

Goed begin van countervailing power verantwoordingsorgaan

In 2013 en 2014 is de Wet Versterking bestuur pensioenfondsen gefaseerd in werking getreden. Het doel van de wet is om het bestuur, de governance, te versterken. Onderdeel hiervan is de introductie van het verantwoordingsorgaan nieuwe stijl per 1 juli 2014. Dit orgaan heeft een belangrijke taak binnen het pensioenfonds. Volgens de wetgever vormen de taken en bevoegdheden van dit orgaan een onderdeel van de checks and balances voor goed pensioenfondsbestuur.¹ Het verantwoordingsorgaan draagt dus bij aan een beter bestuur, met name door countervailing power te bieden aan dat bestuur. De vraag is dan ook hoe dit orgaan in het eerste jaar van zijn bestaan heeft gefunctioneerd. Dat hebben wij onderzocht en de resultaten stemmen ons niet ontevreden.

Het verantwoordingsorgaan nieuwe stijl (VO) heeft als wettelijke hoofdtaken het geven van gevraagd advies en het geven van een oordeel over het handelen van het bestuur, het door het bestuur uitgevoerde beleid en de beleidskeuzes voor de toekomst. De verantwoordingstaken zijn voor het VO niet nieuw. Maar de Wet Versterking bestuur pensioenfondsen (WVBP) en de opheffing van de deelnemersraad lijken er een nieuw elan aan te hebben gegeven; veelal bemenst door oud-deelnemersraadleden hebben VO's hun taken en werkwijze opnieuw vormgegeven.

Met name de verantwoordingstaak is een uitdaging. De wettekst is namelijk zo ruim dat de wijze van invulling niet zomaar duidelijk is. VO's moeten zelf een keuze maken in wat ze willen beoordelen en hoe. Want wat kan er allemaal vallen onder het handelen van het bestuur, het uitgevoerde beleid of beleidskeuzes voor de toekomst? En hoe ga je die onderwerpen beoordelen? Veel VO's hebben hier het afgelopen jaar

mee geworsteld, zo hebben wij gezien in de praktijk en zo blijkt ook uit ons onderzoek.

■ ONS ONDERZOEK

We wilden weten in hoeverre VO's in staat zijn om countervailing power te bieden aan het bestuur. In dat kader hebben we vooral gekeken naar hoe ze hun verantwoordingstaken uitoefenen. Daarnaast hebben we onderzocht welke factoren bepalend kunnen zijn voor een goede uitoefening van die taken door het VO.

Elk VO heeft de bevoegdheid om het bestuur van het pensioenfonds te beoordelen. Dit oordeel moet vervolgens worden bekendgemaakt en in het jaarverslag worden opgenomen. Om een beeld te krijgen van de countervailing power van VO's hebben we de verslagen van 50 verantwoordingsorganen uit de jaarverslagen van pensioenfondsen over 2014 bestudeerd.² Het betreft zowel beroepspensioenfondsen (5), bedrijfstakpensioenfondsen (18) als ondernemingspensioenfondsen (27), en zowel grote als kleine fondsen. Opvallend is daarbij het verschil in aantal leden van de onderzochte VO's. Zo varieerde dat bij bedrijfstakpensioenfondsen van 4 tot 48 en bij ondernemingspensioenfondsen van 3 tot 17. Met name de twee pensioenreuzen ABP en Zorg en Welzijn kenden een fors uitgevallen VO, maar de absolute uitschieter was het beroepspensioenfonds van de medisch specialisten met een VO, vergadering van afgevaardigden genaamd, van maar liefst 80 leden.

De countervailing power van VO's hebben we vervolgens beoordeeld aan de hand van de volgende aspecten:

- de deskundigheid van het VO;
- welke bronnen het VO kan gebruiken om zijn oordeel te vormen;
- het aantal vergaderingen;
- de relatie met het intern toezicht;
- de onderwerpen die het VO heeft beoordeeld;
- de kwaliteit van de beoordeling;



Paulien Siegman en Jean-Louis d'Hooghe

Mr. P.M. Siegman en ir. J.L.A.M. d'Hooghe zijn beiden partner bij d'Hooghe Siegman

– de reactie van het bestuur op het oordeel. Hieronder lichten we onze bevindingen toe.

