

# Code Pensioenfondsen

**Naleving boekjaar 2017**

**en vergelijking naleving tussen boekjaren**

**2016 en 2017**

**Studie naar de naleving van de Code Pensioenfondsen in opdracht van de  
Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen**

Rotterdam, 29 januari 2019

mr. dr. J.G.C.M. Galle

mr. M.J. Giltjes

mr. M.E. de Ruijter-Nobel

(kernredactie)

International Center for Financial law & Governance (ICFG)  
Erasmus School of Law  
Erasmus Universiteit Rotterdam

Dit rapport is opgesteld in opdracht van de Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen. Het is uitsluitend bestemd voor deze opdrachtgever, die in overleg met de opstellers de grenzen van het onderzoek heeft bepaald en zich akkoord heeft verklaard met de gevolgde methodiek. De resultaten van het onderzoek zijn toegelicht en besproken met de opdrachtgever. Het International Center for Financial law & Governance (ICFG) heeft binnen deze context het onderzoek naar beste vermogen verricht. De in dit rapport weergegeven bevindingen zijn de bevindingen van de onderzoekers, die gevormd zijn op basis van het onderzoek en die besproken zijn met de opdrachtgever. Publicatie van dit rapport of enig gedeelte daarvan door een derde, ongeacht de vorm of het middel van publicatie, is onderworpen aan auteursrechtelijke bescherming.

© Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen/ICFG, 2019

Het ICFG-onderzoeksteam bestaat uit de volgende personen:

mr. dr. J.G.C.M. Galle

mr. M.J. Giltjes

mr. M.E. de Ruijter-Nobel (tot 1 december 2018)

F.S. Hinse LLM

drs. D.C. Oosthoek LLB

S.K.L. Verspeek BSc

B. Temur BSc

M. Weekenborg BSc

De interne klankbordgroep bestaat uit de volgende personen:

mr. drs. K.H. Boonzaaijer

prof. mr. dr. K.W.H. Broekhuizen

prof. mr. dr. H.M. Vletter- van Dort

## Woord vooraf

Voor u ligt het onderzoeksrapport naar de naleving van de Code Pensioenfondsen 2014 over boekjaar 2017. Het onderzoek is verricht in opdracht van de Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen door onderzoekers verbonden aan het International Center for Financial law and Governance van Erasmus School of Law.

Het rapport is gebaseerd op een onderzoek naar de mate van (en toelichting op de) naleving van de Code Pensioenfondsen over het boekjaar 2017 aan de hand van openbaar beschikbare informatie. Conform de onderzoeksopdracht door de Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen is niet de naleving van de gehele Code Pensioenfondsen 2014 onderzocht, maar alleen de naleving van de rapportagenormen en de normen betreffende diversiteit. De onderzoeksresultaten zijn vergeleken met de resultaten van het eerder uitgevoerde onderzoek naar de naleving over het boekjaar 2016. Alhoewel de benaming van de categorisering dit jaar is gewijzigd ten opzichte van het vorige onderzoek, is de systematiek erachter dezelfde gebleven omwille van de vergelijkbaarheid.

Wij verwachten met dit onderzoeksrapport een bijdrage te leveren aan de rapportage van de Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen in het kader van haar monitoring van (de naleving van) de Code Pensioenfondsen.

29 januari 2019

Erasmus Universiteit Rotterdam

mr. dr. J.G.C.M. Galle

mr. M.J. Giltjes

mr. M.E. de Ruijter-Nobel (tot 1 december 2018)

## Inhoudsopgave

Woord vooraf.....	4
1. Inleiding.....	8
2. Onderzoeksmethode en afbakening.....	9
2.1 Inleiding.....	9
2.2 Onderzoeksmethode.....	9
2.3 Typen normen.....	10
2.3.1 Gehanteerde begrippen.....	11
2.3.2 Naleving.....	11
2.3.3 'Leg uit'.....	12
2.4 Toetsingskaders.....	13
2.4.1 Rapportagenormen en openbare vastleggingsnormen.....	13
2.4.2 Gedragsnormen en niet-openbare vastleggingsnormen.....	14
3. Onderzoekspopulatie.....	16
4. Onderzoeksresultaten analyse jaarrapporten 2017.....	18
4.1 Inleiding.....	18
4.2 Algemene bevindingen.....	18
4.3 Naleving Algemene thema's.....	20
4.3.1 Algemeen thema: Verantwoording afleggen.....	20
4.3.2 Algemeen thema: Integraal risicomanagement.....	23
4.3.3 Algemeen thema: Verantwoord beleggen.....	24
4.3.4 Algemeen thema: Uitvoering, uitbesteding en kosten.....	25
4.3.5 Algemeen thema: Klachten en geschillen.....	26
4.3.6 Algemeen thema: Melding onregelmatigheden.....	27
4.4 Naleving Inrichting en organisatie.....	27
4.4.1 Inrichting en organisatie: Benoeming, ontslag en schorsing.....	27
4.4.2 Inrichting en organisatie: Zittingsduur en herbenoeming.....	28
4.4.3 Inrichting en organisatie: Diversiteit.....	29
4.4.4 Inrichting en organisatie: Integer handelen.....	35
4.5 Resultaten per grootteklasse.....	36
5. Hoofdstuk diversiteit.....	40
5.1 Inleiding.....	40
5.2 Betekenis van het begrip diversiteit.....	40
5.2.1 Diversiteit in het algemeen.....	40

5.2.2 Diversiteit in de Code .....	41
5.3 Resultaten binnen het thema Diversiteit.....	41
5.3.1 Algemene resultaten binnen het thema Diversiteit.....	41
5.3.2 Analyse norm 66.1 en 66.3.....	42
<i>Algemeen kader</i> .....	42
5.3.3 Analyse norm 67 en 68.....	44
<i>Toepassing van norm 67 en 68</i> .....	44
5.4 Het thema Diversiteit in de Code 2018.....	49
5.4.1 Inleiding.....	49
5.4.2 Belangrijkste verbeterpunten in de Code 2018.....	49
5.4.3 Kritische kanttekeningen bij de Code 2018 .....	50
6. Good practices .....	52
6.1. Inleiding.....	52
6.1.1 Top 5 minst nageleefde normen .....	52
6.1.2 Diversiteitsnormen.....	62
7. Vergelijking tussen boekjaar 2016 en boekjaar 2017 .....	67
7.1 Inleiding.....	67
7.2 Onderzoeksmethode en onderzoekspopulatie.....	67
7.3 Algemene bevindingen .....	67
7.4 Specifieke thema's en onderzochte (sub)normen.....	68
7.4.1 Verantwoording afleggen.....	68
7.4.2 Integraal risicomanagement.....	70
7.4.3 Verantwoord beleggen.....	70
7.4.4 Uitvoering, uitbesteding en kosten.....	71
7.4.5 Klachten en geschillen.....	72
7.4.6 Melding onregelmatigheden.....	72
7.5 Inrichting en organisatie.....	73
7.5.1 Benoeming, ontslag en schorsing.....	73
7.5.2 Zittingsduur en herbenoeming.....	74
7.5.3 Diversiteit.....	74
7.5.4 Integer handelen.....	74
8. Code Pensioenfondsen 2018: vergelijking onderzochte normen .....	76
8.1 Inleiding.....	76
8.2 Algemene vergelijking .....	76
8.3 Specifieke vergelijking voor onderzochte normen.....	77

8.4 Enkele opmerkingen.....	80
9. Conclusies.....	82
9.1 Inleiding.....	82
9.2 Naleving over het boekjaar 2017.....	82
9.2.1 Algemene opmerkingen.....	82
9.2.2 Norm 18.2.....	82
9.2.3 Norm 31 .....	84
9.2.4 Diversiteit.....	85
9.3 Naleving over 2017 in vergelijking met 2016.....	85
9.3.1 Algemene vergelijking.....	85
9.3.2 Specifieke vergelijkingen .....	86
9.4 Enkele slotopmerkingen.....	88
Bijlagen.....	90
Bijlage 1 Gebruikte zoektermen (signaalwoorden) per onderzocht thema .....	91
Bijlage 2 Onderzochte normen en subnormen .....	92
Bijlage 3 Onderzoekspopulatie Pensioenfondsen 2016 en 2017.....	94
Bijlage 4 Een overzicht met alle nalevingspercentages over 2017 per (sub)norm.....	103
Bijlage 5 Een overzicht met alle nalevingspercentages over 2016 per (sub)norm.....	104
Bijlage 6 Weergave van wijziging (in procentpunt) van nalevingspercentages van alle normen 2016-2017 .....	105
Bijlage 7 Informatie over de kernredactie van dit onderzoeksrapport.....	106

## 1. Inleiding

De Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen (hierna: de commissie) wenst in het kader van de door haar uit te brengen monitoringrapportage een onderzoek naar de naleving van de Code Pensioenfondsen 2014 (hierna: de Code). Dit onderzoek omvat daartoe een meting van de mate van (en toelichting op de) naleving van de Code over boekjaar 2017 ten aanzien van de rapportagenormen en de aan diversiteit gerelateerde normen (Onderdeel I) en een vergelijking van deze resultaten met die over boekjaar 2016 (Onderdeel II). In het onderhavige onderzoeksrapport worden de uitkomsten van onderdelen I en II gepresenteerd.

**Tabel 1 Opzet van het onderzoek**

Onderdeel I Meting naleving Code boekjaar 2017	Onderdeel II Ontwikkeling in naleving Code boekjaren 2016-2017
Onderzoek naar de mate van (en toelichting op de) naleving van de Code over boekjaar 2017 ten aanzien van de rapportagenormen en de normen betreffende diversiteit over boekjaar 2017.	Vergelijking van de mate van (en toelichting op de) naleving van de Code over boekjaar 2016 en 2017 ten aanzien van de rapportagenormen en de normen betreffende diversiteit.
Onderzoeksmethode: deskresearch jaarrapporten boekjaar 2017.	Onderzoeksmethode: analyse van de overeenkomsten en verschillen tussen de resultaten van Onderdeel I en de resultaten over 2016.
Onderzoeksrapport ICFG/Erasmus School of Law met integratie tussen I en II.	

De opzet van het rapport is als volgt. Onderdeel I (de meting van de naleving van de Code over 2017) start in hoofdstuk 2 met een uiteenzetting van de onderzoeksmethode, de afbakening van het onderzoek en het begrippenkader. Hoofdstuk 3 beschrijft de onderzoekspopulatie. Hoofdstuk 4 presenteert de onderzoeksresultaten van onderdeel I. Hoofdstuk 5 gaat specifiek in op de diversiteitsnormen, de aanpassingen in de Code Pensioenfondsen 2018 (hierna: Code 2018) hieromtrent, de onderzoeksresultaten ten aanzien van deze normen en de vergelijking met 2016. Hoofdstuk 6 behandelt voorbeelden van *good practices* van rapportage over de naleving van de Code. Hoofdstuk 7 vergelijkt de onderzoeksresultaten met de resultaten van het eerdere nalevingsonderzoek over boekjaar 2016 (onderdeel II). Hoofdstuk 8 geeft een korte beschrijving van de Code 2018 in relatie tot de Code Pensioenfondsen 2014 met betrekking tot de in het onderhavige onderzoek onderzochte normen. Hoofdstuk 9 bevat conclusies op basis van de resultaten van onderdelen I en II.



## 2. Onderzoeksmethode en afbakening

### 2.1 Inleiding

De onderstaande paragrafen geven een nadere toelichting op de onderzoeksmethode ten aanzien van de nalevingsrapportage 2017, de geanalyseerde informatie en de vindplaatsen hiervan. In de Code zelf en in onderzoeken over de Code wordt veelvuldig gebruik gemaakt van verschillende terminologieën en toetsingskaders. Deze worden nader toegelicht, zodat de resultaten, conclusies en aanbevelingen in de juiste context kunnen worden geplaatst.

### 2.2 Onderzoeksmethode

Het onderzoek naar de mate van (en toelichting op de) naleving van de Code is uitgevoerd door een inhoudsanalyse van het ‘pas-toe-of-leg-uit-beginsel’ in de desbetreffende jaarrapporten over 2017 en in andere openbaar beschikbare informatie van de in dit onderzoek betrokken pensioenfondsen. Per fonds is de gevonden informatie op consequente en systematische wijze gecategoriseerd en vervolgens geanalyseerd.<sup>1</sup> De te analyseren informatie is in de vrij toegankelijke openbare documenten opgezocht door gebruikmaking van zogenaamde signaalwoorden (zie bijlage 1) en doelmatige integrale bestudering van de relevante teksten uit deze documenten. De gevonden informatie is telkens door vier onderzoekers afzonderlijk gecategoriseerd om tot een consequente beoordeling te kunnen komen bij de verdere analyse. Om de naleving over 2017 met 2016 te kunnen vergelijken, is deze analyse en categorisering op dezelfde wijze uitgewerkt als in het rapport *Naleving Code Pensioenfondsen; Meting over boekjaar 2014*, uitgevoerd door SEO Economisch Onderzoek en het onderzoeksrapport over de naleving van boekjaar 2016 van ICFG/Erasmus School of Law.<sup>2</sup> De aanduiding van de categorisering is dit jaar weliswaar gewijzigd ten opzichte van het vorige onderzoek, maar de systematiek erachter is omwille van de vergelijkbaarheid dezelfde gebleven. Over de onderzoeksmethode ten aanzien van *Onderdeel II Vergelijking naleving Code 2016 en 2017* volgt meer informatie in hoofdstuk 7.

De Code bestaat uit 83 normen die kunnen worden onderverdeeld in vier typen normen, te weten rapportagenormen, openbare vastleggingsnormen, niet-openbare vastleggingsnormen en gedragsnormen (zie paragraaf 2.3). Voor onderhavig onderzoek heeft de commissie verzocht de rapportagenormen en de diversiteitsnormen 67 en 68 op mate van (en toelichting op de) de naleving te onderzoeken. Het onderzoeksteam heeft bovendien de (niet-)openbare vastleggingsnormen in het onderzoek meegenomen, alsmede een aantal gedragsnormen gerelateerd aan diversiteit (zie bijlage 2 voor een overzicht van de onderzochte normen). Object van dit onderzoek is de openbaar beschikbare informatie te vinden in het jaarrapport over boekjaar 2017, de statuten, de gedragscode en de website van de pensioenfondsen. Met de term ‘jaarrapport’ wordt bedoeld het geheel van uitgebrachte jaarrapportage over 2017 bestaande uit het bestuursverslag<sup>3</sup>, de jaarrekening<sup>4</sup> en overige gegevens<sup>5</sup> alsmede de niet wettelijk verplichte gegevens.

---

<sup>1</sup> K. Krippendorff, *Content Analysis. An Introduction to its Methodology*, Thousand Oaks: Sage Publications Inc. 2004; J.G.C.M. Galle, *Consensus on the comply or explain principle within the EU corporate governance framework: legal and empirical research*, Deventer: Kluwer 2012.

<sup>2</sup> SEO, *Naleving Code Pensioenfondsen. Meting over boekjaar 2014*, Amsterdam 2016; K.H. Boonzaaijer, M.E. Nobel & J.G.C.M. Galle, *Inzicht in de Code Pensioenfondsen. Naleving boekjaar 2016. Standpunten en ervaringen pensioenfondsbestuurders in 2017*, Den Haag: Boom Juridisch 2018.

<sup>3</sup> Artikel 2:391 BW.

<sup>4</sup> Artikel 2:361 BW.

<sup>5</sup> Artikel 2:392 BW.

In overleg met de commissie is besloten alle jaarrapporten van pensioenfondsen die uiterlijk op 28 september 2018 openbaar beschikbaar waren, mee te nemen in het onderzoek. De onderzoekspopulatie bestaat uit 197 pensioenfondsen (zie hoofdstuk 3 voor de samenstelling van de onderzoekspopulatie). Tabel 1 toont de vindplaats van de onderzochte openbare informatie. Bij alle 197 fondsen is informatie uit het jaarrapport en wanneer relevant ook van de website gebruikt. Ten aanzien van 82 fondsen is de gedragscode inhoudelijk onderzocht, bij de overige 115 fondsen was de gedragscode niet openbaar beschikbaar. De statuten van 172 fondsen zijn inhoudelijk onderzocht; de overige 25 statuten zijn niet op de website van het desbetreffende pensioenfonds of op het internet beschikbaar en waren derhalve geen onderdeel van de onderzochte informatie.

**Tabel 1 Plaats van informatie over Code Pensioenfondsen**

Informatie opgenomen in:	Totaal aantal	%
Jaarrapport (en eventueel de website)	197	100%
Gedragscode	82	42%
Statuten	172	87%

\* Het totaal aantal onderzochte fondsen is 197.

## 2.3 Typen normen

De Code bestaat uit vier typen normen, te weten rapportagenormen, openbare vastleggingsnormen, niet-openbare vastleggingsnormen en gedragsnormen. Het onderscheid naar type norm is van belang voor de interpretatie van de nalevingscore. De indeling in typen normen vloeit voort uit de tekst van de Code en is overgenomen uit het rapport *Naleving Code Pensioenfondsen; Meting over boekjaar 2014*. Door eenzelfde indeling te hanteren als in de eerdere nalevingsonderzoeken, kunnen de resultaten van boekjaar 2017 worden vergeleken met boekjaar 2016. In het onderzoeksrapport over de naleving van boekjaar 2016 van ICFG/Erasmus School of Law zijn de vier typen normen uitvoerig uiteengezet,<sup>6</sup> derhalve worden de vier typen normen in tabel 2 (en ook in paragraaf 2.3.2) summier toegelicht. Zoals hierboven aangegeven vallen niet alle 83 normen onder het bereik van het nalevingsonderzoek 2017, maar beperkt het onderzoek zich tot een selectie van de normen (zie bijlage 2 voor een overzicht van de onderzochte normen).

<sup>6</sup> SEO, *Naleving Code Pensioenfondsen. Meting over boekjaar 2014*, Amsterdam 2016; K.H. Boonzaaijer, M.E. Nobel & J.G.C.M. Galle, *Inzicht in de Code Pensioenfondsen. Naleving boekjaar 2016. Standpunten en ervaringen pensioenfondsbestuurders in 2017*, Den Haag: Boom Juridisch 2018.

**Tabel 2 Uitleg typen normen**

Type norm	Uitleg
<b>Rapportagenormen (totaal 9)</b>	Schrijven rapportage over het onderwerp voor op een expliciet aangeduide openbare plek (jaarrapport, statuten, website, etc.).
<i>Bijv. norm 18</i>	<i>Het bestuur beschrijft in het jaarverslag helder en duidelijk de missie, visie en strategie van het pensioenfonds. Ook beschrijft het bestuur hierin of en in hoeverre het pensioenfonds de gestelde doelen heeft bereikt.</i>
<b>Openbare en niet-openbare vastleggingsnormen</b>	Schrijven vastlegging van het onderwerp voor zonder de specifieke plek aan te duiden. Wel onderscheid in openbare en intern te gebruiken informatie. <sup>7</sup>
<i>Bijv. openbare vastleggingsnorm 24</i>	<i>Het bestuur houdt expliciet rekening met risico's en risicobeheersing bij het bepalen van het beleid en het nemen van besluiten. Deze risicoafweging legt het bestuur vast.</i>
<i>Bijv. niet-openbare vastleggingsnorm 8 (norm niet onderzocht)</i>	<i>Het bestuur legt bij alle besluiten duidelijk vast op grond van welke overwegingen – mede ten aanzien van de evenwichtige belangenafweging – het besluit genomen is.</i>
<b>Gedragsnormen</b>	Hebben betrekking op het handelen – oftewel het gedrag – van (organen binnen) het pensioenfonds (dan wel het gevolg of resultaat daarvan) en schrijven geen rapportage of vastlegging voor.
<i>Bijv. norm 67</i>	<i>In het bestuur, het VO of het BO zitten ten minste één man en één vrouw.</i>

### 2.3.1 Gehanteerde begrippen

Pensioenfondsen mogen de Code naleven volgens het 'pas-toe-of-leg-uit'-beginsel. De Code schrijft daarover: 'Dit betekent dat een pensioenfonds de normen van de Code toepast of in het jaarrapport motiveert waarom het een norm niet (volledig) toepast. Afwijken van de norm is dus mogelijk, als daar een goede reden voor is.'<sup>8</sup> Om te kunnen meten hoe pensioenfondsen de Code naleven en gebruik maken van het 'pas-toe-of-leg-uit'-beginsel wordt in het onderhavige rapport gebruik gemaakt van verschillende begrippen, zijnde: naleving, toepassing en 'leg uit'. Onder deze hoofdbegrippen vallen weer nadere categorieën omwille van de verdere analyse van de resultaten. De begrippen naleving en 'leg uit' worden hierna kort toegelicht voor een beter begrip van de weergave van de resultaten in hoofdstuk 4. De woorden tussen haakjes in de tekst komen terug als losse categorieën in de twee toetsingskaders zoals toegelicht in de volgende paragraaf.

### 2.3.2 Naleving

De Code wordt nageleefd als sprake is van toepassing van de norm. Er is echter ook sprake van naleving als de norm niet wordt toegepast, maar ingevolge het 'pas-toe-of-leg-uit'-beginsel met een gemotiveerde toelichting van een norm is afgeweken. Hierna volgt een uitleg per type norm van de situaties die in het onderhavige onderzoek kwalificeren als naleving.

**Rapportagenormen en openbare vastleggingsnormen** kunnen in het kader van de gevolgde onderzoeksmethodiek inhoudelijk worden gecontroleerd. Deze normen vereisen namelijk rapportage in het

<sup>7</sup> SEO, *Naleving Code Pensioenfondsen. Meting over boekjaar 2014*, Amsterdam 2016, p. 5, waar ten aanzien van openbare vastleggingsnormen wordt gesproken over informatie waarvan het volgens de commissie aannemelijk is dat deze op een openbare plek vindbaar is.

<sup>8</sup> Paragraaf 1.3 Code Pensioenfondsen.

jaarrapport of op een andere openbare plaats. Wanneer pensioenfondsen expliciet rapporteren dat zij de norm toepassen, is sprake van naleving. Dit is aangemerkt als 'pas toe' en 'leg uit'. Er is ook sprake van naleving wanneer door de onderzoekers is vastgesteld dat een pensioenfonds over de inhoud van de norm rapporteert (wel 'pas toe', geen 'leg uit'). Voor de onderzochte rapportagenorm 46 (rapportage in de statuten) en 73 (rapportage in de gedragscode) kan niet in feitelijke zin worden geconstateerd of van naleving sprake is als de statuten of gedragscode niet via internet beschikbaar zijn. In deze gevallen wordt de naleving verondersteld als het jaarrapport niet vermeldt dat van deze norm wordt afgeweken (impliciete 'pas toe' norm 46 & 73.3, geen 'leg uit'). Daarnaast geldt ook naleving van de norm bij een gemotiveerde afwijking (geen 'pas toe', wel 'leg uit'). Let wel, hierbij is dan sprake van naleving, maar niet van toepassing van de norm. Daarover hierna in paragraaf 2.3.3 meer.

**Gedragsnormen en niet-openbare vastleggingsnormen** kunnen op basis van de gekozen onderzoeksmethodiek niet inhoudelijk worden gecontroleerd. Gedragsnormen en niet-openbare vastleggingsnormen vereisen immers geen vastlegging in openbare pensioenfondsdocumenten. Bij dit type normen wordt in-gevolge het 'pas-toe-of-leg-uit'-beginsel verondersteld dat een norm wordt nageleefd als pensioenfondsen niet rapporteren af te wijken van de norm. Dit is aangemerkt als impliciete 'pas toe', geen 'leg uit'. Wanneer pensioenfondsen expliciet rapporteren dat zij een gedragsnorm of niet-openbare vastleggingsnorm toepassen, is eveneens sprake van naleving. Dit is aangemerkt als 'pas toe' en 'leg uit'. Daarnaast geldt eveneens voor gedragsnormen en niet-openbare vastleggingsnormen dat sprake is van naleving bij een gemotiveerde afwijking (geen 'pas toe', wel 'leg uit'). Let wel, ook bij dit type normen is hierbij dan sprake van naleving, maar niet van toepassing van de norm.

### 2.3.3 'Leg uit'

Een pensioenfonds wijkt af van de Code wanneer het zelf expliciet uitlegt dat het afwijkt. Een dergelijke expliciete uitleg staat niet zonder meer gelijk aan naleving van de Code, omdat een pensioenfonds de Code alleen naleeft wanneer de afwijking gemotiveerd is. Bij een gemotiveerde afwijking is sprake van geen 'pas toe', wel 'leg uit'. Hiervoor moet het pensioenfonds bewust een eigen beleid voeren en de volgende drie cumulatieve elementen omschrijven:

1. het pensioenfonds rapporteert zelf dat het afwijkt;
2. het pensioenfonds geeft een reden van een alternatieve keuze; en
3. het pensioenfonds licht de overweging voor zijn alternatieve keuze toe.<sup>9</sup>

Het enkel benoemen van een afwijking is dus niet voldoende om te spreken van naleving. Tevens is het benoemen van een alternatief beleid of alternatieve interpretatie van de norm niet voldoende. In het geval dat het pensioenfonds zijn alternatieve keuze toelicht, is sprake van gemotiveerde afwijking en is op juiste wijze gebruik gemaakt van het 'leg uit'-deel van het 'pas-toe-of-leg-uit'-beginsel. Vermeldenswaardig is dat bij deze categorie wel sprake is van naleving, maar niet van toepassing van de norm. De norm en daarmee de Code is dan nageleefd volgens het 'pas-toe-of-leg-uit'-beginsel: *'Dit betekent dat een pensioenfonds (...) motiveert waarom het een norm niet (volledig) toepast. Afwijken van de norm is dus mogelijk, als daar een goede reden voor is.'*<sup>10</sup>

Overige vormen van 'leg uit' worden niet gezien als naleving en zijn gecategoriseerd als 'belofte', of 'onvoldoende/geen uitleg'. Van een belofte is sprake als het pensioenfonds een toezegging doet om een norm binnen een vastgestelde termijn toe te passen. Dit is het geval als een pensioenfonds aangeeft hoe het de

---

<sup>9</sup> SEO, *Naleving Code Pensioenfondsen. Meting over boekjaar 2014*, Amsterdam 2016, p. 4. Om de resultaten van boekjaar 2017 te kunnen vergelijken met boekjaar 2016 zijn dezelfde criteria gebruikt.

<sup>10</sup> Paragraaf 1.3 Code Pensioenfondsen.

norm gaat toepassen en binnen welke termijn dit gerealiseerd zal zijn (geen 'pas toe', 'leg uit' met belofte). De categorie 'onvoldoende/geen uitleg' ziet op de gevallen waarbij pensioenfondsen slechts aangeven de norm niet toe te passen en daarbij niet beargumenteerd verklaren waarom dat het geval is (geen 'pas toe', onvoldoende/geen 'leg uit'). Hierbij is alleen aan het eerste van de eerder beschreven drie cumulatieve elementen voldaan.

## 2.4 Toetsingskaders

De manier van toetsing van naleving verschilt per type norm. In deze paragraaf worden de twee gebruikte toetsingskaders weergegeven en kort toegelicht voor zover dat niet reeds in de bovenstaande paragraaf is gedaan.

### 2.4.1 Rapportagenormen en openbare vastleggingsnormen

Rapportagenormen en openbare vastleggingsnormen vereisen inhoudelijke rapportage over de norm. Daarom is in de relevante pensioenfondsdocumenten inhoudelijk gekeken naar de naleving van dit type normen. Het toetsingskader voor dit type normen wordt weergegeven in figuur 1.

Als de norm rapportage door het bestuur vereist, is alleen het bestuursverslag van het jaarrapport gecontroleerd. Indien een norm vastlegging in een specifiek pensioenfondsdocument vraagt, zoals de gedragscode of statuten, is alleen dat document onderzocht voor de toetsing van toepassing en naleving. Openbare vastleggingsnormen vereisen geen rapportage op een specifieke plek, zodat bij dit type normen alle openbare pensioenfondsdocumenten zijn onderzocht. Deze documenten zijn het jaarrapport, de website, de gedragscode en de statuten.

Bij het beoordelen van de naleving is eerst gekeken of het pensioenfonds expliciet rapporteert over naleving van de norm (een *expliciete* rapportage over de normen is in de methodiek van de Code niet verplicht *tenzij* geen sprake is van toepassing – dan moet immers worden uitgelegd ('leg uit')). Als het pensioenfonds niet expliciet rapporteert over de naleving van de norm (aangemerkt als 'geen 'leg uit') is desondanks inhoudelijk getoetst op basis van de relevante pensioenfondsdocumenten. Uit deze toets volgen vier mogelijke uitkomsten: wel 'pas toe', geen 'leg uit' (als het pensioenfonds de norm naleeft), geen 'pas toe', geen 'leg uit' (als het pensioenfonds de norm niet naleeft), deels 'pas toe', geen 'leg uit' (als het pensioenfonds de norm slechts gedeeltelijk naleeft) en impliciete 'pas toe' norm 46 & 73.3, geen 'leg uit' (als de benodigde pensioenfondsdocumenten niet openbaar zijn). Deze laatste uitkomst is alleen mogelijk bij rapportagenorm 46 (rapportage in de statuten) en 73 (rapportage in de gedragscode), namelijk als de statuten of gedragscode niet via de website beschikbaar zijn. In dat geval kan, gelet op het in dit onderzoek gehanteerde uitgangspunt dat alleen via de website beschikbare documenten worden bestudeerd, niet in feitelijke zin worden geconstateerd of van naleving sprake is.

Als het pensioenfonds expliciet rapporteert over de naleving van de norm en een afwijking aangeeft, dan zijn er drie mogelijke uitkomsten zoals in paragraaf 2.3 reeds uitgelegd: geen 'pas toe', wel 'leg uit'; geen 'pas toe', 'leg uit' met belofte; en geen 'pas toe', onvoldoende/geen 'leg uit'.

Tot slot, als het pensioenfonds expliciet rapporteert de norm na te leven ('pas toe'), is inhoudelijk gecontroleerd of het pensioenfonds daadwerkelijk voldoet aan de norm. Uit deze toets volgen drie mogelijke uitkomsten. De categorie 'pas toe' en 'leg uit' houdt in dat het fonds aangeeft de norm na te leven en dit op basis van de inhoudelijke analyse van de onderzoekers ook daadwerkelijk blijkt te doen. De uitkomst impliciete 'pas toe' is ook nu weer alleen mogelijk bij rapportagenorm 46 (rapportage in de statuten) en 73 (rapportage in de gedragscode), namelijk als de statuten of gedragscode niet via de website beschikbaar zijn, maar het fonds desalniettemin aangeeft de norm toe te passen (impliciete 'pas toe' norm 46 & 73.3,

geen 'leg uit'). De categorie 'onverenigbaarheid' houdt in dat het fonds weliswaar expliciet aangeeft de norm toe te passen, maar uit de inhoudelijke analyse van de openbare stukken blijkt dat dat toch niet het geval is.

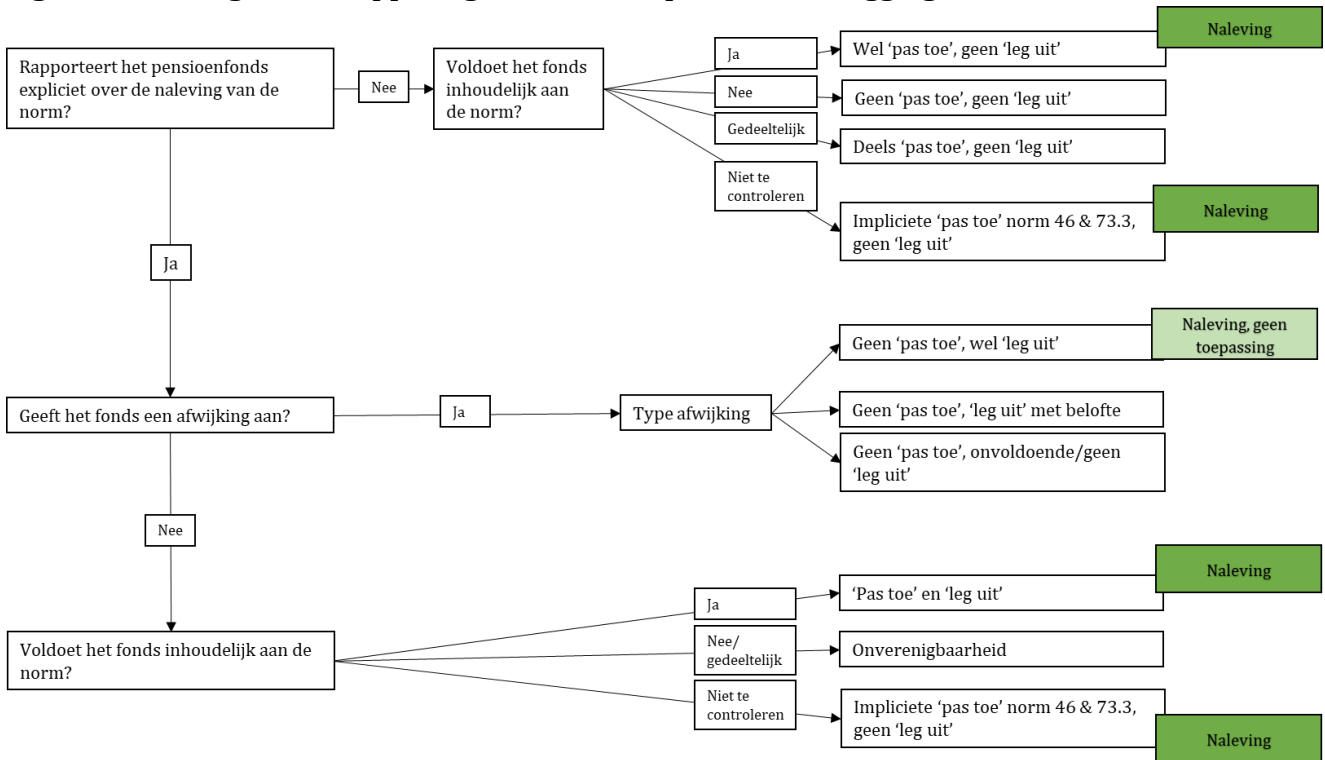
Een voorbeeld van de categorie 'onverenigbaarheid' kwam bijvoorbeeld voor bij rapportage over norm 21.

**Norm 21:** Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de naleving van de gedragscode en deze Code, net als over de evaluatie van het functioneren van het bestuur (onderstreping red.).

Van onverenigbaarheid is sprake als het fonds aangeeft norm 21 toe te passen, maar niet rapporteert over de evaluatie van het functioneren van het bestuur (zoals onderstreept in de hierboven weergegeven tekst box).

In figuur 1 is het hiervoor beschreven toetsingskader voor rapportagenormen en openbare vastleggingsnormen schematisch weergegeven en is steeds met een groen blokje aangegeven welke categorieën kwalificeren als naleving van de Code.

**Figuur 1 Toetsingskader rapportagenormen en openbare vastleggingsnormen**



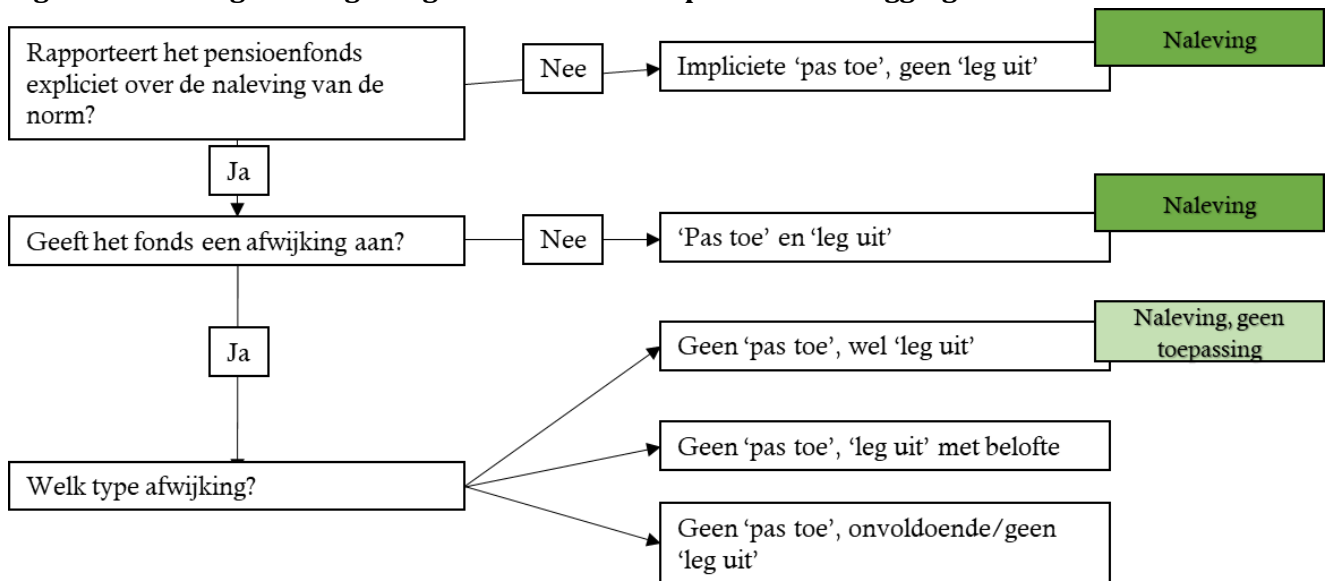
### 2.4.2 Gedragsnormen en niet-openbare vastleggingsnormen

Gedragsnormen en niet-openbare vastleggingsnormen vereisen geen vastlegging in openbare pensioenfondsdocumenten. Het toetsingskader voor dit type normen wordt weergegeven in figuur 2. De toepassing van dit type normen kan uitsluitend worden gecontroleerd als pensioenfonds hierover – eigener beweging – expliciet rapporteren. Van naleving is sprake als het pensioenfonds de norm benoemt en daar zelf een nalevingsoordeel bij geeft ('pas toe' en leg uit' of 'geen 'pas toe', wel 'leg uit'). De meeste pensioenfonds rapporteren evenwel niet op deze onverplichte basis. In die gevallen wordt naleving en toepassing verondersteld (impliciete 'pas toe', geen 'leg uit').

Als het pensioenfonds een afwijking aangeeft, is vervolgens gekeken naar het type afwijking. Als het pensioenfonds gemotiveerd eigen beleid voert ten opzichte van de norm is sprake van geen 'pas toe', wel 'leg uit', ofwel naleving doch geen toepassing van de norm. Als sprake is van een belofte tot naleving (geen 'pas toe', 'leg uit' met belofte) en als uitleg ontbreekt of onvoldoende is (geen 'pas toe', onvoldoende/geen 'leg uit'), is de norm niet nageleefd.

In figuur 2 is het hiervoor beschreven toetsingskader voor gedragsnormen en niet-openbare vastleggingsnormen schematisch weergegeven en is steeds met een groen blokje aangegeven welke categorieën kwalificeren als naleving van de Code.

**Figuur 2 Toetsingskader gedragsnormen en niet-openbare vastleggingsnormen**

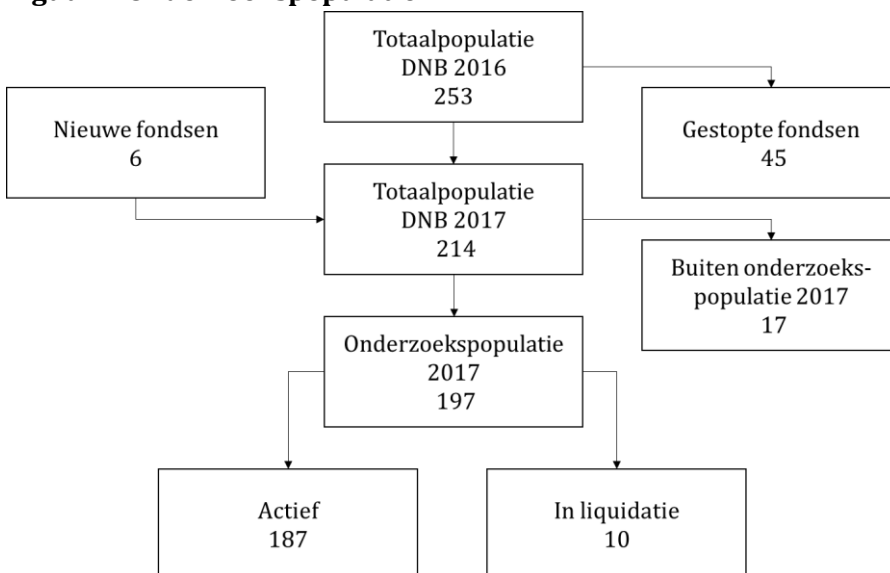


### 3. Onderzoekspopulatie

In het laatste kwartaal van kalenderjaar 2017 stonden 260 pensioenfondsen onder toezicht van DNB.<sup>11</sup> 214 van deze fondsen zijn verplicht ieder kwartaal te rapporteren aan DNB omdat zij voldoen aan een daartoe gesteld groottecriterium.<sup>12</sup> Deze 214 fondsen vormen de totaalpopulatie (het nalevingsonderzoek over boekjaar 2016 beperkte zich eveneens tot de 253 fondsen die eind 2016 onderworpen waren aan de rapportageverplichting). Van de totaalpopulatie hebben 197 fondsen het jaarrapport 2017 openbaar gemaakt op uiterlijk 28 september 2018. Hiermee bestaat de onderzoekspopulatie uit 197 fondsen en maken 17 fondsen uit de totaalpopulatie geen onderdeel uit van de steekproef. Ten opzichte van het onderzoek over 2016 zijn dit 8 fondsen minder, onder meer als gevolg van liquidaties en fusies (zie bijlage 3 voor de onderzoekspopulatie over 2016 en 2017).

De onderzoekspopulatie bestaat uit 187 actieve fondsen en 10 pensioenfondsen in liquidatie. De pensioenfondsen in liquidatie hebben ondanks hun liquidatiestatus het jaarrapport over 2017 beschikbaar gesteld en zijn daarom onderdeel van de onderzoekspopulatie. Figuur 1 geeft dit schematisch weer.

**Figuur 1 Onderzoekspopulatie**



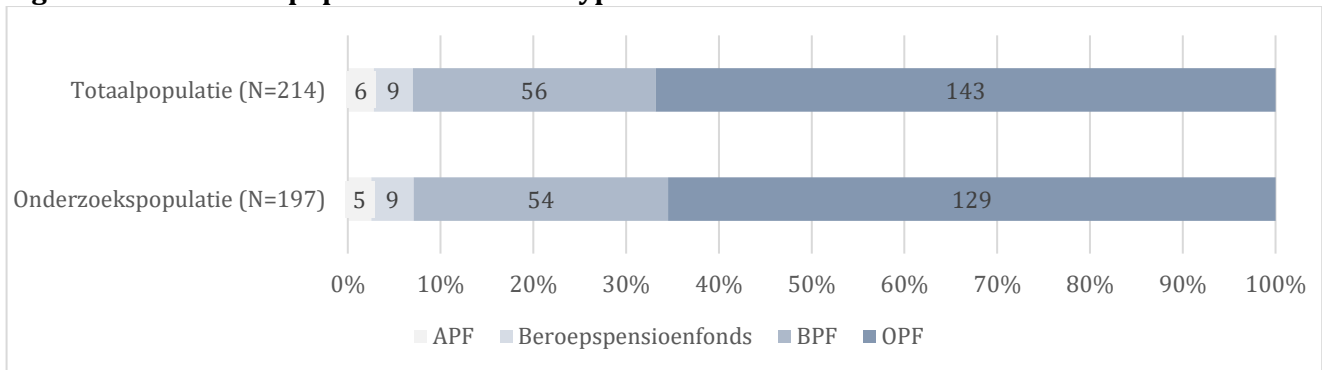
De figuren 2 en 3 laten zien in hoeverre de onderzoekspopulatie representatief is voor de gehele pensioensector. De onderzoekspopulatie van 197 onderzochte pensioenfondsen blijkt een goede afspiegeling van de totaalpopulatie van Nederlandse pensioenfondsen, zowel naar type pensioenfonds als naar omvang van de technische voorziening.

