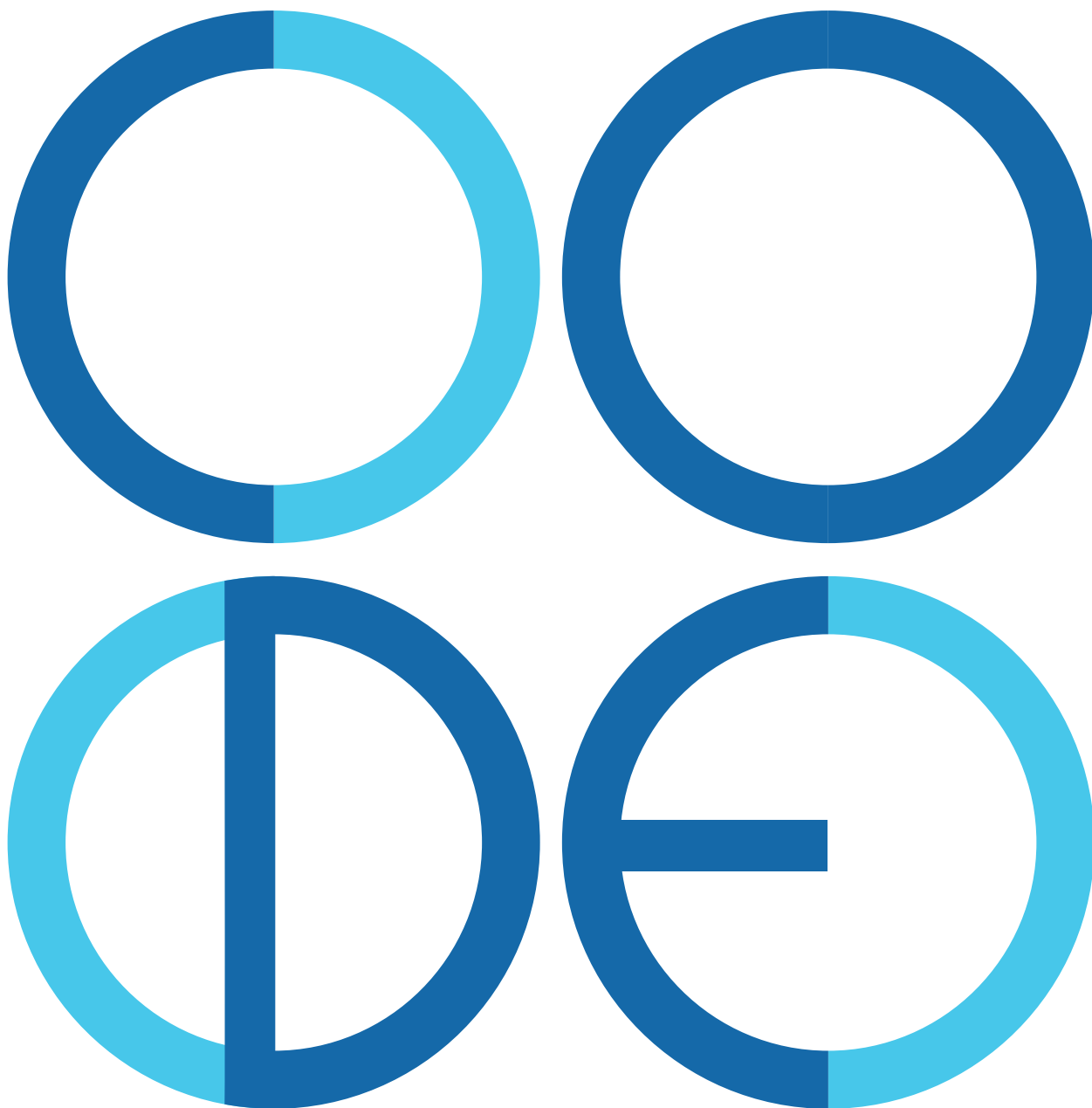


Nalevingsrapportage Monitoringcommissie 2019

Zes jaar vooruitgang



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, december 2020

Inhoudsopgave

Voorwoord van de voorzitter	5
DEEL 1 Hoofdpijnen en achtergronden	6
1 Opzet en onderzoek	6
1.1 Doelstelling onderzoek SEO: voortgang beoordelen	6
1.1.1 Speciale aandacht voor rapportagenormen	6
1.1.2 Speciale aandacht voor diversiteit (jong/oud en vrouw/man, norm 33) en de kwaliteit van de toelichting	6
1.2 Één op één gesprekken	7
1.3 Rondetafelbijeenkomsten	7
DEEL II Conclusies	8
2 Conclusies	8
2.1 Het draagvlak voor de Code Pensioenfondsen nam toe, pensioenfondsen zoeken naar goede rapportagevormen	8
2.2 De verhouding tussen pensioenfondsen en sociale partners werd duidelijker	10
2.3 De focus op uitvoering neemt verder toe	11
2.4 Het is evident dat beoogde invoering van het nieuwe pensioenakkoord zijn schaduwen vooruit werpt	11
2.5 De consolidatie neemt in tempo af, de verscheidenheid in pensioenfondsen en bestuursmodellen blijft	12
2.6 Diversiteit (geslacht en leeftijd) volgens de Code Pensioenfondsen	12
2.6.1 Diversiteit nam toe	13
2.6.2 Verschillen in kenmerken van pensioenfondsen laten geen verschil in invulling van norm 33 zien	14
2.6.3 Diversiteit had met nieuwe benoemingen (sneller) kunnen stijgen, pensioenfondsen die al divers zijn samengesteld spannen zich in om aan norm 33 te blijven voldoen	15
2.6.4 Rapportage over norm 33 kan specifieker	16

Inhoudsopgave

DEEL III Aanbevelingen	17
3 Aanbevelingen	17
3.1 Governance	17
3.2 Rapporteren over de Code Pensioenfondsen	17
3.3 Oog houden voor diversiteit	18
3.4 Actualiseren van de Code Pensioenfondsen	18
3.4.1 Overweeg knelpunten in bestaande normen over diversiteit weg te nemen en tegelijk het streven naar betrokkenheid van jongeren hoog te houden	18
3.4.2 Overweeg transparantie over 'belangrijke afwegingen'	19
3.4.3 Overweeg rapportage over missie, visie en strategie aan te vullen	19
3.4.4 Overweeg of 'pas toe of leg uit' bij elke norm voldoende is	20
DEEL IV Werkzaamheden Monitoringcommissie	21
4 Overleggen	21
4.1 Periodiek overleg met de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid	21
4.2 Nederlandse Beroepsorganisatie voor Accountants	21
4.3 Toezichthouders	21
Bijlagen	
A Over de Code Pensioenfondsen en de Monitoringcommissie	23
B Overzicht vergaderingen, een op een gesprekken en rondetafelbijeenkomsten	26

Voorwoord van de voorzitter

Het jaar 2020 gaf de Monitoringcommissie de gelegenheid om terug te kijken op zes jaar Code Pensioenfondsen. Dat maakte het een bijzonder jaar. Een jaar waarin COVID-19 ook ons werk raakte. Als Monitoringcommissie zijn we daarom des te meer content met de pensioenfondsen die bereid waren om aanwezig te zijn bij de twee fysieke rondetafelbijeenkomsten en de veertien digitale één op één gesprekken.

Hoe ontwikkelde de praktijk zich in de afgelopen periode? Dat was voor ons een belangrijke vraag. De boekjaren 2014 tot en met 2019 boden ons als Monitoringcommissie een zinvolle periode om terug te kijken.

De hoge naleving van de Code Pensioenfondsen en de betrokkenheid van pensioenfondsen bij het werk van de Monitoringcommissie is een compliment waard aan de sector. De Code Pensioenfondsen heeft zijn plaats gevonden. Ook op het complexe gebied van diversiteit zijn grote stappen gezet. Daar waar toepassing nog niet bereikt is, vindt het gesprek op een open en plezierige manier plaats. Bij deze hoge toepassing past ook een kanttekening. Net als in voorgaande jaren signaleert de Monitoringcommissie dat een groot deel van deze naleving impliciet is en dus vraagt om een kwalitatieve wijze van toetsen.

