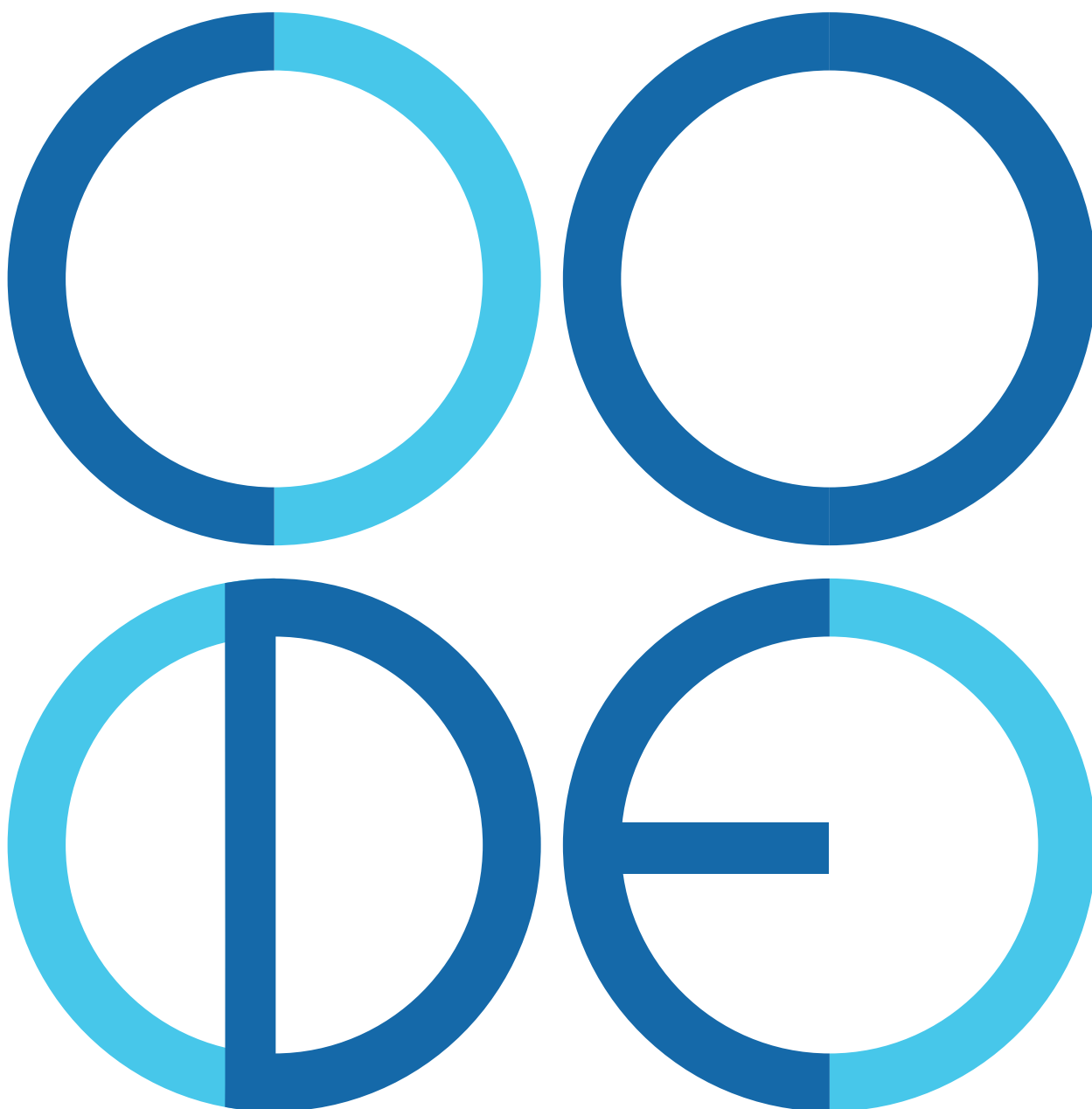


# Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen

---

## Verdere stappen zetten



---

**Contactinformatie**

Prinses Margrietplantsoen 90  
2595 BR Den Haag

Postbus 93158  
2509 AD Den Haag

T + 31 (0)70 76 20 220  
info@mcpf.nl  
www.mcpf.nl

© Overname van tekst(delen) uit deze uitgave is mogelijk na toestemming van de MCPF. Aan de inhoud van deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

MCPF  
Den Haag, februari 2018

---

# Inhoudsopgave

---

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>Voorwoord van de voorzitter</b>  | <b>5</b>  |
|          | Leeswijzer  | 6         |
| <b>2</b> | <b>De rapportages</b>   | <b>7</b>  |
|          | 2.1 De vorige rapporten   | 7         |
|          | 2.2 Het huidige rapport (over 2016/2017)  | 7         |
| <b>3</b> | <b>Onderzoek Erasmus Universiteit Rotterdam</b>   | <b>8</b>  |
|          | 3.1 Het onderzoek duidt op verbetering  | 8         |
|          | 3.2 Het karakter van de Code Pensioenfondsen maakt inhoudelijke toepassing lastig toetsbaar | 8         |
|          | 3.2.1 Beoordelingssystematiek gedrags- en verslaggevingsnormen (niet openbaar)              | 9         |
|          | 3.2.2 Beoordelingssystematiek van rapportage- en verslaggevingsnormen (openbaar)            | 9         |
| <b>4</b> | <b>Conclusies</b>   | <b>11</b> |
|          | 4.1 Missie, visie en strategie kunnen transparanter worden verantwoord                      | 11        |
|          | 4.2 Besturing van pensioenfondsen in het algemeen in lijn met de Code                       | 13        |
|          | 4.2.1 Fondsen leven de Code Pensioenfondsen na  | 13        |
|          | 4.2.2 Diversiteitsdoelstellingen over het algemeen niet behaald, stappen zijn nodig         | 13        |
|          | 4.2.3 Interne klachten en klachten Ombudsman Pensioenen rapporteren                         | 15        |
|          | 4.2.4 Klokkenluidersregelingen hanteren en publiceren                                       | 17        |
|          | 4.2.5 Integraal risicomanagement inzichtelijk maken   | 17        |
|          | 4.2.6 Uitbesteding beheersen  | 18        |
|          | 4.3 Vergelijking 2014-2016 laat verbetering zien  | 19        |
|          | 4.4 Intern toezicht betreft de Code Pensioenfondsen actief en rapporteert zelf              | 19        |
| <b>5</b> | <b>Aanbevelingen</b>  | <b>21</b> |
|          | • Houd de Code Pensioenfondsen levend   |           |
|          | • Geef aandacht aan diversiteit   |           |
|          | • Voer als intern toezicht het gesprek over de Code Pensioenfondsen                         |           |
|          | • Denk na over het verbeteren van de toepasbaarheid van de Code Pensioenfondsen             |           |
|          | • Ontwikkel als sector een internetapplicatie om de naleving te ontsluiten                  |           |
| <b>6</b> | <b>Werkzaamheden commissie</b>  | <b>22</b> |
| <b>7</b> | <b>Toekomstige ontwikkelingen</b>   | <b>24</b> |

---

# Inhoudsopgave

---

## **Bijlagen**

|   |   |    |
|---|---|----|
| A | Over de Code Pensioenfondsen en de commissie                  | 26 |
| B | Overzicht vergaderingen, gesprekken en rondetafelconferenties | 28 |
| C | Overzicht uitgangspunten bij de goede voorbeelden             | 29 |
| D | Overzicht type normen   | 31 |

---

# 1

## Voorwoord van de voorzitter

---

In het algemeen leven de Pensioenfondsen de Code goed na. De Code is bekend, en leidt op onderdelen tot een concrete discussie binnen het fondsbestuur, bijvoorbeeld over de samenstelling van de fondsorganen. De sector voelt zich betrokken en is graag bereid actief mee te denken. Enkele specifieke punten verdienen nog meer aandacht.

### Verdere stappen zetten

De commissie vindt dat de onderzoeken die zij heeft laten uitvoeren duidelijk maken dat concretere stappen nodig zijn om:

- de naleving van de Code Pensioenfondsen richting de buitenwereld op onderdelen duidelijker te maken;
- het gesprek tussen het bestuur en het intern toezicht over het gebruik van de Code Pensioenfondsen te intensiveren; en
- de Code Pensioenfondsen korter en kernachtiger op te stellen.

### Geef aandacht aan diversiteit

Een belangrijke constatering voor de commissie is dat er nog onvoldoende resultaat is geboekt op diversiteit. De commissie signaleert uit de gehouden onderzoeken dat geslacht en leeftijd minder belangrijk worden gevonden ten opzichte van persoonlijkheid en ervaring. Nadere inspanningen zijn gewenst bij alle betrokken partijen, ook de voordragende organisaties, om geschikte kandidaten te vinden die ook aan de diversiteitseisen voldoen. Het formuleren van diversiteitsbeleid is nog niet overal gemeengoed.

### Wees creatief in verantwoording

Gelet op de onderzoeksresultaten in de afgelopen jaren beveelt de commissie aan om een gezamenlijke site te ontwikkelen waarop pensioenfondsen initieel rapporteren over de Code Pensioenfondsen en vervolgens periodiek actualiseren. Hier kunnen dan ook goede praktijkvoorbeelden worden verzameld.

### Betrek als intern toezicht de Code Pensioenfondsen actief

De commissie doet opnieuw een oproep aan het bestuur en het intern toezicht om bepalingen uit de Code Pensioenfondsen in 2018 actief met elkaar te bespreken. Immers, het is de taak van het intern toezicht om de Code Pensioenfondsen bij het toezicht te betrekken. De commissie beveelt aan dat het intern toezicht hieraan ook aandacht geeft in het jaarverslag.

