

2019

Interne Audit na invoering IORP II



Handtekening vrijgave:

A handwritten signature in black ink, enclosed within a rectangular box. The signature appears to be 'T.S. de Jong'.

T.S. de Jong
Solutional

Naam: Marouane Harsal

Studentnummer: 15073742

School: De Haagse Hogeschool

Opleiding: Finance & Control

Docentbegeleider: R. van Dongen

Plaats: Voorburg

Datum: 12 juni 2019

Bedrijf: Solutional

Bedrijfsbegeleider: T.S. de Jong

Voorwoord

Voor u ligt een scriptie met als onderwerp 'Interne audit van pensioenfondsen'. Deze scriptie is geschreven in opdracht van Solutional en hoort bij mijn afstudeertraject van de studie Finance & Control aan de Haagse Hogeschool. Het schrijven van deze scriptie heeft van 4 februari tot en met 31 mei geduurd.

Ik wil graag een aantal personen bedanken voor de ondersteuning bij het schrijven van deze scriptie en het onderzoek dat moest worden uitgevoerd. Vanuit school heb ik mevrouw Laabid toegewezen gekregen als afstudeerbegeleider. Helaas kon zij vanwege omstandigheden weinig of geen uitvoering geven aan deze rol. Medio mei heeft dhr. Van Dongen de begeleiding overgenomen. Ik wil meneer Van Dongen bedanken voor de zijn feedback en zijn coördinatie in het afstudeertraject. Ook wil ik dhr. de Jong bedanken voor zijn feedback en de begeleiding. Tot slot wil ik alle geïnterviewden bedanken voor de tijd die ze hebben vrijgemaakt.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Marouane Harsal,

Voorburg, 12 juni 2019

Samenvatting

IORP II is een richtlijn die kortgeleden door de Europese commissie is ingevoerd. Deze richtlijn is gericht op pensioenfondsen in Europa en heeft als verplichting de invoering van de drie sleutelfuncties: Actuarieel, risicobeheer en interne audit. Sommige pensioenfondsen kunnen of willen zelf niet voldoen aan de verplichtingen van IORP II omdat ze de kennis en ervaring niet hebben. Hiervoor zijn ze dan opzoek naar een derde partij die hen kan helpen te voldoen aan de verplichtingen van IORP II. Solutional wil deze pensioenfondsen helpen te voldoen aan de interne audit-verplichtingen van IORP II alleen weet Solutional niet wat de wensen en eisen zijn van de toezichthouder en pensioenfondsen. Om ze te kunnen helpen moet Solutional weten welke pensioenfondsen geholpen kunnen worden en hoe het zich moet opstellen tegenover pensioenfondsen gegeven deze ontwikkeling.

In dit onderzoek staat de volgende onderzoeksvraag centraal: *“Op welke wijze kan Solutional pensioenfondsen benaderen voor de opzet en inrichting van de interne audit, rekening houdend met de wettelijke eisen van IORP II?”*

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden wordt in dit onderzoek als eerst aandacht besteed aan het theoretisch kader. Het theoretisch kader bestaat uit twee delen. In het eerste deel wordt uitgelegd wat IORP II is en wat voor verplichten erin staan. In het tweede gedeelte komt het door DNB op aangestuurde Three Lines of Defence model aan bod.

De Europese IORP II richtlijn is opgesteld om meer grip te krijgen op de pensioensector in Europa na de hypotheekcrisis van 2008. In Nederland is de richtlijn uitgewerkt in de pensioenwet. DNB is in Nederland, als toezichthouder voor de pensioenfondsen ook verantwoordelijk voor het toezicht op de naleving van deze wet. In de richtlijn worden alleen doelstellingen gegeven. De Europese lidstaten mogen zelf beslissen hoe deze worden bereikt. Er zijn drie verplichte sleutelfuncties, namelijk: een risicobeheerfunctie, een interne auditfunctie en in een actuariële functie. Om de sleutelfuncties uit te voeren moeten personen met de juiste kennis wordt aangewezen. DNB is de toezichthouder en toetst of deze aangewezen personen wel betrouwbaar zijn en de juiste kennis bezitten. Naast de verplichte sleutelfuncties dient een pensioenfonds ook een doeltreffend governancestelsel te implementeren. Het governancestelsel waar de Europese commissie met IORP II op aanstuurt is het Three Lines of Defence model.

Het Three Lines of Defence model zorgt voor intern toezicht op de risico's binnen een organisatie. Het model bestaat uit drie lijnen van *verweer*. De eerste lijn van het Three Lines of Defence model bestaat uit de operationele managers. De actuariële functie en risicobeheer functie zijn beide functies die toezicht hebben op risico's. Deze twee functies vervullen de tweede lijn van het model. De derde lijn bestaat uit de interne audit en houdt toezicht op de eerste twee lijnen zodat er meer controle is over de effectiviteit van de beheersing van de risico's. Doordat de onafhankelijkheid bij het gebruik van dit model zo is ingericht dat er geen belangenverstrengelingen kunnen plaatsvinden is dit model geschikt voor de interne audit van pensioenfondsen.

Na het theoretisch kader wordt aandacht besteed aan de wensen en eisen omtrent de interne audit van de pensioenfondsen en de toezichthouder. De wensen en eisen van de pensioenfondsen worden onderzocht aan de hand van vijf interviews met werknemers van pensioenfondsen. Na het analyseren van de wensen en eisen van de toezichthouder en pensioenfondsen worden de verschillen beschreven.

DNB geeft aan dat de mate van kennis in verhouding moet staan tot de omvang, aard, schaal en complexiteit van de werkzaamheden die door de sleutelfunctiehouder worden verricht. Verder geeft DNB aan dat de interne auditfunctie uitbesteden veelal niet mogelijk is omdat de houder van de IA alle relevante risico's en beheersmaatregelen voor de pensioenuitvoerder integraal moet overzien,

en het bestuur hierover op totaalniveau moet kunnen informeren. Bedrijfstakpensioenfondsen besteden vaak alles behalve de bestuurlijke functies uit. Ondernemingspensioenfondsen hebben vaak een werkgever die deze werkzaamheden voor hen verrichten. Met behulp van het belegd vermogen van een pensioenfonds is het mogelijk geweest om te schatten hoeveel mankracht de interne audit van een pensioenfonds nodig heeft. De wensen en eisen van de geïnterviewde pensioenfondsen verschillen weinig met de wensen en eisen van DNB. De regeldruk maakt het moeilijk voor pensioenfondsen om zelf de interne audit op orde te hebben.

Als laatste wordt door middel van gesprekken te houden met werknemers van Solutional onderzocht of Solutional de interne audit van pensioenfondsen kan uitvoeren.

Solutional heeft de mogelijkheid om zich aan te bieden voor het houderschap van de interne auditfunctie en de vervullersrol van de interne auditfunctie. Solutional heeft tien werknemers die in aanmerking komen voor de vervullersrol en vijf werknemers die in aanmerking komen voor het houderschap van de interne auditfunctie. Op basis van het verrichte onderzoek kan worden geconcludeerd dat pensioenfondsen die niet beschikken over de kennis en ervaring om de IA uit te voeren opzoek gaan naar een derde partij die dat wel voor hen kan doen. DNB geeft aan dat de mate van kennis bij de uitvoering van de IA in verhouding moet staan tot de omvang, aard, schaal en complexiteit. Solutional kan het belegd vermogen van een pensioenfonds gebruiken als indicator om te zien hoeveel mankracht de IA van een pensioenfonds nodig heeft. Voor de inrichting van de IA kan Solutional de uitgangspunten van het Three Lines of Defence model aanhouden omdat het gebruik van dit model door DNB wordt gestimuleerd. DNB geeft aan dat het uitbesteden van het houderschap van de sleutelfunctie van de IA mogelijk is maar dat het slecht op een aantal uitgangspunten aansluit. Hierdoor verwacht DNB dat dit niet gebeurt. Solutional kan zich wel nog steeds aanbieden voor het houderschap de IA sleutelfunctie omdat je mag afwijken van de eisen en wensen van DNB. De motivatie moet dan wel goed zijn. Solutional heeft de benodigde kennis en ervaring en kan zich dus aanbieden voor de vervullersrol en het houderschap van de IA sleutelfunctie. Als er afwijkingen zijn moet er wel een goede motivatie achter zitten.

Op basis van de conclusies worden aanbevelingen gedaan aan Solutional. Solutional moet bij het benaderen van de pensioenfondsen rekening houden met de soort pensioenfonds, de inrichting van de IA, de soort uitbesteding en de proportionaliteit.

Solutional moet zich als eerst richten op BPF'en. Om frictie met de toezichthouder te vermijden moet Solutional zo veel mogelijk gebruik maken van het Three Lines of Defence model. Hierbij moet Solutional onafhankelijk van de eerste twee lijnen en objectief zijn. Daarnaast moet Solutional rapporteren naar de eerste en tweede lijn. Als Solutional afwijkt moet er een logische en duidelijke motivatie zijn om frictie met de toezichthouder te vermijden. Verder moet Solutional zich aanbieden als vervuller van interne auditfunctie omdat Solutional de kennis en ervaring heeft om interne audits uit te voeren en het houderschap van de sleutelfunctie snel kan leiden tot frictie met de toezichthouder. Als Solutional kiest voor het houderschap dan moet de motivatie ook logisch en duidelijk zijn. Tot slot moet Solutional haar diensten aanbieden aan pensioenfondsen met elke grootte.

Solutional moet regelmatig de updates van DNB in de gaten houden omdat DNB tot nu toe geen concrete verplichtingen heeft opgesteld. De verwachting is dat deze later wel komen.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	3
1. Inleiding en probleemstelling	7
1.1. Aanleiding	7
1.2. Organisatiebeschrijving	7
1.3. Probleemstelling en deelvragen	9
1.4. Doelstelling en doelgroep	9
1.5. Inkadering	9
1.5.1. Relevantie	10
1.5.2. Methodologie	10
1.6. Indeling	10
2. Theoretisch kader	12
2.1. Inleiding	12
2.2. IORP II	12
2.3. Wat is IA en wat zijn de gevolgen voor de IA van pensioenfondsen?	19
2.4. Het Three Lines of Defence model	21
2.5. Hoe past het Three Lines of Defence model bij pensioenfondsen?	24
2.6. Samenvatting	25
3. De resultaten van het onderzoek	26
3.1. Inleiding	26
3.2. De toezichthouder	26
3.3. Pensioenfondsen	33
3.4. De verschillen	38
3.5. Samenvatting	39
4. Solutional	41
4.1. Inleiding	41
4.2. De expertise van Solutional	41
4.3. De mening van Solutional	41
4.4. Samenvatting	41
5. Conclusies en aanbevelingen	42
5.1. Inleiding	42
5.2. Deelconclusies hoofdstuk 2,3 en 4	42
5.3. Algehele conclusie	44
5.4. Opmerkingen naar aanleiding van het onderzoek	44
6. Aanbevelingen aan Solutional	45

Nawoord.....	1
Taakreflectie.....	1
Zelfreflectie.....	2
Overall-reflectie.....	3
Literatuurlijst.....	5
Bijlage.....	7
1. Begrippenlijst.....	7
2. Vragenlijst.....	8
3. Ervaringsgebieden IA IORP II.....	19
4. Notities T.S. de Jong.....	21

1. Inleiding en probleemstelling

In dit hoofdstuk wordt de achtergrond van dit onderzoek uiteengezet. In paragraaf 1 wordt de aanleiding beschreven, in paragraaf 2 wordt de organisatie waarvoor het onderzoek wordt gedaan beschreven, in paragraaf 3 komen de probleemstelling en deelvragen aan bod, in paragraaf 4 wordt de doelstelling en doelgroep toegelicht, in paragraaf 5 wordt beschreven hoe dit onderzoek is ingekaderd, vervolgens wordt de indeling en onderzoeksmethode van dit onderzoek beschreven en tot slot wordt een begrippenlijst gegeven.

1.1. Aanleiding

Pensioenfondsen moeten na de invoering van de Occupational retirement provisions directive II richtlijn (hierna IORP II), sleutelfunctiehouders benoemen binnen het bestuur voor drie gebieden: Interne audit (hierna IA), risicobeheer en actuariel. Deze drie sleutelfunctiehouders moeten het bestuur van het pensioenfonds ondersteunen. Dit wordt door pensioenfondsen gezien als toename van regeldruk en daarmee een toename van kosten. Pensioenfondsen zien daarnaast geen toegevoegde waarde in de verplichtingen van IORP II.

Sommige pensioenfondsen kunnen of willen zelf niet voldoen aan de verplichtingen van IORP II omdat zij de kennis en ervaring niet hebben. Ook vinden pensioenfondsen de verplichtingen een grote last die zij graag willen overdragen aan een andere partij. Zij zijn dan op zoek naar een derde partij die hen wil helpen te voldoen aan de verplichtingen.

Solutional wil pensioenfondsen helpen om aan de regels voor de IA van IORP II te voldoen maar weet niet wat de wensen en eisen van pensioenfondsen en toezichthouder zijn. Zonder kennis over de wensen en eisen van de toezichthouder kan Solutional niet helpen om aan deze regels te voldoen omdat de toezichthouder de gemaakte keuzes rondom de inrichting van de IA kan afwijzen. Om de pensioenfondsen te kunnen helpen moet Solutional weten welke pensioenfondsen geholpen kunnen worden, hoe het zich moet opstellen tegenover pensioenfondsen gegeven deze ontwikkeling en wat voor rol het moet aannemen voor pensioenfondsen. Zonder kennis over de wensen en eisen van de pensioenfondsen kunnen er onenigheden over de inrichting van de IA ontstaan over de keuzes die Solutional voor hen maakt. Dit zou schadelijk voor de reputatie van Solutional kunnen zijn en ertoe kunnen leiden dat pensioenfondsen bij andere organisatie om hulp vragen voor de vervulling van de IA.

Om dit probleem te verhelpen moet Solutional eerst weten wat de toezichthouder en de pensioenfondsen verwachten van de IA gegeven de ontwikkelingen van IORP II.

1.2. Organisatiebeschrijving

Solutional Financial Reporting B.V. houdt zich vooral bezig met het opstellen van jaarverslagen voor beleggingsinstellingen. De medewerkers hebben veel kennis van en ervaring met verslaggevingsregels van verschillende lidstaten. Naast het opstellen van jaarverslagen voor beleggingsinstellingen houdt Solutional zich bezig met advisering op het gebied van risicomanagement, procesverloop en de uitvoering van IA van diverse bedrijven in diverse bedrijfstakken.

De visie van Solutional is 'Value through Expertise'. De missie van Solutional is 'We help the asset management industry to be in control and report to their stakeholder'. Solutional bepaalt met behulp van de missie en visie de doelstellingen. De doelstellingen van Solutional zijn de volgende:

- de geografische spreiding van de activiteiten vergroten;
- de productiediversificatie vergroten;

- de naamsbekendheid vergroten.

Deze doelstellingen zijn alle drie gebaseerd op groei.

Missie:

“We help the asset management industry to be in control and report to their stakeholders”

Solutional ziet de ontwikkelde kennis, ruime theoretische bagage en werkervaring van haar werknemers als belangrijkste asset en zodoende als hét middel om haar missie te behalen. Binnen de strategische doelstelling staan deze werknemers dan ook centraal. Het realiseren van de strategie is gebaseerd op de volgende punten.

- Personeel;
- Kenniscentrum;
- Continuïteit;
- Onafhankelijkheid en objectiviteit;
- Innovatie en marktontwikkeling.

Het handboek van kwaliteit dat in alle werkzaamheden van Solutional tot uitdrukking komt vertelt dat toegevoegde waarde wordt geleverd op basis van de expertise van Solutional.



Figuur 1 Missie en visie Solutional

Visie:

“Value through Expertise”

Deze tagline van Solutional geeft de visie van Solutional op haar eigen rol weer. De toegevoegde waarde van Solutional voor haar cliënten ligt met name in het inbrengen van gespecialiseerde theoretische bagage en praktische ervaring, het versterken van de onafhankelijke positie ten opzichte van de accountant door de hiaten in de kennis van de cliënt op te vullen en een adviserende respectievelijke actieve rol te spelen zonder de beperkingen opgelegd vanuit de onafhankelijkheidseisen voor de accountant belast met de controle.

Realisatie doelen

De visie van Solutional is een lange-termijn-visie. De organisatie is een snelgroeiende organisatie. Hierdoor is het nodig om veel in het personeel te investeren. Solutional deelt de visie met het personeel. Het personeel wordt gestimuleerd om een vervolgopleiding te doen na hun studie en zich zo te blijven ontwikkelen. De medewerkers die zijn gevraagd wat zij vinden van de realisatie van de doelstellingen van Solutional zijn allen als stagiair begonnen. Deze personeelsleden zijn na hun meeloop- en afstudeerstage een deeltijd vervolgopleiding gestart terwijl ze tegelijkertijd werkzaam zijn bij Solutional. Zo verzamelt Solutional personeel met veel relevante kennis. Solutional wil daarnaast vanuit haar visie de expertise inzetten om de doelstellingen van productdiversificatie in het aanbod naar klanten te realiseren. Op deze manier wordt de visie en missie nagestreefd.

1.3. Probleemstelling en deelvragen

Sommige pensioenfondsen kunnen of willen zelf niet voldoen aan de verplichte werkzaamheden die voortkomen uit IORP II omdat zij de expertise niet hebben. Daarnaast vinden deze pensioenfondsen de verplichtingen een grote last die zij graag willen uitbesteden aan een andere partij. Zij zijn dan op zoek naar een derde partij die hen wil helpen te voldoen aan de verplichtingen.

Solutional wil weten of het deze pensioenfondsen de nodige expertise kan aanbieden. Solutional wil pensioenfondsen helpen om aan de regels voor de IA van IORP II te voldoen maar wil zich nader oriënteren op de wensen en eisen van pensioenfondsen en toezichthouder die naar voren komen uit de regelgeving. Daarnaast is Solutional nog onvoldoende bekend met de ins en outs van de regelgeving om te bepalen of het de expertise van de interne audit kan aanbieden om te voldoen aan de richtlijn. Om ze te kunnen helpen moet Solutional weten welke pensioenfondsen geholpen kunnen worden, hoe het zich moet opstellen tegenover pensioenfondsen gegeven deze ontwikkeling en wat voor rol het moet aannemen voor pensioenfondsen. Het doel van dit onderzoek is om te komen tot aanbeveling naar aanleiding van probleemstelling.

Om het onderzoek te kunnen verrichten is de onderzoeksvraag als volgt geformuleerd:

“Op welke wijze kan Solutional pensioenfondsen benaderen voor de opzet en inrichting van de interne audit, rekening houdend met de wettelijke eisen van IORP II?”

Deze onderzoeksvraag wordt beantwoord met behulp van de volgende deelvragen:

1. Wat is IORP II en wat zijn de wettelijke verplichtingen uit IORP II ten aanzien van de inrichting van de interne auditfunctie voor pensioenfondsen?
2. Is het Three Lines of Defence model geschikt voor de interne audit van pensioenfondsen?
3. Welke wensen en eisen hebben pensioenfondsen en de toezichthouder bij de opzet van de interne auditfunctie van pensioenfondsen gezien IORP II?
4. In hoeverre verschillen de wensen en eisen van de toezichthouder en pensioenfondsen?
5. Kan Solutional pensioenfondsen benaderen voor de inzet van expertise voor de interne audit, rekening houdend met regelgeving en verwachtingen van de toezichthouder en pensioenfondsen?

1.4. Doelstelling en doelgroep

Het doel van dit onderzoek is het vinden van de juiste keuzes omtrent het mogelijk opzetten van de IA van pensioenfondsen voor Solutional. Dit doel wordt behaald door middel van aanbevelingen aan Solutional. In deze aanbevelingen staat hoe Solutional zich moet opstellen tegenover pensioenfondsen voor wat betreft het opzetten van de IA wat aan de regelgeving van de toezichthouder en pensioenfondsen voldoet. Het management van Solutional is de primaire doelgroep van dit onderzoek.

1.5. Inkadering

Het onderzoek wordt verricht door middel van literatuurstudie en veldonderzoek bij vijf pensioenfondsen die het effect van IORP II inmiddels hebben ervaren. Omdat Solutional zich voor een groot deel op pensioenfondsen in Nederland richt, komen deze pensioenfondsen dan ook vanzelfsprekend uit Nederland.

1.5.1. Relevantie

Recentelijk is de IORP II richtlijn ingegaan en moeten pensioenfondsen in Europa hun interne organisatie hierop aanpassen. De IA is een groot onderdeel van IORP II en speelt een centrale rol in de interne controle van pensioenfondsen.

De wensen en eisen van de IA van de toezichthouder en pensioenfondsen is interessant om te onderzoeken omdat deze kunnen verschillen. Beide hebben hun eigen inzicht op de manier hoe de IA moet worden opgezet. Met behulp van dit onderzoek wordt een nieuw licht geworpen op de manier waarop de IA van pensioenfondsen kan worden opgezet terwijl de toezichthouder en pensioenfondsen tevreden worden gesteld.

1.5.2. Methodologie

Om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden worden verschillende onderzoeksmethoden gebruikt.

Eerst wordt gezocht naar wat is beschreven over de wettelijke verplichtingen van de IORP-II. Dit wordt gedaan door middel van een literatuuronderzoek omdat de wettelijke verplichtingen zijn gepubliceerd op de site van de Europese commissie.

