

Nieuwsbericht 29 maart 2018 deel I evaluatie Wvbp

Evaluatie Wet versterking bestuur pensioenfondsen (Wvbp) 8 maart 2018

Vooraf

Vandaag, 29 maart 2018, en dinsdag 3 april 2018, ontvangen wij ruim 40 relaties. Wij mogen hun bijpraten over het evaluatierapport Wet versterking bestuur pensioenfondsen waar wij aan mee mochten werken.

De komende weken zullen wij de verschillende onderdelen van het evaluatieonderzoek uitlichten in een reeks nieuwsberichten. Op 15 maart 2018 plaatsten wij een [nieuwsbericht](#) over de hoofdlijnen van de uitkomsten van het evaluatieonderzoek.

Dit nieuwsbericht belicht deel I van het evaluatierapport: het gebruik van de bestuursmodellen. Hieronder staat eerst een korte samenvatting, daarna gaan we uitgebreider in op het onderzoek. Voor het gehele rapport klik je [hier](#).

Inleiding

Sinds 2014 is de Wet versterking bestuur pensioenfondsen (Wvbp) van kracht. Deze wet biedt pensioenfondsen de nodige instrumenten om de governance verder te verbeteren. Ook de Code Pensioenfondsen richt zich op de verbetering van de governance.

Bij behandeling van de wet is bepaald dat deze na drie jaar geëvalueerd dient te worden. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft daartoe de opdracht verleend aan Regioplan Beleidsonderzoek en aan Swalef Pensioenjuristen en Academie. Het [evaluatierapport](#) van dit onderzoek is 8 maart 2018 [gepubliceerd](#).

Samenvatting en conclusie Deel I

Het eerste deel van het evaluatierapport geeft inzicht in het *gebruik* van de verschillende bestuursmodellen en de samenstelling van de verschillende bestuursorganen die daarvan deel uitmaken. Met de Wvbp is de keuze uit een aantal nieuwe bestuursmodellen geïntroduceerd, echter heeft de overgrote meerderheid (89%) van de pensioenfondsen het paritaire bestuursmodel in stand gehouden.

Pensioenfondsen maken, vooralsnog in beperkte mate, gebruik van de nieuwe bestuursmodellen en daarmee van andere toezichtsmodaliteiten. Een aantal pensioenfondsen benutten de mogelijkheid om onafhankelijke leden in het bestuur op te nemen. De vertegenwoordiging van risicogroepen is uitgebreid met vertegenwoordigers van pensioengerechtigden. Daarnaast is de vertegenwoordiging van vrouwen en jongeren nog laag.

Deel 1: Het gebruik van de bestuursmodellen

Doel van de Wvbp

Het doel van de Wvbp is de deskundigheid van het pensioenfondsbestuur te verbeteren, het intern toezicht te versterken en een adequate vertegenwoordiging van alle risicodragers tot stand te brengen. In samenhang met deze doelstellingen zijn vervolgens vijf bestuursmodellen geïntroduceerd: twee two-tier modellen en drie (one-tier) gemengde bestuursmodellen. Zie onderstaande figuur "De vijf bestuursmodellen" voor een overzicht.

De Wvbp is gericht op versterking van het bestuur van de pensioenfondsen. Welk bestuursmodel een pensioenfonds ook kiest, het gaat er in de uitvoering om dat de belangen van alle betrokkenen op een evenwichtige wijze worden meegewogen in de besluitvorming.

Doel van de evaluatie

Het doel van de evaluatie is om inzicht te krijgen in de mate waarin de vier doelen van de Wvbp zijn gerealiseerd.

De kern is om vast te stellen of en op welke manier de bestuursmodellen, de verankering van de vertegenwoordiging van risicogroepen, de aanscherping van de geschiktheidsvereisten, de versterking van het intern toezicht en de afbakening van verantwoordelijkheden, taken, rollen invloed hebben (gehad) op de wetsdoelen. De evaluatie moet tevens aanbevelingen opleveren voor verdere verbetering van het doelbereik.

De evaluatie kent vijf hoofdvragen

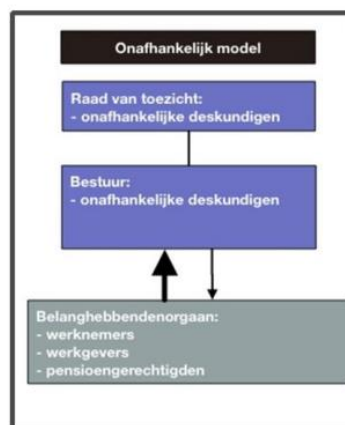
De evaluatie kent vijf hoofdvragen:

1. Wat is de stand van zaken (monitoring) van het *gebruik* van de verschillende bestuursmodellen en de *samenstelling* van de verschillende bestuursorganen die daarvan deel uitmaken?
2. Hoe worden de bestuursmodellen ingevuld?
3. Hoe functioneert de pensioenfondsgovernance in de praktijk?
4. Wat kan worden gezegd over het doelbereik van de Wvbp?
5. Welke aanbevelingen kunnen worden gedaan om de governance van pensioenfondsen (nog) beter te laten functioneren?