---

---

### Dank

De medewerkers van de Erasmus Universiteit Rotterdam ben ik zeer erkentelijk voor het gedegen onderzoek dat zij hebben uitgevoerd. Op basis hiervan is goed in beeld gebracht op welke manier betrokken bestuurders de Code Pensioenfondsen waarderen en hanteren. Het onderzoek draagt goed bij aan het formuleren van goede praktijken en vervolgonderzoek door de commissie.

Verder bedank ik alle gesprekspartners voor hun bereidheid tot overleg.

Uiteraard dank aan de 196 bestuurders (van 114 pensioenfondsen) die de gelegenheid zagen om de enquête in te vullen. Wij zijn ons bewust van de vele externe rapportageverzoeken die hen al bereiken. Tot slot bedank ik graag de bestuurders die de conceptvragenlijst beoordeelden en zeer zinvolle reacties gaven.

### Leeswijzer

Deze rapportage – waarvan de conclusies en aanbevelingen zijn gebaseerd op de onderzoeksresultaten van de Erasmus Universiteit Rotterdam – begint met het beschrijven van de aanleiding in hoofdstuk 2. Daarna volgt een beschrijving van het onderzoek in hoofdstuk 3. Vervolgens komen de conclusies aan de orde in hoofdstuk 4. Goede praktijkvoorbeelden over rapportagenormen zijn opgenomen naast de tekst en de verdere verdieping in de bijlage. Daaruit volgen aanbevelingen die zijn opgenomen in hoofdstuk 5. Daarna wordt kort het werk van de commissie besproken in hoofdstuk 6. Afgesloten wordt in hoofdstuk 7 met een blik op de komende periode. De laatste bijlage van dit rapport geeft de indeling van de verschillende normen weer die we onderverdelen in rapportage-, vastleggings- en gedragsnormen.

namens de commissie,  
Margot Scheltema  
*Voorzitter*

Den Haag, 13 februari 2018

# 2

## De rapportages

---

De commissie streeft naar rapportages die praktische aanbevelingen en handreikingen opleveren. Jaarlijks wordt de beste methode bepaald.

### 2.1

#### De vorige rapporten

De eerste rapportage van de commissie was gebaseerd op een 'desktop' analyse. De commissie liet in 2015 dit bureauonderzoek uitvoeren door SEO. In dit onderzoek werden bestuursverslagen en jaarrekeningen 2014, websites en fondsdocumenten van pensioenfondsen gebruikt. Het doel van dit onderzoek was om de naleving van de normen uit de Code Pensioenfondsen te beoordelen.

Dit onderzoek kreeg een vervolg met een enquête in september 2016 onder pensioenfondsen. Het doel van deze enquête was om na te gaan in hoeverre pensioenfondsen invulling geven aan de Code Pensioenfondsen op de onderdelen:

- missie, visie en strategie;
- intern toezicht;
- interne cultuur/melding van klachten en onregelmatigheden;
- diversiteit;
- verantwoording afleggen.

### 2.2

#### Het huidige rapport (over 2016/2017)

Het huidige onderzoek bestaat uit twee delen. Daarmee beoogt de commissie:

- de voortgang van naleving van de Code Pensioenfondsen in beeld te brengen; en
- nieuwe 'lessen' en 'goede uitvoeringspraktijken' te beschrijven.

De commissie vroeg de Erasmus Universiteit Rotterdam<sup>1</sup> om dit onderzoek uit te voeren. De Erasmus Universiteit Rotterdam deed dit onderzoek door middel van een enquête en een 'desktop' onderzoek. De uitgangspunten zijn afgeleid uit het eerdere onderzoek dat de commissie liet uitvoeren. Op deze manier zijn de onderzoeksresultaten vergelijkbaar.<sup>2</sup>

In totaal zijn 205 pensioenfondsen onderzocht, en 196 bestuurders geïnterviewd. De commissie heeft pensioenfondsen waarvan bekend was dat zij in een liquidatiefase verkeren niet in het onderzoek betrokken. Tegelijkertijd is in overleg met de onderzoekers een beperkt aantal fondsen dat geen publiek beschikbare informatie kent en wél actief is in het onderzoek betrokken.

---

<sup>1</sup> Het Instituut voor Ondernemingsrecht/IvO Center for Financial Law & Governance (ICFG) van de faculteit Erasmus School of Law van de Erasmus Universiteit Rotterdam. De commissie verwijst met "(EUR, 2017)" naar: Mr. Dr. J.G.C.M. Galle, Mr. Drs. K.H. Boonzaaijer en Mr. M.E. Nobel, *'Inzicht in de Code Pensioenfondsen Naleving boekjaar 2016; Standpunten en ervaringen pensioenfondsbestuurders in 2017'* in opdracht van de Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen, Rotterdam, 12 januari 2018.

<sup>2</sup> Het gaat om het eerdere [onderzoek](#) van SEO Economisch Onderzoek van de Universiteit van Amsterdam. De commissie verwijst met "(SEO, 2014)" naar: Jarst Weda, Ward Rougoor, Marco Kerste en Bert Hof, *'Naleving Code Pensioenfondsen, Meting over boekjaar 2014'* in opdracht van de Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen, Amsterdam november 2015.

# 3

## Onderzoek Erasmus Universiteit Rotterdam

---

Het onderzoek sluit aan bij de eerdere onderzoeken. Zowel qua methodiek als doelstelling. De commissie gaat, net als in voorgaande rapportages, kort in op het karakter van de verschillende normen uit de Code Pensioenfondsen.

### 3.1

#### Het onderzoek duidt op verbetering

De commissie wil met het onderzoek de kennis over de (normen uit de) Code Pensioenfondsen in beeld brengen, inclusief de voortgang hierin en zien of er wensen ter verbetering zijn.

De rapportage maakt duidelijk dat er voortgang is. De commissie baseert dat op het hoge nalevingspercentage van 92% in 2016. De commissie ziet weliswaar een lichte daling met 1,4 procentpunt ten opzichte van 2014 maar ziet tegelijkertijd dat in het onderzoek meer inhoudelijk is getoetst.

De Erasmus Universiteit Rotterdam voerde ten aanzien van de houding (van bestuurders) van pensioenfondsen een enquête onder bestuurders uit. Die houding ten opzichte van de Code Pensioenfondsen is betrokken en positief.

De commissie kiest ervoor om in haar eigen nalevingsrapport een eigen positie te kiezen en zo min mogelijk te doubleren. Dat leidt tot veel goede praktijkvoorbeelden in hoofdstuk 4 en een aantal aanbevelingen in hoofdstuk 5. De commissie is daarin zo praktisch mogelijk in de veronderstelling dat pensioenfondsen daarmee het best worden gediend.

### 3.2

#### Het karakter van de Code Pensioenfondsen maakt inhoudelijke toepassing lastig toetsbaar

De Code Pensioenfondsen bestaat uit 83 normen en heeft het karakter van pas-toe-of-leg-uit. In de 83 normen onderscheidt de commissie:

- gedragsnormen (g), (65);
- vastleggingsnormen niet-openbaar (vno), (5);
- vastleggingsnormen openbaar (vo), (4); en
- rapportagenormen (r), (9).

In de laatste bijlage is een verduidelijkend overzicht opgenomen.

In overleg met de Erasmus Universiteit Rotterdam is voorts een set aan beoordelingscriteria ontwikkeld, die analyse mogelijk maakt.

---



---

### 3.2.1

#### Beoordelingssystematiek gedrags- en verslaggevingsnormen (niet openbaar)

De criteria voor gedragsnormen en verslaggevingsnormen (niet openbaar) sluiten op elkaar aan. Als het fonds niet rapporteert dan is sprake van impliciete naleving. Rapporteert het fonds dan kan sprake zijn van de gerapporteerde naleving of van afwijking. Een afwijking kan zijn: een gemotiveerde afwijking, belofte, geen uitleg of anders. De laatste drie leiden tot het oordeel dat de Code Pensioenfondsen niet is nageleefd.

### 3.2.2

#### Beoordelingssystematiek van rapportage- en verslaggevingsnormen (openbaar)

De criteria voor rapportagenormen en vastleggingsnormen (openbaar) zijn ook gelijk aan elkaar. Als het fonds niet rapporteert, is de vraag gesteld of 1) toch aan de norm wordt voldaan, 2) niet wordt voldaan, 3) gedeeltelijk wordt voldaan of 4) controle niet mogelijk was. Dit leidt tot de conclusie dat de Code Pensioenfondsen respectievelijk wel, niet, deels of impliciet wordt nageleefd.

Als het fonds een afwijking rapporteert, is beoordeeld of sprake is van een gemotiveerde afwijking, belofte, geen uitleg of een andere categorie. De laatste drie (belofte, geen uitleg of anders) leidt tot het oordeel dat de Code Pensioenfondsen niet is nageleefd.

Als het fonds heeft aangegeven de Code Pensioenfondsen toe te passen en bij de rapportage- of verslaggevingsnormen geen afwijking van de normen is gerapporteerd, is zorgvuldigheidshalve beoordeeld of aan de norm is voldaan, gedeeltelijk is voldaan of geen informatie beschikbaar was. Dit leidt tot respectievelijk de beoordeling gerapporteerd en gerealiseerd, gerapporteerd niet gerealiseerd en impliciete toepassing.