Hierna wordt gezocht naar de werking van het Three Lines of Defence model en hoe dit model toegepast kan worden bij pensioenfondsen. Dit is een theoretische vraag en wordt eveneens door middel van literatuuronderzoek beantwoord. Informatie over het Three Lines of Defence model kan worden gezocht door te zoeken naar publicaties die uitleg geven over de toepassing van het model.

Daarna wordt, ook door middel van literatuurstudie, onderzocht hoe de toezichthouder kijkt naar de inrichting van de IA van pensioenfondsen gegeven de ontwikkelingen van IORP II. De toezichthouder heeft verschillende bronnen op het internet gepubliceerd om hun wensen en eisen duidelijk te maken.

Vervolgens wordt onderzocht wat de wensen en eisen van pensioenfondsen zijn bij de opzet van de IA-functie. Dit wordt onderzocht met behulp van het interviewen van werknemers van pensioenfondsen die nauw betrokken zijn bij het invoeren van IORP II. De mening en het inzicht van deze werknemers geven duidelijk weer wat de wensen en eisen van pensioenfondsen zijn.

In hoofdstuk vijf worden beschreven hoe Solutional pensioenfondsen kan benaderen en daar haar expertise kan gebruiken. Hierin wordt de laatste deelvraag beantwoord door middel van gesprekken met Solutional. De gesprekken met Solutional geven weer wat de mening van Solutional is en wat voor kennis ze in bezit hebben.

Als laatste wordt met gebruik van de antwoorden op de voorgaande deelvragen een conclusie en beantwoording van de onderzoeksvraag geformuleerd. Door het beantwoorden van de onderzoeksvraag worden aanbevelingen gegeven over de benadering van pensioenfondsen aan Solutional.

1.6. Indeling

Dit onderzoek begint met een inleiding. Deze inleiding bestaat onder andere uit een organisatiebeschrijving en de aanleiding voor het doen van dit onderzoek. In de organisatiebeschrijving zijn de belangrijkste aspecten van Solutional beschreven zodat de lezer een helder idee krijgt van de organisatie.

In hoofdstuk twee wordt het theoretische kader van dit onderzoek toegelicht. In paragraaf twee van het theoretische kader wordt de inhoud, het doel en de gevolgen van IORP II beschreven. Paragraaf

drie van het theoretische kader bestaat uit een toelichting van het Three Lines of Defence model en hoe het model past bij pensioenfondsen.

In hoofdstuk drie, paragraaf twee en drie wordt toegelicht wat de wensen en eisen zijn van pensioenfondsen en de toezichthouder. In paragraaf vier worden de verschillen tussen de wensen en eisen van de toezichthouder en pensioenfondsen toegelicht.

In hoofdstuk vier wordt beschreven of Solutional pensioenfondsen kan benaderen voor de opzet van de IA terwijl er rekening wordt gehouden met de wensen en eisen van de toezichthouder en pensioenfondsen.

In hoofdstuk vijf worden conclusies van de voorgaande hoofdstukken, en opmerking over het onderzoek gegeven.

Tot slot worden in hoofdstuk zes aanbevelingen aan Solutional gegeven.

2. Theoretisch kader

2.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het theoretische gedeelte van het onderzoek. Het beschrijft IORP II en hoe de toezichthouder IORP II beschouwt. In het eerste gedeelte wordt uiteengezet wat IORP II is en wat het doel hiervan is. Hierna wordt beschreven wat voor verplichtingen IORP II bevat, daarna wordt ingezoomd op de verplichtingen die betrekking hebben op de IA van pensioenfondsen. Vervolgens wordt uitgelegd wat IA is en wat de gevolgen van de verplichtingen van IORP II zijn voor de IA van pensioenfondsen. In het tweede gedeelte wordt ingegaan op het Three Lines of Defence model. Hierbij wordt gekeken hoe het Three Lines of Defence model kan worden toegepast bij pensioenfondsen. Eerst wordt uiteengezet wat het Three Lines of Defence model precies is. Daarna wordt gekeken hoe een pensioenfonds het model kan toepassen.

2.2. IORP II

Zoals aangegeven in de inleiding wordt in het eerste gedeelte van dit hoofdstuk IORP II centraal staan. Eerst wordt uiteengezet welke pensioenfondsen zich aan de richtlijn moeten houden, wat IORP II is en wat het doel hiervan is. Hierna wordt beschreven wat voor verplichtingen in IORP II staan die betrekking hebben op de IA van pensioenfondsen. Tot slot wordt toegelicht wat de gevolgen van deze verplichtingen zijn voor pensioenfondsen.

Voor wie geldt IORP II?

Zoals de naam van de richtlijn aangeeft geldt de richtlijn alleen voor IORP's oftewel: Institutions for Occupational Retirement Provisions. Vertaald naar het Nederlands is dit: Instellingen voor bedrijfspensioenvoorzieningen. De pensioenfondsen in Nederland vallen hier allemaal onder. Er is daarnaast onderscheid te maken tussen bedrijfstakpensioenfondsen (hierna BPF) en beroepspensioenfondsen (hierna BRF). Naast IORP's moeten ondernemingspensioenfondsen (hierna OPF) en premiepensioeninstellingen (hierna PPI) zich aan IORP II houden. Een OPF is een pensioenuitvoerder voor een specifieke onderneming. Een PPI is een pensioenuitvoerder waar een werkgever zijn pensioenregeling kan onderbrengen. Het verschil met een IORP is dat de hoogte van het uiteindelijke pensioen niet vaststaat.

Wat is IORP II?

De Europese regelgeving voor pensioeninstellingen werd gegeven in de richtlijn IORP (Institutions for Occupational Retirement Provisions) 2003/41/EG die sinds 2003 in werking is getreden. Omdat IORP 2003/41/EG een richtlijn is zullen EU-landen zelf de wetgeving vaststellen om het doel van de richtlijn te bereiken. In de richtlijn staan alleen doelstellingen. Hoe een lidstaat aan deze doelstellingen moet voldoen, staat niet in de richtlijn. In Europees verband vastgestelde richtlijnen worden op nationaal niveau verwerkt in wetgeving. De lidstaten krijgen daarmee de bevoegdheid de vorm en middelen te kiezen (<https://europa.eu/>, 2019). In de IORP 2003/41/EG-richtlijn is een aantal algemene vereisten gegeven. De vereisten hebben betrekking op de financiering, de solvabiliteit, beleggingsactiviteiten, algemene administratie en governance van pensioenfondsen. Deze zaken komen ook voor in het jaarverslag waarin wordt vergeleken met geadviseerde normen rondom deze zaken. In de richtlijn worden pensioeninstellingen verplicht om te voldoen aan deze vereisten. Deze algemene vereisten zijn voornamelijk gericht op informatievoorziening en laten de lidstaten de aanvullende vereisten bepalen. (Borsjé & van Meerten, 2014) geven in hun onderzoek aan dat dit zorgt voor een minimale harmonisatie van pensioentiteiten in de EU. In Nederland is de IORP 2003/41/EG-richtlijn doorgevoerd in de Wet op het Financieel Toezicht en de Pensioenwet.

Volgens de IORP 2003/41/EG-richtlijn valt in de Europese pensioenmarkt een onderscheid te maken tussen IORP's en commerciële pensioenverzekeraars die een onderneming zijn. Dit verschil

wordt gemaakt door het volledig zelfstandig opereren van de pensioenverzekeraar. Zodra een pensioenverzekeraar volledig zelfstandig opereert heeft het geen direct toezicht van de toezichthouder.

In het onderzoek van (Borsjé & van Meerten, 2014) staat: *‘Vanuit economisch perspectief zijn de IORP’s als aanbieder in de Europese pensioenmarkt wel een directe concurrent van de (veelal) commerciële pensioenverzekeraars. Indien zij niet direct onder overheidstoezicht staan maar opereren op basis van een zekere zelfstandigheid zijn IORP’s naar oordeel van het Hof van Justitie vanuit Europees mededingingsrechtelijk perspectief wel degelijk te beschouwen als ‘onderneming’, net als een commerciële verzekeraar’* (Borsjé & van Meerten, 2014)

Het ontbreken van een gewenst effect zorgde voor een herziening van de IORP 2003/41/EG-richtlijn. De herziene richtlijn werd IORP II 2016/2341(hierna IORP II) genoemd. De IORP II-richtlijn heeft een aantal doelstellingen. De belangrijkste doelstellingen zijn:

- (1) *“Richtlijn 2003/41/EG van het Europees Parlement en de Raad (3) is herhaaldelijk en ingrijpend gewijzigd (4). Aangezien nieuwe wijzigingen nodig zijn, dient ter wille van de duidelijkheid tot herschikking van die richtlijn te worden overgegaan.*
- (2) *Op de interne markt moeten instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening (IBPV's) de mogelijkheid hebben om in andere lidstaten op te treden en daarbij deelnemers aan en pensioengerechtigden van bedrijfspensioenregelingen een hoog niveau van bescherming en veiligheid te bieden.*
- (3) *Deze richtlijn beoogt minimale harmonisatie en mag de lidstaten daarom niet beletten verdere voorschriften ter bescherming van deelnemers en pensioengerechtigden van bedrijfspensioenregelingen in te voeren, mits deze voorschriften in overeenstemming zijn met de Unierechtelijke verplichtingen van de lidstaten. Deze richtlijn is niet van toepassing op kwesties in verband met nationaal sociaal, arbeids-, belasting- of contractenrecht of de toereikendheid van de pensioenvoorziening in de lidstaten.*
- (4) *Teneinde de mobiliteit van werknemers tussen de lidstaten verder te vergemakkelijken, beoogt deze richtlijn goede governance, informatieverstrekking aan deelnemers en een transparante en veilige bedrijfspensioenvoorziening te garanderen.”* (Europese Commissie, 2014)

Uiteindelijk is het de bedoeling dat de IORP II-richtlijn past in de evolutie van het meer grip krijgen op de financiële markten na de hypotheekcrisis van 2008. De Europese pensioensector heeft natuurlijk veel invloed op de Europese economie.

Waarom is de richtlijn vernieuwd?

De Europese commissie ziet een groot belang van de IORP's in een aantal EU-landen. In de impact assessment van de Europese Commissie wordt aangegeven er dat ruim 125.000 IORP's in de EU werkzaam zijn. Deze IORP's beheren samen een vermogen van ongeveer 2,5 biljoen euro van ongeveer 75 miljoen Europeanen. Dit is 20% van het aantal werkende Europeanen (Europese Commissie, 2014).

	Number	Assets (€ millions)		Number	Assets (€ millions)		Number	Assets (€ millions)
BE	226	15,910	IT	352	69,050	PT	197	12,650
BG	1	na	CY	1.651	na	RO	11	110
DK	26	7,060	LV	7	170	SI	9	1,835
DE	181	138,570	LU	19	970	SK	5	1,180
IE	68.500	70,000	HU	1	na	FI	56	4,120
EL	9	60	NL	514	774,060	SE	86	30,900
ES	363	31,690	AT	17	14,760	UK	50.880	1,319,930
FR	1	na	PL	5	360	Total	125,129	2,492,485

Figuur 2 Europese Commissie, 2014: Aantal IORP's en het vermogen (Borsjé & van Meerten, 2014)

Al lang heeft de toenemende vergrijzing van de bevolking in Europa de aandacht. Het pensioenstelsel kan niet meer los worden gezien van de stabiliteit van het Europese financiële stelsel. Een houdbaar en sterk pensioenstelsel is daarom van groot belang. Sinds de laatste economische crisis is in Europa een versterking van een Europees financieel toezicht binnen de Europese Unie te zien. Zo wordt op dit moment in Europa een bankenunie, verdrag voor stabiliteit en coördinatie en governance in de eurozone ontwikkeld. Na deze versterkingen van Europees financieel toezicht binnen de Europese Unie wordt ook de Europese regelgeving voor pensioeninstellingen herzien. De Europese regelgeving voor pensioeninstellingen werd gegeven in de richtlijn IORP 2003/41/EG die sinds 2003 in werking is getreden.

Een andere reden om een verbeterde richtlijn voor pensioenverzekeraars te implementeren was het mogelijk maken van grensoverschrijdende pensioendiensten. Dit zou een efficiënte oplossing zijn voor deelnemers en ondernemingen in andere EU-lidstaten. De IORP 2003/43/EG-richtlijn heeft echter niet geleid tot de gewenste resultaten. Het aantal grensoverschrijdend werkende IORP's werd niet veel groter en de marktwerking tussen de commerciële pensioenverzekeraars en Europese IORPS verbeterde niet.

Wat voor verplichtingen staan in IORP II?

In de Directive van IORP II worden alle verplichtingen gegeven. De inhoud en verdeling van de richtlijn wordt weergegeven in figuur 3. Daarna wordt een aantal algemene en relevante artikelen toegelicht

INHOUD EN VERDELING VAN DE IORP II-RICHTLIJN
TITEL I ALGEMENE BEPALINGEN
Artikel 1 tot en met 12
TITEL II KWANTITATIEVE VEREISTEN
Artikel 13 tot en met 19
TITEL III VOORWAARDEN VOOR DE BEDRIJFSUITOEFENING
HOOFDSTUK 1 Governancesysteem
Afdeling 1 Algemene bepalingen
Artikel 20 tot en met 23
Afdeling 2 Sleutelfuncties
Artikel 24 tot en met 27
Afdeling 3 Documenten betreffende de governance
Artikel 28 tot en met 30
HOOFDSTUK 2 Uitbesteding en beleggingsbeheer
Artikel 31 en 32
HOOFDSTUK 3 Bewaarder
Artikel 33 tot en met 35
TITEL IV AAN TOEKOMSTIGE DEELNEMERS, DEELNEMERS EN PENSIOENGERECHTIGDEN TE VERSTREKKEN INFORMATIE
HOOFDSTUK 1 Algemene bepalingen
Artikel 36 en 37
HOOFDSTUK 2 Pensioenoverzicht en aanvullende informatie
Artikel 38 tot en met 40
HOOFDSTUK 3 Andere te verstrekken informatie en documenten
Artikel 41 tot en met 44
TITEL V PRUDENTIEEL TOEZICHT
HOOFDSTUK 1 Algemene regels betreffende het prudentieel toezicht
Artikel 45 tot en met 51
HOOFDSTUK 2 Beroepsgeheim en informatie-uitwisseling
Artikel 52 tot en met 59
TITEL VI SLOTBEPALINGEN
Artikel 60 tot en met 67

Figuur 3 Inhoud en verdeling van de IORP II-richtlijn (Europese Commissie, 2014)

In artikel 1 tot en met 5 van IORP II 2016/2341 worden toepassingsgebieden van de richtlijn toegelicht. Zo is op grond van artikel 2:2 en artikel 3 de richtlijn niet van toepassing op instellingen die sociale zekerheidsregelingen beheren en op basis van een omslagstelsel werken. Hieronder valt de Algemene Ouderdomswet. De Algemene Ouderdomswet is het basispensioen van de Rijksoverheid. Iedereen die in Nederland heeft gewerkt of gewoond komt in aanmerking voor een AOW-pensioen. Omdat het AOW-pensioen op basis van een omslagstelsel werkt en dit een sociale zekerheidsregeling betreft hoeft de rijksoverheid de richtlijn op dit gebied niet toe te passen.

Op grond van artikel 7 moeten lidstaten de instellingen voor beroepspensioenvoorzieningen verplichten hun werkzaamheden te beperken tot activiteiten in verband met pensioenuitkeringen of zaken die daarmee verband houden. In artikel 8 wordt aangegeven dat er een juridische scheiding moet zijn tussen bijdragende ondernemingen en instellingen voor beroepspensioenvoorzieningen. Zo is het mogelijk het belang van deelnemers en pensioengerechtigden te beschermen in geval van faillissementen. In artikel 9 wordt aangegeven dat instellingen voor beroepspensioenvoorzieningen moeten worden ingeschreven in het European Insurance and Occupational Pensions Authority (hierna EIOPA) register zodra ze een vergunning hebben gekregen van bevoegde autoriteit. Artikel 10:1 geeft aan dat de lidstaten ervoor moeten zorgen dat een instelling voor beroepspensioenvoorzieningen naar behoren vastgestelde regels betreffende de uitvoering van elke pensioenregeling hebben toegepast.

In artikel 11 en 12 worden regels voor grensoverschrijdende activiteiten, procedures en overdrachten van instellingen voor beroepspensioenvoorzieningen beschreven. Zo worden in artikel 11:1 lidstaten verplicht hun instellingen voor beroepspensioenvoorzieningen vrij te laten in grensoverschrijdende activiteiten. In figuur 3 zijn omschrijvingen van de artikelen weergegeven.

TITEL I ALGEMENE BEPALINGEN	
Artikelnummer	Omschrijving
Artikel 1	Onderwerp
Artikel 2	Toepassingsgebied
Artikel 3	Toepassing op instellingen die socialezekerheidsregelingen uitvoeren
Artikel 4	Facultatieve toepassing op onder Richtlijn 2009/138/EG vallende instellingen
Artikel 5	Kleine IBPV's en wettelijke regelingen
Artikel 6	Definities
Artikel 7	Werkzaamheden van IBPV's
Artikel 8	Juridische scheiding tussen bijdragende ondernemingen en IBPV's
Artikel 9	Registratie of vergunningverlening
Artikel 10	Operationele voorschriften
Artikel 11	Grensoverschrijdende activiteiten en procedures
Artikel 12	Grensoverschrijdende overdrachten

Figuur 4 Algemene bepalingen (Europese Commissie, 2014)

In artikel 13 tot en met 19 van Titel II van IORP II 2016/2341, worden kwantitatieve vereisten gegeven. Deze kwantitatieve vereisten hebben betrekking op de technische voorzieningen, de financiering van de technische voorzieningen, het voorgeschreven eigen vermogen, beschikbare solvabiliteitsmarge en de vereiste solvabiliteitsmarge. In figuur 4 zijn de omschrijvingen van de artikelen weergegeven.

TITEL II KWANTITATIEVE VEREISTEN	
Artikelnummer	Omschrijving
Artikel 13	Technische voorzieningen
Artikel 14	Financiering technische voorzieningen
Artikel 15	Voorgeschreven eigen vermogen
Artikel 16	Beschikbare solvabiliteitsmarge
Artikel 17	Vereiste solvabiliteitsmarge
Artikel 18	De vereiste solvabiliteitsmarge in de zin van artikel 17, lid 3
Artikel 19	Beleggingsregels

Figuur 5 Kwantitatieve vereisten (Europese Commissie, 2014)

Titel III van IORP II 2016/2341 bestaat uit de voorwaarden voor de bedrijfsuitvoering van instellingen voor beroepspensioenvoorzieningen. Deze titel bestaat uit drie hoofdstukken. Hieronder worden deze hoofdstukken toegelicht en samengevat:

Governancesysteem

- **Algemene bepalingen**
Hoofdstuk 1 van titel II gaat over governance systemen. In artikel 21 lid 1 wordt aangegeven dat instellingen voor beroepspensioenvoorzieningen moeten beschikken over een doeltreffend governance systeem. *“Dit systeem omvat een adequate en transparante organisatiestructuur met een duidelijke verdeling en passende scheiding van verantwoordelijkheden en een doeltreffend systeem voor de overdracht van informatie. Het governance systeem houdt ook in dat bij de beleggingsbeslissingen rekening wordt gehouden met milieu-, sociale en governancefactoren met betrekking tot de belegde activa, en wordt periodiek intern geëvalueerd.”* (Europese Commissie, 2014). Op grond van artikel 21 lid 2 moet het governance systeem in proportie staan tot de omvang, aard schaal en complexiteit van de werkzaamheden van de instellingen voor beroepspensioenvoorzieningen. Volgens artikel 21 lid 3 moet een instelling voor

beroepspensioenvoorzieningen schriftelijk vastgelegde beleidslijnen voor het risicobeheer, IA en actuariële en uitbestede activiteiten vaststellen en toepassen. Door middel van artikel 21 stimuleert de Europese Commissie de instellingen voor beroepspensioenvoorzieningen te kiezen voor het Three Lines of Defence model omdat in dit model risicobeheer, IA en actuariële centraal staan. Op grond van artikel 22 lid 1 en 2 moeten de lidstaten controleren of de vervullers van de sleutelfuncties of bestuurders van instellingen voor beroepspensioenvoorzieningen voldoen aan de deskundigheid- en betrouwbaarheidsvereiste.

- **Sleutelfuncties**

Zoals hiervoor is beschreven zijn er drie verplichte sleutelfuncties, namelijk: een risicobeheer-functie, een interne auditfunctie en in voorkomend geval een actuariële functie. Het is volgens artikel 24 lid 2 toegestaan om een persoon meerdere sleutelfuncties te laten vervullen met uitzondering van de interne auditfunctie. De interne auditfunctie moet onafhankelijk zijn van de overige sleutelfuncties.

Op grond van artikel 24 lid 3 moet de sleutelfunctie-vervuller van een instelling voor beroepspensioenvoorzieningen verschillen met de soortgelijke sleutelfunctie-vervuller van de bijdragende onderneming. Volgens artikel 24 lid 4, 5 en 6 moeten de sleutelfunctiehouders gebreken van de instellingen voor beroepspensioenvoorzieningen rapporteren aan het bestuurlijk, beleidsbepalend of toezichthoudend orgaan. Hierbij hebben de sleutelfunctiehouders de bevoegdheid om te rapporteren aan bevoegde autoriteit van de instellingen voor beroepspensioenvoorzieningen als er niet tijdig passende maatregelen zijn genomen. Hierbij genieten ze rechtsbescherming.

