



Mr. Monica Swalef

Pensioenjurist, opleider, arbiter en intern toezichthouder



Met medewerking van **Thamar Sikkes**

Juridisch medewerker bij Swalef

Een algehele conclusie uit de evaluatie van de Wvbp is dat pensioenfondsen goed zijn gaan focussen op de inrichting van de governance: de risicogroepen zijn beter vertegenwoordigd, (aankomend) bestuurders werken hard om hun geschiktheid op peil te krijgen en te houden en het intern toezicht is versterkt. Dit is overeenkomstig de doelen die bij de totstandkoming van de Wvbp zijn geformuleerd. Maar er zijn ook verbeterpunten. Tijd voor reflectie.

Behandeling evaluatie Wet versterking bestuur pensioenfondsen. *Is sprake van selectieve perceptie?*

Ken je dat? Een collega vertelt enthousiast over een vakantiebestemming waar je nog nooit van hebt gehoord en de volgende dagen lees je ineens overal berichten. Dat lijkt toevallig, maar is het niet. Dit is namelijk het principe van selectieve perceptie.

SELECTIEVE PERCEPTIE ALS ONDERDEEL VAN ONS DAGELIJKS LEVEN

Selectieve perceptie is geheel menselijk en van toepassing op iedereen. Het betekent dat iedereen bij het luisteren naar anderen, en ook tijdens het waarnemen in de dagelijkse praktijk, op een verschillende manier waarneemt en onthoudt. Mensen zijn verschillend. De mate van perceptie (waarneming) hangt af van de onbewuste selectie. En die hangt weer af van interesse, houding, prikkels, de context en de omgeving.

In dit artikel behandelen wij voornamelijk de reacties van minister Koolmees, Kamerleden, Pensioenfederatie, Stichting van de Arbeid en sociale partners op een aantal aanbevelingen uit de evaluatie Wet verster-

king bestuur pensioenfondsen (Wvbp). Daarbij komt kort het initiatiefwetsvoorstel Van Weyenberg (D66) aan de orde, dat voorziet in advies- en goedkeuringsrechten voor verantwoordingsorganen bij het verantwoord beleggingsbeleid. Zo wordt zichtbaar wat wel en niet aan de orde is gekomen. Zou hier sprake kunnen zijn van selectieve perceptie?

PUBLICATIE EVALUATIE WVBP

Op 8 maart 2018 is de evaluatie van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen gepubliceerd.

In de enquêtes onder bestuur, intern toezicht en verantwoordings- en belanghebbendenorganen zijn in totaal maar liefst 257 voorstellen voor verdere verbetering van de governance aangeleverd (zie pagina 56 van het Rapport Evaluatie Wet versterking bestuur pensioenfondsen).

Alle bestuursmodellen samengenomen, blijkt dat veel van de voorstellen voor verdere verbetering van de governance in de pensioensector gaan over het intern

toezicht, over het stroomlijnen van taken en bevoegdheden, over regulering en over behoefte aan rust op het gebied van wet- en regelgeving. Thema's als 'verbetering deskundigheid' en 'adequate vertegenwoordiging' worden relatief weinig genoemd. In de evaluatie heeft dit uiteindelijk geleid tot zes aanbevelingen.

VERDELING EN STROOMLIJNING VAN TAKEN EN ORGANEN (AANBEVELING 1 EN 2)

Uit de evaluatie Wvbp blijkt, onder andere, dat ten aanzien van het verantwoordingsorgaan wordt geconstateerd dat de deskundigheid achterblijft ten opzichte van het bestuur en het intern toezicht. Ook kan de relatie tussen het verantwoordingsorgaan en bestuur en/of intern toezicht nog verbeterd worden.