De herschikking van de Code Pensioenfondsen aan de hand van acht thema's heeft zijn nut bewezen. In de komende jaren zullen pensioenfondsen overstappen naar een nieuw pensioenstelsel. We verwachten dat de Code Pensioenfondsen zich parallel hiermee zal blijven ontwikkelen.

In 2020 mochten wij twee nieuwe leden verwelkomen in de Monitoringcommissie. Met de nieuwe benoemingen van Gerda van Dijk als lid en Yvonne van Rooy als beoogd voorzitter is de samenstelling vernieuwd en toekomstbestendig. Vanaf deze plaats wens ik de Monitoringcommissie alle goeds toe en bedank ik Mijntje Lückerath-Rovers voor haar grote bijdrage in de afgelopen jaren.

Margot Scheltema
Voorzitter

1

DEEL I Hoofdpijnen en achtergronden

1

Opzet en onderzoek

De Monitoringcommissie heeft de taak om de actualiteit en bruikbaarheid van de Code Pensioenfondsen te bevorderen en de naleving te monitoren. Over haar werkzaamheden rapporteert de Monitoringcommissie met een jaarlijkse nalevingsrapportage.

¹ W. Rougoor en N. Verheuvell met medewerking van M. Heemstra, S. Leuthold en F. van Leeuwen, 'Monitor Code Pensioenfondsen boekjaar 2019'; SEO Economisch Onderzoek, Amsterdam oktober 2020 met nr. 2020-76 (SEO, Amsterdam 2020) ISBB 978-90-5220-096-5.

In 2020 voerde de Monitoringcommissie veertien gesprekken met achtentwintig pensioenfondsbestuurders en intern toezichthouders, werden er twee open rondetafelbijeenkomsten gehouden en is aan Sociaal Economisch Onderzoek (SEO) van de Universiteit van Amsterdam (UvA) gevraagd een onderzoek aan de hand van jaarverslagen uit te voeren.¹

1.1

Doelstelling onderzoek SEO: voortgang beoordelen

De Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen wilde in 2020 beoordelen welke voortgang te signaleren is in de naleving van de Code Pensioenfondsen. Hiertoe is aan SEO gevraagd om een vergelijkend onderzoek uit te voeren tussen 2014 en 2019.

Het gemiddelde nalevingspercentage lag met 94% in 2014 al hoog. Door een koppeling te maken tussen de database uit 2014 en de database uit 2019 konden interessante analyses worden gedaan. De gemiddelde naleving in 2019 stijgt naar 98,5%.

1.1.1

Speciale aandacht voor rapportagenormen

De Code Pensioenfondsen bevat een aantal normen die expliciet om rapportage (doorgaans in het jaarverslag) vragen. Deze zijn door SEO beoordeeld. Voorts heeft SEO gekeken naar de manier waarop het bestuur en het intern toezicht rapporteren over de Code Pensioenfondsen. Gebruiken pensioenfondsen bijvoorbeeld het door de Monitoringcommissie in 2018 opgestelde raamwerk voor een overzichtelijke opbouw van het verslag over naleving van de Code Pensioenfondsen? Als zij op een andere wijze rapporteren, hoe doen zij dit dan?²

² Zie voor het raamwerk de nalevingsrapportage ['Met het oog op de deelnemer'](#) of de link naar het raamwerk

1.1.2

Speciale aandacht voor diversiteit (jong/oud en vrouw/man, norm 33) en de kwaliteit van de toelichting

De Monitoringcommissie ontving zoals gebruikelijk van De Nederlandsche Bank op basis van de FTK-staten een overzicht van de bestuurssamenstelling in 2019. Voorts is aan DNB gevraagd na te gaan of er bij een nieuwe benoeming in 2019 is gekozen voor een kandidaat die voor de betreffende pensioenfondsen leidt tot het voldoen aan norm 33 ($\leq 40 / > 40$ en V/M) van de Code Pensioenfondsen.

1.2

Daarnaast heeft de Monitoringcommissie SEO gevraagd specifiek voor deze norm 33 de kwaliteit van de uitleg (bij niet-toepassing) in kaart te brengen. De toelichting bij norm 64 is hierbij leidend.³

Één op één gesprekken

De Monitoringcommissie spreekt graag individuele pensioenfondsen om op die manier de uitkomsten van gehouden onderzoeken te kunnen plaatsen.

Doel is om van jaar tot jaar pensioenfondsen te spreken die verschillen qua:

- grootte (T2-T4),
- bestuursmodel (paritair, gemengd (paritair, omgekeerd of onafhankelijk) of onafhankelijk), en
- soort pensioenfonds (bedrijfstak-, beroeps-, ondernemings- of algemeen pensioenfonds).⁴

Net als voorgaande jaren gingen vrijwel alle pensioenfondsen positief in op de uitnodiging. Dit jaar was één pensioenfonds om agendatechnische redenen niet in de gelegenheid een gesprek te voeren.

1.3

Rondetafelbijeenkomsten

De rondetafelbijeenkomsten organiseert de Monitoringcommissie om de bevindingen uit het bureauonderzoek en één op één gesprekken en mogelijke conclusies met de pensioensector te bespreken. De Monitoringcommissie verstuurt daarom elk jaar een open uitnodiging aan de sector.

Vanwege de strenge COVID-19-maatregelen van een aantal pensioenfondsen was de opkomst tijdens de fysieke bijeenkomsten lager dan normaal.

³ Toelichting bij norm 64: Het fonds past deze principes en normen toe of legt in het jaarverslag uit waarom het fonds afwijkt. Bij dit 'pas-toe-of-leg-uit'-principe is belangrijk dat de volgende vragen worden gesteld:

- op welke manier wijkt het fonds af?
- waarom wijkt het fonds af?
- op welke manier kwam het besluit om af te wijken tot stand?
- op welke termijn wordt (wel) aan de norm voldaan?
- op welke manier is geborgd dat het besluit om af te wijken toch bijdraagt aan het bereiken van het achterliggende doel van de norm en/of versterking van het functioneren van het fonds?

⁴ Premiepensioeninstellingen blijven dus buiten beschouwing.

2

DEEL II Conclusies

2

Conclusies

Alles overziend ziet de Monitoringcommissie veel positieve ontwikkelingen op het gebied van het naleven van de Code Pensioenfondsen.

2.1

Het draagvlak voor de Code Pensioenfondsen nam toe, pensioenfondsen zoeken naar goede rapportagevormen

Het draagvlak bij pensioenfondsen voor (het doel van) de Code Pensioenfondsen is verder versterkt tussen 2014 en 2019. Dat blijkt uit het door SEO gehouden bureauonderzoek en de door de Monitoringcommissie gevoerde gesprekken. De in 2018 doorgevoerde aanpassing van de Code naar een thematische indeling wordt ervaren als een verbetering. De Code Pensioenfondsen is ook korter geworden. Pensioenfondsen zoeken naar goede toepassing van de Code Pensioenfondsen en communicatie daarover. Het delen van goede praktijken wordt onverminderd op prijs gesteld.

De Monitoringcommissie signaleert in de gehouden gesprekken dat pensioenfondsen (1) weg willen blijven van marginale, formele rapportages maar juist streven naar inhoudelijke rapportages, (2) de 'one size fits all-benadering' beklemmend vinden en (3) de deelnemersbehoeften – antwoorden op vragen rond verwachtingen en/of hoe wordt vertrouwen waargemaakt – meer willen betrekken in de rapportage.