# 4

## Conclusies

### De missie van een pensioenfonds:

- 1 Beschrijft de basishouding bij de uitvoering van de pensioenregeling(en), stelt de belangen van de (gewezen) deelnemer en pensioengerechtigden centraal en besteedt aandacht aan goed huisvaderschap.
- 2 Benoemt de opdrachtgevende partij(en) en beschrijft welke verhouding met deze partijen wordt nagestreefd en hoe deze verhouding is vastgelegd.
- 3 Beschrijft de basishouding ten opzichte van het financiële, actuariële en beleggingsbeleid en de houding ten opzichte van het veronderstelde risico.
- 4 Beschrijft de basishouding ten opzichte van de uitvoering (van de pensioenregeling(en)) en besteedt daarbij aandacht aan (kosten)efficiëntie, betrouwbaarheid van de uitvoering en effectieve beheersing van risico's.
- 5 Geeft inzicht in de weging van verschillende beleidsaspecten waarbij de afweging tussen risico en rendement duidelijk wordt.

Figuur: inhoud beschrijving goede praktijkvoorbeelden (rapportage)norm 18 onderdeel missie

### De visie van een pensioenfonds:

- 1 Beschrijft in welke mate (het beste) pensioenresultaat wordt nagestreefd en sluit daarbij aan op de missie.
- 2 Benoemt ten minste de risicohouding bij de uitvoering van de pensioenregeling waarbij de onderliggende samenhang tussen financieel, actuariel en beleggingsbeleid duidelijk wordt. Vanuit het perspectief van de belanghebbenden besteedt het pensioenfonds hier bijvoorbeeld aandacht aan:
  - de noodzaak om ten behoeve van het pensioenresultaat van belanghebbenden te beleggen;
  - de mate waarin risico's bewust worden gelopen;
  - de beschrijving van risico's;
  - de afweging van risico's;
  - het gewenste inzicht in de risico's;
  - de verantwoording over het voorgaande.

Figuur: inhoud beschrijving goede praktijkvoorbeelden (rapportage)norm 18 onderdeel visie

### De strategie:

- 1 Besteedt aandacht aan in welke onderliggende/achterliggende documenten de verschillende beleidsonderdelen in samenhang/integraal worden beschreven, waarbij in ieder geval de positiekeuze om de missie en visie in te vullen aan de orde komt.
- 2 Beschrijft (daarom) vanuit planmatig perspectief de volgende onderdelen:
  - pensioenbeleid (financieel en actuariel);
  - vermogensbeheerbeleid;
  - risicobeheerbeleid;
  - communicatie;
  - uitvoering (beschrijving van (voorwaarden rond) in- en/of uitbesteding, functies/rollen, kosten, beheersing etc.).
- 3 Benoemt op welke manier de uitvoering van de strategie wordt geëvalueerd waarbij de raakvlakken met (de evaluatie van) de missie en visie worden benoemd.

Figuur: inhoud beschrijving goede praktijkvoorbeelden (rapportage)norm 18 onderdeel strategie

De algemene conclusie van de commissie is dat pensioenfondsen de Code Pensioenfondsen kennen en naleven. Deze conclusie ligt in lijn met resultaten uit de eerdere onderzoeken. In de eerdere onderzoeken constateerde de commissie ook dat Nederlandse pensioenfondsen, over het algemeen, transparanter kunnen zijn over de manier waarop zij de Code Pensioenfondsen toepassen.

De vormgeving van de Code Pensioenfondsen is complex. De commissie wijst op de bijlage waarin de gedragsnormen, openbare en niet openbare vastleggingsnormen en rapportagenormen zijn opgenomen. De commissie beoogt met deze classificatie:

- een handreiking te doen om de hanteerbaarheid te verbeteren; en
- een aantal normen, die veronderstellen dat publieke informatie beschikbaar is, te benadrukken.

### 4.1

#### Missie, visie en strategie kunnen transparanter worden verantwoord

De Code Pensioenfondsen geeft een belangrijke plaats aan missie, visie en strategie en veronderstelt dat pensioenfondsen daarover publiek verantwoording afleggen.<sup>3</sup>

De commissie signaleert naar aanleiding van de onderzoeksresultaten van SEO (2015 en 2016)<sup>4</sup> en de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR, 2017) dat er ruimte is voor transparantere toelichting op de onderdelen missie, visie en strategie. Relevante onderdelen bij gesignaleerde goede voorbeelden rond de rapportage (of vastlegging in een elektronisch document) over de missie, visie en strategie (de normen 3, 18 en 19) geeft de commissie weer in het kader hiernaast.<sup>5</sup>

De missie van het pensioenfonds bevat een beschrijving van het bestaansrecht van een pensioenfonds waarbij de waarden en identiteit worden beschreven. De visie wordt naar het oordeel van de commissie concreter en bevat een kernachtige beschrijving van afwegingen. De commissie meent dat de strategie van pensioenfondsen in vergelijking met de missie en visie planmatiger is en aansluit bij de gangbare methode om aan de hand van beleidscycli (analyseren, bespreken, vaststellen, uitvoeren, rapporteren en evalueren) te handelen. Elk pensioenfonds zal daarbij uiteraard eigen nuances aanbrenge. De commissie ziet als goede onderdelen van een rapportage over de gestelde doelen met name de concreetheid en toegankelijkheid (via een publieke website) als een belangrijk uitgangspunt.

<sup>3</sup> De betreffende bepalingen in de Code Pensioenfondsen komen voor een deel overeen met artikel 102a van de Pensioenwet en artikel 1a van het bijbehorende uitvoeringsbesluit Financieel Toetsingskader Pensioenfondsen.

<sup>4</sup> De commissie verwijst met "(SEO 2015 en 2016)" naar Eelco Buunk, Bert Hof, Ward Rougoor en Jarst Weda, 'Code Pensioenfondsen 2015; Naleving en verdieping op vijf thema's', in opdracht van de Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen, Amsterdam, december 2016. Het [tweede onderzoek](#) van SEO.

<sup>5</sup> De (rapportage) normen in de Code Pensioenfondsen veronderstellen ook een toelichting op de kosten. Op dit onderdeel krijgt de handreiking van de Pensioenfederatie terecht navolging. Op deze onderdelen wordt goed gerapporteerd. Daarom besteedt de commissie hieraan verder geen aandacht in deze rapportage.

Relevante onderdelen bij gesignaleerde goede voorbeelden rond de rapportage over de diversiteit en complementariteit van organen zijn:

- 1 Een actieve rol voor de voorzitter van het bestuur.
- 2 Een persoonlijke benadering van mogelijke kandidaten die bijdragen aan de diversiteitsdoelstellingen.
- 3 Voortdurend verzoeken om diversiteit bij voordragende organisaties.
- 4 De start van een kweekvijver/het introduceren van een aspirant bestuurslidmaatschap waarbij het fonds voortdurend aandacht schenkt aan betrokkenheid en doorzettingsvermogen van/bij de beoogde kandidaten.
- 5 Een continu zoeken naar mogelijke kandidaten ongeacht of er vacatures ontstaan en/of worden verwacht.
- 6 Zorg dat bij werving van nieuwe bestuurders/beleidsbepalers ook vrouwelijke kandidaten op de long- en shortlist staan.
- 7 Duidelijk in de profielschets en in de verkiezingsoproep opnemen dat voorkeur uitgaat naar een diverse samenstelling en dat daartoe met name ook vrouwelijke kandidaten worden uitgenodigd om zich kandidaat te stellen.
- 8 Beoordelen van profielen van functies door jongeren en vrouwen en opname van het diversiteitsbeleid in het profiel van het hele bestuur.
- 9 Overleg met voordragende organisaties over invulling van vacatures conform de diversiteitsdoelstellingen van het fonds.
- 10 Inschakeling van een wervingsbureau met specifieke kennis en kunde met een nadruk op de elkaar aanvullende competenties.

Bron: Nalevingsrapportage MCPF 2015, pagina 20. Den Haag 17 januari 2017.

De commissie beveelt pensioenfondsen aan in het verlengde van de Code Pensioenfondsen een eigen visie en daarmee samenhangend beleid te ontwikkelen op de aard en de gewenste mate van diversiteit binnen het bestuursmodel en als dat van toepassing is op de uitvoeringsorganisatie(s). De commissie roept het intern toezicht op het onderwerp diversiteitsbeleid en de invulling ervan te bespreken met het (uitvoerende) bestuur van de fondsen. Voorts roept de commissie in herinnering dat de Pensioenfederatie recent een brochure heeft uitgebracht waarin goede adviezen staan om de diversiteitsdoelstellingen te bereiken.

Bron: Nalevingsrapportage MCPF 2015, pagina 10. Den Haag 17 januari 2017.

## 4.2

### Besturing van pensioenfondsen in het algemeen in lijn met de Code

De Code Pensioenfondsen besteedt ruime aandacht aan taken en werkwijze van het bestuur van pensioenfondsen (de normen 1 tot en met 16), de verantwoording daarover (de normen 17 tot en met 22) en de inrichting van de organisatie van pensioenfondsen (de normen vanaf 45 en verder). Diversiteit, integriteit, verantwoording en openheid over geschillen- en klachtenregelingen zijn onderwerpen die zijn gekoppeld aan de zogeheten rapportagenormen.

#### 4.2.1

##### Fondsen leven de Code Pensioenfondsen na

Algemene conclusie is dat pensioenfondsen de Code Pensioenfondsen naleven. Op onderdelen voldoen pensioenfondsen (nog) niet aan de eigen normen.

