richting aan waar de organisatie voor staat en de doelstellingen van het Fonds. Daarbij geeft de visie en strategie aan hoe die doelstellingen bereikt dienen te worden. Voor het bestuur is dit een belangrijk 'stuur' en kader om de organisatie te besturen.

De uit de missie, visie en strategie voortvloeiende acties zijn opgenomen in de strategische jaarkalender. Deze is als bijlage opgenomen bij dit document.

2. Karakteristieken van het Fonds

Het bestuur heeft door middel van een SWOT-analyse het functioneren beoordeeld en vastgesteld dat het Fonds zich positief kenmerkt door een aantal aspecten:

- **Goede verstandhouding met de achterban en sociale partners**
Dit komt tot uitdrukking in de contacten die het bestuur heeft met de achterban en sociale partners. Het verantwoordingsorgaan geeft jaarlijks een oordeel over het bestuur van het Fonds. Deze is doorgaans positief.
- **Bestuur in control**
Het bestuur heeft positieve feedback van de visitatiecommissie ontvangen.. Zij beoordelen het functioneren van het bestuur op een aantal aspecten, zoals hoe het bestuur bestuurt. Hoe pakt het bestuur een vergadering aan? Hoe gaat het bestuur om met het verantwoordingsorgaan en de visitatiecommissie? Hoe gaat het bestuur om met wet- en regelgeving zoals IORP II die impact heeft op de governance van het Fonds. Hoe pakt het bestuur belangrijke beleidsthema's op de agenda aan. Daarnaast doet de visitatiecommissie in haar rapport een aantal aanbevelingen die het bestuur ter harte neemt.
- **Countervailing power t.o.v. derden**
Het bestuur heeft te maken met een aantal partijen waaraan werkzaamheden zijn uitbesteed, waaronder de pensioenadministratie, het fiduciair management en de communicatie. Het bestuur heeft een ruime deskundigheid in het bestuur om kritisch te zijn naar derde partijen. De twee extern deskundige bestuurders leveren hier ook een goede bijdrage aan. Daarnaast wordt het bestuur professioneel ondersteund door het bestuursbureau en door externe adviseurs.

Het bestuur heeft onderkent dat er ook de nodige uitdagingen zijn:

- **De invulling van het bestuur**

Het bestuur heeft de invulling ervan voor de komende jaren prima in beeld. Echter is het een uitdaging om geschikte bestuurders te vinden, zowel vanuit de onderneming, als onder de pensioengerechtigden. Dit doordat de functie een bepaalde mate van beschikbare tijd vereist van de bestuurder. Deze moet dat goed kunnen combineren met reeds bestaande werkzaamheden binnen de onderneming. Van de bestuurder wordt ook een bepaald deskundigheidsniveau en competenties verwacht. De Nederlandsche Bank toetst bestuurders of zij voldoen aan de gestelde vereisten en of zij betrouwbaar zijn.

Het bestuur monitort twee keer per jaar de status rondom invulling van het bestuur. Tijdig begint zij aan de werving van een nieuwe kandidaat bij het eindigen van een termijn van een bestuurder.

- **Uitvoeringskosten per deelnemer**

De uitvoeringskosten per deelnemer worden zorgvuldig gemonitord. In het jaarverslag worden deze cijfers gepubliceerd. Het bestuur bespreekt jaarlijks de hoogte en de ontwikkeling van de kosten. Het bestuur heeft een visie op een aanvaardbaar kostenniveau.

- **Afhankelijkheid van de sponsor**

De werkgever draagt voor een groot deel bij in de kosten van de pensioenregeling. Tot 2024 is er een garantieregeling met de werkgever overeen gekomen. De aangesloten ondernemingen hebben tot dat moment gegarandeerd de benodigde premie te voldoen voor de inkoop van de nominale pensioenaanspraken. Daarnaast is een toeslaggarantie overeengekomen. Deze garantie houdt in dat de werkgever zich garant heeft gesteld voor de premie ten behoeve van het toekennen van een loonindex tot een maximum van 1,2% over de opgebouwde aanspraken van de deelnemers.

3. Ontwikkelingen de komende jaren

Wat komt er de komende jaren op het Fonds af:

- **Pensioentoezegging wordt premietoezegging**

De contouren van het Pensioenakkoord zijn bekend, ook al hoeft dit nog nadere uitwerking. Duidelijk is dat de huidige regeling zal wijzigen. In ieder geval blijft het in de toekomst ook mogelijk om collectief en solidair pensioen op te bouwen; ook in de vorm van een ondernemingspensioenfonds. De effecten van de wijzigingen moeten in kaart worden gebracht en er dient afstemming met sociale partners, werkgever en verantwoordingsorgaan plaats te vinden. Deze wijzigingen bieden kansen om uit te leggen wat we doen en waarom. In het nieuwe stelsel is er nog steeds plek voor ondernemingspensioenfonds als pensioenuitvoerder. Hierbij dienen we realistisch te blijven over de bij het Fonds bekende uitdagingen en deze af te wegen tegen de sterke punten. Uiteraard spelen, sociale partners en de sponsor hier ook een rol in.

