

Case Spoorwegpensioenfonds

1. Wie zijn wij
2. Communicatie creatief, verrassend, verfrissend maar....
3. Wat waren de uitkomsten van het onderzoek bij SPF
4. Samen met het bestuur optrekken

Wat doet SPF Beheer?

Wij beleggen pensioengeld € 14 miljard

Wij verzorgen pensioenen

 Uitbetalingen: 36.000 per maand

 Administratie: 100.000 personen

Wij verzorgen salaris- & HR-administratie

 Uitbetalingen: 20.000 per maand

 Administratie: 20.000 personen

En.....'Kleine klanten'

Voor wie doen we het?



Riny Altena (55)
Buschauffeur



Bryan Delchot (43)
Hoofdconductor



Gerjan Ooms (26)
Tekenaar/ontwerper

Pensioenfondsklanten

Spoorwegpensioenfonds

Aangesloten ondernemingen	70
Belegd vermogen	€ 11 miljard
Dekkingsgraad	112%*



Stichting Pensioenfonds Openbaar Vervoer

Aangesloten ondernemingen	32
Belegd vermogen	€ 2,3 miljard
Dekkingsgraad	103%



Eén pensioenfonds, 70 bedrijven

Om je een idee te geven:

Abellio, ACTS Nederland BV, Arcadis Nederland BV, Arriva Multimodaal BV, ASSET Rail BV, BAM Rail BV, BT Nederland NV, Captrain Netherlands BV, DB Schenker Rail Nederland N.V., DeltaRail BV, DHV NPC B.V., Dutch Rail Control BV, Eiffage Rail BV, Electro-Motive Services International Ltd., ERS Railways BV, Eurail Group GIE, Eurailscout Inspection & Analysis BV, Grondbank Nederland BV, Group 4 Securicor Safe Express BV, HSA Beheer NV, Human Company BV, Husa Transportation Group BV, Intergo BV, Inter Modal Solutions BV, Keyrail BV, Landelijke Spoorweg Reisvereniging, Lloyds Register Rail Europe BV, Logitech BV, Mobiliteitscontactcenter BV, Movares Nederland BV, NedTrain BV, NedTrain Ematech BV, NS Groep NV, NS Internationaal BV, NS Opleidingen BV, NS Personeeladministratie BV, NS Reizigers BV, NS Stations BV, NV Nederlandse Spoorwegen, ProRail BV, Rail Factory BV, The Rail Service Center Rotterdam BV, Reisinformatiegroep BV, Rotterdam Rail Feeding BV, Servex Administratie BV, SPF Beheer bv, Stichting Bodemsanering NS, Stichting Nederlands Spoorwegmuseum, Stichting Railinfra Opleidingen, Stichting Railsport Nederland, Strukton Rail BV, Strukton Systems BV, SVO-rail RI BV, SVO-rail RS BV., Syntus BV, Thalys Nederland NV, Tribase Datasystems & Network Services vof, Veolia Transport Rail BV, Vereniging van Hoger Spoorwegpersoneel, voestalpine Railpro BV, voestalpine WBN BV, Volker Stevin Systems BV, VolkerRail Nederland BV

Communicatie

Producties
Media
Advisering



Goed bekende doelgroep



Hoe bereiken we deze doelgroep?