In Artikel 25, 26 en 27 worden respectievelijk de richtlijnen voor het risicobeheer, interne auditfunctie en actuariële functie van een instellingen voor beroepspensioenvoorzieningen toegelicht.

- **Documenten betreffende de governance**

Lidstaten moeten hun instellingen voor beroepspensioenvoorzieningen verplichten een eigen-risicobeoordeling uit te voeren. Deze uitvoering moet in verhouding staan tot de omvang, de aard, de schaal en de complexiteit van de werkzaamheden van de instellingen voor beroepspensioenvoorzieningen. Daarnaast moet deze eigen-risicobeoordeling gedocumenteerd worden.

Uitbesteding en beleggingsbeheer

Op grond van artikel 31 mogen instellingen voor beroepspensioenvoorzieningen de sleutelfuncties of het beheer van hun instelling geheel of ten dele toevertrouwen aan dienstverleners. De instellingen voor beroepspensioenvoorzieningen blijven na uitbesteding volledig verantwoordelijk voor de nakoming van alle verplichtingen. Op grond van artikel 32 mogen instellingen van beroepspensioenvoorzieningen geen beleggingsbeheerders aanwijzen die in een andere lidstaat gevestigd zijn.

Bewaarder

Op grond van artikel 33, 34 en 35 van de IORP II 2016/2341-richtlijn moet een lidstaat een of meer bewaarders van de activa en vervulling van toezichttaken aanstellen.

TITEL III VOORWAARDEN VOOR DE BEDRIJFSUITOEFENING	
Artikelnummer	Omschrijving
Artikel 20	Verantwoordelijkheid van het beleidsbepalend of toezichthoudend orgaan
Artikel 21	Algemene governancevoorschriften
Artikel 22	Vereisten voor een deskundig en betrouwbaar bestuur
Artikel 23	Beloningsbeleid
Artikel 24	Algemene bepalingen
Artikel 25	Risicobeheer
Artikel 26	Interneauditfunctie
Artikel 27	Actuariële functie
Artikel 28	Eigen-risicobeoordeling
Artikel 29	Jaarrekening en jaarverslag
Artikel 30	Verklaring inzake beleggingsbeginselen
Artikel 31	Uitbesteding
Artikel 32	Beleggingsbeleid
Artikel 33	Aanstelling van een bewaarder
Artikel 34	Bewaring van activa en aansprakelijkheid van de bewaarder
Artikel 35	Toezichttaken

Figuur 6 Voorwaarden voor de bedrijfsuitoefening (Europese Commissie, 2014)

In Titel IV van IORP II 2016/2341 wordt aangegeven dat lidstaten instellingen voor beroepspensioenvoorzieningen moeten verplichten informatie te verschaffen aan toekomstige deelnemers, deelnemers en pensioengerechtigden. In de artikelen 37, 40, 41, 42, 43, 44 staat welke informatie verschaft moet worden.

TITEL IV AAN TOEKOMSTIGE DEELNEMERS, DEELNEMERS EN PENSOENGERECHTIGDEN TE VERSTREKKEN INFORMATIE	
Artikelnummer	Omschrijving
Artikel 36	Beginselen
Artikel 37	Algemene informatie over de pensioenregeling
Artikel 38	Algemene bepalingen
Artikel 39	Pensioenoverzicht
Artikel 40	Aanvullende informatie
Artikel 41	Aan toekomstige deelnemers te verstrekken informatie
Artikel 42	Tijdens de fase vóór de pensionering aan deelnemers te verstrekken informatie
Artikel 43	Tijdens de uitbetalingsfase aan pensioengerechtigden te verstrekken informatie
Artikel 44	Op verzoek aan deelnemers en pensioengerechtigden te verstrekken aanvullende informatie

Figuur 7 Aan toekomstige deelnemers, deelnemers en pensioengerechtigden te verstrekken informatie (Europese Commissie, 2014)

In Titel V van IORP II 2016/2341 worden de regels voor de toezichthouder beschreven. In Nederland is De Nederlandsche Bank (hierna DNB) de toezichthouder. Deze toezichthouder heeft van de Europese Commissie als taak gekregen de rechten van deelnemers en pensioengerechtigden te beschermen en stabiliteit en soliditeit van de instellingen voor beroepspensioenvoorzieningen te garanderen. In figuur 7 zijn omschrijvingen van de artikelen weergegeven.

TITEL V PRUDENTIEEL TOEZICHT	
Artikelnummer	Omschrijving
Artikel 45	Hoofddoel van het prudentieel toezicht
Artikel 46	Reikwijdte van het prudentieel toezicht
Artikel 47	Algemene beginselen van het prudentieel toezicht
Artikel 48	Interventiebevoegdheden en taken van de bevoegde autoriteiten
Artikel 49	Prudentieel toezichtsproces
Artikel 50	Aan de bevoegde autoriteiten te verstrekken informatie
Artikel 51	Transparantie en verantwoordingsplicht
Artikel 52	Beroepsgeheim
Artikel 53	Gebruik van vertrouwelijke informatie
Artikel 54	Enquêterecht van het Europees Parlement
Artikel 55	Informatie-uitwisseling tussen autoriteiten
Artikel 56	Doorgifte van informatie aan centrale banken, monetaire autoriteiten, Europese toezichthoudende autoriteiten en het Europees Comité voor systeemrisico's
Artikel 57	Openbaarmaking van informatie aan overheidsdiensten die met financiële wetgeving zijn belast
Artikel 58	Voorwaarden voor informatie-uitwisseling
Artikel 59	Nationale bepalingen van prudentiële aard

Figuur 8 Prudentieel toezicht (Europese Commissie, 2014)

Titel VI van IORP II 2016/2341 bestaat uit slotbepalingen. In figuur 8 staan omschrijvingen van de artikelen van Titel VI.

TITEL VI SLOTBEPALINGEN	
Artikelnummer	Omschrijving
Artikel 60	Samenwerking tussen de lidstaten, de Commissie en EIOPA
Artikel 61	Verwerking van persoonsgegevens
Artikel 62	Evaluatie en herziening
Artikel 63	Wijziging van Richtlijn 2009/138/EG
Artikel 64	Omzetting
Artikel 65	Intrekking
Artikel 66	Inwerkingtreding
Artikel 67	Adressaten

Figuur 9 Slotbepalingen (Europese Commissie, 2014)

Een van grootste vernieuwingen van IORP II 2016/2341 betreft de sleutelfuncties. Hoe een lidstaat hieraan moet voldoen staat er niet. De lidstaten krijgen de vrijheid om de vorm en middelen te kiezen. Wel stuurt IORP II 2016/2341 aan op het gebruik van het Three Lines of Defence model.

2.3. Wat is IA en wat zijn de gevolgen voor de IA van pensioenfondsen?

In deze paragraaf wordt toegelicht wat IA is. Daarna wordt ingezoomd op de gevolgen voor de IA van pensioenfondsen.

Organisaties met een rechtspersoonlijkheid zijn verplicht hun jaarrekening te laten controleren door een externe accountant. De externe accountant beoordeelt of de jaarrekening een juist beeld geeft van de financiële positie van de organisatie. In de jaarrekening wordt niet expliciet ingegaan op interne audit. Waarom de IA niet in de jaarrekening wordt opgenomen komt door de interne adviserende rol van de interne audits. Het resultaat van IA zorgt niet per se voor aantoonbaarheid aan belanghebbenden omdat de informatie onbegrijpelijk kan zijn. Het resultaat van externe audit is daarentegen wel begrijpelijk voor belanghebbenden omdat een onafhankelijke partij met een frisse blik naar de organisatie kijkt.

“Organisaties van openbaar belang zijn ondernemingen of instellingen wier omvang of functie in het maatschappelijk verkeer van zodanige aard is dat een ondeugdelijk uitgevoerde wettelijke controle van de financiële verantwoording een aanmerkelijke invloed kan hebben op het vertrouwen in de publieke functie van de accountantsverklaring” (AFM, 2019).

De AFM geeft aan dat een Organisatie van Openbaar Belang (hierna OOB) verplicht een audit-commissie moet instellen. Pensioenfondsen vallen in de categorie OOB. De audit-commissie houdt het financiële verslaggevingsproces en de wettelijke controle van de jaarrekening in de gaten. Daarnaast controleert de audit-commissie ook de onafhankelijkheid van de externe accountant.

IA is een controle of onderzoek dat een organisatie verricht om de interne organisatie goed en betrouwbaar te laten functioneren. Bij een IA wordt het managementsysteem getoetst. Hierbij wordt gekeken of iedereen zich aan de afspraken houdt, of er mogelijke risico's zijn en of de bedrijfsprestaties verbeterd kunnen worden. Na een IA kunnen risico's in beeld komen. Deze risico's kunnen dan beheerst om ongewenste gevolgen uit te sluiten.

Door de invoering van de IORP II 2016/2341-richtlijn is voor de IA van pensioenfondsen specifieke kennis en ervaring nodig. De interne auditor moet volgens de richtlijn voldoen aan de geschiktheidseisen. Een van deze eisen is de beroepskwalificaties. Pensioenfondsen beschikken niet altijd over deze beroepskwalificaties, kennis en ervaring. Dit betekent dat een pensioenfonds de IA kan uitbesteden. Het gevolg van een effectieve IA is dat de kwaliteit van besluitvorming en proces verbeterd wordt. Ook ontstaat meer beheersing van risico's. Een belangrijke voorwaarde uit de richtlijn is dat de interne auditfunctie onafhankelijk moet zijn van andere functies en bijdragende ondernemingen. Een andere belangrijke voorwaarde is de voorwaarde van 'proportionaliteit'. Dit betekent dat de grootte van een pensioenfonds bepaalt hoeveel gedaan moet worden aan de interne audit. In de IORP II 2016/2341-richtlijn wordt dit beschreven als *'In verhouding tot omvang en interne organisatie alsook tot de omvang, de aard, de schaal en de complexiteit van de werkzaamheden.'* (Europese Commissie, 2014). De Europese commissie geeft de toezichthouder zelf de ruimte in te vullen welke factoren bijdragen aan de omvang, de aard, de schaal en de complexiteit van de werkzaamheden. De factoren worden toegelicht in hoofdstuk 3.

Governancesysteem

Het eerste uitgangspunt van de richtlijn is dat pensioenfondsen een doeltreffend governancesysteem moeten hebben. Dit governancesysteem leidt tot een gezonde bedrijfsvoering. Het Three Lines of Defence model is een systeem dat veel gebruikt wordt door pensioenfondsen en op dit moment door IORP II wordt aanbevolen om te gebruiken. Het Three Lines of Defence model omvat een adequate en transparante organisatiestructuur met een duidelijke verdeling en passende scheiding van verantwoordelijkheden en een doeltreffend systeem voor de overdracht van informatie.

Actuarieel

Een andere sleutelfunctie die door de Europese commissie verplicht wordt is de actuariële functie. De werkzaamheden van de actuaris zijn verbonden met de werkzaamheden van de IA. De IA controleert de werkzaamheden van de actuaris. De IA kijkt of en hoe deze hebben plaatsgevonden en of ze effectief werken. Volgens het (Koninklijk Actuarieel Genootschap, 2019) houdt een actuariële professional zich bezig met het identificeren en kwantificeren van risico's. Verplichtingen en dekkingen stellen de financiële gevolgen vast die deze risico's met zich meebrengen.

Net zoals de Interne auditfunctie moet de sleutelfunctiehouder actuariaat voldoen aan geschiktheidseisen. Actuariaat wordt uitgevoerd door functionarissen met specifieke deskundigheid.

Risicobeheer

De Europese commissie verplicht ook de sleutelfunctie risicobeheer. De risicobeheerder heeft een directe rapportagelijn met aanbevelingen en materiële bevindingen naar het bestuur. Deze aanbevelingen en bevindingen bestaan uit risico's en beheersingsmaatregelen. De inrichting van de sleutelfunctie risicobeheer moet gericht zijn op onafhankelijk risicobeheer. De werkzaamheden van de risicobeheerder zijn verbonden met de werkzaamheden van de IA. De IA controleert de

werkzaamheden van de risicobeheerder. De IA kijkt of deze hebben plaatsgevonden en of ze effectief werken.

Net zoals de Interne auditfunctie en de actuariële functie moet de sleutelfunctiehouder risicobeheer voldoen aan geschiktheidseisen.

2.4. Het Three Lines of Defence model

In deze paragraaf wordt ingegaan op het Three Lines of Defence model. Hierbij wordt gekeken of het Three Lines of Defence model wel geschikt is voor de IA van pensioenfondsen. Eerst wordt uiteengezet wat het Three Lines of Defence model precies is. Daarna wordt gekeken hoe een pensioenfonds het model kan toepassen.

Waarom het Three Lines of Defence model?

In paragraaf 2 van hoofdstuk 2 is aangegeven dat de Europese commissie in de IORP II-richtlijn aanstuurt op het gebruik van het Three Lines of Defence model. Dit model is gebaseerd op een organisatiestructuur en de benoeming van een aantal rollen. Bij het hanteren van dit model heeft de organisatie grip op de interne controle. Het Three Lines of Defence model kan toegepast worden binnen en buiten de financiële sector. Dit model wordt niet vergeleken met andere modellen die de interne controle van een organisatie betreffen. Dit omdat het Three Lines of Defence model in de richtlijn en regelgeving als uitgangspunt gehanteerd wordt. Een organisatie kan kiezen om meerdere modellen implementeren.

Wat is het Three Lines of Defence model?

Zoals (Luburic et al, 2015) in hun artikel over de versterking van het Three Lines of Defence model schrijven, is het Three Lines of Defence model zo geconstrueerd, dat elementen die de kern van het risicomanagement vormen in het model terug te vinden zijn. Het model bevat, zoals uit de naam af te leiden is, drie lijnen van *verweer*. Elke lijn vormt een linie waar een risico 'doorheen moet komen' om impact te hebben op de organisatie. De lijnen worden door (Luburic et al, 2015) als volgt beschreven:

- Business line management (eerste lijn)

Deze lijn beheert risico's binnen een organisatie. Het senior management zit vaak in deze lijn. Het is verantwoordelijk voor het vinden en controleren van de risico's door het gebruiken van business control modellen. Hierbij implementeren ze interne processen en beheersingsmaatregelen.

- Risicomanagement (RM) functie (tweede lijn)

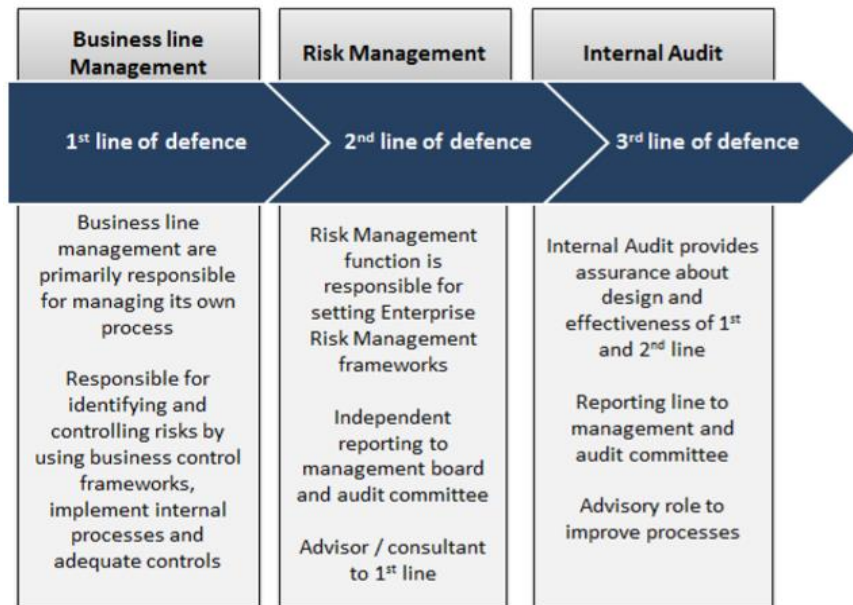
In de tweede lijn bevindt zich het risicomanagement. Het risicomanagement bestaat uit professionals die verantwoordelijk zijn voor het opzetten van raamwerken voor het beheren van risico's. Zij assisteren hierbij de eerste lijn bij het vinden en monitoren van risico's. Dit wordt gedaan door periodieke te rapporteren naar de eerste lijn. Het is belangrijk dat deze lijn onafhankelijk is van de derde lijn omdat invloed van beide lijnen op elkaar de werking van het Three Lines of Defence model niet ten goede zou komen.

- Interne audit (derde lijn)

De derde lijn bestaat uit de interne auditors. Zij moeten zorgen voor een zekere effectiviteit in de werking van het risicomanagement-systeem van de tweede lijn. Dit doen ze door de eerste en de tweede lijn te toetsen. Er wordt getoetst of de voorgelegde processen en het samenspel van de eerste en tweede lijn heeft plaatsgevonden. Ook zorgt deze lijn ervoor dat de interne maatregelen van de eerste lijn naar behoren werken. De IA rapporteren periodiek naar de eerste twee lijnen. Wat

deze lijn onderscheidt van de andere twee lijnen is dat ze een hoge mate van onafhankelijkheid en objectiviteit bezitten. Dit is tegelijkertijd een van de verplichtingen van de IORP II-richtlijn.

Hieronder wordt het Three Lines of Defence model weergegeven in een illustratie van (Luburic et al, 2015).

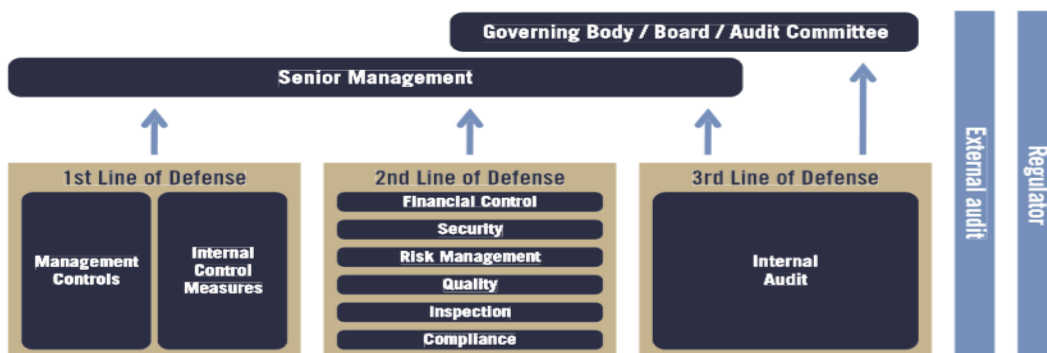


Figuur 10 Illustratie van het Three Lines of Defence model (Luburic et al, 2015)

Een voordeel van het Three Lines of Defence model is dat het toepasbaar is op elk type organisatie ongeacht de grootte en activiteit. De raad van het bestuur is uiteindelijk verantwoordelijk voor het toezicht op de geïmplementeerde processen. Hierbij wordt het bestuur geadviseerd door de andere functies.

Het Three Lines of Defence model is een verdedigingsmechanisme dat bestaat uit drie lijnen waarbij het van het belang is dat de IA onafhankelijk is van de eerste twee lijnen (Luburic et al, 2015).

In het document genaamd *The Three Lines of Defence in effective riskmanagement and control* uit 2013 van The Institute of Internal Auditors wordt meer ingegaan op de werking van het Three Lines of Defence model toegelicht. Hierna wordt een illustratie uit (Auditors, The Institute of Internal, 2013) van het Three Lines of Defence model weergegeven.



Figuur 11 Illustratie Three Lines of Defence model (Auditors, The Institute of Internal, 2013)

Het verschil tussen deze illustratie en die van (Luburic et al, 2015) is dat in deze illustratie de deelnemende partijen en activiteiten worden weergegeven.

In het document worden de drie lijnen onderscheiden tussen drie soorten functies, namelijk:

- Functies die risico's bezitten en beheren;
- Functies die toezicht hebben op risico's;
- Functies die onafhankelijke zekerheid bieden.

In de eerste lijn zitten de operationele managers. Deze managers zijn verantwoordelijk voor het verzorgen van effectieve interne beheersingsmaatregelen en het uitvoeren van risico en control procedures op een dagelijkse basis.

De tweede lijn is nodig om toezicht te houden op de risico's. Het verschilt per organisatie welke functie deze lijn van het model vervult. Een van de functies die vaak deze rol vervult is de risicobeheerfunctie en of risicobeheercommissie. Deze functie monitort de implementatie van de effectieve risicobeheersingsmaatregelen van de operationele managers. Hierbij assisteren ze de bezitters van de risico's bij het beheersen van deze risico's.