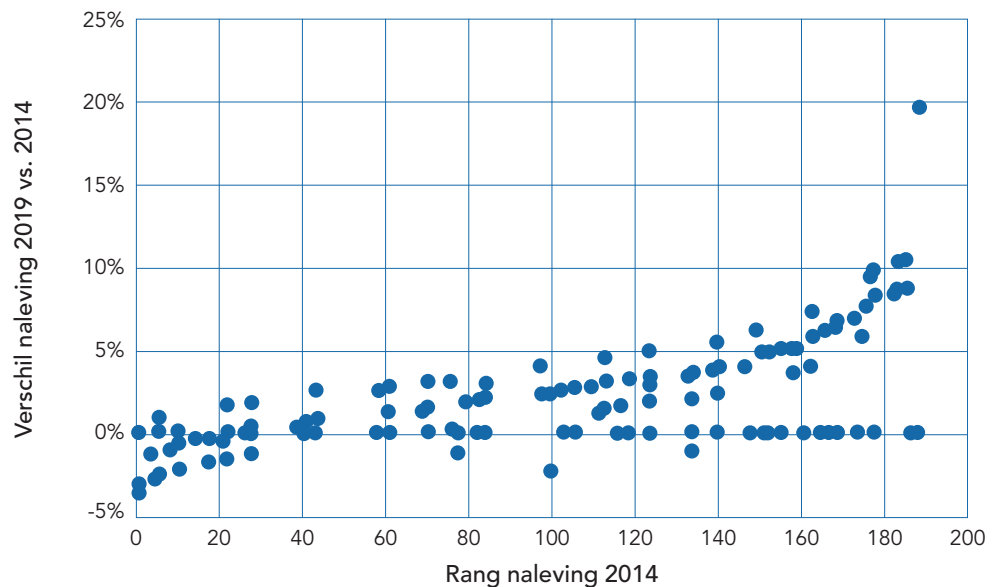
De Code Pensioenfondsen kent kort gezegd gedrags- en rapportagenormen. Figuur 1 laat zien dat de gedragsnormen goed worden toegepast (98,2%) of dat een gemotiveerde toelichting wordt gegeven (1,8%). Uitgangspunt van de Code Pensioenfondsen is dat als normen niet worden toegepast de afwijking wordt toegelicht ('pas-toe-of-leg-uit'). De gedragsnormen worden daarmee voor 100% nageleefd. De rapportagenormen behoren volgens de Code Pensioenfondsen altijd te worden toegelicht en bij voorkeur in het jaarverslag. Dit gebeurt in 7,7% van de rapportagenormen niet. Het gewogen gemiddelde van deze percentages leidt tot een totale naleving van 98,5%.

	Totaal	Gedragsnormen	Rapportagenormen
Toepassing	96,7 %	98,2 %	90,7 %
Gemotiveerde afwijking	1,7 %	1,8 %	1,6 %
Totaal naleving	98,5 %	100,0 %	92,3 %
Niet-naleving	1,5 %	0,0 %	7,7 %

Figuur 1. Naleving uitgesplitst naar gedrags- en rapportagenormen (percentages afgerond) op basis van gewogen gemiddelde. Bron: SEO, Amsterdam 2020.

De verbeterde naleving is het sterkst zichtbaar bij pensioenfondsen die in 2014 een lagere naleving hadden. De verbeterde naleving over 2019 is te relateren aan bijna alle pensioenfondsen, maar (zoals te verwachten) met name aan de pensioenfondsen die in 2014 lager scoorden op naleving.

Figuur 2 laat zien dat de pensioenfondsen die in 2014 laag op de ranglijst stonden (zie het rechter deel van de horizontale as) vooral in naleving zijn gestegen (zie de toename op de verticale as) met één pensioenfonds dat zelfs een sterke stijging van 20% heeft. Figuur 2 laat ook zien dat een ander deel van de pensioenfondsen gering slechter scoort qua naleving (zie het linkerdeel van de horizontale as). Het betreft 18 pensioenfondsen die in 2014 naleving lieten zien van 95% of hoger en in 2019 94% of hoger. De daling bij één pensioenfonds is 4%-punt. Bij 16 pensioenfondsen was de gering lagere score te relateren aan norm 33, bij 10 pensioenfondsen aan norm 31, bij 5 pensioenfondsen aan norm 47, bij 2 pensioenfondsen aan norm 65 en bij 1 pensioenfonds was dit zowel norm 62 als 64.



Figuur 2. Pensioenfondsen met 0 % verschil hadden daadwerkelijk geen verschil of zaten in 2019 niet in de steekproef. Bron: SEO, Amsterdam 2020

Verschillen in de bestuurlijke inrichting van het pensioenfonds leiden niet tot grote verschillen in de mate van naleving van de Code Pensioenfondsen. Het enige op te merken verschil is dat het percentage toepassing bij rapportage-normen bij een omgekeerd gemengd bestuursmodel hoger is dan bij andere

2.2

bestuursmodellen. Het is niet duidelijk of dit samenhangt met specifieke kenmerken van het omgekeerd gemengd bestuursmodel, of met een andere, willekeurige omstandigheid.

De verhouding tussen pensioenfondsen en sociale partners werd duidelijker

De Monitoringcommissie signaleert in gesprekken een groeiende zakelijke verhouding tussen sociale partners en pensioenfondsen én tussen pensioenfondsen en hun uitvoerders. Onze observatie is dat pensioenfondsen hun rol meer en meer onafhankelijk van sociale partners invullen, terwijl zij tegelijkertijd goede verhoudingen nastreven en vasthouden.

De Monitoringcommissie benoemt de volgende opvallende punten uit de gehouden gesprekken:

- Bestuurders en toezichthouders zijn zelfbewust. Dat uit zich in openheid, eigen positiebepaling, inhoudsgerichtheid en gerichtheid op de kerntaak.
- Per situatie (pensioenfonds) verschillen de krachtenvelden en verhoudingen. Dat uit zich in verschillende keuzes bij dilemma's en de aard van de dilemma's.
- Bestuurders en toezichthouders laten zien dat zij lerende organisaties (willen) zijn. Dat uit zich in het kritisch reflecteren op zichzelf en de wens om goede praktijkvoorbeelden te ontvangen en te delen.⁵ Zie figuur 3 over besproken onderwerpen.

⁵ Tegelijk blijkt uit het onderzoek naar 173 jaarverslagen van pensioenfondsen dat bij norm 31 die over de zelf-evaluatie gaat met periodiek een externe begeleider 9 pensioenfondsen afwijken 24 pensioenfondsen norm 31 niet naleven en 140 pensioenfondsen deze norm toepassen.

Voorbeelden uit de zakelijke en proactieve houding rond het nieuwe pensioenakkoord en de Code Pensioenfondsen

Tijdens de één op één gesprekken is de relatie van het nieuwe pensioenakkoord en de Code Pensioenfondsen besproken. Als relevante vragen zijn genoemd:

- Ben je er voldoende voor de deelnemer?
- Ken je het risicoprofiel van de deelnemer en is dat leidend in beleid?
- Zoek je verbinding met de deelnemer?
- Ken je de verwachtingen van de deelnemer en hoe houd je daar rekening mee?
- Is de kwaliteit van de administratie op orde?

Figuur 3. Inbreng uit één op één gesprekken rond het nieuwe pensioenakkoord en de zakelijke en proactieve houding

2.3

De focus op uitvoering neemt verder toe

Goed bestuur betekent steeds meer zorgdragen voor goede uitvoering, uitbesteding beleggingen en actieve doelgroepcommunicatie via de pensioenuitvoerders.

De realisatie van het nieuwe pensioenakkoord gaat een groot beslag leggen op de capaciteit van de uitvoerders. Uit de gesprekken van de Monitoringcommissie blijkt dat pensioenfondsen hieraan ruim aandacht besteden.

2.4

Het is evident dat beoogde invoering van het nieuwe pensioenakkoord zijn schaduwen vooruit werpt

Verwacht wordt dat sociale partners tot in detail nieuwe pensioenovereenkomsten gaan opstellen en beslissen over transitievoorwaarden. De Monitoringcommissie signaleert dat besturen van pensioenfondsen, meer dan nu, zullen moeten toetsen op de vraag of zij:

- 1 de uitvoeringsopdracht vanuit sociale partners kunnen aanvaarden en
- 2 of sprake is van evenwichtige belangenafweging.

