

1. Conclusies en samenvatting

Inleiding

In 2005 heeft de Stichting van de Arbeid de *Principes voor goed pensioenfondsbestuur* vastgesteld. Deze Principes zijn opgesteld in overleg met de pensioenkoepels, verzekeraars en de Centrale Samenwerkende Ouderenorganisaties (CSO) en ook onderschreven door de Unie van Beroepspensioenfondsen (UvB).

De Principes zijn erop gericht de kwaliteit, de zorgvuldigheid en de openheid van pensioenuitvoerders – pensioenfondsen en verzekeraars – in ons land op een hoger plan te brengen.

De Principes zijn, mede op verzoek van de Stichting van de Arbeid, in de Pensioenwet verplicht gesteld. De naleving valt dientengevolge onder het toezicht van De Nederlandsche Bank.

Omdat de Principes hun basis vinden in zelfregulering, hebben partijen besloten in 2008 de stand van zaken bij de implementatie van de Principes te inventariseren en zo mogelijk al te evalueren.

Uitkomst van het onderzoek

Uit het onderzoek valt te constateren dat het merendeel van de pensioenfondsen de implementatie van de Principes voor goed pensioenfondsbestuur ter hand heeft genomen en erin geslaagd is de maatregelen die daarbij horen in te voeren. Met name kleine pensioenfondsen voldoen nog niet aan alle Principes.

Aan het onderzoek hebben 344 fondsen en verzekeraars deelgenomen (respons 59 procent) waarbij bijna circa 85 procent van de deelnemers en 80 procent van de pensioengerechtigden is aangesloten.

Bestuur

Uit de vragen over het Referentiekader Staatsen blijkt het volgende over nevenactiviteiten. De meeste fondsen beperken hun activiteiten tot het uitvoeren van pensioenregelingen. Slechts een tiental kleine fondsen geeft aan nevenactiviteiten te verrichten. Het merendeel verricht deze activiteiten niet zelf, maar heeft ze ondergebracht in een geheel afgescheiden rechtspersoon. In de zin van de Pensioenwet is bij die fondsen geen sprake van nevenactiviteiten. Een enkel fonds verricht zelf nevenactiviteiten. Dat is op grond van de Pensioenwet niet toegestaan.

Verder is in een enkel geval sprake van, volgens de Principes en het Referentiekader, verboden personele unies op directieniveau tussen het fonds en de afgescheiden rechtspersoon.

Het fonds dient, conform het Referentiekader Staatsen, ook maatregelen te treffen om afstand te bewaren tot de ondernemingen waarin men deelneemt. Deze maatregelen zijn getroffen door ongeveer de helft van de fondsen.

Voor veel fondsen is het afstand bewaren tot de ondernemingen waarin men deelneemt, niet relevant. Er zijn hiervoor diverse redenen te noemen: omdat er sprake is van een volledig herverzekerd fonds, of omdat men bijvoorbeeld werkt met een

vermogensbeheerder, belegt in beleggingsfondsen of slechts kleine aandelenpakketten heeft. Dit kan een oorzaak zijn waarom veel fondsen deze vraag met 'niet van toepassing' hebben beantwoord.

Transparantie en deskundigheid

Ongeveer 90 procent van de fondsen heeft een klachten- en/of geschillenprocedure. Bijna 80 procent van alle fondsen geeft op gestructureerde wijze inzicht in hun besluitvormingsprocedure. Verder hebben vrijwel alle fondsen eisen en procedures vastgelegd voor de deskundigheid van het bestuur en het beoordelen van het functioneren van het bestuur en de bestuursleden.

De meerderheid van de fondsen heeft een communicatiebeleid op schrift gesteld. Deze fondsen omvatten bijna alle deelnemers en pensioengerechtigden. Met name kleine (ondernemings)pensioenfondsen blijven hier achter.

Verantwoording

Ruim 80 procent van de pensioenfondsen heeft een verantwoordingsorgaan ingesteld. Bij deze fondsen is ongeveer 70 procent van de actieve deelnemers en pensioengerechtigden aangesloten.

Bij veel fondsen is er, zoals bepleit in de Principes, sprake van personele unies tussen deelnemersraad en verantwoordingsorgaan. Schaarre deskundigheid, efficiency en problemen met de bemensing worden door de fondsen als redenen genoemd voor dergelijke personele unies.

Ook beroepspensioenfondsen dienen een verantwoordingsorgaan in te stellen. Omdat bij deze fondsen werkgevers en deelnemers samenvallen, kunnen zij niet zonder meer de gelijke verdeling van zetels en stemmen over deelnemers, pensioengerechtigden en (financieel betrokken) werkgevers toepassen. De fondsen kiezen hier veelal een eigen invulling.