■ DE DESKUNDIGHEID VAN HET VO

Om voldoende tegenwicht aan het bestuur te bieden en om het te beoordelen, zal het VO over voldoende (pensioen)kennis moeten beschikken. De wet stelt geen kenniseisen aan VO-leden. Alleen in een toelichting op een van de normen uit de Code Pensioenfondsen lezen we dat VO's een competentieprofiel dienen op te stellen. De gedachte achter deze lichte eisen is dat het VO een medezeggenschapsorgaan is, waarvoor de drempel tot deelname niet te hoog moet worden. Maar een VO zonder kennis kan zijn rol niet goed uitoefenen. Daarom waren we benieuwd naar

Met name de verantwoordingsstaak is een uitdaging. De wettekst is namelijk zo ruim dat de wijze van invulling niet zomaar duidelijk is

het kennisniveau van de VO's. Als indicatie hiervoor hebben we bekeken of er trainingen zijn gevolgd, maar ook of in het nieuwe VO oud-deelnemersraad- of verantwoordingsorgaanleden hebben plaatsgenomen, vanuit de gedachte dat zij een stuk kennis en ervaring meenemen naar het nieuwe VO. Natuurlijk zegt dit niet alles, maar andere zaken zijn minder goed te meten.

Welnu, onder de onderzochte VO's zijn er 22 die oud-deelnemersraad- of oud-verantwoordingsorgaanleden in hun gelederen hebben. Van de overige 28 is dit niet bekend. Verder melden 21 VO's dat ze een training hebben gevolgd. Drie VO's melden geen training in 2014 te hebben gedaan en 26 VO's melden hier niets over. Een paar VO's zeggen overigens tevens een competentieprofiel te hebben opgesteld en in het volgende jaar een training te gaan volgen.

Daarnaast leren de verslagen ons dat een van de VO's een externe deskundige voorzitter kent en dat vier VO's – in alle gevallen bij de grotere pensioenfondsen – commissies hebben opgericht die zich richten op specifieke onderwerpen.

■ WELKE BRONNEN

We hebben ook onderzocht over welke bronnen het VO kan beschikken. Zijn dat alleen de wettelijke, dus het jaarverslag, de jaarrekening en het verslag van het intern toezicht, of krijgt het VO meer informatie? De wet stelt dat het pensioenfonds desgevraagd tijdig alle inlichtingen en gegevens aan het VO verstrekt die deze voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijze nodig heeft. Maar wat is redelijkerwijs? Uit de praktijk weten we dat deze open norm nogal eens tot discussie heeft geleid tussen bestuur en VO.

Met het oog op zijn countervailing power zijn we ervan uitgegaan dat een VO dat over meer dan de wet-

telijke bronnen kan beschikken, ook tot een beter oordeel kan komen. Of deze aanname altijd opgaat, is overigens de vraag; het beschikken over veel bronnen kan bijvoorbeeld ook tot gevolg hebben dat een VO het overzicht verliest. Onder bronnen verstaan we overigens niet alleen documenten, maar ook personen die kunnen worden geraadpleegd, zoals de accountant, de actuaris en de directeur van het pensioenbureau.

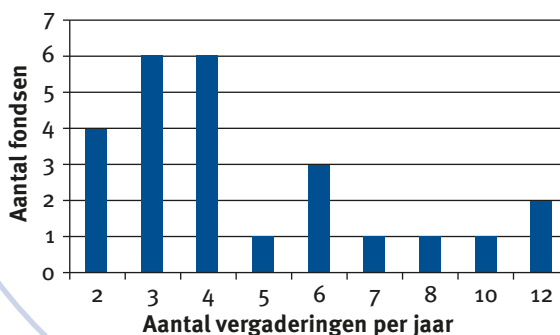
Ons onderzoek laat zien dat veel VO's meer informatie ontvangen dan het wettelijk minimum in de vorm van het jaarverslag, de jaarrekening en de bevindingen van het intern toezicht. In de verslagen wordt een breed scala aan informatiebronnen genoemd. Van de 27 VO's die hun bronnen hebben vermeld, schrijven er 17 dat ze de notulen van de bestuursvergaderingen ontvangen, veelal naast andere bronnen als kwartaal-rapportages, abtn, et cetera. Er zijn zelfs drie VO's die alle stukken ontvangen die het bestuur ook ontvangt. Bovendien mag van één VO een afvaardiging bij alle bestuursvergaderingen aanwezig zijn.