Thema 2 uit de Code Pensioenfondsen, 'Verantwoordelijkheid nemen', en de daarbij behorende normen moeten hierop het antwoord vormen en tot een proactieve opstelling leiden. Pensioenfondsen die de Monitoringcommissie ontmoette bereiden zich voor op het houden van onderzoeken, opstellen van analyses en het ondersteunen van onderhandelingen. Zie bijvoorbeeld figuur 4 over besproken onderwerpen.

Besproken dilemma's in de verhouding opdrachtgever(s) - opdrachtnemer

Pensioenfondsen benoemen de volgende aandachtspunten:

- Wat is de verhouding tussen de verschillende organen en de nodige transparantie en afstemming daartussen?
- Wat is de toegevoegde waarde van elk gremium, de rol en taakopvatting inclusief de houding (gericht op dialoog zoals de Code Pensioenfondsen veronderstelt)?
- Wat is de regelruimte en doorzettingskracht van het bestuur (met name bij de opdracht-aanvaarding versus beheerst bedrijfsvoering en/of de mogelijkheden van tijdige escalatie)?

Figuur 4. Dilemma's uit één op één gesprekken rond opdrachtaanvaarding en krachtenvelden

2.5

De consolidatie neemt in tempo af, de verscheidenheid in pensioenfondsen en bestuursmodellen blijft

Behalve dat het aantal pensioenfondsen afneemt van 320 in 2014 naar 191 in 2019, neemt ook het aantal uitvoerders af. Een aantal uitvoerders neemt geen of slechts beperkt nieuwe klanten aan. Dat beperkt pensioenfondsen in keuzes voor uitvoering.

Hoewel er de facto minder dan 200 pensioenfondsen (inclusief algemene pensioenfondsen) zijn en het aantal algemene pensioenfondsen beperkt is, blijven de bestaande fondsen zeer verschillend in hun verschijningsvorm en werkwijze. De Monitoringcommissie ziet dit als meerwaarde die het waard is om behouden te worden.

Het vormgeven van de Code Pensioenfondsen kan plaatsvinden door specifieke inkleuring van alle mogelijke verschijningsvormen van pensioenfondsen, of juist door formulering van bovenliggende, algemene uitgangspunten. Tijdens rondetafelbijeenkomsten benoemden pensioenfondsen zelf de voorkeur voor het behandelen van dilemma's op een bovenliggend niveau. Zie Figuur 5.

Besproken dilemma's bij de naleving en rapportage over de Code Pensioenfondsen

Observaties waren dat de rapportage zich vooral zou moeten richten op:

- het rendement versus risico;
- het centraal stellen van het deelnemersbelang;
- de afweging van verschillende belangen;
- de transparantie van besluitvorming en argumenten;
- de zorgambitie richting deelnemers;
- de integriteit en bestuurscultuur; en
- het functioneren van het bestuur en bestuursmodel (effectiviteit, geschiktheid, en betrokkenheid).

Figuur 5. Dilemma's uit één op één gesprekken rond rapporteren over de Code

2.6

Diversiteit (geslacht en leeftijd) volgens de Code Pensioenfondsen

Naar aanleiding van een aangenomen motie in de Tweede Kamer onderzoekt de Monitoringcommissie op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid specifiek hoe de man/vrouw en leeftijdsdiversiteit in pensioenfondsbesturen zich ontwikkelt. De Monitoringcommissie ontvangt daarvoor gegevens van De Nederlandsche Bank, afkomstig uit de FTK Jaarstaten.⁶

⁶ Deze gegevens verschillen iets van de gegevens van SEO omdat de populatie verschilt.

Het aantal vrouwen en vooral het aantal jongeren in pensioenfondsbesturen is gestegen, maar blijft nog steeds achter bij de doelstellingen die de sector vastlegde in de Code Pensioenfondsen. De toepassing van norm 33 neemt gestaag toe. Zie daarvoor Figuur 6 waarin de niet-toepassing in aantallen en percentages is weergegeven. In 2019 werden niet alle mogelijkheden om met nieuwe benoemingen te voldoen aan norm 33⁷ benut. Zie Figuur 10, Figuur 11 en Figuur 12.

2.6.1

Diversiteit nam toe

Uit gegevens die pensioenfondsen jaarlijks aanleveren bij De Nederlandsche Bank blijkt dat eind 2019 74% (2018: 72%) van de pensioenfondsen ten minste één vrouw en eind 2019 46% (2018: 45%) van de pensioenfondsen ten minste één jongere in het bestuur hebben opgenomen.

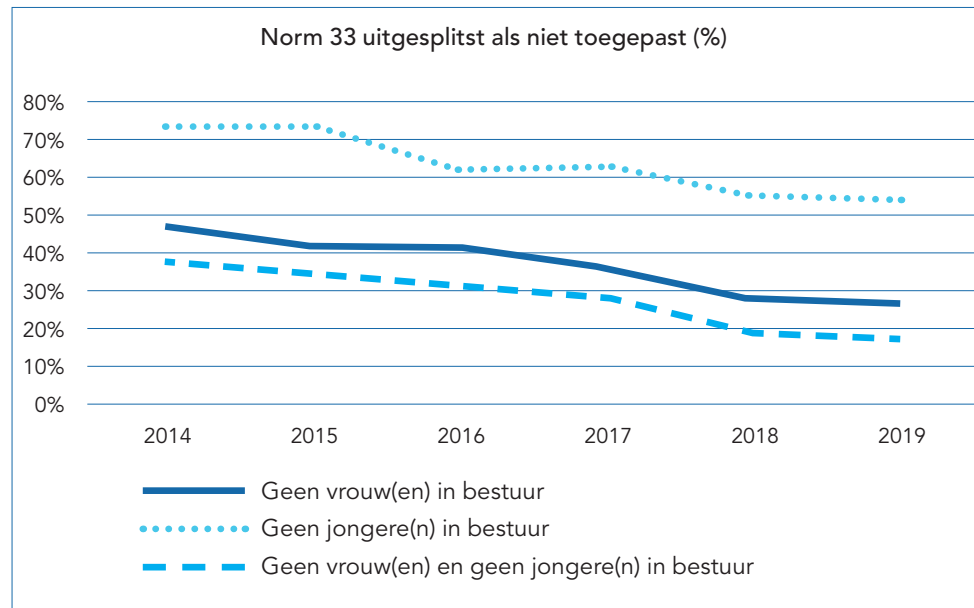
2014-2019												
(grootte klasse T1-T4)	2014	2014	2015	2015	2016	2016	2017	2017	2018	2018	2019	2019
Totaal aantal fondsen	320	100%	279	100%	263	100%	242	100%	211	100%	191	100%
Hiervan geen vrouwen in bestuur	149	47%	116	42%	107	41%	87	36%	59	28%	49	26%
Hiervan geen jongeren in bestuur	233	73%	203	73%	164	62%	150	62%	115	55%	103	54%
Hiervan en geen vrouw en geen jongere in bestuur	120	38%	93	33%	79	30%	67	28%	40	19%	33	17%

Figuur 6. Status divers samengestelde besturen ultimo jaar volgens FTK-staten DNB (percentages tellen niet op naar 100).

⁷ Norm 33 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.

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

In 2019 voldoen 72 van de 191 (38%) pensioenfondsen aan de beide onderdelen uit norm 33 van de Code Pensioenfondsen. Deze pensioenfondsen hebben ten minste één jongere en ten minste één vrouw in het bestuur. In 2014 was dat nog 82 ten opzichte van 320 (26%) pensioenfondsen. De ontwikkelingen uit Figuur 6 met een daling van de niet-toepassing van norm 33 is weergegeven in Figuur 7.