- **Complexe wetgeving en toenemend toezicht**

Deze trend speelt al enige jaren. Vanuit wet- en regelgeving komen er steeds meer stringentere eisen die gesteld worden aan de inrichting van de governance, zoals het niveau waaraan bestuurders dienen te voldoen en de inrichting van sleutelfuncties. Ook worden de vereisten vanuit risicomanagement en communicatie steeds zwaarder. De toezichthouder heeft de taak om zowel gedragstoezicht als prudentieel toezicht op pensioenfondsen te houden.

- **Onvoorspelbare financiële rendementen**

De financiële ontwikkelingen in de markten kenmerken zich de laatste jaren door de steeds lager wordende rente. Dit heeft een enorme impact op de voor de pensioenfondsen vereiste verplichtingen en de daarmee samenhangende dekkinggraad staan onder druk. Bij de wijzigingen in het pensioenstelsel gaan hier wel zaken in veranderen, maar tot die tijd blijft het stringente wettelijke kader van het FTK gelden. Daarnaast hebben we recent mogen ervaren dat onvoorzienbare zwarte zwanen de economie behoorlijk uit het evenwicht kunnen brengen. Hierbij doelen we op de financiële die in 2008 aanving en de impact van COVID-19 op de economie.

4. Missie

De missie van PF Cosun geeft aan waar het pensioenfonds voor staat en wat het doel is. De missie van PF Cosun is :

'Pensioenfonds Cosun is van ons samen. Binnen ons pensioenfonds 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.'

De missie is gebaseerd op een aantal kernwaarden die gelden voor Pensioenfonds Cosun:

- **Samen**

PF Cosun is van ons samen en voor ons samen. Collectief en solidair bouwen we pensioen op. Dit doen de (oud-)werknemers en werkgevers van de bij het Fonds aangesloten ondernemingen. Het coöperatieve gedachtegoed dat ook een kenmerk van de Coöperatie Cosun is, is een belangrijk uitgangspunt hierin. Samen worden rendement en risico's gedeeld in economisch goede tijden, maar ook in economisch mindere tijden.

- **Duurzaam/maatschappelijk verantwoord beleggen**

PF Cosun wil een duurzaam pensioenfonds zijn voor zijn deelnemers. Dit betekent dat PF Cosun zich heeft voorbereid om de toekomstige wijzigingen uit wet- en regelgeving aan te kunnen. Onze deelnemers hebben in het in 2019 gehouden deelnemersonderzoek aangegeven dat zij maatschappelijk verantwoord beleggen belangrijk vinden. Maatschappelijk verantwoord beleggen vormt een onderdeel van het beleggingsbeleid en de beleggingsovertuigingen van PF Cosun. Wij hebben een ESG (Environment, Social, Governance) - beleid opgesteld waarin onze doelstellingen en randvoorwaarden zijn opgenomen voor maatschappelijk verantwoord beleggen.

- **Kostenefficiënt**

PF Cosun voert de pensioenregeling kostenefficiënt uit. Bij het aangaan van nieuwe contracten wordt nadrukkelijk stilgestaan bij het kostenaspect zodat de dienstverlening tegen marktconforme prijzen gebeurt. Daarin wordt ook de door de dienstverlener aangeboden kwaliteit meegewogen. Ook bij het beheren van het vermogen moet het bestuur het vermogen zo kostenefficiënt mogelijk beheren voor de deelnemers, maar er is geen referentie die aangeeft wat kostenefficiënt is. Het bestuur wil hierin transparant en kritisch zijn. Bij het expliciet maken van een aanvaardbaar kostenniveau mogen de kwalitatieve elementen niet worden vergeten. Bij belangrijke besluiten moet de aanvaardbaarheid van extra kosten zorgvuldig worden afgewogen. Toetsing van bedragen aan de meerjarenbegroting kan helpen bij het kostenbewustzijn. Afwijkingen van de begroting moeten goed worden onderbouwd.

- **Transparant**

Pensioenfonds Cosun communiceert transparant over (de uitvoering van) de pensioenregeling, de financiële positie van het Fonds, de risico's en overige relevante zaken. Zij doet dit op de website, in het Pensioenbulletin en in het jaarverslag. Daarnaast onderhoudt zij een goede relatie met het verantwoordingsorgaan, waarin deelnemers, pensioengerechtigden en de werkgever vertegenwoordigd zijn.

Deze kernwaarden hebben tot doel dat PF Cosun zich inzet om een goed en toekomstbestendig pensioen voor alle deelnemers te realiseren.