Vlak voor de publicatie van de evaluatie op 8 maart 2018 verscheen de uitspraak van de Ondernemingskamer over de onvrede van het verantwoordingsorgaan met het bestuursbeleid van pensioenfondstandtechniek (zaaknummer 200.221.942/01 OK, PJ 2018/42) en werden er Kamervragen gesteld over het ontslag van twee leden van het verantwoordingsorgaan bij pensioenfonds Atos (Van Weyenberg, D66 Tweede Kamerlid, op 1 februari 2018). Logisch dus, dat deze aanbeveling tijdens het rondetafelgesprek van 6 juni 2018 tussen Tweede Kamerleden en een viertal deskundigen uitgebreid werd besproken en minister Koolmees zijn nadere reactie gaf in de Verzamelbrief pensioenonderwerpen van 12 juni 2018 (Verzamelbrief). Hij gaf aan dat in het bestuurlijk overleg met de sector is besproken dat het wenselijk is de regels voor benoeming en ontslag in de Code Pensioenfondsen te regelen. De verantwoordelijkheid voor de regels voor benoeming en ontslag zijn voor alle organen bij de sector belegd, omdat zij ook verantwoordelijk zijn voor het beheer van de arbeidsvoorwaarde pensioen. Voor het verantwoordingsorgaan hiervan afwijken, past niet in dit systeem, aldus Koolmees.

Benoeming en ontslag verantwoordingsorgaan in Code

Koolmees vermeldde verder dat de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid (STAR) hebben aangegeven in de Code Pensioenfondsen te zullen opnemen

dat het intern toezicht bij de formele benoeming en ontslag van een lid van het verantwoordingsorgaan naast het bestuur een belangrijke rol zal krijgen. De concrete uitwerking hiervan zal kort na de zomer van 2018 afgerond worden. Wat in ieder geval opgenomen zal worden, is dat het uitvoerend bestuur niet eenzijdig kan besluiten tot ontslag van leden van het verantwoordingsorgaan. Pensioenfondsen kunnen naast de regels rond benoeming en ontslag in hun statuten ook een zogenoemde 'escalatieregeling' treffen. Er is dan uiteindelijk een mogelijkheid om de rechter te laten oordelen over het ontslag van een lid van het verantwoordingsorgaan.

Tijdens het Algemeen overleg Pensioenonderwerpen van 20 juni 2018 (hierna: Algemeen overleg) over ontslag van het verantwoordingsorgaan, vroeg het Tweede Kamerlid van D66 of het niet beter is om de handelswijze bij geschillen wettelijk vast te leggen, zoals voor leden van ondernemingsraden is bepaald. Daarbij stelde de minister zich op het standpunt dat er in de wereld buiten pensioenfondsen vaak geen intern toezichtorgaan is dat überhaupt een rol kan spelen bij geschillen en dat de situaties bij pensioenfondsen en in het bedrijfsleven daarom niet een-op-een vergeleken kunnen worden.

Handreiking verantwoordingsorganen

Koolmees vermeldde daarnaast in zijn Verzamelbrief dat in het overleg met de Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie is besproken dat het primair van belang is om het functioneren van het verantwoordingsorgaan in het algemeen te verbeteren en dat duidelijkheid over de rol en taken geschillen kan voorkómen. In de Verzamelbrief werd verder opgemerkt dat de Pensioenfederatie heeft aangegeven dat in overleg met de klankbordgroep verantwoordingsorganen, een handreiking verantwoordingsorganen wordt opgesteld.

Dit sluit overigens aan bij de tweede aanbeveling in de evaluatie. Gevraagd naar de afbakening van rollen, taken en bevoegdheden bleken de meningen sterk uiteen te lopen. Een aanzienlijk deel van de besturen (42%), toezichtorganen (39%) en verantwoordingsorganen dan wel belanghebbendenorganen (42%) stelt dat daarin geen overlap is. Vergelijkbare delen



Het maken van duidelijke afspraken over bevoegdheden is essentieel

van de respondenten zien die overlap wél. Door overlap in bevoegdheden dreigen de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan in elkaars vaarwater te komen. Het maken van duidelijke afspraken hierover is essentieel. Pensioenfondsen zullen daarom in hun statuten en reglementen een nadere invulling moeten geven aan de taakomschrijving van beide organen, zo luidde het advies in de evaluatie.

Wij pleiten daarom, naast een handreiking verantwoordingsorgaan, voor een continu goede afstemming tussen bestuur, verantwoordingsorgaan en intern toezicht, waarbij zowel mondeling als schriftelijk in de juiste (juridische) documenten helder is beschreven wie waarvoor verantwoordelijk is.