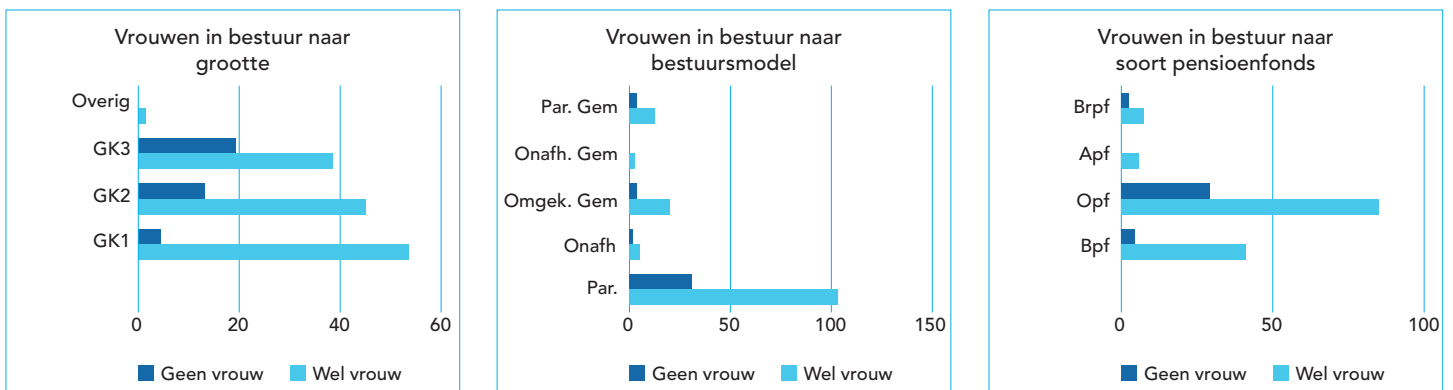
Figuur 7. Geleidelijke daling van het niet toepassen van norm 33 in percentages

2.6.2

8 SEO verdeelde op basis van aantallen de te onderzoeken pensioenfondsen in tertielen. Grootteklasse 1 (> 26.604 deelnemers) Grootteklasse 2 (4.462 tot 26.604 deelnemers) Grootteklasse 3 (< 4.462 deelnemers). SEO Amsterdam 2020 tabel 3.9, pagina 11.

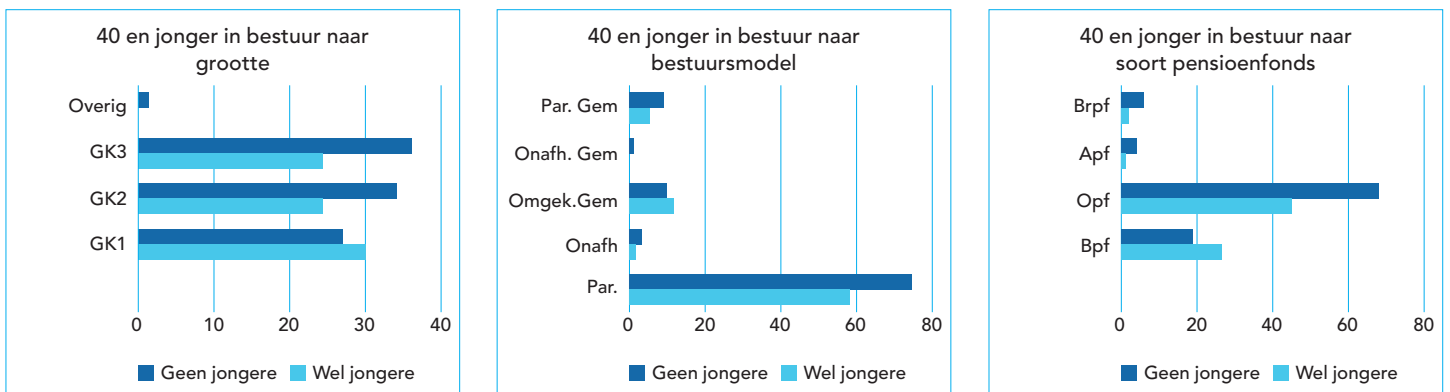
Verschillen in kenmerken van pensioenfondsen laten geen verschil in invulling van norm 33 zien

SEO heeft op basis van de jaarverslagen van het jaar 2019 een analyse opgeleverd rond de naleving van norm 33 waarbij is gekeken naar het aantal deelnemers (grootte), het bestuursmodel en het soort pensioenfonds. Zie Figuur 8. De Monitoringcommissie heeft deze gegevens verwerkt. Daaruit blijkt geen in het oog springend element. Zij het dat de grootte van het pensioenfonds geen verschil maakt in de totale naleving van de Code Pensioenfondsen, maar dat kleine pensioenfondsen naar verhouding minder vaak een vrouw in het bestuur hebben opgenomen.⁸



Figuur 8. Vrouwen opgenomen in bestuur naar grootte, bestuursmodel en soort pensioenfonds. N = 173 Bron: SEO, Amsterdam 2020

Eenzelfde analyse is uitgevoerd voor de vertegenwoordiging van personen van 40 jaar of jonger in besturen. Hieruit blijkt dat de kleinere pensioenfondsen meer moeite hebben jongeren deel uit te laten maken van hun bestuur. Zie Figuur 9.



Figuur 9. 40-jarigen en jonger opgenomen in bestuur naar grootte, bestuursmodel en soort pensioenfonds. N= 173 Bron: SEO, Amsterdam 2020

2.6.3

Diversiteit had met nieuwe benoemingen (sneller) kunnen stijgen, pensioenfondsen die al divers zijn samengesteld spannen zich in om aan norm 33 te blijven voldoen

Uit de cijfers blijkt dat enkele pensioenfondsen ook in 2019 kansen op meer diversiteit in het bestuur beter hadden kunnen benutten. Tegelijkertijd is ten opzichte van 2018 sprake van een verbetering.

In 2019 werden bij 137 pensioenfondsen bestuurders benoemd (2018:100). Van deze 137 pensioenfondsen voldeden 49 pensioenfondsen aan de eisen omtrent diversiteit in het pensioenfondsenbestuur (2018:33), de andere 88 pensioenfondsen voldeden daar nog niet aan (2018:67).

Van deze 88 pensioenfondsen hebben 18 pensioenfondsen één of meerdere bestuursleden benoemd, waarmee de samenstelling na die benoeming wél volledig aan de diversiteitseisen voldoet. De overige 70 pensioenfondsen lieten de gelegenheid onbenut om de diversiteit van de bestuurssamenstelling in overeenstemming te brengen met de norm.

	Aantal
Pensioenfondsen zonder vrouw, maar wel met een jongere in het bestuur	19
Waarvan pensioenfondsen met benoemingen in 2019	15
Waarvan pensioenfondsen dat een vrouw benoemt	2
Pensioenfondsen die de gelegenheid om norm 33 toe te passen niet benutten	13

Figuur 10. Tabel benoemingen in besturen zonder vrouw met jongeren gedurende 2019. Bron: FTK-staten DNB.

	Aantal
Pensioenfondsen zonder jongere, maar wel met een vrouw in het bestuur	75
Waarvan pensioenfondsen met benoemingen in 2019	50
Waarvan pensioenfondsen met benoeming jongere	10
Pensioenfondsen die de gelegenheid om norm 33 toe te passen niet benutten	40

Figuur 11. Tabel benoemingen in besturen zonder jongere met vrouwen gedurende 2019. Bron: FTK-staten DNB.

	Aantal
Pensioenfondsen zonder vrouw of jongere in het bestuur	40
Waarvan pensioenfondsen met benoemingen in 2019	23
Waarvan pensioenfondsen dat een vrouw (≤ 40) benoemde	4
Pensioenfondsen die de gelegenheid om norm 33 toe te passen niet benutten	19
Waarvan pensioenfondsen dat een vrouw (>40) of man (>40) benoemt	2
Waarvan pensioenfondsen dat een vrouw (>40) of man (<40) benoemt	0
Waarvan aantal pensioenfondsen dat een man (>40) benoemt	17

Figuur 12. Tabel benoemingen in besturen zonder vrouw en zonder jongere gedurende 2019. Bron: FTK-staten DNB.