5. Visie

In de visie stelt PF Cosun doelen gericht op de komende periode van vijf jaar, tot circa 2026:

'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.'

Nadere duiding van de doelen van PF Cosun:

- **Wendbaar pensioenfonds**

PF Cosun heeft de afgelopen jaren belangrijke stappen gezet. Zo heeft zij de pensioenadministratie uitbesteed aan Appel Pensioenuitvoering. Het bestuur is voornemens het fiduciair vermogensbeheerder van het pensioenfonds bij Kempen Capital Management onder te brengen¹. Verder is het bestuursbureau ingericht dat het bestuur en de fondsorganen, waaronder het verantwoordingsorgaan en de permanente visitatiecommissie, professioneel ondersteunt. Bij de selectie van genoemde partijen heeft het bestuur rekening gehouden met de toekomstige ontwikkeling ten aanzien van een nieuw pensioenstelsel. Zij heeft voordat zij haar keuze maakte voor een bepaalde partij onderzocht in hoeverre de geselecteerde partijen in staat zijn om zich tijdig aan te passen aan een nieuw pensioenstelsel. De geselecteerde partijen hebben

¹ Status op 17 november 2020.

aangegeven hier invulling aan te kunnen geven. Zo is PF Cosun een wendbaar pensioenfonds dat zich heeft voorbereid op toekomstige wijzigingen.

- **Proces begeleiden**

De pensioenregeling komt tot stand tussen sociale partners; werkgever en werknemers. PF Cosun is de uitvoerder van de pensioenregeling. PF Cosun speelt een rol in het proces om partijen te begeleiden bij de keuze voor een toekomstbestendig pensioen. Immers zit er veel deskundigheid bij het bestuur en het bestuursbureau. Ook worden partijen als het verantwoordingsorgaan, het intern toezicht, de werkgever en de deelnemers hierbij nauw betrokken.

- **Toekomstbestendig pensioen**

In de nieuwe pensioenregeling zullen collectiviteit, risicodeling en een solide financiering belangrijke uitgangspunten bij de invulling zijn. Het coöperatieve gedachtengoed is een belangrijke onderbouwing voor deze invulling. Bij de overgang wordt naar alle groepen deelnemers gekeken hoe deze zo evenwichtig mogelijk kan plaatsvinden. Het juridisch kader voor de invulling moet door de wetgever nog nader worden uitgewerkt.

- **Huidige regeling betrouwbaar uitvoeren**

In de aanloop naar een nieuwe pensioenregeling zal de huidige pensioenregeling als vanouds betrouwbaar en correct worden uitgevoerd.

6. Strategie

In de strategie wordt de uitvoering in acties vertaald:

'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.'

De uit de strategie voortvloeiende acties zijn:

- Plan van aanpak opstellen waarin de stappen beschreven worden voor de aanpak en implementatie van de wijzigingen die volgen uit het Pensioenakkoord. Dit plan van aanpak zal continue worden bijgewerkt, omdat gaande dit traject veel zaken verduidelijkt zullen worden in wet- en regelgeving.
- Goede relatie met alle partijen handhaven en in overleg gaan met sociale partners, werkgever, deelnemers, verantwoordingsorgaan en intern toezicht over de meest geschikte regeling voor de deelnemers en pensioengerechtigden van PF Cosun.

- Goede communicatie over de te nemen acties voor alle betrokken groepen, over proces, keuze van de sociale partners en communicatie hierover. Deze acties komen tot uitdrukking in het communicatiebeleid en het communicatiejaarplan van het Fonds.
- Er zal nader uitvoering worden gegeven aan de acties die voortvloeien uit het ESG (Environment, Social, Governance) - beleid om onze doelstellingen en randvoorwaarden voor maatschappelijk verantwoord beleggen in te vullen.

Voortzetten huidige pensioenregeling

De huidige pensioenregeling wordt totdat de nieuwe pensioenregeling wordt ingevoerd ongewijzigd voortgezet. In de strategische jaarkalender is zichtbaar wat de vaste thema's zijn voor de bestuursvergaderingen in het jaar. Hierin is zichtbaar hoe de agenda van bestuursvergaderingen wordt ingevuld. Door ieder jaar de thema's volgens een vast patroon op de agenda aan bod te laten komen ontstaat een structuur waarbij het bestuur in control is.

De strategische jaarkalender is een dynamisch document dat per kwartaal aangepast en besproken wordt door het bestuur. Dit document verandert dus ook per kwartaal.

In de strategische jaarkalender zijn de acties opgenomen die het bestuur van het Fonds gedurende het kalenderjaar aan bod laat komen om de missie van het Fonds te realiseren. De kalender gaat over meerdere jaren waarbij het cyclisch karakter van bepaalde onderwerpen zichtbaar wordt.