De derde lijn bestaat uit de IA en houdt toezicht op de eerste twee lijnen zodat er meer informatie is over de effectiviteit van de beheersing van de risico's. Ook (Auditors, The Institute of Internal, 2013) geven aan dat deze lijn het hoogste niveau van onafhankelijkheid en objectiviteit heeft. De kans op belangenverstrengelingen is hierdoor klein. De internal auditors geven zekerheid over de effectiviteit van het bestuur, risicomanagement en de interne beheersingsmaatregelen. Dit doen ze door te rapporteren naar het de eerste en tweede lijn. Deze rapportages bestaan dan uit:

- *Een breed scala aan doelstellingen, waaronder efficiëntie en effectiviteit van werkzaamheden, bescherming van activa, betrouwbaarheid en integriteit van rapportageprocessen, en naleving van wetten, voorschriften, beleid, procedures en contracten;*
- *Alle elementen van het risicomanagement- en interne controlekader, waaronder: interne controleomgeving, alle elementen van het kader voor risicobeheer van een organisatie informatie en communicatie, en monitoring;*
- *De algehele entiteit, divisies, dochterondernemingen, operationele eenheden en functies - inclusief bedrijfsprocessen, zoals verkoop, productie, marketing, veiligheid, klantfuncties en activiteiten - evenals ondersteunende functies.*

Omdat elke organisatie anders is, verschilt de coördinatie van het Three Lines of Defence model per organisatie. Het is belangrijk dat de drie lijnen aanwezig zijn en goed zijn onderscheiden in een organisatie ongeacht de grootte of complexiteit. Volgens The Institute of Internal Auditors is het in uitzonderlijke gevallen, en vooral bij kleine organisaties, mogelijk om lijnen te combineren. Het is dan van belang dat de communicatie tussen de eenheden binnen de organisatie goed verloopt (Auditors, 2013).

Beoordeling van het Three Lines of Defence model

Het Three Lines of Defence model is zo geconstrueerd, dat elementen die de kern van het risicomanagement vormen erin terug te vinden zijn. Bij de implementatie van het Three Lines of Defence model zijn nog niet alle aspecten van het risicomanagement vervuld. Dit zijn met name tekortkomingen die gevolg zijn van de evoluerende wereld. Volgens (Essert, 2018) geeft het Three Lines of Defence model geen duidelijkheid over wie verantwoordelijk is voor:

Nieuwe opkomende risico's en kansen onderzoeken en beoordelen

Organisaties moeten nieuwe opkomende risico's en kansen in de gaten houden omdat het missen van een kans, groei kan belemmeren. Een risico kan daarnaast fataal voor een organisatie zijn. Het zou logisch zijn als de verantwoordelijkheid van dit aspect wordt genomen door de tweede lijn. Deze lijn verzorgt vooral het raamwerk waarin risico's worden beheerst. Organisaties kunnen de verantwoordelijkheid van deze rol door deze lijn laten vervullen omdat het de risico's rondom de organisatie het beste kent. Door de kennis van de risico's rondom de organisatie is het makkelijker om opkomende risico's te herkennen en te beoordelen.

Identificatie van storende technologieën en andere existentiële bedreigingen voor het bedrijfsmodel

Hiermee wordt vooral geduid op cybercriminaliteit. Cybercrime voorbeelden zijn hacking, DDoS-aanvallen, ransomware, virussen, malware, enzovoort. Volgens (Essert, 2018) blijkt dat maar 15% van de organisaties hiertegen verzekerd is. Dit is dan ook de effectiefste manier om je als organisatie hiertegen te beschermen.

Beoordelingen van de impact van deze risico's op de organisatie en de mogelijke strategieën die verzekeraars kunnen gebruiken om de impact te controleren

Bij het ondervinden van nieuwe opkomende risico's en kansen is het van belang dat de organisatie op de hoogte is gesteld van de impact. Organisaties kunnen ervoor kiezen om de impact van deze risico's te laten meten door de tweede lijn. Deze lijn heeft kennis van de meting van de impact van de huidige risico's binnen de organisatie. Voor de beoordeling van de impact kan gebruik worden gemaakt van een risk impact assessment. Een risk impact assessment is het proces van het beoordelen van de kansen en gevolgen van risicovoorspellingen als ze worden gerealiseerd.

2.5 Hoe past het Three Lines of Defence model bij pensioenfondsen?

Hoe kan het Three Lines of Defence model worden toegepast bij pensioenfondsen? Volgens The Institute of Internal Auditors verschilt de toepassing van het Three Lines of Defence model per organisatie. De grootte van een pensioenfonds zou bepalend kunnen zijn voor de organisatiestructuur. Om na te gaan hoe het bij pensioenfondsen toegepast kan worden moet eerst duidelijk wat voor werkzaamheden een pensioenfonds verricht. Daarnaast is het belangrijk te weten door wie deze werkzaamheden worden verricht. Zo kan een duidelijk onderscheid tussen eenheden binnen de organisatie worden gemaakt.

Voor de verplichte sleutelfuncties uit de IORP II-richtlijn wordt aangestuurd op het gebruik van het Three Lines of Defence model. Bij het volgen van deze richtlijn past een pensioenfonds automatisch het Three Lines of Defence model toe. De IORP II-richtlijn geeft aan dat er een IA functie, actuariële functie en risicobeheer functie binnen een pensioenfonds moet zijn. Zoals hiervoor beschreven bestaat de eerste lijn van het Three Lines of Defence model uit de operationele managers. Deze zijn verantwoordelijk voor het verzorgen van effectieve interne beheersingsmaatregelen en het uitvoeren van risico en control procedures op een dagelijkse basis. Voor een pensioenfonds vervult een administratieafdeling en een vermogensbeheerafdeling de eerste lijn. Deze afdelingen zijn verantwoordelijk voor het vinden en controleren van de risico's door het gebruiken van business control modellen. Hierbij implementeren ze interne processen en beheersingsmaatregelen.

Interne audit

De IORP II-richtlijn verplicht pensioenfondsen de IA functie onafhankelijk te maken van de andere functies. Dit volgt uit de toepassing van het Three Lines of Defence model. In het Three Lines of Defence model vervult de interne auditfunctie daarom de derde lijn van het Three Lines of Defence model. De

Actuariaat en risicobeheer

De actuariële functie en risicobeheer functie zijn beide functies die toezicht hebben op risico's. Beide functies vervullen de tweede lijn in het Three Lines of Defence model. Deze functies monitoren de eerste lijn en onderkennen, meten, bewaken en beheersen de risico's van het pensioenfonds.

2.6. Samenvatting

De oude IORP 2003/41/EG-richtlijn zorgde niet voor een gewenst effect waardoor deze werd vernieuwd. Het product werd de IORP II-richtlijn. Het hoofddoel van de IORP II-richtlijn is het meer grip krijgen op de pensioensector na de hypotheekcrisis van 2008. De Europese pensioensector heeft natuurlijk veel invloed op de Europese economie waardoor het hierbij betrokken moet worden.

IORP II is een richtlijn waardoor EU-lidstaten zelf de wetgeving mogen invullen om het doel te bereiken. De richtlijn geeft alleen aan wat de doelstellingen zijn. Een van de grootste veranderingen in de IORP II-richtlijn betreft de sleutelfuncties. Er zijn drie verplichte sleutelfuncties, namelijk: een risicobeheerfunctie, een interne auditfunctie en actuariële functie.

IA is een controle die een organisatie verricht om na te gaan de interne organisatie goed en betrouwbaar functioneert. Door de invoering van de IORP II-richtlijn is voor de IA van pensioenfondsen specifieke kennis en ervaring nodig terwijl pensioenfondsen hier niet altijd hierover beschikken. De Europese commissie stuurt in de IORP II-richtlijn aan op het gebruik van het Three Lines of Defence model. Het Three Lines of Defence model zorgt voor intern toezicht op de risico's binnen diverse bedrijven.

Het model bevat zoals uit de naam te lezen is drie lijnen van verweer. Elke lijn is een lijn waar een risico doorheen moet komen om impact te hebben op de organisatie. Deze lijnen worden beschreven als:

- Business line management (eerste lijn)
- Risico management (RM) functie (tweede lijn)
- Interne audit (derde lijn)

Zoals hiervoor beschreven bestaat de eerste lijn van het Three Lines of Defence model uit de operationele managers.

De actuariële functie en risicobeheer functie zijn beide functies die toezicht hebben op risico's. Beide functies vervullen de tweede lijn in het Three Lines of Defence model. In het Three Lines of Defence model vervult de interne auditfunctie de derde lijn van het Three Lines of Defence model.

De derde lijn bestaat uit de IA en houdt toezicht op de eerste twee lijnen zodat er meer controle is over de effectiviteit van de beheersing van de risico's. De IA moet onafhankelijk en objectief zijn. Het is belangrijk dat de drie lijnen aanwezig zijn en goed zijn onderscheiden in een organisatie ongeacht de grootte of complexiteit.

Het Three Lines of Defence model is zo geconstrueerd dat elementen die de kern van het risicomanagement vormen erin terug te vinden zijn. Dit model heeft wel nog een aantal tekortkomingen die een gevolg zijn van de evoluerende wereld. Deze tekortkomingen zijn:

- Nieuwe opkomende risico's en kansen onderzoeken en beoordelen
- Identificatie van storende technologieën en andere existentiële bedreigingen voor het bedrijfsmodel
- Beoordelingen van de impact van deze risico's op de organisatie en de mogelijke strategieën die verzekeraars kunnen gebruiken om de impact te controleren

3. De resultaten van het onderzoek

3.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de wensen en eisen van de toezichthouder en pensioenfondsen. Daarna wordt gezocht en gekeken naar de verschillen tussen de wensen en eisen van de pensioenfondsen en toezichthouder.

3.2. De toezichthouder

Nederland heeft twee instellingen aangewezen om toezicht te houden op financiële instellingen. De Autoriteit Financiële Markten (hierna AFM) houdt toezicht op de manier waarop financiële instellingen met hun klanten omgaan. Naast de AFM is DNB toezichthouder. DNB is de toezichthouder van banken, pensioenfondsen en verzekeraars. DNB controleert financiële instellingen op basis van wetten en regels. Op deze manier probeert DNB de kans op faillissement van banken, pensioenfondsen en verzekeraars te voorkomen. Natuurlijk blijft het risico op faillissement altijd bestaan. Het risico wordt door het toezicht van DNB wel kleiner.

De Europese commissie geeft aan dat de lidstaten zelf mogen beslissen hoe toezicht wordt gehouden op de financiële organisaties. In Nederland is voor de IORP II-richtlijn DNB de toezichthouder (DNB, 2019).

Waar toetst de toezichthouder (DNB) op na de invoering van IORP II?

DNB toetst sleutelfunctiehouders op geschiktheid en betrouwbaarheid. In de richtlijn wordt aangegeven waar de toezichthouder op moet toetsen. Hoe DNB de sleutelfunctiehouders toetst mag zij zelf invullen. Volgens de richtlijn hoeft de geschiktheid en betrouwbaarheid niet altijd getoetst te worden. DNB geeft aan dat een toetsing afhangt van wie tot sleutelfunctiehouder wordt benoemd. DNB toetst als:

- *“het gaat om een nieuwe bestuurder van een pensioenfonds of een premiepensioeninstelling (ppi) die ook een sleutelfunctiehouderschap op zich neemt, is een aanvangstoets op geschiktheid en betrouwbaarheid door De Nederlandsche Bank (DNB) vereist.”*
- *“er sprake is van een functieverandering omdat een zittend bestuurder van een pensioenfonds of ppi een sleutelfunctiehouderschap aanneemt, is een aanvangstoets op geschiktheid door DNB vereist. Zie toelichting hieronder.”*

“Voor overige personen die een sleutelfunctiehouderschap aannemen, is geen aanvangstoets op geschiktheid door DNB vereist. DNB kan wel de geschiktheid van deze personen toetsen als DNB daartoe aanleiding ziet.

Voor de toetsing van betrouwbaarheid geldt dat DNB alle sleutelfunctiehouders toetst voorafgaand aan benoeming” (DNB, 2019).

Het is duidelijk dat DNB altijd nieuwe sleutelfunctiehouders toetst op betrouwbaarheid. Sleutelfunctiehouders worden niet altijd getoetst op geschiktheid. Bij functieveranderingen of een nieuwe bestuurder die het sleutelfunctiehouderschap op zich neemt is wel een geschiktheidstoets nodig. DNB geeft bijvoorbeeld aan dat een zittende bestuurder die aantoonbaar al de taken, rollen en verantwoordelijkheden uitvoert ook als deze de rol van sleutelfunctiehouder uitvoert niet getoetst hoeft te worden voor geschiktheid (DNB, 2019).

Naast de sleutelfunctiehouders is het uitgangspunt dat pensioenfondsen en ppi's zelf de geschiktheid en betrouwbaarheid van sleutelfunctie vervullers borgen. DNB wil sleutelfunctie vervullers alleen toetsen als ze daartoe aanleiding ziet. DNB gaat ervan uit dat de pensioenfondsen of ppi's gemotiveerd genoeg zijn om een betrouwbare en geschikte sleutelfunctie vervuller aan te wijzen die

als sleutelfunctiehouder de toetsing doorstaat. Het zou namelijk voor moeilijkheden zorgen als een niet geschikte of onbetrouwbare sleutelfunctievervuller samen zou komen met de sleutelfunctiehouder.

DNB heeft gekozen de geschiktheidstoets te baseren op grond van artikel 30, lid 2 Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling (hierna Wvb) of op grond van artikel 17aa of artikel 26.01 Besluit prudentiële regels Wet op het financieel toezicht (hierna Wft).

De toetsing op geschiktheid die door DNB verricht wordt, wordt proportioneel afgenomen. Dit houdt in dat bij genoeg zekerheid van de expertise van de sleutelfunctiehouder de toetsing veel geringer is dan bij onzekerheid van de expertise. DNB geeft aan dat de aanvangstoets geschiktheid risico-gebaseerd wordt uitgevoerd. Dit houdt in dat als DNB op basis van de aangeleverde informatie kan vaststellen dat de nieuwe sleutelfunctiehouder geschikt is, geen gesprek hoeft plaats te vinden en de sleutelfunctiehouder de toets heeft gehaald.

Bij de aanvangstoets geschiktheid wordt de kennis, vaardigheid en professioneel gedrag die nodig zijn voor de sleutelfunctie getoetst. Dit kan worden aangetoond door werkervaring, competenties en kennis. De kennis kan worden aangetoond door middel van certificaten bij opleidingsinstituten. De werkervaring kan worden aangetoond door middel van concrete taakomschrijvingen en verantwoordelijkheden. Daarnaast maakt DNB onderscheid tussen de drie verschillende sleutelfuncties. Deze hebben elk hun eigen geschiktheidseisen.

Hoe vult de toezichthouder de IORP II-richtlijn ten opzichte van de IA van pensioenfondsen aan?

De geschiktheidseisen voor de IA verschillen met die van actuariael en risicobeheer. DNB geeft aan dat wordt getoetst op opleiding, kennis, werkervaring en competenties. DNB geeft concreet aan wat de kennis en ervaringsgebieden van de sleutelfunctiehouder van de IA moeten zijn. Deze ervaringsgebieden worden opgedeeld in de:

- *Inrichting processen interne auditfunctie;*
- *Toepassing van de audit jaarcyclus;*
- *Beoordeling van de uitgevoerde audits.*

Een concrete beschrijving van de kennis en ervaringsgebieden worden weergegeven bijlage drie.

Verder geeft DNB aan dat de mate van kennis in verhouding moet staan tot de omvang, aard, schaal en complexiteit van de werkzaamheden die door de sleutelfunctiehouder worden verricht. Hoe groter een pensioenfonds of ppi of hoe complexer de beleggingen en uitbestedingsrelaties, hoe groter de vereisten zullen zijn. Dit geeft aan dat DNB proportioneel kijkt naar de vereisten.

Naast de proportionele vereisten geeft DNB aan dat de sleutelfunctiehouder niet hoeft te beschikken over diepgaande deskundigheid op alle kennisgebieden. De sleutelfunctiehouder moet alleen beschikken over voldoende kennis om de verantwoordelijkheid te dragen en de specialistische taken te beleggen in personen die de werkzaamheden voor hem of haar uitvoeren. De oorzaak van het niet hoeven te beschikken over diepgaande deskundigheid op alle kennisgebieden is de breedte van het aandachtsgebied.

Voor de functie van sleutelfunctiehouder IA is een universitair of HBO- werk en denkniveau nodig. Personen met een passende opleiding hebben de voorkeur om de functie te vervullen. Daarnaast beschikken personen die voldoen aan beroepsregels van de Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA), Nederlandse Orde van Register EDP-Auditors (NOREA), de Stichting Verenigde Register Operational Auditors (SVRO), Instituut van Internal Auditors (IIA) en de bijbehorende titels over de vereiste kennis voor de sleutelfunctie interne audit. Het is ook van

belang om relevante werkervaring te hebben. Bijvoorbeeld als interne of externe auditor, pensioenfondsbestuurder met aandachtsgebied audit of lid van een audit-commissie van een grote onderneming of financiële instelling.

Competenties zijn de laatste vereisten voor de functie sleutelfunctiehouder interne audit. DNB geeft aan dat de volgende drie competenties relevant zijn voor de sleutelfunctiehouder interne audit:

- “De sleutelfunctiehouder heeft een goed **helicopterzicht**, waarbij deze het totale speelveld van de sleutelfunctie overziet, waar nodig verbanden kan leggen, en hoofd- en bijzaken van elkaar kan scheiden. Dit stelt de persoon in staat het sleutelfunctiehouderschap integraal in te kunnen vullen.
- De sleutelfunctiehouder beschikt in voldoende mate over onderzoekend vermogen, met de daarbij behorende vasthoudendheid en verantwoordelijkheid, om te komen tot **onafhankelijke oordeelsvorming**.
- De sleutelfunctiehouder is **authentiek** in de wijze waarop deze te werk gaat en heeft de autoriteit en het gezag om de bevindingen op de juiste wijze en op de juiste plek neer te leggen. De sleutelfunctiehouder beschikt in voldoende mate over **communicatief vermogen**, **overtuigingskracht** en **omgevingssensitiviteit** om uitkomsten en bevindingen waar nodig terug te koppelen en in effectieve maatregelen om te laten zetten.”

Als op basis van de aangeleverde informatie kan worden vastgesteld dat de sleutelfunctiehouder voldoet aan de vereisten, hoeft er geen gesprek plaats te vinden (DNB, 2019).

Proportionele toepassing

De IORP II-richtlijn geeft aan dat de pensioenfondsen de sleutelfuncties moeten invullen en toepassen in verhouding tot de omvang en interne organisatie alsook tot de omvang, de aard, de schaal en de complexiteit van de werkzaamheden. Er is een aantal mogelijke factoren gegeven die de omvang, aard de schaal en complexiteit bepalen. Deze zijn in figuur 12 weergegeven.

Omvang beheerd vermogen Omvang deelnemerspopulatie T-klasse	Type pensioeninstelling (BPF, APF, OPF, PPI)	In liquidatie Bij pf: open / gesloten Herverzekerd
Hoogte VEV Complexiteit beleggingen Type beleggingsbeleid (actief/passief) Dynamisch beleggingsbeleid Fiduciair manager	Veel aangesloten werkgevers (speelt vooral bij BPF, APF en PPI)	Aantal kringen bij APF Bij APF en PPI uitbesteding aan (groepsmaatschappij) oprichter
Aantal (overgangs)regelingen Aard van de regelingen (combinatie DB en DC, variabele pensioenuitkering)	Aantal uitvoerders Eigen beheer Handwerk nodig in pensioenadministratie	Omvang bestuur Eigen bestuursbureau

Figuur 12 Mogelijke factoren (Goverse et al, 2018)

In Nederland is er op dit moment alleen conceptwetgeving wat betreft de invulling van IORP II. DNB heeft (nog) geen concrete invulling gegeven. Hierbij wordt gewacht op de invulling van

pensioeninstellingen zodat de invulling van DNB wordt vastgesteld op basis van vergelijkingen en daaruit getrokken conclusies.

DNB maakt gebruik van de proportionaliteitsladder om de invulling van de interne audit- en risicobeheer functie te beoordelen. De bestaande indeling van pensioenfondsen wordt als uitgangspunt genomen. Het bestuur van het pensioenfonds moet echter zelf de besluiten voor de invulling nemen en de specifieke omstandigheden hierin meenemen. In de kennissessie voor IORP II geeft DNB aan dat onderscheid wordt gemaakt tussen:

- T2 (a) fondsen: OPF'en en BRF'en met een belegd vermogen van minder dan 1 miljard euro
- T2 (b) fondsen: OPF'en en BRF'en met een belegd vermogen van meer dan 1 miljard euro en BPF'en met een belegd vermogen van minder dan 5 miljard euro.
- T3 (a) fondsen: OPF'en en BRF'en met een belegd vermogen van meer dan 5 miljard euro.
- T3 (b) fondsen: BPF'en met een belegd vermogen van meer dan 5 miljard euro.
- T4 fondsen: de vijf grootste Nederlandse pensioenfondsen (Goverse et al, 2018).

DNB geeft naast de verplichtingen ook een handreiking voor de invulling van de sleutelfuncties. Het bestuur van pensioenfondsen mag nog steeds zelf de functies invullen. DNB geeft alleen aan waar ze vanuit gaan bij haar beoordelingen. Afwijkingen mogen er zijn als deze de kwaliteit van de functies niet zullen schaden.

Volgens DNB is het van belang dat de sleutelfunctiehouder voldoende status en autoriteit heeft voor een effectieve taakuitoefening. DNB geeft daarbij aan dat het voor de hand ligt dat een bestuurder het sleutelfunctiehouderschap op zich neemt. Een randvoorwaarde is dat Interne auditfunctie onafhankelijk is van de risicobeheer- en actuariële functie.