2.6.4

Rapportage over norm 33 kan specifiek

De toelichting in de jaarverslagen bij norm 33 is nauwgezet onderzocht als sprake was van 'niet toepassing'. Dit gebeurde aan de hand van de normen 33 en 64 inclusief de toelichting (zie daarvoor voetnoot 3). Op basis daarvan heeft SEO onder meer de volgende observaties gedaan:

- de termijn waarop de streefcijfers worden gehaald, wordt in 70% van de gevallen niet vermeld; en
- de manier waarop is gewaarborgd dat ondanks afwijken toch het achterliggende doel van de norm wordt gediend, wordt in 47% van de gevallen niet beschreven.

3

DEEL III Aanbevelingen

3

Aanbevelingen

De Monitoringcommissie geeft in dit hoofdstuk van de nalevingsrapportage een overzicht van de aanbevelingen en de verzamelde praktijkvoorbeelden vanuit de (digitaal gehouden) één op één gesprekken, (fysiek gehouden) rondetafelbijeenkomsten en gesprekken binnen de Monitoringcommissie weer. De Monitoringcommissie verdeelt dit onder in governance, rapporteren en actualiseren.

3.1

Governance

De Monitoringcommissie stelt de aanbevelingen op vanuit de gedachte dat aanbevelingen:

- de belangen van deelnemers moeten dienen;
- het zelfonderzoek en de zelfwerkzaamheid van pensioenfondsen stimuleren;
- de (door)ontwikkeling van de Code Pensioenfondsen bevorderen; en
- de regeldruk voor pensioenfondsen bij voorkeur beperken.

De Monitoringcommissie weegt daarin mee dat de Code Pensioenfondsen is opgesteld vanuit het doel dat aan versterking van vertrouwen wordt gewerkt en daarvoor acht bovenliggende thema's belangrijk zijn die in normen met toelichtingen concreet worden.

De Monitoringcommissie beveelt aan om als pensioensector en als pensioenfondsen goede praktijkvoorbeelden te onderzoeken en te delen die de stem van de deelnemer (maar ook slapers en gepensioneerden) versterken. De Monitoringcommissie denkt daarbij vooral aan het versterken van de inhoudelijke stem van alle belanghebbenden bij de transitie naar het nieuwe pensioenakkoord en het actief stimuleren en publiceren van bijbehorende goede praktijkvoorbeelden.

3.2

Rapporteren over de Code Pensioenfondsen

De Monitoringcommissie beveelt aan om het model te gebruiken zoals vorig jaar ontwikkeld.⁹ In de rapportage over de Code hoeven niet alle 8 thema's van de Code jaarlijks aan bod te komen. Een beschrijving van wat op dit punt het afgelopen jaar is geagendeerd en wat de focuspunten zijn voor het komend jaar geeft de lezer en de deelnemer meer inzicht. Naast een passage van het bestuur is een toelichting vanuit het intern toezicht over hoe het intern toezicht hiermee omging aan te bevelen.

⁹ [Nalevingsrapportage Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen 2018/2019 of het raamwerk](#)

3.3

Oog houden voor diversiteit

De Monitoringcommissie roept pensioenfondsen op om door te gaan met het invullen van de diversiteitsnormen van norm 33 (M/V en J/O). Uit de cijfers blijkt dat de mogelijkheden er zijn en ook dikwijls worden benut. Waar de Monitoringcommissie in de vorige nalevingsrapportage het element afspiegeling benadrukte brengt de Monitoringcommissie dit jaar de overtuiging naar voren dat gemengde, diverse besturen tot betere besluiten kunnen leiden. De pensioensector heeft verschillende publicaties beschikbaar die hierbij van dienst kunnen zijn.¹⁰

¹⁰ Zie bijvoorbeeld de: '[Handreiking geschiktheid](#)', '[Atlas Goed Pensioenfondsbestuur](#)' en '[Aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid en Pensioenfederatie van 14 november 2018](#)'.

De Monitoringcommissie waardeert het gebruik van stageplaatsen en toehoorderplekken binnen besturen. De Monitoringcommissie herhaalt de mogelijkheid om benoemingstermijnen van twee keer vier jaar te gebruiken in plaats van drie keer vier jaar. Dit bevordert doorstroming en vernieuwing.

Tot slot moedigt de Monitoringcommissie pensioenfondsen aan om bij de rapportage over (het niet-toepassen van) norm 33 de detaillering uit norm 64 in acht te nemen. Hiermee laat een pensioenfonds expliciet zien welke inspanningen worden geleverd op dit belangrijke onderwerp, en wat het tijdspad is om tot toepassing te komen.

3.4

Actualiseren van de Code Pensioenfondsen

De Monitoringcommissie heeft de periode van 2014 tot en met 2019 als een goede gelegenheid gezien om terug te blikken én om vooruit te kijken naar wat de Code Pensioenfondsen in het belang van de deelnemer in de toekomst nodig heeft.

3.4.1

Overweeg knelpunten in bestaande normen over diversiteit weg te nemen en tegelijk het streven naar betrokkenheid van jongeren hoog te houden

Overweeg de knelpunten die thans manifest zijn bij de toepassing van de eisen van de Code Pensioenfondsen weg te nemen door een bredere definitie van diversiteit te hanteren. Deskundigheid¹¹, complementariteit en afspiegeling kunnen daarbij leidende uitgangspunten zijn. Bij de samenstelling van de diverse organen kan ook recht worden gedaan aan het concept van belanghebbende generaties.

¹¹ Denk ook aan bijvoorbeeld kennis op het terrein van digitale innovatie.

We bevelen aan om expliciet aandacht te geven aan representatie van de visie, verwachtingen en meningen van jongeren zodat ook de stem van jongeren doorklinkt in de governance. Praktisch kan zijn om met leeftijdscohorten te werken en adviescolleges in te richten.

3.4.2

Overweeg transparantie over ‘belangrijke afwegingen’

Overweeg onder het Thema “Transparantie” in de Code Pensioenfondsen meer aandacht te besteden aan de mate waarin dilemma’s, “belangrijke afwegingen” en keuzes door pensioenfondsen expliciet en transparant gemaakt worden, en wat hun impact is voor de pensioenen en premies van verschillende groepen deelnemers met inbegrip van de voor- en nadelen. Ook hier blijft belangrijk dat de belangen van minder in de gremia vertegenwoordigde deelnemersgroepen transparant worden gemaakt en hoe de belangen (voor- en nadelen) zijn afgewogen.

3.4.3

12 5. 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.

Bij norm 5 heeft de Monitoringcommissie veel goede praktijkvoorbeelden op de site geplaatst. Zie: <https://mcpf.nl/thema-1/>

13 60. Het bestuur vervult zijn taak op een transparante (open en toegankelijke) manier. Dat zorgt ervoor dat belanghebbenden inzicht kunnen krijgen in de informatie, overwegingen en argumenten die ten grondslag liggen aan besluiten en handelingen.

Toelichting: Pensioen is van en voor de deelnemer. Besluiten van het bestuur moeten daarom te begrijpen zijn. Transparantie zorgt ervoor dat belanghebbenden inzicht kunnen krijgen in de informatie, overwegingen en argumenten die ten grondslag liggen aan besluiten en handelingen. De transparante werkwijze gaat in ieder geval over beleid, besluiten en realisatie van beleid. Ook betekent een transparante werkwijze dat het bestuur bereid is om in gesprek te gaan met belanghebbenden. Ook via hun vertegenwoordiging in het VO of het BO.

Overweeg rapportage over missie, visie en strategie aan te vullen

Overweeg om bij norm 5 (missie, visie en strategie)¹² en/of norm 60 (open en transparant werken)¹³ meer aandacht te besteden aan rapportage over:

- de eventuele implicaties van dilemma’s en keuzes voor de missie, visie en strategie; en
- de expliciete opvolging van de realisatie van de door het fonds in eerdere publicaties gecommuniceerde doelstellingen.

Betrek daarin ook het aspect dat een norm waarover wordt gerapporteerd moet bijdragen aan het waarmaken van vertrouwen en waar mogelijk van verwachtingen.

3.4.4

¹⁴ Bijvoorbeeld: gedragsnormen, organisatienormen, beleidsnormen (die moeten worden vastgelegd of mogelijk ook publiek moeten zijn) en rapportagenormen.

