

Complicatie bij (her)benoeming Visitatiecommissie of Raad van Toezicht (IT)

Gesignaleerde situatie

Het is gebruikelijk in de Pensioenfondssector dat het Bestuur van een Pensioenfonds de leden van de Visitatiecommissie of de Raad van Toezicht benoemt.

Dat wordt veelal gedaan op basis van een door het Pensioenfonds opgesteld profiel van de totale commissie of de raad en van de individuele leden ervan. Het is daarbij de bedoeling dat het IT bestaat uit personen met verschillende achtergrond, die elkaar goed aanvullen en in totaliteit over alle belangrijke disciplines beschikken die bij een Pensioenfonds voorkomen, In de praktijk komt het er op neer dat met name accountancy, risico's en beleggingen, bestuurlijke kennis en juridische zaken onder de kennisgebieden vallen.

Niet altijd echter wordt er door het bestuur voor zorg gedragen dat het IT team in totaal over de gewenste eigenschappen en skills beschikt die voor een adequaat toezicht noodzakelijk zijn.

In de specifieke situatie was, na drie visitaties, de tijd aangebroken voor een reguliere wisseling in het IT volgens een rooster van aftreden. De Visitatiecommissie vond dat er een overlap in het IT bestond van de financiële expertise, terwijl er een manco bestond aan communicatieve en juridische kwaliteiten. Bij de vervanging van een lid van de VC stelde deze het bestuur voor om bij de vervanging met name op zoek te gaan naar kandidaten met meer juridische en communicatieve pensioenfondskennis. Het bestuur stemde hiermee in, en koos ervoor zelf de vervanging te regelen. Afsproken werd dat de kandidaat voorafgaand aan de benoeming met de overige VC leden zou kennis maken, mede omdat de commissieleden onderling voldoende vertrouwen in elkaar dienen te hebben.

Het bestuur heeft meerdere kandidaten geïnterviewd en uiteindelijk een keuze gemaakt voor een bedrijfsjurist.

Tijdens het kennismakingsgesprek met de bestaande IT leden bleek dat de gekozen kandidaat op geen enkele wijze voldeed aan het profiel dat met het fondsbestuur was afgestemd. Daarenboven had hij geen enkele ervaring met Pensioenfondsen en had hij in zijn huidige werkzaamheden ook niet met de pensioenfondsproblematiek te maken.

De twee oud- leden van het IT vonden de door het Bestuur geselecteerde kandidaat geen aanvulling op het team, vooral omdat het in dit geval om een visitatiecommissie ging, die het bestuur in de volle breedte van het bestuurlijke domein, zoveel mogelijk countervailing power dient te bieden. Dit in de vorm van gedegen en diepgaande interviews, inhoudelijk onderzoek en uiteindelijk een inhoudelijk kritisch spiegelend rapport.

De twee bestaande leden van het IT hebben hun bevindingen vervolgens met het Bestuur besproken en verzocht naar een andere, in het profiel passende kandidaat uit te kijken. Het Bestuur weigerde dit uiteindelijk en wilde tot benoeming van de gekozen kandidaat overgaan. De twee zittende leden van het IT zijn toen afgetreden.

Beide bestaande kandidaten meenden dat het Bestuur voor deze kandidaat heeft gekozen om de countervailing power zoveel mogelijk te beperken.

Indicatoren die kunnen wijzen op een ongewenste situatie

In de voorafgaande jaren bleek dat het Bestuur erg traag was met de opvolging van de IT adviezen of het met redenen omkleed afwijzen ervan. De kennis en ervaring binnen het Bestuur dreef op een of twee personen, die zeer dominant aanwezig waren. Zij vinden zelf dat zij alles heel goed voor elkaar hebben en staan weinig open voor kritiek of andere inzichten.

Suggesties voor intern toezicht (IT)

Kritisch evalueren hoe het Bestuur omgaat met de adviezen van het IT. Als blijkt dat zij daar weinig of geen opvolging aan wensen te geven zal het IT haar consequentie moeten nemen.

Het is wenselijk om een goed contact als IT te hebben met het Verantwoordingsorgaan.

Het verantwoordingsorgaan zou de collectieve en de individuele profielschets van de het IT dienen vast te stellen en het is maar zeer de vraag of het verstandig is dat de benoeming van IT door het Bestuur plaatsvindt, zonder dat het VO daarin gekend wordt.