

■ STATEMENT

Toetsing op geschiktheid sleutelfunctiehouders: voortdurend schuivend en strakker toezichtkader

Sleutelfunctiehouders moeten geschikt zijn en pensioenfondsen zijn hiervoor primair verantwoordelijk. DNB *kan* toetsen indien zij daartoe aanleiding ziet. Op 23 januari jl. plaatste DNB twee nieuwsberichten.

- In het eerste [nieuwsbericht](#) meldt DNB dat middelgrote en kleinere pensioenfondsen (T1 en T2 fondsen) voor 1 mei 2020 het definitieve voorstel voor de inrichting van de sleutelfuncties moeten aanleveren. De kandidaat-sleutelfunctiehouders dienen vervolgens uiterlijk 1 september 2020 door pensioenfondsen bij DNB te zijn aangemeld. Aanmelding van kandidaat-sleutelfunctiehouders is, zo schrijft DNB, alleen mogelijk nadat DNB een positief oordeel heeft gegeven over de inrichting van de sleutelfuncties.
- Het tweede [nieuwsbericht](#) gaat in op het 'dossier' van kandidaat-sleutelfunctiehouder. DNB geeft aan wat zij als een diepgaand, specifiek en expliciet dossier ziet en wat pensioenfondsen voor een efficiënt toetsingsproces bij aanmelding van de kandidaat-sleutelfunctiehouder dient aan te leveren.

In dit statement kijkt de Pensioenfederatie – in navolging op de nieuwsberichten van DNB van 23 januari jl. – naar de handelwijze van DNB met betrekking tot de geschiktheid van sleutelfunctiehouders en aanmelding van kandidaat-sleutelfunctiehouders in de afgelopen 16 maanden. Wat de Pensioenfederatie opvalt is dat DNB-toezichtkaders niet alleen voortdurend verschuiven, maar ook steeds strakker worden. Uiteraard is het de taak van de toezichthouder om – waar nodig – guidance te geven over de manier waarop naar haar oordeel de wettelijke doelstellingen kunnen worden bereikt. De Pensioenfederatie vraagt zich echter af of de voortdurend verschuivende en gedetailleerde invulling die DNB nu in haar toezichtkaders geeft aan de geschiktheidstoetsing van sleutelfunctiehouders in lijn is met de (bedoeling van de) wet(gever), daar waar de wetgever een open norm voorschrijft en de verantwoordelijkheid voor de invulling van die open norm bij de pensioenfondsen legt. En of dit in het belang is van de pensioenfondsen en hun deelnemers. Voor een nadere toelichting hierop volgt nu eerst een korte uiteenzetting van het wettelijk kader. Daarna volgt de visie van de Pensioenfederatie.

Wettelijk kader geschiktheid Sleutelfunctiehouders

DNB toetst pensioenfonds *bestuurders* standaard op geschiktheid. De wetgever acht het pensioenfondsbestuur vervolgens in staat geschikte sleutelfunctiehouders te selecteren en benoemen. Op basis van de [pensioenwetgeving](#) is DNB dan ook niet bevoegd / heeft DNB niet de taak gekregen om sleutelfunctiehouders standaard te toetsen op geschiktheid. DNB is *we*/ bevoegd sleutelfunctiehouders op geschiktheid te toetsen indien zij daartoe aanleiding ziet.

De taakverdeling tussen pensioenfondsbestuur en DNB is onder andere het resultaat van een belangenafweging – kosten–batenganalyse van de wetgever. In de [Memorie van toelichting](#) is te lezen: *“Verplichte voorafgaande toetsing door DNB wordt niet noodzakelijk geacht. Dit is op grond van de richtlijn niet vereist en onwenselijk gegeven de kosten van het intensieve proces dat bestaat uit volledige toetsing vooraf op geschiktheid en betrouwbaarheid van alle personen die betrokken zijn bij het vervullen van een sleutelfunctie.”*

De wetgever maakt ook een onderscheid bij de inhoudelijke invulling van het begrip ‘geschikt’. Bij de [geschiktheid van sleutelfunctiehouders](#) (niet–medebeleidsbepalers) gaat het om beroepskwalificaties, beroepskennis en beroepservaring. Voor (mede)beleidsbepalers – waaronder pensioenfondsbestuurders – gelden [meer geschiktheidseisen](#). Bijvoorbeeld eisen die “een gezond en prudent bestuur van het fonds mogelijk (...) maken, met inachtneming van de samenstelling en het functioneren van het collectief.”

Overzicht toezichtkader DNB geschiktheid van sleutelfunctiehouders

DNB heeft de afgelopen 16 maanden de volgende uitingen gedaan ten aanzien van de geschiktheid(stoetsing) van kandidaat–sleutelfunctiehouders.