Roadshow



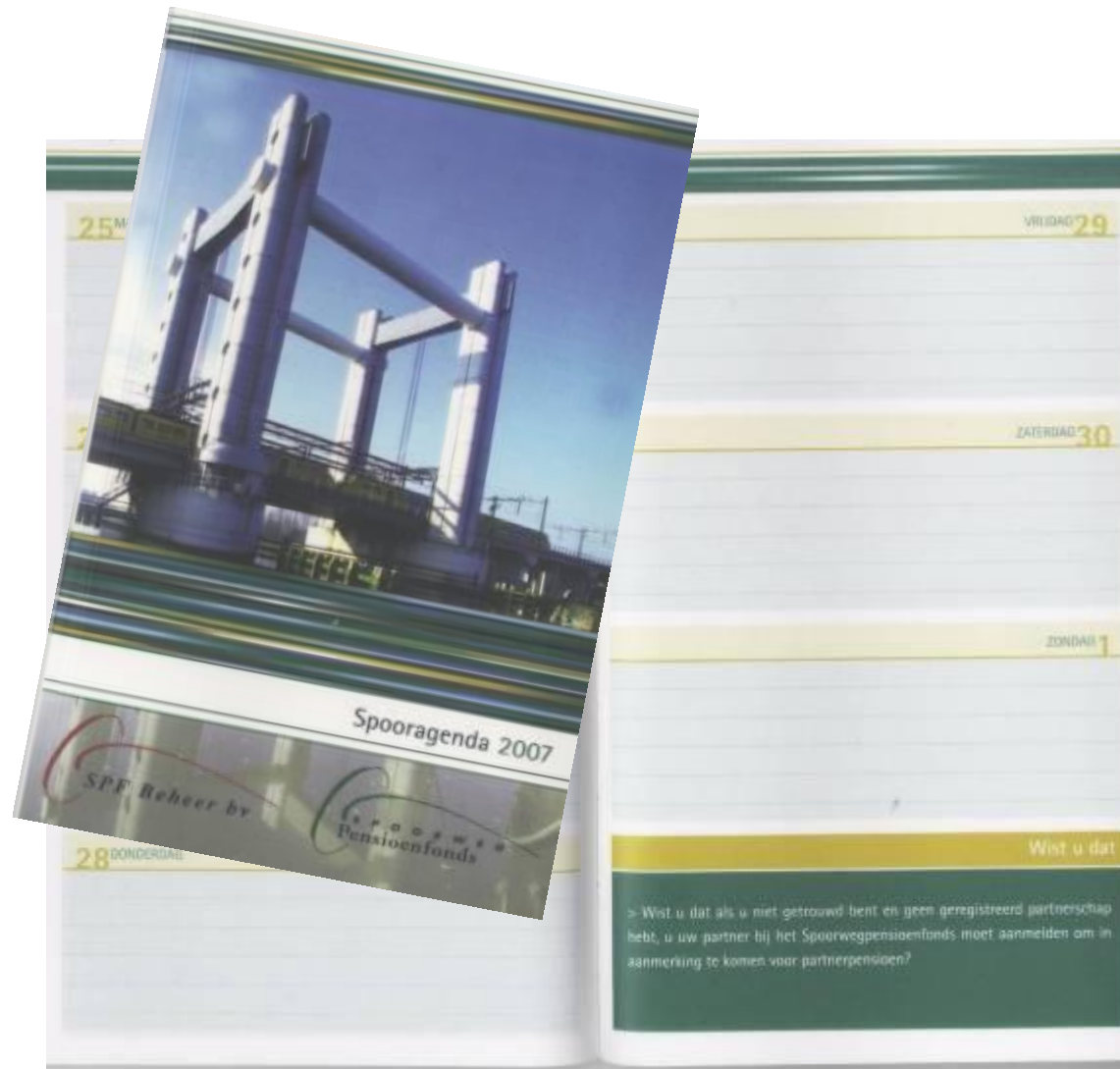
Kinderboek: Latur, nee nu!



Bordspel: Geld(t) voor later



Spooragenda



www.winjeruuddewildfeest.nl



Campagne

- Internet
- Weblogs
- Banners
- Flyers
- Posters
- Interviews



Belangrijkste conclusies

Kracht huidige positie

- Algemeen cijfer goed tot uitstekend: 66,8 % bij actieven, 84,5 % bij gepensioneerden
- Pensioenbewustzijn scoort goed op inzicht in eigen pensioensituatie (upo-waarden)
- Betrouwbaarheid en imago zijn goed en onderscheidendheid in communicatie is sterk
- Hoog percentage gebruikers en duidelijke verschillen tussen gebruikers en niet-gebruikers tonen de effectiviteit van het communicatiebeleid
- Hoog bereik pensioenoverzicht en Traject, hoge waardering voor telefoon, website en planner hebben mogelijkheden.

