

Onafhankelijk informatieplatform voor de pensioensector

Pensioen Bestuur & Management

JUNI 2019 | JAARGANG 16 | NUMMER 3

Thema **Deelnemer centraal**

Framing in pensioenland

Effectief voldoen aan code pensioenfondsen

Beleggen in zorgvastgoed

**Best practices informatie-
beveiliging pensioenfondsen**



Effectief voldoen aan de code pensioenfondsen

De Code Pensioenfondsen is in 2018 voor het laatst geactualiseerd. De Code adresseert verschillende onderwerpen waarvan we er drie nader belichten: diversiteit in de samenstelling van het bestuur, zelfevaluatie en vertegenwoordiging van risicodragers in pensioenfondsbesturen. We gaan kort in op de achtergrond van de Code en bespreken hoe pensioenfondsen in de praktijk effectief om kunnen gaan met de Code teneinde deze naar de letter en de geest na te leven.

MR. ONNO DE LANGE RPB SECRETARIS STICHTING IVP - INSTITUUT VOOR PENSIOENEDUCATIE
EN MR. PETER PRIESTER RPB PARTNER XUDOO EN BESTUURDER PENSIOENFONDSEN

Sinds de jaren negentig van de vorige eeuw heeft het onderwerp 'governance' verhevigde aandacht van beleggers, beleidsmakers en belanghebbenden. Governance gaat over verantwoordelijk bestuur, het toezicht daarop en het afleggen van verantwoording. De Code wordt periodiek geactualiseerd en verbeterd door de Monitoring Commissie Corporate Governance Code.

Analoog aan de governance-discussie over beursgenoteerde bedrijven vroeg het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid begin deze eeuw ook pensioenfondsen met aanbevelingen te komen voor goed pensioenfondsbestuur. De tegenvallende beleggingsresultaten van pensioenfondsen rond het jaar 2000 hadden geleid tot bezorgdheid bij werkgevers, de toenmalige toezichthouder Pensioen- en Verzekeringskamer, deelnemers en gepensioneerden. Een code met wettelijke status zou bijdragen aan transparantie voor de belanghebbenden en wellicht aan het wegnemen van een deel van hun zorgen ten aanzien van de uitvoering van pensioenregelingen.

Goed pensioenfondsbestuur

De normen van de Code 2018 zijn ingedeeld naar acht thema's: Vertrouwen waarmaken, Verantwoordelijkheid nemen, Integer handelen, Kwaliteit nastreven, Zorgvuldig benoemen, Gepast belonen, Toezicht houden en inspraak waarborgen, en Transparantie bevorderen.

Net als bij de governancecode voor ondernemingen vullen de normen van de Code 2018 van toepassing zijnde wet- en regelgeving aan, zoals de Wet versterking bestuur pensioenfondsen en de Beleidsregel geschiktheid 2012. De Code mag worden nageleefd volgens het 'pas-toe-of-leg-uit'-beginsel. Daarbij past een pensioenfonds hetzij de normen toe, hetzij wordt in het jaarverslag onderbouwd waarom een norm

'Pas toe of leg uit' vaak te mager



Peter Priester



Onno de Lange

niet (volledig) is toegepast. De Code wordt pas nageleefd als een pensioenfonds zelf rapporteert dat het afwijkt van een norm, daar een reden voor geeft en de afwijking toelicht. De onafhankelijke monitoringcommissie signaleert of de Code wordt nageleefd. De normen waarover moet worden gerapporteerd of die moeten worden vastgelegd, moeten te controleren zijn. Terwijl normen die gedrag voorschrijven, niet inhoudelijk op naleving kunnen worden gecontroleerd.

Naleving van Code in rapportages

De meeste pensioenfondsen moeten hun jaarverslag 2018 (inclusief de rapportage over de naleving van de Code) nog uitbrengen, maar in de praktijk zijn vorderingen zichtbaar om de Code 2018 toe te passen. De verschillende onderwerpen van de Code krijgen steeds meer bestuurlijke aandacht maar ook Raden van Toezicht van pensioenfondsen betrekken de naleving van de Code in hun rapportages. Een Raad van Toezicht verwacht in dit kader niet alleen dat het bestuur afwijkingen van de Code verklaart maar ook een inhoudelijke toelichting van het beleid om de Code na te leven.

1. Diversiteitsbeleid

De Code bepaalt: "diversiteit van het bestuur kan bijdragen aan een betere kwaliteit van en meer evenwicht in de besluitvorming van een bestuur (...)". Bestuurders dienen in eerste instantie ieder individueel te voldoen aan formele geschiktheidseisen én gezamenlijk als groep een afspiegeling te vormen van het deelnemersbestand. Bijvoorbeeld vrouwen en jongeren (< 39 jaar) moeten in de besturen van veel pensioenfondsen worden opgenomen. Dit omdat de samenstelling van de meeste pensioenfondsbesturen vooral bestaat uit mannen ouder dan veertig jaar. In de praktijk blijkt het voor een pensioenfonds niet eenvoudig om iemand te vinden die zowel alge-