Uit de hoeveelheid informatie die besturen aan VO's beschikbaar stellen, maken wij op dat ze in grote mate transparant zijn naar dit orgaan toe en welwillend lijken om het (uitgebreid) te informeren, ook door andere personen dan bestuursleden.

■ AANTAL VERGADERINGEN

Het aantal keren dat een VO bij elkaar komt is een indicatie voor de hoeveelheid tijd die het aan zijn taken heeft besteed. Onze aanname is dat meer dan twee keer overleg tot meer countervailing power leidt. In figuur 1 staat het aantal keren dat VO's in heel 2014 bij elkaar zijn gekomen. Het betreft dus ook de bijeenkomsten van het VO oude stijl, vóór de wijziging van de WVBP op dit punt. Ook hier zien we weer een groot verschil tussen VO's. Maar de meest voorkomende vergaderfrequentie is 3 à 4 keer per jaar.

Figuur 1. Aantal VO-vergaderingen



Een ander element dat in onze ogen mede de countervailing power van het VO kan bepalen is het aantal keren dat VO en bestuur bij elkaar komen. Tijdens

- 1 Nota naar aanleiding van het verslag, TK 33 192, nr. 8, p. 18.
- 2 Totaal aantal pensioenfondsen per ultimo 2014 bedroeg 365.

deze meetings kan zowel informatievergaring als oordeelsvorming plaatsvinden. Beide zijn van belang voor de uitoefening van countervailing power, vermoeden wij.

Volgens de wet komen bestuur en VO ten minste tweemaal per kalenderjaar in vergadering bijeen. Wij hebben gekeken of dit het geval is, of dat er juist meer of minder contactmomenten zijn geweest. Opvallend genoeg geven maar liefst 12 van de onderzochte VO's

Maar liefst 12 VO's geven aan minder vaak met het bestuur bij elkaar te komen dan het wettelijk minimum

(24%) aan minder vaak met het bestuur bij elkaar te komen dan het wettelijk minimum. En dit aantal kan nog hoger uitvallen als dit ook zou gelden voor een of meer van de 21 VO's die hier niets over hebben gemeld. We hebben hierbij overigens niet meegeteld het aantal keren dat informeel overleg plaatsvindt tussen (een deel van) het VO en het dagelijks bestuur of een of meer bestuursleden, zoals diverse VO's aangeven. Een ander interessant gegeven is dat bij sommige VO's regelmatig een bestuurslid bij de VO-vergaderingen aanwezig is.

■ DE RELATIE MET HET INTERN TOEZICHT

Volgens de wet moet het intern toezicht – visitatiecommissie, niet-uitvoerende bestuursleden of raad van toezicht – verantwoording afleggen aan (onder meer) het VO over de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden. Daarnaast heeft het VO recht op overleg met het intern toezicht. Het intern toezicht kijkt als onafhankelijke derde naar het functioneren van het bestuur. Dit toezicht bestaat uit minimaal drie deskundige personen. De leden van het verantwoordingsorgaan zijn veelal geen pensioenprofessionals, maar kunnen wellicht profiteren van de kennis en kunde van het intern toezicht. Daarom zijn wij benieuwd naar de relatie tussen VO en intern toezicht. Wij hebben onderzocht:

- of er contact is geweest tussen het VO enerzijds en de visitatiecommissie, de niet-uitvoerende bestuursleden (NUB) of de raad van toezicht anderzijds;
- of er is samengewerkt met het intern toezicht;
- of er inderdaad verantwoording is afgelegd door het intern toezicht aan het VO; en
- of het VO op enigerlei wijze gebruik heeft gemaakt van de aanbevelingen van het intern toezicht.

Daarbij tekenen we aan dat het hebben van regelmatig contact met een raad van toezicht en niet-uitvoerende bestuursleden vermoedelijk eenvoudiger zal zijn dan met een visitatiecommissie, gegeven het feit dat deze laatste vaak alleen enige maanden voor het fonds werkzaam is.