Belangrijkste conclusies

Zwakte huidige positie

- Weinig inzicht in risico's en zwakke score op zorgvuldigheid met risico's
- Weinig bekendheid met bestuur en deelnemersraad, zwakke score op goede bestuurders
- Beperkt effect bij betrouwbaarheid wijst op 'blind'-vertrouwen
- Hoge scores op belang voor veel imagowaarden wijst op moeilijkheden bij beoordeling (deelnemers weten niet goed wat belangrijk is)
- Niet-gebruikers kennen SPF niet goed
- Bereik niet-persoonlijke *pull*-communicatie kan beter (jaarverslag, brief, brochures, email, telefoon), weinig effect zichtbaar van communicatie richting niet-gebruikers.

Aanbevelingen

Gewenste positie

- Meer inzicht in de risico's van pensioenopbouw: + 20% bij gebruikers
- Hogere score op zorgvuldig omgaan met beleggingsrisico's: +15% bij gebruikers
- Meer bekendheid communicatie SPF: + 20% onder niet-gebruikers
- Duidelijke beoordelingscriteria voor deelnemers, met een concrete invulling voor gecontroleerd vertrouwen en met of zonder een positionering voor bestuur
- Evaluatie effectiviteit *pull*-communicatie met aandacht voor vriendelijkheid (scores kunnen omhoog).

Strategie

Hoe bereikt SPF de gewenste positie?

- Met aanpak klassieke waarden pensioenbewustzijn doorgaan op huidige weg, maar met meer aandacht voor risico's van beleggen en de zorgvuldigheid van het beleggingsbeleid
- Een beter herkenbaar profiel (corporate identity) voor een betere beoordeling. Waar staat SPF voor en waarom. Wat is de belofte aan de deelnemers en hoe controleren zij of SPF haar afspraken nakomt. Van blind vertrouwen naar gecontroleerd vertrouwen
- Inzet van creatieve ideeën en alternatieve kanalen, zoals bijvoorbeeld vakbonden en werkgever, een creatief vervolg op strip, spel en tekenboek.

Communicatie pensioenakkoord

REUTERS

In 2010 is er veel gesproken over de toekomst van ons pensioenstelsel. De AOW-leeftijd gaat omhoog en het lijkt erop dat de pensioenen zullen volgen. Krijgen we binnen afzienbare tijd een nieuwe pensioenregeling? En waarom moet dat eigenlijk? We vroegen het aan twee bestuursleden van het Spoorwegpensioenfonds, Steeph Custers en Jan Los.

Meer duidelijkheid nodig over wat zeker is en wat niet



Waarom moet er iets gaan veranderen aan de pensioenregelingen?

Custers: "We krijgen te maken met een dubbele vergrijzing. Wij worden met zijn allen steeds ouder. Tussen nu en 2050 gaan we gemiddeld drieënhalve tot vierënhalve jaar langer leven. Dat betekent dat het pensioenfonds dus langer pensioen moet uitbetalen. Daarnaast komen er ook steeds meer gepensioneerden bij. Nu is er nog één gepensioneerde op vier werkenden. In 2050 is dat verduubbeld. De vraag is dan ook: is pensioen nog wel te betalen? Om die vraag te beantwoorden moet je bedenken dat een pensioenfonds zijn inkomsten kan halen uit twee bronnen: uit premie-inkomsten en beleggingen. En als we kijken naar de premie, dan moeten we constateren dat daar geen rok meer in zit. De premies verhogen omdat we langer leven is geen optie, we werken nu al één dag in de week voor ons pensioen! Ook mogen we ons niet rijk rekenen met beleggingen."

Steeph Custers is sinds 1990 werkzaam bij verschillende vakbonden. Hij is bestuurslid van het Spoorwegpensioenfonds namens FMV Bouw. "Mensen zitten verplicht in een pensioenfonds. Dat geeft ons de verplichting ons uiterste best te doen. En ook is er goed en eerlijk uit te leggen hoe alles in elkaar steekt."

'Onze deelnemers beseffen dat er iets gaat veranderen. En dat betekent dat pensioenfondsen nog beter moeten gaan communiceren.'