Overweeg of 'pas toe of leg uit' bij elke norm voldoende is

Als gevolg van het uitgangspunt 'pas toe of leg uit' is naleving van de Code voornamelijk impliciet en daardoor aanzienlijk minder transparant. Overweeg daarom of het uitgangspunt van 'pas toe of leg uit' bij alle normen uit de Code Pensioenfondsen de doelstelling van *transparante* naleving voldoende invult.

Bij de gedachtevorming hierover kan het nuttig zijn een typologie van normen ¹⁴ te ontwikkelen, met bijbehorende rapportagevormen.

Op basis van de bespreking tijdens de één op één gesprekken en de gehouden rondetafelbijeenkomsten brengt de Monitoringcommissie de vraag naar voren of het relatief strikte concept van "naleving van de Code", en daarmee verbonden "toezicht op naleving", nog steeds voldoende relevant en eenduidig is. Een Code die voor het overgrote deel als *principle-based* kan worden gezien zou ook een duidelijker onderscheid kunnen maken tussen:

- enerzijds rapportage over de naleving van een beperkt aantal "harde" normen, welke ook extern getoetst kunnen worden; en
- anderzijds een beschrijving van de naleving van de minder "harde" doelen en principes (de thema's) .

4

DEEL IV Werkzaamheden Monitoringcommissie

4

Overleggen

De Monitoringcommissie heeft gedurende het jaar zes keer vergaderd. Deze vergaderingen zijn over het algemeen bedoeld als voorbereiding op gesprekken, bijeenkomsten of onderzoeken. In de bijlage zijn de vergaderingen en gesprekken genoteerd.

4.1

Periodiek overleg met de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid

De Monitoringcommissie voerde overleg met de Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie. De aanpak van het onderzoek 2020 en de terugblik op de aanbevelingen van de vorige nalevingsrapportage waren onderwerp van gesprek. Dit overleg wordt in principe twee keer per jaar gepland.

4.2

Nederlandse Beroepsorganisatie voor Accountants

De Monitoringcommissie overlegde met de Nederlandse Beroepsorganisatie voor Accountants (NBA).

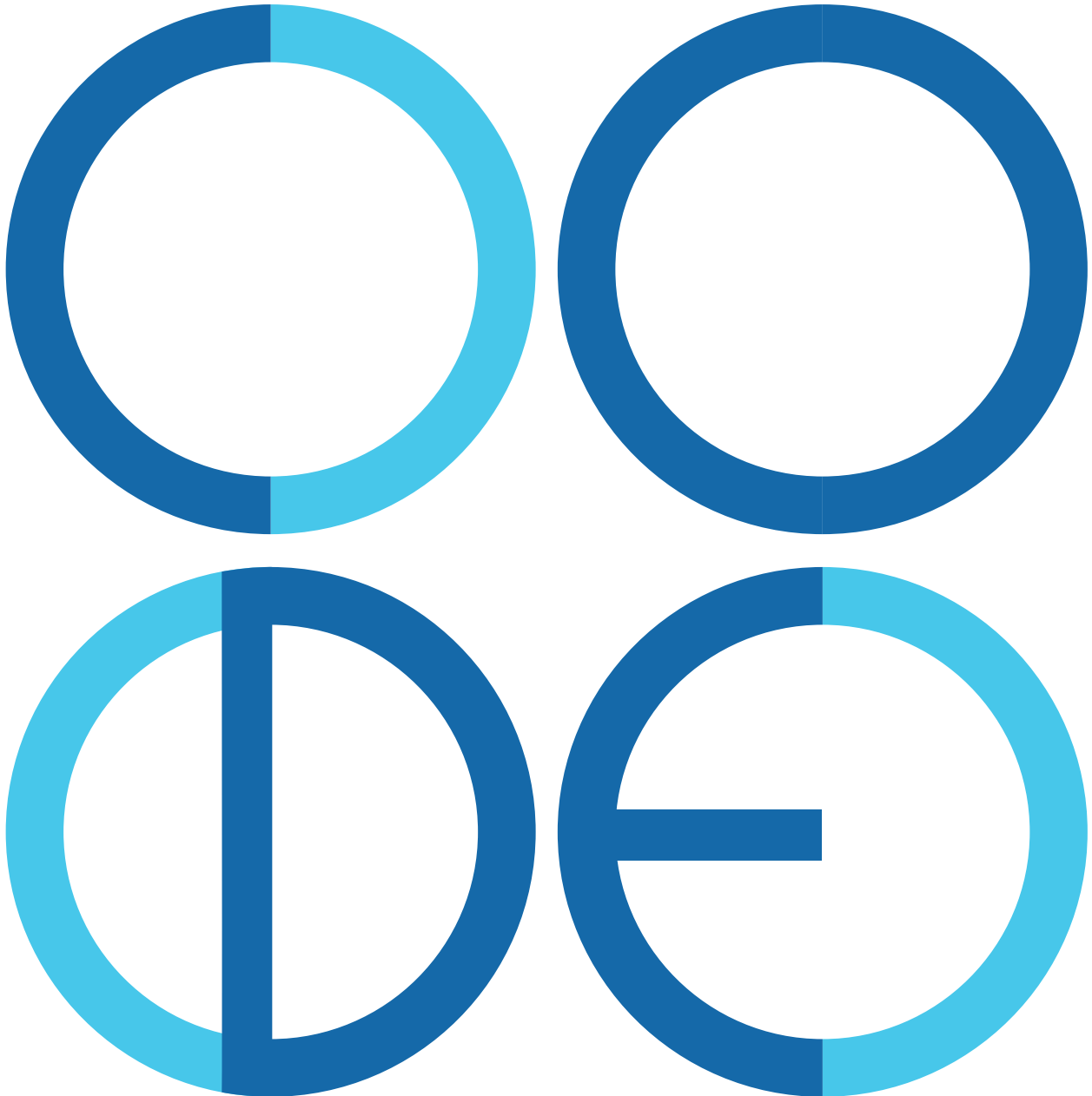
Deze gesprekken hebben mede bijgedragen aan de publicatie door de NBA van het memorandum *"Code Pensioenfondsen en de rol van de accountant: Wat doet de accountant voor werkzaamheden aan de Code Pensioenfondsen?"*

4.3

Toezichthouders

Met de interne (vereniging van intern toezichthouders pensioenfondsen VITP) en externe toezichthouders (De Nederlandsche Bank en de Autoriteit Financiële Markten) is dit jaar niet overlegd. Dit staat gepland voor begin 2021.

Bijlagen



A

BIJLAGE: Over de Code Pensioenfondsen en de Monitoringcommissie

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 bereik naar het algemeen pensioenfonds. Afgezien van deze technische wijzigingen heeft de Monitoringcommissie in aanvang nog geen voorstellen tot wijzigingen gedaan, om de sector tijd te geven aan de Code Pensioenfondsen te wennen. In juli 2017 bracht de Monitoring een concrete aanbeveling uit om de Code Pensioenfondsen aan te passen. Het betrof een andere inrichting zonder inhoudelijke aanpassingen.

Code Pensioenfondsen 2018

De Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie stelde de Code Pensioenfondsen 2018 vast en met het besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 24 september 2018 (gepubliceerd op 3 oktober 2018 in Staatsblad 2018, 55140) is deze Code Pensioenfondsen aangewezen als principes voor goed pensioenfondsbestuur als bedoeld in artikel 33, tweede lid, van de Pensioenwet dan wel artikel 42, tweede lid van de Wet verplichte beroeps-pensioenregeling en daarmee wettelijke verankerd. De Monitoringcommissie bracht de normen, toelichting en de goede praktijkvoorbeelden samen in een overzichtelijke monitoringtool.

Rooster van aftreden

De Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen werkt op verzoek van de Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie volgens een rooster van aftreden.