Het soort intern toezicht verschilt per onderzocht fonds: 42% heeft een raad van toezicht, eveneens 42% een visitatiecommissie en de resterende 16% NUB. Van de VO's maken er 17 melding van het feit dat ze contact hebben gehad met het intern toezicht. De overige VO's melden hier niets over. Van het mogelijk samenwerken met het intern toezicht maken 11 VO's melding, waarvan er vier aangeven dat er vooraf zelfs concrete afstemming over samenwerking en te verrichten werkzaamheden heeft plaatsgevonden. Veel VO's hebben hierover echter geen of onduidelijke informatie opgenomen (34). Daarentegen laten vijf VO's expliciet weten niet met de visitatiecommissie of raad van toezicht te hebben samengewerkt. Opvallend is dat slechts zes VO's melden dat het intern toezicht verantwoording aan hen heeft afgelegd. Omdat wij ons niet goed konden voorstellen dat het intern toezicht in zo grote mate de wet overtreedt, hebben we ook enkele rapporten van de interne toezichthouders zelf bestudeerd. In deze rapporten staat de verrichte verantwoording veelal (wel) beschreven. Wij gaan er vanuit dat deze vorm van verantwoording daarom veel vaker is afgelegd dan dat er in de verslagen van VO's staat vermeld.

Ten slotte is hieronder het aantal VO's opgenomen dat gebruik heeft gemaakt van de bevindingen van het intern toezicht. Dit kan op verschillende manieren plaatsvinden: soms worden de aanbevelingen van visitatiecommissie, raad van toezicht of niet-uitvoerende bestuursleden alleen genoemd. Maar in een aantal gevallen worden deze aanbevelingen ook door het VO overgenomen. 28 VO's melden in het geheel niets over de bevindingen van het intern toezicht.

gebruik gemaakt van bevindingen intern toezicht	aantal VO's
worden overgenomen	15
alleen genoemd	3
nee	4
geen melding	28

■ DE ONDERWERPEN DIE HET VO HEEFT BEOORDEELD

Als we dieper inzoomen op de countervailing power van het VO, is het interessant te zien welke onderwerpen het beoordeelt. Volgens de wet beoordeelt het VO het handelen van het bestuur, het uitgevoerde beleid en beleidskeuzes voor de toekomst.

Uit ons onderzoek blijkt dat veel VO's een soort eindoordeel opnemen. In het merendeel van de verslagen betreft dit (in ieder geval) de evenwichtigheid van de besluitvorming of van het beleid van het bestuur. Van de onderzochte VO's benoemen er 27 een van de drie wettelijke beoordelingsthema's expliciet; slechts twee daarvan noemen ze alle drie. Dit betekent overigens niet per se dat VO's zich niet aan de wettelijke taak hebben gehouden; de (wel) door VO's gekozen onderwerpen kunnen namelijk veelal als onderdeel van de wettelijke thema's worden gezien. Daarbij verschilt het aantal onderzochte onderwerpen per VO enorm, na-

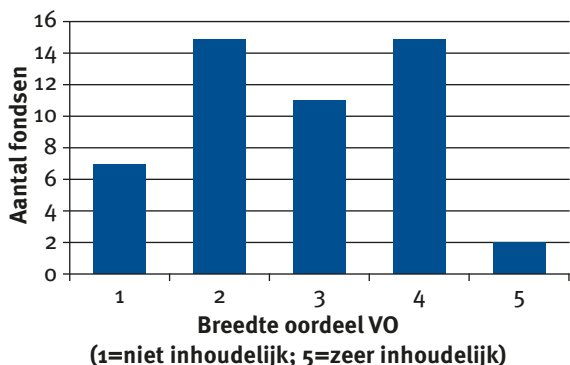
melijk van nul tot ruim 10. De top 5 van veel beoordeelde onderwerpen is als volgt, met tussen haakjes het aantal VO's dat dit onderwerp heeft beoordeeld:

- communicatie(beleid) (30)
- toeslagbeleid (17)
- beleggingsbeleid (17)
- risicomanagement (14)
- governance (10)