10

TELEFONIE SPORWEGPENSIOENFONDS - FILLERWORDE JAANGLAS 2016



Jan Los is procesdirecteur Winter bij ProRail en sinds 1999 werkzaam in verschillende functies bij NS en ProRail. Hij zit namens de werkgemers in het bestuur van het Spoorwegpensioenfonds. "Ik zit hier om ervoor te zorgen dat de pensioenregeling zo goed mogelijk uitgewerkt wordt voor al die mensen voor wie dat zo ontzettend belangrijk is. Dat is mijn drive."

'De pensioenregelingen zullen meer moeten meedemen met wat er in de buitenwereld gebeurt.'

Das is ons de afgelopen jaren wel duidelijk geworden. We hebben het de laatste tijd, ondanks de crisis, niet slechte gedaan met de beleggingen. Maar de financiële markten zijn welpluiger dan ooit. We mogen al bij zijn als we met slim en verstandig beleggen een redelijk rendement halen."

Los: "Ik zou de discussie nog wat breder willen trekken. De vergrijping is een algemeen maatschappelijk thema. Het pleziert ons voor algemeen maatschappelijk op de arbeidsmarkt, in de zorg en ook in de pensioenen. In de pensioenen wordt daar veel over gesproken. Zo doorgaan is geen realistische optie. Je kunt niet premie betalen voor tien jaar pensioen en straks met 75 alleen vijftien jaar of langer uitbetaald willen krijgen. Een ding is wel duidelijk, er gaan snelle veranderingen komen in onze pensioenen."

Welke kant gaat het dan op?

Los: "Het zit erom te zien dat we langer moeten doorwerken. Maar er is ook wat ik misschien even belangrijk vind, ik denk dat we anders over pensioen moeten gaan denken. Mensen zien pensioen nogal eens als een vanzelfsprekendheid. Dat is natuurlijk ook lange tijd zo geweest. De tijd van zekerheden is mijns inziens voorbij. Pensioenfondsen zullen duidelijker moeten maken wat zeker is en wat niet. Zo zullen pensioenregelingen bijvoorbeeld meer moeten meedemen met wat er in de buitenwereld gebeurt. Met de economie en beurs, maar ook met de levensverwachtingen. Een goed en flexibel pensioensysteem, dat is de enige garantie op een goed pensioen."

Hoe gaan zulke veranderingen in zijn werk?

Custers: "Eerst moeten sociale partners (werkgevers en vakverenigingen) en de politiek daar een besluit over nemen. Pas daarna komen wij als pensioenfonds in beeld. Nu al maar vast dat een garant en flexibel pensioen ook betaalbaar moet zijn. Er zijn signalen dat de AOW-leeftijd zal stijgen naar 66 jaar en misschien later nog wel naar 67 jaar. De pensioenen schuiven dan mee omhoog. Dan zijn we er nog niet. Ik denk dat ook een deel van het pensioen omzeker wordt. Was je daar bewoos krijgen, hangt af van de keuzes die de casu-partners maken in het nieuwe stelsel. Het risico kan dan meer bij de deelnemer liggen."

Wat betekent dat voor de mensen?

Custers: "Het is nog niet helemaal duidelijk hoe het eruit gaat zien. Wel is duidelijk dat pensioenfondsen nog beter moeten gaan communiceren. Een heldere pensioenregeling helpt daarbij. Onze deelnemers beseffen echt wel dat er iets gaat veranderen. Het is mijn taak als bestuurslid om hun pensioen zo goed mogelijk te regelen."

We weten dus nog niet precies wat er gaat veranderen. Wat blijft er over?

Los: "Solidariteit tussen de generaties blijft een groot uitdaging. Persoonlijk vind ik dat ook een groot goed. Maar het moet wel eerlijk. Het mag niet zo zijn dat de ene generatie meer profiteert dan de andere. Ieder voor zich, dat is naar mijn gevoel niet de weg. Als je erop kunt rekenen dat andere generaties kloppen voor jou willen opvangen en als jij dat ook voor hen wilt doen, dan ben je samen veel sterker." ☺

11

Pensioencommunicatie

Van productvoorlichting naar ... ?

Pensioencommunicatie

Wat deden we al?