meen geschikt is als bestuurder (kennis, kunde en werkervaring) en specifieke toegevoegde waarde biedt. En die ook nog diversiteit aanbrengt én een persoonlijkheid heeft die past in het team om als bestuur effectief te kunnen zijn. Naar onze mening hanteert de Code een enge definitie van diversiteit. Het is belangrijk niet alleen te kijken naar geslacht en leeftijd maar ook naar de achtergrond van bestuurders in termen van cultuur, opleiding en werkervaring. Pensioenfondsen zijn op zoek naar methodes om diversiteit te bevorderen. Voorbeelden hiervan zijn het elimineren van vooringenomenheid bij bestaande besturen. Het specifiek opleiden en begeleiden van (jong) bestuurlijk talent met coachingtrajecten en buddy-constructies. En het verankeren van diversiteit in de selectiecommissies. Veel van de initiatieven bevinden zich nog in de experimentele fase. Effectieve naleving van de Code is daarom op dit moment het meest gebaat bij de inschakeling van een executive search bureau bij de werving en selectie van een nieuw bestuurslid. Dit bureau dient de uitdrukkelijke opdracht te krijgen de diversiteit (in brede zin) in het bestuur te realiseren met de kandidaten die zij voorstellen. Daarmee objectificeert een fonds zijn zoekproces. Slaagt het bureau er niet in de diversiteit (volledig) te waarborgen in relatie tot continuïteit en effectiviteit van het bestuur? Dan kan dat gemotiveerd worden uitgelegd in het jaarverslag van het fonds. Er wordt dan voldaan aan de Code, ook zoals in ons voorbeeld een geschikte oudere man wordt geselecteerd in plaats van een vrouw van onder de veertig.

2. Vertegenwoordiging risicodragers in het bestuur

Het gaat hierbij meestal om de vertegenwoordiging van gepensioneerd in pensioenfondsbesturen. Het gaat in toenemende mate ook, mede onder invloed van vakbonden, om benoeming van jongeren in de besturen van (bedrijfstak)pensioenfondsen. Werkgevers en werknemers waren van oudsher al vertegenwoordigd in pensioenfondsbesturen. Een pensioenfonds moet beleid hebben dat regelt hoe de vertegenwoordiging van risicodragers wordt geborgd. Overigens geldt dat

Het tempo
mag drie
tandjes hoger

voor alle voorwaarden die iemand geschikt maken als bestuurder voor een specifiek pensioenfonds, gelet op de aanwezige kennis en ervaring van een bestuur als geheel. Onze aanbeveling is dat de risicodragers gepensioneerd en jongeren worden vertegenwoordigd door een deskundig bestuurder die niet per definitie afkomstig hoeft te zijn uit de groep die hij of zij vertegenwoordigt. Bij voorkeur voldoet de deskundige niet alleen aan de formele geschiktheidseisen, maar ook aan de voorwaarden van diversiteitsbeleid ten aanzien van geslacht, ervaring of cultuur.

3. Zelfevaluatie pensioenfondsbestuur

Het is wettelijk verplicht is om iedere drie jaar onder begeleiding van een onafhankelijke, externe partij een zelfevaluatie uit te voeren. Hierdoor schieten de bureaus die de dienstverlening aanbieden als paddenstoelen uit de grond. Advocatenkantoren en consultants hebben zich op de markt voor zelfevaluatie gestort. Het voordeel hiervan is dat pensioenfondsen kunnen kiezen uit een breed palet van aanbieders. Wij vinden dit een goede ontwikkeling. Ook de wettelijke verplichting om

de evaluatie periodiek door externe partijen te laten begeleiden is in onze ogen verstandig. 'Vreemde ogen dwingen', hetgeen leidt tot een objectivering van het evaluatieproces.

Conclusie

Pensioenfondsen moeten volgens de Code 2018 onder andere werken aan diversiteit van bestuur. Zij moeten zelfevaluatie toepassen en de vertegenwoordiging van risicodragers verankeren in hun beleid. Tegelijkertijd dient een bestuur als geheel geschikt te zijn en de relevante kennis en competenties te hebben. Deze twee aspecten verdragen elkaar in de praktijk niet altijd volledig. Positief is dat we constateren dat de meeste pensioenfondsen in toenemende mate proberen de Code na te leven. Tot slot echter toch een kritische opmerking. Het tempo waarmee pensioenfondsen de bakens verzetten mag nog wel drie tandjes hoger. Te vaak is de uitleg volgens het principe van 'pas-toe-of-leg-uit' nog te mager. De uitleg is dan helaas een camouflage van gebrek aan bestuurlijke aandacht en besluitvaardigheid. ←

Onafhankelijk informatieplatform voor de pensioensector

Pensioen Bestuur & Management.nl



Volg ons ook **online** en via **social media!**

Op onze website heeft u vrij toegang tot het archief waar spraakmakende auteurs relevante onderwerpen belichten.

Pensioen Bestuur & Management heeft als doel bij te dragen aan de verdere professionalisering van de pensioensector en het bevorderen van de deskundigheid.

Hoe pakt PBM dat aan?
Door achtergrondinformatie, kritische artikelen, handboeken en door de bewegingen

in het veld op de voet te volgen en natuurlijk het jaarlijkse unieke PBM Pensioensymposium!
Word abonnee van PBM en u ontvangt het PBM Magazine en de PBM Dossierreeks.

En...
u heeft vrij toegang tot de PBM-databank!



www.pensioenbestuurenmanagement.nl

@PBM_Magazine

PBM Pensioenprofessionals