In deze handreiking wordt uitgegaan van een paritair bestuursmodel met een aantal bestuurscommissie. In een paritair bestuursmodel zijn er drie zetels voor vertegenwoordigers van het pensioenfonds, twee zetels voor de vertegenwoordigers van de deelnemers en een zetel voor de vertegenwoordiger namens de gepensioneerden. Daarbij wordt een deel van de werkzaamheden uitbesteed. DNB gaat hiervan uit omdat de meeste pensioenfondsen een dergelijk model hanteren. Hieronder wordt de invulling voor de interne auditfunctie volgens de handreiking van DNB beschreven.

DNB wil graag bij alle pensioenfondsen de volgende aspecten terugzien:

- het houderschap van de interne auditfunctie ligt bij een bestuurder;
- een rapportagelijijn naar bestuur en intern toezicht (RvT of intern toezicht);
- een uitvoerder kan de sleutelfunctiehouder ondersteunen als deze onafhankelijk is ingericht.

Voor T2 (b) pensioenfondsen zijn de volgende aspecten aangevuld:

- complexe dossiers moeten door een externe deskundige worden beoordeeld (deze deskundige moet onafhankelijk zijn van de uitvoerder).

Voor T3 (a) pensioenfondsen zijn de volgende aspecten aangevuld:

- het instellen van een audit-commissie waarin de werkzaamheden voor de interne auditfunctie worden verricht;

- de sleutelfunctiehouder is lid van de auditcommissie;
- de leden van de audit-commissie zitten niet in een andere commissie.

Voor T3 (b) pensioenfondsen zijn de volgende aspecten aangevuld:

- er is ondersteuning op continue basis door een audit expert die afhankelijk is van de uitvoerders.

Voor T4 pensioenfondsen zijn de volgende aspecten aangevuld:

- de sleutelhouder is de voorzitter audit commissie;
- er is ruime ondersteuning vanuit het bestuursbureau (dit moet onafhankelijk ingericht zijn).

Zoals aangegeven is de handreiking niet verplicht om te volgen. Het laat alleen zien waar DNB op let. DNB komt wel met nog concretere aspecten voor de invulling van de interne auditfunctie (Goverse et al, 2018).

Eigenrisicobeoordeling

De eigenrisicobeoordeling (hierna ERB) is een van de vereisten die die door DNB is opgesteld als invulling van IORP II-richtlijn. Pensioenfondsen zijn verplicht om minstens drie keer per jaar een ERB uit te voeren. De ERB is een integrale analyse en beoordeling van:

- *“De risico’s waaraan een pensioenfonds of ppi aan is blootgesteld of in de toekomst aan kan worden blootgesteld;*
- *De effectiviteit van het risicobeheer inclusief de (feitelijke) beheersmaatregelen en de doelmatigheid daarvan (DNB, 2019)._*

Uitbestedingen

Pensioenfondsen zullen voor de keuze komen te staan om het houderschap van een sleutelfunctie of de vervullersrol van de sleutelfunctie uit te besteden. DNB heeft weinig bezwaar tegen de uitbesteding van de vervullersrol. Daarentegen geeft DNB aan dat het uitbesteden van het houderschap van sleutelfuncties in beginsel mogelijk is. Dit wordt wel weer begrensd door de wettelijke voorwaarden die gesteld zijn aan uitbesteding. Dit maakt het veelal niet mogelijk het houderschap van de risicobeheerfunctie en interne auditfunctie uit te besteden.

Volgens de pensioenwet mogen pensioenfondsen werkzaamheden uitbesteden maar zijn er beperkingen opgelegd. DNB beschrijft de beperkingen als volgt:

“Op grond van artikel 34 Pensioenwet mag uitbesteding bijvoorbeeld de verantwoordelijkheid van de pensioenuitvoerder voor de organisatie en beheersing van de bedrijfsprocessen of het toezicht hierop niet ondermijnen. Uitbesteding is ook niet mogelijk als dit een belemmering zou kunnen vormen voor een adequaat toezicht op de naleving van de pensioenwetgeving. Daarnaast mag een pensioenuitvoerder niet tot uitbesteding overgaan, indien het operationele risico hierdoor onnodig toeneemt of als dit afbreuk doet aan de continuïteit en de toereikendheid van de dienstverlening aan deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden” (DNB, 2019).

Onmogelijk is het uitbesteden van het houderschap volgens DNB dus niet helemaal. De pensioenwet staat toe dat werkzaamheden worden uitbesteed maar dat het de verantwoordelijkheid van de pensioenuitvoerder voor de organisatie en beheersing van de bedrijfsprocessen of het toezicht

hierop niet mag ondermijnen. Ook is het uitbesteding niet mogelijk als dit een adequaat toezicht op de naleving van de pensioenwetgeving belemmerd. De laatste begrenzing van de pensioenwet is dat een pensioenuitvoerder niet tot uitbesteding mag overgaan als het operationele risico hierdoor onnodig toeneemt of als dit afbreuk doet aan de continuïteit en de toereikendheid van de dienstverlening aan deelnemers, gewezen deelnemers en andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden.

De uitbesteding van de interne auditfunctie kan leiden tot bezwaren omdat dit de verantwoordelijkheid van de pensioenuitvoerder voor de organisatie en beheersing van bedrijfsprocessen en het toezicht daarop kan aantasten. Dit zou volgens DNB komen omdat de houder van de interne auditfunctie in staat moet zijn om alle relevante risico's en beheersmaatregelen voor de pensioenuitvoerder integraal te overzien, en het bestuur hierover op totaalniveau te informeren. Uitbesteding verdraagt zich in het algemeen slecht tot dit uitgangspunt.

Pensioenfondsen kunnen de escalatie en rapportage lijnen duidelijk vastzetten in de uitbestedingsovereenkomst om te voldoen aan dit uitgangspunt. Bij het verduidelijken en vastzetten van de escalatie en rapportagelijnen is het mogelijk om het bestuur op totaalniveau te informeren.

Het tweede punt van DNB is dat het uitbesteden van het houderschap van de interne auditfunctie veelal tot bezwaren leidt omdat uitbesteding geen afbreuk mag doen aan de kwaliteit van de onafhankelijke interne toetsing bij de pensioenuitvoerder.

Als verdediging tegen dit bezwaar van DNB kunnen pensioenfondsen verwijzen naar de geschiktheidseisen van de sleutelfunctiehouder van de IA. Onafhankelijke oordeelsvorming wordt in de geschiktheidseisen van de sleutelfunctiehouder van de IA als tweede competentie genoemd. De onafhankelijkheid is dan bij uitbesteding juist goed geregeld. Daarnaast wordt bij het inschakelen van een expert in de interne audit de kwaliteit alleen verbeterd.

Naast de wettelijke verplichtingen geeft DNB aan dat de sleutelfunctiehouder in het algemeen voldoende inbedding in de organisatie moet hebben. De sleutelfunctiehouder moet dan bijvoorbeeld een langdurige arbeidsovereenkomst met het pensioenfonds hebben, in het bestuur zitten of een langdurige overeenkomst met een natuurlijk persoon die als expert lid is toegevoegd aan een bestuurscommissie. Een ander aandachtspunt hiervoor is dat de sleutelfunctiehouder op een objectieve, eerlijke en onafhankelijke manier zijn plicht moet vervullen.

Deze inbedding zou geen belemmering voor het uitbesteden van het houderschap van de interne auditfunctie moeten zijn als een sleutelfunctiehouder met expertise in de interne audit de rol op zich neemt. Naast de expertise is het van belang om te zorgen voor goed verankerde rapportagelijnen in de uitbestedingsovereenkomst voor een goede inbedding in het pensioenfonds.

DNB geeft dus aan dat ze het houderschap van de sleutelfunctie bij voorkeur niet uitbesteed willen zien. Het is wel mogelijk. Pensioenfondsen zullen een logische en duidelijke motivatie moeten hebben en een juiste partij moeten vinden, willen zij het houderschap willen uitbesteden.

Meldingsplicht uitbestedingen

De IORP II-richtlijn verplicht pensioenfondsen en ppi's om uitbestedingen te melden bij de toezichthouder. Het is de bedoeling dat de toezichthouder weet of een pensioenfonds of ppi een deel van de werkzaamheden heeft uitbesteed zodat dit meegenomen kan worden in de beoordeling. Zodra een pensioenfonds of ppi een melding van uitbesteding bij DNB maakt, wordt hier geen inhoudelijke reactie op gegeven en dus ook geen goedkeuring. Het uitbesteden van de

werkzaamheden rondom de interne auditfunctie en de functie zelf moet dus gemeld worden bij DNB (DNB, 2019).

De mogelijkheden

Om de interne audit van pensioenfondsen op te zetten en in te richten moeten de mogelijkheden voor het opnemen van deze functie geanalyseerd worden. Op basis van de wensen en eisen van de toezichthouder worden de volgende mogelijkheden geanalyseerd:

Uitbesteding van de IA

Partijen die de rol van de IA op zich willen nemen hebben de keuze om de vervullersrol of het houderschap van de interne auditfunctie op zich te nemen. DNB heeft geen bezwaar tegen het uitbesteden van de vervullersrol van de IA. Deze kunnen organisaties die voldoen aan de geschiktheid- en betrouwbaarheidscriteria voldoen, op zich nemen. Deze organisatie kunnen ervoor kiezen om bij deze keuze te blijven. Naast de vervullersrol is het volgens DNB in beginsel mogelijk om het houderschap van de interne auditfunctie uit te besteden. Dit weerleggen ze daarna door aan te geven dat dit begrenst wordt door het wettelijk kader van de pensioenwet. Deze begrenzing is te omzeilen door organisaties die voldoende inbedding creëren door de escalatie en rapportage lijnen duidelijke te verankeren in de uitbestedingsovereenkomst. Het opnemen van het houderschap zal wel nog steeds voor bezwaren van DNB zorgen omdat zij van mening zijn dat de kwaliteit van de onafhankelijke oordeelsvorming verzwakt. Dit hoeft niet zo te zijn als de organisatie kan laten zien dat het onafhankelijk is. Een voordeel bij de mogelijkheid van opnemen van het houderschap is dat de organisatie die deze rol wil opnemen geen pensioenfondsen hoeft uit te sluiten die opzoek zijn naar een sleutelfunctiehouder van de IA.

Uitbestedingen	Voordeel	Onenigheid met DNB
Vervullersrol IA	-	Nee
Houderschap IA	Geen uitgesloten pensioenfondsen	Ja

Figuur 13 De mogelijkheden bij uitbestedingen

Proportionaliteit

DNB geeft aan dat de omvang, aard, schaal en complexiteit in verhouding moeten staan met de mate van kennis van de vervullersrol en het houderschap van de IA-functie. Een concrete beschrijving van de verhouding geeft DNB niet. Dit moeten pensioenfondsen zelf inschatten. DNB heeft pensioeninstellingen onderverdeeld in de proportionaliteitsladder. Hoe hoger ze in de ladder staan, des te meer DNB van hen verwacht. DNB geeft aan nadat pensioenfondsen invulling hebben gegeven op de IA er concrete beschrijvingen van de verhouding worden gepubliceerd omdat er dan vergelijkingen en conclusies tussen pensioenfondsen kunnen worden gemaakt. Om te weten wat de mogelijkheden zijn voor de proportionele toepassing moeten de eisen en wensen van pensioenfondsen worden onderzocht. Deze geven weer hoeveel mankracht pensioenfondsen nodig hebben om de IA te vervullen.

3.3. Pensioenfondsen

Naast de wensen en eisen van de toezichthouder is het van belang te weten wat de wensen en eisen van pensioenfondsen zijn. Hiervoor is een onderzoek verricht dat gebaseerd is op verschillende interviews. In deze interviews is geprobeerd informatie te verkrijgen over de mening van pensioenfondsen over IORP II, hoe ze de IA willen inrichten, wat ze verwachten van de interne audit, wat ze willen uitbesteden, hoe ze het willen uitbesteden en hoe ze het willen uitbesteden.

Hieronder wordt een samenvatting van de interviews weergegeven in een tabel.

Interviews Pensioenfondsen					
Naam:	Persoon A	Persoon B	Persoon C	Persoon D	Persoon E
Bedrijf:	T2 B OPF Pensioenfonds	T2 B BPF Pensioenfonds	T2 A OPF Pensioenfonds A	T2 A OPF Pensioenfonds B	T4 BPF Pensioenfonds
Functie:	Directeur bestuursbureau	Uitvoerend bestuurder	Manager Pensioenfondsen	Lid van het Pensioenbureau	Hoofd risicobeleid
1. Waar kan het pensioenfonds waar u werkzaam bent in de proportionaliteitslad	T2 B	T2 B	T2 A	T2 A	T4
2. Wat vindt u van de IORP II-richtlijn?	De regels van IORP passen niet bij Nederland. In Nederland zijn de regels al veel strenger dan in andere landen waardoor deze regels nadelig kunnen zijn.	Er zit toegevoegde waarde in omdat deze wet zegt dat pensioenfondsen een volwassen Three Lines of Defence model moeten hebben. Ik ben van mening dat het toegevoegde waarde heeft om die beheersing goed op orde te hebben. DNB heeft de richtlijn steeds meer vertaald naar die sleutelfuncties. DNB lijkt soort van te willen dat alles op papier conform de richtlijn is terwijl wat in de praktijk.	De richtlijn is met name bedoeld voor landen in de EU waar ze nog niet zo ver zijn met pensioenwetgeving en toezicht als in Nederland. Dit komt dan door de pensioenwet en hoe de Nederlandse wetgever de richtlijn heeft geïnterpreteerd. Pensioenfondsen met weinig bestuurders kunnen de implementatie van IORP II lastig vinden.	Er gelden al heel veel richtlijnen en het komt allemaal op top of. Nederland is al heel ver in compliance, gedragscodes en codes voor pensioenfondsen. We moeten ons ook al aan de wet op het financieel toezicht houden. Ik zie de toegevoegde waarde van IORP II niet in.	De IORP II-richtlijn versterkt onafhankelijkheid. Door IORP II worden de stappen stevig neergezet. Wel is de toezichthouder nog een idee aan het krijgen van wat ze precies willen. Ze zijn aan het kijken naar hoe alle pensioenfondsen te werk gaan en wat het effectiefst zou zijn.
3. Wat is uw mening over de duidelijkheid van wat gedaan moet worden om aan de richtlijn te voldoen?	Het is op zich wel duidelijk. De Europese is wel duidelijk. Hoe het moet worden toegepast is nog niet heel duidelijk omdat er alleen conceptwetgeving is. Hoe de proportionaliteit moet worden toegepast en wat het inhoud is nog niet helemaal duidelijk. In januari moest het natuurlijk allemaal rond zijn maar dit zal dus nog wel even duren.	De Europese richtlijn is niet heel erg duidelijk, omdat er meerder interpretaties zijn.	Het is duidelijk wat gedaan moet worden. Het is duidelijk wat wordt bedoeld met de Europese richtlijn maar de vertaalslag die Nederland heeft gemaakt maakt het wel lastiger. Omdat zaken die al in Nederland werden geregeld, net weer op een andere manier worden ingevuld. Het kan nog een tijdje duren voordat alles wat duidelijker wordt.	Nee, het is niet helemaal duidelijk. Wij hebben op dit moment een actuariële functie ingericht die extern wordt ingevuld. We hebben een risicomanager aangesteld waar ik nog voor aan het uitwerken ben wat zijn taken moet worden. De inrichting van de auditfunctie zal nog even duren. Hier komen denk ik ook de meeste regels bij kijken.	Duidelijk.
4. Bestaan de sleutelfuncties-functies al in uw organisatie?	Ja, deze houders zijn waarnemers op dit moment. Je mag dan van DNB geschikte mensen die nog misschien opgeleid worden aanstellen als waarnemer. Deze worden dan later getoetst.	Ja, de uitvoerende rol van actuariële functie gaan we uitbesteden. Het houderschap staat op naam van een uitvoerende bestuurder. Van risicobeheer word ik de sleutelfunctiehouder. De risicomanager vervult de rol hiervoor. Voor de IA-functie wordt onze voorzitter van de audit-commissie de sleutelfunctiehouder. Hiervoor zou de vervuller van de IA intern worden gedaan maar vanwege capaciteitsgebrek zal dit worden uitbesteed.	Wij gebruiken waarnemers voor de risicobeheerfunctie en de IA functie. Voor actuariële hebben we alles al staan en worden geen waarnemers gebruikt. DNB wil eerst het complete plaatje zien en dan pas toetsen en goedkeuren. De sleutelfuncties worden ingevuld door bestuursleden.	Ja, alle drie zijn aangewezen. De vervuller voor de IA is nog niet aangewezen. Daar zijn we nog naar opzoek. Dit willen wij misschien uitbesteden. Binnen de onderneming zelf is er onvoldoende capaciteit.	Ja, zijn intern getoetst maar DNB moet er nog naar kijken. Dat is omdat ze dat willen relateren aan wat ze willen doen.
5. Wordt het Three Lines of Defence model gebruikt?	Ja.	Wij zijn al 5 á 6 jaar bezig met het toepassen van het Three Lines of Defence model.	Dat bestond al bij ons en moet nu op een andere manier gebruikt worden.	Ja, dit model werd ook gebruikt voordat de richtlijn inging.	Ja, het wordt zo gebruikt in design. In de werking proberen we zoveel mogelijk de theorie van het Three Lines of Defence model te volgen.

Figuur 14 Interviews pensioenfondsen, vraag 1 tot en met 5.

Interviews Pensioenfondsen					
Naam:	Persoon A	Persoon B	Persoon C	Persoon D	Persoon E
Bedrijf:	T2 B OPFF Pensioenfondsen	T2 B BPF Pensioenfondsen	T2 A OPFF Pensioenfondsen A	T2 A OPFF Pensioenfondsen B	T4 BPF Pensioenfondsen
Functie:	Directeur bestuursbureau	Uitvoerend bestuurder	Manager Pensioenfondsen	Lid van het Pensioenbureau	Hoofd risicobeleid
6. Zou u een of meerdere sleutelfuncties uitbesteden en waarom zou u dat wel of niet doen?	Ja, het wordt al uitbesteed. Maar niet het houderschap. De uitvoering wordt wel uitbesteed. Het houderschap kan je niet uitbesteden. IA hoort altijd bij een bestuurder te liggen. Je moet controleren of wat je bedacht hebt wel goed blijft werken. Het is wel handig om iemand te hebben die daar handig in is en de vervullersrol laten aannemen. De houder moet wel kunnen volgen wat hij heeft gedaan. Dit wordt dan aan een clubje auditors besteed. En hoe complexer de processen zijn hoe groter het clubje moet zijn.	Het houderschap zouden wij niet uitbesteden omdat je dat intern moet houden. Voor de IA gaan wij dus de vervullersrol uitbesteden. Oorzaak hiervoor is dat we intern niet veel ervaring hebben met de IA van pensioenfondsen. Wat wij verwachten van een kleinere partij is dat ze meerdere pensioenfondsen bedienen zodat vergelijkingen kunnen worden verricht.	Nee, omdat het werk intern te laten verrichten mogelijk was en dit goedkoper is. Dit werd zelfs al verricht voor de richtlijn waardoor de keuze makkelijk was. Ook is het belangrijk om dan de IA uit te besteden aan een organisatie of zzp'er die ervaring heeft met pensioenfondsen. Het houderschap zou dan in het bestuur blijven terwijl de vervullersrol wel uitbesteed kan worden. Stel het bestuur heeft geen IA deskundige dan zou dit ook wel kunnen worden uitbesteed.	De actuariële functie is dus uitbesteed omdat we binnen het bestuur onvoldoende deskundigheid hebben om die werkzaamheden uit te kunnen voeren. Risicobeheer houden we intern. Het risicobeheer is eenvoudiger omdat we risicorapportages krijgen van derden en de risicomanager beoordeelt deze risicorapportages. Het houderschap van de IA blijft bij een bestuurslid omdat het belang hiervoor te groot is. Voor de vervullersrol is specifieke deskundigheid nodig dus dat zou kunnen worden uitbesteed.	Stel het zou hier niet kunnen dan zouden wij zeker sleutelfuncties uitbesteden. Als de potentiële kandidaten voor de sleutelfunctie niet de kennis zouden hebben om de sleutelfunctie te vervullen dan zou het extern moeten. Vanuit de IA zou het zeker goed zijn omdat er dan wat afstand zou ontstaan. De vervullersrol van de interne uitbesteden is dan wel makkelijker omdat een specialist voor de vervulling het fonds vaak ten goede zal komen. Uiteindelijk moet je gewoon kijken of je de expertise intern tot beschikking hebt. Als dit niet zo is moet je overwegen om het uit te besteden.
7. Wat is volgens u de ideale manier voor pensioenfondsen om de IA in te richten?	Ja, dat is de manier waarop je de IA in veel organisatie zou inrichten.	Wat wij nu voor ogen hebben is dat je een soort basisrol hebt die je elk jaar vervult. Deze rol zal zich voornamelijk richten op het risico-framework en het functioneren van de eerste en tweede lijn. En binnen dat risico-framework kijk je het ene jaar naar het ene gedeelte en het andere jaar naar het andere gedeelte.	Iedere situatie is anders en er is dus volgens mij geen ideale manier. Voor pensioenfondsen die bij een onderneming horen heeft de onderneming vaak een afdeling IA. Dit is dan ook wel de goedkoopste manier.	Het zou volgens mij ideaal zijn voor ons om de werkgever de IA te laten uitvoeren.	De onafhankelijkheid moet goed geregeld worden. Daarnaast is het belangrijk dat er genoeg ondersteuning is. Onze audit-commissie bestaat uit vijf bestuursleden. Een daarvan is voorzitter van de audit-commissie en expliciet niet de voorzitter van het bestuur. Die worden dan ondersteund door mensen vanuit de organisatie.
8. Wat voor eisen stelt u aan de houder en vervuller van de IA sleutelfunctie?	Ja, dat zijn gewoon de eisen die op de DNB-site staan. Hiernaast stellen wij geen extra eisen natuurlijk want dat is niet nodig.	Er is genoeg wet- en regelgeving voor pensioenfondsen. Die zitten namelijk al in de pensioenwet. IORP II is aanvullend.	Flexibiliteit en deskundigheid en vrijwel alle eisen die DNB stelt.	Nee.	Onafhankelijk is een heel belangrijk punt hiervoor.
9. Volgt u de 'handreiking proportionele toepassing' van DNB?	Ja, die wordt gevolgd.	Wij hebben vooral alles ingericht zoals wij dat wilden. Na de reacties van DNB keken we hoe we het anders konden inrichten om te voldoen aan hun wensen.	Deze is niet gelezen.	We gaan er heel pragmatisch mee om. We hebben ook weinig frictie gehad met DNB.	Ja.
10. Zijn er nog andere verschillen tussen de eisen van DNB en	Geen aanbevelingen.	Geen aanbevelingen.	Geen aanbevelingen.	Geen aanbevelingen.	Geen aanbevelingen.
11. Ik ga onderzoeken wat de verschillen zijn tussen de wensen en eisen van de toezichthouder en de pensioenfondsen in de toepassing van de IORP II-richtlijn. Heeft u enige idee waaraan ik extra aandacht moet besteden?	Ik zou naar de cultuur kijken. Want zonder een goede cultuur in een organisatie zullen regels nooit genoeg zijn.	Ondernemingspensioenfondsen hebben vaak een hele onderneming achter zich staan die voor hen de IA kan verrichten. Bij bedrijfstakpensioenfondsen is dit niet zo. Bedrijfstakpensioenfondsen besteden vaak alles uit.	Dat sommige aspecten best wel onduidelijk zijn. Zoals dat een sleutelfunctiehouder volgens de richtlijn een organisatie kan zijn en volgens DNB een persoon moet zijn.	Ik denk dat er in de praktijk later duidelijk wordt wat DNB precies eist.	Kijk of Solutional bij grote pensioenfondsen onderdelen van de IA kan overnemen. Rieden hiervoor is omdat ze de sleutelfunctie intern zelf al goed hebben neergezet. Dan nog zal het lastig worden omdat ze vaak de vereiste kennis al bezitten. Kleine pensioenfondsen zullen wel vaker opzoek gaan naar uitbestedingen.