→ Pensioenwet gedreven

→ Nadruk op productvoorlichting

- UPO
- Startbrieven e.d.
- Brochures en magazines met productinformatie

Ontwikkeling in externe omgeving

Speelveld pensioenfondsen in beweging

→ Van luwte naar verantwoording

- Actievere rol toezichthouders
- Politieke inmenging pensioendossiers
- Media vergroot alles uit

Actievere rol toezichthouders



Werken aan vertrouwen door dichten van verwachtingskloof

Uit rapport “Geef Nederlanders pensioeninzicht” blijkt:

- Consumenten hebben te hoge verwachtingen van hun pensioen
- 1/3 deel van de recent gepensioneerden is teleurgesteld in de hoogte van het pensioen

Politieke inmenging pensioendossiers

Ook politiek stuurt aan op verbreding communicatieve rol van pensioenfondsen

- vertrouwen van deelnemers in het pensioenfonds staat onder druk
- spanningen tussen verwachtingen deelnemers en waarop besturen en toezichthouder sturen
- deelnemers moeten begrijpelijk worden geïnformeerd over verwachte koopkracht en de onzekerheden daarover

Commissie Goudswaard, januari 2010

- bestuur peilt houding van deelnemers en werkgevers over duurzaamheid
- bestuur informeert deelnemers jaarlijks over onder andere veronderstelde risicobereidheid en actuele risicoprofiel
- bestuur informeert deelnemers jaarlijks over onder andere beleid en resultaten van risico- en vermogensbeheer

Commissie Frijns, januari 2010

Media vergroot alles uit

NOS Zoeken binnen NOS.nl

NOS.nl | Nieuws | Binnenland | Buitenland | Politiek | **Economie** | Sport | Te

Economie | Overzicht | Nieuwsarchief | **Video & audio** | Journaal 24 | Politiek 24 | Dossiers

Wat ging er mis met het huidige pensioenstelsel? ▶



woensdag 2 maart 2011, 20:24 | 935 keer bekeken | Duur: 01:53

VIDEO Het huidige pensioenstelsel is door de economische crisis niet langer houdbaar. Economieverslaggever Gert-Jan Dennekamp legt u op geheel eigen wijze uit hoe het mis ging.

Wat betekent dit voor de communicatie van het fonds?

→ Van productvoorlichting naar ...?

- Pensioenbewustzijn vergroten
- Verwachtingen managen
- Helder over risico's
- Werken aan vertrouwen

Pensioenbewustzijn vergroten



Pluk de dag of zorgen
voor morgen?



Verwachtingen managen

12 Traject november 2010

ACHTERGROND

Pensioen altijd 70% van je salaris? Een fabeltje!

Wij schrokken er een beetje van. Veel Nederlanders schatten hun pensioen te hoog in, blijkt uit recent onderzoek. Nog steeds geloven veel mensen dat ze straks uitkomen op een pensioen van 70% van hun laatste salaris. De werkelijkheid is anders. Die 70% haalt lang niet iedereen. Er zijn heel veel oorzaken waardoor u straks lager kunt uitkomen.

Wilt u weten hoe hoog uw Spoorwegpensioen wordt?
Kijk dan op het pensioenoverzicht dat u in mei van ons heeft gekregen.

Minder dan 70% - is dat erg?

De kans dat u een pensioen van 70% van uw laatste salaris haalt, is niet erg groot. Maar hoe erg is dat? Dat ligt er maar aan. Het hangt helemaal af van hoeveel u straks nodig heeft. De een heeft nu eenmaal meer behoeftes dan de ander. Misschien is uw huis afbetaald als u met pensioen bent. Uw kin-

deren zijn de deur uit... Ons advies: zet eens op een rij wat u straks na uw pensioen nodig heeft. En kijk op uw pensioenoverzicht op welk pensioen u straks uitkomt. Eén ding moet u daarbij nog weten: na uw 65ste gaat u minder belasting betalen dan u nu gewend bent. En dat scheelt echt een slok op een borrel.

Waardoor haalt u geen pensioen van 70%?