Het samenbrengen van deelnemersraad en verantwoordingsorgaan lijkt ook een belangrijke reden voor de niet-gelijke verdeling van de zetels in het verantwoordingsorgaan over de drie geledingen: werknemers, pensioengerechtigden en financieel betrokken werkgevers. Bij een deel van de fondsen wordt aan de deelnemersraad, waarvoor een evenredige vertegenwoordiging geldt, een werkgeversdelegatie toegevoegd.

De meeste vertegenwoordigers in het verantwoordingsorgaan blijken aangewezen door de geleding. Bij de geleding van de pensioengerechtigden is bij ongeveer de helft van het aantal fondsen sprake van verkiezing van de kandidaten.

Aan een gekwalificeerde meerderheid van het verantwoordingsorgaan is het recht toegekend een verzoek te richten aan de Ondernemingskamer van het Gerechtshof in Amsterdam om onderzoek te doen naar het beleid en de gang van zaken bij het fonds en/of het beleid van het bestuur te toetsen.

Ongeveer de helft van de fondsen stelt aan een gekwalificeerde meerderheid de eis van een twee derde meerderheid, al dan niet aangevuld met aanwezigheidseisen. Deze

uitkomst wekt geen verbazing, omdat ongeveer de helft van de verantwoordingsorganen uit drie personen bestaat. Ongeveer vijf procent van de fondsen gaat uit van een gewone meerderheid, de overige fondsen stellen zwaardere eisen dan de tweederde meerderheid. Ongeveer tien procent van de fondsen vereist unanieme besluitvorming. Omdat unanimité duidelijk een zwaardere eis is dan een gekwalificeerde meerderheid, is een eis van unanimité in strijd met de Principes.

Met betrekking tot een gekwalificeerde meerderheid van meer dan twee derde, die ook een praktisch element in zich draagt, kan de vraag gesteld worden of deze niet een te grote belemmering opwerpt voor dit instrument. Het betekent immers de facto dat een geleiding of een enkel lid de gang naar de Ondernemingskamer kan verhinderen. In dit kader kan verwezen worden naar een tweetal uitspraken van de Ondernemingskamer waarbij een zware eis voor een gekwalificeerde meerderheid rechtmatig wordt geacht. De Ondernemingskamer gaf hierbij echter ook aan *“dat verwacht mag worden dat bij de toegezegde evaluatie van (de implementatie van) de onderhavige Principes voor goed pensioenfondsbestuur aan dit aspect de nodige aandacht zal worden besteed”*.

Intern toezicht

Bijna 80 procent van de fondsen heeft intern toezicht georganiseerd. Bij deze fondsen is ruim 80 procent van de deelnemers en pensioengerechtigden aangesloten.

Voor het intern toezicht kan uit een viertal vormen gekozen worden. De meeste fondsen hebben gekozen voor een visitatiecommissie en een rapportagefrequentie van een keer in de drie jaar. Een aantal grote bedrijfspensioenfondsen (bpf'en) en ondernemingspensioenfondsen (opf'en) heeft gekozen voor een afzonderlijk orgaan, enkele grote bpf'en voor een auditcommissie. Het intern toezicht rapporteert hier jaarlijks. Slechts een enkel (klein) fonds heeft gekozen voor een one-tier board.

Voor zover het intern toezicht nog niet is georganiseerd of anderszins nog niet conform de Principes is geregeld, betreft dit vooral kleine fondsen.

Direct verzekerde regelingen

Uit de gegevens blijkt dat ook de verzekeringsmaatschappijen de Principes goed hebben opgepakt. De informatievoorziening is voor alle (actieve) verzekerden geregeld en ook de afzonderlijke aandacht voor de rechtstreekse regeling in het intern toezicht van verzekerden is georganiseerd. Verder hebben de verzekeraars brede en eenvoudige toegankelijke klachtenregelingen.

Oordeel van de uitvoerders over de Principes

De pensioenuitvoerders is de vraag voorgelegd welk effect zij verwachten van de toepassing van de Principes, zowel in totaal als per onderdeel.

Ongeveer 80 procent van de fondsen met 70 procent van de deelnemers en gepensioneerden verwacht positieve effecten van de Principes. De overige 20 procent verwacht geen effect.

De meest positieve effecten worden verwacht van het verantwoordingsorgaan en vooral van het intern toezicht. Van de bestuursverplichtingen verwacht een vrij grote groep

fondsen (25 procent, ongeveer 40 procent van de deelnemers en pensioengerechtigden) geen effect.