- Geschiktheidseisen Sleutelfunctiehouders

Op [18 december 2018](#) publiceerde DNB geschiktheidseisen die zij hanteert voor:

- [Risicobeheerfunctie](#)
- [Interne auditfunctie](#)
- [Actuariële Functie](#)

- Toetsing Geschiktheid van Sleutelfunctiehouders

In een [Q&A van 18 december 2018](#) geeft DNB aan wanneer zij sleutelfunctiehouders zal toetsen:

- Een nieuwe bestuurder die ook het sleutelfunctiehouderschap op zich neemt toetst DNB voor aanvang op geschiktheid.

- Een zittend bestuurder die tevens sleutelfunctiehouder wordt toetst DNB eveneens op geschiktheid wanneer het een functiewijziging betreft.
 - Overige personen die een sleutelfunctiehouderschap aannemen zal DNB alleen op geschiktheid toetsen als zij daartoe aanleiding ziet.
- *Aanmelding Sleutelfunctiehouders*
- Op [28 februari 2019](#) publiceert DNB twee stappen die pensioenfondsen moeten doorlopen voor aanmelding van kandidaat-sleutelfunctiehouders:
- Stap 1: DNB vraagt pensioenfondsen in gesprek te treden met DNB over de inrichting van de sleutelfuncties.
 - *“DNB vraagt pensioeninstellingen om eerst met hun toezichthouder te spreken over de inrichting van de sleutelfuncties voordat een kandidaat voor de sleutelfunctie bij DNB ter toetsing wordt gemeld. De geschiktheid van kandidaten wordt beoordeeld in de context van de gekozen inrichting. Daarom vindt DNB het van belang dat eerst het gesprek met de toezichthouder over de inrichting plaatsvindt. (...)”*
 - Stap 2: Pensioenfondsen moeten zorgen dat de kandidaat-sleutelfunctiehouders aan de geschiktheidseisen voldoen.
 - *“DNB vraagt fondsen om goed te bekijken of kandidaten nog aanvullende opleiding nodig hebben, gezien de geschiktheidseisen. Kandidaten die op voorhand aantoonbaar voldoen aan de gestelde geschiktheidseisen (...) kunnen makkelijker zonder gesprek door DNB op geschiktheid worden beoordeeld.”*
- *Beleidsregel Geschiktheid*
- Op 14 januari 2020 is de gewijzigde Beleidsregel Geschiktheid gepubliceerd in de [Staatscourant](#). Met ingang van 15 januari jl. moeten sleutelfunctiehouders en -vervullers voldoen aan de geschiktheidscriteria van de Beleidsregel. Deze criteria zijn uitgebreider en strikter dan de eerder door DNB gecommuniceerde criteria voor de geschiktheid van sleutelfunctiehouders en roept de vraag op wat de implicaties zijn voor de grotere fondsen (T3 en T4 fondsen), aangezien deze fondsen al op 1 september 2019 hun sleutelfunctiehouders bij DNB hebben aangemeld. De Pensioenfederatie maakte bezwaar tegen deze uitbreiding van de werkingssfeer. De onduidelijke toegevoegde waarde van toepassing van de geschiktheidseisen uit de Beleidsregel bovenop de geschiktheidseisen gepubliceerd door DNB op 18 december 2018 is de belangrijkste reden. DNB heeft het bezwaar van de Pensioenfederatie tegen uitbreiding van de

werkings sfeer naast zich neergelegd. In reactie op dit bezwaar schrijft DNB in haar feedbackstatement:

“DNB heeft sinds de implementatie van de IORP II richtlijn de bevoegdheid sleutelfunctiehouders en –vervullers te toetsen als daar aanleiding voor is en neemt daarbij de toetsingscriteria uit de Beleidsregel in acht. (...) DNB hanteert hierbij criteria om te bepalen of er bij de aanstelling van de sleutelfunctiehouder niet–zijnde bestuurder aanleiding is om te toetsen op geschiktheid. Naar verwachting zal het hier om een klein aantal gevallen gaan.”

Nieuwsberichten pensioenen van DNB op 23 januari jl.

Op 23 januari jl. plaatst DNB twee nieuwsberichten op Open Boek Toezicht, welke zij ook uitstuurt via haar Nieuwsbrief pensioenen.

In het eerste nieuwsbericht wijst DNB op de deadlines voor middelgrote en kleine fondsen voor de inrichting van de sleutelfuncties en het aanmelden van kandidaat–sleutelfunctiehouders.

“DNB heeft in de nieuwsbrief van 28 februari 2019 laten weten dat middelgrote en kleine (T2 en T1) pensioenfondsen tot 1 september 2020 de tijd krijgen om sleutelfunctiehouders bij DNB aan te melden.”