#### 4.2.2

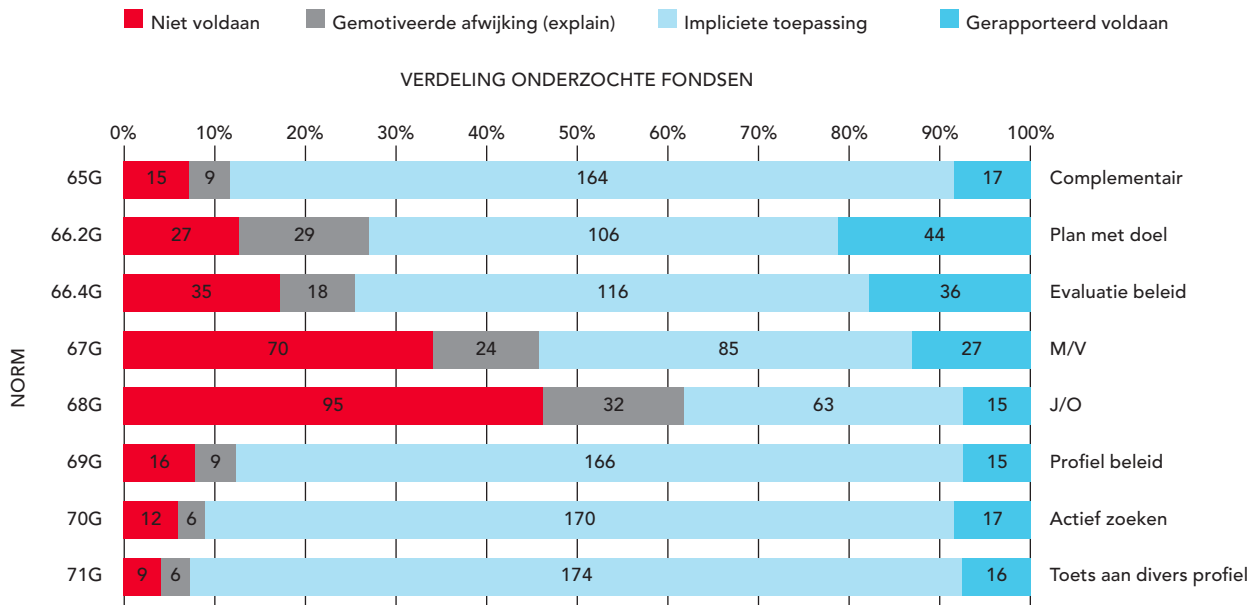
##### Diversiteitsdoelstellingen over het algemeen niet behaald, stappen zijn nodig

De naleving op het onderdeel diversiteit daalt. Norm 67 ziet op ten minste één man of vrouw in het bestuur of VO/BO. Norm 68 op één persoon onder en boven de 40 jaar.

In totaal rapporteren 94 (70+24) pensioenfondsen dat zij afwijken van norm 67. Een eigen, afwijkend beleid wordt door 24 van de 94 fondsen genoemd. In deze categorie valt onder andere een uitleg waarin geschiktheid boven diversiteit wordt gesteld. De overige 70 van de 94 fondsen geven geen uitleg of een uitleg die niet kwalificeert als naleving omdat de uitleg niet gemotiveerd aangeeft wat het eigen beleid is. Voor 32 pensioenfondsen is de uitleg in de categorie 'andere redenen' geplaatst. Onder deze categorie wordt onder andere verstaan: een geringe beschikbaarheid van kandidaten, weinig belangstelling of een ondervertegenwoordiging van vrouwen in de desbetreffende sector.

In totaal rapporteren 127 (95+32) pensioenfondsen dat zij afwijken van norm 68. Daarvan geven 32 fondsen een gemotiveerd eigen beleid aan waarmee sprake is van naleving. In deze categorie valt onder andere een uitleg waarin geschiktheid boven diversiteit wordt gesteld. De toelichting dat niet wordt voldaan aan norm 68 wordt in 95 (van de 127) gevallen gegeven en wordt niet gezien als naleven van de Code Pensioenfondsen. Voor 35 van deze fondsen is de gegeven uitleg in de categorie 'overig' geplaatst. Onder deze categorie is onder andere gerekend: een geringe beschikbaarheid van kandidaten, weinig belangstelling of een ondervertegenwoordiging van leden jonger dan 40 jaar in de desbetreffende sector.

De navolgende figuur geeft een overzicht van de normen die op de samenstelling van organen van pensioenfondsen betrekking hebben.



Bron: EUR, 2017 pagina 45, paragraaf 6.4.5, figuur 23 'Naleving samenstelling organen'.

De onderzoeksresultaten naar aanleiding van de enquête laten tegelijkertijd zien dat (een representatieve groep van) pensioenfondsbesteders opleiding (met 31%) en persoonlijkheid (met 42%) hoger waarderen dan geslacht (met 6%) en leeftijd (met 4%). De commissie verwijst daarom naar de aanbevelingen en de goede voorbeelden over bevordering van diversiteit en complementariteit in de vorige nalevingsrapportage (zie kader op linker pagina) en concludeert dat de pensioensector concrete stappen zal moeten nemen. De vijver waarin gevist kan worden is groot, en wordt ook steeds groter.

| Belang          | 1 (meest) | 2   | 3   | 4   | 5 (minst) | Gemiddeld |
|-----------------|-----------|-----|-----|-----|-----------|-----------|
| Onderwerp       |           |     |     |     |           |           |
| Opleiding       | 31%       | 23% | 28% | 6%  | 11%       | 2,43      |
| Achtergrond     | 16%       | 30% | 36% | 9%  | 9%        | 2,65      |
| Persoonlijkheid | 43%       | 33% | 16% | 5%  | 4%        | 1,95      |
| Geslacht        | 6%        | 6%  | 10% | 43% | 35%       | 3,94      |
| Leeftijd        | 4%        | 8%  | 10% | 37% | 41%       | 4,03      |

Bron: EUR, 2017 pagina 88, paragraaf 11.3.1, tabel 1 'Belang verschillende criteria.' (afgeronde percentages)

---

Gecombineerd met de afwijkingen rond de zittingsduur die worden gerapporteerd (25% wijkt van de aanbevolen zittingsduur van drie maal vier jaar af), vindt de commissie dit geen goede tendens. Vernieuwing en invulling van bestuurszetels conform de normen in de Code Pensioenfondsen kan juist op deze manier geleidelijk plaatsvinden zodat de bestuurssamenstelling diverser en rijker geschakeerd wordt, in lijn met de Code Pensioenfondsen.

De commissie signaleert dat lang niet alle pensioenfondsen een zelfevaluatie houden conform de termijn in de Code Pensioenfondsen. Ook een evaluatie onder begeleiding van een externe partij blijft soms achterwege. Bij de zelfevaluatie conform de Code Pensioenfondsen (structureel en periodiek onder begeleiding van een externe partij) past logischerwijze het bepalen van een visie op het onderdeel samenstelling van organen van het pensioenfonds. Dat gebeurt nog onvoldoende.<sup>6</sup> Hier ziet de commissie ruimte voor verbetering. De commissie vindt overigens de frequentie van de zelfevaluatie onder begeleiding van een derde (eens in de twee jaar) hoog en heeft begrip voor de afwijkingen.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> EUR 2017, pagina 97, figuur 10: 'Invulling van de zelf-evaluatie'.

<sup>7</sup> Gangbaar is eens in de drie jaar.

### 4.2.3

#### Interne klachten en klachten Ombudsman Pensioenen rapporteren

De commissie constateert dat de klachten die via de Ombudsman Pensioenen zijn ingediend op eenzelfde manier kunnen worden toegelicht als de interne klachten en geschillen. Als de Ombudsman Pensioenen een advies en/of aanbeveling heeft gedaan, kan de visie van het pensioenfonds worden toegelicht. Vooral bij afwijking van het advies heeft een heldere verantwoording meerwaarde.

Norm 19 van de Code Pensioenfondsen veronderstelt dat het bestuur verantwoording aflegt 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 en geeft inzicht in de risico's van de belanghebbenden op korte en lange termijn, gerelateerd aan het overeengekomen ambitieniveau.

In de goede voorbeelden ziet de commissie concrete invulling die in het navolgende kader wordt weergegeven.

De verantwoording houdt in dat concreet inzicht wordt gegeven in:

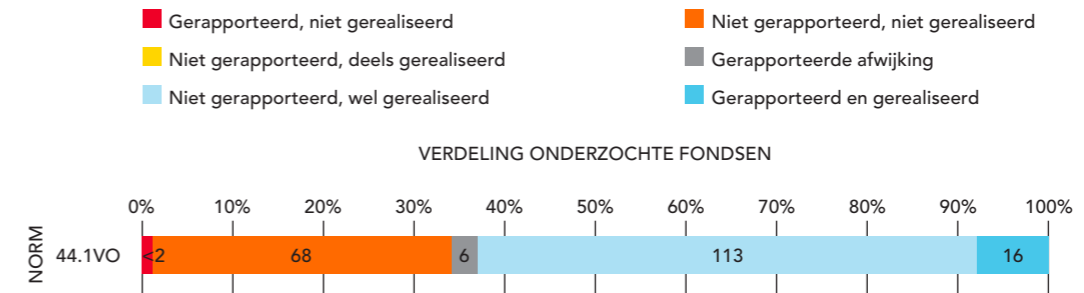
- 1 De beleidsbesluiten rond vaststelling van premie, opbouw of inkooppercentage, toeslagverlening (of korting) en eventuele besluiten tot aanpassing van grondslagen (die daarbij relevant zijn).
- 2 De beleidsbesluiten rond in- en/of uitbesteding en de evaluatie en/of effecten daarvan waarbij ook de kosten van de uitvoering aan bod komen en conform wet- en regelgeving en aanbeveling van de brancheorganisatie en toezichthouder invulling krijgen.
- 3 De uitkomsten van gehouden of aanpak van te houden onderzoeken onder belanghebbenden naar (gewenst/voorgestaan) beleid. Zoals:
  - pensioenbeleid (financieel en actuarieel);
  - vermogensbeheerbeleid;
  - risicobeheerbeleid;
  - communicatie;
  - uitvoering (beschrijving van (voorwaarden rond) in- en/of uitbesteding, beleggingsbeleid).