Goedkeuringsrechten verantwoordingsorgaan

D66 Tweede Kamerlid Van Weyenberg heeft op 28 mei 2018 een initiatiefwet ingediend, met daarin het voorstel dat de pensioenfondsbesturen goedkeuring nodig hebben van verantwoordingsorganen voor elk voorgenomen besluit met betrekking tot het uitsluitingenbeleid. Bovendien wordt hierin voorgesteld dat het adviesrecht over verantwoord beleggen wettelijk verankerd moet worden.

De Pensioenfederatie heeft aangegeven hier kritisch tegenover te staan. Zij stelt dat de Pensioenwet een heldere verdeling van verantwoordelijkheden over het bestuur, intern toezicht en verantwoording kent, en dat het voorgestelde goedkeuringsrecht van het uitsluitingenbeleid van beleggingen deze bestaande bevoegdheidsverdeling zou doorkruisen. Zij onderbouwt dit met de evaluatie van de Wvbp, waaruit volgens de Pensioenfederatie niet is gebleken dat er aanvullende bevoegdheden nodig zijn. Ook zou het toekennen van goedkeuringsrechten ertoe kunnen leiden dat leden van verantwoordingsorganen moeten worden beschouwd als (mede)beleidsbepaler en als

zodanig moeten voldoen aan de geschiktheidseisen. Daardoor zou het laagdrempelige karakter van toetreding tot het verantwoordingsorgaan in het gedrang kunnen komen. Dit standpunt is echter strijdig met de constatering in de evaluatie van de Wvbp dat de deskundigheid van het verantwoordingsorgaan achterblijft ten opzichte van het bestuur. Dit zou immers juist wél pleiten voor een verhoging van de geschiktheidseisen voor verantwoordingsorganen.

Overigens kent artikel 90a van het wetsvoorstel implementatie herziene IORP-richtlijn van 14 juni 2018 het verantwoordingsorgaan een goedkeuringsrecht toe, waar het gaat om een collectieve waardeoverdracht van een pensioenfonds naar een pensioeninstelling uit een andere lidstaat. Dat zou betekenen dat het verantwoordingsorgaan alsnog (mede)beleidsbepaler wordt, met alle geschiktheidseisen van dien.

Wij zouden het overigens toejuichen als leden van het verantwoordingsorgaan ook moeten voldoen aan de minimale geschiktheidseisen zoals thans gelden voor (mede)beleidsbepalers, zodat zij deze deskundigheid kunnen gebruiken in het uitoefenen van hun adviestaken alsmede om hun jaarlijks door de wet gevraagde oordeel te kunnen geven krachtens artikel 115a lid 2 van de Pensioenwet. Overigens zien we in de praktijk dat steeds meer leden van verantwoordingsorganen (willen) voldoen aan dit minimale geschiktheidsniveau.

ADEQUATE VERTEGENWOORDIGING VAN RISICODRAGERS VRAAGT NOG AANDACHT (AANBEVELING 3)

Uit enquêtes, afgenomen tijdens de evaluatie van de Wvbp, blijkt dat de drie organen vinden dat de belangen van alle risicogroepen voldoende worden vertegenwoordigd binnen het pensioenfonds. Desondanks ervaren bestuurders echter dat pensioengerechtigden regelmatig onvoldoende vertegenwoordigd zijn: het aantal beschikbare, geschikte kandidaten voor de zetel van pensioengerechtigden is beperkt. In de praktijk blijkt dat geschikte pensioengerechtigden moeilijk te vinden zijn vanwege de benodigde deskundigheid en het handtekeningenvereiste dat pensioenfondsen soms stellen.

Dit onderwerp is niet besproken tijdens het rondetafelgesprek of het Algemeen overleg en ook niet aan de orde gekomen in de Verzamelbrief of in de brief

van 12 juni 2018 met beantwoording van nadere vragen bij de Wvbp. Wel laat Koolmees in de brief van 12 juni weten - in antwoord op vragen van de fracties van D66, PvdA en ChristenUnie - het niet nodig te achten om de vertegenwoordiging van slapers wettelijk te verplichten. Elk bestuur weegt de belangen van alle risicodragers evenwichtig af. Er zijn volgens Koolmees ook geen signalen dat slapers zichzelf onvoldoende vertegenwoordigd voelen.