<sup>11</sup> <https://statistiek.dnb.nl/downloads/index.aspx#/details/onder-toezicht-staande-pensioenfondsen-jaar/dataset/fd267edd-3135-4628-8313-85e968197b57/resource/12ac9dff-d047-4803-9fa4-9d31373e9ac0>. Ondernemings- of bedrijfstakpensioenfondsen kennen geen vergunningsplicht maar zijn wel verplicht om zich in te schrijven in de registers van DNB op grond van artikel 112 Pensioenwet en artikel 107 Wet verplichte beroepspensioenregeling. Een Algemeen Pensioenfonds heeft voor oprichting een vergunning van DNB nodig op grond van artikel 112a Pensioenwet.

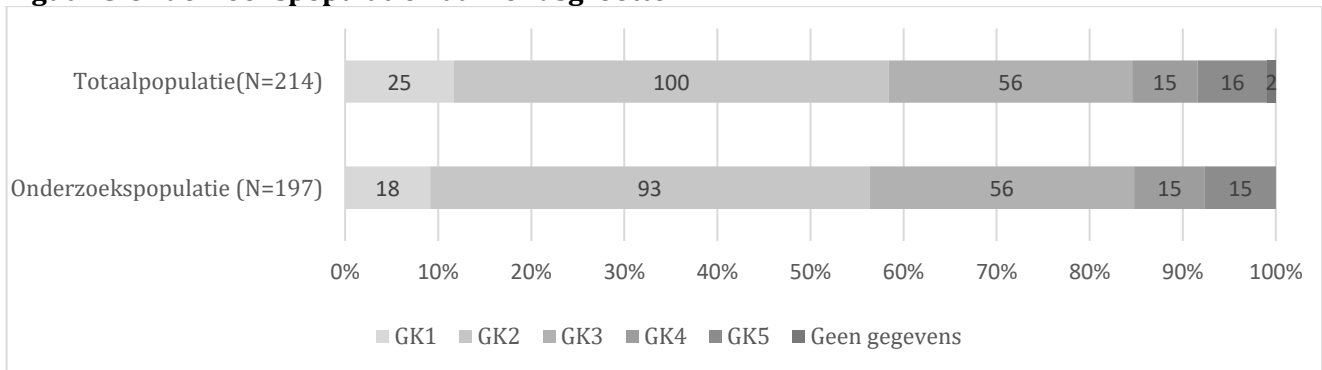
<sup>12</sup> <https://statistiek.api.dnb.nl/api/dataset/resourcefile?id=a4b6584f-09b7-498d-bce5-3ef12e966f87>. Van de 260 pensioenfondsen zijn 46 pensioenfondsen niet opgenomen in de kwartaalrapportage 'Gegevens individuele pensioenfondsen' van DNB. Gegevens van pensioenfondsen met minder dan 100 deelnemers worden niet openbaar gemaakt vanwege privacy redenen. Ook worden fondsen uitgesloten die in een vergevorderd stadium van liquidatie verkeren. Deze pensioenfondsen zijn dan ook geen onderdeel van de onderzoekspopulatie.



**Figuur 2 Onderzoekspopulatie naar fondstype**



**Figuur 3 Onderzoekspopulatie naar fondsgrootte**



\* Bepaald naar omvang van de technische voorziening. GK1: kleiner dan 100 miljoen; GK2: tussen 100 miljoen en 1 miljard; GK3: tussen 1 miljard en 5 miljard; GK4: tussen 5 miljard en 10 miljard; GK5: groter dan 10 miljard. Van de totaalpopulatie kon van 212 van de 214 pensioenfondsen de classificering worden bepaald, van de steekproef kon dit bij alle 197 pensioenfondsen.

Over de onderzoekspopulatie ten aanzien van *Onderdeel II Vergelijking naleving Code 2016 en 2017* volgt meer informatie in paragraaf 7.2.

## 4. Onderzoeksresultaten analyse jaarrapporten 2017

### 4.1 Inleiding

De volgende paragrafen presenteren de resultaten van het onderzoek naar de mate van (toelichting op de) naleving van de Code over het boekjaar 2017. Allereerst schetst paragraaf 4.2 een algemeen beeld van de mate waarin pensioenfondsen rapporteren over de naleving van de Code. Vervolgens wordt in paragraaf 4.3 en 4.4 per thema uit de Code weergegeven in welke mate pensioenfondsen rapporteren over de naleving van de Code. De Code is opgebouwd uit negentien thema's. Tabel 1 geeft een overzicht van de onderverdeling van de Code. In dit onderzoek zijn echter niet alle thema's en normen onderzocht. Bijlage 2 geeft de over 2017 onderzochte normen specifiek per norm weer. In tabel 1 zijn in de laatste kolom enkel de nummers van de onderzochte normen weergegeven.

**Tabel 1 Thema's Code Pensioenfondsen**

Thema		Alle normen onder het thema	Onderzochte normen
<b>Algemene thema's</b>			
1	<i>Taken en werkwijze bestuur</i>	1-9	
2	<i>Taak en werkwijze belanghebbendenorgaan</i>	10-13	
3	<i>Taken en werkwijze intern toezicht</i>	14-16	
4	Verantwoording afleggen	17-22	18-21
5	Integraal risicomanagement	23-24	24
6	<i>Communicatie en transparantie</i>	25-26	
7	Verantwoord beleggen	27-29	27
8	Uitvoering, uitbesteding en kosten	30-37	31
9	<i>Rol accountant en actuaris</i>	38-39	
10	Klachten en geschillen	40-41	41
11	Melding onregelmatigheden	42-44	44
<b>Inrichting en organisatie</b>			
1	Benoeming, ontslag en schorsing	45-47	46
2	<i>Geschiktheid</i>	48-58	
3	<i>Stemverhoudingen</i>	59	
4	Zittingsduur en herbenoeming	60-64	60
5	Diversiteit	65-71	65-71
6	Integer handelen	72-76	73 en 75
7	<i>Beloningsbeleid</i>	77-81	
8	<i>Compliance</i>	82-83	

### 4.2 Algemene bevindingen

Van de onderzoekspopulatie van 197 pensioenfondsen rapporteren 12 fondsen dat zij alle (onderzochte) normen uit de Code naleven (zie tabel 2). 22 fondsen rapporteren over alle (onderzochte) normen van de

Code, waarmee zij meer informatie geven dan het ‘pas-toe-of-leg-uit’-beginsel van hen vraagt (‘pas toe’ én ‘leg uit’). 163 fondsen rapporteren dat zij de Code naleven behoudens enkele normen, waarvan zij expliciet afwijken (voor die normen geldt dan geen ‘pas toe’, wel ‘leg uit’).

**Tabel 2 Soorten nalevingsstatements**

Soort nalevingsstatement	Aantal fondsen	Percentage
Melding van volledige naleving Code	12	6,1%
Melding van volledige naleving van Code en bespreking van alle normen	1	0,5%
Bespreking van alle toegepaste <u>en</u> afgeweken normen	21	10,7%
Bespreking van alle <u>afgeweken</u> normen	163	82,7%
<b>Totaal</b>	<b>197</b>	<b>100,0%</b>

Een overzicht met alle toepassings- en nalevingspercentages per (sub)norm uit de Code is opgenomen in bijlage 4. Tabel 3 hier direct na geeft de gemiddelden weer. Van de 27 onderzochte (sub-)normen wordt 1 norm voor 100% nageleefd, te weten rapportagenorm 20.<sup>13</sup> 10 normen zitten op 95% of meer.<sup>14</sup> Gemiddeld over alle normen is het toepassingspercentage 77,5% (hieronder valt dus niet de categorie geen ‘pas toe’, wel ‘leg uit’) en het nalevingspercentage 82,7%. Norm 66.1 wordt met 15,7% het minst nageleefd (zie daarover paragraaf 4.4.3).<sup>15</sup>

Ingevolge het karakter van de normen en het ‘pas-toe-of-leg-uit’-beginsel wordt naleving verondersteld als een pensioenfonds niet rapporteert over een afwijking. In gemiddeld 24,6% van de gevallen is sprake van impliciete toepassing, waarbij de naleving niet inhoudelijk is gecontroleerd.

Gemiddeld rapporteert een fonds over 14,2% van de normen dat het de norm toepast en legt daarbij uit hoe (‘pas toe’ en ‘leg uit’). Daarnaast rapporteert een fonds gemiddeld over 5,2% van de normen dat sprake is van een gemotiveerde afwijking; het fonds past de norm dan niet toe, maar leeft hem wel na (geen ‘pas toe’, wel ‘leg uit’). Ten slotte rapporteert een fonds gemiddeld over 1,7% van de normen dat het de norm toepast, maar blijkt uit de inhoudelijke toetsing dat dit toch niet het geval is (‘onverenigbaarheid’). Dit gebeurt met name bij norm 66.1, binnen het thema Diversiteit. Paragraaf 4.4.3 en hoofdstuk 5 gaan nader in op deze norm.

<sup>13</sup> Norm 20: Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de kosten van de uitvoering van de pensioenregeling.

<sup>14</sup> Normen: 20, 24, 27, 46, 60, 65, 69, 70, 71 en 73.

<sup>15</sup> Norm 66.1: Het bestuur stelt in overleg met het desbetreffende orgaan concrete stappen vast om te bevorderen dat fondsorganen divers worden samengesteld. Ook geeft het bestuur aan hoe en binnen welke termijnen het van plan is om de gewenste diversiteit in leeftijd en geslacht te realiseren.

**Tabel 3 Gemiddelde nalevingspercentages over 2017**

			Gemiddelden
<b>Geen naleving</b>		Onverenigbaarheid	1,7%
		Geen 'pas toe', geen 'leg uit'	4,5%
		Deels 'pas toe', geen 'leg uit'	6,9%
		Geen 'pas toe', onvoldoende/ geen 'leg uit'	3,5%
		Geen 'pas toe', wel 'leg uit' met belofte	0,6%
<b>Naleving</b>	Toepassing	Impliciete 'pas toe', geen 'leg uit'	24,6%
	Geen toepassing	Geen 'pas toe', wel 'leg uit'	5,2%
	Toepassing	Wel 'pas toe', geen 'leg uit'	38,8%
	Toepassing	'Pas toe' en 'leg uit'	14,2%
<b>Totaal</b>		Toepassing (exclusief 'Geen 'pas toe', wel 'leg uit'')	77,5%
		Naleving (inclusief 'Geen 'pas toe', wel 'leg uit'')	82,7%

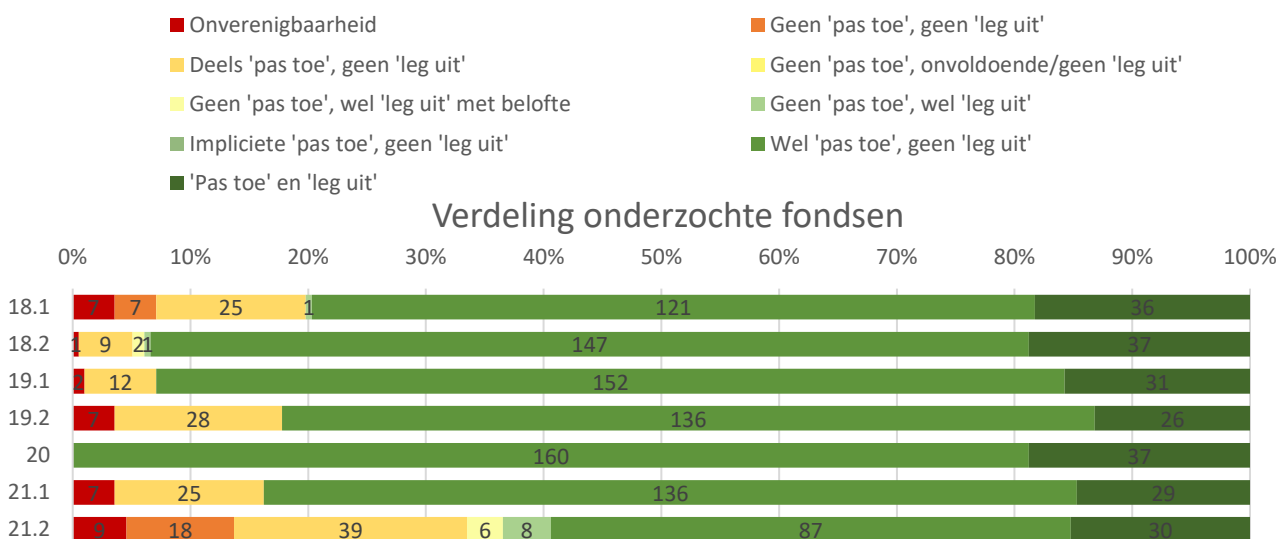
### 4.3 Naleving Algemene thema's

In deze paragraaf zal de naleving van de algemene thema's van de Code worden beschreven. Vooraf zij in herinnering geroepen dat van naleving sprake is indien een fonds ofwel de norm toepast, ofwel daar gemotiveerd van afwijkt (zie paragraaf 2.3.2). Volledigheidshalve zal daarom steeds een onderscheid worden gemaakt tussen toepassing en naleving van de normen. Voor een overzicht van de toepassings- en nalevingspercentages wordt verwezen naar bijlage 4.

#### 4.3.1 Algemeen thema: Verantwoording afleggen

Onder het thema Verantwoording afleggen vallen de volgende zeven rapportage(sub)normen: normen 18.1, 18.2, 19.1, 19.2, 20, 21.1, en 21.2. Deze normen vereisen rapportage in het jaarrapport. Bij het toetsen van deze (sub)normen is dan ook uitsluitend het jaarrapport onderzoeksobject. Het gemiddelde toepassingspercentage is 84,5%. Het gemiddelde nalevingspercentage is 85,2%. Figuur 1 toont de resultaten ten aanzien van de naleving van voornoemde normen.

**Figuur 1 Naleving Verantwoording afleggen (normen 18.1, 18.2, 19.1, 19.2, 20, 21.1 en 21.2)**



**Norm 18.1** Het bestuur beschrijft in het jaarverslag helder en duidelijk de missie, visie en strategie van het pensioenfonds.

Van toepassing van norm 18.1 is sprake als het fonds duidelijk de missie, visie en strategie beschrijft in het jaarrapport. Ten aanzien van 157 fondsen is vastgesteld dat zij de norm toepassen. Het toepassingspercentage is daarmee 79,7%. Het nalevingspercentage is 80,2%. 1 fonds wijkt gemotiveerd af van de norm. Dit fonds is als tijdelijke oplossing in 2013 opgericht en heeft op dit moment nog een onduidelijke toekomst. Het fonds rapporteert daarom dat het wacht met het formuleren van een duidelijke missie, visie en strategie totdat zijn toekomst zeker is. 7 fondsen rapporteren expliciet dat zij de norm (volledig) toepassen, terwijl uit de inhoudelijke analyse blijkt dat dit niet het geval is; in alle gevallen ontbreekt het deelaspect missie, visie of strategie.

25 fondsen rapporteren niet over naleving van de norm, maar passen de norm wel gedeeltelijk toe. Ook in al deze gevallen ontbreekt een van de aspecten missie, visie of strategie. 7 fondsen rapporteren in het geheel niet over hun missie, visie en/of strategie zonder dat zij expliciet aangeven van de norm af te wijken.

**Norm 18.2** Ook beschrijft het bestuur [in het bestuursverslag] of en in hoeverre de gestelde doelen zijn bereikt.

Van toepassing van norm 18.2 is sprake als het fonds aan twee cumulatieve voorwaarden voldoet: 1) het beschrijft zijn doelstellingen en 2) het rapporteert over het al dan niet behaald hebben van deze doelstellingen. Daarnaast dient de beschrijving van de doelstellingen ten minste een gedeelte van de volgende elementen bevatten:

- het fonds beoogt pensioenen uit te keren aan zijn deelnemers, al dan niet gespecificeerd naar pensioenuitkering op de korte en op de lange termijn;
- de manier waarop het fonds ervoor zorgt dat de pensioenen worden uitgekeerd; of
- het betrekken van/inspraak geven aan belanghebbenden bij het gevoerde beleid.<sup>16</sup>

Van 184 fondsen is vastgesteld dat zij de norm toepassen. Het toepassingspercentage van norm 18.2 is daarmee 93,4%. Slechts 1 fonds wijkt gemotiveerd af van de norm. Het gemiddelde nalevingspercentage is daarmee 93,9%. Verder rapporteert 1 fonds expliciet de norm (volledig) toe te passen, terwijl uit de inhoudelijke analyse blijkt dat dit niet het geval is; dit fonds rapporteert niet over het al dan niet behaald hebben van de doelstellingen. 2 fondsen rapporteren af te wijken van de norm, maar doen de belofte deze te zullen naleven. De fondsen die de norm gedeeltelijk toepassen, rapporteren niet duidelijk over het al dan niet behaald hebben van hun doelen.

**Norm 19.1** Het bestuur legt verantwoording af over het beleid dat het voert, de gerealiseerde uitkomsten van dit beleid en de beleidskeuzes die het eventueel voor de toekomst maakt. Het bestuur weegt daarbij de verschillende belangen af van de groepen die bij het pensioenfonds betrokken zijn.

Van toepassing van norm 19.1 is sprake als (cumulatief) de volgende onderdelen van het beleid worden verantwoord:

- het beleggingsbeleid;

---

<sup>16</sup> SEO, *Naleving Code Pensioenfondsen. Meting over boekjaar 2014*, Amsterdam 2016, p. 45-46.

- het communicatiebeleid;
- het beleid ten aanzien van maatschappelijk verantwoord beleggen/ondernemen; en
- het beleid ten aanzien van goed pensioenfondsbestuur, governance, deskundigheidsbevordering of bestuurlijke effectiviteit.<sup>17</sup>

Van 183 fondsen is vastgesteld dat zij de norm toepassen. Het toepassingspercentage van norm 19.1 is daarmee 92,9%. Het nalevingspercentage is eveneens 92,9%. Dit betekent dat er geen gerapporteerde afwijkingen zijn. 2 fondsen hebben expliciet gerapporteerd de norm (volledig) toe te passen, terwijl bij de inhoudelijke analyse is gebleken dat dit niet het geval is; deze fondsen rapporteren niet over alle elementen van de norm. Als een fonds de norm slechts gedeeltelijk toepast, wordt dit meestal veroorzaakt door een gebrek aan verantwoording over het beleid ten aanzien van goed pensioenfondsbestuur, governance, deskundigheidsbevordering of bestuurlijke effectiviteit. Het enkel benoemen van de governance-structuur is onvoldoende om van toepassing van de norm te kunnen spreken, aangezien dan niet is voldaan aan de laatste cumulatieve voorwaarde van het toetsingskader (zie paragraaf 2.3.2).

**Norm 19.2** Ook geeft het bestuur inzicht in de risico's van de belanghebbenden op korte en lange termijn, gerelateerd aan het overeengekomen ambitieniveau.

Van toepassing van norm 19.2 is sprake als het fonds aan twee cumulatieve voorwaarden voldoet: 1) het verschaft inzicht in de risico's van belanghebbenden op de korte en lange termijn en 2) het relateert deze risico's aan het overeengekomen ambitieniveau. Dit laatste houdt in dat sprake moet zijn van een afweging van de risico's op de korte en lange termijn. Het enkel benoemen van de risico's is onvoldoende om van toepassing van de norm te kunnen spreken.

Van 162 fondsen is vastgesteld dat zij de norm toepassen. Het toepassingspercentage is daarmee 82,2%. Het nalevingspercentage is eveneens 82,2%. Opvallend is dat 7 fondsen expliciet rapporteren dat zij de norm toepassen, terwijl uit de inhoudelijke analyse het tegendeel blijkt; deze fondsen geven wel inzicht in hun risico's, maar maken daarbij geen onderscheid tussen risico's op de korte en lange termijn of relateren de risico's niet aan het overeengekomen ambitieniveau. 28 fondsen rapporteren niet over de norm en passen deze slechts gedeeltelijk toe; ook voor deze fondsen geldt dat zij wel inzicht geven in de risico's voor belanghebbenden, maar daarbij geen onderscheid maken tussen de korte en lange termijn.

**Norm 20** Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de kosten van de uitvoering van de pensioenregeling.

Norm 20 is toegepast als het pensioenfonds de kosten van de uitvoering van de pensioenregeling numeriek weergeeft. Alle 198 fondsen passen deze norm toe, waarbij 37 fondsen expliciet over de naleving rapporteren. Zowel het toepassingspercentage als het nalevingspercentage is hiermee 100%.

**Norm 21.1** Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de naleving van de gedragscode en deze Code.

Fondsen passen norm 21.1 toe als zij voldoen aan twee cumulatieve voorwaarden: 1) zij rapporteren over naleving van de Code en 2) zij rapporteren over naleving van de gedragscode (soms ook integriteitscode

---

<sup>17</sup> SEO, *Naleving Code Pensioenfondsen. Meting over boekjaar 2014*, Amsterdam 2016, p. 46.

genoemd). Van rapporteren is sprake als het fonds aangeeft of al dan niet aan (de normen van) de code(s) is voldaan. Van 165 fondsen is vastgesteld dat zij de norm toepassen. Het toepassingspercentage is daarmee 83,8%. Er zijn geen gemotiveerde afwijkingen, zodat het nalevingspercentage eveneens 83,8% is. 7 fondsen rapporteren expliciet dat zij de norm (volledig) toepassen, terwijl uit de inhoudelijke analyse blijkt dat dit niet zo is; deze fondsen rapporteren niet over naleving van de gedragscode. 25 fondsen die niet expliciet over naleving rapporteren, passen de norm wel gedeeltelijk toe; voor al deze fondsen geldt dat zij wel over naleving van de Code, maar niet over naleving van de gedragscode rapporteren.

Alle fondsen rapporteren over naleving van de Code (zie paragraaf 4.2), maar niet alle fondsen rapporteren over naleving van hun gedragscode. Het enkel vermelden dat het bestuur of de bestuurders een document ten aanzien van de naleving van de gedragscode heeft respectievelijk hebben getekend, is daarvoor onvoldoende. Hieruit kan immers niet worden afgeleid of al dan niet sprake is van afwijkingen. Indien (in het bestuursverslag) wordt vermeld dat de compliance officer geen afwijkingen van de gedragscode heeft geconstateerd, is dit wel aangemerkt als een correcte vorm van rapportage.

**Norm 21.2** Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de evaluatie van het functioneren van het bestuur.

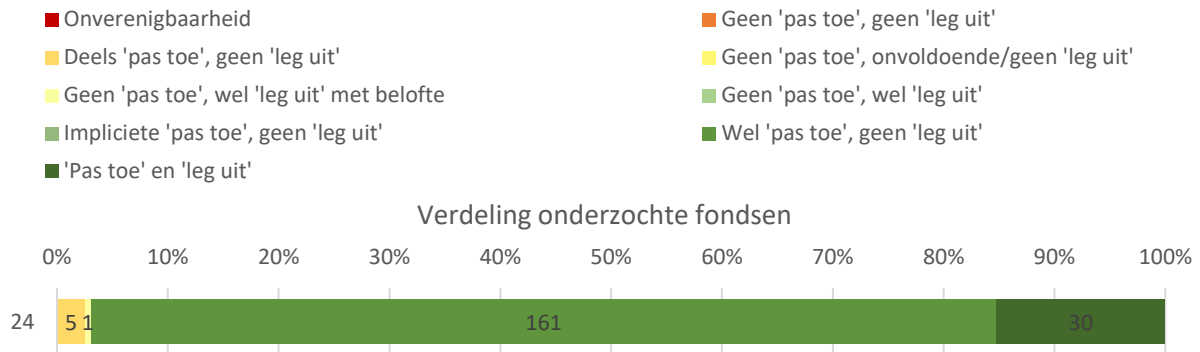
Van toepassing van norm 21.2 is sprake indien het fonds aan twee cumulatieve voorwaarden voldoet: 1) het rapporteert dat een evaluatie van het functioneren van het bestuur heeft plaatsgevonden en 2) het rapporteert over de resultaten van die evaluatie.

Van 117 fondsen is vastgesteld dat zij de norm toepassen. Het toepassingspercentage is daarmee 59,4%. Het nalevingspercentage is 63,5%. 9 fondsen rapporteren expliciet dat zij de norm (volledig) toepassen, terwijl uit de inhoudelijke analyse blijkt dat dit niet het geval is: deze fondsen rapporteren wel dat een evaluatie van het bestuur heeft plaatsgevonden, maar rapporteren niet over de resultaten van deze evaluatie. 18 fondsen passen de norm (zonder daar expliciet over te rapporteren) in het geheel niet toe. In die gevallen ontbreekt zowel rapportage over de evaluatie van het functioneren van het bestuur als de resultaten van die evaluatie. 39 fondsen die niet expliciet rapporteren over norm 21.2 passen de norm slechts gedeeltelijk toe: deze fondsen rapporteren wel dat een evaluatie van het bestuur heeft plaatsgevonden, maar niet over de resultaten van deze evaluatie.

#### 4.3.2 Algemeen thema: Integraal risicomanagement

Binnen het thema Integraal risicomanagement is openbare vastleggingsnorm 24 onderzocht. Voor toetsing van deze norm is niet enkel naar het jaarrapport gekeken, maar ook naar openbare vindplaatsen (bijvoorbeeld de website van het pensioenfonds). Figuur 2 toont de resultaten ten aanzien van de naleving van norm 24.

**Figuur 2 Naleving Integraal risicomanagement (norm 24)**



**Norm 24** Het bestuur houdt expliciet rekening met risico's en risicobeheersing bij het bepalen van beleid en het nemen van besluiten. Deze risicoafweging legt het bestuur vast.

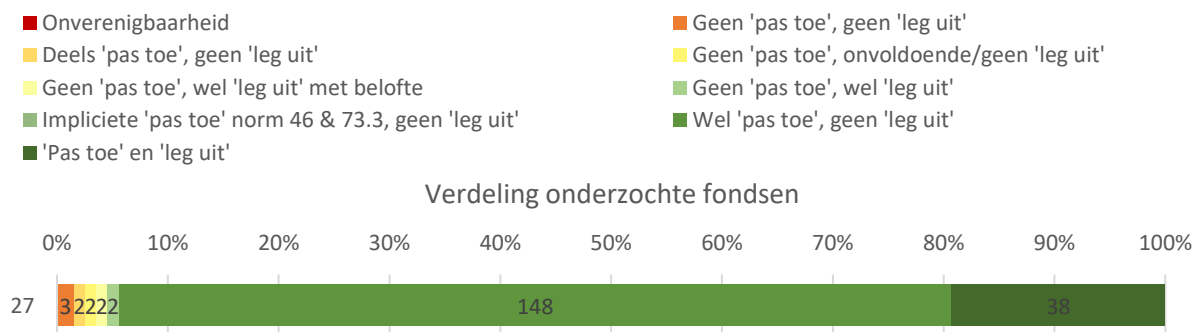
Er is sprake van toepassing van norm 24 als het fonds de risico's en de risicoafweging met de daaraan ten grondslag liggende afwegingen vastlegt. Het enkel benoemen van de risico's is onvoldoende om te spreken van toepassing van de norm. Van een risicoafweging is sprake wanneer het fonds de genomen risico's en daarbij behorende risicoacceptatie relateert aan het door het fonds vastgestelde risicoambitieniveau (ook wel 'risicobereidheid', 'risicohouding' of '*risk appetite*' genoemd).

Van 191 fondsen is vastgesteld dat zij de norm toepassen. Het toepassingspercentage ligt daarmee op 97,0%. Het nalevingspercentage is eveneens 97,0%. 1 fonds rapporteert af te wijken van de norm, maar belooft deze in de toekomst toe te passen. De 5 fondsen die de norm slechts gedeeltelijk naleven leggen wel de risico's vast waarmee zij te maken hebben, maar laten na deze risico's te koppelen aan hun risicoambitieniveau.

### 4.3.3 Algemeen thema: Verantwoord beleggen

Onder het thema Verantwoord beleggen valt de onderzochte rapportagenorm 27. Figuur 3 toont de resultaten ten aanzien van de naleving van norm 27.

**Figuur 3 Naleving Verantwoord beleggen (norm 27)**



**Norm 27** Het bestuur legt zijn overwegingen omtrent verantwoord beleggen vast en zorgt ervoor dat deze beschikbaar zijn voor belanghebbenden. Hierbij houdt het bestuur ook rekening met goed ondernemingsbestuur.

Norm 27 is toegepast als het fonds vastlegt welke overwegingen en/of keuzes in het kader van het verantwoord-beleggingsbeleid een rol hebben gespeeld.



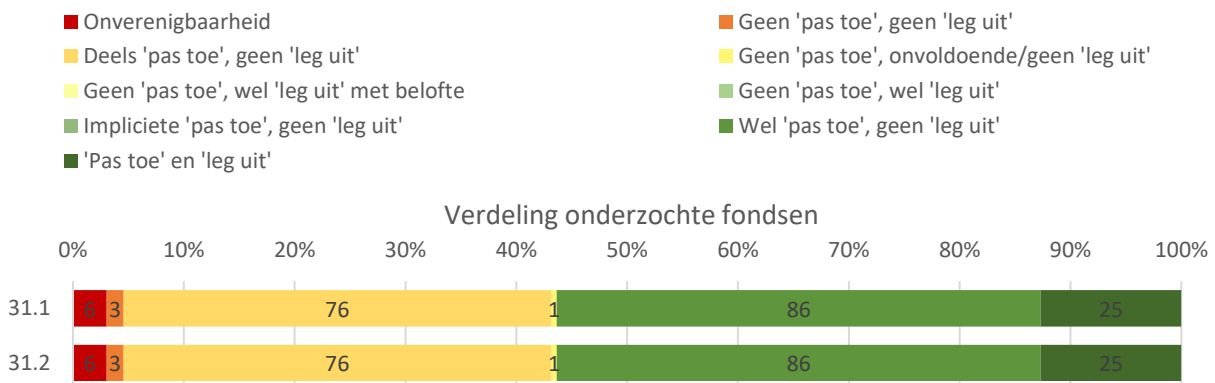
Van 186 fondsen is vastgesteld dat zij norm 27 toepassen. Het toepassingspercentage is daarmee 94,4%. Het nalevingspercentage is 95,4%. Er zijn 2 gemotiveerde afwijkingen: het ene fonds ziet gezien zijn omvang af van het voeren van een gearticuleerd verantwoord-beleggingsbeleid en bij het andere fonds staat de zakelijke afweging tussen kosten en opbrengsten centraal. 2 fondsen doen de belofte dat zij de norm in de toekomst zullen toepassen; zij zullen nog een beleid vastleggen. 2 fondsen geven aan van norm 27 af te wijken zonder hierbij een motivering te geven (zij geven slechts aan dat er geen verantwoord-beleggingsbeleid is).

3 fondsen rapporteren niet over norm 27 en passen de norm ook niet toe. 2 fondsen rapporteren niet over de norm, maar passen de norm wel gedeeltelijk toe. In de laatste twee gevallen ontbreken de overwegingen en/of keuzes omtrent het verantwoord-beleggingsbeleid, maar zij geven wel aan een verantwoord-beleggingsbeleid te hebben.

#### 4.3.4 Algemeen thema: Uitvoering, uitbesteding en kosten

Onder het thema Uitvoering, uitbesteding en kosten vallen de volgende twee onderzochte openbare vastleggings(sub)normen: 31.1 en 31.2. Het gemiddelde toepassingspercentage is 56,3%. Er zijn geen gemotiveerde afwijkingen, zodat het nalevingspercentage eveneens 56,3% is. Figuur 4 toont de resultaten ten aanzien van de naleving van voornoemde normen.

**Figuur 4 Naleving Uitvoering, uitbesteding en kosten (norm 31.1 en 31.2)**



**Norm 31.1** Het bestuur legt vast voor welke wijze van uitvoering hij heeft gekozen en welke overwegingen daaraan ten grondslag liggen.

Voor toepassing van norm 31.1 dient het fonds aan twee cumulatieve voorwaarden te voldoen: 1) het fonds dient vast te leggen voor welke wijze van uitvoering is gekozen (bijvoorbeeld wordt de pensioenadministratie in eigen beheer uitgevoerd of is deze uitbesteed?) en 2) waarom voor die wijze van uitvoering is gekozen. In het geval sprake is van uitbesteding, dient het fonds tevens vast te leggen waarom de uitbestede werkzaamheden aan een bepaalde partij worden opgedragen.

Van 111 fondsen is vastgesteld dat zij norm 31.1 toepassen. Het toepassingspercentage is daarmee 56,3%. Het nalevingspercentage is eveneens 56,3%. 1 fonds geeft aan van de norm af te wijken, zonder dat deze afwijking wordt gemotiveerd. 6 fondsen rapporteren dat zij de norm (volledig) toepassen, terwijl uit de inhoudelijke analyse volgt dat zij de norm slechts gedeeltelijk toepassen; deze fondsen rapporteren wel over de wijze van uitvoering waarvoor is gekozen, maar niet over de reden waarom voor die wijze van uitvoering is gekozen.

76 fondsen die niet over de norm rapporteren, passen de norm slechts gedeeltelijk toe. In het overgrote deel van deze gevallen is bijvoorbeeld wel uitgelegd dat de pensioenadministratie is uitbesteed respectievelijk dat deze in eigen beheer wordt uitgevoerd, maar ontbreken de overwegingen waarom voor een bepaalde uitbestedingspartner is gekozen respectievelijk waarom de administratie in eigen beheer wordt uitgevoerd. 3 fondsen rapporteren niet over de norm en leven deze ook niet na; zij leggen in het geheel niet vast voor welke vorm van uitvoering is gekozen.

**Norm 31.2** Het bestuur zorgt er ook voor dat deze informatie beschikbaar is voor de belanghebbenden.

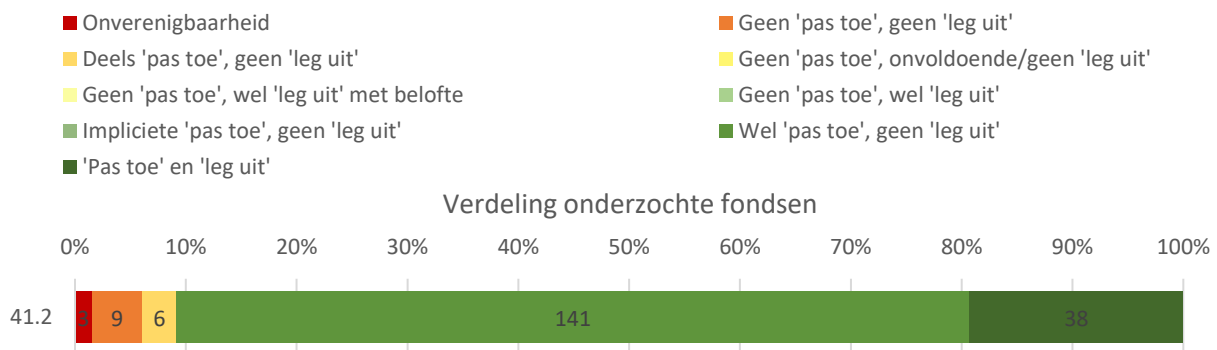
Voor toepassing van norm 31.2 is vereist dat de wijze van uitvoering en de overwegingen die daaraan ten grondslag liggen beschikbaar zijn voor belanghebbenden (bijvoorbeeld in het jaarrapport of op de website van het fonds).

Gelet op de samenhang tussen norm 31.1 en 31.2, en gezien het feit dat sprake is van openbare vastleggingsnormen zal in alle gevallen waarin het bestuur heeft vastgelegd voor welke wijze van uitvoering het heeft gekozen deze informatie ook voor belanghebbenden beschikbaar zijn (behoudens het geval het fonds gemotiveerd van norm 31.2 afwijkt door de afwegingen niet openbaar te maken; dit is bij geen enkel fonds het geval). Van 111 fondsen is vastgesteld dat zij norm 31.2 toepassen. Het toepassingspercentage is daarmee 56,3% en het nalevingspercentage is eveneens 56,3%.

#### 4.3.5 Algemeen thema: Klachten en geschillen

Onder het thema Klachten en geschillen valt ondermeer de onderzochte rapportagesubnorm 41.1. Figuur 5 toont de resultaten ten aanzien van de naleving van deze norm.

**Figuur 5 Naleving Klachten en geschillen (norm 41.2)**



**Norm 41.2** In het jaarverslag rapporteert het bestuur over de afhandeling van klachten en de veranderingen in regelingen of processen die daaruit voortvloeien.

Voor toepassing van norm 41.1 moet voldaan zijn aan twee cumulatieve voorwaarden: 1) het bestuur dient in het bestuursverslag te rapporteren over ontvangen klachten (bijvoorbeeld het aantal) en 2) het bestuur dient te rapporteren over de afhandeling van die klachten. Indien niet in het bestuursverslag maar in een ander onderdeel van het jaarrapport over de afhandeling van klachten wordt gerapporteerd (bijvoorbeeld het verslag van de compliance officer of het verslag van het VO, zonder dat daarnaar door het bestuur wordt verwezen in het bestuursverslag), past het fonds de norm niet toe.

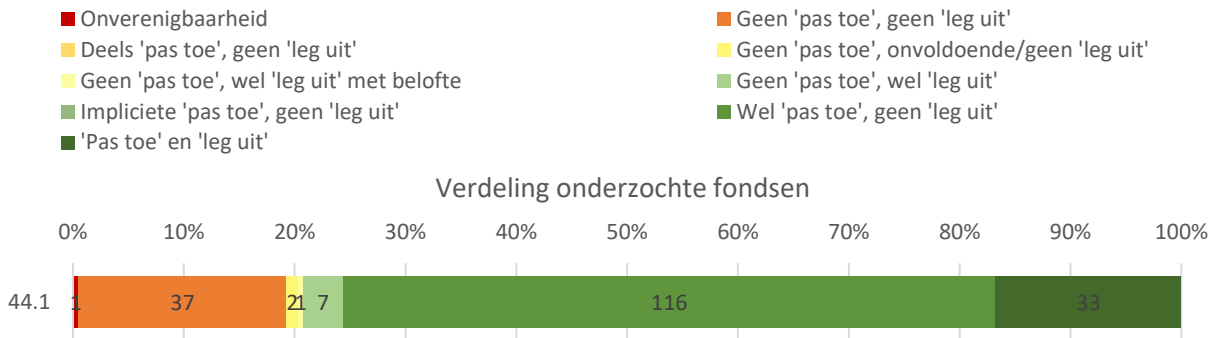
Van 179 fondsen is vastgesteld dat zij de norm toepassen. Het toepassingspercentage is daarmee 90,9%. Het nalevingspercentage is eveneens 90,9%. Bij 3 fondsen die rapporteren dat zij de norm toepassen, blijkt dit uit de inhoudelijke analyse niet daadwerkelijk het geval te zijn. Bij de 6 fondsen die de norm gedeeltelijk

toepassen ontbreekt rapportage over de afhandeling van de binnengekomen klachten. 9 fondsen rapporteren niet over de norm en passen deze ook niet toe. Deze fondsen rapporteren in het geheel niet over het al dan niet ontvangen hebben van klachten.

#### 4.3.6 Algemeen thema: Melding onregelmatigheden

Onder het thema Melding onregelmatigheden valt de onderzochte openbare vastleggingssubnorm 44.1. Figuur 6 toont de resultaten ten aanzien van de naleving van deze norm.

**Figuur 6 Naleving Melding onregelmatigheden (norm 44.1)**



**Norm 44.1** Het bestuur legt duidelijk vast bij wie en op welke wijze degenen die financieel afhankelijk zijn van het fonds [over onregelmatigheden binnen het pensioenfonds] kunnen rapporteren.

Voor toepassing van norm 44.1 dient het fonds een klokkenluidersregeling te hebben. Dit moet blijken uit een openbare bron (bijvoorbeeld het jaarrapport, de website van het fonds of de gedragscode van het fonds).

Van 149 fondsen is vastgesteld dat zij de norm toepassen. Het toepassingspercentage is daarmee 75,6%. Het nalevingspercentage is 79,2%. 5 fondsen die gemotiveerd van de norm afwijken rapporteren dat een klokkenluidersregeling in hun geval niet nodig is, omdat zij geen personeel in dienst hebben. 2 andere fondsen die gemotiveerd afwijken rapporteren dat zij al voldoende andere mogelijkheden bieden aan financieel afhankelijken om onregelmatigheden te melden, zodat een aparte klokkenluidersregeling niet nodig is. 1 fonds rapporteert expliciet de norm toe te passen, terwijl uit de inhoudelijke analyse blijkt dat dit niet het geval is (althans is van dit fonds de klokkenluidersregeling niet openbaar).

37 fondsen passen de norm niet toe. Dit betekent dat de klokkenluidersregelingen van die fondsen – hoewel opgemerkt moet worden dat zij een klokkenluidersregeling kunnen hebben – niet openbaar zijn. Gedeeltelijke toepassing van norm 44.1 is niet mogelijk.

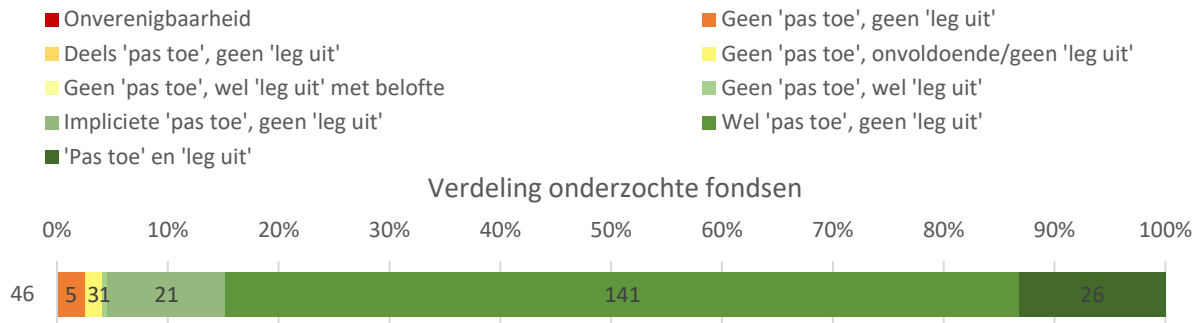
### 4.4 Naleving Inrichting en organisatie

In deze paragraaf wordt de naleving van het overkoepelende thema Inrichting en organisatie van de Code weergegeven. Vooraf zij in herinnering geroepen dat van naleving sprake is indien een fonds ofwel de norm toepast, ofwel daar gemotiveerd van afwijkt. Volledigheidshalve zal daarom steeds een onderscheid worden gemaakt tussen toepassing en naleving van de normen.

#### 4.4.1 Inrichting en organisatie: Benoeming, ontslag en schorsing

Binnen het thema Benoeming, ontslag en schorsing is rapportagenorm 46 onderzocht. Figuur 7 toont de resultaten ten aanzien van de naleving van norm 46.