De commissie werkt voor vier van deze vijf beleidsonderdelen de goede praktijken uit in bijlage C. Daarmee doet de commissie een handreiking waarmee de fondsen hun verslaglegging kunnen inrichten.

#### 4.2.4

#### Klokkenluidersregelingen hanteren en publiceren

De commissie signaleert dat 70 pensioenfondsen geen klokkenluidersregeling publiceren. Deze regelingen worden belangrijker naarmate de belangen groter worden.

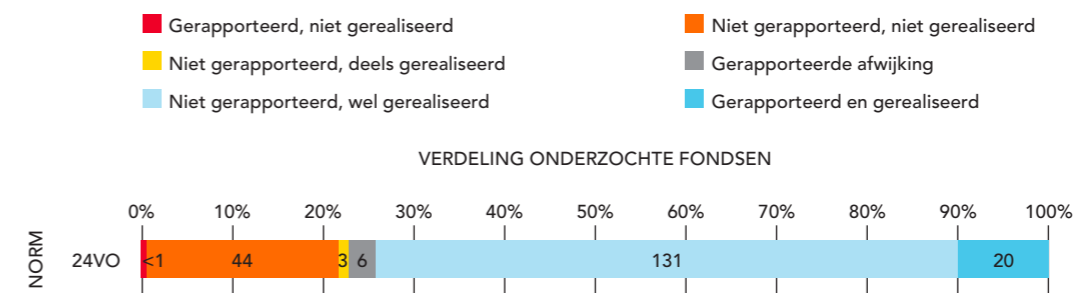


Bron: EUR 2017, pagina 39, paragraaf 6.3.11, figuur 17 'melding onregelmatigheden – openbare vastleggingsnorm'

#### 4.2.5

#### Integraal risicomanagement inzichtelijk maken

Het onderzoek maakt duidelijk dat integraal risicomanagement in een aantal gevallen niet wordt gerapporteerd en niet wordt gerealiseerd. Ook afwijkingen komen voor. Voor deelnemers is dit onderwerp echter van groot belang. Het dient daarom gemakkelijk vindbaar te zijn.



Bron: EUR 2017, pagina 31, paragraaf 6.3.5, figuur 7 'integraal risicomanagement – openbare vastleggingsnorm'

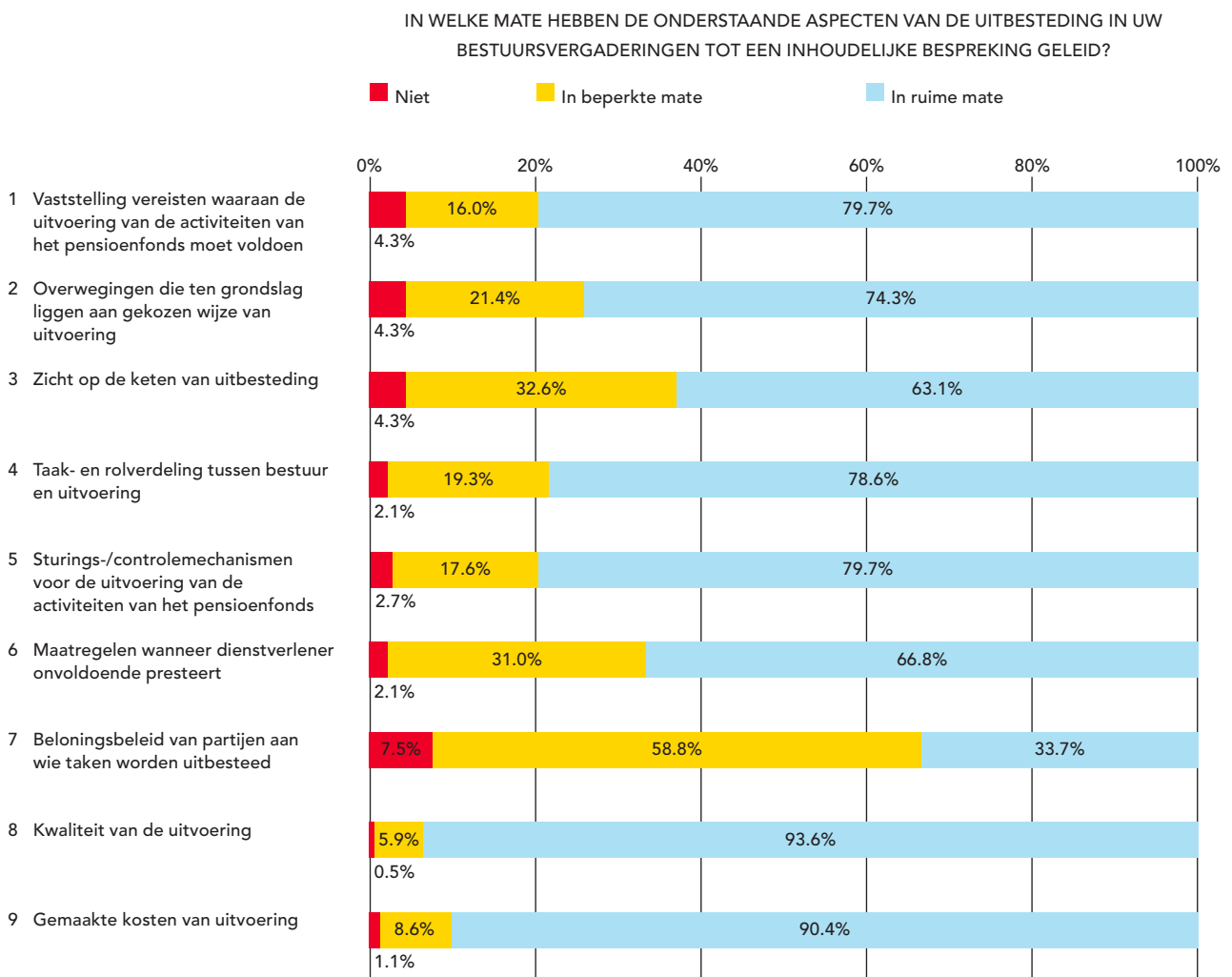
## 4.2.6

## Uitbesteding beheersen

De enquêteresultaten bij het onderdeel uitbesteding (zie de navolgende figuur) laten zien dat de volgende aspecten van de uitbestedingsrelatie om aandacht vragen:

- overwegingen bij uitbesteding;
- zicht op de keten van uitbesteding;
- maatregelen bij niet goed presteren; en
- beloningsbeleid.

De commissie vindt dit vanwege de hoge mate van uitbesteding door Nederlandse pensioenfondsen een belangrijke constatering en beveelt aan dat het interne toezicht deze onderwerpen met enige regelmaat agendeert.



Deze figuur is gebaseerd op het antwoord van 187 respondenten

Bron: EUR 2017, pagina 104, paragraaf 11.3.5, figuur 14 'Enquêteresultaten rond uitbesteding'.

## 4.3

## Vergelijking 2014-2016 laat verbetering zien

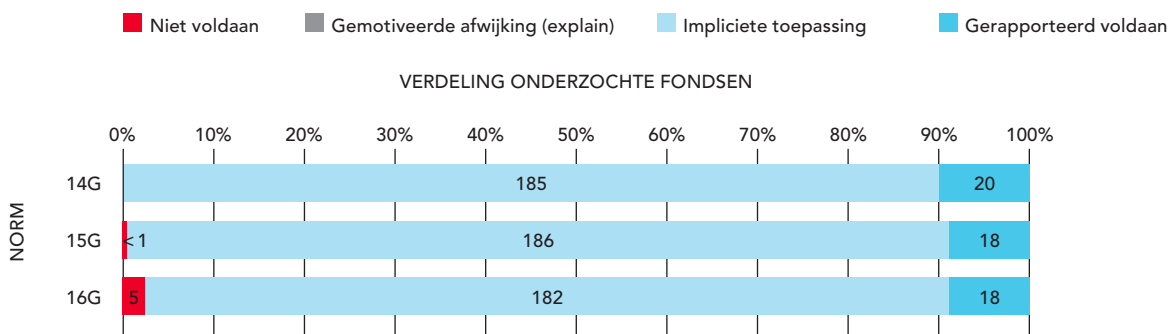
De commissie signaleert op basis van het onderzoek dat de naleving van de Code Pensioenfondsen in het algemeen is verbeterd. Waar de naleving lager is, blijkt dat pensioenfondsen afwijkingen meestal toelichten zodat wel inzage bestaat in de afwegingen die worden gemaakt.

## 4.4

## Intern toezicht betreft de Code Pensioenfondsen actief en rapporteert zelf

De commissie concludeert na drie gehouden nalevingsonderzoeken dat het karakter van de Code Pensioenfondsen met zich mee brengt dat op grond van openbaar toegankelijke informatie slechts beperkt inzicht kan worden verkregen in de mate van naleving van de Code Pensioenfondsen. Gedragsnormen lenen zich goed voor bespreking binnen het pensioenfonds, maar in mindere mate tot toetsing door een commissie.