“De aanmelding van de sleutelfunctiehouders kan pas als DNB een positief oordeel heeft gegeven over de opzet van de sleutelfuncties.(...) Als de uiterste datum om de laatste en tevens finale opzet van de sleutelfuncties bij DNB in te sturen geldt 1 mei 2020.

Dit geeft de beoogde kandidaten voldoende tijd om zich voor te bereiden, bijvoorbeeld door aanvullende opleidingen te volgen (...).”

In het tweede nieuwsbericht geeft DNB aan dat het belangrijk is dat het toetsingsdossier voor de geschiktheidstoetsing van een kandidaat–sleutelfunctiehouder voldoende diepgaand, specifiek en expliciet is.

“Wanneer DNB sleutelfunctiehouders toetst op geschiktheid, dan gebeurt dit eerst op basis van het toetsingsdossier. Als het toetsingsdossier onvoldoende informatie bevat om een oordeel te kunnen vormen over de geschiktheid van de kandidaat, dan is een toetsingsgesprek noodzakelijk. Voor een efficiënt toetsingsproces is het daarom belangrijk dat het toetsingsdossier voldoende diepgaand, specifiek en expliciet is. Zo kan worden voorkomen dat een kandidaat op gesprek wordt uitgenodigd, terwijl hiertoe op grond van een kwalitatief goed toetsingsdossier niet zou zijn besloten.”

DNB geeft vervolgens aan welke informatie pensioenfondsen bij aanmelding van de kandidaat-sleutelfunctiehouder moeten aanleveren voor een diepgaand, specifiek en expliciet dossier, zoals het CV van de kandidaat, het functieprofiel, de motivatie van het fonds en een self-assessment. Een dergelijk uitgebreid dossier moet voor iedere kandidaat-sleutelfunctiehouder ingediend worden. Ook voor de niet-medebeleidsbepalers die – volgens de wetgever – niet standaard door DNB op geschiktheid getoetst hoeven te worden. Dit terwijl DNB in het feedbackstatement bij de wijziging van de Beleidsregel Geschiktheid aangeeft dat het opvragen van zoveel informatie disproportioneel kan zijn.

“DNB en AFM hebben ten behoeve van hun toetsing de bevoegdheid om verschillende documenten en informatie op te vragen. DNB en AFM kunnen zich echter vinden in de reactie dat het standaard opvragen van alle documenten (...) disproportioneel kan zijn.”

Visie Pensioenfederatie

De Pensioenfederatie valt na bestudering van het wettelijk kader, de Q&A's en de Nieuwsbrief pensioenen het volgende op:

1. Geschiktheidseisen: geen guidance, maar voorwaarden

Waar de geschiktheidseisen in de Q&A van 18 december 2018 kunnen worden opgevat als guidance/handvatten, is allengs duidelijk dat het inmiddels gaat om eisen. Reeds in de Nieuwsbrief van 28 februari 2019 sprak DNB over het 'aantoonbaar voldoen aan de geschiktheidseisen'. De lijst in de Nieuwsbrief pensioenen van DNB van 23 januari jl. waaruit een diepgaand, specifiek en expliciet dossier zou moeten bestaan, laat zien dat het aantoonbaar voldoen van kandidaat-sleutelfunctiehouders aan de geschiktheidseisen die DNB heeft opgesteld basisvereisten zijn bij de geschiktheidstoets van sleutelfunctiehouders. In de laatste Nieuwsbrief pensioenen geeft DNB aan dat kandidaat-sleutelfunctiehouders mogelijk nog aanvullende opleidingen moeten volgen om aan de eisen te voldoen. Dit is een van de redenen waarom DNB de aanmeldingstermijn heeft verlengd naar 1 september 2020 voor kleine en middelgrote pensioenfondsen.

2. Akkoord DNB op inrichting voorwaarde voor aanmelding sleutelfuncties

Ook de relatie tussen de inrichting van de sleutelfuncties en het aanmelden van de kandidaat-sleutelfunctiehouders lijkt te verschuiven. Op 29 februari 2019 vraagt DNB pensioenfondsen bij stap 1 met DNB in gesprek te treden, zodat DNB kandidaat-sleutelfunctiehouders proportioneel kan beoordelen mocht aanleiding zijn tot een toetsing op geschiktheid. Op 23 januari 2020 schrijft DNB in haar nieuwsbrief dat een positief oordeel van DNB op de

inrichting van de sleutelfuncties een voorwaarde is om kandidaat-sleutelfunctiehouders aan te mogen melden. De Pensioenfederatie merkt op dat de wetgever de verantwoordelijkheid van de inrichting expliciet bij de pensioenfondsen legt en dat nergens wordt gesteld dat DNB daar goedkeuring op hoeft te geven.