Op de vraag of niet elk bestuur onafhankelijke bestuursleden zou moeten hebben, zegt Koolmees verder in deze brief dat onafhankelijke bestuursleden niet in alle gevallen van toegevoegde waarde zullen zijn, bijvoorbeeld wanneer er al voldoende kennis bij de paritaire bestuurders aanwezig is. Voor kleine besturen kan een extra bestuurslid bovendien een significante en kostbare uitbreiding van het bestuur betekenen, aldus Koolmees.

DE DIVERSITEIT IN DE PENSIOENSECTOR (AANBEVELING 5)

De Code Pensioenfondsen 2017 stelt over diversiteit (norm 65): 'als vertegenwoordigers van diverse groepen betrokken zijn bij het proces, ontstaat er een meervoudig perspectief. Dit komt de besluitvorming ten goede. Daarom is enerzijds complementariteit als norm opgenomen. Om optimaal te functioneren heeft een bestuur een verscheidenheid aan vaardigheden, culturen en zienswijzen nodig.'

Zoals een woordvoerder van De Nederlandsche Bank tijdens het rondetafelgesprek opmerkte, wordt in de pensioensector momenteel nog te 'laks' omgegaan met in ieder geval dit onderdeel uit de Code Pensioenfondsen. Dit blijkt ook uit de evaluatie van de Wvbp, waarin wordt geconstateerd dat als het gaat om de

diversiteit naar geslacht en leeftijd binnen pensioenfondsbesturen 'het aantal vrouwelijke bestuurders en bestuurders jonger dan 40 jaar erg achterblijft bij de normen zoals gesteld in de Code Pensioenfondsen'.

Pakket stimuleringsmaatregelen diversiteit

In zijn Verzamelbrief geeft Koolmees aan dat meer diversiteit in leeftijd en geslacht een positief effect heeft op het afwegings- en besluitvormingsproces. Inmiddels hebben, zo schrijft de minister in zijn Verzamelbrief, de Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie aangegeven hun inspanningen te bundelen en meer kracht bij te zetten om meer diversiteit te bewerkstelligen. Koolmees is dan ook blij dat de sector het pakket aan stimuleringsmaatregelen (zie hieronder) oppakt. Ook de bonden FNV, VCP en CNV bevestigen deze aanpak in hun brief van 15 juni 2018 aan de Tweede Kamer.

Met dit pakket kan enerzijds worden nagegaan waarom de resultaten uitblijven, anderzijds wordt ingezet op het bereiken van meer diversiteit. Ook enkele opmerkingen van een expert tijdens het rondetafelgesprek zijn hierin verwerkt: onder meer dat het belangrijk is om bij nieuwe vacatures niet alleen te kijken naar diversiteit, maar dat het ook van belang is om vooruit te kijken en planmatig te werken.

Pakket stimuleringsmaatregelen:

1. De Pensioenfederatie gaat actief het gesprek aan met pensioenfondsen over de diversiteitsdoelstellingen en het achterblijven bij de normen die de sector zichzelf heeft gesteld.
2. De Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie werken dit najaar (2018) een plan van aanpak uit om te zorgen dat verschillende *best practices* gemeengoed worden in de sector. Belangrijk hierbij zijn bijvoorbeeld de regie en verantwoordelijkheid voor diversiteit neerleggen bij een bestuurslid en het vroegtijdig delen van een rooster van aftreden.
3. In het plan van aanpak wordt opgenomen hoe een podium geboden kan worden aan pensioenfondsen die wel een divers pensioenfondsbestuur hebben.
4. De Pensioenfederatie blijft jaarlijks themadagen over diversiteit organiseren.

Afgesproken is dat de Monitoringscommissie Code Pensioenfondsen de voortgang van bovenstaande

In de pensioensector wordt momenteel nog te 'laks' omgegaan met diversiteit



stimuleringsmaatregelen monitort. Ook de Tweede Kamer heeft aangegeven dat zij de ontwikkelingen zelf nauw zal blijven monitoren.