De commissie ziet over het algemeen geen toelichting op de normen 14, 15 en 16 van de Code Pensioenfondsen. Net als in 2014 (99%) is de naleving in 2016 (99%) hoog omdat als fondsen geen afwijking melden en evenmin afwijkingen te signaleren zijn, naleving wordt verondersteld.

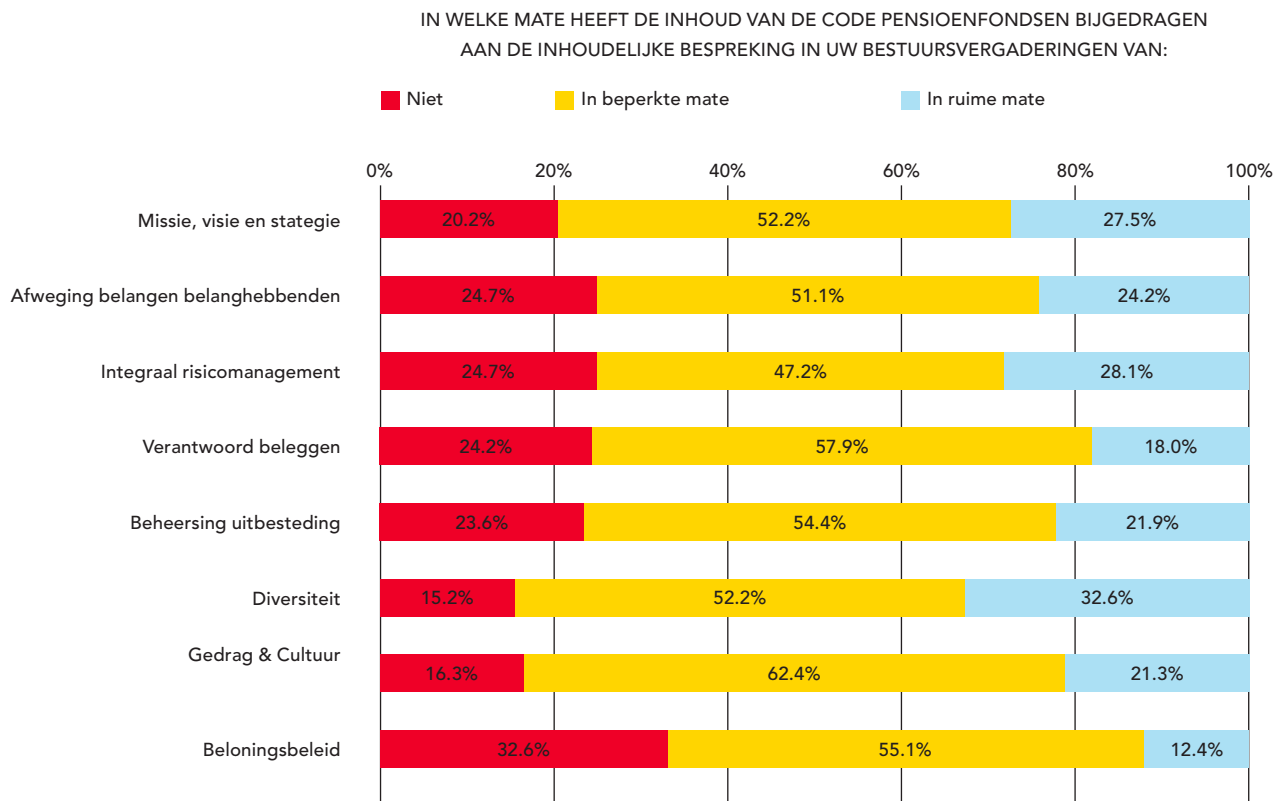


Bron: EUR 2017, pagina 27, paragraaf 6.3.3, figuur 3 'Naleving taken intern toezicht'.

De commissie roept het intern toezicht op om de Code Pensioenfondsen nadrukkelijk in de uitoefening van hun taak te (blijven) betrekken. Daarbij gaat het intern toezicht bij voorkeur structureel en methodisch te werk. De commissie vindt het belangrijk dat het intern toezicht daarover zelf in het publieke verslag van werkzaamheden rapporteert.



De commissie doet deze oproep omdat uit de enquête blijkt dat de Code Pensioenfondsen op een aantal belangrijke onderwerpen niet of in beperkte mate bijdraagt aan een inhoudelijke bespreking. Vanwege het belang van deze onderwerpen (zie de navolgende figuur) komt de commissie tot deze oproep.



Deze figuur is gebaseerd op het antwoord van 178 respondenten

Bron: EUR 2017, pagina 117, paragraaf 11.5, figuur 25 'Bijdrage Code aan inhoudelijke bespreking in bestuursvergaderingen'.

# 5

## Aanbevelingen

---

**8** Voor de volledigheid attendeert de commissie op artikel 28c Besluit uitvoering Pensioenwet waarin is vastgelegd dat de raad van toezicht van een fonds de bestuurders kan schorsen of ontslaan wegens disfunctioneren. Deze discrepantie tussen het besluit en de Code Pensioenfondsen wordt bij voorkeur opgeheven.

De commissie doet in het kader van de taakopdracht ook aanbevelingen. Deze algemene aanbevelingen neemt de commissie op in dit hoofdstuk.<sup>8</sup>

### Houd de Code Pensioenfondsen levend

De commissie roept de pensioensector op de Code Pensioenfondsen met regelmaat onder de aandacht te houden.

### Geef aandacht aan diversiteit

De commissie signaleert dat het onderwerp diversiteit achterblijft bij de verwachtingen die de Code Pensioenfondsen neerlegt. Nadere inspanningen zijn gewenst bij alle betrokken partijen, ook de voordragende organisaties, om geschikte kandidaten te vinden die naast geschiktheidseisen ook aan de diversiteitseisen voldoen.

### Voer als intern toezicht het gesprek over de Code Pensioenfondsen

De commissie is van mening dat het gesprek van het intern toezicht met het bestuur over de Code Pensioenfondsen structureel en methodisch gevoerd moet worden.

### Denk na over het verbeteren van de toepasbaarheid van de Code Pensioenfondsen

De commissie beveelt de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid aan na te denken over het verbeteren van de toepassing van de Code Pensioenfondsen door een heldere rubricering, verduidelijking van (voor interpretatie vatbare) teksten en beperking tot belangrijke principes met achterliggende normen. De commissie heeft hiertoe reeds een tekstvoorstel gedaan.

### Ontwikkel als sector een internetapplicatie om de naleving te ontsluiten

De commissie beveelt de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid aan om een internetapplicatie te ontwikkelen waarin pensioenfondsen de manier waarop zij de Code Pensioenfondsen naleven kunnen registreren en indien nodig actualiseren. Zo'n dynamische werkwijze voorkomt verplichte teksten in bestuursverslagen en vergroot tegelijkertijd het inzicht in de naleving van alle normen uit de Code Pensioenfondsen. Voorts geeft de commissie hiermee een antwoord op de sterk gevoelde regeldruk in de sector.

---

# 6

## Werkzaamheden commissie

---

De commissie voerde overleg met De Nederlandsche Bank, Autoriteit Financiële Markten, de Nederlandse Beroepsorganisatie voor Accountants en de Stichting van de Arbeid met de Pensioenfederatie.

### **Pensioenfederatie en Stichting van de Arbeid**

De commissie besteedde in de vorige nalevingsrapportage aandacht aan de aanbeveling om de Code Pensioenfondsen aan te passen. De commissie heeft inmiddels een mogelijke concepttekst aangeboden aan de Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie. Deze concepttekst beoogt – in hoofdzaak – geen inhoudelijke wijzigingen aan te brengen. De bestaande 83 normen worden in het voorstel rond acht principes gecentreerd. De commissie meent dat de Code Pensioenfondsen daarmee beter hanteerbaar wordt. Uit de enquête-resultaten blijkt dat bestuurders behoefte hebben aan een Code die korter en eenvoudiger is.

De Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie beoordelen deze concepttekst. Daarvoor is een werkgroep in het leven geroepen. De commissie ziet het overleg over de redactionele aanpassing met interesse tegemoet.

In het overleg met de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid is het achterblijven van de sector bij de eigen diversiteitsdoelstellingen aan de orde geweest. Zowel de Pensioenfederatie als de Stichting van de Arbeid hebben het belang van deze doelstelling benadrukt en besteden aandacht aan het bevorderen van het realiseren van deze doelstelling.

### **Nederlandse Beroepsorganisatie voor Accountants**

De commissie voert periodiek gesprekken met de Nederlandse Beroepsorganisatie voor Accountants (NBA). Met ingang van boekjaren die beginnen op of na 1 januari 2016 moet de accountant verklaren of hij materiële onjuistheden in het bestuursverslag heeft vastgesteld. Bij pensioenfondsen is dit dan inclusief de rapportage in het bestuursverslag met betrekking tot de naleving van de Code Pensioenfondsen.

Bij het door de commissie gevoerde overleg gaat het daarbij over de visie van accountants op deze betrokkenheid bij het toezicht op de naleving van de Code.

### **De Nederlandsche Bank en Autoriteit Financiële Markten**

Met de toezichthouders is in 2017 het periodieke gesprek gevoerd waarbij het functioneren van de Code Pensioenfondsen is besproken. Beide toezichthouders merken op dat het de voorkeur heeft dat de naleving van de Code Pensioenfondsen beter aantoonbaar wordt gemaakt.

---

---

### **Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid**

De voorzitter en een lid van de commissie hebben op persoonlijke titel meegewerkt aan een interview in het kader van de evaluatie van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen.

### **VITP**

De commissie bezocht het jaarcongres van de Vereniging van Intern Toezichthouders Pensioensector (de VITP) om de ontwikkelingen rond het intern toezicht in het oog te houden. Daarnaast vond een gesprek plaats over de VITP-toezichtscodes.