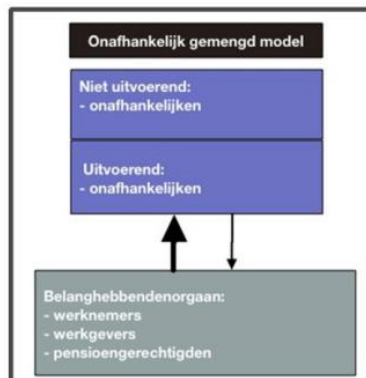
Voor de beantwoording van de onderzoeksvragen is gebruik gemaakt van de cijfers uit de jaarstaten die bij DNB beschikbaar zijn en verschillende wijze van dataverzameling en onderzoeksactiviteiten.

De vijf bestuursmodellen

Two Tier



One Tier



Gebruik van de bestuursmodellen

Voor de stand van zaken van het gebruik van de verschillende bestuursmodellen en de samenstelling van de verschillende bestuursorganen die daarvan deel uitmaken geven de kwantitatieve data een eerste indruk van de uitwerking van de Wvbp.

DNB vraagt periodiek bij pensioenfondsen gegevens uit. Ten behoeve van deze evaluatie wordt daaruit geput. In totaal gaat het eind 2016 om 263 pensioenfondsen. Aangezien drie typen pensioenfondsen een afwijkend karakter hebben, worden zij in aparte kaders behandeld.

In 2013 was het bestuur per definitie paritair. Na de introductie van een aantal nieuwe bestuursmodellen, heeft de overgrote meerderheid (89%) het paritaire bestuursmodel in stand gehouden. 11% van de pensioenfondsen heeft niet gekozen voor een paritair model.

Eind 2016 rapporteerden 9% van de pensioenfondsen dat zij een one-tier model hebben, waarbij het intern toezicht binnen het bestuur is belegd.

De overige pensioenfondsen hebben een two-tier model.

De overgrote meerderheid (69%) van deze two-tier pensioenfondsen heeft een visitatiecommissie. Dit zijn voornamelijk ondernemingspensioenfondsen die hier nog voor kunnen kiezen. De meeste bedrijfstakpensioenfondsen moeten een raad van toezicht instellen. Door de liquidatie van pensioenfondsen neemt het aantal pensioenfondsen met een visitatiecommissie af, zowel relatief als in aantal.

Wat betreft de samenstelling van de pensioenfondsorganen hebben 36 pensioenfondsen onverplicht gekozen voor onafhankelijke leden in het bestuur. De pensioenfondsen met een ander dan paritair bestuursmodel hebben sowieso onafhankelijke leden in het bestuur.

Daarnaast is bij 81% van alle pensioenfondsen sprake van deelname van vertegenwoordigers van pensioengerechtigden in het bestuur.

In verreweg de meeste gevallen is gekozen voor een bestuursmodel met een verantwoordingsorgaan (VO) als medezeggenschapsorgaan. De omvang van het VO en belanghebbendenorgaan (BO) blijkt bij grotere pensioenfondsen over het algemeen ook groter te zijn dan bij kleinere pensioenfondsen.

Diversiteit van pensioenfondsorganen

Wat betreft de diversiteit naar geslacht en leeftijd binnen pensioenfondsbestuur blijkt het volgende:

Het totaal aantal vrouwelijke bestuurders in de sector is eind 2016 15%. Eind 2013 lag dit percentage nog op 12,5%.

Het totaal aantal bestuurders jonger dan 40 jaar bedraagt eind 2016 6,7%. Eind 2013 lag dit percentage op 7,3%.

75 pensioenfondsen (39%) hebben geen vrouw in het bestuur en 126 pensioenfondsen (66%) hebben geen bestuurder jonger dan 40 jaar.

Wat betreft het aandeel vrouwen en jongeren in VO en BO kan het volgende gezegd worden: Gemiddeld wordt ongeveer 17% van de VO-/BO-zetels ingenomen door een vrouw.

Wat betreft de jongeren wordt 13% van de zetels ingenomen door vertegenwoordigers jonger dan veertig jaar.

Van de 192 pensioenfondsen zijn er 89 pensioenfondsen (46%) zonder vrouwen in het VO/BO en 112 pensioenfondsen (58%) hebben geen vertegenwoordigers jonger dan veertig jaar in het VO/BO.

Wil je alles weten?

Lees dan vooral het gehele [rapport](#).

Deel II

In deel II van deze serie nieuwsberichten behandelen we de ervaringen met de invulling van de bestuursmodellen.

Disclaimer

Swalef streeft er naar de informatie correct en actueel te verstrekken. Aan de informatie die is verstrekt kunnen echter geen rechten worden ontleend. Swalef aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor de inhoud en de informatie in dit nieuwsbericht