De verzekeraars verwachten een positief effect van de voor hen geldende Principes.

Andere geluiden

Naast de positieve ontwikkelingen met betrekking tot de implementatie en de verwachtingen van fondsen en verzekeraars dat de Principes positieve effecten zullen hebben, zijn er ook andere geluiden te horen. Deze zijn vooral naar voren gekomen bij de vraag of men problemen heeft gehad bij de implementatie en of men in de (nabije) toekomst problemen verwacht.

Het vinden van voldoende geschikte kandidaten voor de verschillende organen van het fonds blijkt voor veel fondsen een probleem. Dit geldt voor het bestuur, zeker in combinatie met de daar geldende (zwarte) deskundigheidseisen. Het probleem van de bemensing geldt in nog sterkere mate voor het verantwoordingsorgaan in samenhang met de deelnemersraad. Er zijn nogal wat (vooral kleine) fondsen die problemen hebben met het vinden van voldoende geïnteresseerden voor verantwoordingsorgaan en deelnemersraad.

Ten aanzien van het intern toezicht worden vooral de kosten die verbonden zijn aan onafhankelijk intern toezicht als bezwaar genoemd. Het zijn met name de kleinere fondsen die het kostenaspect naar voren brengen. Voor deze fondsen kan een visitatiecommissie, met de kosten die daarvoor in de markt in rekening worden gebracht, namelijk een substantiële uitbreiding van de uitvoeringskosten betekenen. Ook de toenemende bureaucratie komt als bezwaar naar voren, zij het in mindere mate. Hierbij moet bedacht worden dat van de pensioenfondsen ongeveer de helft minder dan 500 deelnemers of minder dan 500 pensioengerechtigden heeft.

Een deel van de fondsen geeft aan moeite te hebben met de taakverdeling tussen verantwoordingsorgaan en deelnemersraad. Zij wijzen op het feit dat er sprake is van overlap en ze zijn niet altijd in staat een goed onderscheid te maken tussen beide organen. Andere fondsen hebben deelnemersraad en verantwoordingsorgaan ‘samengevoegd’ met handhaving van de wettelijke verschillen. De genoemde overlap heeft betrekking op bijvoorbeeld het jaarverslag en belangrijke beleidsvoornemens.

Ook het moment van publiceren van het oordeel van het verantwoordingsorgaan wordt naar voren gebracht als ‘problematisch’. De Principes (B 8) stellen: *“Dit oordeel wordt, samen met de reactie van het bestuur daarop, bekendgemaakt en in het jaarverslag van het fonds opgenomen.”* De vraag is welk jaarverslag wordt bedoeld. Het beleid van jaar t is onderwerp van het jaarverslag dat in het voorjaar van jaar t+1 wordt gepubliceerd. Als het oordeel van het verantwoordingsorgaan over jaar t eveneens in dit verslag moet worden opgenomen, betekent dit dat het verantwoordingsorgaan slechts kort de tijd heeft om tot een oordeel te komen. Als het oordeel pas wordt gepubliceerd in het jaarverslag dat in jaar t+2 uitkomt, is sprake van mosterd na de maaltijd.

Verder wordt erop gewezen dat de Principes geen onderscheid maken naar omvang van het fonds. Zij gelden zowel voor het ABP als voor een eenmansfonds. Zo reageert een

van de fondsen: “Het bestuur heeft geen verantwoordingsorgaan ingesteld, omdat de deelnemer c.q. toekomstige gepensioneerde en aangesloten werkgever reeds volledig zijn vertegenwoordigd in bestuur, secretariaat en administratie.”

Conclusies

Samenvattend kan vastgesteld worden dat de fondsen en verzekeraars de implementatie van de Principes goed hebben opgepakt. Een belangrijk deel van hen heeft inmiddels een verantwoordingsorgaan ingesteld, intern toezicht georganiseerd en maatregelen met betrekking tot het functioneren van het bestuur getroffen. De infrastructuur die hoort bij de Principes voor goed pensioenfondsbestuur is daarmee voor een belangrijk deel tot stand gebracht.

Tegelijkertijd valt uit de reacties op te maken dat de Principes het nodige vergen van kleine fondsen qua organisatie en qua kosten en dat de bemensing van de verschillende organen (waaronder ook het bestuur) veel fondsen moeite kost. In dat verband kan ook gewezen worden op de constatering dat het aantal opf^{en} sterk is gedaald en met name bij kleine opf^{en} de toegenomen bestuurlijke last en de kosten een rol spelen in de overweging om tot liquidatie over te gaan. De nadere eisen inzake de transparantie en de (pension fund) governance in de Pensioenwet (PW) hebben deze trend versterkt¹. Nader bezien zou moeten worden of, en zo ja hoe, het doel van de Principes te bereiken is met een lagere uitvoeringslast, voor met name de kleinere fondsen.