In figuur 2 hebben we in kaart gebracht in hoeverre het VO de volle breedte van het handelen en beleid van het bestuur van het pensioenfonds heeft beoordeeld. Daarbij hebben we gekeken naar de relevantie van de beoordeelde onderwerpen en naar de hoeveelheid onderwerpen. Daarbij staat het cijfer 1 (op de horizontale as) voor een VO dat in het geheel geen onderwerpen heeft beoordeeld, maar bijvoorbeeld alleen een conclusie heeft opgenomen of vragen heeft gesteld. Het cijfer 5 geeft de maximale score: veel onderwerpen en veel relevante onderwerpen zijn beoordeeld. Dit cijferoordeel veronderstelt dat een VO dat weinig (relevante) onderwerpen beoordeelt, minder bijdraagt aan de countervailing power van het pensioenfonds. Dit zal in veel gevallen zo zijn, hoewel het ook niet ondenkbaar is dat het aanbrengen van een bepaalde focus, en daarmee het beoordelen van een beperkt aantal belangrijke onderwerpen, de countervailing power juist kan verhogen.

Figuur 2 laat zien dat twee VO's van ons een 5 hebben gekregen, dat wil zeggen dat zij veel en veel relevante zaken hebben beoordeeld. Opvallend is dat zeven VO's geen beoordeling van het bestuur hebben opgenomen of (alleen) een niet-onderbouwde conclusie.

Figuur 2. Breedte oordeel VO



■ DE KWALITEIT VAN DE BEOORDELING

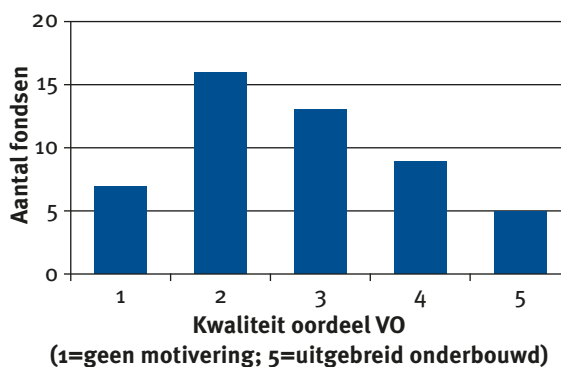
Een belangrijk element is de kwaliteit van de beoordeling door het VO. Hiertoe hebben we gekeken naar de wijze waarop VO's hun oordeel of oordelen hebben onderbouwd. Ook hier zijn de verschillen weer enorm. Opvallend is dat regelmatig in de VO-verslagen conclusies zijn opgenomen die niet verder zijn onderbouwd, bijvoorbeeld: 'Het bestuur heeft een evenwichtig beleid gevoerd.' Onduidelijk is dan waarop het VO dit oordeel heeft gebaseerd. Aan de andere kant zijn er ook VO's die pagina's lang verslag doen van hun beoordeling en afsluiten met een eindconclusie.

Wij hebben geprobeerd de kwaliteit van de beoordelingen in de VO-verslagen in kaart te brengen. Daar-

bij hebben we het oordeel van een VO een 1 gegeven (op de horizontale as) als een motivering geheel ontbrak. En een 5 als voor alle beoordelingen is aangegeven hoe het VO hiertoe is gekomen en dit ook nog eens uitgebreid is onderbouwd; figuur 3 laat zien dat vijf VO's de maximale score hebben behaald.

Uit onze bevindingen valt op te maken dat het voor de lezer van het verslag in bijna de helft van de gevallen niet of slechts beperkt duidelijk is hoe het VO tot zijn oordeel is gekomen. In het kader van transparantie is dat niet wenselijk. Bovendien doet dit ook af aan de countervailing power die het VO kan uitoefenen wanneer het ook voor het bestuur onduidelijk is wat precies wordt bedoeld en waarom.