Naam	Eerste benoeming per	Herbenoeming per	Mogelijke herbenoeming per
Drs. M.A. (Margot) Scheltema	01-10-2014	01-10-2018 ***	-
Prof. dr. ir. G. (Gerda) van Dijk	01-09-2020	-	01-09-2024
Prof. dr. S.P. (Muel) Kaptein	16-07-2016	01-10-2018*	16-07-2020
Prof. dr. M. (Mijntje) Lückerath-Rovers	01-10-2014	01-10-2018**	-
Mr. Y. (Yvonne) van Rooy	01-01-2021	-	01-01-2025
Drs. J.S.T. (Tjalling) Tiemstra RA	01-10-2014	01-10-2018	-
Drs. L. (Loes) Ypma	01-10-2018	-	01-10-2022
Mr. F. (Frans) Prins CPE	01-10-2018	-	01-10-2022

* Formeel is sprake van een herbenoeming conform de tot 1 oktober 2018 geldende taakomschrijving.

**Mijntje Lückerath-Rovers trad per 1 september 2020 terug en de vacature is vervuld door Gerda van Dijk.

*** Margot Scheltema treedt per 1 januari 2021 terug en de vacature wordt dan vervuld door Yvonne van Rooy.

drs. Margot Scheltema

Voorzitter; commissaris/toezichthouder,
Vice-Voorzitter Raad van commissarissen DNB
Lid Raad van commissarissen NEDAP NV
Lid Raad van commissarissen Warmtebedrijf Rotterdam
Raad (Plaatsvervanger) Ondernemingskamer, Gerechtshof Amsterdam
Lid Centrale Plan Commissie CPB
Diverse toezichthoudende functies in de culturele sector
Voormalig Extern Lid Audit Commissie ABP en
Voormalig Financieel Directeur Shell Nederland.

prof. dr. ir. Gerda van Dijk

Hoogleraar "Publiek Leiderschap" aan de Vrije Universiteit Amsterdam
Directeur Zijlstra Center for Public Control, Governance & Leadership,
School for Business and Economics, Vrije Universiteit Amsterdam
Lid Raad van commissarissen Vitens N.V.
Lid Raad voor dieraangelegenheden onafhankelijk adviesorgaan van
onafhankelijke raad van deskundigen die de minister van Landbouw,
Natuur en Voedselkwaliteit
Voorzitter Wetenschappelijke Adviesraad Nederlandse Vereniging van
Toezichthouders in Zorg en Welzijn (NVTZ) en
Zelfstandig adviseur.

prof. dr. Muel Kaptein

Hoogleraar bedrijfsethiek en integriteit aan de RSM Erasmus University
Partner KPMG.

prof. dr. Mijntje Lückerath-Rovers

Hoogleraar Corporate Governance Tilburg University, commissaris/
toezichthouder
Hoogleraar Corporate Governance aan de Tilburg University,
TIAS School for Business and Society
Lid Raad van commissarissen Achmea
Lid Raad van toezicht NRC Media
Lid Raad van toezicht Diergaarde Blijdorp
Lid Raad van toezicht KNGF Geleidehonden (voorzitter 2017-2018) en
Lid Bestuur Betaalvereniging Nederland.

Mr. Yvonne van Rooy

Voorzitter van de Raad van Commissarissen van Philips Nederland
Lid Raad van commissarissen bij Fuji Europe
Lid Raad van commissarissen PwC
Voorzitter van de Stichting Beschermers Nationaal Monument Kamp Vught
Lid bestuur Instituut GAK en
Lid van de Raad van Toezicht van het Gemeentemuseum Den Haag.

drs. Tjalling Tiemstra RA

Commissaris/toezichthouder, bestuurder en adviseur
Lid Raad van Commissarissen, Royal Haskoning DHV B.V.
Lid Raad van Commissarissen, ABN AMRO B.V.
Lid Bestuur, Stichting Continuïteit KBW N.V.
Lid Bestuur, Stichting Preferente Aandelen Wolters Kluwer N.V.
Lid Bestuur, Stichting Administratie Kantoor van Aandelen Twentsche Kabel Holding N.V.
Raad bij de Ondernemingskamer Gerechtshof Amsterdam
Commissie Beursgenoteerde Ondernemingen van de Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA) en
Voorzitter Raad van Advies, European Leadership Platform.

drs. Loes Ypma

Lid Raad van Toezicht Kindertelefoon
Lid Raad van Toezicht de Blijf Groep en
Lid Stuurgroep Ondervoeding.

Als adviseur van de Monitoringcommissie is benoemd:

mr. Frans Prins CPE

Voorzitter Unilever APF
Adviseurschap BSG Pensionmanagement BV vanaf 1 juli 2020
Adviseurschap Ortec Finance Nederland en
Lid Klachten- en Geschillencommissie Pensioenfondsen Architekturbureaus.

De adviseur neemt geen kennis van individuele gegevens van pensioenfondsen.
De adviseur draagt geen verantwoordelijkheid voor het werk en/of de rapportages van de Monitoringcommissie.

B

BIJLAGE: Overzicht vergaderingen, een op een gesprekken en rondetafelbijeenkomsten

De Monitoringcommissie vergaderde in 2020 (digitaal)

- 1 Woensdag 22 januari 2020 (fysiek)
- 2 Woensdag 1 april 2020
- 3 Woensdag 24 juni 2020
- 4 Woensdag 16 september 2020 (fysiek)
- 5 Donderdag 29 oktober 2020
- 6 Dinsdag 1 december 2020

Periodiek overleg met de Stichting van de Arbeid en Pensioenfederatie (elektronisch)

- 1 Woensdag 8 juli 2020
- 2 Woensdag 11 november 2020

Overleg met de NBA (elektronisch)

Dinsdag 1 september 2020

Onderzoeksopzet en offertes (elektronisch)

- 1 Woensdag 4 maart 2020
- 2 Woensdag 11 maart 2020
- 3 Vrijdag 3 april 2020

Aanwezig bij Individuele gesprekken (elektronisch)

- 1 Pensioenfonds ING (CDC), woensdag 27 mei 2020
 - 2 Pensioenfonds Shell (SNPS), donderdag 28 mei 2020
 - 3 Pensioenfonds Heineken, dinsdag 2 juni 2020
 - 4 Algemeen Pensioenfond Stap, dinsdag 2 juni 2020
 - 5 Pensioenfonds Huisartsen, woensdag 3 juni 2020
 - 6 Pensioenfonds Bouw, woensdag 3 juni 2020
 - 7 Pensioenfonds Medisch Specialisten (SPMS), maandag 8 juni 2020
 - 8 Pensioenfonds Rail & OV, maandag 8 juni 2020
 - 9 Pensioenfonds ABP, woensdag 10 juni 2020
 - 10 Pensioenfonds Nederlandse Bisdommen, dinsdag 7 juli 2020
 - 11 Pensioenfonds Waterbouw donderdag 9 juli 2020
 - 12 Pensioenfonds Astellas, woensdag 15 juli 2020
 - 13 Pensioenfonds Provisum, dinsdag 25 augustus 2020
 - 14 Pensioenfonds Dow, 28 augustus 2020
-

Aanwezig bij rondetafelbijeenkomsten

Donderdag 3 september 2020

- 1 Pensioenfonds Vlep (Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees)
- 2 Visitatie Holland
- 3 Pensioenfonds Xerox
- 4 Pensioenfonds Houtverwerkende Industrie en Jachtbouw
- 5 Pensioenfonds Avery Dennison
- 6 Pensioenfonds Atos
- 7 VITP (Vereniging Intern Toezichhouders Pensioensector)

Maandag 7 september 2020

- 1 Pensioenfonds Rabobank
- 2 Pensioenfonds Transport
- 3 Pensioenfonds ASR
- 4 Universiteit Nyenrode
- 5 Pensioenfonds Rail & OV
- 6 Pensioenfonds SNS Reaal
- 7 Pensioenfonds Hoogovens
- 8 Pensioenfonds Houtverwerkende Industrie en Jachtbouw
- 9 Pensioenfonds ABP
- 10 MITT (Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie)
- 11 Pensioenfonds Zorg & Welzijn
- 12 Pensioenfonds Bouw