Ten slotte blijkt het naast elkaar bestaan van deelnemersraad en verantwoordingsorgaan, mede gelet op de overlap in taken, tot onduidelijkheid te leiden.

In dat verband zij erop gewezen dat de Stichting van de Arbeid en CSO al eerder zijn overeengekomen dat zij, naar aanleiding van de inventarisatie en evaluatie van de Principes en van de evaluatie van het medezeggenschapsconvenant, “in goed overleg met OPF, VB en het Verbond van Verzekeraars nader zullen bezien op welke wijze de medezeggenschap bij pensioenfondsen, als een essentieel deel van goed pensioenfondsbestuur, in de Principes kan worden geïncorporeerd, almede op welke wijze daartoe de wet zou moeten worden aangepast. Inzet daarbij is, dat wat de medezeggenschap bij de uitvoering van pensioenregelingen betreft, alle geledingen een gelijkwaardige positie behouden c.q. verkrijgen.”²

¹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2008-2009, 30 413 nr. 117 *Pensioenwet* (brief inzake aanpak API), zie *Fase II van de API: een achtergrondnotitie*, p. 2, 3.

² StvdA (2005) *Principes voor goed pensioenfondsbestuur (Pension Fund Governance)*, bijlage 6. *Nadere afspraken d.d. 5 december 2005 tussen de Stichting van de Arbeid en het CSO inzake de concept-‘Principes voor goed pensioenfondsbestuur (pension fund governance)’ en het medezeggenschapsconvenant*, punt b.

2. De Principes voor goed pensioenfondsbestuur: inventarisatie en evaluatie

Doel

De *Principes voor goed pensioenfondsbestuur* zijn in 2005 vastgesteld door de Stichting van de Arbeid³. Het doel ervan is een bijdrage te leveren aan de verbetering van het pensioenfondsbestuur. De Principes zijn erop gericht de kwaliteit, de zorgvuldigheid en de openheid van pensioenuitvoerders – ondernemingspensioenfonds, bedrijfstakpensioenfonds en verzekeraars – in ons land op een hoger plan te brengen.

Deelnemende partijen

De Principes zijn tot stand gekomen in overleg tussen de Stichting van de Arbeid, de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfonds (VB), de Stichting voor Ondernemingspensioenfonds (OPF), het Verbond van Verzekeraars, de Centrale Samenwerkende Ouderenorganisaties (CSO) en met betrokkenheid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De Principes zijn na de vaststelling ook onderschreven door de Unie van Beroepspensioenfonds (UvB).

Inhoud

De Principes richten zich op de taak, de deskundigheid en het functioneren van het bestuur van een pensioenfonds, op de activiteiten van het fonds en op transparantie, openheid en communicatie. Verder bevatten de Principes bepalingen over het verantwoordingsorgaan en over intern toezicht.

De Principes bepalen dat het bestuur een verantwoordingsorgaan instelt. Dit orgaan heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur aan de hand van relevante publicaties van het fonds. Het verantwoordingsorgaan bestaat uit een, in beginsel gelijke, vertegenwoordiging van actieve deelnemers, pensioengerechtigden en financieel betrokken werkgevers. De Principes bepalen verder dat het fondsbestuur een transparant intern toezicht organiseert. Dit richt zich op de bestuursaspecten van het fonds (*procedures, checks and balances* en risicomanagement). Het intern toezicht kan vorm krijgen door een visitatiecommissie, een afzonderlijk orgaan, de systematiek van de one-tier board of een auditcommissie. Afzonderlijk wordt aandacht besteed aan de governance van de verzekerde regelingen. Daarbij nemen verantwoording en intern toezicht eveneens een belangrijke plaats in.

Maatwerk

Met de Principes beoogt de Stichting van de Arbeid te komen tot een zekere standaardisatie in de aanpak van governance. Omdat fondsen van elkaar verschillen, kunnen de besturen bij de uitvoering van de Principes en de keuze van instrumenten echter rekening houden met de specifieke kenmerken van hun fonds.

³ StvdA (2005) *Principes voor goed pensioenfondsbestuur (Pension Fund Governance)*, publicatienr. 10.05, Den Haag, Stichting van de Arbeid:
http://www.stvda.nl/~media/Files/Stvda/Notas/2000_2009/2005/nota_20051216.ashx .