**Figuur 7 Naleving Benoeming, ontslag en schorsing (norm 46)**



**Norm 46** Het bestuur zorgt ervoor dat in de statuten een schorsingsprocedure is vastgelegd.

Voor toepassing van norm 46 is vereist dat het fonds in de statuten een schorsingsprocedure heeft vastgelegd. Hoewel norm 46 een rapportagenorm is (wat betekent dat de toetsing in beginsel is beperkt tot het jaarrapport), wordt bij de inhoudelijke analyse tevens gekeken naar de statuten van het fonds (voor zover deze vrij en kosteloos beschikbaar zijn; voor het onderzoek zijn geen statuten opgevraagd bij de fondsen zelf of de Kamer van Koophandel). Voor de fondsen waarvan de statuten niet vrij en kosteloos beschikbaar zijn, is (behoudens het geval zij expliciet van de norm afwijken) uitgegaan van impliciete toepassing. Ten overvloede zij opgemerkt dat de Code niet voorschrijft dat de statuten vrij en kosteloos (bijvoorbeeld op de website van het fonds) beschikbaar gesteld moeten worden.

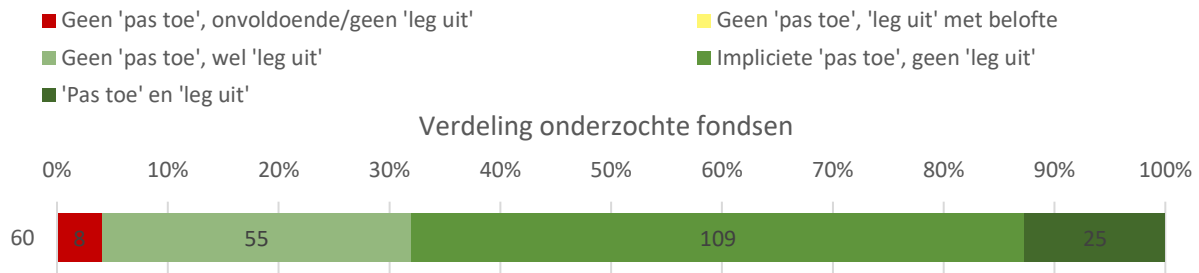
Van 167 fondsen is toepassing van norm 46 vastgesteld. Dit zijn de fondsen waarvan de statuten vrij beschikbaar zijn, zodat de inhoudelijke analyse daarop kon worden uitgevoerd. Het toepassingspercentage is 95,4%. Van 21 fondsen is impliciete toepassing aangenomen. Dit zijn de fondsen die niet expliciet over de norm rapporteren en van wie de statuten niet beschikbaar zijn. Er zijn 5 fondsen die niet rapporteren over de norm en die, zo volgt uit de inhoudelijke analyse, ook daadwerkelijk geen schorsingsprocedure in hun statuten hebben opgenomen.

1 fonds wijkt gemotiveerd af van de norm. Dit fonds heeft de mogelijkheid in de statuten opgenomen om de benoeming van een bestuurder in te trekken. Volgens het fonds zal een reden voor schorsing tevens aanleiding geven voor intrekking van de benoeming, waardoor een schorsingsprocedure niet meer nodig is. Het nalevingspercentage van norm 46 ligt met de gemotiveerde afwijking op 95,9%. 3 fondsen wijken expliciet af van de norm, zonder dat zij dit motiveren. 1 fonds geeft aan dat in de statuten nog geen schorsingsprocedure is opgenomen, maar belooft dit (op korte termijn) wel te doen.

#### 4.4.2 Inrichting en organisatie: Zittingsduur en herbenoeming

Binnen het thema Zittingsduur en herbenoeming is gedragsnorm 60 onderzocht. Over gedragsnormen hoeft niet expliciet te worden gerapporteerd. Indien niet expliciet over een gedragsnorm wordt gerapporteerd, wordt toepassing aangenomen ('impliciete toepassing'). Figuur 8 toont de resultaten.

**Figuur 8 Naleving Zittingsduur en herbenoeming (norm 60)**



**Norm 60** De zittingsduur van een bestuurslid is maximaal vier jaar. Een bestuurslid kan maximaal twee keer worden herbenoemd.

Ingeval een fonds niet rapporteert over naleving van norm 60 wordt naleving aangenomen. Indien expliciet wordt vermeld dat de norm wordt nageleefd, is dit (gezien de aard van gedragsnormen) niet verder inhoudelijk geanalyseerd.

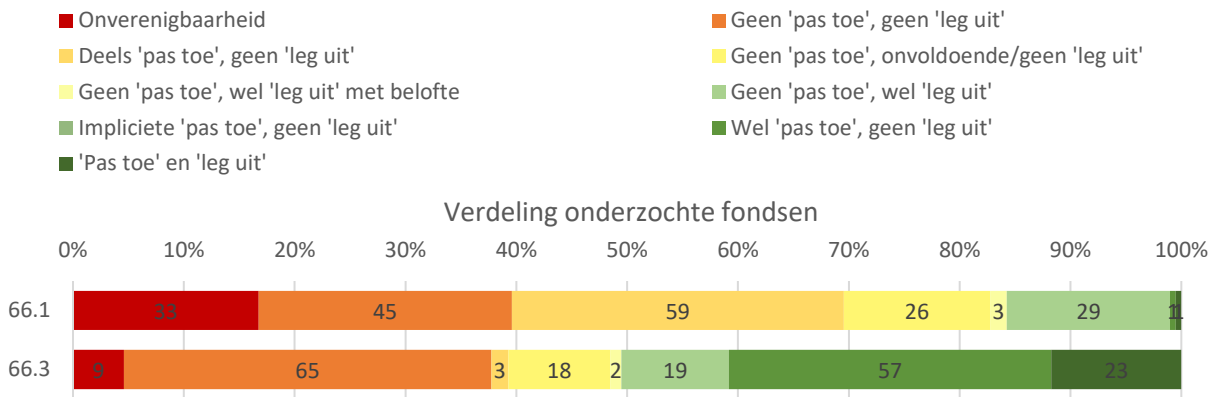
Van 134 fondsen is vastgesteld dat zij norm 60 (expliciet dan wel impliciet) toepassen. Het toepassingspercentage ligt daarmee op 68,0%. 55 fondsen wijken gemotiveerd af van de norm, waarmee het nalevingspercentage op 95,9% ligt. Gemotiveerde afwijkingen betreffen voor het overgrote gedeelte continuïteit en behoud van *know how* binnen het bestuur, een klein aanbod aan bestuurders (wat sollicitatieprocedures bemoeilijkt) en het behouden van een *last resort* (in de statuten is dan opgenomen dat in beginsel de maximale zittingsduur vier jaar is en dat een bestuurder maximaal twee keer kan worden herbenoemd, maar dat daar in uitzonderlijke gevallen van kan worden afgeweken). 8 fondsen rapporteren af te wijken van de norm zonder dat zij dit nader motiveren.

#### 4.4.3 Inrichting en organisatie: Diversiteit

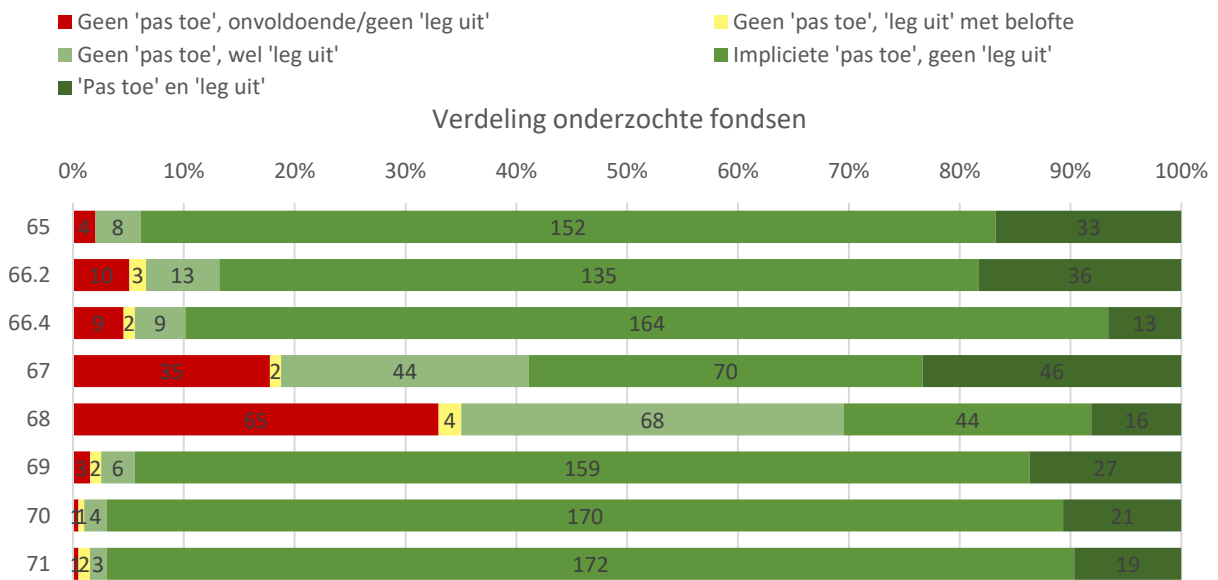
Onder het thema Diversiteit vallen twee rapportage(sub)normen (norm 66.1 en 66.3) en acht gedrags(sub)normen (65, 66.2, 66.4, 67, 68, 69, 70 en 71). Al deze normen zijn in het onderhavige onderzoek geanalyseerd. Het gemiddelde toepassingspercentage van deze normen is 69,1%. Het gemiddelde nalevingspercentage is 79,3%. Figuur 9 toont de resultaten van naleving van de normen 66.1 en 66.3. Figuur 10 toont de resultaten van naleving van de normen 65, 66.2, 66.4, 67, 68, 69, 70 en 71. Tussen de normen getoond in figuur 9 en figuur 10 is een onderscheid aangebracht omdat sprake is van twee verschillende typen normen (id est rapportage- en gedragsnormen), waardoor de beoordeling wat betreft naleving van de normen naar haar aard verschilt. De beschrijving van de normen vindt plaats op basis van numerieke volgorde.

Voor een uitvoerige analyse van het thema diversiteit wordt verwezen naar hoofdstuk 5; in deze paragraaf wordt op algemene wijze de naleving van de diversiteitsnormen toegelicht.

**Figuur 9 Naleving rapportagenormen Diversiteit (norm 66.1 en 66.3)**



**Figuur 10 Naleving gedragsnormen Diversiteit (norm 65, 66.2, 66.4, 67, 68, 69, 70 en 71)**



**Norm 65:** Het bestuur, het VO of het BO zorgt ervoor dat de organen complementair zijn samengesteld. Ook moeten de organen een redelijke afspiegeling vormen van de belanghebbenden.

Ingeval het fonds niet rapporteert over naleving van norm 65 wordt naleving aangenomen. Indien expliciet wordt vermeld dat de norm wordt nageleefd, is dit (gezien de aard van gedragsnormen) niet verder inhoudelijk geanalyseerd.

Van 185 fondsen is vastgesteld dat zij norm 65 (expliciet dan wel impliciet) toepassen. Het toepassingspercentage is daarmee 93,9%. Het nalevingspercentage is 98,0%. 8 fondsen wijken gemotiveerd af van de norm. Redenen voor gemotiveerde afwijking zijn onder andere de omvang en de soort van het fonds (ondernemings- of beroepspensioenfondsen) en de beschikbaarheid van deelnemers. 4 fondsen wijken expliciet van de norm af zonder dat zij dit motiveren.

**Norm 66** Het bestuur stelt – in overleg met het desbetreffende orgaan – concrete stappen vast om te bevorderen dat fondsorganen divers worden samengesteld. Ook geeft het bestuur aan hoe en binnen welke termijnen het van plan is om de gewenste diversiteit in leeftijd en geslacht te realiseren. Het bestuur legt dit vast in een diversiteitsbeleid. Jaarlijks beoordeelt het bestuur in hoeverre de gestelde doelen zijn gehaald. Driejaarlijks evalueert het bestuur het diversiteitsbeleid.

Norm 66 is gesplitst in vier subnormen (66.1, 66.2, 66.3 en 66.4). Norm 66.1 en 66.3 zijn rapportagenormen en norm 66.2 en 66.4 zijn gedragsnormen. Deze normen worden hierna individueel beschreven.

**Norm 66.1** Het bestuur stelt – in overleg met het desbetreffende orgaan – concrete stappen vast om te bevorderen dat fondsorganen divers worden samengesteld. Ook geeft het bestuur aan hoe en binnen welke termijn het van plan is om de gewenste diversiteit in leeftijd en geslacht te realiseren.

Voor toepassing van norm 66.1 moet voldaan zijn aan twee cumulatieve voorwaarden: 1) uit het jaarrapport blijkt dat het fonds een diversiteitsbeleid heeft en 2) uit het jaarrapport blijkt hoe en binnen welke termijn het fonds van plan is de gewenste diversiteit in leeftijd en geslacht te realiseren. Voor een beleid is onvoldoende dat het fonds rapporteert dat het diversiteit ‘nastreeft’. Het moet daarentegen gaan om een eigen diversiteitsbeleid van het fonds, hoewel hierbij aangesloten mag worden bij de normen 67 en 68 (mits de doelstellingen die daarin zijn verwoord als eigen diversiteitsbeleid zijn geïncorporeerd). Gezien het bij norm 66.1 gaat om een rapportagenorm is alleen gekeken naar het jaarrapport van de fondsen. Bovendien schrijft ook de Pensioenwet (artikel 107 Pw) voor dat het bestuur over diversiteit rapporteert in het jaarrapport.

Van 2 fondsen is vastgesteld dat zij norm 66.1 toepassen. Het toepassingspercentage is daarmee 1,0%. Het nalevingspercentage is 15,7%. 29 fondsen wijken gemotiveerd af van de norm. Veel voorkomende afwijkingen voor het ontbreken van een diversiteitsbeleid betreffen het bestaansrecht van het fonds op de korte termijn (dit betreft fondsen in liquidatie), de omvang van het fonds en de verkiezing van kennis, kwaliteit, geschiktheid en ervaring boven diversiteit. Andere fondsen die gemotiveerd afwijken hebben wel een diversiteitsbeleid, maar willen niet gebonden zijn aan een concrete termijn, waardoor is besloten die niet op te nemen. 3 fondsen hebben nog geen diversiteitsbeleid opgesteld, maar beloven dit (binnen een geëxpliciteerde termijn) wel te doen. 26 fondsen wijken expliciet af van de norm zonder dat zij dit gemotiveerd doen. Sommige van deze fondsen passen overigens norm 67 en/of 68 wel toe (zie hierover uitgebreid paragraaf 5.3.2). Er zijn 45 fondsen die de norm niet toepassen, zonder hierover te rapporteren. Opmerkelijk is dat maar liefst 33 fondsen rapporteren de norm (volledig) toe te passen, maar waarbij uit de inhoudelijke analyse blijkt dat zij dit niet doen. Een veelvoorkomende oorzaak hiervan is dat het fonds expliciet rapporteert over het diversiteitsbeleid, maar zich niet uitlaat over de termijn waarbinnen het verwacht de gewenste diversiteit in leeftijd en geslacht te realiseren. Een andere oorzaak is dat het fonds summier rapporteert een diversiteitsbeleid te hebben (bijvoorbeeld in een algemeen nalevingsoverzicht), maar hier verder niets over rapporteert (waardoor automatisch ook niet over de termijn wordt gerapporteerd). Met de introductie van de Code 2018 kan verwacht worden dat het toepassingspercentage ten aanzien van dit aspect binnen het thema Diversiteit zal toenemen (waarover meer in paragraaf 5.4.2).

59 fondsen die niet expliciet over de norm rapporteren, passen deze gedeeltelijk toe. Dit heeft te maken met het ontbreken van de termijn waarbinnen het fonds aangeeft van plan te zijn de gewenste diversiteit in leeftijd en geslacht te realiseren (de hiervoor genoemde tweede voorwaarde).

**Norm 66.2:** Het bestuur legt [de concrete stappen en termijn genoemd in norm 66.1] vast in een diversiteitsbeleid.

Voor toepassing van norm 66.2 is vereist dat het fonds een diversiteitsbeleid heeft. Indien een fonds expliciet afwijkt van norm 66.1 is ook expliciete afwijking van norm 66.2 aangenomen. Indien een fonds niet expliciet afwijkt van norm 66.1 en deze ook niet toepast, leeft het die rapportagenorm niet na, maar kan wel (impliciet) sprake zijn van een diversiteitsbeleid. Daarnaast is mogelijk dat een fonds wel rapporteert een diversiteitsbeleid te hebben, zonder dat het rapporteert wat de concrete stappen zijn van dit beleid en de termijn waarbinnen de gewenste diversiteit wordt gerealiseerd; in dat geval voldoet een fonds wel aan norm 66.2, omdat impliciet is aangenomen dat voornoemde stappen en termijn in dat beleid zijn opgenomen.

Van 171 fondsen is vastgesteld dat zij norm 66.2 (expliciet dan wel impliciet) toepassen. Het toepassingspercentage is daarmee 86,8%. Het nalevingspercentage is 93,4%. Voor de aangevoerde gemotiveerde afwijkingen wordt verwezen naar de toelichting op norm 66.1.

**Norm 66.3:** Jaarlijks beoordeelt het bestuur in hoeverre de gestelde doelen zijn gehaald.

Voor toepassing van norm 66.3 is vereist dat het fonds rapporteert in hoeverre de in het diversiteitsbeleid gestelde doelen zijn behaald. Voor toepassing van norm 66.3 is onvoldoende dat het fonds rapporteert over de aantallen mannen/vrouwen en leden boven/onder de veertig jaar in de fondsgremia. Dit dient namelijk duidelijk gekoppeld te zijn aan de gestelde diversiteitsdoelstellingen. Indien het fonds het overzicht van de verschillende gremia opneemt bij de beschrijving van het diversiteitsbeleid (waaruit ook de gewenste diversiteit blijkt) en hieruit duidelijk blijkt of de doelen wel of niet zijn behaald, is wel sprake van toepassing van de norm. Voor toepassing van norm 66.3 is onvoldoende als wordt gerapporteerd over naleving van de normen 67 en 68, tenzij de normen die daarin zijn verwoord als eigen doelen binnen het diversiteitsbeleid van het fonds zijn geïncorporeerd.

Van 80 fondsen is vastgesteld dat zij de norm toepassen. Het toepassingspercentage is daarmee 41,1%. Het nalevingspercentage is 50,8%. De hogere percentages dan bij norm 66.1 laten zich verklaren doordat fondsen doorgaans niet de termijn opnemen waarbinnen zij hun gestelde doelen willen bereiken, maar soms wel rapporteren over het al dan niet bereiken van die doelen (waardoor zij norm 66.3 wél toepassen). Als motivering voor de afwijking wordt in alle gevallen gewezen op het ontbreken van een diversiteitsbeleid (zie voor de motivering daarvoor de toelichting bij de gemotiveerde afwijkingen van norm 66.1). 9 fondsen rapporteren expliciet dat zij de norm toepassen, terwijl uit de inhoudelijke analyse blijkt dat zij dit niet doen. De 3 fondsen die de norm gedeeltelijk toepassen rapporteren bijvoorbeeld wel of de gestelde doelen voor het bestuur zijn behaald, maar niet of de doelen voor het VO/BO zijn behaald.

**Norm 66.4:** Driejaarlijks evalueert het bestuur het diversiteitsbeleid.

Voor toepassing van norm 66.4 is vereist dat het fonds het diversiteitsbeleid om de drie jaar evalueert. Indien een fonds expliciet afwijkt van norm 66.1, is ook expliciete afwijking van norm 66.4 aangenomen. Indien een fonds niet expliciet afwijkt van norm 66.1 en deze ook niet toepast, leeft het die rapportagenorm niet na, maar kan wel (impliciet) sprake zijn van een diversiteitsbeleid (zie toelichting bij norm 66.2) en zodoende ook van impliciete toepassing van norm 66.4.



Van 177 fondsen is vastgesteld dat zij norm 66.4 (expliciet dan wel impliciet) toepassen. Het toepassingspercentage ligt hiermee op 89,8%. Het nalevingspercentage is 94,4%. In alle gevallen waarin gemotiveerd wordt afgeweken van de norm betreft dit het ontbreken van een diversiteitsbeleid (zie voor de motiveringen voor de afwijking daarvan de toelichting bij norm 66.1.).

**Norm 67:** In het bestuur, het VO of het BO zitten ten minste één man en één vrouw.

Voor toepassing van norm 67 is vereist dat zowel in het bestuur als in het VO of BO ten minste een man en een vrouw zitten. Deze norm staat als het ware los van het eigen diversiteitsbeleid als bedoeld in norm 66.

Bij enkele fondsen bestaat verwarring over norm 67. Deze kan namelijk op twee manieren geïnterpreteerd worden: 1) in óf het bestuur óf het VO óf het BO moeten minimaal een man en een vrouw zitten (de tekstuele interpretatie) of 2) in zowel het bestuur als het VO of BO moeten minimaal een man en een vrouw zitten (correcte interpretatie) (zie hierover uitgebreid hoofdstuk 5). Bij het onderzoek is gekeken naar het waardeoordeel dat het fonds zelf geeft over de naleving, onafhankelijk van de interpretatie van de norm door het fonds. Dit laatste wordt onder meer gerechtvaardigd door het feit dat het fonds soms slechts in een nalevingsoverzicht door middel van vinkjes of kruisjes aangeeft of het de norm toepast, waarbij niet in alle gevallen geverifieerd kan worden of de desbetreffende organen daadwerkelijk de norm toepassen.

Van 116 fondsen is vastgesteld dat zij de norm (expliciet dan wel impliciet) toepassen. Het toepassingspercentage is daarmee 58,9%. Het nalevingspercentage is 81,2%. Het verschil tussen deze percentages wordt verklaard door het grote aantal gemotiveerde afwijkingen (44). Deze afwijkingen zien vooral op een gebrek aan vrouwen die zich aanmelden voor een functie binnen het bestuur of VO/BO, een gebrek aan voorgedragen vrouwen, voorrang van geschiktheid boven diversiteit of de overtuiging dat het bestuur en het VO/BO in de huidige samenstelling een goede vertegenwoordiging zijn van de deelnemers en gepensioneerden. Sommige fondsen wijken expliciet van de norm af in de vorm van een eigen beleid en geven bijvoorbeeld aan dat de verhouding man/vrouw onder de deelnemers wordt weerspiegeld in de verhouding man/vrouw in het bestuur of het VO/BO (wat in sommige gevallen kan betekenen dat in allebei de organen geen vrouwen zitten). 2 fondsen beloven norm 67 te zullen gaan naleven en 35 fondsen wijken af van de norm zonder dit gemotiveerd te doen.

**Norm 68** In het bestuur, het VO of het BO zitten ten minste één lid boven en één lid onder de veertig jaar.

Voor toepassing van norm 68 is vereist dat zowel in het bestuur als in het VO of BO ten minste een lid boven en een lid onder de veertig jaar zitten. Deze norm staat als het ware los van het eigen diversiteitsbeleid als bedoeld in norm 66. Gelijk aan norm 67, bestaat bij enkele fondsen verwarring over norm 68. Deze kan namelijk op twee manieren geïnterpreteerd worden: 1) in óf het bestuur óf het VO óf het BO moeten minimaal een lid boven en onder de veertig jaar zitten (tekstuele interpretatie) of 2) in zowel het bestuur als het VO of BO moeten minimaal een lid boven en onder de veertig jaar zitten (correcte interpretatie) (zie hierover uitgebreid hoofdstuk 5). Ook bij deze norm is in het onderzoek gekeken naar het waardeoordeel dat het fonds zelf geeft over de naleving, onafhankelijk van de interpretatie van de norm door het fonds. Dit laatste wordt onder meer gerechtvaardigd door het feit dat het fonds soms slechts in een nalevingsoverzicht door middel van vinkjes of kruisjes aangeeft of het de norm toepast, waarbij niet in alle gevallen geverifieerd kan worden of de desbetreffende organen daadwerkelijk de norm toepassen.

Van 60 fondsen is vastgesteld dat zij de norm (expliciet dan wel impliciet) toepassen. Het toepassingspercentage is daarmee 30,5%. Het nalevingspercentage is 65,0%. Het verschil tussen de percentages wordt

verklaard door het grote aantal gemotiveerde afwijkingen (68). Deze afwijkingen zien vooral op een gebrek aan leden onder de 40 jaar die zich aanmelden voor een functie binnen het bestuur of VO/BO, een gebrek aan voorgedragen leden onder de 40 jaar, voorrang van geschiktheid boven diversiteit, de overtuiging dat het bestuur en het VO/BO in de huidige samenstelling een goede vertegenwoordiging zijn van de deelnemers en gepensioneerden of vergrijzing van het deelnemersbestand. Sommige fondsen wijken expliciet van de norm af in de vorm van een eigen beleid (bijvoorbeeld het fonds zoekt mensen onder de 45 in plaats van 40 jaar). 4 fondsen beloven norm 67 te zullen gaan naleven en 65 fondsen wijken af van de norm zonder dit gemotiveerd te doen.

**Norm 69:** Het bestuur, het BO en het intern toezicht houden bij het opstellen van de profielschets rekening met het diversiteitsbeleid. Het VO houdt hier rekening mee bij het opstellen van de competentievisie.

Voor toepassing van norm 69 moet aan een van de twee volgende voorwaarden zijn voldaan: 1) het bestuur, het BO en het intern toezicht houden bij het opstellen van de profielschets rekening met het diversiteitsbeleid of 2) het VO houdt rekening met het diversiteitsbeleid bij het opstellen van de competentievisie. Aan welke voorwaarde moet voldaan zal afhangen van het bestuursmodel van het fonds en of het fonds een BO of een VO heeft.<sup>18</sup>

Van 186 fondsen is vastgesteld dat zij norm 69 (expliciet dan wel impliciet) toepassen. Het toepassingspercentage is daarmee 94,4%. Het nalevingspercentage is 97,5%. Deze percentages liggen hoger dan het toepassings- en nalevingspercentage van norm 66. Dit wordt verklaard door het feit dat – zoals met de commissie is afgestemd – de constatering op grond van de inhoudelijke analyse van rapportagenorm 66 dat een fonds niet beschikt over een diversiteitsbeleid niet is doorgetrokken naar een oordeel over de toepassing van gedragsnorm 69. Als een fonds rapporteert deze gedragsnorm na te leven of niet rapporteert ervan af te wijken, is ervan uitgegaan dat norm 69 wordt toegepast, ongeacht de bevindingen ten aanzien van dat fonds omtrent rapportagenorm 66.

**Norm 70:** Bij de vervulling van een vacature wordt actief gezocht (en/of actief opgeroepen om te zoeken) naar kandidaten die passen in de diversiteitsdoelstellingen. Het bestuur neemt hierover tijdig contact op met degenen die betrokken zijn bij het voordragen of de verkiezing van kandidaten.

Voor toepassing van norm 70 moet eveneens aan twee cumulatieve voorwaarden zijn voldaan: 1) bij de vervulling van een vacature wordt actief gezocht (en/of actief opgeroepen om te zoeken) naar kandidaten die passen in de diversiteitsdoelstellingen en 2) het bestuur neemt hierover tijdig contact op met degenen die betrokken zijn bij het voordragen of de verkiezing van kandidaten.

Van 191 fondsen is vastgesteld dat zij norm 70 (expliciet dan wel impliciet) toepassen. Het toepassingspercentage is daarmee 97,0%. Het nalevingspercentage is 99,0%. Het verschil met de percentages betreffende het diversiteitsbeleid bestaat erin dat het in norm 70 gaat om (al dan niet impliciete) diversiteitsdoelstellingen. Met andere woorden: het kan zijn dat het fonds wel diversiteitsdoelstellingen heeft, maar niet rapporteert over het diversiteitsbeleid. Daarbij is, evenals bij norm 69, sprake van een gedragsnorm, zodat van impliciete toepassing is uitgegaan als het fonds niet expliciet aangeeft af te wijken van de norm.

---

<sup>18</sup> Zie over bestuursmodellen bij pensioenfondsen nader K.H. Boonzaaijer, M.E. Nobel & J.G.C.M. Galle, *Inzicht in de Code Pensioenfondsen. Naleving boekjaar 2016. Standpunten en ervaringen pensioenfondsbestuurders in 2017*, Den Haag: Boom Juridisch 2018, p. 17-18.

**Norm 71:** Het bestuur en het BO toetsen voorgedragen kandidaten mede aan de hand van de diversiteitsdoelstellingen.

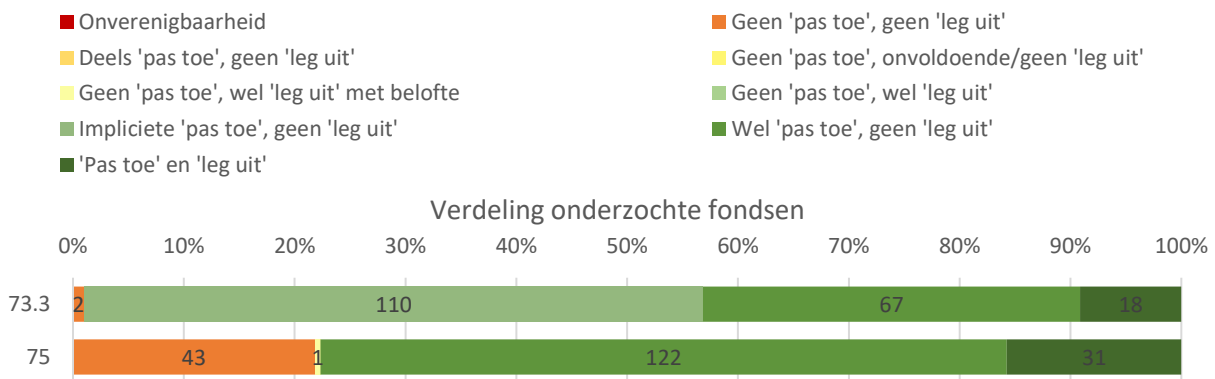
Voor toepassing van norm 71 moeten het bestuur en het BO de voorgedragen kandidaten mede toetsen aan de hand van de diversiteitsdoelstellingen.

Van 191 fondsen is vastgesteld dat zij norm 71 (expliciet dan wel impliciet) toepassen. Het toepassingspercentage is daarmee 97,0%. Het nalevingspercentage is 98,5%. Voor de verklaring voor het verschil met de percentages betreffende het diversiteitsbeleid wordt verwezen naar de toelichting bij norm 69 en 70.

#### 4.4.4 Inrichting en organisatie: Integer handelen

Onder het thema Integer handelen vallen de onderzochte rapportage(sub)norm 73.3 en openbare vastleggingsnorm 75. Zowel de gemiddelde toepassingscore als de gemiddelde nalevingscore is 88,3%. Figuur 11 toont de resultaten ten aanzien van naleving van voornoemde normen.

**Figuur 11 Naleving Integer handelen (norm 73.3 en 75)**



**Norm 73.3** Op het overtreden van de gedragscode staan sancties. Deze staan in de gedragscode.

Voor toepassing van norm 73.3 is vereist dat het fonds in zijn gedragscode sancties heeft opgenomen op het overtreden van die code.

Bij de inhoudelijke analyse van norm 73.3 is naast het jaarrapport ook gekeken naar de gedragscode van het fonds, mits deze gedragscode vrij beschikbaar is op de website van het fonds. Omdat fondsen soms een andere naam gebruiken voor de gedragscode (bijvoorbeeld: 'integriteitscode' of 'gedragsreglement'), is de website van de fondsen integraal doorzocht naar een dergelijk document. Indien de gedragscode niet gevonden kon worden, en fondsen niet rapporteerden af te wijken van norm 73.3, is uitgegaan van impliciete toepassing van de norm. Fondsen is niet gevraagd de documenten aan te leveren.

Van 85 fondsen is vastgesteld dat zij de norm toepassen. 18 van deze fondsen rapporteren hierover ook expliciet in het jaarrapport; de overige 67 fondsen doen dit niet, maar uit de inhoudelijke analyse blijkt dat zij sancties in hun gedragscode hebben opgenomen. Van 110 fondsen wordt impliciete toepassing aangenomen. Deze fondsen rapporteren niet expliciet over toepassing van de norm en hun gedragscode is niet vrij beschikbaar. Het toepassings- en nalevingspercentage liggen hiermee op 99,0%. 2 fondsen wijken niet expliciet af van de norm, maar hebben geen sancties in hun gedragscode opgenomen.

**Norm 75** Een (mede)beleidsbepaler meldt het voornemen een nevenfunctie te aanvaarden of voort te zetten aan de compliance officer. Het maakt hiervoor niet uit of de nevenfunctie betaald of onbetaald is.

In twee gevallen kan sprake zijn van toepassing van norm 75: 1) in een openbare bron (bijvoorbeeld het jaarrapport of de gedragscode) is vastgelegd dat een bestuurder zijn nevenfuncties meldt bij de compliance officer of 2) in een openbare bron is vastgelegd wat de nevenfuncties van een bestuurder zijn. Dit laatste vanuit de gedachte dat de compliance officer hierop toezicht houdt (vergelijk artikel 143 Pw jo. artikelen 18-20 Besluit FTK).

Van 153 fondsen is vastgesteld dat zij norm 75 toepassen. Het toepassings- en nalevingspercentage liggen op 77,7%. 1 fonds doet de belofte een overzicht van de nevenfuncties beschikbaar te stellen. 43 fondsen rapporteren niet over de norm en hebben ook niet (in een openbare bron) een overzicht van de nevenfuncties opgenomen of vastgelegd dat hun bestuurders hun nevenfuncties aan een compliance officer moeten melden.

#### 4.5 Resultaten per grootteklasse

In deze paragraaf wordt de nalevingsanalyse naar grootteklasse weergegeven. Er bestaan vijf grootteklassen, waarbij een fonds wordt ingedeeld op grond van de grootte van de technische voorziening. De technische voorziening staat voor het vermogen dat op basis van voorschriften uit wet- en regelgeving wordt berekend zodat pensioenen ook zoveel mogelijk daadwerkelijk kunnen worden uitgekeerd. De fondsen zijn op basis van hun technische voorziening ingedeeld in de volgende grootteklassen:

- GK1: technische voorziening kleiner dan EUR 100 miljoen;
- GK2: technische voorziening tussen EUR 100 miljoen en EUR 1 miljard;
- GK3: technische voorziening tussen EUR 1 miljard en EUR 5 miljard;
- GK4: technische voorziening tussen EUR 5 miljard en EUR 10 miljard; en
- GK5: technische voorziening groter dan EUR 10 miljard.<sup>19</sup>

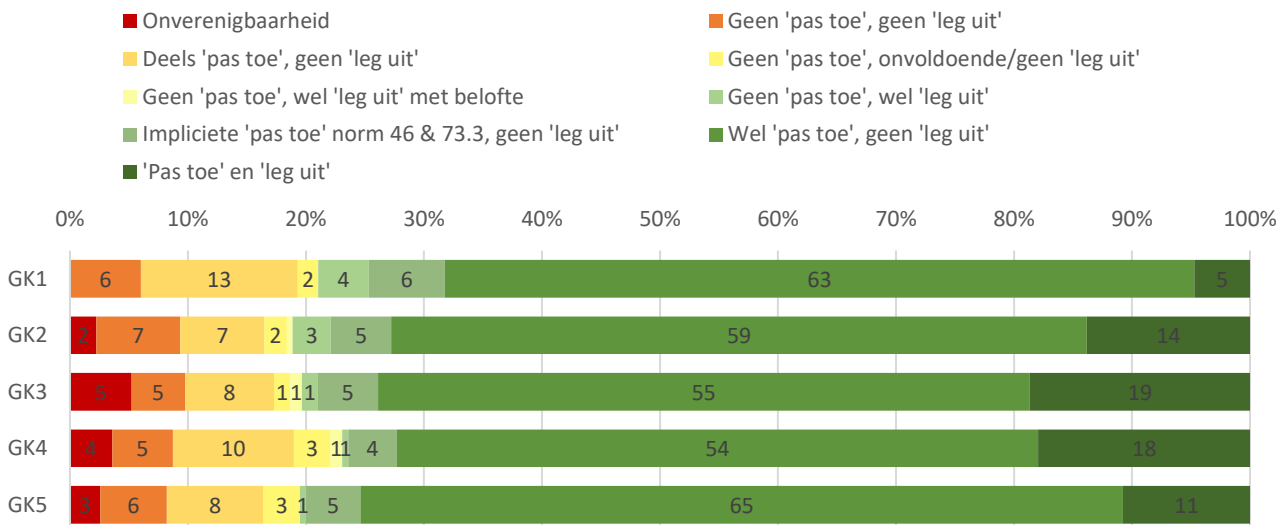
In de analyse is wederom onderscheid gemaakt tussen de verschillende typen normen. Figuur 12 toont de resultaten per grootteklasse van de gemiddelde score van alle rapportagenormen; dit wordt uitgedrukt in percentages. Het gaat hierbij om het percentage rapportagenormen dat binnen een bepaalde grootteklasse al dan niet wordt nageleefd. Een voorbeeld: het getal '5' in het donkergroene balkje bij GK1 in figuur 12 houdt in dat fondsen binnen GK1 5% van de rapportagenormen expliciet rapporteren dat zij die normen toepassen.

Uit figuur 12 volgt dat geen grote verschillen bestaan tussen de verschillende grootteklassen wat betreft naleving van rapportagenormen. Wel valt op dat de categorie 'pas toe' en 'leg uit' het kleinst is voor GK1.

---

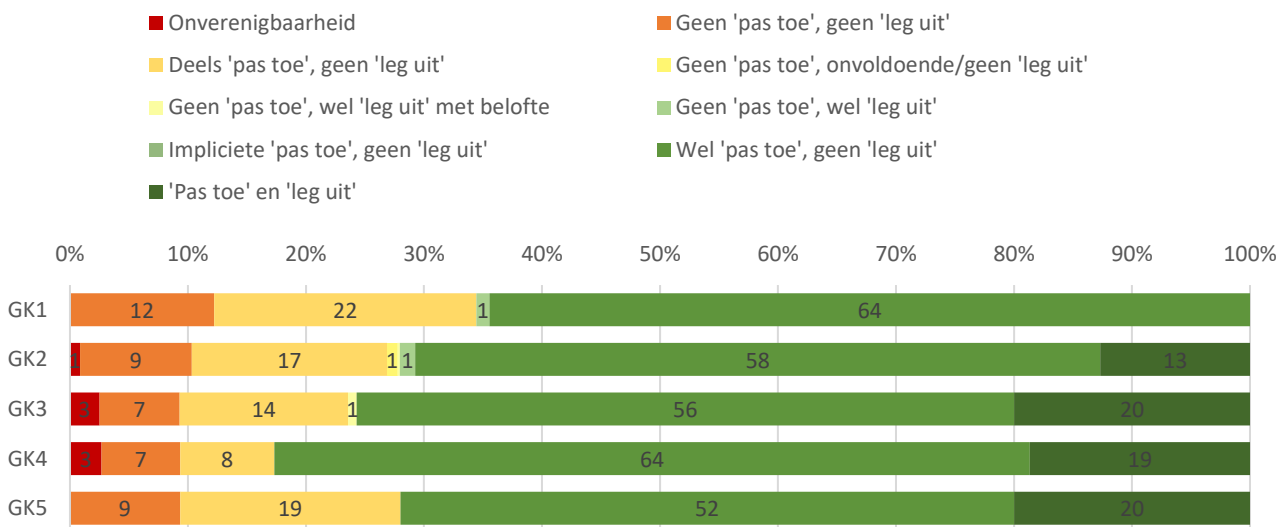
<sup>19</sup> Gelijk aan de indeling in het onderzoek over boekjaar 2016.

**Figuur 12 Procentuele verdeling naleving rapportagenormen per grootteklasse**



Figuur 13 toont de resultaten per grootteklasse van de gemiddelde score van alle openbare vastleggingsnormen; wederom uitgedrukt in percentages. Wat opvalt is dat deze normen over het algemeen iets minder worden nageleefd dan de rapportagenormen.<sup>20</sup> Ook valt op dat sprake is van een stijgende lijn voor wat betreft naleving van GK1 tot en met GK4, waarna een duidelijke terugval is te zien bij GK5.

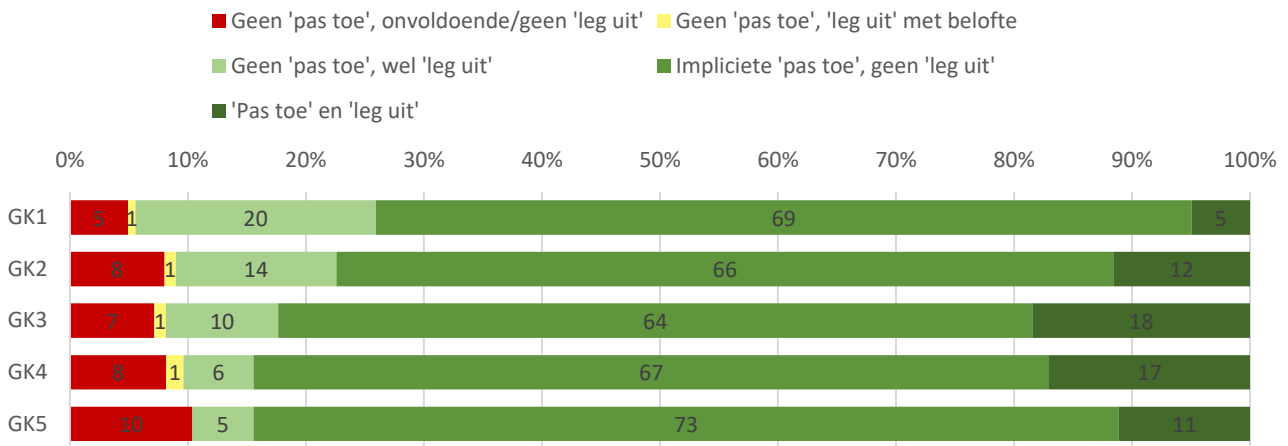
**Figuur 13 Procentuele verdeling naleving openbare vastleggingsnormen per grootteklasse**



Figuur 14 toont de resultaten per grootteklasse van de gemiddelde score van alle onderzochte gedragsnormen en niet-openbare vastleggingsnormen; wederom uitgedrukt in percentages. Opvallend is dat de categorie geen 'pas toe', wel 'leg uit' het grootst is voor GK1. In deze categorie wordt conform de Code gerapporteerd, omdat uitgelegd wordt waarom een bepaalde norm niet wordt toegepast.

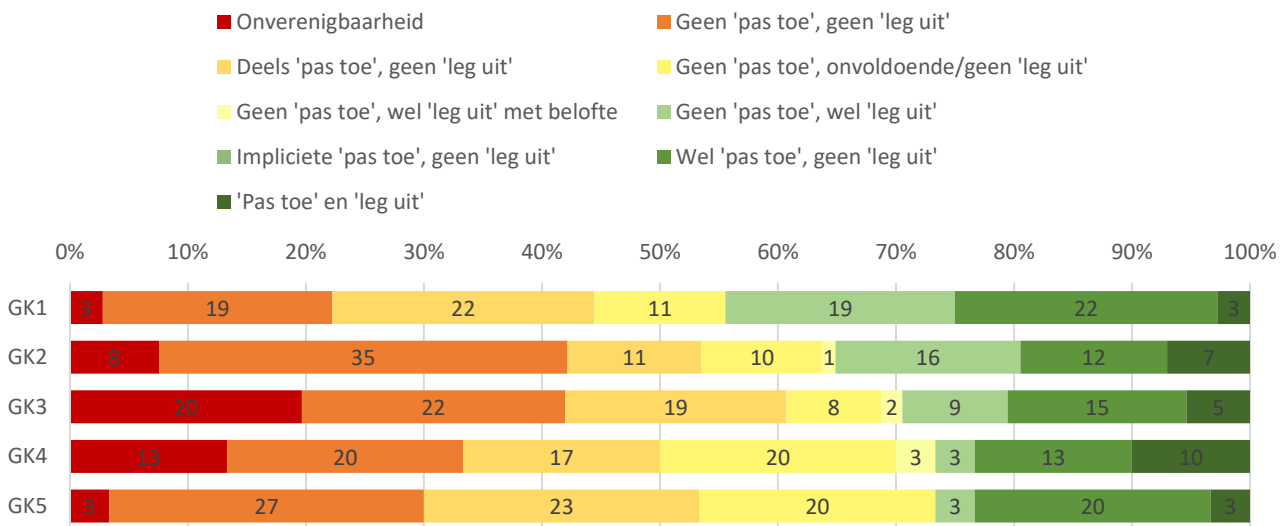
<sup>20</sup> Dit ligt in de lijn der verwachting aangezien de Code bij vastleggingsnormen niets bepaalt over de plaats van vastlegging of dat deze openbaar toegankelijk moet zijn; de vastlegging kan dus soms hebben plaatsgevonden zonder dat dit door de onderzoekers kon worden geconstateerd.