NIET BESPROKEN ONDERWERPEN

Met name tijdens het rondetafelgesprek werden kort de (zelf)evaluatie van pensioenfondsen, de relatief hoge mate van aftoetsingen bij De Nederlandsche Bank, de naleving van de Code Pensioenfondsen en de rol van het intern toezicht aangestipt. Hierna gaan wij in op enkele onderwerpen, die politiek nog niet besproken zijn, maar die wat ons betreft zeker aandacht verdienen.

ER WORDEN KNELPUNTEN ERVAREN MET BETREK- KING TOT DE VTE-NORMEN (AANBEVELING 4)

De VTE (voltijd equivalent)-normen zijn voor iedereen hetzelfde, maar uit de evaluatie van de Wvbp blijkt dat een deel van de bestuurders en intern toezichthouders de VTE-normering te krap vindt, terwijl een vergelijkbaar deel de VTE-normen juist te ruim vindt. Wij constateren dat de aanbeveling tot op heden niet is besproken in de Tweede Kamer en ook niet is benoemd in de brieven van Koolmees. Toch denken wij dat het verstandig is om hierover nog eens van gedachten te wisselen met de sector, zodat een juiste bemensing van de organen met voldoende tijd en capaciteit mogelijk is.

DE GEPERCIPIEERDE HOGE REGELDRIK IN DE PENSIONSECTOR (AANBEVELING 6)

Uit de evaluatie van de Wvbp blijkt dat de pensioensector een hoge regeldruk percipieert, waardoor het pensioenfondsen aan tijd en ruimte ontbreekt om bestaande wet- en regelgeving verder uit te werken en te implementeren. Uit het veld en uit de Kamerbehandeling komen geen ingrijpende voorstellen om de Wvbp aan te passen.

Echter, met de implementatie van IORP II in de Pensioenwetgeving, uiterlijk per 13 januari 2019, is hoe dan ook een aantal wijzigingen in de governance van pensioenfondsen vereist.

KEUZE VAN DE BESTUURSMODELLEN

Met de introductie van de Wvbp zijn maar liefst vijf bestuursmodellen geïntroduceerd. Het bekende dualistisch paritaire model wordt ruim drie jaar na inwerkingtreding van de wet nog steeds het meest gebruikt (paritair model, 89%).

Een aantal onderwerpen is politiek nog niet besproken, maar verdient zeker aandacht

Uit de evaluatie Wvbp blijkt onder andere dat bestuurders van pensioenfondsen met een paritair model vraagtekens plaatsen bij het functioneren van het intern toezicht in een *one-tier* bestuursmodel. Opmerkelijk is dat in dezelfde evaluatie door bestuursleden uit een *one-tier board* onder andere de integratie van intern toezicht in het bestuur als een voordeel wordt ervaren; het maakt het bestuur slagvaardiger en efficiënter en de inrichting van het bestuur met uitvoerende en niet-uitvoerende leden leidt tot een kwaliteitstoename in het intern toezicht, zo is de ervaring van deze pensioenfondsen.

We vinden het daarom bijzonder dat tot het moment van schrijven van dit artikel deze bevinding niet is behandeld.

SAMENVATTEND

In de evaluatie van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen kwam een groot aantal onderwerpen naar voren, met uiteindelijk zes aanbevelingen. Zou er sprake kunnen zijn van selectieve perceptie als het gaat om het behandelen van de aanbevelingen die gesignaleerd zijn naar aanleiding van de evaluatie Wvbp? Immers, van de zes gesignaleerde aanbevelingen komen met name twee (belangrijke) aanbevelingen veelvuldig aan bod. Dat zijn (het gebrek aan) diversiteit in de pensioensector en de rol van het verantwoordingsorgaan, meer specifiek de benoeming en het ontslag van het verantwoordingsorgaan. Wij zouden het toejuichen als ook de andere aanbevelingen in ieder geval door de pensioensector zelf verder worden opgepakt. Dit kan tegelijk met de implementatie van de IORP II richtlijn in de Pensioenwet. Met name vragen wij ook aandacht voor het evalueren van het bestuursmodel. Want zou er ook bij de keuze voor een bepaald bestuursmodel sprake kunnen zijn (geweest) van selectieve perceptie?