1 U bouwt niet lang genoeg pensioen op

Hoe hoog uw pensioen wordt, hangt niet alleen af van de hoogte van uw salaris. Heel belangrijk is ook hoe lang u

2 U maakt grote salarissprongen

Uw Spoorwegpensioen wordt een afspiegeling van wat u gemiddeld verdient in de jaren dat u pensioen opbouwt. Maakt u grote salarissprongen

3 U bent gescheiden

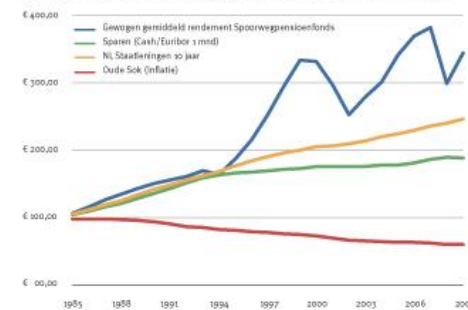
Scheiden is niet goed voor uw pensioen. Uw ex krijgt namelijk recht op de helft van het pensioen dat u tijdens uw huwelijk heeft opgebouwd. U heeft

Helder over risico's



Wat levert beleggen op?

Hoeveel is € 100 pensioenpremie ingelegd in 1985 nu waard (stand eind 2009)?



maar wel verantwoord

Wat is €100 pensioenpremie ingelegd in 1985 nu waard?

U ziet vier verschillende rendementen. De blauwe lijn geeft aan hoe de € 100 gegroeid is door de beleggingsresultaten van het Spoorwegpensioenfonds. Het rendement is ook nog eens gecorrigeerd voor inflatie – het gaat dus om echte waardevermeerdering. De gele lijn geeft aan hoe de € 100 zich had ontwikkeld als we het hadden belegd in Nederlandse staatsobligaties. De groene lijn laat zien wat er was gebeurd als we de € 100 in 1985 op een spaarrekening hadden gezet. En de rode lijn laat zien hoe de koopkracht van de € 100 sinds 1985 is afgenomen door inflatie.

Door alle berichten over de economische crisis denken veel mensen dat het ook slechte tijden zijn voor beleggers. Maar 2009 en 2010 waren juist prima beleggingsjaren voor het pensioenfonds. Daarmee zijn de verliezen van 2008, toen de koersen in korte tijd halveerden, voor een groot deel weer ingelopen. Toch kleven er altijd risico's aan beleggen. Waarom doet een pensioenfonds het dan? Is het wel verantwoord? En levert beleggen op de lange termijn nou eigenlijk wat op?

Waarom belegt het pensioenfonds?

Dat doen we om een zo goed mogelijk rendement op het pensioengeld te halen. Dat rendement hebben we hard nodig. We willen voor de deelnemers het pensioen betaalbaar houden. Daarnaast is het ook voor u als gepensioneerde van belang, omdat we een eventuele verhoging van uw pensioen alleen kunnen betalen als het fonds voldoende reserves heeft. Dus voor de koopkracht van uw pensioen is het belangrijk om een goed rendement te halen.

Kun je het geld niet beter gewoon op een spaarrekening zetten?

Nee. Op een spaarrekening krijg je altijd minder rente. Voor de deelnemers zou het pensioen dan behoorlijk duurder (of korter) moeten worden. Aan indexatie zou u al helemaal niet meer kunnen denken. Dat zijn geen aantrekkelijke keuzes. En waar zet je zoveel geld op een spaarrekening? Wat gebeurt er als die bank het niet goed doet? Denkt u maar aan DSB of Lehman Brothers. Dan loop je nog steeds risico's.

Zijn de risico's niet te groot?

Wie een goed rendement wil halen, zal bereid moeten zijn bepaalde risico's te nemen. Dat geldt ook voor het Spoorwegpensioenfonds. Maar de veiligheid van uw pensioen staat voorop. We beleggen een flink deel van het vermogen in leningen aan landen en grote bedrijven, een deel in vastgoed en een deel in aandelen. En binnen die beleggingssoorten spreiden we onze risico's over verschillende landen en sectoren.

