

Consultatiereactie Montae & Partners op de gewijzigde Beleidsregel Geschiktheid

Met belangstelling hebben wij kennisgenomen van het Concept Besluit tot wijziging van de Beleidsregel geschiktheid (hierna: Besluit) en de toelichting hierop. Als onafhankelijk landelijk adviesbureau voor pensioenfondsen, werkgevers, ondernemersraden en ondernemers op onder meer beleidsmatige en governance vraagstukken, maken wij graag van de gelegenheid gebruik om hierop te reageren. Het is van belang dat er passende regels bestaan voor de geschiktheid van beleidsmakers in de financiële sector. Voor de financiële sector is het van belang om te weten binnen welk kader de toezichthouder hun geschiktheid toetst. Onze reactie op het Besluit is gericht aan de Besluit van De Nederlandsche Bank N.V. (DNB) en de Stichting Autoriteit Financiële Markten (AFM).

Onze reactie bestaat uit drie delen:

1. Maak diversiteit meer integraal onderdeel van het toetsingskader.
2. Neem leden van belanghebbendenorganen en bestuursmodellen mee.
3. Maak verandermanagement meer integraal onderdeel van het toetsingskader.

Wij hopen met onze reactie een bijdrage te leveren aan het nieuwe kader voor de geschiktheid van beleidsbepalers en medebeleidsbepalers binnen de pensioensector.

Kernboodschap: Herijk de beleidsregel naar de huidige tijd

De beleidsregel is ruim tien jaar geleden opgesteld. De wereld is sindsdien sterk veranderd, maar de voorgestelde beleidsregel – ondanks de wijziging in 2020 – niet. Wij zijn blij dat DNB en de AFM de consultatie over de wijzigingen in de beleidsregel hebben opengesteld voor het publiek. Wij vinden de meeste voorgestelde wijzigingen positief, in het bijzonder dat wordt geanticipeerd op onder meer de Wet Digitale Operationele Weerbaarheid (DORA).

We zouden echter graag zien dat de beleidsregel meer integraal wordt gezien. Zo gaan voor de pensioensector de meeste wijzigingen over het incorporeren van DORA. Daardoor blijft diversiteit onderbelicht, terwijl er steeds in de maatschappij juist steeds meer aandacht voor is. Ook zien we dat het huidige kader meer duidelijkheid zou kunnen scheppen voor specifieke rollen, zoals leden van een belanghebbendenorgaan, en de verschillende bestuursmodellen. Verder zien we dat met name de pensioensector een enorme veranderopdracht te wachten staat door het implementeren van verschillende wetten, waaronder de Wet toekomst pensioenen. Dit mag naar onze mening ook meer aandacht krijgen.

1. Maak diversiteit meer integraal onderdeel van het toetsingskader

In de pensioensector is diversiteit aan onderdeel van de Code Pensioenfondsen 2018 (hierna: Code), die meer ziet op de procedurele kant van geschiktheid. Uit de recente nalevingsrapportage Monitoringscommissie van maart 2022 blijkt dat de man/-vrouw- en leeftijdsdiversiteit in 2020 niet is verbeterd ten opzichte van 2019. Dat er in 2020 nog meer dan 20 fondsen niet aan deze vorm van diversiteit voldoen is volgens de rapportage "niet acceptabel en niet meer uit te leggen". Uit dezelfde rapportage blijkt dat slechts 50% van de respondenten een diversiteitsbeleid heeft voor intern toezicht, maar dit vooral gericht is op criterium 33 van de Code (geslacht en leeftijd), omdat hierover gerapporteerd moet worden.

Deze constatering bieden een kans bij de herziening van de beleidsregel. Uit de geconsulteerde documenten blijkt dat de wijziging ten aanzien van diversiteit in het Besluit is opgenomen onder voorzittersvaardigheden:

'Is in staat een open en inclusieve sfeer te creëren waarin iedereen gelijkwaardig kan participeren en diversiteit wordt omarmt'

Wij zijn gezien de huidige tijdsgeest en de genoemde constatering van de Monitoringscommissie van mening dat de geconsulteerde Beleidsregel meer aandacht zou moeten hebben voor diversiteit. Dit past in ieder geval op het niveau van de collectieve deskundigheid. Dat zien we echter niet terug.

2. Neem leden van belanghebbendenorganen en bestuursmodellen mee

Wij zien in de praktijk dat het bij een toetsing niet altijd duidelijk is hoe de toezichthouder de geschiktheidsvereisten weegt voor leden van een belanghebbendenorgaan. Wij zien de herijking van de beleidsregel als een mogelijkheid om dit op te helderen. Zo zou onder meer duidelijkheid gegeven kunnen worden hoe naar de benodigde tijdsbesteding wordt gekeken voor dergelijke medebeleidsbepalers, ook omdat zij niet binnen de scope vallen van artikel 35a van het Besluit uitvoering Pw en de Wvb. Hetzelfde kan overwogen worden voor vereffenaars, al is dat per definitie een tijdelijke rol. De herijking van de beleidsregel is in ieder geval een uitstekende gelegenheid om in dat kader onderscheid te maken tussen bestuurders in een paritair model, en de respectievelijk uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders in andere modellen. Dat wordt nu niet gedaan.

3. Maak verandermanagement meer integraal onderdeel van het toetsingskader

De pensioensector ondergaat twee grote verandertrajecten tegelijkertijd, namelijk het voldoen aan de diverse ESG-gerelateerde verordeningen en richtlijnen en de grootste stelselwijziging in tijden: de Wet toekomst pensioenen. We zien dat in de beleidsregel onder het onderwerp 'A. Bestuur, organisatie en communicatie' nog specifiek aandacht is besteed aan de ESG-gerelateerde wetten. We zien een dergelijke verwijzing echter niet naar de aanstaande Nederlandse stelselwijziging. Deze ontwikkelingen vergen grote bestuurlijke aandacht. Het bestuur moet in ieder geval als collectief in staat zijn tot verandermanagement.

We vinden het positief dat nu onder competenties 'adaptief vermogen' is opgenomen. Gezien de grote verandertrajecten die op de sector afkomen, vragen wij ons af of het niet beter zou zijn als er meer prominent aandacht is voor verandermanagement of 'adaptief vermogen'.

Tot slot

Heeft u vragen over onze reactie of behoefte aan een nadere toelichting? Hier werken wij graag aan mee. U kunt hiervoor contact opnemen met onze collega's:

Rijswijk, 15 september 2022