# 7

## Toekomstige ontwikkelingen

---

De commissie bespreekt van jaar tot jaar ontwikkelingen die mogelijk relevant zijn voor haar werkzaamheden.

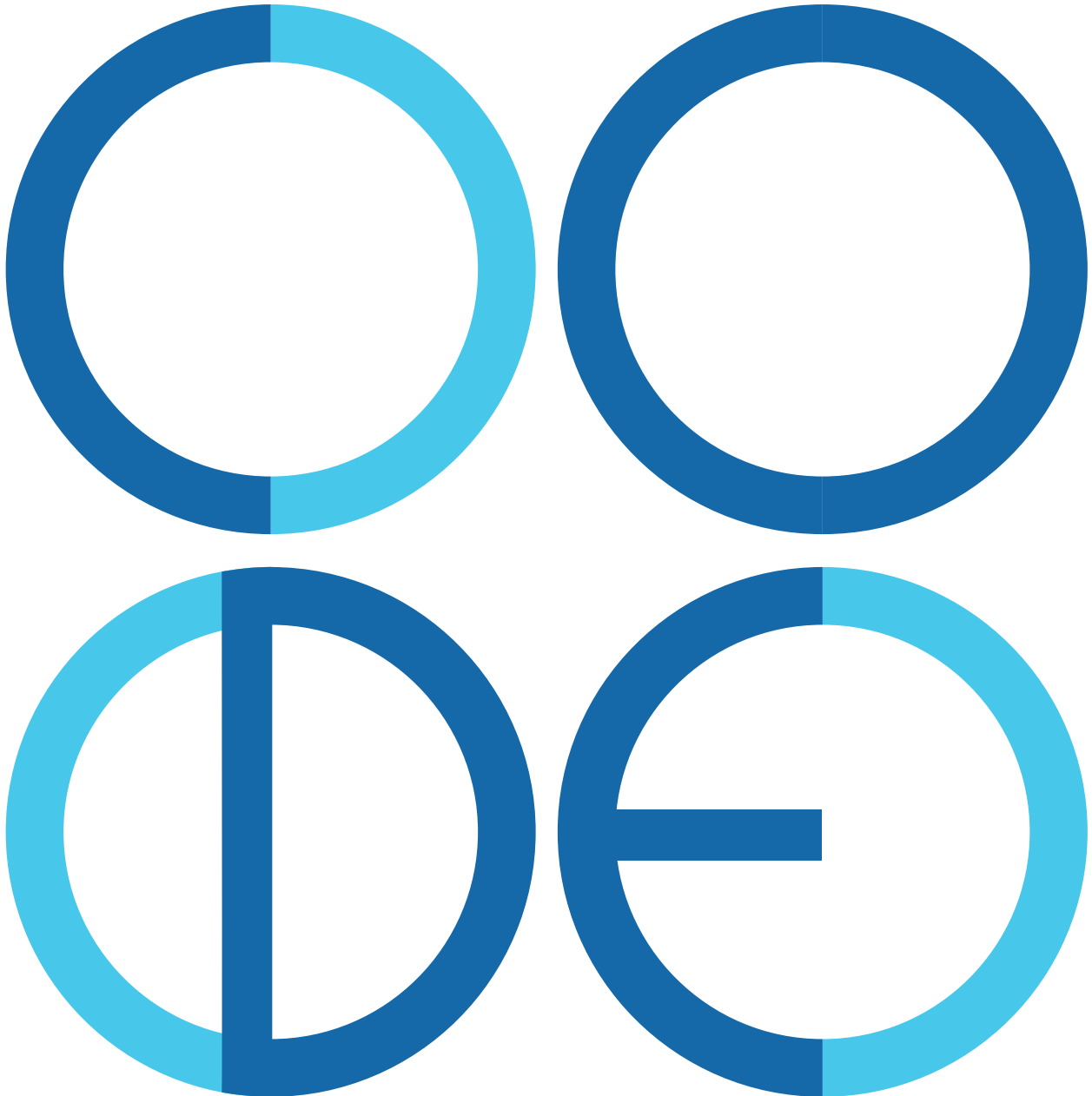
De werkzaamheden van de commissie zijn in 2018 gericht op de opvolging van de bevindingen van het gehouden onderzoek. De commissie denkt daarbij aan rondetafelgesprekken met pensioenfondsen waarbij het streven naar naleving tot bijzondere constatering leidde. Daarbij onderzoekt de commissie zowel goede praktijkvoorbeelden als concrete vragen naar aanleiding van de laatste nalevingsrapportage.

De commissie neemt zich voor om ook rondetafelbijeenkomsten te houden over de toepasbaarheid van de Code Pensioenfondsen in de nieuwe vorm die is voorgesteld aan de Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie.

Zowel met de Stichting van de Arbeid, Pensioenfederatie als met pensioenfondsen zullen de aanbevelingen worden besproken.

# Bijlagen

---



# A

## Over de Code Pensioenfondsen en de commissie

---

De Code Pensioenfondsen is op 6 september 2013 vastgesteld en op 1 januari 2014 in werking getreden. Per 1 juli 2014 is de Code Pensioenfondsen wettelijk verankerd. Per 1 maart 2016 is de Ombudsman Pensioenen toegevoegd aan de Code Pensioenfondsen. Per 1 januari 2017 is een tweede aanvulling/wijziging van de Code Pensioenfondsen doorgevoerd vanwege uitbreiding van het dekingsgebied met het algemeen pensioenfonds. Afgezien van deze technische wijzigingen heeft de commissie met opzet nog geen voorstellen tot wijzigingen gedaan, om de sector tijd te geven eraan te wennen in de huidige vorm.

Op 11 juni 2014 is de commissie geïnstalleerd door de Pensioenfederatie en Stichting van de Arbeid. Zij is benoemd voor de termijn waarbinnen drie nalevingsrapportages worden uitgebracht, hetgeen inhoudt tot 1 oktober 2018.

Per 15 juli 2016 bestaat de commissie uit:

**a** **drs. Margot Scheltema,**

voorzitter; commissaris/toezichthouder, o.a. bij DNB, Schiphol, TNT Express, lid Raad van Advies Amsterdam Institute of Finance, lid Raad van Advies Pensioenlab, Raadslid (plaatsvervanger) Ondernemingskamer van het Gerechtshof Amsterdam

**b** **drs. Cateautje Hijmans van den Bergh MBA,**

lid raad van bestuur Autoriteit Consument en Markt en o.a. lid van de Raad van Toezicht Universiteit Leiden; voormalig bestuursvoorzitter/partner Boer & Croon; medeauteur onderzoek Pension Fund Governance 'Eenheid in verscheidenheid'

**c** **prof. dr. Muel Kaptein,**

hoogleraar bedrijfsethiek en integriteit aan de RSM Erasmus Universiteit en partner KPMG

**d** **prof. dr. Mijntje Lückerath-Rovers,**

hoogleraar Corporate Governance Tilburg University, commissaris/toezichthouder o.a. bij ASN Beleggingsinstellingen en ASN Groenfonds, Achmea

**e** **drs. Tjalling Tiemstra RA,**

commissaris/toezichthouder o.a. bij ABN-AMRO, Royal Haskoning DHV B.V., Chairman Governance, Risk & Compliance Committee van de Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA), Raadslid (plaatsvervanger) Ondernemingskamer van het Gerechtshof Amsterdam.

---

---

Als adviseur van de commissie is benoemd:

- **drs. Loek Sibbing,**

Nederlandse Investeringsinstelling NV. Voordien directeur van verschillende pensioenfondsen; van 2001-2011 lid, en later voorzitter van het bestuur van de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen.

**Secretaris**

mr. Gerard Metske CPL (Pensioenfederatie)

De website van de commissie ([www.mcpf.nl](http://www.mcpf.nl)) licht toe op welke manier de commissie werkt. Daar staan de eerdere rapporten en onderzoeksresultaten. De commissie bevordert dat de Code Pensioenfondsen (code) actueel en bruikbaar is. De commissie gaat (daarom) na óf en hoe pensioenfondsen de code naleven. De commissie bekijkt ook of de code actueel is en kan aanpassingen voorstellen.



# B

## Overzicht vergaderingen, gesprekken en rondetafelconferenties

---

### Vergaderingen

De commissie vergaderde in 2017 op:

25 januari 2017

19 april 2017

12 juni 2017

6 november 2017

13 december 2017

### Stichting van de Arbeid en Pensioenfederatie

6 juli 2017

### Gesprek De Nederlandsche Bank

3 juli 2017

### Gesprek Autoriteit Financiële Markten

19 september 2017

### Gesprek Vereniging Intern Toezichhouders Pensioensector (de VITP)

20 september 2017

### Gesprek Nederlandse Beroepsvereniging voor Accountants

16 augustus 2017

### Rondetafelbijeenkomsten

De commissie weet dat de pensioensector rondetafelbijeenkomsten op prijs stelt. De commissie heeft het voornemen deze in 2018 weer te plannen en daarmee opvolging te geven aan de eerdere gesprekken in 2016.

## C

## Overzicht uitgangspunten bij de goede voorbeelden

---

In hoofdstuk 4 werkt de commissie op basis van een aantal goede praktijkvoorbeelden uit welke onderdelen in een verslag naar voren kunnen komen. Hierna is een beschrijving weergegeven van vier beleidsonderdelen als handreiking bij rapportagenorm 19.