Figuur 15 Interviews pensioenfondsen, vraag 6 tot en met 11.

In de tabel hieronder zijn de wensen en eisen van pensioenfondsen weergegeven.

Wensen en eisen pensioenfondsen			
Organisatie	Inrichting van IA	Uitbestedingen	Proportionaliteit
T2 B OPF Pensioenfonds	Net zoals elke andere organisatie	Ja, alleen de vervullersrol	Schatting: 1-2 personen in de auditcommissie
T2 B BPF Pensioenfonds	Net zoals elke andere organisatie	Ja, alleen de vervullersrol	Schatting: 1-2 personen in de auditcommissie
T2 A OPF Pensioenfonds A	Net zoals elke andere organisatie	Nee	Schatting: 1-2 personen in de auditcommissie
T2 A OPF Pensioenfonds B	Net zoals elke andere organisatie	Nee	Schatting: 1-2 personen in de auditcommissie
T4 BPF Pensioenfonds	Onafhankelijkheid moet goed geregeld worden	Nee, omdat we de kennis al hebben.	vijf personen in de auditcommissie

Figuur 16 Wensen en eisen pensioenfondsen

Zoals weergegeven in de tabel hierboven is een schatting gemaakt voor de hoeveelheid benodigde personen in de auditcommissie. Deze schatting is gebaseerd op het belegd vermogen van de pensioenfondsen. Het belegd vermogen van een pensioenfonds is een sterke indicator voor de grootte van de audit-commissie omdat het invloed heeft op de omvang, aard, schaal en complexiteit van een pensioenfonds.

Een voorbeeldberekening voor de schatting hiervoor is:

- T4 Pensioenfonds heeft een belegd vermogen van 250 miljard euro en heeft een audit-commissie met vijf personen. T2 Pensioenfondsen heeft een belegd vermogen van 50 miljard euro. 50 miljard euro is een vijfde van 250 miljard euro waardoor de audit-commissie van de T2 pensioenfonds ook een vijfde van het aantal personen in de audit-commissie van de T4 pensioenfonds nodig heeft.

Zoals in paragraaf 3.2. is aangegeven kan door de houder van de IA-functie ook de vervulling verricht. De kleinere pensioenfondsen hebben de mogelijkheid om dit te doen omdat de werkzaamheden voor de interne audit klein zijn. Vaak willen pensioenfondsen toch de sleutelfunctie intern houden en vervullersrol uitbesteden. Hierdoor zullen pensioenfondsen toch twee personen gebruiken terwijl er maar een nodig is. Hierdoor komt de schatting op 1 á 2 personen in de auditcommissie.

De IORP II-richtlijn en de mening van pensioenfondsen

De IORP II-richtlijn vergroot de regeldruk voor pensioenfondsen. Dit komt omdat sommige pensioenfondsen al de regels van de pensioenwet volgen en de IORP II-richtlijn hier niet helemaal op aansluit. Daarnaast maken veel pensioenfondsen al gebruik van het Three Lines of Defence model wat een positief effect heeft op de interne control van deze pensioenfondsen. Dat DNB aanstuurt op het Three Lines of Defence model en hier zijn eigen regels voor heeft gemaakt hoeft niet voordelig te zijn voor deze pensioenfondsen. Wel acht Persoon B het goed dat deze regels er zijn voor pensioenfondsen die nog geen gebruik maken van het Three Lines of Defence model. Sommige pensioenfondsen vinden dat de richtlijn nogal onduidelijk is omdat zij ambigu is.

De inrichting van de interne audit

Over het algemeen is aangegeven dat pensioenfondsen de inrichting van de interne audit niet per se anders is dan bij andere organisaties. Elke situatie is uiteindelijk wel anders en vereist zijn eigen inrichting. Hierbij wordt jaarlijks een auditplan gemaakt door een auditor. Deze auditor is onafhankelijke van de eerste en tweede lijn en kan contact opnemen met de RvT of RvC. De auditor zorgt ervoor dat de processen in het auditplan periodiek worden geaudit. De auditor maakt daarvan rapporten met bevindingen en aanbevelingen.

Uitbestedingen

Volgens Persoon B besteden BPF'en vaak alles behalve de bestuurlijke functies uit. OPF'en hebben vaak een werkgever die deze werkzaamheden voor hen uitvoert. Sommige pensioenfondsen willen ongeacht hun aard toch sommige functies uitbesteden omdat de kennis en ervaring in de organisatie mist. De gesproken pensioenfondsen zijn het erover eens dat het houderschap van de sleutelfunctie IA niet uitbesteed moet worden en in het bestuur moet blijven. Dit is ook wat DNB aangeeft. De sleutelfunctie houder van de IA moet alle relevante risico's en beheersmaatregelen voor de pensioenuitvoerder integraal overzien, en het bestuur hierover kunnen informeren. Stel dat er geen bestuurslid is met de benodigde kennis zoals door DNB vereist. Dan kunnen sommige pensioenfondsen niet anders dan uitbesteden of iemand met de nodige kennis in loondienst nemen. BPF'en willen de vervullersrol vaak uitbesteden waarbij ze opzoek zijn naar een vervuller die de capaciteit en kennis heeft die in verhouding staan tot de omvang, de aard, de schaal en de complexiteit van de werkzaamheden van het pensioenfonds. Persoon B geeft ook aan dat pensioenfondsen de vervullersrol van de IA aan een organisatie willen uitbesteden dat meerdere pensioenfondsen bedient in de IA. Deze organisaties hebben ervaring met de IA van pensioenfondsen wat voordelig is. Zo wordt het ook mogelijk om vergelijkingen te maken tussen pensioenfondsen. Persoon E geeft aan dat de grote pensioenfondsen intern alles rond IA regelen en niet snel opzoek gaan naar externe steun.

Proportionaliteit

Uit de interviews met werknemers van T2 a en b pensioenfondsen zou het werk voor de IA door een kleine audit-commissie worden gedaan. Het werk dat moet worden uitgevoerd voor de IA verschilt per pensioenfonds maar over het algemeen zullen de meeste T2 pensioenfondsen genoeg hebben aan een persoon met de juiste kennis om de vervullersrol in te vullen. De sleutelfunctie zelf vergt altijd invulling door maar een persoon. In het interview met persoon E van het T4 pensioenfonds is gebleken dat de audit-commissie uit vijf personen bestaat waarvan een de sleutelfunctiehouder is en de andere vier de vervullersrol op zich nemen.

De mogelijkheden

Soort pensioenfondsen

Partijen die de IA van pensioenfondsen op zich willen zullen een keuze moeten maken tussen soorten pensioenfondsen. De verschillende pensioenfondsen hebben vaak een verschillende regelgeving gebruiken waardoor bij een partij die de IA voor meer dan twee soorten pensioenfondsen bedient verwarring kan ontstaan. Ook zullen vergelijkingen die gemaakt kunnen worden tussen verschillende soort pensioenfondsen onbetrouwbaarder zijn. OPF'en hebben vaak een werkgever die de werkzaamheden voor het pensioenfonds verricht. Vaak zullen zij de gehele IA functie op zich nemen. BPF'en besteden daarentegen werkzaamheden wel vaak uit. Onder deze werkzaamheden valt ook de IA. Pensioenfondsen kunnen makkelijker de werkzaamheden van BPF'en overnemen. Een gevolg is dat vergelijkingen makkelijker te maken zijn. Als een partij toch voor verschillende soorten pensioenfondsen de IA willen bedienen, kan dit door tenminste twee van elke

soort pensioenfonds dat bediend wordt, te bedienen. Deze partij kan dan alsnog betrouwbare vergelijkingen maken voor hen.

Uitbesteding van de IA

Pensioenfondsen willen, zoals eerder aangegeven, eerder de vervullersrol van de IA dan het houderschap van de IA uitbesteden. Een van de vijf geïnterviewde pensioenfondsen gaf aan dat zij open zouden staan voor het uitbesteden van het houderschap als ze de expertise niet zouden hebben. Partijen die de IA van pensioenfondsen willen bedienen kunnen dus volgens de wensen en eisen van pensioenfondsen en toezichthouder altijd de vervullersrol van de IA krijgen. Pensioenfondsen willen minder vaak het houderschap uitbesteden omdat ze denken dat de toezichthouder dat afwijst. Partijen die toch het houderschap van de IA willen overnemen kunnen dit doen door eerst aan het pensioenfonds te tonen dat het mogelijk is.

Proportionaliteit

DNB gebruikt in de proportionaliteitsladder het belegd vermogen om pensioenfondsen te verdelen in groottes. Dit is dan ook een sterke indicator voor de omvang, schaal en complexiteit van een pensioenfonds. Deze indicator bepaalt hoeveel mankracht er nodig is voor de IA of de auditcommissie. Op basis van het aantal mensen dat gebruikt wordt door de geïnterviewde pensioenfondsen zijn schattingen gemaakt. In de onderstaande tabel zijn deze schattingen weergegeven.

Tier	belegd vermogen	Mankracht IA houderschap	Mankracht vervullersrol IA
T2a	<1 mld	1	1
T2b	1 mld - 5 mld	1	1
T3a (1)	5 mld - 50 mld	1	1
T3a (2)	50 mld - 100 mld	1	2
T3a (3)	100 mld - 150 mld	1	3
T3a (4)	150 mld - 200 mld	1	4
		1	
T3b (1)	5 mld - 50 mld	1	1
T3b (2)	50 mld - 100 mld	1	2
T3b (3)	100 mld - 150 mld	1	3
T3b (4)	150 mld - 200 mld	1	4
T4	top vijf	1	>4

Figuur 17 De benodigde mensen voor de IA per groep in de proportionaliteitsladder

Zoals eerder aangegeven is het volgens drie van de vijf geïnterviewde pensioenfondsen belangrijk dat een partij die de vervullersrol van de IA bedient meerdere pensioenfondsen bedient zodat het mogelijk is om betrouwbare vergelijkingen te maken. Een partij die de vervullersrol van de IA van een pensioenfonds bedient moet op basis van de capaciteit waartoe het beschikt een keuze maken. Een partij met vijf of minder werknemers die aan de IA kunnen helpen dient de kleinste pensioenfondsen te bedienen. Hieronder is weergegeven welke pensioenfondsgroottes passen bij welke partijen die de

IA willen vervullen. Het is hierbij belangrijk dat een partij tenminste een vergelijking moet kunnen maken.

Aantal werknemers die kunnen helpen aan de IA	Soorten pensioenfondsen
1	Geen
2	T2a, T2b, T3a (1), T3b (1)
3	T2a, T2b, T3a (1), T3b (1)
4	T2a, T2b, T3a (1), T3a (2), T3b (1), T3b (2)
5	T2a, T2b, T3a (1), T3a (2), T3b (1), T3b (2)
6	T2a, T2b, T3a (1), T3a (2), T3a (3), T3b (1), T3b (2) T3b (3)
7	T2a, T2b, T3a (1), T3a (2), T3a (3), T3b (1), T3b (2) T3b (3)
>7	Alle groottes

Figuur 18 Welke pensioenfondsen kunnen bedient worden

Voor het houderschap is ten alle tijden maar één persoon nodig. Het is voor elke partij, ongeacht de grootte mogelijk om deze rol op zich te nemen indien wordt voldaan aan de geschiktheid- en betrouwbaarheidseisen.

3.4. De verschillen

De wensen en eisen van de geïnterviewde pensioenfondsen verschillen weinig met de wensen en eisen van DNB. De regeldruk maakt het moeilijk voor pensioenfondsen om voor zichzelf de interne audits op orde te hebben. Het is daarnaast nog niet helemaal duidelijk wat DNB precies wil terugzien bij de invoering van de IORP II-richtlijn. Pensioenfondsen zijn daarom nog vooral bezig met kleine stappen te zetten op weg naar de totale invoering van de IORP II-richtlijn. Door de onzekerheid over de toekomstige definitieve toepassing van de IORP II-richtlijn van DNB vragen veel pensioenfondsen zich af wat effectief en efficiënt is om te doen zonder dat DNB het abrupt afkeurt.

Sommige pensioenfondsen maakten voor de IORP II-richtlijn al gebruik van het Three Lines of Defence model. Deze pensioenfondsen vinden dat dit model positief is voor de beheersing van risico's en zagen al voordeel in dit model voordat het gebruik ervan gestimuleerd werd door DNB.

Volgens de richtlijn en de toezichthouder moeten pensioenfondsen sleutelfunctiehouders benoemen en toetsen. Dit zien pensioenfondsen als formaliteit en dus als papierwerk. Het is belangrijker hoe de functies binnen de organisatie in werking zijn gezet. De pensioenfondsen willen dus naast de kennis en governance-eisen de werking van het Three Lines of Defence model en de IA effectief maken.

Naast de benoeming van de sleutelfunctiehouders kunnen sommige pensioenfondsen en de toezichthouder het oneens zijn over de uitbesteding van functies. De toezichthouder heeft, zoals in paragraaf 3.2. aangegeven, weinig bezwaar tegen de uitbesteding van de vervullersrol. Het uitbesteden van het houderschap van sleutelfuncties is volgens DNB in beginsel mogelijk. Dit wordt volgens hen wel weer begrensd door de wettelijke voorwaarden die gesteld zijn aan uitbesteding waardoor het veelal niet mogelijk is het houderschap van de risicobeheerfunctie en interne auditfunctie uit te besteden. Sommige pensioenfondsen zijn toch van mening dat deze functies uitbesteed moeten kunnen worden als de nodige kennis en ervaring in de organisatie mist.

Hoe vervullen andere aanbieders de interne audit voor pensioenfondsen?

Er zijn op dit moment weinig partijen die een duidelijk plan hebben voor pensioenfondsen die de IA willen uitbesteden. Een aantal partijen geeft duidelijk aan dat de ze bereid zijn om de vervullersrol op

zich te nemen. Rondom de uitbesteding van het houderschap is veel onduidelijkheid ontstaan. Aanbieders zullen hoogstwaarschijnlijk wachten met het aanbieden van werkzaamheden rondom het houderschap tot er best practices of concrete invulling van DNB is. Om onenigheid met DNB te voorkomen worden online alleen werkzaamheden voor de vervullersrol aangeboden.

3.5. Samenvatting

In dit hoofdstuk werd ingegaan op de wensen en eisen van de toezichthouder en pensioenfondsen en werden de verschillen beschreven.

DNB is de toezichthouder van pensioenfondsen en controleert financiële instellingen op basis van wetten en regels. Zo probeert DNB de kans op faillissement van pensioenfondsen te voorkomen. In Nederland is voor de IORP II-richtlijn DNB de toezichthouder.

DNB toetst de sleutelfunctiehouders om de geschiktheid en betrouwbaarheid te waarborgen. Vaak hoeft DNB de sleutelfunctiehouders niet te toetsen op geschiktheid omdat er alleen wordt getoetst als:

- *het gaat om een nieuwe bestuurder van een pensioenfonds of een premiepensioeninstelling (ppi) die ook een sleutelfunctiehouderschap op zich neemt, is een aanvangstoets op geschiktheid en betrouwbaarheid door De Nederlandsche Bank (DNB) vereist.”*
- *er sprake is van een functieverandering omdat een zittend bestuurder van een pensioenfonds of ppi een sleutelfunctiehouderschap aanneemt, is een aanvangstoets op geschiktheid door DNB vereist.*

DNB geeft aan dat de mate van kennis in verhouding moet staan tot de omvang, aard, schaal en complexiteit van de werkzaamheden die door de sleutelfunctiehouder worden verricht.

Verder geeft DNB aan dat het gebruik maakt van de proportionaliteitsladder om de invulling van de interne audit- en risicobeheer functie te beoordelen.

Er wordt hierbij onderscheid gemaakt tussen •T2 (a) fondsen: Ondernemingspensioenfondsen (OPF) en beroepspensioenfondsen (BRF) met een belegd vermogen van minder dan 1 miljard euro

•T2 (b) fondsen: OPF'en en BRF'en met een belegd vermogen van meer dan 1 miljard euro en BPF'en met een belegd vermogen van minder dan 5 miljard euro.

•T3 (a) fondsen: OPF'en en BRF'en met een belegd vermogen van meer dan 5 miljard euro.

•T3 (b) fondsen: BPF'en met een belegd vermogen van meer dan 5 miljard euro.

•T4 fondsen: de vijf grootste Nederlandse pensioenfondsen.

Van elk type pensioenfonds verwacht DNB een aantal aspecten terug te zien bij de inrichting van de IA. Deze aspecten zijn te zien in de handreiking proportionele toepassing en zijn niet verplicht om toe te passen.

Om te weten wat de wensen en eisen van pensioenfondsen zijn is een onderzoek verricht dat gebaseerd is op verschillende interviews. Pensioenfondsen vinden dat de inrichting van de IA niet per se anders hoeft te zijn dan bij andere organisaties. Wel is elke situatie anders en vereist het een eigen aanpak.

Volgens Persoon B besteden BPF'en vaak alles behalve de bestuurlijke functies uit. OPF'en hebben vaak een werkgever die deze werkzaamheden voor hen verrichten. Persoon E geeft aan dat de grote pensioenfondsen intern alles rond IA regelen en niet snel opzoek gaan naar externe steun. Uit de

interviews met werknemers van T2 a en b pensioenfondsen zou het werk voor de IA door een kleine auditcommissie worden gedaan. De geïnterviewde van het T4 pensioenfonds gaf aan dat de auditcommissie uit 5 personen bestaat.

De wensen en eisen van de geïnterviewde pensioenfondsen verschillen weinig met de wensen en eisen van DNB. De regeldruk maakt het moeilijk voor pensioenfondsen om voor zichzelf de interne audits op orde te hebben. Hierdoor is het belangrijk om te focussen op de eisen en wensen van de toezichthouder bij de opzet van de interne audit en hieruit te beoordelen wat mogelijk is.

Andere aanbieders van de IA bieden online alleen werkzaamheden voor de vervullersrol aan. Dit komt omdat er voor werkzaamheden van het houderschap nog onzekerheid is. Aanbieders willen bezwaren van DNB voorkomen.

4. Solutional

4.1. Inleiding

Zoals aangegeven in de inleiding komt de laatste deelvraag in dit hoofdstuk aan bod. Deze deelvraag luidt als volgt: *“Kan Solutional pensioenfondsen benaderen voor de inzet van expertise voor de interne audit, rekening houdend met regelgeving en verwachtingen van de toezichthouder en pensioenfondsen?”*.