Nederlandse bedrijfstakpensioenfonds hebben over de laatste 25 jaar gemiddeld een beter rendement gehaald dan bij sparen of beleggen in staatsobligaties. Ondanks een aantal grote crises op de beurs!

Maar tijdens de recente beurscrisis heeft dat toch niet gewerkt?

Het heeft inderdaad minder goed gewerkt. Er was sprake van een uitzonderlijke situatie, waarin alle soorten beleggingen omlaag gingen. Maar dat brengt ons op een ander punt: het pensioenfonds belegt voor de lange termijn. We hebben daardoor de tijd om eventuele koersdalingen 'uit te zitten'. Er zullen altijd goede en slechte jaren zijn. Daarom is het ook zo belangrijk om grote financiële buffers aan te houden. We hebben wel lessen uit de crisis geleerd. De hoofdlijnen van ons beleggingsbeleid zijn niet gewijzigd, maar we leggen nog meer nadruk op het beheersen van risico's.

Werken aan vertrouwen

Van het bestuur | interview

STICHTING SPOORWEGPENSIOENFONDS | PUBLIEKVERSIE JAARVERSLAG 2009

Het pensioenfonds wordt bestuurd door mensen uit de sector

Het bestuur van het Spoorwegpensioenfonds wordt gevormd door vertegenwoordigers uit de sector. Werknemers en werkgevers zijn dus betrokken. Maar hoe wordt eigenlijk hun deskundigheid gewaarborgd? En hoe zit het met kosten en bonussen bij het fonds? Bestuurders Gerard Groten en Roel Berghuis geven antwoord.

Is het een voordeel dat het pensioenfonds bestuurd wordt door mensen die zelf in de sector werken?

Groten: 'Ik denk het wel. Het zorgt voor betrokkenheid en verantwoordelijkheid en dat komt de kwaliteit van de besluitvorming ten goede. Neem het besluit van vorig jaar om de indexatie maar ten dele toe te kennen. Het feit dat we de volgende dag op ons werk de mensen tegenkomen om wie zo'n besluit draait, maakt dat je de afweging nog zorgvuldiger maakt. We besturen niet alleen met de rekenmachine in de hand, maar zitten er met ons hele hebben en houwen in.'

Roel Berghuis: 'Ik zou mijn bestuurswerk niet kunnen doen als ik geen direct contact had met de achterban.'

Ik vind het belangrijk dat we als bestuurders zichtbaar en aanspreekbaar zijn. Mensen stellen me ook regelmatig vragen; hoe staat het fonds ervoor, hoe zit het met de indexatie? Het is goed dat de afstand tussen bestuurders en de mensen om wie het draait klein blijft.'

Het besturen van een pensioenfonds vraagt om veel deskundigheid. Hoe is die in het bestuur gewaarborgd?

Groten: 'Ten eerste is een evenwichtige bestuursamenstelling van belang. Niet iedereen hoeft overal evenveel vanaf te weten, maar als bestuur moeten we wel op alle terreinen voldoende in huis hebben. Verder investeren

'Het is goed dat de afstand tussen bestuurders en de mensen om wie het draait klein blijft.'

Roel Berghuis zit in het bestuur van het Spoorwegpensioenfonds namens FNV Bondgenoten. Hij werkte van zijn 17 tot 32 als smelter bij Hoogovens. Sinds 1992 is hij vakbondsbestuurder.



4



'Natuurlijk proberen we goede rendementen te halen op de beleggingen, maar die komen alleen ten goede aan de pensioenen.'

Gerard Groten is lid van het bestuur van Spoorwegpensioenfonds. Sinds 1991 werkte hij in diverse functies bij NS, tegenwoordig als directeur arbeidszaken.

we veel tijd in deskundigheidsbevordering en waar nodig worden we bijgeschoold. En we worden ook getoetst op onze deskundigheid. De Nederlandse Bank beoordeelt of we voldoende kennis in huis hebben en zelf hebben we functioneringsgesprekken voor bestuursleden. Belangrijk is ook dat we worden ondersteund door specialisten van SPF Beheer en andere externe deskundigen. Dat neemt niet weg dat wij als bestuur altijd verantwoordelijk zijn voor de beslissingen en dus een volwaardige gesprekspartner voor onze adviseurs moeten zijn. Wij moeten ze de juiste vragen kunnen stellen.'