**Figuur 14 Procentuele verdeling naleving gedragsnormen en niet-openbare vastleggingsnormen per grootteklasse**



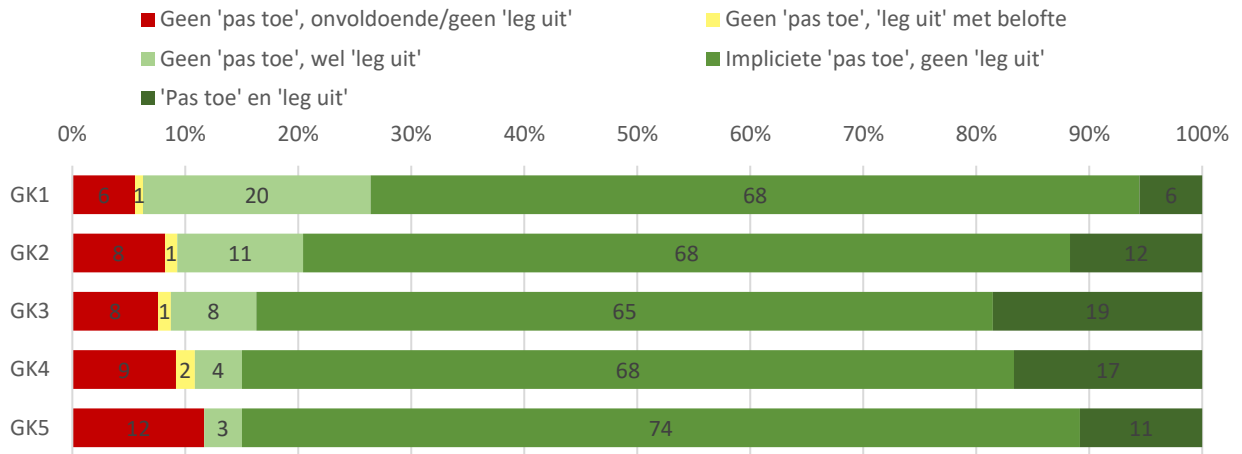
Figuur 15 toont de resultaten per grootteklasse van de gemiddelde scores van norm 66.1 en 66.3 (rapportagenormen binnen het thema Diversiteit); wederom uitgedrukt in percentages. Een diffuus beeld is zichtbaar. Dit wordt mogelijk veroorzaakt door het feit dat slechts gekeken wordt naar twee normen en omdat zowel het toepassings- als het nalevingspercentage van norm 66.1 laag liggen. Opvallend is tevens dat GK1 norm 66.1 en 66.3 het vaakst naleeft, gevolgd door een daling in de naleving van GK1 tot en met GK4. De normen met betrekking tot het diversiteitsbeleid lijken vaker te worden nageleefd door de kleinere fondsen. De mate van naleving binnen GK4 en GK5 is gelijk.

**Figuur 15 Procentuele verdeling naleving rapportagenormen binnen het thema Diversiteit per grootteklasse**



Figuur 16 toont de resultaten per grootteklasse van de gemiddelde scores van norm 67 en 68 (beide gedragsnormen binnen het thema Diversiteit); wederom uitgedrukt in percentages. De normen worden iets vaker nageleefd door de kleine fondsen dan door de grotere fondsen, maar het verschil in naleving tussen GK1 en GK5 betreft slechts ongeveer 6%-punt.

**Figuur 16** Procentuele verdeling naleving gedragsnormen 67 en 68



## 5. Hoofdstuk diversiteit

### 5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt dieper ingegaan op het thema Diversiteit. Paragraaf 5.2 licht toe wat het begrip diversiteit precies inhoudt. Daarbij zal het begrip diversiteit zoals gehanteerd in de Code ook worden uitgelegd. In paragraaf 5.3 wordt een korte samenvatting van de belangrijkste onderzoeksresultaten betreffende het thema Diversiteit gegeven. Daarbij wordt vooral dieper ingegaan op de naleving van norm 66, 67 en 68 en de knelpunten daarbij. In deze paragraaf worden ook de bestaande onduidelijkheden rond het thema Diversiteit aangestipt en in paragraaf 5.4 worden de wijzigingen omtrent het thema Diversiteit in de Code 2018 toegelicht en van commentaar voorzien.

### 5.2 Betekenis van het begrip diversiteit

#### 5.2.1 Diversiteit in het algemeen

Diversiteit binnen de organen van een rechtspersoon, zoals een stichting, kan op verschillende manieren worden ingekleurd. Zo kan worden gedacht aan diversiteit in de verhouding man/vrouw, jong/oud, autochtoon/allochtoon en religieus/niet-religieus. De wetgever heeft zich het belang van diversiteit in de verhouding man/vrouw aangetrokken en trachtte enkele jaren geleden met de Wet bestuur en toezicht meer vrouwen in de top van het bedrijfsleven te krijgen door een adviesquotum in het leven te roepen voor de naamloze vennootschap (hierna: NV) en de besloten vennootschap (hierna: BV). Dit quotum adviseert dat het bestuur en de raad van commissarissen voor minstens dertig procent uit mannen en voor minstens dertig procent uit vrouwen bestaat (zie artikel 2:166/276 BW). De verbetering van de verhouding man/vrouw is nodig, omdat een eenzijdige samenstelling van het bestuur en de raad van commissarissen tot slechtere financiële resultaten leidt en omdat een eenzijdige samenstelling vanuit overwegingen van arbeidsmarktbeleid problematisch is. Niet alleen vanuit emancipatoir oogpunt, maar ook om sociaaleconomische redenen is deze overheidsmaatregel, aldus de bewoordingen van de wetgever, nodig.<sup>21</sup> Bij de inwerkingtreding van de Wet bestuur en toezicht is er reeds op gewezen dat het adviesquotum een tandeloze tijger is en dat sprake is van symboolwetgeving.<sup>22</sup> Dit omdat een duidelijke sanctie voor het niet-naleven van het quotum ontbreekt. De recente evaluatie van de Wet bestuur en toezicht bevestigt dat het adviesquotum het karakter van een tandeloze tijger heeft: het aantal vrouwen in besturen en raden van commissarissen van NV's en BV's is zeer miniem gestegen.<sup>23</sup> Opvallend is dat in andere landen in Europa (maar ook daarbuiten, bijvoorbeeld in Californië),<sup>24</sup> waarin soortgelijke quota van toepassing zijn, de vertegenwoordiging van vrouwen in besturen en raden van commissarissen wél (aanzienlijk) is toegenomen. De belangrijkste reden hiervoor is dat daar een duidelijke sanctie is gesteld op niet-naleving van voornoemde quota (bijvoorbeeld een nietig besluit tot benoeming of zelfs ontbinding van de rechtspersoon).<sup>25</sup> In de

---

<sup>21</sup> *Kamerstukken II* 2009/10, 31 783, nr. 14, 'Wijziging van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met de aanpassing van regels over bestuur en toezicht in naamloze en besloten vennootschappen', p. 3.

<sup>22</sup> M.J. Kroeze, 'Enough room for mediocre men and women', *Ondernemingsrecht* 2013/49, afl. 7, p. 253-254.

<sup>23</sup> Zie voor een samenvatting van het onderzoek met betrekking tot diversiteit H.E. Boschma e.a (red.), 'Evaluatie Wet bestuur en toezicht', *Ondernemingsrecht* 2018/44, afl. 6, paragraaf 4. Zie over de evaluatie met betrekking tot diversiteit tevens C.F. Perquin-Deelen, 'De illusie van diversiteit aan de top', *Ondernemingsrecht* 2018/84, afl. 10-11, p. 481-482 en C.F. Perquin-Deelen, 'Diversiteit op de werkvloer: de recente cijfers', *Ondernemingsrecht* 2018/108, afl. 14, p. 631-633.

<sup>24</sup> Zie 'Californië eist als eerste meer vrouwelijke bestuurders' in het *Financieel Dagblad* van 1 oktober 2018. Zie voor de relevante wetgeving Senate Bill No. 826 van 1 oktober 2018.

<sup>25</sup> Zie hierover uitgebreid M.L. Lennarts, S.A. Kruisinga en L.A.J. Senden, 'Vrouwen naar de top - Van symboolwetgeving naar een aanpak die wél werkt. Een rechtsvergelijkende beschouwing over de vraag hoe m/v-diversiteit kan worden gerealiseerd in de top van het Nederlandse bedrijfsleven', *NJB* 2016/1035, p. 1470-1479.



Code zijn, gezien de aard van het ‘pas-toe-of-leg-uit’-principe ook geen sancties gesteld op de niet-naleving van de diversiteitsnormen (norm 67 en 68).

### 5.2.2 Diversiteit in de Code

Hiervoor is diversiteit vooral benaderd vanuit het perspectief dat sprake moet zijn van een juiste balans in de verhouding mannen en vrouwen binnen de organen van een rechtspersoon. De Code benadert diversiteit vanuit een breder perspectief. Het thema Diversiteit bestaat uit norm 65 tot en met 71. Norm 67 en 68 schrijven voor dat in zowel het bestuur als in het VO/BO ten minste een man en een vrouw moeten zitten respectievelijk dat in zowel het bestuur als in het VO/BO ten minste een persoon onder de veertig jaar en een persoon boven de veertig jaar moeten zitten. Norm 66 vereist dat het bestuur een diversiteitsbeleid heeft met concrete stappen en termijnen om de gewenste diversiteit binnen de fondsorganen te bereiken. Tevens bepaalt norm 66 dat jaarlijks beoordeeld moet worden of de gewenste diversiteit is bereikt. Norm 66 enerzijds en norm 67 en 68 anderzijds zijn niet aan elkaar verbonden, in die zin dat het diversiteitsbeleid niet gericht hoeft te zijn op naleving van norm 67 en 68. Dit roept vragen op, die in paragraaf 5.3 worden beschreven. Ten slotte wordt hier gewezen op de door de wetgever recent geuite wens dat het bestuur en het VO/BO van de fondsen diverser worden samengesteld en dat hij dat zal stimuleren.<sup>26</sup> Uit de recente evaluatie van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen blijkt in ieder geval een nog immer bestaand knelpunt ten aanzien van de diversiteit in de pensioensector.<sup>27</sup> Overigens volgt niet alleen uit de Code dat pensioenfondsen over hun diversiteit moeten rapporteren, maar ook uit artikel 107 Pw.

## 5.3 Resultaten binnen het thema Diversiteit

### 5.3.1 Algemene resultaten binnen het thema Diversiteit

In tabel 1 worden de toepassings- en nalevingspercentages op basis van de jaarrapporten van 2016 en 2017 van de normen binnen het thema Diversiteit gegeven.

**Tabel 1 Toepassings- en nalevingspercentages binnen het thema Diversiteit (2016 en 2017)**

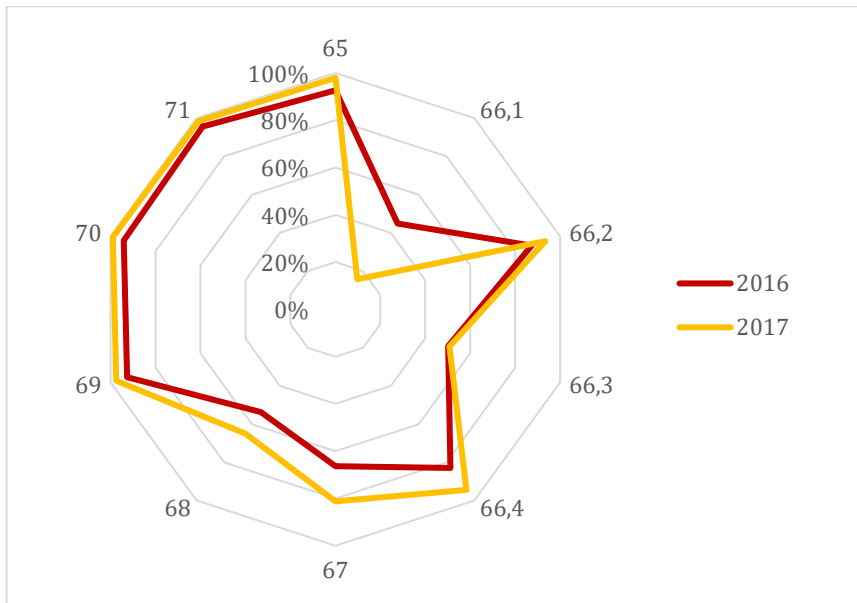
Norm	Toepassings- percentage 2016	Toepassings- percentage 2017	Nalevings- percentage 2016	Nalevings- percentage 2017
65	88,3%	94,9%	92,7%	97,5%
66.1	28,8%	1,0%	44,9%	15,7%
66.2	73,2%	86,8%	87,3%	93,4%
66.3	41,0%	41,1%	50,2%	51,3%
66.4	74,1%	89,9%	82,9%	94,4%
67	54,6%	58,9%	66,3%	81,2%
68	38,0%	30,5%	53,7%	65,0%
69	88,3%	94,4%	92,7%	97,5%
70	91,2%	97,0%	91,2%	99,0%
71	92,7%	97,0%	92,7%	98,5%

Om de nalevingspercentages binnen het thema Diversiteit over het boekjaar 2016 en 2017 te visualiseren, is in figuur 1 een spindigram opgenomen.

<sup>26</sup> *Kamerstukken II* 2017/18, 32 043 (in het bijzonder nrs. 405, 411 en 421) en *Kamerstukken I* 2017/18, L. Zie hierover uitgebreid K.H. Boonzaaijer en M.E. de Ruijter-Nobel, ‘Herziening Code Pensioenfondsen’, *TVP* 2018/39, afl. 5, p. 21.

<sup>27</sup> Regioplan, *Evaluatie Wet versterking bestuur pensioenfondsen*, Amsterdam, 16 februari 2018, p. 76.

**Figuur 1 Nalevingspercentages binnen het thema Diversiteit (2016 en 2017)**



Opvallend is dat het toepassings- en nalevingspercentage van norm 66.1 significant zijn gedaald. De verklaring hiervoor is dat dit jaar nadrukkelijk is getoetst of over de termijn waarbinnen de gewenste diversiteit moet zijn gerealiseerd, is gerapporteerd. Ook is het toepassingspercentage van norm 68 sterk gedaald, hoewel het nalevingspercentage is gestegen. Dit laatste wordt verklaard door het hogere aantal gemotiveerde afwijkingen voor toepassing van deze norm. Kennelijk zijn fondsen die deze gedragsnorm niet toepassen, dit vaker gaan toelichten waarmee zij voldoen aan het 'pas-toe-of-leg-uit'-beginsel. De toepassings- en nalevingspercentages van de overige normen binnen het thema Diversiteit (behoudens het nalevingspercentage van norm 69) zijn verbeterd.

Toepassing en naleving van norm 66.1, 66.3, 67 en 68 over het boekjaar 2017 zullen hierna nader worden beschreven. De toepassings- en nalevingspercentages van die normen zijn namelijk significant lager dan de overige diversiteitsnormen. Daarbij betreffen de overige normen gedragsnormen, zodat wordt uitgegaan van impliciete toepassing indien het fonds niet expliciet over de norm rapporteert. In paragraaf 5.3.2 zal worden ingegaan op de vraag of de beloften die in 2016 ten aanzien van deze normen zijn gedaan, zijn waargemaakt.

### 5.3.2 Analyse norm 66.1 en 66.3

#### *Algemeen kader*

Volledigheidshalve worden norm 66.1 en 66.3 hier herhaald:

**Norm 66.1** Het bestuur stelt – in overleg met het desbetreffende orgaan – concrete stappen vast om te bevorderen dat fondsorganen divers worden samengesteld. Ook geeft het bestuur aan hoe en binnen welke termijn het van plan is om de gewenste diversiteit in leeftijd en geslacht te realiseren.

**Norm 66.3:** Jaarlijks beoordeelt het bestuur in hoeverre de gestelde doelen zijn gehaald.

Tevens volgt hier (het relevante deel van) de toelichting uit de Code bij norm 66:

*'Het diversiteitsbeleid krijgt vorm als een groeimodel, waarin het bestuur concrete doelen stelt die binnen haalbare termijnen bereikt kunnen worden. [...] Een jaarlijkse beoordeling is nodig, omdat de Pensioenwet*

voorschrijft dat het bestuur hierover rapporteert in het jaarverslag. Daarnaast is wenselijk dat het bestuur de doelstellingen en (effectiviteit van) de ingezette middelen ook evalueert over een langere termijn.'

### *Doel van de norm*

Van toepassing van norm 66.1 is sprake als het fonds een eigen diversiteitsbeleid heeft, waarin concrete stappen staan om de gewenste diversiteit te bereiken binnen een bepaalde termijn.<sup>28</sup> Voor norm 66.3 betekent dit dat het fonds beoordeelt of de eigen doelstellingen in het kader van diversiteit zijn behaald. Let wel, het is niet afdoende als enkel wordt gekeken of norm 67 en 68 worden toegepast (behalve als de inhoud van deze normen door het fonds zijn overgenomen als de door het fonds gewenste mate van diversiteit).

De drie meest voorkomende (gecombineerde) oorzaken waarom het fonds norm 66.1 niet toepast zijn: 1) er is geen *eigen* diversiteitsbeleid, 2) er is geen beleid, maar er wordt slechts naar diversiteit 'gestreefd' en 3) de termijn waarbinnen de gewenste diversiteit gerealiseerd moet worden ontbreekt. Het is hierbij van belang aan te geven dat het ook niet voor alle fondsen duidelijk is dat over de termijn moet worden gerapporteerd. Zo stelt een fonds expliciet norm 66 toe te passen omdat het een diversiteitsbeleid heeft vastgesteld, terwijl rapportage over de gestelde termijn ontbreekt (waardoor het fonds de norm toch niet toepast). Met betrekking tot het diversiteitsbeleid en het doel van norm 66 kunnen drie vragen worden gesteld.

De eerste vraag die kan worden gesteld, is wat de Code precies van de fondsen verlangt. Enerzijds kan de Code beogen dat de fondsen de (absolute) voorschriften van norm 67 en 68 naleven en/of nastreven door middel van een diversiteitsbeleid; anderzijds kan de Code beogen dat de fondsen een eigen diversiteitsbeleid hebben, los van norm 67 en 68. Indien de Code wil bereiken dat de fondsen norm 67 en 68 naleven, zou norm 66 gewijzigd moeten worden in die zin dat beleid wordt opgesteld om (in ieder geval) norm 67 en 68 te toe te passen. Uit de inhoudelijke analyse is gebleken dat een aantal fondsen meent norm 66 toe te passen omdat hun beleid er (onder andere) op is gericht minimaal een persoon boven de 45 en een persoon onder de 45 jaar in het bestuur en/of het VO/BO te hebben; dit vanwege het vergrijsde deelnemersbestand. Hoewel hierin ook een gemotiveerde afwijking van norm 68 zit, blijft de vraag staan waar het fonds precies aan moet voldoen. De Code 2018 verwoordt een en ander duidelijker (zie ook paragraaf 5.3.3): deze voegt norm 66, 67 en 68 samen en stelt dat een stappenplan moet worden opgesteld om ervoor te zorgen dat zowel in het bestuur als in het VO/BO minstens een man en een vrouw en minstens een persoon onder en een persoon boven de veertig jaar zitten.

De tweede vraag die gesteld kan worden, is of nog wel een diversiteitsbeleid opgesteld moet worden ingeval het fonds norm 67 en 68 reeds toepast. Uit de inhoudelijke analyse is bijvoorbeeld gebleken dat een fonds expliciet aangaf als een van de weinige fondsen alle normen op het gebied van diversiteit (daarmee bedoelt het: norm 67 en 68) toe te passen, maar dat een expliciet diversiteitsbeleid daarvoor ontbrak. Daarom heeft het, voor de vorm, een diversiteitsbeleid opgesteld, met als doel de minima van norm 67 en 68 na te leven. Overigens gaven meer fondsen aan geen diversiteitsbeleid te hebben omdat zij norm 67 en 68 reeds toepassen.

De derde en tevens laatste vraag die kan worden gesteld, is of het hebben van een diversiteitsbeleid niet in strijd is met nationale, Europese en internationale wetgeving in het kader van gelijke behandeling.<sup>29</sup> In dat

---

<sup>28</sup> Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen (2018), *Verdere stappen zetten, Rapportage Naleving Code Pensioenfondsen over 2016/2017*, p. 12.

<sup>29</sup> H.E. Boschma e.a (red.), 'Evaluatie Wet bestuur en toezicht', *Ondernemingsrecht* 2018/44, afl. 6, paragraaf 4.2-4.3.

kader kan gedacht worden aan de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, Richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep en het Internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten. Het antwoord op deze vraag valt echter buiten het bestek van dit onderzoek. Binnen dit kader viel tijdens de inhoudelijke analyse wel op dat een pensioenfonds aangaf te willen voorkomen dat de beeldvorming ontstaat dat iemand in een orgaan is opgenomen omdat die persoon bijvoorbeeld een bepaald geslacht of bepaalde leeftijd heeft.

### 5.3.3 Analyse norm 67 en 68

#### *Toepassing van norm 67 en 68*

Aangezien de gemotiveerde afwijkingen voor norm 67 en 68 grotendeels gelijk zijn, worden deze normen hier samen behandeld. Volledigheidshalve worden zij hier herhaald:

**Norm 67:** In het bestuur, het VO of het BO zitten ten minste één man en één vrouw.

**Norm 68** In het bestuur, het VO of het BO zitten ten minste één lid boven en één lid onder de veertig jaar.

Norm 67 en 68 zijn gedragsnormen. Als gevolg hiervan wordt impliciete toepassing aangenomen indien niet over de normen wordt gerapporteerd. Let wel – zoals met de commissie is afgestemd – is niet naar de daadwerkelijke samenstelling van het bestuur en het VO/BO gekeken.

In paragraaf 4.4.3 is reeds opgemerkt dat norm 67 en 68 op twee manieren geïnterpreteerd kunnen worden. Enerzijds langs de tekstuele interpretatie, anderzijds langs de correcte interpretatie. Volgens de tekstuele interpretatie, waarbij de tekst letterlijk wordt geïnterpreteerd, dienen in het bestuur óf het VO óf het BO een man en een vrouw respectievelijk een lid onder en een lid boven de veertig jaar te zitten. Volgens de correcte interpretatie, die uitgaat van de daadwerkelijke bedoeling van de norm, dienen *zowel* in het bestuur *als* in het VO/BO een man en een vrouw respectievelijk een lid onder en een lid boven de veertig jaar te zitten. Dat deze interpretatie de correcte is, volgt duidelijk uit norm 33 van de Code 2018. Uit de inhoudelijke analyse blijkt dat het bestaan van twee mogelijke interpretaties van norm 67 en 68 ook bij de fondsen leidt tot verwarring. Sommige fondsen rapporteren namelijk expliciet de norm(en) toe te passen, maar uit hun uitleg blijkt dat zij daarvan uitgaan omdat ófwel in het bestuur ófwel in het VO/BO een man en een vrouw respectievelijk een lid onder en boven de veertig jaar zitten. Hierna volgen drie voorbeelden (voorbeeld 1, 2 en 3) uit de jaarrapporten van de fondsen waarin het fonds zegt norm 67 en/of 68 toe te passen, maar waar alleen is gekeken naar de samenstelling van het bestuur. Het VO/BO wordt daarbij buiten beschouwing gelaten. Deze fondsen zijn mogelijk uitgegaan van de tekstuele interpretatie. Volledigheidshalve is van deze fondsen gecontroleerd of het VO/BO voldoet aan norm 67 en/of 68. Dat is voor deze fondsen niet het geval.

### Voorbeeld 1 Tekstuele interpretatie

*'Diversiteit (normen 66-68)*

*Het bestuur heeft nog geen diversiteitsbeleid met stappenplan vastgesteld voor de gewenste samenstelling naar leeftijd en geslacht van de organen van het fonds. Hierdoor voldoet het pensioenfonds niet aan norm 66. Het bestuur hecht waarde aan kennis en competenties en inbreng uit verschillende invalshoeken. Ook representativiteit is voor het bestuur een belangrijk aspect. Het fonds voldoet wel aan norm 67 (ten minste één vrouw) en met de benoeming van de heer [X] ook aan norm 68 (ten minste één bestuurslid jonger dan 40 jaar).*

### Voorbeeld 2 Tekstuele interpretatie

*'De Code Pensioenfonds wil dat het bestuur, de commissies en de andere organen divers van samenstelling zijn. Er moeten mensen met verschillende kennis en competenties in zitten. Er moeten mannen en vrouwen en jonge en oudere mensen in zitten. Aan dat laatste voorschrift voldoen wij niet helemaal. Want we hebben geen bestuurslid dat jonger is dan 40 jaar. Ons bestuur bestaat nu uit vijf mannen en drie vrouwen. Het jongste bestuurslid is 45 jaar. Onze raad van toezicht bestaat uit een vrouw en twee mannen.'*

### Voorbeeld 3 Tekstuele interpretatie

*'Het pensioenfonds streeft ernaar de Code proactief na te leven. Het bestuur heeft in februari 2016 vastgesteld dat met uitzondering van het diversiteitsbeleid de normen uit de Code worden nageleefd. Ten aanzien van de diversiteit wordt niet geheel voldaan aan de norm. Op dit moment heeft er een vrouw zitting in het bestuur, maar is er geen lid onder de veertig jaar. Bij de invulling van vacante zetels wordt rekening gehouden met de eisen van diversiteit. Geschiktheid en passendheid gaan naar het oordeel van het bestuur boven de eis van diversiteit.'*

Daarentegen gaat het grootste deel van de fondsen uit van de correcte interpretatie. De onderstaande drie voorbeelden geven dit goed weer.

### Voorbeeld 4 Correcte interpretatie

*'Volgens norm 68 dient zowel in het bestuur als in het VO minimaal één lid jonger dan 40 jaar zitting te hebben.'*

### Voorbeeld 5 Correcte interpretatie

*'Zo wordt een diversiteitsbeleid en -doelstellingen aanbevolen (paragrafen 66, 70 en 71) en dienen in bestuur en Verantwoordingsorgaan tenminste één man en één vrouw te zitten (paragraaf 67).'*

### Voorbeeld 6 Correcte interpretatie

*'Norm 67*

*In het bestuur en het VO zitten ten minste één man en één vrouw.*

*In het bestuur zitten 4 mannen en 2 vrouwen. In het VO zitten 3 mannen (en geen vrouw).'*

### *Gemotiveerde afwijkingen van norm 67 en 68*

Het verschil in toepassing en naleving bij norm 67 en 68 is 22,3% respectievelijk 34,5%. De volgende vijf gemotiveerde afwijkingen komen het meest voor: 1) een gebrek aan vrouwen en/of personen onder de

veertig jaar die zich aanmelden voor een functie in het bestuur en/of het VO/BO, 2) een gebrek aan voorgedragen vrouwen en/of personen onder de veertig jaar voor het VO/BO, 3) de voorrang van geschiktheid boven diversiteit, 4) de overtuiging dat het bestuur en het VO/BO in de huidige samenstelling reeds een goede vertegenwoordiging zijn van de deelnemers en gepensioneerden en 5) (ten aanzien van norm 68) vergrijzing van het deelnemersbestand. Zie over de gemotiveerde afwijkingen uitgebreider paragraaf 4.4.3.

Hier wordt geen waardeoordeel gegeven over de gemotiveerde afwijkingen (1), (3) en (4). Wel wordt erop gewezen dat het bestuur, zo volgt uit de toelichting bij norm 65, 'diversiteit in de samenstelling van de organen krachtig [moet] nastreven' en dat uit de toelichting bij norm 66 volgt dat 'het diversiteitsbeleid [vorm krijgt] als een groeimodel'. Hieruit kan worden afgeleid dat het voor het bestuur een serieuze taak is om te bewerkstelligen dat het fonds norm 67 en 68 toepast. Anderzijds volgt uit de toelichting bij norm 65 dat 'het belangrijk [is] dat bij de samenstelling van de organen rekening wordt gehouden met de opbouw van het deelnemersbestand' en dat 'het van groot belang [is] dat de deelnemers en pensioengerechtigden zich vertegenwoordigd weten in de organen van het fonds'. Hieruit zou kunnen worden afgeleid dat het fonds vooral een duidelijk *eigen* diversiteitsbeleid heeft en dat daarom bij sommige fondsen, waarin alleen mannen vertegenwoordigd zijn, geen vrouwen in het bestuur en/of het VO/BO zitten. Dit past in het kader van gemotiveerde afwijking (5). Zie ook paragraaf 4.4.3 hierboven.

Ten aanzien van gemotiveerde afwijking (2) wordt hier nog opgemerkt dat de zorg voor het toepassen van norm 67 en 68 gemakkelijk geëxternaliseerd kan worden door de verantwoordelijkheid daarvoor te leggen bij de voordragende partijen en benoemende partijen (bijvoorbeeld de werkgeversorganisatie). Ten slotte uit een fonds in het jaarrapport expliciete kritiek op de normen binnen het thema Diversiteit. Zie voorbeeld 7. Dit fonds stelt dat norm 68 slechts van toepassing zou moeten zijn op besturen die zijn samengesteld uit belanghebbenden. Besturen die uitsluitend worden samengesteld uit professionals zouden niet gebonden moeten zijn aan minimumvereisten betreffende diversiteit.

### Voorbeeld 7 Kritiek op norm 68

*'Ten aanzien van de vertegenwoordiging van jongeren in het bestuur is het bestuur van mening dat [de Code Pensioenfondsen] uitsluitend van toepassing zou moeten zijn op besturen, die samengesteld worden vanuit belanghebbenden. In een model met uitsluitend onafhankelijke professionals, zoals [ons pensioenfonds] dat hanteert, zou leeftijd geen criterium moeten zijn.'*

### *Beloften diversiteit algemeen*

In de jaarrapporten over 2016 is een aantal beloften gedaan ten aanzien van de hierboven beschreven normen. Het percentage beloften, alsmede het percentage gemotiveerde afwijkingen, van de fondsen per norm wordt weergegeven in tabel 2.

**Tabel 2 Percentage beloften en gemotiveerde afwijkingen van de normen 66.1, 66.3, 67 en 68**

Norm	Beloften 2016	Beloften 2017	Gemotiveerde afwijkingen 2016	Gemotiveerde afwijkingen 2017
66.1	4,9%	1,5%	16,1%	14,7%
66.3	1,5%	1,0%	9,3%	9,6%
67	9,3%	1,0%	11,7%	22,3%
68	9,8%	2,0%	15,6%	34,5%

Hoewel met deze beloften niet is toegezegd dat in 2017 aan bovenstaande normen wordt voldaan, kan wel gekeken worden of sprake is van verbetering van de toepassings- en nalevingspercentages van deze normen. In herinnering wordt geroepen dat een belofte wordt gedaan tot het naleven van een bepaalde norm;

indien sprake is van een verhoogd nalevingspercentage (bijvoorbeeld door een verhoogd aantal gemotiveerde afwijkingen) duidt dit op de realisatie van een aantal beloften. Opgemerkt moet worden dat de onderzoekspopulatie van 2016 en 2017 niet geheel gelijk zijn, waardoor gekeken is naar toepassing en naleving van de norm in algemene zin en niet specifiek per fonds. Tabel 3 geeft de toepassings- en nalevingspercentages van de hierboven aangegeven normen verkort weer.

**Tabel 3 Toepassings- en nalevingspercentages van de normen 66.1, 66.3, 67 en 68**

Norm	Toepassingspercentage 2016	Toepassingspercentage 2017	Nalevingspercentage 2016	Nalevingspercentage 2017
66.1	28,8%	1,0%	44,9%	15,7%
66.3	41,0%	41,1%	50,2%	51,3%
67	54,6%	58,9%	66,3%	81,2%
68	38,0%	30,5%	53,7%	65,0%

Het is moeilijk te zeggen of ten aanzien van norm 66.1 een aantal beloften uit 2016 is waargemaakt. Het gedaalde percentage gemotiveerde afwijkingen (van 16,1% naar 14,7%, zie tabel 2) en percentage beloften (4,9% naar 1,5%, zie tabel 2) zou kunnen doen vermoeden dat dit het geval is (zie voor een totaaloverzicht van de vergelijking van de percentages in hoofdstuk 7). Opvallend is verder dat het toepassings- en het nalevingspercentage van norm 66.1 significant zijn gedaald. Dit wordt grotendeels veroorzaakt door het niet noemen van de termijn waarbinnen de gewenste diversiteit moet worden gerealiseerd (zie paragraaf 5.3.1). Bij een toepassingspercentage van 1,0% is niet aannemelijk dat de beloften in de jaarrapporten over 2016 zijn waargemaakt.

Het toepassings- en het nalevingspercentage van norm 66.3 zijn wel gestegen, wat zou kunnen duiden op een aantal gerealiseerde beloften ten aanzien van deze norm. Daarbij wordt opgemerkt dat naleving van deze norm vooral bestaat uit een gestegen percentage gemotiveerde afwijkingen (waarmee sprake is van naleving). De gemotiveerde afwijkingen zien in alle gevallen op het ontbreken van een diversiteitsbeleid (norm 66.1; zie ook paragraaf 5.3.1). De lagere toepassings- en nalevingspercentages bij norm 66.1 worden grotendeels veroorzaakt door het ontbreken van de termijn ten aanzien van die norm; dit staat los van het rapporteren over het al dan niet behalen van de doelstellingen op grond van norm 66.3.

Het toepassingspercentage van norm 67 is met enkele procentpunten gestegen. Hoewel slechts is gekeken naar de rapportage over deze norm, duidt dit op een mogelijke stijging van het aantal vrouwen in het bestuur en/of het VO/BO, waardoor een aantal beloften uit 2016 in 2017 is gerealiseerd. Daarbij moet echter in het oog worden gehouden dat sprake is van een gedragsnorm, zodat impliciete toepassing wordt aangenomen als niet wordt gerapporteerd over toepassing van de norm. Het beeld kan dus vertekend zijn. Het nalevingspercentage van norm 67 is ook gestegen. Dit is vooral het gevolg van het gestegen aantal gemotiveerde afwijkingen (van 11,7% naar 22,3%). Ook dit duidt mogelijk op de realisatie van een aantal beloften.

Het toepassingspercentage van norm 68 is aanzienlijk gedaald. Het nalevingspercentage is echter flink gestegen. Enerzijds duidt dit op een daling van het aantal leden onder de veertig jaar in het bestuur en het VO/BO, anderzijds wordt in meer gevallen gemotiveerd afgeweken van de norm (van 15,6% naar 34,5%). Een mogelijke verklaring voor deze daling en stijging kan gevonden worden in het bereiken van de leden in het bestuur en het VO/BO van de leeftijd van veertig jaar (dit wordt door enkele fondsen ook als motivering voor de afwijking gegeven).

### *Beloften diversiteit norm 67 en 68*

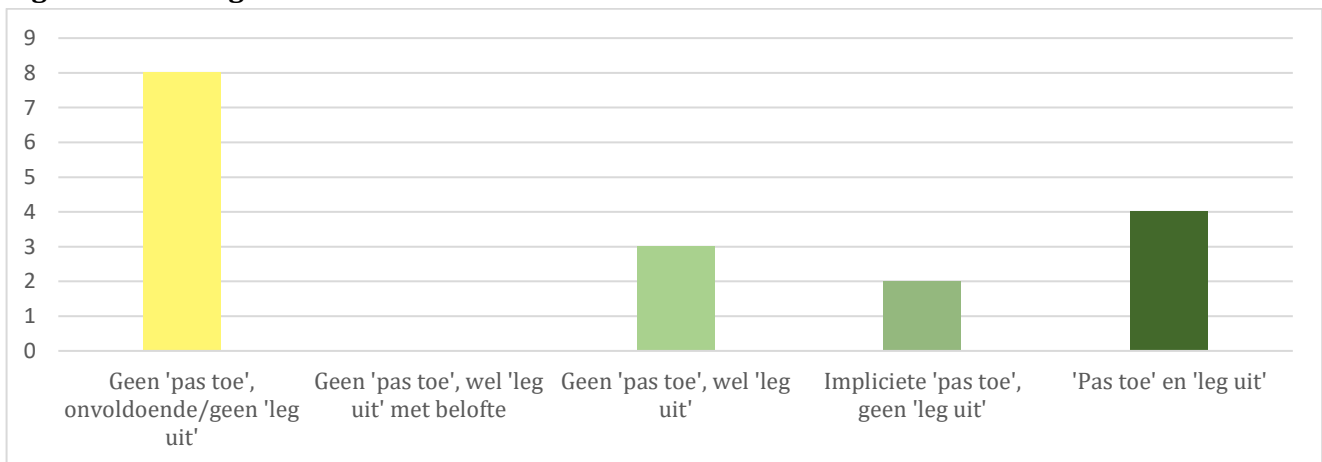
In het boekjaar 2016 is door negentien respectievelijk twintig fondsen de belofte uitgesproken norm 67 respectievelijk norm 68 toe te passen.<sup>30</sup> In dit onderzoek hebben we gekeken naar wat van deze beloften terecht is gekomen. Twee fondsen die in 2016 beloofden norm 67 toe te passen maken geen onderdeel meer uit van de onderzoekspopulatie van het onderzoek naar boekjaar 2017; deze fondsen worden daarom buiten beschouwing gelaten. Met betrekking tot de beloften ten aanzien van toepassing van norm 68 is geen sprake van veranderingen in de onderzoekspopulatie. In tabel 4 wordt een overzicht gegeven van de nalevingscategorieën waarin de hiervoor genoemde fondsen in het boekjaar 2017 ten aanzien van norm 67 (zeventien fondsen) en 68 (twintig fondsen) terecht zijn gekomen. Deze tabel laat een diffuus beeld zien: een deel van de fondsen past norm 67 en/of 68 inmiddels toe of leeft het 'pas-toe-of-leg-uit'-beginsel na door middel van een gemotiveerde afwijking, terwijl andere fondsen zonder of met een onvoldoende uitleg afwijken.

**Tabel 4 Nalevingsoverzicht 2017 van fondsen met belofte in 2017 ten aanzien van norm 67 en 68**

	Geen 'pas toe', onvoldoende/geen 'leg uit'	Geen 'pas toe', wel 'leg uit' met belofte	Geen 'pas toe', wel 'leg uit'	Impliciete 'pas toe', geen 'leg uit'	'Pas toe' en 'leg uit'
<b>Norm 67</b>	8	0	3	2	4
<b>Norm 68</b>	13	1	4	0	2

In figuur 2 is een overzicht opgenomen dat toont in welke nalevingscategorie de fondsen vallen die ten aanzien van norm 67 in het boekjaar 2016 een belofte deden. Opvallend is dat het grootste deel van de fondsen aangeeft de norm niet toe te passen, terwijl een gemotiveerde afwijking daarvoor ontbreekt. Drie fondsen wijken gemotiveerd af van de norm (bijvoorbeeld omdat de continuïteit van het bestuur voorop wordt gesteld). Daarnaast wordt bij twee fondsen impliciete toepassing verondersteld (omdat zij niet expliciet over de norm rapporteren). Vier fondsen rapporteren expliciet de norm toe te passen en leggen ook uit hoe zij die norm toepassen.

**Figuur 2 Nalevingsoverzicht 2017 van fondsen met belofte in 2016 ten aanzien van norm 67**

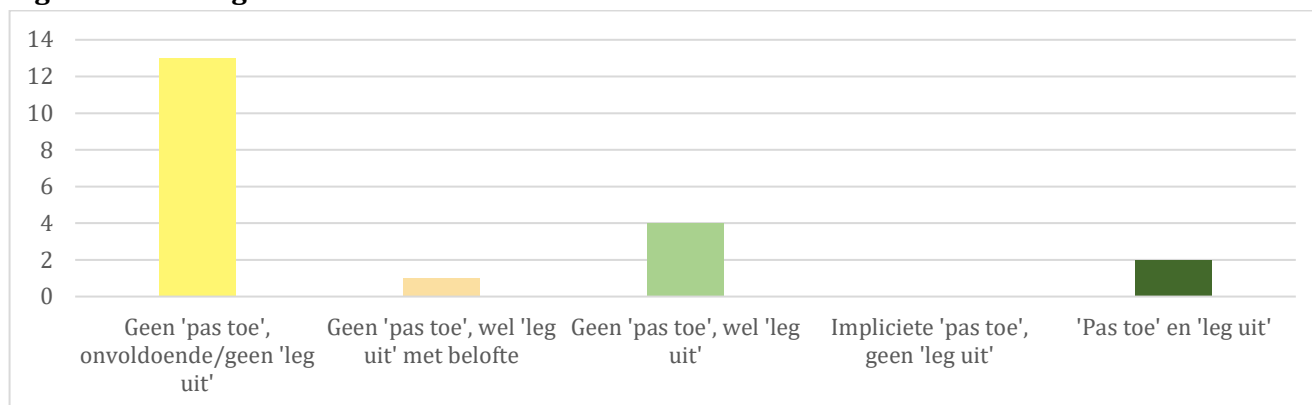


<sup>30</sup> K.H. Boonzaaijer, M.E. Nobel en J.G.C.M. Galle, *Inzicht in de Code Pensioenfondsen. Naleving boekjaar 2016. Standpunten en ervaringen pensioenfondsbestuurders in 2017*, Den Haag: Boomjuridisch 2018, p. 59-61.



In figuur 3 is een overzicht opgenomen dat toont in welke nalevingscategorie de fondsen vallen die ten aanzien van norm 68 in het boekjaar 2016 een belofte deden. Ook hier geeft het grootste deel van de fondsen aan de norm niet toe te passen, zonder daar een gemotiveerde afwijking voor te geven. Er is nog één fonds dat belooft de norm toe te zullen passen (namelijk na het einde van de zittingstermijnen van het huidige bestuur). Vier fondsen passen die de norm niet toe, maar geven hier een gemotiveerde afwijking voor (bijvoorbeeld als gevolg van de opbouw van het deelnemersbestand). Twee fondsen passen de norm toe en leggen ook uit hoe zij die norm toepassen.

**Figuur 3 Nalevingsoverzicht 2017 van fondsen met belofte in 2016 ten aanzien van norm 68**



## 5.4 Het thema Diversiteit in de Code 2018

### 5.4.1 Inleiding

Op 3 oktober 2018 is in de Staatscourant de Code 2018 gepubliceerd.<sup>31</sup> Hoewel de Code 2018 inhoudelijk niet wezenlijk verschilt van de Code, zijn wel enkele aanpassingen gedaan ten aanzien van het thema Diversiteit.<sup>32</sup> Voor een uitgebreide beschrijving van de wijzigingen wordt verwezen naar hoofdstuk 8. Hier zullen de wijzigingen ten aanzien van het thema Diversiteit worden behandeld. Voor de transponeringstabel, waarin de nieuwe normen worden afgezet tegen de huidige onderzochte normen, wordt verwezen naar paragraaf 8.2. Hierna worden eerst de belangrijkste verbeteringen in de Code 2018 ten opzichte van de huidige Code beschreven. Vervolgens worden enige kritische kanttekeningen geplaatst.