4.2. De expertise van Solutional

De visie van Solutional is *“Value through Expertise”*. Solutional voegt waarde bij haar klanten toe door middel van expertise. Waar het gaat om pensioenfondsen kunnen deze soms de IA niet zelf inrichten en opzetten. Deze pensioenfondsen bezitten niet de juiste kennis en ervaring om te voldoen aan IORP II en de eisen en wensen van de toezichthouder. Solutional wil deze pensioenfondsen helpen te voldoen aan de regels. Wat kan Solutional aanbieden?

Na een gesprek met T.S. de Jong is gebleken dat Solutional de expertise en dus de vereiste kennis en ervaring bezit om deze pensioenfondsen te helpen. Solutional beschikt over vijf werknemers die lid zijn van het NBA en dus volgens DNB de vereiste kennis voor de sleutelfunctie interne audit hebben. Daarnaast zijn er binnen Solutional nog vijf werknemers die een studie volgen waarna zij ook lid van het NBA worden. Deze medewerkers kunnen helpen bij de uitvoering van de interne audits. Solutional beschikt dus over tien werknemers die in aanmerking komen om hun waarde in te zetten bij de IA van pensioenfondsen. Vijf van deze werknemers kunnen ook de sleutelfunctie interne audit op zich nemen. Voor het gesprek met T.S. de Jong wordt verwezen naar bijlage vier.

4.3. De mening van Solutional

In een gesprek met T.S. de Jong van Solutional werd aangegeven dat het uitbesteden van de interne auditfunctie de kwaliteit juist ten goede komt als een specialist wordt ingeschakeld. Reden hiervoor is dat het een specialist is in de IA. Volgens DNB verslechtert de kwaliteit van de onafhankelijke interne toetsing bij de pensioenuitvoerder bij uitbesteding. T.S. de Jong geeft aan dat de *“onafhankelijke oordeelsvorming’ als tweede competentie genoemd wordt voor de sleutelfunctiehouder IA in de geschiktheidscriteria van DNB. Juist bij uitbesteding is onafhankelijkheid goed geregeld, mits de escalatie & rapportage lijnen naar juiste organen duidelijk verankerd zijn in de uitbestedingsovereenkomst.”*

4.4. Samenvatting

Solutional heeft de mogelijkheid om zich aan te bieden voor het houderschap van de interne auditfunctie en de vervullersrol van de interne auditfunctie. Solutional heeft tien werknemers die in aanmerking komen voor de vervullersrol en vijf werknemers die in aanmerking komen voor het houderschap van de interne auditfunctie. De heer de Jong is van mening, in tegenstelling tot de mening van DNB, dat de uitbesteding van de interne auditfunctie juist een positieve uitwerking kan hebben op de toegevoegde waarde van dergelijke functie bij pensioenfondsen. Hij wijst op de voordelen van het aanstellen van een onafhankelijke externe specialisten met brede sector kennis en kennis van best practices. Een voorwaarde voor de onafhankelijkheid is dat de bevoegdheden, rapportage en escalatielijnen op een juiste manier verankerd zijn in de uitbestedingsovereenkomst cq. de internal audit charter.

5. Conclusies en aanbevelingen

5.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de onderzoeksvraag. De onderzoeksvraag luidt als volgt: *“Op welke wijze kan Solational pensioenfondsen benaderen voor de opzet van de interne audit, rekening houdend met de wettelijke eisen van IORP II?”*

5.2. Deelconclusies hoofdstuk 2,3 en 4

Voor de beantwoording van de onderzoeksvraag zijn deelvragen geformuleerd die in deze paragraaf nog eens kort aan de orde komen.

De eerste deelvraag luidt als volgt: *“Wat is IORP II en wat zijn de wettelijke verplichtingen uit IORP II ten aanzien van de inrichting van de interne auditfunctie voor pensioenfondsen?”*. Deze deelvraag heeft betrekking op het doel van IORP II en de wettelijke verplichtingen van IORP II. In paragraaf 2.2. komt naar voren dat de Europese IORP II richtlijn is opgesteld om meer grip te krijgen op de pensioensector in Europa na de hypotheekcrisis van 2008. Verder is IORP II een richtlijn waarin alleen de doelstellingen staan. Hoe de doelstellingen worden bereikt mogen de EU-lidstaten zelf bepalen. Een van de verplichting in IORP II zijn de sleutelfuncties. Er zijn drie verplichte sleutelfuncties, namelijk: een risicobeheerfunctie, een interne auditfunctie en in geval een actuariële functie. Voor de actuariële sleutelfunctie houdt een actuariële professional zich bezig met het identificeren en kwantificeren van risico's. Verplichtingen en dekkingen stellen de financiële gevolgen vast die deze risico's met zich meebrengen. De risicobeheerder heeft een directe rapportagelijijn met aanbevelingen en materiële bevindingen naar het bestuur. Deze aanbevelingen en bevindingen bestaan uit risico's en beheersingsmaatregelen. Om de sleutelfuncties uit te voeren moeten personen met de juiste kennis wordt aangewezen. DNB is de toezichthouder en toetst of deze aangewezen personen wel betrouwbaar zijn en de juiste kennis bezitten. Naast de verplichte sleutelfuncties dient een pensioenfonds ook een doeltreffend governancestelsel te implementeren. Het governancestelsel waar de Europese commissie met IORP II op aanstuurt is het Three Lines of Defence model.

De tweede deelvraag luidt als volgt: *“Is het Three Lines of Defence model geschikt voor de interne audit van pensioenfondsen?”* Deze deelvraag heeft betrekking op het Three Lines of Defence model en hoe door pensioenfondsen gebruikt kan worden. De Europese commissie stuurt pensioenfondsen in IORP II aan om het Three Lines of Defence model te gebruiken met name door de verplichte sleutelfuncties. Omdat er geen modellen zijn met hetzelfde fundament als het Three Lines of Defence model kunnen er geen vergelijkingen met andere modellen worden gemaakt. Om zo min mogelijk frictie te krijgen met de toezichthouder moet dit model worden toegepast. Het Three Lines of Defence model zorgt voor intern toezicht op de risico's binnen een organisatie. Het model bestaat uit drie lijnen van verweer. De toepassing van het Three Lines of Defence model verschilt per organisatie. Hierbij is de grootte van een pensioenfonds bepalend voor de organisatiestructuur. De eerste lijn van het Three Lines of Defence model bestaat uit de operationele managers. De actuariële functie en risicobeheer functie zijn beide functies die toezicht hebben op risico's. Beide functies vervullen de tweede lijn in het Three Lines of Defence model. De derde lijn bestaat uit de IA en houdt toezicht op de eerste twee lijnen zodat er meer controle is over de effectiviteit van de beheersing van de risico's. Doordat de onafhankelijkheid bij het gebruik van dit model zo is ingericht dat er geen belangenverstrengelingen kunnen plaatsvinden is dit model geschikt voor de interne audit van pensioenfondsen. Volgens (Essert, 2018) geeft het Three Lines of Defence model geen duidelijkheid over wie verantwoordelijk is voor:

- *Nieuwe opkomende risico's en kansen onderzoeken en beoordelen*

- *Identificatie van storende technologieën en andere existentiële bedreigingen voor het bedrijfsmodel*
- *Beoordelingen van de impact van deze risico's op de organisatie en de mogelijke strategieën die verzekeraars kunnen gebruiken om de impact te controleren*

Deze 'zwakheden' van het Three Lines of Defence model zijn te verhelpen door aandacht aan ze te besteden en bewust van ze te zijn.

De derde deelvraag luidt als volgt: *“Welke wensen en eisen hebben pensioenfondsen en de toezichthouder bij de opzet van de interne auditfunctie van pensioenfondsen gezien de IORP II-richtlijn?”*. Deze deelvraag heeft betrekking op de wensen en eisen van de toezichthouder en pensioenfondsen bij de opzet van de IA. Als eerste worden de wensen en eisen van de beschreven. DNB geeft aan dat de mate van kennis in verhouding moet staan tot de omvang, aard, schaal en complexiteit van de werkzaamheden die door de sleutelfunctiehouder worden verricht. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen:

- T2 (a) fondsen: OPF'en en BRF'en met een belegd vermogen van minder dan 1 miljard euro
- T2 (b) fondsen: OPF'en en BRF'en met een belegd vermogen van meer dan 1 miljard euro en BPF'en met een belegd vermogen van minder dan 5 miljard euro.
- T3 (a) fondsen: OPF'en en BRF'en met een belegd vermogen van meer dan 5 miljard euro.
- T3 (b) fondsen: BPF'en met een belegd vermogen van meer dan 5 miljard euro.
- T4 fondsen: de vijf grootste Nederlandse pensioenfondsen.

Van elk type pensioenfonds verwacht DNB een aantal aspecten terug te zien bij de inrichting van de IA. Verder geeft DNB aan dat de interne auditfunctie uitbesteden veelal niet mogelijk is omdat de houder van de IA alle relevante risico's en beheersmaatregelen voor de pensioenuitvoerder integraal moet overzien, en het bestuur hierover op totaalniveau moet kunnen informeren. Om te weten wat de wensen en eisen van pensioenfondsen zijn is een onderzoek verricht dat gebaseerd is op verschillende interviews. Pensioenfondsen vinden dat de inrichting van de IA niet per se anders hoeft te zijn dan bij andere organisaties. Volgens Persoon B willen BPF'en vaak alles behalve de bestuurlijke functies uitbesteden. OPF'en hebben vaak een werkgever die deze werkzaamheden voor hen verrichten. De geïnterviewde van het T4 pensioenfonds gaf aan dat de audit-commissie uit 5 personen bestaat. Hierdoor is het mogelijk geweest om een schatting te maken van de nodige mankracht voor de audit-commissie per type pensioenfonds.

De mogelijkheden die voortkomen uit deelvraag drie zijn het uitbesteden van de vervullerrol of het houderschap van de interne auditfunctie. Het uitbesteden van de vervullersrol is mogelijk volgens DNB. Het houderschap is mogelijk maar wordt begrensd door de pensioenwet. Deze begrenzing is te omzeilen door organisaties die voldoende inbedding creëren door de escalatie en rapportage lijnen duidelijke te verankeren in de uitbestedingsovereenkomst. Het opnemen van het houderschap zal wel nog steeds voor bezwaren van DNB zorgen omdat zij van mening zijn dat de kwaliteit van de onafhankelijke oordeelsvorming verzwakt. Dit hoeft niet zo te zijn als de organisatie kan laten zien dat het onafhankelijk is. Een voordeel van de mogelijkheid om het houderschap op te nemen voor derde partijen is dat er geen pensioenfondsen worden uitgesloten.

De vierde deelvraag luidt als volgt: *“In hoeverre verschillen de wensen en eisen van de toezichthouder en pensioenfondsen?”*. De wensen en eisen van de geïnterviewde pensioenfondsen verschillen weinig met de wensen en eisen van DNB. De regeldruk maakt het moeilijk voor pensioenfondsen om voor zichzelf de interne audits op orde te hebben.

De laatste en vijfde deelvraag luidt als volgt: *“Kan Solutional pensioenfondsen benaderen voor de inzet van expertise voor de interne audit, rekening houdend met regelgeving en verwachtingen van de toezichthouder en pensioenfondsen?”* Solutional beschikt over vijf werknemers die lid zijn van het NBA en dus volgens de toezichthouder aan de geschiktheidseisen voldoen om sleutelfunctiehouder van de IA te worden. Deze vijf werknemers mogen dan ook de vervullersrol van de IA op zich nemen. Naast deze werknemers beschikt Solutional ook over vijf werknemers die een studie volgen waarna zij ook lid van het NBA worden. Deze vijf werknemers kunnen helpen bij de uitvoering van de interne audits. Solutional heeft dus de mogelijkheid om zich aan te bieden voor de interne auditfunctie en de vervullersrol van de interne auditfunctie.

5.3. Algehele conclusie

Op basis van de voorgaande deelconclusies wordt antwoord gegeven op de onderzoeksvraag. De onderzoeksvraag luidt als volgt: *“Op welke wijze kan Solutional pensioenfondsen benaderen voor de opzet en inrichting van de interne audit, rekening houdend met de wettelijke eisen van IORP II?”*

Op basis van het onderzoek kan worden geconcludeerd dat pensioenfondsen die niet beschikken over de kennis en ervaring om de IA uit te voeren op zoek gaan naar een derde partij die dat wel voor hen kan doen. DNB geeft aan dat de mate van kennis bij de uitvoering van de IA in verhouding moet staan tot de omvang, aard, schaal en complexiteit. Solutional kan het belegd vermogen van een pensioenfonds gebruiken als indicator om te zien hoeveel mankracht de IA van een pensioenfonds nodig heeft. Voor de inrichting van de IA kan Solutional de uitgangspunten van het Three Lines of Defence model aanhouden omdat het gebruik van dit model door DNB wordt gestimuleerd.

DNB geeft aan dat het uitbesteden van het houderschap van de sleutelfunctie van de IA mogelijk is maar dat het slecht tot een de kwaliteit van de onafhankelijke oordeelsvorming. Hierdoor verwacht DNB dat dit niet gebeurt. Solutional heeft de benodigde kennis en ervaring en kan zich dus aanbieden voor de vervullersrol en het houderschap van de IA sleutelfunctie omdat je mag afwijken van de eisen en wensen van DNB. Een motivatie om het houderschap van de IA als derde partij op te nemen is dat de onafhankelijkheid een van de geschiktheidseisen is en de onafhankelijkheid niet geschaad wordt. De kwaliteit van de oordeelsvorming zal daarnaast ook niet geschaad worden omdat een specialist wordt ingeschakeld.

5.4. Opmerkingen naar aanleiding van het onderzoek

Het onderzoek dat is verricht heeft een beperking gehad. Voor het verrichten van de interviews met de pensioenfondsen werd een vragenlijst opgesteld. In deze vragenlijst kwam geen vraag over het aantal benodigde mensen bij de bijbehorende IA van het pensioenfonds. Bij twee van de vijf interviews is daar, zonder naar te vragen, antwoord op gegeven wat heeft gezorgd voor een schatting van het aantal benodigde mensen voor de IA per pensioenfondsgrootte. Deze schatting kon betrouwbaarder gemaakt worden door deze vraag in de vragenlijst op te nemen.

De wensen en eisen van DNB omtrent IORP II zijn nog niet helemaal duidelijk of staan nog niet vast. DNB is nog aan het uitzoeken welke keuzes zij willen maken. Het wordt aangeraden om bij een vervolgonderzoek de wensen en eisen van DNB opnieuw in te lezen omdat deze verouderd kunnen zijn.

6. Aanbevelingen aan Solutional

Voor een volledige beantwoording van de onderzoeksvraag worden aanbevelingen aan Solutional geschreven. In deze aanbevelingen worden de mogelijkheden bij de benadering van pensioenfondsen door Solutional beschreven. Daarbij wordt uitgelegd welke opties Solutional moet aanhouden. In deze aanbevelingen worden de volgens aspecten voor Solutional behandeld:

- Soort pensioenfonds;
- De inrichting van de IA;
- Uitbesteding van de IA;
- Proportionaliteit.

Door een advies te geven op deze vier aspecten kan Solutional voldoen aan de wensen en eisen van de toezichthouder en pensioenfondsen. Op basis van de resultaten van het onderzoek worden aanbevelingen gegeven aan Solutional. Deze resultaten worden weergegeven in figuur 18.

Uitbestedingen		Voordeel	Onenigheid met DNB
Vervullersrol IA		-	Nee
Houderschap IA		Geen uitgesloten pensioenfondsen	Ja
Tier	belegd vermogen	Mankracht IA houderschap	Mankracht vervullersrol IA
T2a	<1 mld	1	1
T2b	1 mld - 5 mld	1	1
T3a (1)	5 mld - 50 mld	1	1
T3a (2)	50 mld - 100 mld	1	2
T3a (3)	100 mld - 150 mld	1	3
T3a (4)	150 mld - 200 mld	1	4
		1	
T3b (1)	5 mld - 50 mld	1	1
T3b (2)	50 mld - 100 mld	1	2
T3b (3)	100 mld - 150 mld	1	3
T3b (4)	150 mld - 200 mld	1	4
T4	top vijf	1	>4
Aantal werknemers die kunnen helpen aan de IA		Soorten pensioenfondsen	
1		Geen	
2		T2a, T2b, T3a (1), T3b (1)	
3		T2a, T2b, T3a (1), T3b (1)	
4		T2a, T2b, T3a (1), T3a (2), T3b (1), T3b (2)	
5		T2a, T2b, T3a (1), T3a (2), T3b (1), T3b (2)	
6		T2a, T2b, T3a (1), T3a (2), T3a (3), T3b (1), T3b (2) T3b (3)	
7		T2a, T2b, T3a (1), T3a (2), T3a (3), T3b (1), T3b (2) T3b (3)	
>7		Alle groottes	

Figuur 19 Resultaten van het onderzoek

Solutional bezit de kennis en ervaring om IA's uit te voeren. Door de wensen en eisen van de toezichthouder en pensioenfondsen zou de uitvoering en inrichting van de IA, anders dan bij andere organisatie kunnen zijn. Hierover wordt een advies gegeven. Hierna wordt een advies gegeven over de uitbesteding. Sommige pensioenfondsen hebben een andere mening dan de toezichthouder over de uitbesteding van sleutelfuncties. Solutional wordt geadviseerd over de mogelijkheden. Als laatste wordt een advies gegeven over de proportionaliteit. Sommige pensioenfondsen vereisen veel meer

aandacht dan andere pensioenfondsen. Solutional moet uiteindelijk kiezen voor welke soort pensioenfondsen het de IA wil uitvoeren.

Soort pensioenfonds

Allereerst is het belangrijk om te weten waar Solutional zich kan aanbieden. OPF'en hebben vaak een werkgever die de werkzaamheden voor het pensioenfonds verricht. Vaak zullen zij de gehele IA functie op zich nemen. BPF'en besteden daarentegen werkzaamheden wel vaak uit. Onder deze werkzaamheden valt ook de IA. Pensioenfondsen die neigen naar het uitbesteden van de IA zijn vaak opzoek naar organisaties die de IA voor meerdere pensioenfondsen vervullen omdat ervaring voor hen belangrijk is. Ook is het dan mogelijk om vergelijkingen te maken. Solutional moet zich richten BPF'en zodat het sneller mogelijk is om vergelijkingen te maken.

De inrichting van de IA

De toezichthouder stuurt pensioenfondsen aan om het Three Lines of Defence model te gebruiken. Solutional moet proberen frictie met de toezichthouder te vermijden door waar het mogelijk is, aspecten van het Three Lines of Defence model te gebruiken. Als Solutional afwijkt moet er een logische en duidelijke motivatie zien wil het frictie met de toezichthouder vermijden. Solutional moet onafhankelijk en objectief zijn. Daarnaast moet Solutional rapporteren naar de eerste en tweede lijn. Deze rapportages bestaan dan uit:

- *Een breed scala aan doelstellingen, waaronder efficiëntie en effectiviteit van werkzaamheden, bescherming van activa, betrouwbaarheid en integriteit van rapportageprocessen, en naleving van wetten, voorschriften, beleid, procedures en contracten;*
- *Alle elementen van het risicomanagement- en interne controlekader, waaronder: interne controleomgeving, alle elementen van het kader voor risicobeheer van een organisatie informatie en communicatie, en monitoring;*
- *De algehele entiteit, divisies, dochterondernemingen, operationele eenheden en functies - inclusief bedrijfsprocessen, zoals verkoop, productie, marketing, veiligheid, klantfuncties en activiteiten - evenals ondersteunende functies.*

Het Three Lines of Defence model heeft zijn zwakheden. Solutional zal in de derde lijn zitten waardoor het niet verantwoordelijk voor deze zwakheden is. Het pensioenfonds zal aandacht moeten besteden aan deze zwakheden.

Uitbestedingen van de IA

Solutional heeft de keuze om het houderschap of de vervullersrol van de sleutelfunctie van de IA op zich te nemen voor pensioenfondsen. Solutional moet zich aanbieden als vervuller van IA-functie omdat Solutional de kennis en ervaring heeft om interne audits uit te voeren. Pensioenfondsen die willen uitbesteden zijn vaker opzoek naar een organisatie die de vervullersrol op zich kan nemen. Ook de toezichthouder heeft geen bezwaar tegen het uitbesteden van de vervullersrol.

Pensioenfondsen die neigen naar het uitbesteden van de IA willen het houderschap van de sleutelfunctie toch vaak intern houden omdat ze vinden dat de sleutelfunctiehouder van de IA overzicht moet houden over de organisatie. Daarnaast geeft DNB aan dat het houderschap nadelig en veelal niet mogelijk is om uit te besteden omdat dit de onafhankelijkheid en kwaliteit schaadt. Dit hoeft niet per se zo te zijn omdat in de geschiktheidscriteria de onafhankelijkheid wordt opgenomen en een specialist de kwaliteit juist ten goede komt. Toch zijn er meerdere pensioenfondsen die het houderschap van een sleutelfunctie toch willen uitbesteden omdat ze de kennis en ervaring intern niet hebben. Het zal voor onenigheden met DNB zorgen maar Solutional kan het houderschap op zich

nemen. Een uitgangspunt van DNB is dat pensioenfondsen mogen afwijken van de invulling van IORP II door DNB. Solutional heeft met de argumenten die zijn beschreven een goede motivatie om toch het houderschap te krijgen. Solutional moet zich voor de vervullersrol en het houderschap aanbieden omdat zo geen pensioenfondsen worden uitgesloten.