Figuur 3. Kwaliteit oordeel VO



■ DE REACTIE VAN HET BESTUUR OP HET OORDEEL

Ten slotte hebben we gekeken op welke wijze het bestuur heeft gereageerd op het oordeel van het VO. Volgens de wet moet die reactie in het jaarverslag worden opgenomen. Wij hebben gekeken of het bestuur inderdaad heeft gereageerd, en zo ja, hoe. Gaat het serieus op het oordeel in, of wordt het VO alleen bedankt voor zijn oordeel? Of nog een stapje verder: worden de aanbevelingen die veel VO's in het verslag hebben beschreven, wellicht overgenomen? Hieronder het resultaat:

reactie bestuur	aantal fondsen
geen reactie of niet-inhoudelijk	7
geen inhoudelijke reactie, maar kan ook niet want verslag VO is niet inhoudelijk	6
bestuur reageert inhoudelijk (maar geeft niet aan de aanbevelingen over te nemen)	22
bestuur neemt (deel van) aanbevelingen over	15

Uit deze bevindingen maken we op dat het bestuur in veel gevallen het (verslag van het) VO zeer serieus neemt. In bijna een derde van de onderzochte verslagen geeft het bestuur zelfs expliciet aan een of meer aanbevelingen van het VO over te nemen. Hoewel het een klein deel betreft, is het toch wel frappant dat 7 van de 50 besturen geen formele reactie op het rap-

port van het VO in hun jaarverslag hebben opgenomen. Terwijl dit een wettelijke plicht is.

■ KEY INDICATORS COUNTERVAILING POWER VO

Het voorgaande roept natuurlijk de vraag op wat nu de key indicators zijn voor een goede countervailing power van een VO. Dit geeft immers aan hoe bestuur en VO deze kracht kunnen versterken, wat de kwaliteit van de governance van het fonds ten goede moet komen. Hiertoe hebben we een aantal van onze be-

VO's van beroepspensioenfondsen lijken significant slechter te scoren dan de overige soorten

vindingen afgezet tegen onze inschatting van de kwaliteit van het oordeel dat de VO's in hun verslagen hebben gegeven. Daaruit blijkt het volgende:

- *omvang*: VO's van kleine fondsen (< 3 mrd belegd vermogen) lijken significant lager te scoren dan die van middelgrote en grote fondsen;
- *soort pensioenfondsen*: VO's van beroepspensioenfondsen lijken significant slechter te scoren dan de overige soorten.

De omvang en het soort fonds is echter niet te beïnvloeden voor een bestuur en een VO die meer countervailing power wensen vanuit het VO. Daarom zijn met name de volgende bevindingen interessant. Uit ons onderzoek blijkt ook dat er een verband bestaat tussen de kwaliteit van het oordeel van het VO en:

- het beschikken over extra informatie boven de wettelijke informatiebronnen;

- het houden van meer dan twee VO-vergaderingen per jaar;
- het voeren van overleg met anderen dan alleen het bestuur (accountant, actuaris, directeur pensioenbureau, etc.).

We hebben daarentegen niet kunnen constateren dat het aantal malen dat met het bestuur is vergaderd, van invloed is op de kwaliteit van het oordeel.

■ TEN SLOTTE

Het eerste jaar voor de verantwoordingsorganen nieuwe stijl zit erop. Uit ons onderzoek blijkt hoe verschillend VO's hun verslagen hebben opgesteld, en wellicht ook hun taken hebben uitgeoefend. Opvallend is daarbij vooral wat niet in de verslagen is opgenomen, waarbij onduidelijk is of het VO bepaalde zaken niet heeft gedaan of alleen niet heeft gemeld. Een andere reden kan zijn dat het verslag een samenvatting is van een meer omvangrijke rapportage; slechts eenmaal geeft een VO aan dat dit het geval is. Dit maakt dat onze conclusies met de nodige reserves moeten worden bekeken.

Positief is het nieuwe elan waarmee een groot aantal VO's met de nieuwe wetgeving aan het werk is gegaan. Verder zien we dat een grote meerderheid van de pensioenfondsbesturen het oordeel en de aanbevelingen van het VO serieus neemt. Daarmee lijkt de countervailing power van dit orgaan absoluut aanwezig. Dat hij nog verder kan worden versterkt, is echter ook duidelijk. In ieder geval door meer dan de wettelijke informatie te bestuderen, frequent met elkaar te overleggen en ook met bijvoorbeeld accountant en actuaris te spreken. Als dan ook nog het proces goed wordt vastgelegd en de beoordeling onderbouwd, heeft het bestuur aan het VO een krachtige partner om nog beter en evenwichtiger te kunnen besturen en daarmee de governance te versterken. ●