### 5.4.2 Belangrijkste verbeterpunten in de Code 2018

#### *Duidelijkheid absolute normen*

In paragraaf 4.4.3 is reeds gewezen op de onduidelijkheid die norm 66, 67 en 68 met zich kunnen brengen: moet het diversiteitsbeleid wel of niet gericht zijn op toepassing van norm 67 en 68? Daarnaast is gewezen op de onduidelijkheid die norm 67 en 68 kunnen veroorzaken: moet de tekstuele of de correcte interpretatie worden gevolgd? Norm 33 van de Code 2018 schept ten aanzien van beide punten duidelijkheid. Norm 33 van de Code 2018 bepaalt namelijk het volgende:

<sup>31</sup> Zie het Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 24 september 2018, 2018-0000153717, tot goedkeuring van wijziging van de Code Pensioenfondsen, *Stcrt.* 55140.

<sup>32</sup> Pensioenfederatie, *Code Pensioenfondsen – ingedeeld naar thema*, <https://www.pensioenfederatie.nl/website/publicaties/servicedocumenten/code-pensioenfondsen-2018> en K.H. Boonzaaijer en M.E. de Ruijter-Nobel, 'Herziening Code Pensioenfondsen', *TVP* 2018/39, afl. 5, p. 21.

**Norm 33 van de Code 2018:** In zowel het bestuur als in het VO of het BO is er tenminste één vrouw en één man. Er zitten zowel mensen van boven als van onder de 40 jaar in. Het bestuur stelt een stappenplan op om diversiteit in het bestuur te bevorderen.

Uit de tekst van de nieuwe norm volgt duidelijk dat de correcte interpretatie de juiste is. Tevens kan uit de nieuwe norm worden afgeleid dat het diversiteitsbeleid (en/of het stappenplan) gericht moet zijn op het behalen van de absolute normen van minimaal een vrouw en een man respectievelijk minimaal een lid onder de veertig en een lid boven de veertig in zowel het bestuur als in het VO/BO. Opmerkelijk is wel dat in norm 33 van de Code 2018 wordt gesproken over een stappenplan, terwijl norm 31 van de Code 2018 (voorheen norm 65 en 66) spreekt over een beleid. Uit de toelichting bij norm 33 van de Code 2018 volgt echter dat 'het diversiteitsbeleid [vorm krijgt] als een groeimodel, waarin het bestuur concrete doelen stelt die binnen haalbare termijnen bereikt kunnen worden.' Hieruit kan worden afgeleid dat het diversiteitsbeleid inderdaad gericht moet zijn op toepassing van norm 67 en 68.

#### *Geen termijnen meer*

Waar norm 66 bepaalt dat het bestuur aangeeft binnen welke termijnen het van plan is om de gewenste diversiteit in leeftijd en geslacht te realiseren, komt dit vereiste niet terug in de Code 2018. Hoewel wel uit de toelichting bij norm 33 van de Code 2018 (zie hiervoor) volgt dat het bestuur concrete doelen stelt die binnen haalbare termijnen bereikt kunnen worden (wat ook volgt uit de toelichting bij norm 66), is niet langer vereist dat over de termijnen waarbinnen de gewenste diversiteit gerealiseerd moet zijn wordt gerapporteerd. De vraag is echter of dit ook leidt tot een hoger toepassings- en nalevingspercentage van norm 33 van de Code 2018. Dit omdat norm 67 en 68 hiervan nu ook deel uitmaken. Dit kan worden opgelost door middel van toetsing op subnormen, zoals ook in dit en voorgaande onderzoeken naar de naleving van de Code is gedaan.

#### *Toelichting zittingstermijnen*

De maximale zittingstermijnen en het maximum aantal herbenoemingen (norm 60) maakt in de Code 2018 onderdeel uit van het thema Diversiteit (norm 34 van de Code 2018). Uit de toelichting bij norm 33 van de Code 2018 volgt dat hiervoor is gekozen omdat maximale zittingstermijnen en maximaal aantal herbenoemingen diversiteit binnen de organen van het fonds kunnen verbeteren. Dit is een verbetering omdat het fondsen een handvat biedt om de gewenste diversiteit gericht te realiseren.

### **5.4.3 Kritische kanttekeningen bij de Code 2018**

#### *Vage zorgplicht voor het bestuur*

Wat precies van het bestuur verwacht wordt ten aanzien van de realisatie van de gewenste diversiteit is niet geheel eenduidig in de Code 2018 verwoord. Enerzijds volgt namelijk uit de toelichting bij norm 31 van de Code 2018 dat 'de organen en voordragende en benoemende organisaties streven de doelstellingen van deze norm [krachtig na te leven]', anderzijds volgt uit norm 32 van de Code 2018 dat het bestuur 'zorgt voor' naleving van de doelstellingen van norm 31 van de Code 2018. Er zit een verschil tussen 'krachtig naleven' en 'zorg dragen voor' naleving: in het eerste geval gaat het om een intensievere en/of strengere taak dan in het tweede geval. Wel wordt in de toelichting op de normen verduidelijkt dat ook voor de voordragende en benoemende organisaties een taak is weggelegd ten aanzien van het realiseren van de gewenste diversiteit.

#### *Norm 31 van de Code 2018*

Hier volgt eerst ter verduidelijking de tekst van norm 31 van de Code 2018 en de daarbij behorende toelichting:

**Norm 31 van de Code 2018:** De samenstelling van fondsorganen is wat betreft geschiktheid, complementariteit, diversiteit, afspiegeling van belanghebbenden en continuïteit, vastgelegd in beleid. Zowel bij de aanvang van een termijn, als ook tussentijds bij de zelfevaluatie vindt een check plaats.

Toelichting

Fonds[en]organen houden bij dit beleid rekening met opleiding, achtergrond, persoonlijkheid, geslacht en leeftijd.

Het bestuur toetst de geschiktheid van bestuursleden bij het aantreden en gedurende het bestuurslidmaatschap. Ten minste eens in de drie jaar evalueert het bestuur dit beleid.

Het VO en BO kunnen hierop sturen door een competentievisie te formuleren en via de (opleidings)faciliteit die het pensioenfonds biedt.

De organen en voordragende en benoemende organisaties streven de doelstellingen van deze norm krachtig na.

Ten eerste kan worden afgevraagd wat de 'check' precies inhoudt die in de norm wordt genoemd. Als op alle punten die de samenstelling omvat moet worden getoetst, wordt rapportage hierover wellicht onoverzichtelijk en onduidelijk. Daarnaast is niet duidelijk wie deze check moet uitvoeren; gaat het daarbij bijvoorbeeld om het bestuur of alle fondsorganen individueel? Tevens is onduidelijk waarom in de toelichting is opgenomen dat het bestuur de geschiktheid van bestuursleden bij het aantreden en gedurende het lidmaatschap toetst; dit is namelijk onderdeel van norm 32 van de Code 2018. Ten slotte is niet duidelijk waarom de driejaarlijkse evaluatie van het beleid in de Code 2018 in de toelichting is opgenomen terwijl dit in de huidige Code in norm 66 zelf is opgenomen.

## 6. Good practices

### 6.1. Inleiding

In dit hoofdstuk zullen enkele *good practices* worden weergegeven voor rapportage over normen van de Code. In paragraaf 6.1.1 worden *good practices* weergegeven voor rapportage over norm 31 (31.1 en 31.2 worden in dit kader samengevoegd), 21.2, 75, 44.1 en 18.1. Dit omdat deze normen – afgezien van de normen binnen het thema Diversiteit – het minst worden nageleefd. In paragraaf 6.1.2 zullen *good practices* worden gegeven voor rapportage over norm 66.1, 66.3, 67 en 68. Deze *good practices* hebben als doel de fondsen handvatten aan te reiken bij het rapporteren over deze normen. Hoewel de Code is herzien (zie uitgebreid hoofdstuk 7) is geen sprake van vergaande inhoudelijke wijzigingen, zodat de *good practices* voor de fondsen relevant blijven. Alle voorbeelden zijn gebaseerd op openbare jaarrapporten en zijn geanonimiseerd. De voorbeelden zijn zorgvuldig geselecteerd en op hun inhoud beoordeeld, waar bij de selectie zoveel mogelijk rekening is gehouden met de verschillende grootte van de fondsen (gebaseerd op hun technische voorziening, zie paragraaf 4.5)

#### 6.1.1 Top 5 minst nageleefde normen

Norm 31, 21.2, 75, 44.1 en 18.1 vormen de vijf normen die, de diversiteitsnormen niet meegerekend, het slechts worden nageleefd. In tabel 1 worden de toepassings- en nalevingspercentages van deze normen weergegeven, beginnend met het laagste nalevingspercentage. Vervolgens worden voor ieder van deze normen twee *good practices* gegeven.

**Tabel 1 Top 5 Minst nageleefde normen**

Norm	Toepassingspercentage	Nalevingspercentage
31.2	55,8%	55,8%
31.1	56,3%	56,3%
21.2	59,4%	63,5%
75	77,7%	77,7%
44.1	75,6%	79,2%
18.1	79,7%	80,2%

#### *Norm 31*

Voor toepassing van norm 31.1 dient het fonds aan twee cumulatieve voorwaarden te voldoen: 1) het fonds dient vast te leggen voor welke wijze van uitvoering is gekozen (bijvoorbeeld wordt de pensioenadministratie in eigen beheer uitgevoerd of is deze uitbesteed?) en 2) waarom voor die wijze van uitvoering is gekozen. In het geval sprake is van uitbesteding, dient het fonds tevens vast te leggen waarom de uitbestede werkzaamheden aan een bepaalde partij worden opgedragen. Van toepassing van norm 31.2 is sprake als voornoemde informatie beschikbaar is voor belanghebbenden. Omdat het gaat over een openbare vastleggingsnorm mag de informatie uit zowel het jaarrapport als bijvoorbeeld de website van het fonds blijken. Hier volgen twee voorbeelden van *good practices*.

### Voorbeeld 1 Good practice norm 31

*'Het pensioenbureau is verantwoordelijk voor de coördinatie en de monitoring van de dagelijkse dienstverlening door:*

- *Blue Sky Group: de organisatie waaraan de pensioenadministratie is uitbesteed inclusief de financiële administratie, actuariële en financiële verslaglegging en belastingaangiften;*
- *ACTIAM: de vermogensbeheerder;*
- *Cardano: de financieel balansrisicomanager.*

*[...]*

#### *Kwaliteit dienstverlening*

*Het bestuur van het pensioenfonds is niet alleen verantwoordelijk voor de financiële positie en resultaten van het pensioenfonds, maar ook voor de kwaliteit van de uitvoering van de pensioenregeling. Dit betekent dat het bestuur diverse maatregelen heeft getroffen ter bevordering van de kwaliteit van de dienstverlening. Ook met betrekking tot de serviceverlening door partijen aan wie structureel werkzaamheden worden uitbesteed zijn kwaliteitseisen gesteld. Deze partijen worden jaarlijks door het bestuur beoordeeld op hun functioneren.*

*Het bestuur was positief over de performance van BSG in 2017 en heeft daarom besloten om de dienstverlening te continueren. Het bestuur was content met onder andere het geleverde service niveau, aanwezige kennis, tijdigheid van de geleverde rapportages en de risicobeheersing van BSG.*

*De beoordeling van het functioneren van ACTIAM en Cardano over het jaar 2016 is door de beleggingscommissie en het bestuur in 2017 uitgevoerd aan de hand van een ingrijpend aangepast beoordelingsmodel. In de modellen zijn de taken en verantwoordelijkheden van de beide partijen meer concreet en gedetailleerd beschreven, inclusief het benoemen van zogenaamde kritische prestatie indicatoren (kpi's). Deze kpi's zijn ook opgenomen in het mandaat vermogensbeheer. Het bestuur heeft als eindbeoordelingen over het functioneren 2016 "ruim voldoende tot goed" voor ACTIAM en Cardano vastgesteld. De beoordelingen van het functioneren over 2017 zullen, zoals te doen gebruikelijk, medio van het daarop volgende jaar worden vastgesteld.*

*Een maatstaf voor de kwaliteit van dienstverlening door het pensioenfonds die deelnemers ervaren is het aantal klachten dat wordt ingediend. In 2017 was er sprake van 13 klachten, op hetzelfde niveau als 2016 waarin 12 klachten te noteren waren. BSG en het pensioenbureau behandelen alle klachten grondig. Voor de 13 klachten werden de achterliggende dossiers gelicht, de klachten werden geanalyseerd en er werd binnen een redelijke termijn naar een passende oplossing toegewerkt. Van deze 13 klachten waren er 5 gegrond, 1 deels gegrond en zijn er 7 klachten gemotiveerd afgewezen.'*

Uit dit voorbeeld blijkt duidelijk voor welke wijze van uitvoering is gekozen en aan welke partijen welke werkzaamheden zijn uitbesteed. Bovendien blijkt uit dit voorbeeld waarom de werkzaamheden (nog steeds) aan die partijen zijn uitbesteed; er is sprake van een beoordeling van de uitgevoerde werkzaamheden en het bestuur is van oordeel dat de uitbestedingspartners de werkzaamheden goed uitvoeren.

## Voorbeeld 2 Good practice norm 31

*'Het bestuur draagt zorg voor de handhaving en uitvoering van de statuten en het reglement, is belast met het beheer van het pensioenfonds en is bevoegd tot alle daden van beheer en beschikking, welke met het doel van het pensioenfonds verband houden. Het bestuur van het pensioenfonds heeft de dagelijkse uitvoering van de werkzaamheden uitbesteed aan Administratie Groep Holland (AGH) te Rijswijk. Deze werkzaamheden betreffen administratie, bestuursondersteuning, monitoren vermogensbeheer en communicatie. Uitgangspunt is dat het bestuur, conform de eisen van de Pensioenwet, verantwoordelijk blijft voor de juiste uitvoering van de uitbestede taken.*

*[...]*

*Het vermogensbeheer van het fonds is uitbesteed aan:*

- State Street Global Advisors LTD te Amsterdam;*
- BMO Global Asset Management te Amsterdam;*
- Syntrus Achmea Real Estate & Finance te Amsterdam.*

*[...]*

*Het pensioenfonds heeft vanaf 2010 de uitvoering van de pensioenadministratie alsmede de bestuurs- en beleidsondersteuning ondergebracht bij Stichting Administratie Groep Holland (AGH). Omdat de hiertoe gesloten dienstverleningsovereenkomst per 31 december 2016 expireerde, heeft de bestuurlijke Commissie Uitbesteding op verzoek van het bestuur beoordeeld of de huidige uitvoerder nog steeds voldoet. De uitkomst hiervan was bevestigend. Het fonds is met AGH overeengekomen om de bestaande dienstverleningsovereenkomst te verlengen met twee jaar tot eind 2018.*

*[...]*

*De operationele uitvoering (administratie) van de pensioenregeling heeft het bestuur uitbesteed aan Administratie Groep Holland (AGH) te Rijswijk. De condities van de uitbesteding zijn vastgelegd in een dienstverleningsovereenkomst. Met AGH is voorts een Service Level Agreement (SLA) overeengekomen, op grond waarvan AGH ieder kwartaal rapporteert over de uitgevoerde werkzaamheden. Jaarlijks verstrekt AGH een ISAE-rapportage.*

*Het vermogensbeheer wordt uitgevoerd door Syntrus Achmea Real Estate & Finance, BMO Global Asset Management en State Street Global Advisors Ltd. Maandelijks en per kwartaal rapporteren de vermogensbeheerders aan het fonds over de samenstelling van de portefeuille, de performanc cijfers en de marktwaarde van het onder beheer zijnde vermogen. Ook wordt er gerapporteerd over de vermogensbeheer- en transactiekosten. Deze vermogensbeheerders verstrekken ook jaarlijks een ISAE-rapportage.*

*De beleggingsadministratie en performancerapportage over de beleggingen is ondergebracht bij KAS BANK NV. Tevens monitort KAS BANK NV de compliance van het vermogensbeheer en verzorgt zij de rapportages aan de DNB, het currency overlay management, het duration overlay management en voor zover aan de orde custody, settlement en securities lending.*

*AGH monitort alle bovengenoemde activiteiten en rapporteert hierover aan de Commissie Beleggingen en het bestuur.*

*De vermogensbeheerders en KAS BANK verstrekken jaarlijks een ISAE-verklaring of daarmee vergelijkbare verklaring.'*

Ook uit dit voorbeeld blijkt duidelijk welke werkzaamheden aan welke partijen zijn uitbesteed. Tevens blijkt hieruit waarom (nog steeds) voor die partijen wordt gekozen.

Van onvolledige toepassing van norm 31 is sprake indien het fonds onvolledig is in de rapportage omtrent zijn uitvoeringskeuze. Hierbij kan gedacht worden aan enkel het opsommen van de uitbestedingspartners, zonder dat herleidbaar is waarom voor deze partners is gekozen.

### **Norm 21.2**

Van toepassing van norm 21.2 is sprake indien het fonds aan twee cumulatieve voorwaarden voldoet: 1) het rapporteert dat een evaluatie van het functioneren van het bestuur heeft plaatsgevonden en 2) het rapporteert over de resultaten van die evaluatie. Hier volgen twee voorbeelden van *good practices*.

#### **Voorbeeld 3 Good practice norm 21.2**

##### *'Zelfevaluatie*

*Het bestuur heeft een procedure vastgesteld voor periodieke zelfevaluatie. Het gaat hierbij om het functioneren van het bestuur als geheel en om het functioneren van de individuele bestuursleden afzonderlijk. Het doel van de zelfevaluatie is de kwaliteit van het bestuur in stand te houden en daar waar nodig te verbeteren. In het verslagjaar heeft de zelfevaluatie plaatsgevonden zonder externe deskundige. Conclusie is dat het bestuur de slagvaardigheid dient te vergroten en meer countervailing power aan de commissies wil laten zien. Beleidsmatig dient het bestuur het IT-beleid vorm en richting te geven en handvatten te bepalen voor de toekomstdiscussie.'*

#### **Voorbeeld 4 Good practice norm 21.2**

*'Besturen van pensioenfondsen moeten jaarlijks een periodieke zelfevaluatie uitvoeren. Het gaat om het functioneren van het bestuur als geheel en van de individuele bestuursleden afzonderlijk. Doel van de zelfevaluatie is de kwaliteit van het bestuur in stand te houden en/of te verbeteren.*

*Op 1 november 2017 heeft het bestuur van pensioenfonds [X] een zelfevaluatie gehouden, waarbij het voltallige bestuur aanwezig was. In het ochtenddeel heeft het bestuur gereflecteerd op het individueel en collectief functioneren. De bestuursleden hebben hierbij terugggekeken op de aandachtspunten van vorig jaar en van het functioneren gedurende het huidige kalenderjaar. De bestuursleden hebben elkaar feedback gegeven. Aan de hand van een kleurentest, gericht op verandermanagement, is geconstateerd dat er binnen het bestuur een gebalanceerd spectrum aan denkwijzen (opvattingen en benaderingen) aanwezig is.*

*In het middagdeel heeft het bestuur aandacht besteed aan de wijze waarop zij invulling wenst te geven aan het proces rondom een mogelijke collectieve waardeoverdracht. Er is in dat kader gesproken over de valkuilen en doelstellingen voor 2018. Het bestuur zal in deze situatie in 2018 extra vergaderingen inplannen om de tijdigheid en zorgvuldigheid van besluitvorming rondom de collectieve waardeoverdracht zeker te stellen.*

*Het bestuur heeft daarnaast criteria opgesteld om bepaalde investeringen te beoordelen op wenselijkheid. Een ander onderwerp was de mogelijke kwetsbaarheid van het [Y]. Het is belangrijk dat de continuïteit van het [Y] te allen tijde geborgd is. Daartoe heeft het bestuur één bestuurslid benoemd met tijd en capaciteit als plaatsvervanger voor beide voorzitters.'*

Uit beide voorbeelden volgt duidelijk dat 1) een evaluatie van het bestuur heeft plaatsgevonden en 2) wat de resultaten van deze evaluatie zijn. In voorbeeld 4 wordt dit nog uitvoeriger gedaan dan in voorbeeld 3. Voor toepassing van de norm is onvoldoende dat het bestuur rapporteert dat een evaluatie heeft plaatsgevonden. Ook de resultaten moeten worden weergegeven.

### **Norm 75**

Er kan in twee gevallen sprake zijn van toepassing van norm 75: 1) in een openbare bron (bijvoorbeeld het jaarrapport of de gedragscode) is vastgelegd dat een bestuurder zijn nevenfuncties meldt bij de compliance

officer of 2) in een openbare bron is vastgelegd wat de nevenfuncties van een bestuurder zijn. Hier volgen twee voorbeelden van *good practices*.

#### **Voorbeeld 5 Good practice norm 75**

*'Van de bestuursleden heeft uitsluitend [X] een nevenfunctie in de raad van commissarissen van een Bank/PPI/Verzekeringsmaatschappij. Hiervoor is door Compliance van het Fonds vooraf toestemming verleend.'*

Uit dit voorbeeld blijkt duidelijk dat een bestuurder een nevenfunctie heeft. Bovendien is deze nevenfunctie niet alleen gemeld aan de compliance officer (waarmee norm 75 in principe al wordt toegepast), maar wordt ook gerapporteerd dat de compliance officer vooraf toestemming heeft gegeven voor het uitvoeren van deze nevenfunctie. Hiermee gaat het fonds verder dan de norm verlangt, maar dit geeft belanghebbenden wel goed inzicht in (het proces rondom) de nevenfuncties van de bestuurders van het fonds.

#### **Voorbeeld 6 Good practice norm 75**

*'Alle verbonden personen dienen volledig transparant te zijn in hun nevenfuncties en in de relatiegeschenken en uitnodigingen die hen worden aangeboden. Hier dienen zij melding van te maken of goedkeuring voor te vragen. Meer specifiek heeft de compliance officer in de uitvoering van haar werkzaamheden de meldingen en goedkeuringen met betrekking tot belangenconflicten, nevenfuncties, (relatie)geschenken en uitnodigingen beoordeeld en geadmistreerd. De compliance officer meldt in haar rapportage aan het bestuur dat zij in het rapportagejaar 2017 geen onregelmatigheden heeft geconstateerd met betrekking tot naleving van de Gedragscode.'*

Ook dit fonds gaat verder dan hetgeen norm 75 voorschrijft. Niet alleen wordt gerapporteerd dat de compliance officer geen onregelmatigheden heeft geconstateerd wat betreft de nevenfuncties van de bestuurders, ook blijkt zij aan het bestuur te rapporteren over de algehele naleving van de gedragscode van het fonds en rapporteert het fonds over de inhoud van deze rapportage. Hiermee wordt de belanghebbenden beter inzicht gegeven in de integriteit van het fonds.

#### **Norm 44.1**

Voor toepassing van norm 44.1 dient het fonds een klokkenluidersregeling te hebben. Dit moet blijken uit een openbare bron (bijvoorbeeld het jaarrapport, de website van het fonds of de gedragscode van het fonds). Hier volgen twee voorbeelden van *good practices*.

#### **Voorbeeld 7 Good practice norm 44.1**

*'Verder beschikt het fonds over een separate incidenten- en klokkenluidersregeling. Door de compliance officer is bevestigd dat er in 2017 geen incidenten zijn geweest noch meldingen zijn gedaan in het kader van de incidenten- en klokkenluidersregeling.'*

Uit dit voorbeeld blijkt duidelijk dat het fonds een klokkenluidersregeling heeft. In principe is norm 44.1 daarmee reeds toegepast. Het fonds gaat echter verder dan de Code voorschrijft en rapporteert ook dat er geen incidenten en meldingen in het kader van de incidenten- en klokkenluidersregeling zijn gedaan.



### Voorbeeld 8 Good practice norm 44.1

*'Het pensioenfonds kent een incidenten- en klokkenluidersregeling. Deze regeling geeft aan welke stappen gevolgd moeten worden indien het vermoeden bestaat dat er sprake is van een incident binnen het pensioenfonds om te voorkomen dat de integere en beheerste bedrijfsvoering geschaad wordt en om toekomstige incidenten te voorkomen. Tevens regelt deze regeling de rechtsbescherming van de verbonden persoon die de melding van een incident doet.'*

Ook uit dit voorbeeld blijkt duidelijk dat het fonds een klokkenluidersregeling heeft. Bovendien is in het jaarrapport helder te lezen dat degenen die een melding doen, zich kunnen beroepen op de rechtsbescherming die deze regeling biedt. Dit gaat verder dan de Code vereist en geeft degenen die een melding willen doen de duidelijkheid dat zij rechtsbescherming genieten.

### Norm 18.1

Van toepassing van norm 18.1 is sprake als het fonds duidelijk de missie, visie en strategie beschrijft in het jaarrapport. Hier volgen twee voorbeelden van *good practices*. Deze voorbeelden van *good practices* sluiten overigens aan bij de handvatten voor rapportage over norm 18.1 die de commissie heeft gegeven.<sup>33</sup>

### Voorbeeld 9 Good practice norm 18.1

*'De missie van het fonds geeft aan waarvoor het fonds staat, wat de identiteit en de waarden zijn. Het fonds heeft zijn missie als volgt geformuleerd:*

*'[X] heeft de verantwoordelijkheid om op basis van solidariteit en collectiviteit te zorgen voor een inkomen bij pensionering en overlijden.'*

*Bij de missie hoort een visie die de basis vormt voor de positionering van het fonds:*

*'Het fonds streeft naar openheid over de werkwijze. Het fonds heeft grip op maatschappelijke ontwikkelingen die de regeling en de uitvoering daarvan beïnvloeden. Het fonds speelt ook in op veranderingen in en buiten de sector. Verder is het fonds in staat tot evenwichtige besluitvorming, de doelgroepen staan centraal met oog voor de verschillen.'*

#### Strategie

*De grootste uitdagingen voor de continuïteit voor [X] zijn de governance en de kosten. Geen van deze zaken is op zichzelf zo groot dat het in de visie van het bestuur tot een acuut probleem leidt. In samenhang met elkaar vormen ze echter een bedreiging voor de continuïteit op lange termijn en dat is een probleem dat opgelost moet worden. Een fusie met een min of meer gelijkwaardig pensioenfonds lijkt de meest reële optie om een oplossing te kunnen bieden. Om de risico's op draagvlakvermindering te verkleinen en de binding met de achterban en herkenbaarheid van het bestuur te kunnen waarborgen is een pensioenfonds uit een nabijgelegen sector het meest passend. Hierbij moet goed worden gekeken of de cultuur van dat pensioenfonds past bij de cultuur van [X]. Uiteraard staat voorop dat een fusie met een ander pensioenfonds goed is voor de deelnemers van [X]. De belangen van de deelnemers van [X] moeten met een eventuele fusie gediend zijn.*

*Aangaande de strategische keuzes zijn in de basis vier scenario's te onderscheiden voor wat processen/scenario's die het fonds momenteel doorloopt:*

<sup>33</sup> Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen (2018), *Verdere stappen zetten, Rapportage Naleving Code Pensioenfondsen over 2016/2017*, p. 10-11.

1. Zelfstandig doorgaan als [X] met samenwerking
  2. Een fusie via ringfencing (met [X])
  3. Een fusie (met [X])
  4. Zelfstandig doorgaan als [X] zonder samenwerking'
- [Een beschrijving van voornoemde scenario's.]

In dit voorbeeld maakt het fonds een duidelijk onderscheid tussen zijn missie, visie en strategie. Bovendien legt het fonds uit wat het verschil tussen deze drie is. Daarbij is het fonds transparant over de toekomst en welke strategieën in dat kader worden overwogen. Dit dient de informatieverschaffing aan de belanghebbenden van het fonds.

### **Voorbeeld 10 Good practice norm 18.1**

#### *Missie, visie en strategie*

##### *Missie*

*Het [X] voert de door de [Y] vastgestelde pensioenregeling uit en streeft ernaar om alle huidige en toekomstige belanghebbenden te voorzien van de pensioenuitkeringen, zoals in de Pensioenstatuten zijn vastgelegd. Het [X] is van, voor en door (ex-)[werknemers] en handelt klantgericht, kostenbewust, transparant, integer en evenwichtig.*

##### *Visie*

*Het [X] is een pensioenfonds van, voor en door (ex-)[werknemers] en onderhoudt nauw contact met de beroepsgroep. Hierbij hecht het [X] veel waarde aan transparante communicatie over de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten, de toekomstige pensioenopbouw en eventuele indexatie en kortingen van deze aanspraken en -rechten en aan betrokkenheid van de belanghebbenden.*

*Het [X] streeft naar een goede en betaalbare pensioenvoorziening die past bij de beroepsgroep en speelt in op de ontwikkelingen binnen de pensioensector. Het bestuur heeft hierbij de ambitie om de opgebouwde pensioenen te indexeren, voor zover dit op basis van de financiële positie van het [X] en gegeven de risicohouding van de deelnemers mogelijk is.*

*Het bestuur handelt in het belang van de belanghebbenden en voert de regeling op evenwichtige wijze uit, in lijn met de risicohouding van de belanghebbenden en rekening houdend met de kenmerken van de beroepsgroep en de opbouw van het deelnemersbestand.*

##### *De kernwaarden*

- Van, voor en door (ex-)[werknemers]
- Klantgericht
- Kostenbewust
- Transparant
- Betrouwbaar

##### *Strategie*

*Het bestuur heeft de navolgende beleidsuitgangspunten geformuleerd om de uit de missie voortvloeiende doelstelling te kunnen verwezenlijken:*

- *Het bestuur ziet erop toe dat de uitvoering van de pensioenregeling op een correcte en (kosten)bewuste wijze geschiedt.*

- *Het bestuur waarborgt, dat ongeacht de keuze met betrekking tot (her)verzekeren en/of uitbesteden, de uitvoering van de pensioenregeling op elk moment in de tijd in overeenstemming is met de geldende wet- en regelgeving.*
- *Het bestuur streeft naar een evenwichtig en zorgvuldig vormgegeven beleid, waarbij risico's worden afgewogen en adequaat worden gemanaged en processen goed en adequaat worden ingericht en op beste wijze worden uitgevoerd en vastgelegd.*
- *Het bestuur legt, daar waar sprake is van een uitbestede relatie, haar eisen ten aanzien van de kwaliteit van de uitvoering en de mate van interne beheersing vast in alle uitbestedingsovereenkomsten en de bijbehorende SLA's. Het bestuur waarborgt de beschikbaarheid van informatie met betrekking tot de kwaliteit van de uitvoering van de regeling en de daarmee gepaard gaande risico's, zodat het bestuur in staat is om in de besluitvorming hiermee rekening te houden. Het bestuur maakt desgewenst gebruik van externe deskundigen om de benodigde informatie in kaart te brengen en de beschikbare informatie te beoordelen.*
- *Het bestuur streeft naar transparante, begrijpelijke, zorgvuldige en tijdige communicatie over het beleid en over het realistisch te verwachten pensioenresultaat.*
- *Het bestuur stelt een beleggingsbeleid vast dat aansluit bij het risicoprofiel van de deelnemers.*
- *Het bestuur bestaat uit (ex-)[werknemers].*

*Het beleid van het bestuur is hiermee in overeenstemming.*

*Dit beleid is vastgelegd in beleidsdocumenten, waarvan de Actuariële en Bedrijfstechnische Nota (ABTN) de belangrijkste is. Hierin zijn het te voeren beleid, waaronder de financiële opzet en de grondslagen waarop het beleid berust, gemotiveerd beschreven. Het beleid is erop gericht met een bij het karakter van het [X] passend risico een optimaal resultaat te behalen, mede in aanmerking genomen de voorwaardelijk geïndexeerde verplichtingen van het [X]. De ABTN is het laatst gewijzigd op 21 december 2017. Het bestuur constateert dat in 2017 de gestelde doelen, gelet op het behaalde rendement van netto 6,2%, in voldoende mate zijn gehaald.*

*In deze paragraaf wordt onder belanghebbenden verstaan deelnemers, gewezen deelnemers, pensioenge-rechtigden en hun nabestaanden, overeenkomstig de bepalingen van de Pensioenstatuten.'*

Uit het voorbeeld blijkt dat dit fonds een duidelijk onderscheid maakt tussen zijn missie, visie en strategie. Bovendien wordt het beleid van het fonds expliciet gekoppeld aan de strategie en het doel van het fonds.

Indien het fonds slechts gedeeltelijk rapporteert over zijn missie, visie en strategie (bijvoorbeeld het eerste aspect ontbreekt of kan niet gemakkelijk uit het jaarrapport worden gedestilleerd) past het norm 18.1 niet toe. Ook als het fonds slechts aangeeft dat het een missie, visie en strategie heeft, past het norm 18.1 niet toe; er moet duidelijk uit het jaarrapport blijken wat de missie, visie én strategie van het fonds zijn. Hoewel het toepassings- en nalevingspercentage van norm 18.1 ten opzichte van 2016 gestegen zijn (79,7% respectievelijk 80,2% in 2017 ten opzichte van 70,7% respectievelijk 70,7% in 2016), wat mogelijk verklaard kan worden door de *good practices* die de Monitoringscommissie Code Pensioenfondsen heeft gegeven ten aanzien van toepassing van norm 18.1,<sup>34</sup> zouden deze percentages nog verder kunnen verbeteren als de fondsen een duidelijk onderscheid maken tussen hun missie, visie en strategie en deze aspecten helder uitwerken.

<sup>34</sup> Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen (2018), *Verdere stappen zetten, Rapportage Naleving Code Pensioenfondsen over 2016/2017*, p. 10.

### **Norm 18.2**

Het toepassings- en nalevingspercentage van norm 18.2 zijn significant hoger dan in 2016 (93,4% respectievelijk 93,9% in 2017 ten opzichte van 73,7% respectievelijk 73,7% in 2016) en de norm valt daarom buiten de hierboven beschreven top 5. Gezien het feit dat norm 18 in principe één norm is, kan de toepassing van subnorm 18.2 echter wel worden verbeterd. Daarmee wordt voornamelijk bedoeld op de directe koppeling van de gestelde doelen en het al dan niet behaald hebben van die doelen.

Om van toepassing van norm 18.2 te kunnen spreken dient het fonds aan twee cumulatieve voorwaarden te voldoen: 1) het beschrijven van zijn doelstellingen en 2) rapporteren over het al dan niet behaald hebben van deze doelstellingen. De beschrijving van de doelstellingen dient ten minste een gedeelte van de volgende elementen bevatten:

- het fonds beoogt pensioenen uit te keren aan zijn deelnemers, al dan niet gespecificeerd naar pensioenuitkering op de korte en op de lange termijn;
- de manier waarop het fonds ervoor zorgt dat de pensioenen worden uitgekeerd; of
- het betrekken van/inspraak geven aan belanghebbenden bij het gevoerde beleid.

Er is sprake van slechts gedeeltelijke toepassing van norm 18.2 wanneer niet gerapporteerd wordt over de mate waarin de doelstellingen zijn behaald; het enkel benoemen van de doelstellingen geeft onvoldoende inzicht in hoeverre de doelstellingen zijn behaald. Hier volgen twee voorbeelden van *good practices*.

#### **Voorbeeld 11 Good practice norm 18.2**

Doelstellingen 2017

*Het fonds heeft in 2017 de volgende twee doelstellingen vastgesteld.*

##### **Stabiliteit**

*Pensioenfonds [X] draagt in 2017 minstens zorg voor een beleggingsrendement dat past bij de door sociale partners gekozen uitgangspunten van stabiele premie en pensioenopbouw waarbij een kostendekkende premie wordt gehanteerd voor de periode van 2015 tot en met 2020 welke rekent met 2% rendement naast 1,9% inflatie. Hiermee past naar verwachting in de vijfjaars periode de pensioeninkoop bij de ingelegde premie. Het Pensioenfonds streeft ernaar om een hoger beleggingsrendement te behalen zodat het tijdig uit herstel raakt zoals is vastgelegd in het herstelplan 2017. Voorwaarde om deze doelstelling te behalen zijn de in 2016 geformuleerde beleggingsbeliefs en gemaakte strategische keuzes rondom inrichting beleggingsportefeuille waarbij de matching integraal wordt vormgegeven en de renteafdekking dynamisch plaatsvindt.*

*Het Pensioenfonds hanteert een premiesystematiek gebaseerd op het verwachte rendement van de beleggingsportefeuille. Het verwachte rendement is 3,9%, waarvan 1,9% ter compensatie van de verwachte inflatie wordt gerekend. De verwachte rendementen zijn voor een periode van vijf jaar vastgesteld, voor de jaren 2015 tot en met 2019. Gedurende deze periode heeft de premie hierdoor een stabiel niveau. Het fonds heeft in 2017 een evaluatie van de premiesystematiek uitgevoerd. Uit deze evaluatie bleek dat de premiesystematiek goed aansluit bij de uitgangspunten van het pensioenfonds. Zowel de pensioenopbouw als de premie is in de periode vanaf 2015 op gelijk niveau gebleven. De premie van 19,6% van de pensioengrondslag blijft ook voor 2018 gehandhaafd. De wettelijke aanpassing van de pensioenrichtleeftijd leidt in 2018 wel tot een licht lager opbouwpercentage, omdat de pensioenopbouw anders boven de fiscaal maximale grens zou uitkomen.*

*Het bestuur van het fonds concludeert dat deze doelstelling is behaald.*

### **Eigentijds toekomstgericht**

*Pensioenfonds [X] is gericht op vergroting van haar marktpositie waarbij de focus vanaf 2017 wordt gelegd op vrijwillige aansluiting van werkgevers die actief zijn in de sector recreatie. Het fonds ziet zichzelf als een jong groeifonds van voldoende omvang om kostenbewust en ondernemend verder te groeien en daarmee werkgevers en werknemers in de sector kan binden in de sector. Arbeidsmobiliteit, doorstroom binnen de sector, toename van het belegde vermogen en positionering van het fonds met haar kenmerkende grote in- en uitstroom alsmede een jonge populatie zijn hierbij sleutelbegrippen richting de politiek, toezichthouder en potentiële vrijwillige toetreders.*

*Om invulling te geven aan deze doelstelling heeft het pensioenfonds in 2017 een nieuwe missie en visie vastgesteld. Tevens heeft het fonds een ondernemingsplan opgesteld.*

*Missie Het pensioenfonds is van en voor de [Y]. Wij voeren de pensioenregeling uit en beheren en beleggen de premies van werkgevers en werknemers. Wij doen dit verantwoord, betrouwbaar, kostenbewust, evenwichtig en zonder winstoogmerk. Binnen het fonds delen de (gewezen) deelnemers en de aangesloten werkgevers de lusten en lasten, in goede en slechte tijden. Zo zorgen we voor een aanvullende oudedagsvoorziening en bieden we de mogelijkheid voor een partnerpensioen.*

*Visie Pensioenfonds [X] wil hét pensioenfonds zijn voor de werkgevers en werknemers in de [Y]. Daaronder verstaan wij o.a. [Z].*

*Wij zijn toekomstgericht en op zoek naar kansen om onze positie te versterken. Wij voeren een toekomstbestendig, eigentijds beleid en streven daarbij naar draagvlak, vertrouwen en koopkrachtbehoud. De ambitie is dat elke (ex)werknemer en werkgever op de hoogte is van de inhoud van de pensioenregeling. Iedere (gewezen) deelnemer weet wat dit voor hem betekent in geval van pensionering, overlijden en arbeidsongeschiktheid.*

*Kernwaarden De kernwaarden van het fonds zijn: vernieuwend, samen, toegankelijk, verantwoord en kostenbewust.*

*Op 31 december 2016 had het pensioenfonds 19 werkgevers die een vrijwillige aansluiting hadden. Eind 2017 telt het pensioenfonds 22 vrijwillige aansluitingen. Dit is een toename van 16% waardoor deze doelstelling is behaald. Meer informatie over de vrijwillige aansluitingen treft u in paragraaf 1.9.'*

## **Voorbeeld 12 Good practice norm 18.2**

### **Doelstellingen**

*Het pensioenfonds heeft zich ten doel gesteld om pensioenen en andere uitkeringen ter zake van ouderdom, invaliditeit en overlijden aan pensioengerechtigde gewezen werknemers alsmede hun nagelaten betrekkingen te verstrekken, overeenkomstig de bepalingen van de pensioenreglementen en de statuten. Het pensioenfonds wil dit doel bereiken door:*

- *Het uitvoeren van de pensioenregelingen zoals in de pensioenreglementen omschreven;*
- *Het vormen, in stand houden en beheren van een vermogen, bestemd om daaruit de pensioenuitkeringen te voldoen;*
- *Het sluiten van overeenkomsten van verzekering of herverzekering met één of meer in Nederland werkzaam zijnde levensverzekeringsmaatschappijen als bedoeld in de Pensioenwet;*
- *Alle andere wettige middelen die in de ruimste zin met het één en/of ander verband houden.*

*In de uitvoering van de kernactiviteiten van het fonds, zijnde het administreren, beheren en uitbetalen van de pensioenen en het vermogensbeheer, staan zowel vertrouwelijkheid als maximale kwaliteit van dienstverlening voorop.*

### **Behaalde doelstellingen**

*Het bestuur heeft meetbare strategische doelstellingen vastgesteld in 2017 op grond van de Asset Liability Management (ALM) studie die in 2015 heeft plaatsgevonden. Deze doelstellingen zullen gelden tot het vaststellen van nieuwe meetbare strategische doelstellingen op basis van de nieuwe ALM-studie die in 2018 wordt uitgevoerd.*

*Een gedetailleerde toelichting op de geformuleerde doelstellingen is opgenomen in bijlage 3.*

*Het beleid is in lijn geweest met de missie, visie en strategie van het fonds. De meeste gestelde doelen zijn bereikt. De doelstelling ten aanzien van het behoud van koopkracht van de pensioenen middels het verlenen van toeslagen is de enige doelstelling die niet gehaald is en derhalve een aandachtspunt blijft. Door de verbetering van onze financiële positie hebben we de pensioenen op 1 januari 2018 voor het eerst sinds 2014 weer gedeeltelijk kunnen verhogen. Op 31 december 2017 (het meetmoment voor het besluit om toeslag te verlenen) bedroeg onze beleidsdekkingsgraad 110,2%. Op basis hiervan heeft het bestuur de pensioenen op 1 januari 2018 met 0,02% kunnen verhogen. Dat is bij lange na niet voldoende om onze ambitie te realiseren, het compenseren van de prijsstijgingen in Nederland. Maar het is wel een positief signaal na jaren van stilstand.*

*Als de huidige trend voortzet, zullen we de pensioenen naar verwachting de komende jaren opnieuw gedeeltelijk kunnen verhogen. Volledige toeslagverlening ligt de komende jaren nog niet in het verschiet. De kans dat we de komende jaren de pensioenen moeten verlagen is nog steeds aanwezig, maar door de verbetering van onze financiële positie is die kans wel kleiner geworden.*

*Verder geldt dat het verbeteren van het risicomanagement in alle geledingen nog extra aandacht zal vergen in 2018. Dit betreft het optimaliseren van de governance van het risicomanagement bij het pensioenfonds, het risicobeleid en -proces. Hierbij zal onder meer een duidelijke splitsing worden gemaakt in strategisch en operationeel risicomanagement.'*

In beide voorbeelden wordt duidelijk of de doelstellingen al dan niet zijn behaald. Daarnaast volgt de conclusie of de doelstellingen behaald zijn direct na het formuleren van de doelstellingen. Bij andere fondsen, die de norm wel toepassen, volgt het al dan niet behalen van de doelstellingen niet direct na het benoemen van de doelstellingen, maar elders (impliciet) uit het jaarrapport. Hoewel deze fondsen de norm toepassen, wordt aangeraden de doelstellingen en de uitkomsten ten aanzien van die doelstellingen duidelijk bij elkaar te bespreken.