Het toezicht op pensioenfondsen is ook erg toegenomen.

Berghuis: 'Klopt, en dat is een goede zaak. Als bestuur vinden wij een open houding naar alle toezichthouders belangrijk. Dat geldt voor De Nederlandse Bank en de AFM, maar ook voor onze medezeggenschaps- en toezichtorganen zoals de deelnemersraad, het verantwoordingsorgaan en de visitatiecommissie. Al die organen zorgen voor een zekere bestuurlijke drukte, maar het is goed dat we als bestuur kritisch gevolgd worden. Wij beheren geld dat niet van ons is maar van de werkenden en gepensioneerden in onze sector. Dat moet je in alle openheid doen.'

Er is de laatste tijd veel te doen over provisies en bonussen in de financiële wereld. Hoe zit dat bij het Spoorwegpensioenfonds?

Groten: 'Voor bestuurswerk krijgen we een vaste vergoeding. Iedereen kan in het jaarverslag lezen hoeveel dat is. En van bonussen voor bestuurders bij SPF is geen sprake.'

Het mag nooit zo zijn dat wij persoonlijk belang hebben bij bijvoorbeeld beleggingsbeslissingen die we voor het fonds nemen. Wat dat betreft is het een goede zaak dat alle bestuurders hun inkomen elders verdienen.'

En hoe zit het verder met de kosten?

Berghuis: 'De uitvoering van een pensioenregeling kost natuurlijk geld. Maar het is de taak van het bestuur om er voor te zorgen dat het goed gebeurt en met een gezonde zuinigheid. We houden de beloningsstructuur bij de uitvoeringsorganisatie scherp in de gaten. Verder hebben we als bedrijfstakpensioenfonds het voordeel dat mensen verplicht deelnemer zijn. We hebben dus geen enorme reclamebudgetten.'

Groten: 'Het belangrijkste is misschien nog wel dat pensioenfondsen geen winstoogmerk hebben. Natuurlijk proberen we goede rendementen op de beleggingen te halen, maar die komen alleen ten goede aan de pensioenen.'

Is er in het bestuur strijd tussen werkgevers en werknemers?

Berghuis: 'Daar heb ik nooit iets van gemerkt. We streven één belang na: een gezond pensioenfonds dat een solide regeling kan uitvoeren. In de discussies over hoe we dat doen spelen argumenten een rol, en niet bloedgroepen.'

Groten: 'Er is bij mijn weten ook nog nooit gestemd over een besluit. Er is een draagvlak. Ik vind het feit dat het fonds door werknemers en werkgevers wordt bestuurd een groot goed. Die partijen samen zorgen ervoor dat er een zorgvuldige afweging wordt gemaakt van ieders belang. Heel Nederlands, maar het werkt wel.'

5

Bestuur: bepaal samen doelen en middelen

- Wat willen we bereiken?
- Wat gaan we dat doen?
- Hoe gaan we dat samen doen?

Voorwaarden voor een goed verhaal

- **Correct**
- **Duidelijk**
- **Transparant**
- **Consistent**
- **Toegankelijk**
- **Persoonlijk**
- **Actueel**

Thema's voor komende jaren

- ***** Het nieuwe pensioencontract**
- In de periode 2012 – 2014 ligt in de communicatie de nadruk op een heldere uitleg van het pensioenakkoord. Wat gaat er veranderen? En wat moeten deelnemers en gepensioneerden weten?
- ***** Helder over risico's**
- Helderheid geven over risico's is een belangrijke opdracht voor het pensioenfonds. In de communicatie gaan we de komende twee jaar daarom extra nadruk leggen op het vergroten van het risicobewustzijn bij deelnemers en gepensioneerden.
- ***** Samen is beter (De voordelen van een collectief pensioen)**
- Er heersen nog steeds veel onjuiste beelden en meningen over het collectief pensioen. In onze communicatie gaan we de voordelen van een collectief pensioen daarom de komende twee jaar actief onder de aandacht brengen.