3. Toetsingsproces niet in lijn met de bedoeling van de wetgever

De Pensioenfederatie vraagt zich af wat DNB beweegt om dergelijk dwingende geschiktheidseisen voor te schrijven aan pensioenfondsen. De wetgever geeft, zoals eerder opgemerkt, een open norm en legt invulling/verantwoordelijkheid van die open norm primair bij pensioenfondsen. DNB heeft alle pensioenfondsbestuurders getoetst. Wat maakt nu dat DNB onvoldoende vertrouwen heeft in de capaciteit en kwaliteit van pensioenfondsbestuurders om sleutelfunctiehouders te selecteren en op geschiktheid te beoordelen? Wat maakt dat de geschiktheidseisen van DNB geen guidance meer zijn, maar eerder eisen als gevolg waarvan eigen inbreng door pensioenfondsen/maatwerk beperkt wordt?

Wat maakt dat DNB pensioenfondsen oproept tot het aanleveren van een diepgaand, specifiek en expliciet dossier bij aanmelding van kandidaat-sleutelfunctiehouders? Een dossier waarbij met uitgebreide documentatie en voorbeelden moet worden aangetoond dat de kandidaat-sleutelfunctiehouders voldoen aan de geschiktheidseisen van DNB. Een dossier dat zo omvangrijk is dat DNB voor kandidaat-sleutelfunctiehouders meer informatie vraagt dan voor het toetsen van een kandidaat-bestuurder. En dat zelfs voor kandidaten die – in lijn met de bedoeling van de wetgever – niet door DNB getoetst hoeven te worden.

DNB geeft aan zich aan de wet te houden en in lijn te handelen met de bedoeling van de wetgever en aldus kandidaat-sleutelfunctiehouders niet standaard te zullen toetsen. De uitingen van DNB impliceren echter dat DNB het begrip “toetsen op geschiktheid” eng definieert in de zin van ‘het in persoon op gesprek moeten komen van de kandidaat-sleutelfunctiehouder bij DNB’, aangezien voor iedere kandidaat sleutelfunctiehouder wel standaard een uitgebreid dossier ingediend moet worden.

DNB geeft in de Nieuwsbrief pensioenen aan dat: *“Als DNB de geschiktheid van de sleutelfunctiehouder beoordeelt en op basis van de aangeleverde informatie kan vaststellen dat de sleutelfunctiehouder aantoonbaar voldoet aan de voor de functie gestelde eisen, dan kan DNB daarover een positief besluit nemen zonder dat daarover een gesprek plaatsvindt.”* Met het aanleveren van een dossier bij aanmelding van de kandidaat

sleutelfunctiehouders kan volgens DNB met andere woorden “worden voorkomen dat een kandidaat op gesprek wordt uitgenodigd, terwijl hiertoe op grond van een kwalitatief goed toetsingsdossier niet zou zijn besloten”.

Bij een definitie van “een persoonlijk gesprek” bij het kwalificeren van ‘standaard toetsing’ waartoe wordt besloten na een bestudering van een diepgaand, specifiek en expliciet dossier zoals DNB omschrijft in haar nieuwsbrief zal het aantal toetsingen/persoonlijke gesprekken inderdaad beperkt zijn tot “enkele gevallen”. De definitie van “een persoonlijk gesprek” gaat evenwel voorbij aan de bedoeling van de wetgever: het is immers het samenstellen en aanleveren van het dossier / het aantoonbaar maken van het voldoen van de geschiktheidseisen waar het werk ligt en de kosten. Deze kosten liggen niet in het toetsingsgesprek in Amsterdam. De Pensioenfederatie constateert dat met de laatste nieuwsbrief pensioenen pensioenfondsen voor iedereen een uitgebreid dossier moeten indienen. Ook voor de niet-medebeleidsbepalers waarvoor geldt dat – in de bedoeling van de wet – deze niet op voorhand door DNB getoetst hoeven te worden, maar alleen als daartoe aanleiding is.

Daarnaast is de gewijzigde Beleidsregel Geschiktheid per 15 januari jl. van kracht, waarmee de toetsingscriteria strikter zijn geworden. De Pensioenfederatie vraagt zich af waarom voor de grotere pensioenfondsen (T3 en T4 fondsen) – welke reeds voor die tijd hun sleutelfunctiehouders hebben moeten aanmelden – hiermee een ander toetsingskader geldt dan voor de middelgrote en kleinere pensioenfondsen (T1 en T2 fondsen) die hun sleutelfunctiehouders nog aan moeten melden. De aanmeldingen van T1 en T2 fondsen moeten met de wijziging van de Beleidsregel Geschiktheid aan strengere eisen voldoen dan die van de T3 en T4 fondsen. Of worden de sleutelfunctiehouders van de T3 en T4 fondsen opnieuw getoetst aan de nieuwe criteria?