### **6.1.2 Diversiteitsnormen**

In deze paragraaf zullen *good practices* worden gegeven voor het rapporteren over de normen binnen het thema Diversiteit. In tabel 2 zijn de toepassings- en nalevingspercentages binnen dit thema opgenomen op volgorde van laagste naar hoogste nalevingspercentage.

**Tabel 2 Naleving van diversiteitsnormen**

Norm	Toepassingspercentage	Nalevingspercentage
66.1	1,0%	15,7%
66.3	41,1%	51,3%
68.	30,5%	65,0%
67	58,9%	81,2%

**Norm 66.1**

Voor toepassing van norm 66.1 moet voldaan zijn aan twee cumulatieve voorwaarden: 1) uit het jaarrapport blijkt dat het fonds een diversiteitsbeleid heeft en 2) uit het jaarrapport blijkt hoe en binnen welke termijn het fonds van plan is de gewenste diversiteit in leeftijd en geslacht te realiseren. Het moet daarbij gaan om een eigen diversiteitsbeleid. Hier volgen twee voorbeelden van *good practices*.

**Voorbeeld 13 Good practice norm 66.1**

*'Uit de rapportages van de Monitoringcommissie voor de Code Pensioenfondsen blijkt dat [X] als één van de weinige pensioenfondsen voldoet aan de normen op het gebied van diversiteit aangezien binnen de fondsorganen zowel jongeren als vrouwen vertegenwoordigd zijn. Daar was evenwel niet eens een beleid voor nodig. Om te voldoen aan de eisen van de code Pensioenfondsen en om te borgen dat deze diversiteit ook in de toekomst behouden blijft, heeft het fonds in begin 2018 formeel een diversiteitsbeleid vastgesteld. Hiermee wordt vanaf dat moment ook aan deze norm voldaan.'*

Uit dit voorbeeld blijkt duidelijk dat het fonds een diversiteitsbeleid heeft en binnen welke termijn (id est meteen) dit is gerealiseerd. Wel wordt uit dit voorbeeld duidelijk dat bij sommige fondsen niet helder is of het diversiteitsbeleid gericht moet zijn op toepassing van norm 67 en 68 of dat het moet gaan om een *eigen* diversiteitsbeleid (zie hierover uitgebreid hoofdstuk 5).

**Voorbeeld 14 Good practice norm 66.1**

*'Vanuit het oogpunt van diversiteit streeft het bestuur naar een samenstelling waarbij minimaal één vrouw en minimaal één jongere (< 40 jaar) deel uitmaakt van het bestuur, het verantwoordingsorgaan en de visitatiecommissie. In 2014 is in het diversiteitsbeleid opgenomen dat wordt getracht dit binnen een tijdsbestek van vier jaar te realiseren. In het verslagjaar bestond het bestuur uit twee vrouwen, waarvan één jonger dan 40 jaar, en zes mannen. Twee bestuursleden zijn dan jonger dan 40 jaar. De samenstelling van het bestuur voldoet daarmee aan de gewenste mate van diversiteit. Het verantwoordingsorgaan bestaat uit drie mannen, waarvan geen jonger is dan 40 jaar. Bij toekomstige vacatures in dit orgaan zal dan ook in de profielschets worden aangegeven dat de voorkeur uit gaat naar een vrouw en/of een jongere. De visitatiecommissie bestaat uit één vrouw en twee mannen. Geen van de leden is jonger dan 40 jaar. Het bestuur heeft het diversiteitsbeleid eind 2017 geëvalueerd. Uit de samenstelling van de visitatiecommissie en het verantwoordingsorgaan blijkt dat het streven niet geheel is gehaald. Het bestuur benadrukt dat bij de vacante posities het diversiteitsbeleid actief wordt uitgedragen.'*

Voorbeeld 14 is nog net wat helderder dan voorbeeld 13. Uit dit voorbeeld blijkt namelijk duidelijk 1) dat er een diversiteitsbeleid is, 2) waar dat op gericht is en 3) binnen welke termijn dit gerealiseerd moet zijn.

**Norm 66.3**

Voor toepassing van norm 66.3 is vereist dat het fonds rapporteert in hoeverre de in het diversiteitsbeleid gestelde doelen zijn behaald. Hier volgen twee voorbeelden van *good practices* (zie overigens ook voorbeeld 14 hierboven).

### Voorbeeld 15 Good practice norm 66.3

*'De Code Pensioenfondsen stelt kwantitatieve normen aan de samenstelling van het bestuur en het verantwoordingsorgaan. In elk orgaan moeten zowel mannen als vrouwen plaats hebben en zowel personen onder als boven de 40 jaar. Het bestuur sluit met haar diversiteitsbeleid aan bij de Code Pensioenfondsen en streeft ernaar dit beleid ook (indien mogelijk) toe te passen op de samenstelling van de raad van toezicht. De doelstelling bij samenstelling van het bestuur en het verantwoordingsorgaan is dat rekening wordt gehouden met de opbouw van het deelnemersbestand van het fonds.*

*Ultimo het verslagjaar voldoet het bestuur niet aan de normen met betrekking tot de samenstelling man/vrouw of het hebben van een lid dat jonger is dan 40 jaar. Voor het invullen van de vacature bleek dit niet haalbaar. Het diversiteitsbeleid wordt door het bestuur breed gedragen. Bij de invulling van de vacature is ook een oprechte poging daartoe gedaan. De heer [Y] was echter voor het invullen van de vacature vanwege zijn kennis op vermogensbeheer het meest geschikt. Dit benadrukt ook direct het dilemma bij het diversiteitsbeleid. Vooralsnog gaat voor het bestuur de kwaliteit van een kandidaat bestuurslid boven diversiteit. Hierdoor kan nu nog niet aan het diversiteitsbeleid worden voldaan. De verwachting is echter dat dit in de toekomst zal veranderen, gezien de verdergaande professionele ontwikkeling van vrouwelijke bestuurders. Dat geldt ook voor samenstelling van de raad van toezicht. Het verantwoordingsorgaan van [X] voldoet daarentegen wel aan de gestelde normen van het diversiteitsbeleid.'*

In dit voorbeeld blijkt duidelijk dat het fonds norm 67 en 68 tot zijn eigen gewenste diversiteitsdoelstellingen heeft gemaakt. Het bestuur gaat vervolgens in op het al dan niet behaald hebben van deze norm: voor wat betreft het bestuur is daar niet aan voldaan, voor wat betreft het verantwoordingsorgaan wel. Met deze rapportage past het fonds norm 66.3 aldus toe.

### Voorbeeld 16 Good practice norm 66.3

*'Diversiteit*

*Pensioenfonds [X] vindt het belangrijk dat belanghebbenden zich vertegenwoordigd weten in de organen van het fonds. Daarom vindt het fonds het belangrijk dat in het bestuur en het verantwoordingsorgaan, gelet op de samenstelling van het deelnemersbestand, niet alleen mannelijke leden, maar ook vrouwelijke leden en daarnaast ook jongere leden (jonger dan 40 jaar) zitting hebben. Het fonds vindt het belangrijk dat personen en organen elkaar aanvullen. Diversiteit binnen het fonds draagt bij aan weloverwogen besluitvorming. Voor een functie bij Pensioenfonds [X] zijn daarbij betrouwbaarheid, geschiktheid en onafhankelijkheid essentieel: deze punten zijn doorslaggevend in de beoordeling of iemand wordt benoemd of zich (als vertegenwoordiger van pensioengerechtigden in het bestuur) verkiesbaar kan stellen. Deze punten vindt het fonds belangrijk omdat het beleggingsbeleid, pensioenbeleid, financieel beleid en risicobeleid voor de pensioensector complex is en hoge eisen stelt.*

*Pensioenfonds [X] streeft in het bestuur naar:*

- ten minste twee vrouwelijke leden en twee mannelijke leden en
- ten minste twee leden jonger van 40 jaar en twee ouder dan 40 jaar.

*Pensioenfonds [X] streeft in het verantwoordingsorgaan naar:*

- ten minste vier vrouwelijke leden en vier mannelijke leden en
- ten minste drie leden jonger dan 40 jaar en drie ouder dan 40 jaar.

*Pensioenfonds [X] streeft in de raad van toezicht en de beleggingsadviescommissie naar*

- ten minste één vrouwelijk lid en één mannelijk lid.



*In de figuur 'overzicht diversiteit per 31 december 2017' is de feitelijke samenstelling van de diverse organen van het fonds per 31 december 2017 naar geslacht en leeftijd opgenomen.*

*[Overzicht diversiteit per 31 december 2017]*

*Het bestuur verzoekt organisaties die in 2018 leden van het verantwoordingsorgaan benoemen of herbenoemen rekening te houden met de diversiteitsambitie van het fonds.'*

Uit dit voorbeeld blijkt duidelijk dat het fonds een eigen diversiteitsbeleid heeft en wat de gewenste diversiteit inhoudt (onderverdeeld in gewenste diversiteit per fondsorgaan). Tevens blijkt uit het overzicht of al dan niet aan de gewenste diversiteit is voldaan. Ten slotte roept het fonds de (her)benoemende organisaties op rekening te houden met de diversiteitsambitie van het fonds wat betreft het verantwoordingsorgaan.<sup>35</sup>

### **Norm 67**

Voor toepassing van norm 67 is vereist dat er zowel in het bestuur als in het VO of BO ten minste een man en een vrouw zitten. Norm 67 is een gedragsnorm, zodat het fonds hier niet per se over hoeft te rapporteren. De hierna volgende twee voorbeelden van *good practices* ten aanzien van deze norm zijn gebaseerd op de fondsen die wel expliciet over toepassing van norm 67 rapporteren.

### **Voorbeeld 17 Good practice norm 67**

*'Van diversiteit is sprake als er mannen én vrouwen, jongeren én ouderen zitting hebben in een orgaan. In de code is dit ingevuld door de eis dat minimaal één man, één vrouw, één persoon jonger en één persoon ouder dan 40 jaar in een orgaan zitten. Ook de eis van diversiteit heeft vorm gekregen in het functieprofiel voor nieuwe bestuursleden en leden van het VO. Het bestuur streeft ernaar om een zo goed mogelijke afspiegeling te zijn wat betreft geslacht en leeftijd van de belanghebbenden. Bij de wijziging van de verkiezingsprocedure van NUB-leden in 2016 is in het Voordrachtsreglement opgenomen dat de voorgedragen kandidaten mede aan de hand van de diversiteitsdoelstellingen worden getoetst.*

*Eind 2017 bestond het bestuur uit zes vrouwen en vijf mannen. Er zijn geen bestuursleden jonger dan 40 jaar. Hierdoor voldoet het bestuur niet volledig aan de norm van diversiteit. Het VO bestond eind 2017 uit zes vrouwen en vijf mannen en ook dit orgaan heeft geen leden jonger dan 40 jaar. Hierdoor voldoet ook het VO niet volledig aan de norm van diversiteit.'*

Los van het feit dat het fonds verder gaat dan norm 67 voorschrijft, blijkt uit het voorbeeld duidelijk dat het fonds norm 67 toepast en hoe het fonds heeft bewerkstelligd dat het die norm toepast.

### **Voorbeeld 18 Good practice norm 67**

*'Het bestuur bestaat uit één vrouw en negen mannen. Het bestuur voldoet hiermee aan de Code Pensioenfondsen.*

*[...]*

<sup>35</sup> De andere fondsgremia van dit pensioenfonds voldoen aan de gewenste diversiteit. Vanwege de leesbaarheid is het diversiteitsoverzicht niet gekopieerd.

*Het verantwoordingsorgaan bestaat uit één vrouw en zes mannen en voldoet hiermee aan de Code Pensioenfondsen.'*

Dit fonds geeft duidelijk aan dat zowel het bestuur als het verantwoordingsorgaan aan norm 67 voldoet en de norm dus toepast.

### **Norm 68**

Voor toepassing van norm 68 is vereist dat er zowel in het bestuur als in het VO of BO ten minste een lid boven en een lid onder de veertig jaar zitten. Norm 68 is een gedragsnorm, zodat het fonds hier niet per se over hoeft te rapporteren. De hierna volgende twee voorbeelden van *good practices* ten aanzien van deze norm zijn gebaseerd op de fondsen die wel expliciet over toepassing van norm 68 rapporteren.

### **Voorbeeld 19 Good practice norm 68**

*'Het bestuur bestaat per einde van het verslagjaar uit zes mannen en twee vrouwen, waarvan één vrouw jonger dan 40 jaar. Op balansdatum waren tien van de twaalf zittende leden in het verantwoordingsorgaan man en ouder dan 40. Twee leden zijn vrouw, waarvan één lid jonger dan 40 jaar. Het Fonds voldoet daarmee aan de Code op het punt van de bezetting van de Fondsorganen. Het bestuur onderschrijft het belang van diversiteit naar leeftijd en geslacht en streeft ernaar dat vrouwen en jongeren zitting hebben in de Fondsorganen maar stelt dit niet als een harde eis. In ons Fonds ligt de nadruk op geschiktheid van het individuele bestuurslid en diversiteit in competenties.'*

Hoewel het fonds aangeeft dat geschiktheid boven diversiteit gaat (wat vaak als een gemotiveerde afwijking wordt gebruikt waarom het fonds norm 67 en 68 niet toepast, zie ook hoofdstuk 5), voldoet zowel het bestuur als het verantwoordingsorgaan aan norm 68 (en overigens ook aan norm 67) en past het fonds norm 68 dus toe.

### **Voorbeeld 20 Good practice norm 68**

*'Dankzij het beleid van het fonds om bij vacatures actief te vragen om jonge en bij voorkeur vrouwelijke bestuursleden en leden van het verantwoordingsorgaan, wordt sinds 2017 ook voldaan aan norm 68: Volgens deze norm zitten in het bestuur of het verantwoordingsorgaan ten minste één lid boven en één lid onder 40 jaar. Op dit moment worden twee bestuurszetels en één zetel van het verantwoordingsorgaan bekleed door vrouwen (waarmee ook voldaan wordt aan norm 67).'*

Het fonds geeft in dit voorbeeld helder aan dat zowel het bestuur als het verantwoordingsorgaan voldoet aan norm 68, waarmee het fonds de norm toepast. Bovendien legt het fonds uit wat het heeft gedaan om deze norm toe te passen.

## 7. Vergelijking tussen boekjaar 2016 en boekjaar 2017

### 7.1 Inleiding

In de onderstaande paragrafen wordt de naleving van de Code in het boekjaar 2017 vergeleken met de naleving in het boekjaar 2016. Paragraaf 7.2 beschrijft de onderzoeksmethodes en de onderzoekspopulaties. Paragraaf 7.3 vergelijkt de geaggregeerde resultaten. Paragraaf 7.4 en 7.5 gaan vervolgens in op de overeenkomsten en verschillen per thema. Voor de resultaten op het thema Diversiteit wordt tevens verwezen naar hoofdstuk 5, waar meer in het bijzonder op dit thema wordt ingegaan.

### 7.2 Onderzoeksmethode en onderzoekspopulatie

Het onderzoek *Inzicht in de Code Pensioenfondsen. Naleving boekjaar 2016*, uitgevoerd door Erasmus School of Law en als rapport uitgebracht in het voorjaar van 2018, is gebruikt als basis voor de vergelijking.<sup>36</sup> De vorig jaar gemaakte operationele en methodische keuzes zijn zoveel mogelijk overgenomen en toegepast voor boekjaar 2017. De onderzoekspopulatie is opgenomen in bijlage 3 en voor de onderhavige vergelijking zijn de gehele onderzoekspopulaties van 2017 en van 2016 meegenomen. Dit betekent dat 46 fondsen wel onderdeel zijn van de onderzoekspopulatie van 2016, maar niet van de populatie van 2017. 6 pensioenfondsen zijn onderdeel van de onderzoekspopulatie van 2017 en maken geen deel uit van de populatie van 2016 (zie figuur 1 Onderzoekspopulatie in hoofdstuk 3).

Alle toepassings- en nalevingspercentages per (sub)norm van de boekjaren 2016 en 2017 worden weergegeven in respectievelijk bijlage 4, 5 en 6.

### 7.3 Algemene bevindingen

In tabel 1 en de bijbehorende tekst worden de algemene bevindingen bij de vergelijking tussen de boekjaren 2017 en 2016 wat betreft de naleving (en mate van toelichting) van de Code weergegeven. Let wel, het betreft hier enkel de onderzochte normen op grond van de selectie voor boekjaar 2017 (zie bijlage 2) en niet de naleving van de gehele Code. Vandaar dat slechts enkele algemene bevindingen zijn weergegeven.

**Tabel 1 Gemiddelde nalevingspercentages over 2017 en (tussen haakjes) 2016**

			<b>Gemiddelden</b>
<b>Geen naleving</b>		Onverenigbaarheid	1,7% (1,5%)
		Geen 'pas toe', geen 'leg uit'	4,5% (9,3%)
		Deels 'pas toe', geen 'leg uit'	6,9% (5,5%)
		Geen 'pas toe', onvoldoende/ geen 'leg uit'	3,5% (5,1%)
		Geen 'pas toe', wel 'leg uit' met belofte	0,6% (2,1%)
<b>Naleving</b>	Toepassing	Impliciete 'pas toe', geen 'leg uit'	24,6% (23,4%)
	Geen toepassing	Geen 'pas toe', wel 'leg uit'	5,2% (4,5%)
	Toepassing	Wel 'pas toe', geen 'leg uit'	38,8% (38,4%)
	Toepassing	'Pas toe' en 'leg uit'	14,2% (10,2%)
<b>Totaal</b>		Toepassing (exclusief 'Geen 'pas toe', wel 'leg uit')	77,5% (72,1%)
		Naleving (inclusief 'Geen 'pas toe', wel 'leg uit')	82,7% (76,5%)

<sup>36</sup> K.H. Boonzaaijer, M.E. Nobel en J.G.C.M. Galle, *Inzicht in de Code Pensioenfondsen. Naleving boekjaar 2016. Standpunten en ervaringen pensioenfondsbestuurders in 2017*, Den Haag: Boom Juridisch 2018.

Gemiddeld is in 2017 ten opzichte van 2016 het totale nalevingspercentage met 6,2%-punt toegenomen en het totale toepassingspercentage met 5,4%-punt. De categorie geen 'pas toe', geen 'leg uit' is ten opzichte van 2016 in 2017 gehalveerd. De uitleg met belofte (geen 'pas toe', wel 'leg uit' met belofte) is in 2017 bijna verdwenen. Opvallend is nog dat de categorie 'pas toe' en 'leg uit' is toegenomen met 4,0%-punt. Ingevolge het 'pas-toe-of-leg-uit'-beginsel hoeft het fonds immers niet te rapporteren wanneer het de norm wél toepast.

## 7.4 Specifieke thema's en onderzochte (sub)normen

In de onderstaande paragraaf wordt per onderzocht thema de mate van (en toelichting op de) naleving van de Code over de boekjaren 2016 en 2017 vergeleken. De onderzochte thema's en specifieke normen zijn in tabel 2 weergegeven.

**Tabel 2 Onderzochte thema's Code Pensioenfondsen**

Thema	Alle normen	Onderzochte normen
<b>Algemene thema's</b>		
Verantwoording afleggen	17-22	18, 19, 20, 21
Integraal risicomanagement	23-24	24
Verantwoord beleggen	27-29	27
Uitvoering, uitbesteding en kosten	30-37	31
Klachten en geschillen	40-41	41
Melding onregelmatigheden	42-44	44
<b>Inrichting en organisatie</b>		
Benoeming, ontslag en schorsing	45-47	46
Zittingsduur en herbenoeming	60-64	60
Diversiteit	65-71	65-71
Integer handelen	72-76	73, 75

### 7.4.1 Verantwoording afleggen

Het gemiddelde nalevingspercentage van de normen binnen het thema Verantwoording afleggen (normen 18.1, 18.2, 19.1, 19.2, 20, 21.1, en 21.2) was in 2016 81,9% (zie tabel 3). In 2017 is dit gestegen naar 85,2%.

**Tabel 3 Nalevingspercentages over 2017 en (tussen haakjes) 2016 per (sub)norm thema Verantwoording afleggen**

Norm	Geen naleving					Naleving					
						Toepassing	Geen toepassing	Toepassing	Toepassing		
	Onverenigbaarheid	Geen 'pas toe', geen 'leg uit'	Deels 'pas toe', geen 'leg uit'	Geen 'pas toe', onvoldoende/ geen 'leg uit'	Geen 'pas toe', wel 'leg uit' met belofte	Impliciete 'pas toe', geen 'leg uit'	Geen 'pas toe', wel 'leg uit'	Wel 'pas toe', geen 'leg uit'	'Pas toe' en 'leg uit'	Totaal toepassing	Totaal naleving
<b>18.1</b>	3,6% (1,5%)	3,6% (7,8%)	12,7% (17,1%)	0,0% (0,5%)	0,0% (2,4%)	0,0% (0,0%)	0,5% (0,0%)	61,4% (57,1%)	18,3% (13,7%)	79,7% (70,7%)	80,2% (70,7%)
<b>18.2</b>	0,5% (1,5%)	0,0% (14,1%)	4,6% (8,3%)	0,0% (0,5%)	1,0% (2,0%)	0,0% (0,0%)	0,5% (0,0%)	74,6% (62,9%)	18,8% (10,7%)	93,4% (73,7%)	93,9% (73,7%)
<b>19.1</b>	1,0% (3,4%)	0,0% (1,0%)	6,1% (26,8%)	0,0% (0,0%)	0,0% (0,5%)	0,0% (0,0%)	0,0% (0,0%)	77,2% (61,0%)	15,7% (7,3%)	92,9% (68,3%)	92,9% (68,3%)
<b>19.2</b>	3,6% (0,5%)	0,0% (1,5%)	14,2% (5,4%)	0,0% (0,0%)	0,0% (0,5%)	0,0% (0,0%)	0,0% (0,0%)	69,0% (82,4%)	13,2% (9,8%)	82,2% (92,2%)	82,2% (92,2%)
<b>20</b>	0,0% (0,0%)	0,0% (0,0%)	0,0% (0,0%)	0,0% (0,5%)	0,0% (0,5%)	0,0% (0,0%)	0,0% (0,0%)	81,2% (87,3%)	18,8% (11,7%)	100,0% (99,0%)	100,0% (99,0%)
<b>21.1</b>	3,6% (2,0%)	0,0% (2,0%)	12,7% (5,9%)	0,0% (0,5%)	0,0% (1,0%)	0,0% (0,0%)	0,0% (0,5%)	69,0% (78,0%)	14,7% (10,2%)	83,8% (88,3%)	83,8% (88,8%)
<b>21.2</b>	4,6% (0,5%)	9,1% (14,6%)	19,8% (2,0%)	0,0% (1,0%)	3,0% (1,5%)	0,0% (0,0%)	4,1% (0,5%)	44,2% (66,8%)	15,2% (13,2%)	59,4% (80,0%)	63,5% (80,5%)
<b>Gemiddelden</b>	2,4% (1,3%)	1,8% (5,9%)	10,0% (9,3%)	0,0% (0,4%)	0,6% (1,2%)	0,0% (0,0%)	0,7% (0,1%)	0,6% (1,2%)	16,4% (10,9%)	84,5% (81,7%)	85,2% (81,9%)

In 2016 werden binnen dit thema de normen 18.1, 18.2 en 19.1 het minst nageleefd. Zo omschreven fondsen hun missie, visie en strategie onvolledig (norm 18.1), ontbrak vaak een omschrijving van de behaalde doelen (norm 18.2) en/of werd niet voldoende expliciet verantwoording afgelegd over het gevoerde beleid (norm 19.1). Kortom, de in het jaarrapport vereiste rapportage ontbrak geregeld gedeeltelijk. Voor 2017 is dit sterk verbeterd bij deze normen. De naleving van de normen 19.2, 21.1 en 21.2 is daarentegen in 2017 afgenomen ten opzichte van 2016. Ten aanzien van norm 19.2 is in 2017 vaak nagelaten inzicht te geven in de risico's op de korte en de lange termijn. Bij norm 21.2 is meestal wel over de naleving van de Code gerapporteerd, maar een aantal keer niet over de naleving van de eigen gedragscode. Bij norm 21.2 wordt veelal wel informatie gegeven over de evaluatie van het bestuur, maar niet over de resultaten van deze evaluatie zoals de Code vereist.

#### 7.4.2 Integraal risicomanagement

Binnen het thema Integraal risicomanagement is de naleving van de onderzochte norm 24 toegenomen van 73,7% naar 97,0% in 2017. Deze openbare vastleggingsnorm vereist vastlegging van de risicoafweging bij het bepalen van het beleid en het nemen van besluiten door het bestuur. Deze vastlegging – en daarmee de toepassing van deze norm – is aanzienlijk toegenomen (zie tabel 4).

**Tabel 4 Nalevingspercentages over 2017 en (tussen haakjes) 2016 per (sub)norm thema Integraal risicomanagement**

			<b>Norm 24</b>
<b>Geen naleving</b>		Onverenigbaarheid	0,0% (0,5%)
		Geen 'pas toe', geen 'leg uit'	0,0% (21,5%)
		Deels 'pas toe', geen 'leg uit'	2,5% (1,5%)
		Geen 'pas toe', onvoldoende/ geen 'leg uit'	0,0% (0,0%)
		Geen 'pas toe', wel 'leg uit' met belofte	0,5% (2,9%)
<b>Naleving</b>	Toepassing	Impliciete 'pas toe', geen 'leg uit'	0,0% (0,0%)
	Geen toepassing	Geen 'pas toe', wel 'leg uit'	0,0% (0,0%)
	Toepassing	Wel 'pas toe', geen 'leg uit'	81,7% (63,9%)
	Toepassing	'Pas toe' en 'leg uit'	15,2% (9,8%)
<b>Totaal</b>		Toepassing (exclusief 'Geen 'pas toe', wel 'leg uit')	97,0% (73,7%)
		Naleving (inclusief 'Geen 'pas toe', wel 'leg uit')	97,0% (73,7%)

#### 7.4.3 Verantwoord beleggen

De naleving van de onderzochte norm 27 binnen het thema Verantwoord beleggen stijgt met 5,2%-punt naar 95,4% (zie tabel 5). Deze stijging is voornamelijk te verklaren doordat de fondsen vaker de norm expliciet benoemen en daar zelf een nalevingsoordeel bij geven ('pas toe' en 'leg uit'), ofwel ze leggen vast dat ze verantwoord beleggen en geven ook aan welke overwegingen in het verantwoord-beleggingsbeleid een rol spelen. Meer dan voorheen werden aparte paragrafen op dit thema in de jaarrapporten aangetroffen.

**Tabel 5 Nalevingspercentages over 2017 en (tussen haakjes) 2016 per (sub)norm thema Verantwoord beleggen**

			<b>Norm 27</b>
<b>Geen naleving</b>		Onverenigbaarheid	0,0% (0,5%)
		Geen 'pas toe', geen 'leg uit'	1,5% (4,9%)
		Deels 'pas toe', geen 'leg uit'	1,0% (2,0%)
		Geen 'pas toe', onvoldoende/ geen 'leg uit'	1,0% (0,5%)
		Geen 'pas toe', wel 'leg uit' met belofte	1,0% (2,0%)
<b>Naleving</b>	Toepassing	Impliciete 'pas toe', geen 'leg uit'	0,0% (0,0%)
	Geen toepassing	Geen 'pas toe', wel 'leg uit'	1,0% (1,0%)
	Toepassing	Wel 'pas toe', geen 'leg uit'	75,1% (77,1%)
	Toepassing	'Pas toe' en 'leg uit'	19,3% (12,2%)
<b>Totaal</b>		Toepassing (exclusief 'Geen 'pas toe', wel 'leg uit')	94,4% (89,3%)
		Naleving (inclusief 'Geen 'pas toe', wel 'leg uit')	95,4% (90,2%)

#### 7.4.4 Uitvoering, uitbesteding en kosten

De onderzochte norm 31 (bestaande uit subnormen 31.1 en 31.2) – die ingaat op de uitvoeringskeuze en de vastlegging van de overwegingen die daaraan ten grondslag liggen – binnen het thema Uitvoering, uitbesteding en kosten behoort tot de top 3 minst nageleefde normen over 2017. Het percentage 'deels 'pas toe', geen 'leg uit' is relatief hoog met 38,6% in 2017 (zie tabel 6). Veelal ontbreekt de overweging waarom voor een bepaalde uitbestedingspartner is gekozen (norm 31.1) en daarmee is deze informatie ook niet beschikbaar voor belanghebbenden (norm 31.2). Desalniettemin is er ten opzichte van 2016 een aanzienlijke stijging van rond de 22%-punt in het nalevingspercentage van de twee subnormen. Er is een verschuiving zichtbaar van de categorie 'geen 'pas toe', geen 'leg uit', naar de categorie 'deels 'pas toe', geen 'leg uit' en 'wel 'pas toe', geen 'leg uit' waardoor er toch een duidelijke verbetering in de verschafte transparantie is.

**Tabel 6 Nalevingspercentages over 2017 en (tussen haakjes) 2016 per (sub)norm thema Uitvoering, uitbesteding en kosten**

			Norm 31.1	Norm 31.2	Gemiddelden
<b>Geen naleving</b>		Onverenigbaarheid	3,0% (4,4%)	3,0% (4,9%)	3,0% (4,6%)
		Geen 'pas toe', geen 'leg uit'	1,5% (27,8%)	1,5% (31,7%)	1,5% (29,8%)
		Deels 'pas toe', geen 'leg uit'	38,6% (32,7%)	38,6% (28,8%)	38,6% (30,7%)
		Geen 'pas toe', onvoldoende/geen 'leg uit'	0,5% (0,5%)	0,5% (0,0%)	0,5% (0,2%)
		Geen 'pas toe', wel 'leg uit' met belofte	0,0% (0,0%)	0,0% (0,5%)	0,0% (0,2%)
<b>Naleving</b>	Toepassing	Impliciete 'pas toe', geen 'leg uit'	0,0% (0,0%)	0,0% (0,0%)	0,0% (0,0%)
	Geen toepassing	Geen 'pas toe', wel 'leg uit'	0,0% (0,5%)	0,0% (0,5%)	0,0% (0,5%)
	Toepassing	Wel 'pas toe', geen 'leg uit'	43,7% (29,3%)	43,7% (29,3%)	0,0% (0,2%)
	Toepassing	'Pas toe' en 'leg uit'	12,7% (4,9%)	12,7% (4,4%)	12,7% (4,6%)
<b>Totaal</b>		Toepassing (exclusief 'Geen 'pas toe', wel 'leg uit')	56,3% (34,1%)	56,3% (33,7%)	56,3% (33,9%)
		Naleving (inclusief 'Geen 'pas toe', wel 'leg uit')	56,3% (34,6%)	56,3% (34,1%)	56,3% (34,4%)

#### 7.4.5 Klachten en geschillen

Binnen het thema Klachten en geschillen (norm 41.2) is een toename van de naleving zichtbaar van 6,0%-punt, waarmee het nalevingspercentage over 2017 op 90,9% uitkomt (zie tabel 7). Dit wijst erop dat fondsen over het boekjaar 2017 vaker aandacht schenken aan de rapportage in het jaarrapport over de afhandeling van klachten en de veranderingen in regelingen of processen die daaruit voortvloeien.

**Tabel 7 Nalevingspercentages over 2017 en (tussen haakjes) 2016 per (sub)norm thema Klachten en geschillen**

			Norm 41.2
<b>Geen naleving</b>		Onverenigbaarheid	1,5% (1,5%)
		Geen 'pas toe', geen 'leg uit'	4,6% (10,2%)
		Deels 'pas toe', geen 'leg uit'	3,0% (2,9%)
		Geen 'pas toe', onvoldoende/ geen 'leg uit'	0,0% (0,0%)
		Geen 'pas toe', wel 'leg uit' met belofte	0,0% (0,5%)
<b>Naleving</b>	Toepassing	Impliciete 'pas toe', geen 'leg uit'	0,0% (0,0%)
	Geen toepassing	Geen 'pas toe', wel 'leg uit'	0,0% (0,5%)
	Toepassing	Wel 'pas toe', geen 'leg uit'	71,6% (69,8%)
	Toepassing	'Pas toe' en 'leg uit'	19,3% (14,6%)
<b>Totaal</b>		Toepassing (exclusief 'Geen 'pas toe', wel 'leg uit')	90,9% (84,4%)
		Naleving (inclusief 'Geen 'pas toe', wel 'leg uit')	90,9% (84,9%)

#### 7.4.6 Melding onregelmatigheden

De onderzochte norm 44.1 binnen het thema Melding onregelmatigheden behoort relatief tot de minder goed nageleefde (onderzochte) normen. Niettemin is een toename in naleving van 16,3%-punt zichtbaar. Hierbij is vooral een verschuiving zichtbaar van 'geen 'pas toe' en geen 'leg uit' naar "pas toe' en 'leg uit"



(zie tabel 8). Voor toepassing van norm 44.1 dient het fonds een klokkenluidersregeling te hebben, wat moet blijken uit een openbare bron.

**Tabel 8 Nalevingspercentages over 2017 en (tussen haakjes) 2016 per (sub)norm thema Melding onregelmatigheden**

			<b>Norm 44.1</b>
<b>Geen naleving</b>		Onverenigbaarheid	0,5% (1,0%)
		Geen 'pas toe', geen 'leg uit'	18,8% (33,2%)
		Deels 'pas toe', geen 'leg uit'	0,0% (0,0%)
		Geen 'pas toe', onvoldoende/ geen 'leg uit'	1,0% (2,4%)
		Geen 'pas toe', wel 'leg uit' met belofte	0,5% (0,5%)
<b>Naleving</b>	Toepassing	Impliciete 'pas toe', geen 'leg uit'	0,0% (0,0%)
	Geen toepassing	Geen 'pas toe', wel 'leg uit'	3,6% (0,0%)
	Toepassing	Wel 'pas toe', geen 'leg uit'	58,9% (55,1%)
	Toepassing	'Pas toe' en 'leg uit'	16,8% (7,8%)
<b>Totaal</b>		Toepassing (exclusief 'Geen 'pas toe', wel 'leg uit')	75,6% (62,9%)
		Naleving (inclusief 'Geen 'pas toe', wel 'leg uit')	79,2% (62,9%)

## 7.5 Inrichting en organisatie

### 7.5.1 Benoeming, ontslag en schorsing

Het nalevingspercentage van de onderzochte norm 46 binnen het thema Benoeming, ontslag en schorsing is 95,9% in 2017, een stijging van 1,8%-punt ten opzichte van 2016 (zie tabel 9). Opvallend is dat de categorie 'geen 'pas toe', onvoldoende/geen 'leg uit' ietwat is gestegen in 2017. De impliciete toepassing is eveneens gestegen, wat betekent dat voor boekjaar 2017 minder statuten met daarin vastgelegd een schorsingsprocedure konden worden gevonden. Niettemin zou het relatief hoge percentage impliciete toepassing voor een gedeelte kunnen bestaan uit daadwerkelijke toepassing van de norm. In de Code 2018 is deze norm overigens geen rapportagenorm meer (zie hoofdstuk 8).

**Tabel 9 Nalevingspercentages over 2017 en (tussen haakjes) 2016 per (sub)norm thema Benoeming, ontslag en schorsing**

			<b>Norm 46</b>
<b>Geen naleving</b>		Onverenigbaarheid	0,0% (1,0%)
		Geen 'pas toe', geen 'leg uit'	2,5% (3,4%)
		Deels 'pas toe', geen 'leg uit'	0,0% (0,0%)
		Geen 'pas toe', onvoldoende/ geen 'leg uit'	1,5% (1,0%)
		Geen 'pas toe', wel 'leg uit' met belofte	0,0% (0,5%)
<b>Naleving</b>	Toepassing	Impliciete 'pas toe', geen 'leg uit'	10,7% (7,3%)
	Geen toepassing	Geen 'pas toe', wel 'leg uit'	0,5% (1,5%)
	Toepassing	Wel 'pas toe', geen 'leg uit'	71,6% (77,1%)
	Toepassing	'Pas toe' en 'leg uit'	13,2% (8,3%)
<b>Totaal</b>		Toepassing (exclusief 'Geen 'pas toe', wel 'leg uit')	95,4% (92,7%)
		Naleving (inclusief 'Geen 'pas toe', wel 'leg uit')	95,9% (94,1%)

### 7.5.2 Zittingsduur en herbenoeming

Voor de onderzochte norm 60 binnen het thema Zittingsduur en herbenoeming die ingaat op de maximale benoemingstermijn geldt een toename in naleving van 2,3%-punt.<sup>37</sup> De verschuiving zit voornamelijk in een toename van “pas toe’ en ‘leg uit” en een afname van ‘impliciete ‘pas toe’, geen ‘leg uit” (zie tabel 10). Norm 60 is een gedragsnorm en derhalve hoeft niet expliciet over deze norm gerapporteerd te worden, wat blijktbaar toch iets meer is gedaan over het boekjaar 2017.

**Tabel 10 Nalevingspercentages over 2017 en (tussen haakjes) 2016 per (sub)norm thema Zittingsduur en herbenoeming**

			<b>Norm 60</b>
<b>Geen naleving</b>		Onverenigbaarheid	0,0% (0,0%)
		Geen 'pas toe', geen 'leg uit'	0,0% (0,0%)
		Deels 'pas toe', geen 'leg uit'	0,0% (0,0%)
		Geen 'pas toe', onvoldoende/ geen 'leg uit'	4,1% (4,4%)
		Geen 'pas toe', wel 'leg uit' met belofte	0,0% (2,0%)
<b>Naleving</b>	Toepassing	Impliciete 'pas toe', geen 'leg uit'	55,3% (62,9%)
	Geen toepassing	Geen 'pas toe', wel 'leg uit'	27,9% (24,9%)
	Toepassing	Wel 'pas toe', geen 'leg uit'	0,0% (0,0%)
	Toepassing	'Pas toe' en 'leg uit'	12,7% (5,9%)
<b>Totaal</b>		Toepassing (exclusief 'Geen 'pas toe', wel 'leg uit')	68,0% (68,8%)
		Naleving (inclusief 'Geen 'pas toe', wel 'leg uit')	95,9% (93,7%)

### 7.5.3 Diversiteit

Zie voor meer informatie over de vergelijking van de resultaten over de boekjaren 2017 en 2016 binnen het thema Diversiteit hoofdstuk 5, paragraaf 5.3.

### 7.5.4 Integer handelen

De onderzochte normen binnen het thema Integer handelen betreffen rapportagesubnorm 73.3 en openbare vastleggingsnorm 75. Voor toepassing van norm 73.3 is vereist dat het fonds in zijn gedragscode sancties heeft opgenomen op het overtreden van die code. Bij norm 75 is sprake van toepassing wanneer 1) in een openbare bron is vastgelegd dat een bestuurder zijn nevenfuncties meldt bij de compliance officer, of 2) in een openbare bron is vastgelegd wat de nevenfuncties van een bestuurder zijn.

Gemiddeld wordt binnen dit thema in 2017 ten opzichte van 2016 6,1%-punt meer nageleefd. Norm 73.3 is naar een hoog nalevingspercentage van 99,0% gestegen. Norm 75 is weliswaar gestegen met 5,0%-punt, maar blijft nog wat achter ten opzichte van de andere onderzochte normen. Het melden van de nevenfuncties van bestuurders blijft een punt dat verbetering behoeft (zie tabel 11 waaruit blijkt dat 21,8% van de fondsen in de categorie ‘geen ‘pas toe’, geen ‘leg uit” valt).

<sup>37</sup> Op basis van de totalen van tabel 10 lijkt het dat sprake is van een toename van 2,2%-punt. Tabel 10 geeft echter de afgeronde percentages weer. In bijlage 6 zijn de mutaties tussen boekjaar 2016 en 2017 op basis van de onafgeronde cijfers weergegeven. Hieruit moet geconcludeerd worden dat de toename 2,3%-punt is.

**Tabel 11 Nalevingspercentages over 2017 en (tussen haakjes) 2016 per (sub)norm thema Integer handelen**

			<b>Norm 73.3</b>	<b>Norm 75</b>	<b>Gemiddelden</b>
<b>Geen naleving</b>		Onverenigbaarheid	0,0% (5,4%)	0,0% (1,0%)	0,0% (3,2%)
		Geen 'pas toe', geen 'leg uit'	1,0% (2,0%)	21,8% (25,4%)	11,4% (13,7%)
		Deels 'pas toe', geen 'leg uit'	0,0% (1,0%)	0,0% (1,0%)	0,0% (1,0%)
		Geen 'pas toe', onvoldoende/geen 'leg uit'	0,0% (0,0%)	0,0% (0,0%)	0,0% (0,0%)
		Geen 'pas toe', wel 'leg uit' met belofte	0,0% (0,0%)	0,5% (0,0%)	0,3% (0,0%)
<b>Naleving</b>	Toepassing	Impliciete 'pas toe', geen 'leg uit'	55,8% (52,2%)	0,0% (0,0%)	27,9% (26,1%)
	Geen toepassing	Geen 'pas toe', wel 'leg uit'	0,0% (0,5%)	0,0% (0,0%)	0,0% (0,2%)
	Toepassing	Wel 'pas toe', geen 'leg uit'	34,0% (35,1%)	61,9% (65,4%)	0,3% (0,0%)
	Toepassing	'Pas toe' en 'leg uit'	9,1% (3,9%)	15,7% (7,3%)	12,4% (5,6%)
<b>Totaal</b>		Toepassing (exclusief 'Geen 'pas toe', wel 'leg uit')	99,0% (91,2%)	77,7% (72,7%)	88,3% (82,0%)
		Naleving (inclusief 'Geen 'pas toe', wel 'leg uit')	99,0% (91,7%)	77,7% (72,7%)	88,3% (82,2%)

## 8. Code Pensioenfondsen 2018: vergelijking onderzochte normen

### 8.1 Inleiding

Op 3 oktober 2018 is in de Staatscourant de Code 2018 gepubliceerd.<sup>38</sup> De Code 2018 is gezamenlijk opgesteld door de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid. Op aanbeveling van de commissie is de vernieuwde Code bondiger geworden en op een andere wijze gestructureerd. Inhoudelijk is de Code niet wezenlijk gewijzigd, doch de normen zijn nu ingedeeld naar acht in plaats van negentien thema's. De ratio achter deze wijzigingen is de Code beter bruikbaar te maken, niet langer een afvinklijstje te laten zijn, en hierdoor minder complex om na te leven en dit te toetsen.<sup>39</sup>

Het algehele doel van de vernieuwde Code is gelijk gebleven aan de voorgaande, te weten: *'Pensioenfondsen moeten aantonen dat ze de juiste dingen doen om goed te functioneren én inzichtelijk maken wat ze daarvoor doen. Alleen zo kan het vertrouwen van belanghebbenden in pensioenfondsen en in het goede beheer van hun uitgesteld inkomen of pensioen terugkeren.'*<sup>40</sup> De Code 2018 benadrukt het belang van de drie functies van 'goed pensioenfondsbestuur': besturen, toezicht houden en verantwoording afleggen over wat het pensioenfonds gepland en gerealiseerd heeft. Hierbij zijn de juiste *checks and balances* binnen het pensioenbestuur van belang, alsmede het integer en transparant handelen.<sup>41</sup>

Alhoewel het onderhavige rapport de mate van (en toelichting op de) naleving van de Code over het boekjaar 2017 onderzoekt aan de hand van de toen geldende Code, worden in dit hoofdstuk kort de wijzigingen in de Code 2018 beschreven. Dit omdat de conclusies en aanbevelingen in hoofdstuk 9 (en hoofdstuk 5 over het thema Diversiteit) deels aansluiten op vernieuwingen in de Code 2018. In paragraaf 8.2 wordt hierna eerst een algemene vergelijking tussen de twee codes gemaakt en in de daaropvolgende paragraaf wordt op de wijzigingen met betrekking tot de specifiek onderzochte normen ingegaan.