De rapportage over het pensioenbeleid geeft inzicht in:

- De uitgangspunten van de pensioenregeling (karakter inclusief toeslagbeleid als dat is geformuleerd) en de wijzigingen in de pensioenovereenkomst en pensioenregeling met een toelichting daarop.
- De beslissing of en hoe de jaarlijkse inkoop van nieuwe aanspraken plaatsvond, waarom wel of geen toeslag werd verleend en als dat van toepassing is waarom aanspraken werden gekort. Als de regeling niet voorziet in aanspraken gaat de toelichting in op de ontwikkeling van de inkooptarieven.
- De ontwikkelingen rond grondslagen worden beschreven.
- De ontwikkelingen rond de dekkingsgraden worden beschreven. Het pensioenfonds licht daarbij (voor zover relevant) de volgende ontwikkelingen toe: effect van rentetermijnstructuur, effect beleggingsopbrengst, effect renteafdekking, effect toeslagverlening/korting, wijziging grondslagen (bijv. partnerfrequentie, levensverwachting, ervaringssterfte, veronderstellingen bij kansberekeningen), premie en overige effecten.

**Figuur: inhoud beschrijving goede praktijkvoorbeelden (rapportage)norm 19 verantwoording pensioenbeleid**

De rapportage over het beleggingsbeleid en de beheersing daarvan, betekent dat concreet inzicht wordt gegeven in:

- Langetermijndoelstelling en gerealiseerde, meerjarige ervaringscijfers gekoppeld aan de meerjarige strategische verdeling van beleggingen over producten, regio's en beheersingsmaatregelen.
- Kortetermijnrisico's en eventuele overschrijding of aanpassing van bandbreedtes.
- Visie op de mate van begrip van beleggingsproducten en risico-indicatoren (en beslissingen dien aangaande).
- Gerealiseerd rendement versus de (ALM-)uitgangspunten.
- De gesignaleerde en/of ingetreden risico's inclusief de (effectiviteit van) inzet van risicobeheersingsmaatregelen.

**Figuur: inhoud beschrijving goede praktijkvoorbeelden (rapportage)norm 19 verantwoording beleggingsbeleid**

---

---

De rapportage over het risicobeheerbeleid geeft inzicht in:

- risicobeleid;
- identificatie en beheersing van risico's;
- inrichting van risicomanagement;
- rubricering strategische, financiële (inclusief de risicosoorten uit het besluit Financieel Toetsingskader) en operationele risico's inclusief de onderverdeling naar concrete maatregelen en inschatting van het resterende risico.

**Figuur: inhoud beschrijving goede praktijkvoorbeelden (rapportage)norm 19 verantwoording risicobeheerbeleid**

De rapportage over het communicatiebeleid, geeft inzicht in:

- Gehouden onderzoeken onder (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers.
- Vastgesteld beleid en de samenhang met de onderzoeksresultaten.
- Uitgevoerd beleid en de samenhang met de beleidsmatige doelstellingen.

**Figuur: inhoud beschrijving goede praktijkvoorbeelden (rapportage)norm 19 verantwoording communicatiebeleid**

## D

## Overzicht type normen

---

De Code Pensioenfondsen hanteert het uitgangspunt “pas toe of leg uit”. Bij toepassing van de Code Pensioenfondsen is uitleg in beginsel niet noodzakelijk. Tegelijkertijd bevat de Code Pensioenfondsen een aantal normen waarbij uit de aard van de normen een vorm van rapportage volgt.

Bij het nalevingsonderzoek over 2014 concludeerde de Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen dat de normen van de Code Pensioenfondsen als volgt kunnen worden gerubriceerd:

- gedragsnorm (g);
- rapportagenorm (r);
- vastleggingsnorm openbaar (vo);
- vastleggingsnorm niet-openbaar (vno).

*Gedragsnormen* zijn normen die geen rapportage of vastlegging vereisen maar wel moeten worden nageleefd of moeten worden uitgelegd.

*Rapportagenormen* zijn normen die rapportage over een bepaald onderwerp op een specifieke (openbare) plek – het jaarverslag, de statuten of de gedragscode – voorschrijven.

*Vastleggingsnormen* zijn normen die vastlegging van bepaalde zaken voorschrijven maar die niet specificeren waar deze vastlegging moet plaatsvinden, noch of dit een openbare plek moet zijn. In de onderzoeken naar de naleving wordt daarom een onderscheid gemaakt naar openbare (vo) en niet openbare vastleggingsnormen (vno).

Om de toepasbaarheid van de Code Pensioenfondsen te vergroten, presenteert de commissie volledigheidshalve het volgende overzicht van rapportage en vastleggingsnormen.

| Norm<br>Code | Inhoud rapportagenormen (r) conform rapportage<br>SEO 2014 / EUR 2016-2017   |
|--------------|--|
| 18           | <p>Het bestuur beschrijft in het jaarverslag helder en duidelijk de missie, visie en strategie van het pensioenfonds.</p> <p>Ook beschrijft het bestuur hierin of en in hoeverre het pensioenfonds de gestelde doelen heeft bereikt.</p> |

---

- 
- 19 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.

*Toelichting*

De bedoelde verantwoording en het inzicht in de risico's maken in ieder geval deel uit van het jaarverslag, maar kunnen ook op een andere manier worden gecommuniceerd aan belanghebbenden.

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

*Toelichting*

Bij de kosten doelen we op de integrale uitvoeringskosten op hoofdlijnen, waarbij we onderscheid maken tussen de kosten van pensioenbeheer, de kosten van vermogensbeheer en de transactiekosten. Een voorbeeld vindt u in de methodiek zoals opgenomen in de Aanbevelingen uitvoeringskosten van de Pensioenfederatie.

- 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.
- 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.

*Toelichting*

Op grond van artikel 135, vierde lid van de Pensioenwet zorgt het bestuur ervoor dat in het beleggingsbeleid staat hoe het fonds rekening houdt met milieu en klimaat, mensenrechten en sociale verhoudingen. Daarnaast past het – in het kader van de corporate governance code – om als belegger in ondernemingen ook goed ondernemingsbestuur te bevorderen.

- 41 (2) Het bestuur zorgt voor een adequate 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.

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

- 
- 66 (1) (3) 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.

*Toelichting*

Het diversiteitsbeleid krijgt vorm als een groeimodel, waarin het bestuur concrete doelen stelt die binnen haalbare termijnen bereikt kunnen worden. Er kan bijvoorbeeld rekening gehouden worden met zittingstermijnen. 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.

- 73 (3) Als leden van het bestuur, het BO, de raad van toezicht en andere medebestuurders 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.

*Toelichting*

In de gedragscode staan regels over het vertrouwelijk omgaan met gegevens van het fonds, het omgaan met relatiegeschenken, met nevenfuncties, met financiële belangen in zakelijke relaties van het fonds, met voorwetenschap, et cetera. In de gedragscode staat ook welke gevolgen het heeft, als iemand zich niet aan de gedragscode houdt.

Norm Inhoud verantwoordingsnormen openbaar (vo) conform rapportage  
Code SEO 2014/ EUR 2016-2017

- 24 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.
- 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.
-

- 
- 44 (1) 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.
- 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.

*Toelichting*

In norm 75 staat dat iedere nevenfunctie wordt gemeld. Dit geldt dus ook voor functies die niets met het pensioenfonds te maken hebben. Deze algemene meldingsplicht voorkomt dat een (mede)beleidsbepaler een nevenfunctie niet meldt, omdat hij of zij veronderstelt dat dit niet vereist is. Alleen de relevante nevenfuncties worden gepubliceerd.

Norm Code Inhoud verantwoordingsnormen niet openbaar (vno) conform rapportage SEO 2014/ EUR 2016-2017

- 3 (2) Het bestuur stelt een missie, visie en strategie op. Ook zorgt het voor een heldere en gedocumenteerde beleids- en verantwoordingscyclus. Daarnaast toetst het bestuur periodiek de effectiviteit van zijn beleid en stuurt zo nodig bij.
- 8 Het bestuur legt bij alle besluiten duidelijk vast op grond van welke overwegingen – mede ten aanzien van de evenwichtige belangenafweging – het besluit genomen is.

*Toelichting*

Transparantie over de besluitvorming doet niets af aan het feit dat het overleg voor de besluitvorming (de fase van beeld- en oordeelsvorming) in het bestuur van vertrouwelijke aard is. Dit bevordert de openheid van de discussie in het bestuur. Het bestuur zorgt ervoor dat het, voordat het besluiten neemt, alle relevante aspecten in ogenschouw heeft genomen. Ook zorgt het bestuur ervoor dat het op de hoogte is van de gevolgen die een besluit kan hebben voor de diverse belanghebbenden, mede gezien de risico's die hierbij een rol spelen.

- 47 Het bestuur, het VO of het BO en de raad van toezicht leggen bij een vacature de eisen voor de vacante functie vast.

*Toelichting*

Voor leden van het BO worden de eisen vastgelegd in een profielschets, zoals ook geldt voor het bestuur en de raad van toezicht.  
Voor leden van het VO worden de eisen vastgelegd in een competentievisie.

---

- 
- 49 Het bestuur stelt voor iedere bestuursfunctie een specifieke profielschets op. Daarin staan de vereiste geschiktheid en het geschatte tijdsbeslag.

*Toelichting*

In de profielschets houdt het bestuur rekening met de visie van het pensioenfonds op het al dan niet wenselijk zijn van dubbelfuncties (cao-onderhandelaar en pensioenfondsbestuurder).

- 54 De raad van toezicht stelt voor iedere toezichthouder een specifieke profielschets op. Daarin staan de vereiste geschiktheid en het geschatte tijdsbeslag.
-