### 8.2 Algemene vergelijking

Allereerst is de Code 2018 ingekort van 83 naar 65 normen. Het reduceren van het aantal normen hangt samen met het feit dat een groot aantal normen meerdere malen in de Code voorkwam en/of overlap vertoonde met huidige wet- en regelgeving. Bovendien is de Code opnieuw gestructureerd langs acht herkenbare thema's, zoals in tabel 1 weergegeven.

---

<sup>38</sup> Zie het Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 24 september 2018, 2018-0000153717, tot goedkeuring van wijziging van de Code Pensioenfondsen, *Stcrt.* 55140.

<sup>39</sup> Pensioenfederatie, Rapportagenormen Code Pensioenfondsen 2018, <https://www.pensioenfederatie.nl/web-site/publicaties/servicedocumenten/code-pensioenfondsen-2018>.

<sup>40</sup> Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 24 september 2018, 2018-0000153717, tot goedkeuring van wijziging van de Code Pensioenfondsen, *Stcrt.* 55140, p. 4.

<sup>41</sup> Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 24 september 2018, 2018-0000153717, tot goedkeuring van wijziging van de Code Pensioenfondsen, *Stcrt.* 55140, p. 5.

**Tabel 1 Indeling naar thema Code 2018**

Thema	Norm
Vertrouwen waarmaken	1-9
Verantwoordelijkheid nemen	10-14
Integer handelen	15-22
Kwaliteit nastreven	23-30
Zorgvuldig benoemen	31-40
Gepast belonen	41-45
Toezicht houden en inspraak waarborgen	46-57
Transparantie bevorderen	58-65

De inhoud van de Code 2018 is nagenoeg hetzelfde gegeven, op vier daadwerkelijk inhoudelijke wijzigingen na.<sup>42</sup> De eerste wijziging betreft de zelfevaluatie van bestuursorganen met een onafhankelijke derde partij. Deze zelfevaluatie kan voortaan driejaarlijks in plaats van tweejaarlijks plaatsvinden (norm 28 Code 2018). Voor het verantwoordingsorgaan is zelfevaluatie geïntroduceerd (norm 30 Code 2018). Ten aanzien van de diversiteit is in norm 33 Code 2018 vastgelegd dat een stappenplan wenselijk is waarin concrete doelen zijn opgenomen om aan de Code 2018 en het eigen beleid rond de (gewenste) samenstelling te voldoen. Tot slot is in norm 47 Code 2018 vastgelegd dat ook het intern toezicht jaarlijks (bij voorkeur in het jaarrapport) rapporteert op welke wijze de Code 2018 binnen het pensioenfonds wordt nageleefd en toegepast. Het intern toezicht, doelende op de raad van toezicht, is nog relatief jong in de pensioensector en in ontwikkeling,<sup>43</sup> doch krijgt nu expliciet een eigen rol met betrekking tot de Code toegekend.

De pensioenfondsen moeten reeds over boekjaar 2018 in lijn met de Code 2018 rapporteren. Dit geldt echter niet voor de laatste drie van de bovenstaande wijzigingen. Daarover hoeft pas over boekjaar 2019 (dus in 2020) gerapporteerd te worden.<sup>44</sup> Het 'pas-toe-of-leg-uit'-beginsel wijzigt niet en ook niet het bestaan van rapportagenormen. Wel neemt het aantal rapportagenormen waarover door het pensioenfonds elk jaar moet worden gerapporteerd af van negen naar zeven normen.<sup>45</sup>

### 8.3 Specifieke vergelijking voor onderzochte normen

Voor de vergelijking van de Code met de Code 2018 wordt in deze paragraaf specifiek gefocust op de onderzochte normen voor boekjaar 2017 (zie tabel 2). Bezien wordt of de specifiek onderzochte normen opnieuw zijn opgenomen, dan wel aangepast in de Code 2018, en onder welk nieuw thema zij vallen. Op de normen binnen het thema Diversiteit wordt niet ingegaan, aangezien hoofdstuk 5 daarbij reeds stilstaat. Per norm is getoetst of er een (minimale) inhoudelijke en/of tekstuele wijziging heeft plaatsgevonden (zie tabel 2).

<sup>42</sup> Pensioenfederatie, *Rapportagenormen Code Pensioenfondsen 2018*, <https://www.pensioenfederatie.nl/web-site/publicaties/servicedocumenten/code-pensioenfondsen-2018>.

<sup>43</sup> A. de Bos, J.G.C.M. Galle en M.E.P.A.R. Jans, *Governance in beweging. De intern toezichthouder in de semipublieke sector*, Den Haag: Boom Juridisch 2018.

<sup>44</sup> Pensioenfederatie, *Rapportagenormen Code Pensioenfondsen 2018*, <https://www.pensioenfederatie.nl/web-site/publicaties/servicedocumenten/code-pensioenfondsen-2018>.

<sup>45</sup> Over norm 46 Code 2014 (Het bestuur zorgt ervoor dat in de statuten een schorsingsprocedure is vastgelegd) en norm 73 Code 2014 (Op het overtreden van de gedragscode staan sancties. Deze staan in de gedragscode) hoeft niet meer te worden gerapporteerd.

**Tabel 2 Vergelijking onderzochte normen 2017 met de Code 2018**

Oude thema	Norm	Nieuwe thema	Norm	Wijziging	
				Inhoudelijk	Tekstueel
Verantwoording afleggen	18	Transparantie Bevorderen	58	Nee	Ja
	19	Vertrouwen waarmaken	5	Nee	Nee
	20	Vertrouwen waarmaken/Verantwoordelijkheid nemen	2/14	Ja	Ja
	21	Transparantie bevorderen	64	Nee	Ja
Integraal risico-management	24	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Verantwoord beleggen	27	Transparantie bevorderen	62	Nee	Ja
Uitvoering, uitbesteding en kosten	31	Transparantie bevorderen	61	Nee	Ja
Klachten en geschillen	41	Transparantie bevorderen	65	Nee	Ja
Melding onregelmatigheden	44	Integer handelen	21	Nee	Ja
Benoeming, ontslag en schorsing	46	Zorgvuldig benoemen	40	Nee (maar geen rapportagenorm meer)	Ja
Zittingsduur en herbenoeming	60	Zorgvuldig benoemen	34	Nee	Ja
Integer handelen	73	Integer handelen	16	Nee (maar geen rapportagenorm meer)	Ja
	75	Integer handelen	17	Nee	Ja

### *Verantwoording afleggen*

Norm 18 is in de Code 2018 opgenomen als norm 58 onder het nieuwe thema Transparantie bevorderen. De formulering van de norm is veranderd. De Code 2018 bevat echter een toelichting bij de norm, die exact hetzelfde is geformuleerd als de 'oude' norm 18 uit de Code 2014.

Norm 19 is in de Code 2018 opgenomen als norm 5 onder het nieuwe thema Vertrouwen waarmaken. De norm en toelichting zijn hetzelfde gebleven.

Norm 20 is niet meer als zodanig opgenomen in de Code 2018. In plaats daarvan is de inhoud van norm 20 min of meer verdeeld over twee nieuwe normen, norm 2 en norm 14, respectievelijk onder de thema's Vertrouwen waarmaken en Verantwoordelijkheid nemen. De normen 2 en 14 betreffen nu echter meer de besluitvorming omtrent de uitvoeringskosten, terwijl norm 20 voorheen de transparantie hierover betrof.

Norm 21 is in de Code 2018 opgenomen als norm 64 in het nieuwe thema Transparantie bevorderen. Inhoudelijk is de norm niet veranderd, maar de nieuwe norm is helderder geformuleerd en er is een toelichting bij de norm opgesteld.

### *Integraal risicomanagement*

Norm 24 is niet als zodanig opgenomen in de Code 2018. De reden hiervoor zou kunnen zijn dat de keuzes omtrent risicobeheersing op meerdere plaatsen in de Code 2018 voorkomen (bijvoorbeeld de normen 5 en 6).

### *Verantwoord beleggen*

Norm 27 is nagenoeg hetzelfde gebleven in de Code 2018, daarin als norm 62 onder het thema Transparantie bevorderen. In de nieuwe norm is echter de laatste volzin (*Hierbij houdt het bestuur ook rekening met goed ondernemingsbestuur*) geschrapt en de toelichting is verwijderd. De norm is hiermee bondiger geworden en focust enkel op verantwoord beleggen.

### *Uitvoering, uitbesteding en kosten*

Norm 31 is in de Code 2018 opgenomen als norm 61 onder het thema Transparantie bevorderen. De nieuwe norm is tekstueel marginaal veranderd en inhoudelijk hetzelfde gebleven.

### *Klachten en geschillen*

Norm 41 is in de Code 2018 opgenomen als norm 65 onder het thema Transparantie bevorderen. De norm is hetzelfde gebleven. Wel is een meer uitgebreide toelichting opgenomen over de Ombudsman Pensioenen.

### *Melding onregelmatigheden*

Norm 43 en 44 zijn samengevoegd in de Code 2018 als norm 21 onder het thema Integer handelen. Deze norm, samen met de toelichting, heeft inhoudelijk dezelfde strekking als de oude normen 43 en 44 samen. De nieuwe norm is helderder en benoemt de klokkenluidersregeling expliciet in de norm.

### *Benoeming, ontslag en schorsing*

Norm 46 is in de Code 2018 vervangen door norm 40, onder het thema Zorgvuldig benoemen. Op een marginale verandering in de formulering van de norm na, zijn de norm en de toelichting hetzelfde gebleven. Vermeldenswaardig is wel dat norm 46 Code 2018 niet langer een rapportagenorm is.<sup>46</sup>

### *Zittingsduur en herbenoeming*

De normen 60 tot en met 64 zijn in de Code 2018 samengevoegd tot norm 34 onder het thema Zorgvuldig benoemen. De zittingsduur en herbenoeming van het bestuur, het VO, het BO en de raad van toezicht zijn nu in een enkele norm vastgelegd en niet, zoals voorheen, in separate normen.

### *Integer handelen*

Norm 73 is in de Code 2018 opgenomen als norm 16, onder het thema Integer handelen. De nieuwe norm is taalkundig veranderd en vermeldt in de norm zelf niets over sancties op het overtreden van de gedragscode, maar doet dit wel in de toelichting, die hetzelfde is gebleven en waarin nog steeds wordt verwezen

---

<sup>46</sup> Pensioenfederatie, *Rapportagenormen Code Pensioenfondsen 2018*, <https://www.pensioenfederatie.nl/web-site/publicaties/servicedocumenten/code-pensioenfondsen-2018>.

naar de gevolgen als de gedragscode niet wordt nageleefd. In de tekst van de nieuwe norm is nu opgenomen dat fondsen zich ook dienen te gedragen naar de gedragscode. Voorts wordt norm 16 Code 2018 niet meer als een rapportagenorm gezien.<sup>47</sup>

Norm 75 is in de Code 2018 opgenomen als norm 17, onder het thema Integer handelen. De norm is ietwat algemener geformuleerd, namelijk dat alle nevenfuncties moeten worden gemeld aan de compliance officer. Volgens de tekst van de oude norm hoefden beleidsbepalers nevenfuncties enkel bij de compliance officer te vermelden bij het aanvaarden en/of het voortzetten van een nevenfunctie.

## 8.4 Enkele opmerkingen

Uit tabel 2 en paragraaf 8.2 blijkt dat de Code 2018 ten opzichte van de Code slechts een klein aantal (marginale) inhoudelijke veranderingen bevat, maar wel een relatief groot aantal tekstuele wijzigingen. Veelal zijn de normen bondiger geworden en in directere taal geformuleerd, wat zal helpen bij de naleving en toetsing van de Code. Norm 46 en norm 73 zijn daarbij geen rapportagenorm meer. Bovenstaande vergelijking heeft enkel plaatsgevonden voor de specifiek onderzochte normen over boekjaar 2017. De andere normen en thema's zijn niet vergeleken met de Code 2018. Evenmin is onderzocht of de normen uit de Code 2018 niet alsnog ook in wet- en regelgeving zijn opgenomen. Derhalve kan enkel voor de onderzochte normen worden geconcludeerd dat de Code 2018 wat betreft helderheid in taalgebruik een verbetering is ten opzichte van de reeds bestaande Code.

---

<sup>47</sup> Pensioenfederatie, *Rapportagenormen Code Pensioenfondsen 2018*, <https://www.pensioenfederatie.nl/web-site/publicaties/servicedocumenten/code-pensioenfondsen-2018>.



## Conclusies

## 9. Conclusies

### 9.1 Inleiding

Het onderhavige rapport geeft het uitgevoerde onderzoek weer naar de mate van (en toelichting op de) naleving van de Code Pensioenfondsen over het boekjaar 2017 voor een aantal specifieke, vooraf bepaalde normen. Deze resultaten zijn vervolgens vergeleken met de resultaten van het eerder uitgevoerde onderzoek naar de naleving over het boekjaar 2016. Voor dit onderzoek zijn van de onderzoekspopulatie bestaande uit 197 pensioenfondsen het jaarrapport tezamen met andere openbare bronnen gebruikt.

Van belang is nogmaals aan te geven dat in dit onderzoek slechts een gering aantal van de normen uit de Code daadwerkelijk op de mate van (en toelichting op de) naleving is onderzocht. Hieronder bevond zich ook een aantal gedragsnormen, waarover de fondsen enkel bij afwijking hoeven te rapporteren. Wanneer de pensioenfondsen eigener beweging informatie over de naleving geven, is dit uiteraard meegenomen in het onderzoek. Ook dient opgemerkt te worden dat met name voor de normen 46 en 73.3 sprake is van een relatief hoog percentage impliciete toepassing, omdat soms de statuten of gedragscode niet openbaar beschikbaar waren.

In het onderhavige hoofdstuk worden in paragraaf 9.2 kort de belangrijkste resultaten aangaande de naleving over het boekjaar 2017 samengevat en wordt in het bijzonder ingegaan op norm 18.2, norm 31 en het thema Diversiteit. Paragraaf 9.3 bevat de belangrijkste resultaten van de vergelijking met 2016 en ten aanzien daarvan wordt een aantal conclusies getrokken. Tot slot komt paragraaf 9.4 met een aantal slotopmerkingen.

### 9.2 Naleving over het boekjaar 2017

#### 9.2.1 Algemene opmerkingen

De gemiddelde naleving van de onderzochte normen van de Code is in 2017 82,7%. Dit is een relatief hoog percentage, maar behoeft enige relativering zoals in de voorgaande paragraaf gesteld. 24,6% hiervan bestaat immers uit veronderstelde naleving (impliciete toepassing). In 5,2% van de gevallen is een uitleg gegeven waarom van de norm wordt afgeweken en is daarmee wel sprake van naleving van de Code, maar derhalve niet van toepassing. Het is overigens niet uit te sluiten dat een deel van de fondsen ondanks de afwezigheid van rapportage over de norm (4,5%) *toch* inhoudelijk voldoet aan de normen, zonder dat dit blijkt uit de *openbare* informatie die in dit onderzoek is onderzocht.

Bij het onderzoek naar de naleving over het boekjaar 2017 viel de onderzoekers op dat over het algemeen niet bij alle pensioenfondsen helder is wanneer het al dan niet om rapportagenormen of openbare vastleggingsnormen gaat. Als duidelijk zou worden gemaakt over welke normen de fondsen in ieder geval expliciet moeten rapporteren, ofwel in het jaarrapport ofwel in een openbare bron, zou de rapportage over de belangrijkste normen waarschijnlijk toenemen.

Naast deze algemene punten viel de onderzoekers een aantal zaken op met betrekking tot norm 18.2 en 31. In paragraaf 9.2.2 respectievelijk 9.2.3 wordt hier op ingegaan. Het adresseren van deze zaken leidt mogelijk tot betere rapportage over naleving van deze normen. In paragraaf 9.2.4 worden de belangrijkste bevindingen omtrent het thema Diversiteit kort samengevat.

#### 9.2.2 Norm 18.2

Van toepassing van norm 18.2 is sprake als het fonds aan twee cumulatieve voorwaarden voldoet: 1) het beschrijft zijn doelstellingen en 2) rapporteert over het al dan niet behaald hebben van deze doelstellingen. Voor de toetsing of aan deze norm is voldaan wordt het jaarrapport gecontroleerd op de daarin vermelde

doelstelling(en). Gevolg daarvan is dat het bestuur wellicht niet rapporteert over een doelstelling uit een voorgaand jaar, omdat die doelstelling dit jaar niet gehaald is. Voor een uitvoerigere en wellicht betere toetsing aan deze norm zou het fonds in jaar T (bijvoorbeeld 2016) moeten rapporteren wat de doelstellingen voor het jaar T+1 (bijvoorbeeld 2017) zijn, om vervolgens in het jaar T+1 te toetsen of de in het jaar T gestelde doelstellingen zijn bereikt. Wij hebben bij één fonds gezien dat dit ook gebeurt (zie Voorbeeld).

### **Voorbeeld Opstellen doelstellingen in jaar T en evaluatie in jaar T+1**

*'Evaluatie doelstellingen en hoofdthema's 2017*

*In het bestuursverslag over 2016 is een aantal doelstellingen voor 2017 opgenomen. Hieronder volgt een evaluatie van de belangrijkste doelstellingen en hoofdthema's en legt het bestuur verantwoording af over de bereikte resultaten.*

*Voor 2017 waren de belangrijkste doelstellingen en hoofdthema's:*

- De toekomst van Bpf [X], samenwerking met Bpf [Y] en fusiemogelijkheden*
- Versterking van de governance door instelling van een Beleggingsadviescommissie (BAC), vergroten van de diversiteit in het bestuur en evaluaties van bestuurders*
- Verdere uitbreiding van het risicobeleid*
- Aanscherpen beleid voor maatschappelijk verantwoord beleggen*
- Implementatie van de AVG*
- Vergroten van de aandacht voor pensioen bij de deelnemers en werkgevers.*

*[Bespreking per doelstelling/hoofdthema.]'*

In dit voorbeeld refereert het fonds duidelijk aan de doelstellingen die in 2016 zijn opgesteld en beschrijft vervolgens of deze al dan niet zijn behaald. Hiermee wordt inzicht verschaft aan de belanghebbenden en kunnen eerder vastgestelde doelstellingen gemakkelijk worden geverifieerd. Een en ander laat overigens onverlet dat doelstellingen ook gedurende het jaar kunnen worden geformuleerd en worden behaald. Ook over deze laatste doelstellingen moet gerapporteerd worden. Wat echter moet worden voorkomen, is dat alleen die doelstellingen in de jaarrapporten worden genoemd die daadwerkelijk bereikt zijn (met vervolgens de beoordeling dat die inderdaad bereikt zijn). Het fonds dient de vooraf gestelde doelen duidelijk weer te geven en op een begrijpelijke en gestructureerde manier te beoordelen of (al) die doelen al dan niet bereikt zijn. *Window dressing* wordt hiermee zoveel mogelijk voorkomen.

De Code vermeldt overigens niet over welke doelstellingen het fonds moet rapporteren. In het toetsingskader bij dit en voorgaande onderzoeken is opgenomen dat de doelstellingen ten minste een gedeelte van de volgende elementen moeten bevatten:

- het fonds beoogt pensioenen uit te keren aan zijn deelnemers, al dan niet gespecificeerd naar pensioenuitkering op de korte en op de lange termijn;
- de manier waarop het fonds ervoor zorgt dat de pensioenen worden uitgekeerd; of
- het betrekken van/inspraak geven aan belanghebbenden bij het gevoerde beleid.<sup>48</sup>

Hier zou wellicht aan toegevoegd kunnen worden dat in het jaarrapport wordt gerapporteerd over het al dan niet behaald hebben van de vereiste dekkingsgraad (die nodig is om de eerste doelstelling van pensioenfonds, het uitkeren van pensioenen aan deelnemers, te bereiken). Ook zou gedacht kunnen worden

---

<sup>48</sup> SEO, *Naleving Code Pensioenfonds. Meting over boekjaar 2014*, Amsterdam 2016, p. 45-46.

aan rapportage over het herstelplan, het hebben van het vereiste eigen vermogen of de haalbaarheidstoets. Deze toevoegingen kunnen als handvat voor het fonds dienen om zo gericht over zijn doelstellingen te rapporteren. Tegelijkertijd vereist de Pensioenwet (in het bijzonder artikel 46a Pw) reeds rapportage over deze onderdelen en heeft het opnemen ervan in de Code dus geen invloed op de inhoud van de rapportage.

In de Code 2018 komt norm 18.2 als zodanig niet meer terug. De norm is onderdeel geworden van de toelichting bij norm 58 van de Code 2018. Deze norm en toelichting zijn als volgt.

**Norm 58 van de Code 2018:** Het bestuur geeft publiekelijk inzicht in missie, visie en strategie.

Toelichting

Het bestuur beschrijft in het jaarverslag helder en duidelijk de missie, visie en strategie van het pensioenfonds. Ook beschrijft het bestuur hierin of en in hoeverre het pensioenfonds de gestelde doelen heeft bereikt.

De hierboven genoemde aanbevelingen blijven onverkort relevant voor rapportage over norm 58 van de Code 2018. Hoewel het bestuur volgens de toelichting moet beschrijven of en in hoeverre het fonds de gestelde doelstellingen heeft bereikt, ontbreekt in de Code 2018 de norm dat het bestuur de doelstellingen moet opstellen. Deze verplichting kan echter worden afgeleid uit artikel 102a lid 1 Pw.

### 9.2.3 Norm 31

Voor toepassing van norm 31.1 dient het fonds aan twee cumulatieve voorwaarden te voldoen: het fonds dient vast te leggen 1) voor welke wijze van uitvoering is gekozen (bijvoorbeeld wordt de pensioenadministratie in eigen beheer uitgevoerd of is deze uitbesteed?) en 2) waarom voor die wijze van uitvoering is gekozen. In het geval dat sprake is van uitbesteding, dient het fonds tevens vast te leggen waarom de uitbestede werkzaamheden aan een bepaalde partij worden opgedragen. Voor toepassing van norm 31.2 is vereist dat de wijze van uitvoering en de overwegingen die daaraan ten grondslag liggen, beschikbaar zijn voor belanghebbenden. Het gaat daarbij om openbare vastleggingsnormen, zodat in een openbare bron moet zijn gerapporteerd over de wijze van uitvoering en welke overwegingen daaraan ten grondslag hebben gelegen. Norm 31 is (enigszins gewijzigd) opgenomen als norm 61 in de Code 2018.

Wij constateerden dat het niet duidelijk is hoe het fonds moet vastleggen voor welke wijze van uitvoering (bijvoorbeeld in eigen beheer of door externen) is gekozen. De fondsen zijn verplicht een actuariële en beleidstechnische nota (hierna: ABTN) te hebben (zie artikel 112 jo. 145 Pw). In de ABTN wordt doorgaans uitvoerig stilgestaan bij de wijze van uitvoering. Hoewel vaak ontbreekt waaróm voor bijvoorbeeld uitvoering in eigen beheer is gekozen, wordt wel duidelijk beschreven hóe het fonds invulling geeft aan het uitvoeren van de uitvoeringsovereenkomst. Ook staat daarin vaak een toetsingskader voor het selecteren van uitbestedingspartners. Als in het jaarrapport of op de website van het fonds duidelijk is opgenomen welke uitbestedingspartner welke werkzaamheden uitvoert, tezamen met een uitgebreide ABTN, zou dit voldoende moeten zijn voor toepassing van norm 31, hoewel de koppeling tussen het toetsingskader en een bepaalde uitbestedingspartner in dat geval niet expliciet hoeft te worden gemaakt. Hiervoor is wel vereist dat de ABTN beschikbaar is voor belanghebbenden en dat deze op zo'n manier is opgesteld dat de relevante informatie hierin eenvoudig kan worden gevonden.

## 9.2.4 Diversiteit

Wat betreft de normen over de diversiteit valt op dat het diversiteitsbeleid genoemd in norm 66 niet altijd door de fondsen wordt geïnterpreteerd als het hebben van een *eigen* diversiteitsbeleid. Bovendien rapporteren slechts twee fondsen binnen welke termijn zij hun diversiteitsdoelstellingen zullen behalen. Als gevolg leven slechts enkele fondsen norm 66 na.

Wat betreft norm 67 en 68 is voor sommige fondsen onduidelijk gebleken of zij 1) ofwel in het bestuur *en* het VO of BO minimaal een man en een vrouw respectievelijk minimaal een lid boven en een lid onder de veertig jaar moeten hebben zitten 2) ofwel in het bestuur *of* het VO of BO minimaal een man en een vrouw respectievelijk een lid boven en een lid onder de veertig jaar moeten hebben zitten. Deze onduidelijkheid is in de Code 2018 ondervangen door daarin expliciet te bepalen dat in *zowel* het bestuur *als* het VO of BO minimaal een man en een vrouw en minimaal een lid boven en een lid onder de veertig jaar moeten zitten (norm 33 Code 2018).

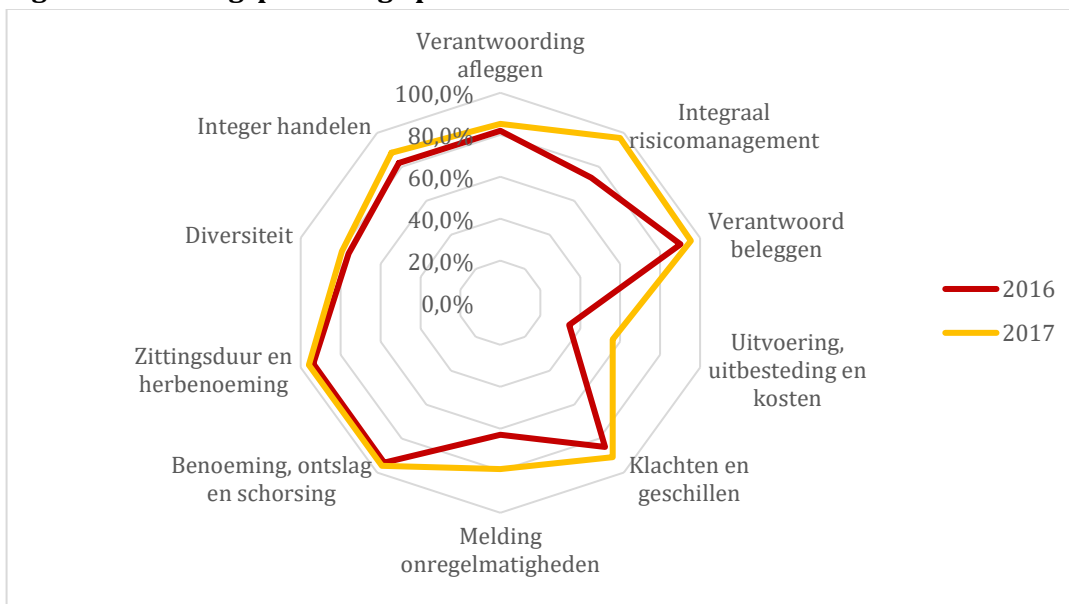
## 9.3 Naleving over 2017 in vergelijking met 2016

### 9.3.1 Algemene vergelijking

Het nalevingspercentage over 2017 is met 6,2%-punt toegenomen ten opzichte van 2016. De uitleg waarbij een 'belofte tot naleving' wordt gegeven is nagenoeg verdwenen en de categorie dat noch wordt toegepast, noch wordt uitgelegd is ten opzichte van 2016 in 2017 meer dan gehalveerd.

Figuur 1 geeft in een spindigram de totale nalevingspercentages per thema weer over de boekjaren 2016 en 2017. Zichtbaar is dat de naleving in 2017 op alle thema's hoger of nagenoeg gelijk scoort. De thema's die hier in positieve zin uitspringen, zijn het 'integraal risicomanagement', 'uitvoering, uitbesteding en kosten' en 'melding onregelmatigheden'. Hierbij moet vermeld worden dat bij sommige thema's voor boekjaar 2017 slechts één enkele norm is onderzocht.

**Figuur 1 Nalevingspercentage per thema 2016-2017**

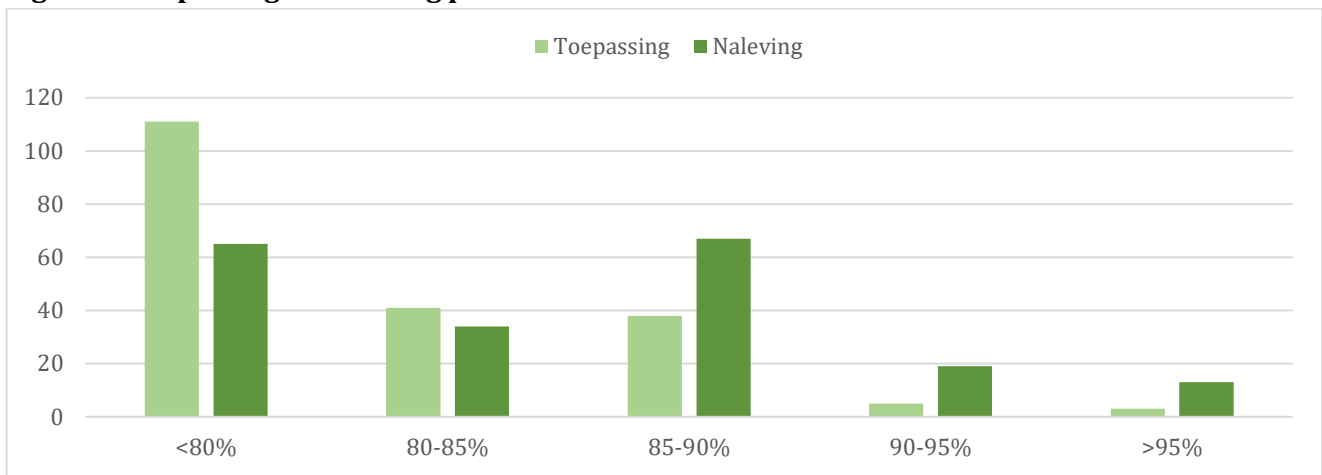


### 9.3.2 Specifieke vergelijkingen

#### *Nalevingspercentage naar fonds*

Figuur 2 geeft de verdeling van fondsen weer naar mate van naleving en toepassing van de onderzochte normen uit de Code. 65 van de 197 fondsen leven minder dan 80% van de onderzochte normen na. 13 fondsen kennen een nalevingspercentage van meer dan 95%. Het minst presterende pensioenfonds leeft de in het onderzoek meegenomen normen voor 40,7% na; dit betreft een actief pensioenfonds. Er zijn 3 fondsen die rapporteren dat zij de Code volledig naleven. Het fonds dat de meeste normen toepast, heeft een gemiddeld toepassingspercentage van 96,3%.

**Figuur 2 Toepassing en naleving per fonds**



#### *Beloften*

In 0,6% van de gevallen is over 2017 een uitleg gegeven met een belofte; het pensioenfonds doet in zo'n geval een toezegging de norm binnen een vastgestelde termijn toe te passen. In boekjaar 2016 was dit percentage 2,1%. De normen waarbij over boekjaar 2017 relatief de meeste beloften voorkomen, zijn in tabel 3 weergegeven.

**Tabel 3 Rapportagenormen en diversiteitsnormen met de meeste beloften over 2017**

Norm	Aantal 'Geen 'pas toe', wel 'leg uit' met belofte'
21.2	6
68	4
66.1	3
18.2	2
27	2
66.3	2
67	2

Bij norm 21.2 is zesmaal een uitleg met een belofte gegeven, waarmee de fondsen aangeven in de toekomst te gaan rapporteren over de evaluatie van het functioneren van het bestuur. Opvallend is dat in 2016 bij deze norm slechts driemaal een uitleg met belofte is gegeven.

Voor wat betreft het thema Diversiteit zijn in de jaarrapporten over het boekjaar 2016 beloften gedaan ten aanzien van het naleven van (sub)norm 66.1, 66.3, 67 en 68. Uit het onderhavige onderzoek is gebleken dat het toepassings- en nalevingspercentage van subnorm 66.1 sterk zijn gedaald. Dit duidt erop dat de

beloften ten aanzien van die subnorm niet zijn nagekomen. Ten aanzien van subnorm 66.3 is gebleken dat het toepassingspercentage licht en het nalevingspercentage iets sterker is gestegen. Dit duidt erop dat die subnorm beter wordt nageleefd; hoewel geen sprake is van sterk verbeterde toepassing, wordt in ieder geval vaker gemotiveerd van de subnorm afgeweken. Wat betreft norm 67 en 68 is in dit onderzoek gecontroleerd of de fondsen die in het jaarrapport van 2016 een belofte deden ten aanzien van de naleving van deze normen, deze normen in het jaarrapport van 2017 naleven. Ten aanzien van norm 67 passen zeven fondsen die in het jaarrapport van boekjaar 2016 beloofden de norm te zullen toepassen deze norm in 2017 toe; acht fondsen wijken expliciet af van de norm zonder daar een voldoende motivering voor te geven en twee fondsen wijken gemotiveerd van de norm af. Ten aanzien van norm 68 passen twee fondsen die in het jaarrapport van boekjaar 2016 beloofden de norm te zullen toepassen deze norm in 2017 toe; dertien fondsen wijken expliciet af van de norm zonder daar een voldoende motivering voor te geven en vier fondsen wijken gemotiveerd van de norm af. Er is een fonds dat zowel in het jaarrapport over boekjaar 2016 als 2017 belooft de norm te zullen gaan naleven.

### *Gemotiveerde afwijkingen*

Gemiddeld wordt in 2017 bij 5,2% van de normen gemotiveerd afgeweken van de Code, in 2016 bedroeg dit percentage 4,5%. Tabel 4 geeft de normen weer waarvan het meest gemotiveerd wordt afgeweken. De meeste gemotiveerde afwijkingen worden gegeven binnen het thema Diversiteit (normen 66, 67, 68 zijn onderdeel van het thema Diversiteit). Van norm 68 (een lid boven en onder de 40 jaar) wordt het vaakst gemotiveerd afgeweken (65 keer). Deze afwijkingen zien vooral op een gebrek aan leden onder de 40 jaar die zich aanmelden voor een functie binnen het bestuur en/of VO/BO, een gebrek aan voorgedragen leden onder de 40 jaar, voorrang van geschiktheid boven diversiteit, de overtuiging dat het bestuur en het VO/BO in de huidige samenstelling een goede vertegenwoordiging zijn van de deelnemers en gepensioneerden of vergrijzing van het deelnemersbestand. Norm 60 (de maximale zittingsduur) was over 2016 de norm met de meeste gemotiveerde afwijkingen en heeft nu 8 gemotiveerde afwijkingen. Geen 'pas toe', wel 'leg uit' is weliswaar naleving van de Code, het is echter de vraag of een groot aantal afwijkingen van deze normen uit de Code gewenst is en ook de bedoeling was van de opstellers van de Code. Voor de Code 2018 gelden wat betreft de zittingsduur, de leden onder de 40 en van verschillend geslacht in elk geval nog dezelfde vereisten en het valt te verwachten dat bij deze normen ook weer gemotiveerde afwijkingen worden gerapporteerd in de toekomst.

**Tabel 4 Normen met de meeste gemotiveerde afwijkingen in 2017**

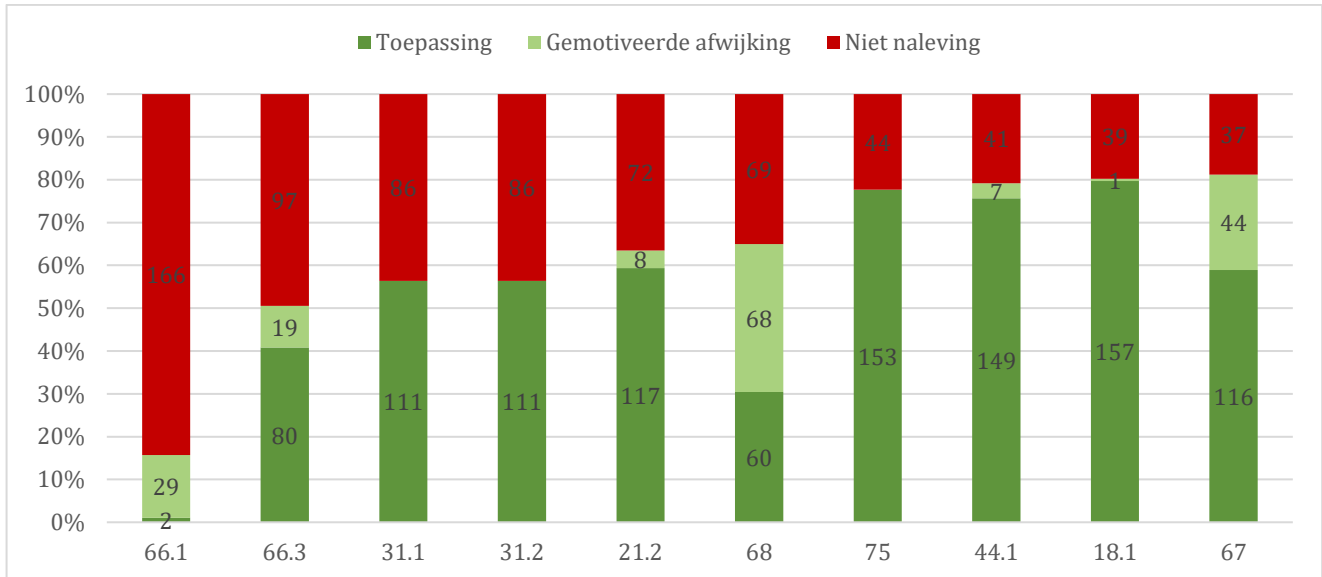
Norm	Aantal 'Geen 'pas toe', wel 'leg uit'
68	65
67	35
66.1	26
66.3	18
66.2	10
66.4	9
60	8

### *Niet naleving*

Figuur 5 geeft de normen weer die in 2017 het minst worden nageleefd. Normen 66.1 en 66.3 blijken het vaakst niet te worden nageleefd. Veelal wordt niet gerapporteerd over de gestelde termijn waarbinnen de diversiteit moet worden gerealiseerd en/of over het al dan niet behalen van de gestelde doelen. Vervolgens blijken de normen 31.1 en 31.2 het vaakst niet te worden nageleefd. Over boekjaar 2016 waren deze twee normen het minst nageleefd (nummer 1 en 2, nu nummer 3 en 4). Veelal ontbreekt in de jaarrapporten 2017 de overweging waarom voor een bepaalde uitbestedingspartner is gekozen. Desalniettemin is ten

opzichte van 2016 een aanzienlijke stijging te zien in het nalevingspercentage van deze twee subnormen (ongeveer 22%).

**Figuur 5 Top 10 minst nageleefde normen in 2017**



#### *Naleving per grootteklasse*

Wanneer de fondsen worden ingedeeld in vijf grootteklassen, waarbij fondsen met een lage technische voorziening als kleine(re) fondsen worden gekwalificeerd en fondsen met een hoge technische voorziening als grote(re) fondsen, kan ten aanzien van de naleving van de Code het volgende worden geconcludeerd. Wat betreft naleving in het algemeen zijn geen noemenswaardige verschillen te zien tussen kleinere en grotere fondsen. Wel valt op dat grotere fondsen (tot en met grootteklasse 4) openbare vastleggingsnormen beter naleven dan de kleinere fondsen; fondsen in grootteklasse 5, de grootste fondsen, vormen daarop een uitzondering. De onderzochte gedragsnormen en niet-openbare vastleggingsnormen worden beter nageleefd door de kleinere fondsen. Opvallend is dat de diversiteitsnormen (zowel de rapportagenormen 66.1 en 66.3 als de gedragsnormen 67 en 68) beter worden nageleefd door de kleinere fondsen.

## 9.4 Enkele slotopmerkingen

Doel van dit onderzoek was het onderzoeken van de mate van (en toelichting op de) naleving van de Code over boekjaar 2017 ten aanzien van de rapportagenormen en de normen betreffende diversiteit, en een vergelijking van deze resultaten met boekjaar 2016. Gedurende deze onderzoeken kwamen wij tot de conclusie dat veel afhangt van de helderheid van de normen. Wanneer een norm multi-interpretabel is of onduidelijk is wat precies wel/niet/waar gerapporteerd moet worden, zagen wij dit veelal direct terug in de nalevingspercentages. Toch zijn over de twee onderzochte jaren ook duidelijke verbeteringen zichtbaar, terwijl de normen dezelfde waren. Aandacht voor en monitoring van de Code draagt bij aan deze verbetering, zo menen wij. De pensioenfondsen hebben ook zelf stappen gezet in de naleving van de normen. Niettemin zijn nog verdere verbeteringen te realiseren en is er laaghangend fruit. Gemotiveerde afwijkingen die nu nog vaak onvolledig zijn, kunnen relatief eenvoudig naar een voldoende motivering en daarmee naleving van de Code worden gebracht. Denk bijvoorbeeld aan het vermelden van de termijn waarbinnen verwacht wordt de gewenste diversiteit binnen de organen te bereiken of wat de overwegingen zijn voor de gekozen wijze van uitvoering. Blijvende aandacht voor de kwaliteit van de rapportages zal hierbij helpen. Een deel van de onduidelijkheden in de Code verdwijnt door de meer bondige en heldere Code 2018. De voor de fondsen en lezer van het jaarrapport ingewikkelde indeling van de typen normen blijft in de



Code 2018 echter bestaan en ook is niet altijd helder weergegeven waar het fonds de informatie moet vermelden. Wij verwachten voor de komende jaren dan ook verbeteringen in de mate van (en toelichting op de) naleving van de Code Pensioenfondsen, mits de Code Pensioenfondsen een document blijft dat door de wettelijke verankering, jaarlijkse monitoring, verdere *guidance* en aandacht vanuit de pensioensector blijft leven.

## Bijlagen

## Bijlage 1 Gebruikte zoektermen (signaalwoorden) per onderzocht thema

<b>Thema: integraal risicomanagement</b>
afweging, risico, risicoacceptatie, risicoafweging, risicoambitie, risicobereidheid, risicobewustzijn, risicohouding, integraal, risicobeheersing
<b>Thema: verantwoord beleggen</b>
belanghebbenden, beleid, draagvlak, ESG, maatschappelijk, verantwoord beleggen
<b>Thema: uitvoering, uitbesteding en kosten</b>
aanvaardbaar, administratie, beloningsbeleid, beschikbaar, controle, dienstverlener, evaluatie, evalueren, eisen, kosten, kwaliteit, maatregelen, overweging, pensioenadministratie, uitbesteding, uitbesteden, uitvoering, uitvoeringskeuze, uitvoeringskosten, uitvoeringsorganisatie, taken, verantwoordelijk
<b>Thema: klachten en geschillen</b>
afhandelen, afhandeling, commentaar, fout, intern, klacht, klachtenregeling, kritiek
<b>Thema: melding onregelmatigheden</b>
afhankelijk, financieel, klokkenluidersregeling, onregelmatigheden
<b>Thema: benoeming, ontslag en schorsing</b>
benoeming, benoem, schorsing, ontslag, schorsingsprocedure, statuten
<b>Thema: verantwoording afleggen</b>
afweging, ambitie, belang, beleggingsbeleid, beleid, beleidsdoel, beleidskeuze, bestuursfunctie, bevordert, communicatie, communicatiebeleid, dekkingsgraad, deskundigheid, deskundigheidsbevordering, doelen, doelstelling, educatie, ESG, evaluatie, functioneren, geschiktheid, governance, intern, korte termijn, kosten, lange termijn, maatschappelijk, missie, monitoren, overweging, permanente, uitvoeringskosten, risico, risicobeheersing, risicohouding, strategie, verantwoord beleggen, verantwoording, visie
<b>Thema: zittingsduur en herbenoeming</b>
benoeming, duur, herbenoeming, termijn, visitatiecommissie, zittingsduur (gedragsnorm 60, niet inhoudelijke getoetst)
<b>Thema: diversiteit</b>
afspiegeling, belanghebbenden, beoordeling, complementair, divers, diversiteit, diversiteitsbeleid, diversiteitsdoelstellingen, evaluatie, kandidaat, kandidaten, leeftijd, man, profielschets, samenstelling, samengesteld, vacature, vrouw, 40
<b>Thema: integer handelen</b>
gedrag, gedragscode, integer, integriteit, melden, melding, neven(funcitie), sanctie

## Bijlage 2 Onderzochte normen en subnormen

Thema	Norm	Beschrijving
Verantwoording afleggen	18	<b>In het jaarverslag:</b> Het bestuur beschrijft in het jaarverslag helder en duidelijk de missie, visie en strategie van het pensioenfonds. Ook beschrijft het bestuur hierin of en in hoeverre het pensioenfonds de gestelde doelen heeft bereikt.
	18.1R	Het bestuur beschrijft in het jaarverslag helder en duidelijk de missie, visie en strategie van het pensioenfonds.
	18.2R	Ook beschrijft het bestuur hierin of en in hoeverre het pensioenfonds de gestelde doelen heeft bereikt.
Verantwoording afleggen	19	<b>In het jaarverslag:</b> Het bestuur legt verantwoording af over het beleid dat het voert, de gerealiseerde uitkomsten van dit beleid en de beleidskeuzes die het eventueel voor de toekomst maakt. Het bestuur weegt daarbij de verschillende belangen af van de groepen die bij het pensioenfonds betrokken zijn. Ook geeft het bestuur inzicht in de risico's van de belanghebbenden op korte en lange termijn, gerelateerd aan het overeengekomen ambitieniveau.
	19.1R	Het bestuur legt verantwoording af over het beleid dat het voert, de gerealiseerde uitkomsten van dit beleid en de beleidskeuzes die het eventueel voor de toekomst maakt. Het bestuur weegt daarbij de verschillende belangen af van de groepen die bij het pensioenfonds betrokken zijn.
	19.2R	Ook geeft het bestuur inzicht in de risico's van de belanghebbenden op korte en lange termijn, gerelateerd aan het overeengekomen ambitieniveau.
Verantwoording afleggen	20R	<b>In het jaarverslag:</b> Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de kosten van de uitvoering van de pensioenregeling.
Verantwoording afleggen	21	<b>In het jaarverslag:</b> Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de naleving van de gedragscode en deze Code, net als over de evaluatie van het functioneren van het bestuur.
	21.1R	Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de naleving van de gedragscode en deze Code.
	21.2R	Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de evaluatie van het functioneren van het bestuur.
Integraal risicomanagement	24VO	Het bestuur houdt expliciet rekening met risico's en risicobeheersing bij het bepalen van het beleid en het nemen van besluiten. Deze risicoafweging legt het bestuur vast.
Verantwoord beleggen	27R	<b>In het jaarverslag:</b> Het bestuur legt zijn overwegingen omtrent verantwoord beleggen vast en zorgt ervoor dat deze beschikbaar zijn voor belanghebbenden. Hierbij houdt het bestuur ook rekening met goed ondernemingsbestuur.
Uitvoering, uitbesteding en kosten	31	Het bestuur legt vast voor welke wijze van uitvoering hij heeft gekozen en welke overwegingen daaraan ten grondslag liggen. Het bestuur zorgt er ook voor dat deze informatie beschikbaar is voor de belanghebbenden.
	31.1VO	Het bestuur legt vast voor welke wijze van uitvoering hij heeft gekozen en welke overwegingen daaraan ten grondslag liggen.
	31.2VO	Het bestuur zorgt er ook voor dat deze informatie beschikbaar is voor de belanghebbenden.
Klachten en geschillen	41	Het bestuur zorgt voor een adequate interne klachten- en geschillenprocedure die voor belanghebbenden eenvoudig toegankelijk is. In het jaarverslag rapporteert het bestuur over de afhandeling van klachten en de veranderingen in regelingen of processen die daaruit voortvloeien.
	41.2R	<b>In het jaarverslag:</b> rapporteert het bestuur over de afhandeling van klachten en de veranderingen in regelingen of processen die daaruit voortvloeien.
Melding onregelmatigheden	44	Het bestuur legt duidelijk vast bij wie en op welke wijze degenen die financieel afhankelijk zijn van het fonds, hierover kunnen rapporteren. Ook informeert het bestuur hen hierover.
	44.1VO	Het bestuur legt duidelijk vast bij wie en op welke wijze degenen die financieel afhankelijk zijn van het fonds, hierover kunnen rapporteren.
Benoeming, ontslag en schorsing	46R	Het bestuur zorgt ervoor dat <b>in de statuten</b> een schorsingsprocedure is vastgelegd.
Zittingsduur en herbenoeming	60G	De zittingsduur van een bestuurslid is maximaal vier jaar. Een bestuurslid kan maximaal twee keer worden herbenoemd.
Diversiteit	65G	Het bestuur, het VO of het BO zorgt ervoor dat de organen complementair zijn samengesteld. Ook moeten de organen een redelijke afspiegeling vormen van de belanghebbenden.
Diversiteit	66	Het bestuur stelt - in overleg met het desbetreffende orgaan - concrete stappen vast om te bevorderen dat fondsorganen divers worden samengesteld. Ook geeft het bestuur aan hoe en binnen welke termijnen het van plan is om de gewenste diversiteit in leeftijd en geslacht te realiseren. Het bestuur legt dit vast in een diversiteitsbeleid. Jaarlijks beoordeelt het bestuur in hoeverre de gestelde doelen zijn gehaald. Driejaarlijks evalueert het bestuur het diversiteitsbeleid.

Thema	Norm	Beschrijving
	66.1R	<b>In het jaarverslag:</b> Het bestuur stelt in overleg met het desbetreffende orgaan concrete stappen vast om te bevorderen dat fondsorganen divers worden samengesteld. Ook geeft het bestuur aan hoe en binnen welke termijnen het van plan is om de gewenste diversiteit in leeftijd en geslacht te realiseren.
	66.2G	Het bestuur legt dit vast in een diversiteitsbeleid.
	66.3R	<b>In het jaarverslag:</b> Jaarlijks beoordeelt het bestuur in hoeverre de gestelde doelen zijn gehaald.
	66.4G	Driejaarlijks evalueert het bestuur het diversiteitsbeleid.
Diversiteit	67G	In het bestuur, het VO of het BO zitten ten minste één man en één vrouw.
Diversiteit	68G	In het bestuur, het VO of het BO zitten ten minste één lid boven en één lid onder de veertig jaar.
Diversiteit	69G	Het bestuur, het BO en het intern toezicht houden bij het opstellen van de profielschets rekening met het diversiteitsbeleid. Het VO houdt hier rekening mee bij het opstellen van de competentievisie.
Diversiteit	70G	Bij de vervulling van een vacature wordt actief gezocht (en/of actief opgeroepen om te zoeken) naar kandidaten die passen in de diversiteitsdoelstellingen. Het bestuur neemt hierover tijdig contact op met degenen die betrokken zijn bij het voordragen of de verkiezing van kandidaten.
Diversiteit	71G	Het bestuur en het BO toetsen voorgedragen kandidaten mede aan de hand van de diversiteitsdoelstellingen.
Integer handelen	73	Als leden van het bestuur, het BO, de raad van toezicht en andere medebeleidsbepalers in functie treden, ondertekenen ze de gedragscode van het pensioenfonds. Ook ondertekenen ze jaarlijks een verklaring over het naleven van de gedragsregels. Op het overtreden van de gedragscode staan sancties. Deze staan in de gedragscode.
	73.3R	Op het overtreden van de gedragscode staan sancties. Deze staan <b>in de gedragscode</b> .
Integer handelen	75VO	Een (mede)beleidsbepaler meldt het voornemen een nevenfunctie te aanvaarden of voort te zetten aan de compliance officer. Het maakt hiervoor niet uit of de nevenfunctie betaald of onbetaald is.

Bron: Code pensioenfonds (2014); G=gedragsnorm, VNO=vastleggingsnorm niet openbaar, VO=vastleggingsnorm openbaar, R=rapportagenorm.

### Bijlage 3 Onderzoekspopulatie Pensioenfondsen 2016 en 2017

Naam	DNB populatie	Deel onderzoekspopulatie?	Status (2017)	Type	Technische voorziening (2017, in duizenden euro's)
Abbott Nederland	16 + 17	Ja	Actief	Opf	330.638
ABN AMRO Bank	16 + 17	Ja	Actief	Opf	20.325.294
ABP	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	391.503.683
Accountancy	16 + 17	Nee	In liquidatie	Bpf	35.726
AFM	16 + 17	Ja	In liquidatie	Opf	191.509
AHOLD	16 + 17	Ja	Actief	Opf	4.143.997
Albemarle	16	Nee	Geliquideerd	Opf	Geen gegevens
Alliance	16 + 17	Ja	Actief	Opf	541.000
Allianz Nederland	16 + 17	Nee	Actief	Opf	404.000
ANWB P	16 + 17	Ja	Actief	Opf	1.465.970
ANW-fonds Ring Pon holdings	16	Nee	Anders	Opf	Geen gegevens
Aon Groep Nederland	16 + 17	Nee	Actief	Opf	607.305
APF	16 + 17	Ja	Actief	Opf	4.878.132
Apothekers	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	1.676.300
ARCADIS Nederland	16 + 17	Ja	In liquidatie	Opf	1.019.906
Archimedes	16 + 17	Ja	In liquidatie	Opf	521.148
Architectenbureaus	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	3.804.641
Astellas	16 + 17	Ja	Actief	Opf	345.190
Atos Origin	16 + 17	Ja	Actief	Opf	2.412.754
Atradius	16 + 17	Ja	Actief	Opf	296.610
AVEBE	16 + 17	Ja	Actief	Opf	91.629
Avery Dennison	16 + 17	Ja	Actief	Opf	305.871
AVH	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	1.396.000
AZL	16	Nee	Geliquideerd	Opf	Geen gegevens
B&S	16 + 17	Nee	Actief	Opf	34.507
Bakkersbedrijf BPF	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	3.876.949
Ballast Nedam	16 + 17	Ja	Actief	Opf	966.244
Banden- en Wielenbranche	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	666.175

Naam	DNB populatie	Deel onderzoekspopulatie?	Status (2017)	Type	Technische voorziening (2017, in duizenden euro's)
Bavaria	16	Nee	Geliquideerd	Apf	Geen gegevens
Berenschot	16	Nee	Geliquideerd	Opf	Geen gegevens
Beroepsvervoer over de Weg	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	23.177.800
Betonproduktenindustrie	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	931.420
Bibliotheken openbare	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	1.794.851
Bisdommen	16 + 17	Ja	Actief	Opf	380.657
Blue Sky Group	16 + 17	Ja	Actief	Opf	63.068
Bouwmaterialen	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	837.445
Bouwnijverheid	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	48.075.131
BP	16	Nee	Geliquideerd	Opf	Geen gegevens
BPF Foodservice	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	1.170.533
BPL	16 + 17	Nee	Actief	Bpf	16.290.378
British American Tobacco	16 + 17	Ja	Actief	Opf	523.173
Brocacef	16 + 17	Ja	Actief	Opf	247.546
Buizerdlaan	16 + 17	Nee	Actief	Opf	179.501
Calpam	16 + 17	Ja	Actief	Opf	35.997
Campina	16 + 17	Ja	Actief	Opf	1.285.998
Cap Gemini Nederland	16 + 17	Ja	Actief	Opf	771.696
Cargill	16 + 17	Ja	Actief	Opf	1.054.371
Cate Koninklijke	16 + 17	Ja	In liquidatie	Opf	416.560
Centraal Beheer APF	16 + 17	Ja	Actief	Apf	12.995
Chemours Nederland	16 + 17	Ja	Actief	Opf	812.895
Chevron	16	Nee	In liquidatie	Opf	Geen gegevens
Cindu International	16 + 17	Ja	Actief	Opf	141.988
Citigroup Nederland	16 + 17	Ja	Actief	Opf	103.946
Consumentenbond	16	Nee	Geliquideerd	Opf	Geen gegevens
Coop	16	Nee	Geliquideerd	Bpf	Geen gegevens
Coram	16 + 17	Ja	Actief	Opf	64.147
Cosun	16 + 17	Ja	Actief	Opf	797.786

Naam	DNB populatie	Deel onderzoekspopulatie?	Status (2017)	Type	Technische voorziening (2017, in duizenden euro's)
CRH	16 + 17	Nee	Actief	Opf	749.096
Croda	16 + 17	Ja	Actief	Opf	151.359
De Nationale APF	17	Ja	Actief	Apf	1.248
De Hoop	16	Nee	Geliquideerd	Opf	Geen gegevens
Deloitte	16	Nee	Geliquideerd	Opf	Geen gegevens
Delta Lloyd APF	17	Nee	Actief	Apf	Geen gegevens
Delta Lloyd	16 + 17	Ja	Actief	Opf	2.473.459
Detailhandel	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	18.291.124
Deutsche Bank Nederland	16 + 17	Ja	Actief	Opf	337.566
DHV	16	Nee	Geliquideerd	Opf	Geen gegevens
Dierenartsen	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	Geen gegevens
Douwe Egberts	16 + 17	Ja	In liquidatie	Opf	Geen gegevens
Dow	16 + 17	Ja	Actief	Opf	2.144.782
Drankindustrie	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	637.000
DSM Nederland	16 + 17	Ja	Actief	Opf	6.435.000
Ecolab	16 + 17	Ja	Actief	Opf	97.886
Equens	16 + 17	Ja	Actief	Opf	581.672
ERIKS	16 + 17	Ja	Actief	Opf	205.198
Ernst & Young	16 + 17	Ja	Actief	Opf	45.700
E-way (Eastman Chemical)	16	Nee	Geliquideerd	Apf	Geen gegevens
Flexsecurity	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	Geen gegevens
Fluor Nederland	16 + 17	Ja	Actief	Opf	Geen gegevens
Forbo	16 + 17	Ja	Actief	Opf	372.662
FORD Nederland	16 + 17	Ja	Actief	Opf	168.868
Forward Unilever	16	Nee	Geliquideerd	Apf	Geen gegevens
Fracties	16 + 17	Ja	Actief	Opf	Geen gegevens
Fresenius Nederland	16 + 17	Nee	Actief	Opf	Geen gegevens
Fysiotherapeuten	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	3.590.102
Gasunie	16 + 17	Ja	Actief	Opf	1.397.482



Naam	DNB populatie	Deel onderzoekspopulatie?	Status (2017)	Type	Technische voorziening (2017, in duizenden euro's)
Gazelle	16	Nee	Geliquideerd	Opf	Geen gegevens
GE Artesia Bank	16	Nee	Geliquideerd	Opf	Geen gegevens
General Electric Nederland	16 + 17	Ja	Actief	Opf	339.739
Getronics	16	Nee	Geliquideerd	Opf	Geen gegevens
Goudse Haven	16 + 17	Nee	Actief	Opf	11.818
Grolsche bierbrouwerij	16 + 17	Ja	Actief	Opf	324.389
Grontmij	16 + 17	Ja	Actief	Opf	904.200
Groothandel in Textielgoederen en Aanverwante Artikelen	16	Nee	Geliquideerd	Bpf	Geen gegevens
Groothandel SPNG	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	135.904
Hagee	16 + 17	Ja	Actief	Opf	432.254
HAL	16 + 17	Ja	Actief	Opf	66.701
Haskoning	16	Nee	Geliquideerd	Opf	Geen gegevens
Heijmans	16 + 17	Nee	Actief	Opf	207.968
Heineken	16 + 17	Ja	Actief	Opf	3.167.285
Het Nederlandse Pensioenfonds APF	17	Ja	Actief	Apf	153.805
Henkel	16 + 17	Ja	Actief	Opf	98.355
Hewitt	16 + 17	Nee	Actief	Opf	42.879
Hewlett-Packard	16 + 17	Ja	Actief	Opf	1.836.436
Holland Casino	16	Nee	Geliquideerd	Opf	Geen gegevens
Honeywell	16 + 17	Ja	Actief	Opf	508.439
Hoogovens	16 + 17	Ja	Actief	Opf	7.446.523
Horeca & Catering	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	8.335.687
Houthandel	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	1.177.292
Houtverwerkende industrie	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	515.793
Huisartsen	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	7.630.700
Huisartsen in Opleiding	16 + 17	Ja	Actief	Opf	18.553
Hunter Douglas	16	Nee	Geliquideerd	Opf	Geen gegevens
Huntsman Rozenburg	16 + 17	Ja	Actief	Opf	456.251
Huysman	16 + 17	Ja	In liquidatie	Opf	220.900

Naam	DNB populatie	Deel onderzoekspopulatie?	Status (2017)	Type	Technische voorziening (2017, in duizenden euro's)
IBM Nederland	16 + 17	Ja	Actief	Opf	3.811.452
IFF	16 + 17	Ja	Actief	Opf	310.545
IKEA	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	340.601
ING	16 + 17	Ja	Actief	Opf	19.017.839
ING Bank CDC fonds	16 + 17	Ja	Actief	Opf	1.100.019
Invista	16 + 17	Ja	Actief	Opf	154.890
Kappersbedrijf	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	829.786
Kas Bank	16 + 17	Ja	Actief	Opf	277.020
KLM Algemeen	16 + 17	Ja	Actief	Opf	7.403.687
KLM Vliegend Personeel	16 + 17	Ja	Actief	Opf	6.800.739
KLM-Cabinepersoneel	16 + 17	Ja	Actief	Opf	2.739.684
Koopvaardij	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	3.459.814
KPN	16 + 17	Ja	Actief	Opf	8.927.177
Kunststof- en Rubber-industrie	16	Nee	Geliquideerd	Bpf	Geen gegevens
Lanschot	16 + 17	Ja	Actief	Opf	882.943
Legal & General	16	Nee	Anders	Opf	Geen gegevens
Levensmiddelenbedrijf	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	5.591.366
Pensioenfonds HaskoningDHV multi-opf	17	Ja	Actief	Opf	66.888
Lloyd's Register Nederland	16 + 17	Ja	Actief	Opf	206.961
Loodsen	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	903.230
Lucht- en Ruimtevaart-laboratorium	16 + 17	Nee	Actief	Opf	Geen gegevens
Mars	16 + 17	Ja	Actief	Opf	1.147.099
MartinAir	16	Nee	Geliquideerd	Opf	Geen gegevens
McCain	16	Nee	Geliquideerd	Opf	Geen gegevens
Medewerkers Apotheken	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	2.827.269
Media PNO	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	5.618.232
Medische Specialisten	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	8.021.288
Mercer	16 + 17	Ja	Actief	Opf	122.939
Metaal en Techniek	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	68.722.930

Naam	DNB populatie	Deel onderzoekspopulatie?	Status (2017)	Type	Technische voorziening (2017, in duizenden euro's)
Metalektro, bedrijfstakpensioenfondsen	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	46.127.000
Metro	16 + 17	Ja	Actief	Opf	459.495
Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	2.915.852
Mn Services	16 + 17	Ja	Actief	Opf	408.985
Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	2.731.748
Molenaarspensioenfondsen	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	219.900
MSD	16 + 17	Ja	Actief	Opf	1.893.600
Nederlandsche Bank	16 + 17	Ja	Actief	Opf	1.530.896
Nedlloyd	16 + 17	Ja	Actief	Opf	1.115.213
NEG Nederland	16 + 17	Ja	Actief	Opf	252.074
NIBC	16 + 17	Ja	Actief	Opf	301.613
Nielsen AC	16 + 17	Ja	Actief	Opf	59.773
Nike Nederland	16 + 17	Ja	Actief	Opf	213.769
NN CDC fonds	16 + 17	Ja	Actief	Opf	370.195
Norit	16 + 17	Ja	Actief	Opf	116.284
Notariaat	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	2.561.196
Notarieel	16	Nee	Anders	Bpf	Geen gegevens
Openbaar Vervoer	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	3.546.800
ORTEC	16 + 17	Nee	In liquidatie	Opf	69.276
OWASE P	16 + 17	Ja	Actief	Opf	738.848
Panteia	16	Nee	Geliquideerd	Opf	Geen gegevens
Particuliere Beveiliging	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	1.424.194
Pensura	16 + 17	Ja	Actief	Opf	162.545
PepsiCo Nederland	16 + 17	Ja	Actief	Opf	241.422
Personeelsdiensten	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	1.431.025
Personeelspensioenfondsen	16 + 17	Ja	Actief	Opf	1.033.646
APG	16 + 17	Ja	Actief	Opf	1.033.646
PFZW	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	195.113.786
PGB	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	23.473.376
Philips	16 + 17	Ja	Actief	Opf	16.244.196

Naam	DNB populatie	Deel onderzoekspopulatie?	Status (2017)	Type	Technische voorziening (2017, in duizenden euro's)
PostNL	16 + 17	Ja	Actief	Opf	7.400.082
Protector	16	Nee	Geliquideerd	Opf	Geen gegevens
Provisum	16 + 17	Ja	Actief	Opf	1.121.700
PWRI	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	7.902.293
Rabobankorganisatie	16 + 17	Ja	Actief	Opf	21.467.576
Randstad	16 + 17	Ja	Actief	Opf	1.068.325
RBS Nederland	16	Nee	Geliquideerd	Opf	Geen gegevens
Recreatie (SPR)	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	707.211
Reisbranche	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	360.877
Remia	16	Nee	Geliquideerd	Opf	Geen gegevens
Rijn- en Binnenvaart	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	773.775
Ring Geveke	16	Nee	Anders	Opf	Geen gegevens
Ring Transavia Grondpersoneel	16	Nee	Anders	Opf	Geen gegevens
Unilever APF	17	Ja	Actief	Apf	131.078
Roba	16 + 17	Ja	Actief	Opf	111.752
Robeco	16 + 17	Ja	Actief	Opf	508.994
Rockwool	16 + 17	Ja	Actief	Opf	351.100
Roeiers in het Rotterdamse havengebied	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	108.152
SABIC	16 + 17	Ja	Actief	Opf	2.254.000
Sagittarius	16 + 17	Ja	Actief	Opf	313.501
Samenwerking/Slagersbedrijf	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	2.069.000
Sanoma Magazines Nederland	16 + 17	Ja	In liquidatie	Opf	519.915
SBZ	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	4.811.443
SC Johnson	16	Nee	Geliquideerd	Opf	Geen gegevens
SCA	16 + 17	Ja	Actief	Opf	434.983
Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	6.170.144
Schoen-, Leder- en Lederwarenindustrie	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	288.643
Scildon	17	Ja	Actief	Opf	50.619
Schoenmakerij	16	Nee	Geliquideerd	Bpf	Geen gegevens

Naam	DNB populatie	Deel onderzoekspopulatie?	Status (2017)	Type	Technische voorziening (2017, in duizenden euro's)
Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	4.796.758
Security	16	Nee	Geliquideerd	Opf	Geen gegevens
Shell	16 + 17	Ja	Actief	Opf	21.811.000
Shell Nederland	16 + 17	Ja	Actief	Opf	139.921
Sigarenindustrie en Aanverwante Bedrijven	16	Nee	In liquidatie	Bpf	Geen gegevens
Sligro Food Group	16 + 17	Ja	Actief	Opf	310.193
Smurfit Kappa Nederland	16 + 17	Ja	Actief	Opf	692.851
Smurfit Nederland	16	Nee	Geliquideerd	Opf	Geen gegevens
SNS Reaal Groep	16 + 17	Ja	Actief	Opf	2.912.329
SPAN	16 + 17	Ja	Actief	Opf	146.885
Spoorwegpensioenfonds	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	14.154.460
Sportfondsen	16 + 17	Ja	Actief	Opf	23.367
SPW	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	10.803.785
Stap Algemeen Pensioenfonds	16 + 17	Ja	Actief	Apf	2.125.997
Staples	16 + 17	Ja	Actief	Opf	702.177
Stichting pensioenfonds achmea	16 + 17	Ja	Actief	Opf	5.887.748
Stichting pensioenfonds Pon multi-opf	16 + 17	Ja	Actief	Opf	1.106.078
Stichting pensioenfonds transavia grond- en cabinepersoneel multi-opf	16 + 17	Ja	Actief	Opf	665
Tandartsen en Tandarts-Specialisten	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	1.689.441
Tandtechniek	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	844.790
TBI	16	Nee	Geliquideerd	Opf	Geen gegevens
TDF Botlek	16	Nee	Geliquideerd	Opf	Geen gegevens
TDV	16 + 17	Ja	Actief	Opf	461.578
Technische Groothandel, Vroegpensioenfonds (VP Tech)	16	Nee	Geliquideerd	Bpf	Geen gegevens
Telegraafpensioenfonds 1959	16 + 17	Ja	Actief	Opf	1.052.262
Thales	16 + 17	Ja	Actief	Opf	1.217.347
TNO	16 + 17	Ja	Actief	Opf	3.051.304
TNT express	16 + 17	Ja	Actief	Opf	665.993

Naam	DNB populatie	Deel onderzoekspopulatie?	Status (2017)	Type	Technische voorziening (2017, in duizenden euro's)
TOTAL	16 + 17	Ja	Actief	Opf	419.363
Towers Watson	16 + 17	Ja	In liquidatie	Opf	13.949
Transavia vliegers	16 + 17	Ja	In liquidatie	Opf	475.024
Transport	16 + 17	Ja	Actief	Opf	906.476
Trespa	16 + 17	Nee	Actief	Opf	171.400
TrueBlue	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	338.083
Unilever Nederland Progress	16	Nee	Geliquideerd	Apf	Geen gegevens
Unirobe Meeus Groep	16	Nee	Geliquideerd	Opf	Geen gegevens
Unisys Nederland	16 + 17	Ja	In liquidatie	Opf	432.975
Urenco Nederland	16 + 17	Ja	Actief	Opf	428.018
UWV	16 + 17	Ja	Actief	Opf	7.086.922
Verloskundigen	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	408.242
VIBA	16 + 17	Nee	Actief	Opf	Geen gegevens
Vitol Anker	16	Nee	Geliquideerd	Opf	Geen gegevens
Vlakglas	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	833.184
VLEP	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	2.596.745
VNU	16 + 17	Ja	Actief	Opf	59.112
Vopak	16 + 17	Ja	Actief	Opf	1.031.589
Vredestein	16	Nee	Geliquideerd	Opf	Geen gegevens
Waterbouw BPF	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	1.116.663
Will Niemeijer	16 + 17	Ja	Actief	Opf	212.698
Witteveen & Bos	16 + 17	Nee	Actief	Opf	136.037
Wolters Kluwer Nederland	16 + 17	Ja	Actief	Opf	973.896
Wonen	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	3.253.459
Xerox	16 + 17	Ja	Actief	Opf	864.369
YARA Nederland	16 + 17	Ja	Actief	Opf	463.182
Zeevisserij	16	Nee	Geliquideerd	Bpf	Geen gegevens
Zoetwaren	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	2.213.405
Zuivel	16 + 17	Ja	Actief	Bpf	190.448

*DNB populatie: met 16 en 17 is aangegeven of het pensioenfonds in het kalenderjaar 2016 en/of 2017 als actief pensioenfonds werd erkend door DNB. Deel onderzoekspopulatie: geeft weer of het fonds is meegenomen in het jaarrapportenonderzoek over boekjaar 2016 en/of 2017.*

## Bijlage 4 Een overzicht met alle nalevingspercentages over 2017 per (sub)norm

Norm	Geen naleving					Naleving				Totaal toepassing	Totaal naleving
						Toepassing	Geen toepassing	Toepassing	Toepassing		
	Onverenigbaarheid	Geen 'pas toe', geen 'leg uit'	Deels 'pas toe', geen 'leg uit'	Geen 'pas toe', onvoldoende /geen 'leg uit'	Geen 'pas toe', wel 'leg uit' met belofte	Impliciete 'pas toe', geen 'leg uit'	Geen 'pas toe', wel 'leg uit'	Wel 'pas toe', geen 'leg uit'	'Pas toe' en 'leg uit'		
<b>18.1</b>	3,6%	3,6%	12,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	61,4%	18,3%	79,7%	80,2%
<b>18.2</b>	0,5%	0,0%	4,6%	0,0%	1,0%	0,0%	0,5%	74,6%	18,8%	93,4%	93,9%
<b>19.1</b>	1,0%	0,0%	6,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	77,2%	15,7%	92,9%	92,9%
<b>19.2</b>	3,6%	0,0%	14,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	69,0%	13,2%	82,2%	82,2%
<b>20</b>	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	81,2%	18,8%	100,0%	100,0%
<b>21.1</b>	3,6%	0,0%	12,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	69,0%	14,7%	83,8%	83,8%
<b>21.2</b>	4,6%	9,1%	19,8%	0,0%	3,0%	0,0%	4,1%	44,2%	15,2%	59,4%	63,5%
<b>24</b>	0,0%	0,0%	2,5%	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	81,7%	15,2%	97,0%	97,0%
<b>27</b>	0,0%	1,5%	1,0%	1,0%	1,0%	0,0%	1,0%	75,1%	19,3%	94,4%	95,4%
<b>31.1</b>	3,0%	1,5%	38,6%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	43,7%	12,7%	56,3%	56,3%
<b>31.2</b>	3,0%	1,5%	38,6%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	43,7%	12,7%	56,3%	56,3%
<b>41.2</b>	1,5%	4,6%	3,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	71,6%	19,3%	90,9%	90,9%
<b>44.1</b>	0,5%	18,8%	0,0%	1,0%	0,5%	0,0%	3,6%	58,9%	16,8%	75,6%	79,2%
<b>46</b>	0,0%	2,5%	0,0%	1,5%	0,0%	10,7%	0,5%	71,6%	13,2%	95,4%	95,9%
<b>60</b>	0,0%	0,0%	0,0%	4,1%	0,0%	55,3%	27,9%	0,0%	12,7%	68,0%	95,9%
<b>65</b>	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	0,0%	77,2%	4,1%	0,0%	16,8%	93,9%	98,0%
<b>66.1</b>	16,8%	22,8%	29,9%	13,2%	1,5%	0,0%	14,7%	0,5%	0,5%	1,0%	15,7%
<b>66.2</b>	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%	1,5%	68,5%	6,6%	0,0%	18,3%	86,8%	93,4%
<b>66.3</b>	4,6%	33,0%	1,5%	9,1%	1,0%	0,0%	9,6%	28,9%	12,2%	41,1%	50,8%
<b>66.4</b>	0,0%	0,0%	0,0%	4,6%	1,0%	83,2%	4,6%	0,0%	6,6%	89,8%	94,4%
<b>67</b>	0,0%	0,0%	0,0%	17,8%	1,0%	35,5%	22,3%	0,0%	23,4%	58,9%	81,2%
<b>68</b>	0,0%	0,0%	0,0%	33,0%	2,0%	22,3%	34,5%	0,0%	8,1%	30,5%	65,0%
<b>69</b>	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%	1,0%	80,7%	3,0%	0,0%	13,7%	94,4%	97,5%
<b>70</b>	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,5%	86,3%	2,0%	0,0%	10,7%	97,0%	99,0%
<b>71</b>	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	1,0%	87,3%	1,5%	0,0%	9,6%	97,0%	98,5%
<b>73.3</b>	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	55,8%	0,0%	34,0%	9,1%	99,0%	99,0%
<b>75</b>	0,0%	21,8%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	61,9%	15,7%	77,7%	77,7%
<b>Gemiddelden</b>	1,7%	4,5%	6,9%	3,5%	0,6%	24,6%	5,2%	38,8%	14,2%	77,5%	82,7%

## Bijlage 5 Een overzicht met alle nalevingspercentages over 2016 per (sub)norm

Norm	Geen naleving					Naleving				Totaal toepassing	Totaal naleving
						Toepassing	Geen toepassing	Toepassing	Toepassing		
	Onverenigbaarheid	Geen 'pas toe', geen 'leg uit'	Deels 'pas toe', geen 'leg uit'	Geen 'pas toe', onvoldoende /geen 'leg uit'	Geen 'pas toe', wel 'leg uit' met belofte	Impliciete 'pas toe', geen 'leg uit'	Geen 'pas toe', wel 'leg uit'	Wel 'pas toe', geen 'leg uit'	'Pas toe' en 'leg uit'		
18.1	1,5%	7,8%	17,1%	0,5%	2,4%	0,0%	0,0%	57,1%	13,7%	70,7%	70,7%
18.2	1,5%	14,1%	8,3%	0,5%	2,0%	0,0%	0,0%	62,9%	10,7%	73,7%	73,7%
19.1	3,4%	1,0%	26,8%	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	61,0%	7,3%	68,3%	68,3%
19.2	0,5%	1,5%	5,4%	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	82,4%	9,8%	92,2%	92,2%
20	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,5%	0,0%	0,0%	87,3%	11,7%	99,0%	99,0%
21.1	2,0%	2,0%	5,9%	0,5%	1,0%	0,0%	0,5%	78,0%	10,2%	88,3%	88,8%
21.2	0,5%	14,6%	2,0%	1,0%	1,5%	0,0%	0,5%	66,8%	13,2%	80,0%	80,5%
24	0,5%	21,5%	1,5%	0,0%	2,9%	0,0%	0,0%	63,9%	9,8%	73,7%	73,7%
27	0,5%	4,9%	2,0%	0,5%	2,0%	0,0%	1,0%	77,1%	12,2%	89,3%	90,2%
31.1	4,4%	27,8%	32,7%	0,5%	0,0%	0,0%	0,5%	29,3%	4,9%	34,1%	34,6%
31.2	4,9%	31,7%	28,8%	0,0%	0,5%	0,0%	0,5%	29,3%	4,4%	33,7%	34,1%
41.2	1,5%	10,2%	2,9%	0,0%	0,5%	0,0%	0,5%	69,8%	14,6%	84,4%	84,9%
44.1	1,0%	33,2%	0,0%	2,4%	0,5%	0,0%	0,0%	55,1%	7,8%	62,9%	62,9%
46	1,0%	3,4%	0,0%	1,0%	0,5%	7,3%	1,5%	77,1%	8,3%	92,7%	94,1%
60	0,0%	0,0%	0,0%	4,4%	2,0%	62,9%	24,9%	0,0%	5,9%	68,8%	93,7%
65	0,0%	0,0%	0,0%	5,9%	1,5%	80,0%	4,4%	0,0%	8,3%	88,3%	92,7%
66.1	5,9%	23,9%	9,8%	10,7%	4,9%	0,0%	16,1%	17,1%	11,7%	28,8%	44,9%
66.2	0,0%	0,0%	0,0%	9,8%	3,4%	51,7%	14,1%	0,0%	21,5%	73,2%	87,3%
66.3	5,4%	26,8%	4,4%	11,2%	1,5%	0,0%	9,3%	22,9%	18,0%	41,0%	50,2%
66.4	0,0%	0,0%	0,0%	14,1%	2,9%	56,6%	8,8%	0,0%	17,6%	74,1%	82,9%
67	0,0%	0,0%	0,0%	24,9%	9,3%	41,5%	11,7%	0,0%	13,2%	54,6%	66,3%
68	0,0%	0,0%	0,0%	36,6%	9,8%	30,7%	15,6%	0,0%	7,3%	38,0%	53,7%
69	0,0%	0,0%	0,0%	5,4%	2,4%	81,0%	4,4%	0,0%	7,3%	88,3%	92,7%
70	0,0%	0,0%	0,0%	4,9%	1,0%	82,9%	2,9%	0,0%	8,3%	91,2%	94,1%
71	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	2,4%	84,9%	2,9%	0,0%	7,8%	92,7%	95,6%
73.3	5,4%	2,0%	1,0%	0,0%	0,0%	52,2%	0,5%	35,1%	3,9%	91,2%	91,7%
75	1,0%	25,4%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	65,4%	7,3%	72,7%	72,7%
Gemiddelden	1,5%	9,3%	5,5%	5,1%	2,1%	23,4%	4,5%	38,4%	10,2%	72,1%	76,5%



## Bijlage 6 Weergave van wijziging (in procentpunt) van nalevingspercentages van alle normen 2016-2017

Norm	Geen naleving					Naleving				Totaal toepassing	Totaal naleving
						Toepassing	Geen toepassing	Toepassing	Toepassing		
	Onverenigbaarheid	Geen 'pas toe', geen 'leg uit'	Deels 'pas toe', geen 'leg uit'	Geen 'pas toe', onvoldoende /geen 'leg uit'	Geen 'pas toe', wel 'leg uit' met belofte	Impliciete 'pas toe', geen 'leg uit'	Geen 'pas toe', wel 'leg uit'	Wel 'pas toe', geen 'leg uit'	'Pas toe' en 'leg uit'		
18.1	2,1%	-4,3%	-4,4%	-0,5%	-2,4%	0,0%	0,5%	4,3%	4,6%	9,0%	9,5%
18.2	-1,0%	-14,1%	-3,7%	-0,5%	-0,9%	0,0%	0,5%	11,7%	8,1%	19,7%	20,3%
19.1	-2,4%	-1,0%	-20,7%	0,0%	-0,5%	0,0%	0,0%	16,2%	8,4%	24,6%	24,6%
19.2	3,1%	-1,5%	8,8%	0,0%	-0,5%	0,0%	0,0%	-13,4%	3,4%	-10,0%	-10,0%
20	0,0%	0,0%	0,0%	-0,5%	-0,5%	0,0%	0,0%	-6,1%	7,1%	1,0%	1,0%
21.1	1,6%	-2,0%	6,8%	-0,5%	-1,0%	0,0%	-0,5%	-9,0%	4,5%	-4,5%	-5,0%
21.2	4,1%	-5,5%	17,8%	-1,0%	1,6%	0,0%	3,6%	-22,7%	2,1%	-20,6%	-17,0%
24	-0,5%	-21,5%	1,1%	0,0%	-2,4%	0,0%	0,0%	17,8%	5,5%	23,3%	23,3%
27	-0,5%	-3,4%	-0,9%	0,5%	-0,9%	0,0%	0,0%	-1,9%	7,1%	5,1%	5,2%
31.1	-1,3%	-26,3%	5,9%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,5%	14,4%	7,8%	22,2%	21,7%
31.2	-1,8%	-30,2%	10,3%	0,5%	-0,5%	0,0%	-0,5%	13,9%	8,3%	22,2%	21,7%
41.2	0,1%	-5,7%	0,1%	0,0%	-0,5%	0,0%	-0,5%	1,8%	4,7%	6,5%	6,0%
44.1	-0,5%	-14,4%	0,0%	-1,4%	0,0%	0,0%	3,6%	3,8%	8,9%	12,7%	16,3%
46	-1,0%	-0,9%	0,0%	0,5%	-0,5%	3,3%	-1,0%	-5,5%	4,9%	2,7%	1,8%
60	0,0%	0,0%	0,0%	-0,3%	-2,0%	-7,6%	3,0%	0,0%	6,8%	-0,8%	2,3%
65	0,0%	0,0%	0,0%	-3,3%	-1,5%	-2,8%	-1,9%	0,0%	9,5%	6,6%	4,8%
66.1	11,4%	-1,1%	20,2%	2,0%	-3,4%	0,0%	-1,4%	-16,6%	-11,2%	-27,8%	-29,1%
66.2	0,0%	0,0%	0,0%	-4,7%	-1,9%	16,8%	-7,5%	0,0%	-3,2%	13,6%	6,1%
66.3	-0,8%	6,2%	-2,9%	-2,6%	-0,4%	0,0%	0,9%	6,0%	-5,9%	0,1%	1,0%
66.4	0,0%	0,0%	0,0%	-9,6%	-1,9%	26,7%	-4,2%	0,0%	-11,0%	15,7%	11,5%
67	0,0%	0,0%	0,0%	-7,1%	-8,3%	-5,9%	10,6%	0,0%	10,2%	4,2%	14,9%
68	0,0%	0,0%	0,0%	-3,6%	-7,7%	-8,4%	18,9%	0,0%	0,8%	-7,6%	11,3%
69	0,0%	0,0%	0,0%	-3,8%	-1,4%	-0,3%	-1,3%	0,0%	6,4%	6,1%	4,8%
70	0,0%	0,0%	0,0%	-4,4%	-0,5%	3,4%	-0,9%	0,0%	2,4%	5,7%	4,8%
71	0,0%	0,0%	0,0%	-1,4%	-1,4%	2,4%	-1,4%	0,0%	1,8%	4,3%	2,9%
73.3	-5,4%	-0,9%	-1,0%	0,0%	0,0%	3,6%	-0,5%	-1,1%	5,2%	7,8%	7,3%
75	-1,0%	-3,5%	-1,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	-3,4%	8,4%	5,0%	5,0%
<b>Gemiddelden</b>	0,2%	-4,8%	1,4%	-1,5%	-1,4%	1,2%	0,7%	0,4%	3,9%	5,4%	6,2%

## Bijlage 7 Informatie over de kernredactie van dit onderzoeksrapport

### **mr. dr. J.G.C.M. (Annika) Galle**

Annika Galle is universitair docent Financieel Recht aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Zij doceert masterstudenten op het gebied van Financieel Recht en Corporate Governance. Haar onderzoek focust op corporate governance in de financiële sector en meer in het bijzonder op zelfregulering, transparantie en intern/extern toezicht. Annika presenteerde haar onderzoek op verschillende (inter)nationale congressen en publiceerde in verscheidene Nederlandse en internationale tijdschriften en boeken. Daarnaast voerde zij voor marktpartijen (o.a. Monitoring Commissies of Verenigingen van intern toezichthouders) verscheidene onafhankelijke onderzoeken (deskresearch, enquêtes, interviews, round tables en theoretisch onderzoek) uit op het gebied van corporate governance en intern toezicht. Annika is directeur van het onderzoeksinstituut International Center for Financial law and Governance (ICFG) verbonden aan de Erasmus School of Law.

### **mr. M.J. (Mathijs) Giltjes**

Mathijs Giltjes is wetenschappelijk docent Financieel recht en Ondernemingsrecht aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Hij is vakcoördinator van enkele vakken van de master Financieel recht en doceert in het vak Ondernemingsrecht in de bachelor van Rotterdam School of Management en het vak Fusies, Reorganisaties en Insolventie in de master Ondernemingsrecht van Erasmus School of Law. Mathijs heeft zowel de bachelor Rechtsgeleerdheid als de International Bachelor Economics and Business Economics afgerond en heeft vervolgens de master Arbeidsrecht en de master Ondernemingsrecht (cum laude) voltooid. Mathijs is in september 2018 gestart met het schrijven van zijn onderzoeksvorstel voor een promotietraject en heeft in het verleden als onderzoeksassistent meegewerkt met onderzoeken omtrent de naleving van de Code Banken en de Code Pensioenfondsen.

### **mr. M.E. (Marjolein) de Ruijter-Nobel**

Marjolein de Ruijter-Nobel is jurist en was tot 1 december 2018 als wetenschappelijk docent verbonden aan de sectie Handels- en Ondernemingsrecht & Financieel recht van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Marjolein doceerde de mastervakken Onderzoekspracticum en Fusies en Overnames. In 2017 was Marjolein als onafhankelijk onderzoeker onderdeel van het ICFG-onderzoeksteam dat in opdracht van de Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen onderzoek deed naar de naleving over boekjaar 2016 en standpunten en ervaringen van pensioenfondsbestuurders over 2017. Per 1 december 2018 is Marjolein werkzaam als toezichthouderspecialist bij De Nederlandsche Bank.