Proportionaliteit

Een ander belangrijk aspect voor het kiezen van pensioenfondsen is de proportionaliteit. In een interview met T.S. de Jong blijkt dat Solutional beschikt over vijf werknemers met de nodige kennis om de IA-sleutelfunctie of vervullersrol van de IA-sleutelfunctie in te vullen. Daarnaast beschikt Solutional ook nog over vijf andere werknemers die in aanmerking komen voor de vervullersrol van de IA-sleutelfunctie.

De omvang, aard, schaal en complexiteit bepaald hoeveel mankracht de IA van een pensioenfonds nodig heeft. Het belegd vermogen staat goed in verhouding met de omvang, aard, schaal en complexiteit waardoor het duidelijk is hoeveel mankracht nodig is. Met het huidige aantal werknemers bij Solutional dat werkzaamheden voor de IA kan verrichten moet Solutional niet meer dan twee personen inzetten per pensioenfonds. Solutional kan dan de IA voor meerdere pensioenfondsen verrichten en betrouwbarere vergelijkingen maken.

Solutional moet haar diensten aanbieden bij alle soorten pensioenfondsen omdat het genoeg capaciteit heeft.

De grote pensioenfondsen hebben intern de IA al opgezet en gaan niet snel opzoek gaan naar externe steun. Ook vereist de IA van deze pensioenfondsen veel mankracht waardoor Solutional de IA voor andere pensioenfondsen niet kan verrichten en dus minder betrouwbare vergelijkingen kan maken.

Algehele aanbeveling

Op basis van de voorgaande aanbeveling en deelconclusies wordt antwoord gegeven op de onderzoeksvraag. Solutional moet bij het benaderen van de pensioenfondsen rekening houden met de soort pensioenfonds, de inrichting van de IA, de soort uitbesteding en de proportionaliteit.

Solutional moet zich als eerst richten op BPF'en. Om frictie met de toezichthouder te vermijden moet Solutional zo veel mogelijk gebruik maken van het Three Lines of Defence model. Hierbij moet Solutional onafhankelijk van de eerste twee lijnen en objectief zijn. Daarnaast moet Solutional rapporteren naar de eerste en tweede lijn. Als Solutional afwijkt moet er een logische en duidelijke motivatie zien wil het frictie met de toezichthouder vermijden. Verder moet Solutional zich aanbieden als vervuller van interne auditfunctie omdat Solutional de kennis en ervaring heeft om interne audits uit te voeren omdat het houderschap van de sleutelfunctie snel kan leiden tot frictie met de toezichthouder. Kiest Solutional toch voor het houderschap dan moet de motivatie zoals hiervoor beschreven logisch en duidelijk zijn. Tot slot moet Solutional haar diensten aanbieden bij alle soorten pensioenfondsen. De grote pensioenfondsen hebben intern de IA al opgezet en gaan niet snel opzoek gaan naar externe steun.

Solutional moet regelmatig de updates van DNB in de gaten houden omdat DNB tot nu toe geen concrete verplichtingen heeft opgesteld. De verwachting is dat deze later wel komen.

Nawoord

Voor mij was het schrijven van deze scriptie erg interessant en leerzaam. Ik ben blij met het resultaat en kan met trots zeggen dat ik deze periode heb afgerond.

Hieronder reflecteer ik op mijn scriptie en onderzoek. De reflectie bestaat uit een taakreflectie, zelfreflectie en een overall-reflectie.

Taakreflectie

Hieronder geef ik een taakreflectie. Deze taakreflectie bestaat uit een reflectie op het literatuuronderzoek, methodologie en de onderzoeksuitkomsten.

Literatuuronderzoek

Voor mijn scriptie moest ik gebruik maken van een theorie. De theorie die ik heb gebruikt was gegeven door de Europese commissie waardoor ik geen vergelijking tussen theorieën moest maken. De theorie gaf mij een beter inzicht in de IA van organisatie. Door deze theorie kon ik beter begrijpen waarom IA zo belangrijk kan zijn in een organisatie.

De theorie bood alleen niet genoeg handvatten om het onderzoek uit te voeren omdat het alleen beschreef hoe de interne organisatie moest worden ingericht. Antwoorden op mijn onderzoeksvraag gaf het niet omdat deze meer gericht was op de wensen en eisen van de organisatie zelf.

De kernbegrippen waren wel goed de onderzoeken en definiëren aan de hand van literatuuronderzoeken. De kernbegrippen kregen in de afgelopen maanden veel aandacht omdat het onderwerp van mijn scriptie erg actueel is. Hierdoor was er genoeg wetenschappelijke informatie over te vinden. Verder heb ik genoeg literatuuronderzoek gedaan en was het onnodig om nog meer onderzoek te doen. De kernbegrippen en de onduidelijkheden rondom deze kernbegrippen waren allemaal beantwoord.

Methodologie

Om antwoord te kunnen geven op de probleemstelling en de onderliggende deelvragen moest ik data verzamelen. Om de data te verzamelen heb ik gebruik gemaakt van literatuuronderzoek en veldonderzoek. Als ik terugkijk zou ik geen andere dataverzamelmethodes hebben gebruikt omdat de gebruikte methodes de juiste informatie gaven.

Voor de interviews moest ik natuurlijk pensioenfondsen bereiken. Hiervoor moest ik een vragenlijst opstellen en contact maken met werknemers van pensioenfondsen. Voor het benaderen van werknemers van pensioenfondsen maakte ik gebruik van de website van de Kamer van Koophandel en het Register van Pensioenfondsen op de website van De Nederlandsche Bank. Door te zoeken naar de juiste soort pensioenfondsen in het register van pensioenfondsen kon ik een aantal pensioenfondsen uitkiezen. Deze pensioenfondsen zocht ik op, op de website van de kamer van koophandel. Daar kon ik nog meer informatie over het pensioenfonds verkrijgen. Als het de bruikbare informatie had belde ik met het pensioenfonds om een afspraak te maken voor een interview. Uiteindelijk wou ongeveer 20% van de pensioenfondsen meewerken. Dit waren kleinere pensioenfondsen en een top vijf pensioenfonds. De meeste middel tot grote pensioenfondsen gaven aan geen tijd te hebben. Ik heb geen rekening gehouden met het probleem dat pensioenfondsen nauwelijks of niet wouden meewerken. Er zijn namelijk heel veel pensioenfondsen in Nederland waardoor die kans klein is. Maar stel dat ze allemaal niet wouden meewerken, dan zou ik dit met mijn opdrachtgever bespreken en vragen of hij werknemers van een pensioenfonds zou kennen die een interview willen afleggen bij mij.

Om het onderzoek betrouwbaarder te maken had ik meer interviews bij verschillende pensioenfondsen kunnen afleggen. Hoe meer data van verschillende pensioenfondsen, hoe betrouwbaarder het onderzoek.

Onderzoeksuitkomsten

De onderzoeksuitkomsten bieden voldoende inzichten om met relevante aanbevelingen te komen. De onderliggende deelvragen zijn zo geformuleerd om antwoord te geven op de onderzoeksvraag. Door het beantwoorden van de onderliggende deelvragen met behulp van literatuuronderzoek en interviews konden aanbevelingen gegeven worden.

De resultaten van het onderzoek zijn nauwelijks tot niet verrassend. Voor het onderzoek sprak ik mijn bedrijfsbegeleider over het onderzoek. In dit gesprek gaf werd besproken wat de onderzoeksuitkomsten konden zijn. Deze onderzoeksuitkomsten zijn uitgekomen. Wel was de verwachting dat er meer verschillen tussen de wensen en eisen van de toezichthouder en pensioenfondsen zouden zijn. Wij konden er niet veel bedenken en dat was ook de uitkomst van het onderzoek.

Voor de onderzoeksuitkomsten is gebruik gemaakt van de theorie. De theorie geeft een structuur aan het advies wat is gegeven. De onderzoeksmethoden hebben ook geholpen bij de totstandkoming van de onderzoeksuitkomsten. De interviews en het literatuuronderzoek hebben beide geholpen door eerst de data te verzamelen en deze data te vertalen naar bruikbare informatie.

Zelfreflectie

Hieronder geef ik een zelfreflectie over het onderzoek dat ik heb verricht. De zelfreflectie bestaat uit een reflectie op ervaringen en situatie.

Situatie

De ingangsdatum van IORP II is op 13 januari 2019. Ruim een maand later begon ik met het schrijven van mijn scriptie over IORP II. IORP II is een richtlijn en geldt voor pensioenfondsen in Europa. Veel pensioenfondsen weten niet hoe ze met de regels om moeten gaan.

Pensioenfondsen moeten na de invoering van IORP II, sleutelfunctiehouders benoemen binnen het bestuur voor drie gebieden: IA, risicobeheer en actuariael. Deze drie sleutelfunctiehouders moeten het bestuur van het pensioenfonds ondersteunen. Solutional wil pensioenfondsen helpen aan de regels voor de IA van IORP II te voldoen maar weet niet wat de wensen en eisen van pensioenfondsen en toezichthouder zijn. Om ze te kunnen helpen moet Solutional weten welke pensioenfondsen geholpen kunnen worden, hoe het zich moet opstellen tegenover pensioenfondsen gegeven deze ontwikkeling en wat voor rol het moet aannemen voor pensioenfondsen.

De betrokkenen bij de situatie waren pensioenfondsen, de toezichthouder en Solutional.

Taak

Solutional gaf mij de opdracht om te onderzoeken welke pensioenfondsen geholpen kunnen worden, hoe het zich moet opstellen tegenover pensioenfondsen gegeven deze ontwikkeling en wat voor rol het moet aannemen voor pensioenfondsen. Ik als afstudeerder moest uitzoeken wat de mogelijkheden zijn voor Solutional en ze hierover adviseren.

Ik wou met het onderzoek een advies geven aan Solutional waarmee ik de onduidelijkheden voor hen zou hebben opgelost. Solutional verwachtte dat het advies goed onderbouwd zou worden. Van mezelf verwachtte ik dat de planning goed werd gevolgd.

Actie

Voor het beginnen met het schrijven van mijn scriptie maakte ik gebruik van de tijd die ik had om mijn plan van aanpak zo uitgebreid mogelijk te maken. Zo had ik in mijn hoofd alle stappen uitgedacht. Tijdens het schrijven van mijn plan van aanpak heb ik bij elke vraag die ik mezelf stelde veel tijd genomen om zeker te zijn van het antwoord. Dit is vanuit school verteld. Hierbij heb ik het trechtermodel gebruiken. Het trechtermodel betekent dat van breed naar smal werkt oftewel van algemeen naar specifiek. Vanuit een breed theoretisch kader heb ik gewerkt naar een antwoord op een specifieke vraag. Ook heb ik veel literatuur gelezen om een goed idee te krijgen over het onderwerp. Als ik er niet uitkwam probeerde ik mijn bedrijfsbegeleider of docentbegeleider te benaderen en hen om advies te vragen. Nadat ik zeker was van een juist plan van aanpak ben ik begonnen aan mijn onderzoek.

Resultaat

Tijdens mijn onderzoek kwam ik erachter dat een deelvraag toch niet helemaal klopte. Deze deelvraag zou op de manier zoals hij geformuleerd was geen bijdrage hebben aan het antwoord op de onderzoeksvraag. Hoe dit kwam was door het over het hoofd zien bij het schrijven van mijn plan van aanpak. Verder heeft de manier waarop ik mijn taak uitvoerde goed gewerkt omdat de basis er stond. Het zoeken van de informatie en verwerken in bruikbare informatie was het enige wat gedaan moest worden na het schrijven van mijn plan van aanpak.

Reflectie

Uiteindelijk vond ik dat mijn aanpak goed heeft gewerkt. Ik bleef daarnaast de planning volgen waardoor ik altijd genoeg tijd had om iets te wijzigen. Daarnaast voldeed het resultaat bijna volledig aan het verwachtingspatroon dat ik had.

Ik heb geleerd dat voordat je een scriptie schrijft je goed moet nadenken over wat je wilt schrijven. Het trechtermodel helpt bij het duidelijk maken wat het probleem precies en hoe dat opgelost kan worden.

Het enige dat ik de volgende keer anders zou doen is een onderzoeksmethode als plan B hebben omdat de kans dat je eerste onderzoeksmethode niet werkt altijd aanwezig is.

Verder is het schrijven van een scriptie een leerzaam bezigheid. Vooral het leren gebruik maken van het trechtermodel kan bruikbaar zijn voor allerlei andere onderzoeken die verricht moeten worden in mijn loopbaan.

Overall-reflectie

Tot slot geef ik een overall-reflectie. Hierin reflecteer ik op mijn gekozen leerdoelen en de beroepscomponenten.

Learning outcomes

Voor mijn onderzoek heb ik gekozen voor de volgende learning outcome:

“Faciliteren van inzicht in de externe omgeving van een organisatie en het geven van advies aan het (lijn)management met als doel het nemen van de juiste beslissingen voor een organisatie.”

Deze learning outcome is de basis van mijn onderzoek geweest. Solutional vroeg of ik hen kon adviseren over IORP II. Hiervoor moest ik inzicht krijgen in de externe omgeving. Ik probeerde deze inzicht te krijgen door middel van interview met pensioenfondsen. Naast het inzicht verkrijgen door pensioenfondsen te interviewen probeerde ik ook inzicht te krijgen in de wensen en eisen van de toezichthouder. Beide inzichten vergeleek ik met elkaar om daaruit Solutional te adviseren of de mogelijke keuzes.

Ik heb tijdens dit onderzoek geleerd dat er verschillende manieren zijn om te een advies op te stellen. De volgende keer zal ik meer aandacht besteden aan wat voor manieren van onderzoeken de meest betrouwbare informatie geven.

Een leerdoel waar ik de volgende keer meer aandacht aan wil besteden is het adviseren over financiële vraagstukken terwijl rekening wordt gehouden met fiscale aspecten en financiële risico's. Dit lijkt mij een nogal lastig leerdoel.

Beroepscomponenten

Voor mijn onderzoek reflecteer ik op drie beroepscomponenten. Mijn reflectie op deze beroepscomponenten zijn:

- **Onderzoekend vermogen:**
Voor mijn onderzoek moest ik interviews afleggen. Deze interviews gaven veel onbruikbare informatie. Voor mij was dit niet handig. Om de bruikbare informatie eruit te halen analyseerde ik de gesprekken met behulp van een tabel. Zo kon ik concreet de kennisbehoefte opvullen. Dit werd volledig zelfstandig gedaan.
- **Professioneel vakmanschap:**
Dit is binnen Solutional zeer belangrijk. Solutional verwacht dat de medewerkers kunnen reflecteren op hun eigen handelen. De fouten die gemaakt worden moeten de keren daarna vermeden worden. Tijdens mijn onderzoek heb ik ook gebruik gemaakt van checklist zodat het duidelijk was wat gedaan was en nog gedaan moest worden.
- **Verantwoord handelen:**
Tijdens mijn onderzoek heb ik altijd verantwoord gehandeld. Een voorbeeld hiervoor is het aangeven bij de interviews dat het interview anoniem kan blijven als dat de wil is van de geïnterviewde. Bij het uitschrijven van de interviews checkte ik aan het eind of de interviews die anoniem moesten zijn wel anoniem zijn uitgeschreven. Verder heb ik wat problemen ondervonden met mijn docentbegeleider. Dit heb ik tijd gemeld bij Solutional zodat hier rekening mee gehouden kon worden.

Literatuurlijst

AFM. (2019). *Definities en begrippen*. AFM.

Auditors, The Institute of Internal. (2007). *The professional practices framework*. Altamonte Springs: The IIA research Foundation.

Auditors, The Institute of Internal. (2009). *A world in economic crisis: key themes for refocusing the internal audit strategy*. The IIA research Foundation.

Auditors, The Institute of Internal. (2013). *IIA Position Paper: The Three Lines of Defense in Effective Risk Management and Control*. Altamonte Springs, Florida, USA: The IIA research Foundation.

Borsjé, & van Meerten. (2014, 10 13). *Voorstel IORP II-Richtlijn: Aanzet Tot Hervorming Van Het Nederlands Pensioenstelsel (IORP II: Reforming Dutch Pensions)*. Opgehaald van <https://papers.ssrn.com/>: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2508821

DNB. (2019, 3 19). *Eigenrisicobeoordeling van pensioenfondsen en premiepensioeninstellingen: Inhoudelijke en procesmatige vereisten*. Opgehaald van <http://www.toezicht.dnb.nl/>: <http://www.toezicht.dnb.nl/2/50-237562.jsp>

DNB. (2019, 3 12). *Geen nieuwe aanvangstoets geschiktheid voor bestuurder die de facto al sleutelfunctiehouderschap vervult*. Opgehaald van <http://www.toezicht.dnb.nl/>: <http://www.toezicht.dnb.nl/3/50-237400.jsp>

DNB. (2019, 3 13). *Geschiktheidseisen sleutelfunctiehouder interne auditfunctie*. Opgehaald van <http://www.toezicht.dnb.nl/>: <http://www.toezicht.dnb.nl/3/50-237408.jsp>

DNB. (2019, 3 19). *Q&A Melding uitbesteding van werkzaamheden bij De Nederlandsche Bank door pensioenfondsen en premiepensioeninstellingen*. Opgehaald van <http://www.toezicht.dnb.nl/>: <http://www.toezicht.dnb.nl/3/50-237568.jsp>

DNB. (2019, 5 7). *Q&A Uitbesteding houderschap sleutelfuncties door pensioenfondsen en premiepensioeninstellingen*. Opgehaald van <http://www.toezicht.dnb.nl/>: <http://www.toezicht.dnb.nl/3/50-237612.jsp>

DNB. (2019, 3 12). *Toetsing geschiktheid en betrouwbaarheid van sleutelfunctiehouders*. Opgehaald van <http://www.toezicht.dnb.nl/>: <http://www.toezicht.dnb.nl/3/50-237398.jsp>

DNB. (2019, 3 11). *Toezichthouder DNB*. Opgehaald van <https://www.dnb.nl/>: <https://www.dnb.nl/consumenten/dnb371111.jsp>

Essert, H. (2018, 8 13). <https://www.propertycasualty360.com/>. Opgehaald van propertycasualty360: <https://ezproxy.hhs.nl/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bsh&AN=130633499&site=ehost-live>

Europese Commissie. (2014). *IMPACT ASSESSMENT Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on the activities and supervision of institutions for occupational retirement provision (recast) /* SWD/20*. Brussel: Europese Commissie.

Europese Commissie. (2014). *RICHTLIJN (EU) 2016/2341 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD*. Brussel: Europese Commissie.

- Goverse et al. (2018, 9 13). *Kennissessie IORP II*. Opgehaald van <http://www.toezicht.dnb.nl/>: <http://www.toezicht.dnb.nl/binaries/50-237328.pdf>
- <https://europa.eu/>. (2019, 2 14). Opgehaald van Verordeningen, richtlijnen en andere rechtshandelingen: https://europa.eu/european-union/eu-law/legal-acts_nl
- Koninklijk Actuarieel Genootschap. (2019, 5 23). *Koninklijk Actuarieel Genootschap*. Opgehaald van <https://www.ag-ai.nl/>: https://www.ag-ai.nl/view.php?action=view&Pagina_Id=439
- Liesbeth Goverse, A. v. (2018, 9 13). *Kennissessie IORP II*. Opgehaald van <http://www.toezicht.dnb.nl/>: <http://www.toezicht.dnb.nl/binaries/50-237328.pdf>
- Luburic et al. (2015). QUALITY MANAGEMENT IN TERMS OF STRENGTHENING THE “THREE LINES OF DEFENCE” IN RISK MANAGEMENT – PROCESS APPROACH. *International Journal for Quality Research*, 243-250.
- PWC. (2018, 3). <https://www.pwc.nl>. Opgehaald van PWC: <https://www.pwc.nl/nl/marktsectoren/pensioensector/documents/pwc-interne-audit-bij-pensioenfondsen.pdf>
- The Institute of Internal Auditors. (2018). *Internal audit oversight of external outsourcing*. The Institute of Internal Auditors.

Bijlage

1. Begrippenlijst

AFM	Autoriteit financiële markten
APF	Algemene pensioenfonds
BPF	Bedrijfstakpensioenfonds
BRF	Beroepspensioenfonds
DNB	De Nederlandsche bank
EIOPA	European Insurance and Occupational Pensions Authority
ERB	Eigenrisicobeoordeling
IORP	Institutions for occupational retirement provisions
IA	Interne audit
NBA	Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants
OOB	Organisatie van openbaar belang
OPF	Ondernemingspensioenfonds
PPI	Premiepensioeninstellingen
RM	Risk management

2. Vragenlijst

Naam:

Bedrijf:

Functie:

Datum:

Inleiding:

Voor mijn scriptie doe ik onderzoek naar de wensen en eisen van pensioenfondsen bij de toepassing van de IORP II-richtlijn. Ik ga hierbij in op hoe de pensioenfondsen al zijn ingericht, wat voor aanpassingen nodig zijn en hoe ze willen voldoen aan de verplichtingen.

Algemeen:

Voordat ik begin met de vragen zou ik graag wat meer willen weten over uw rol bij uw organisatie en hoe u in de praktijk te maken heeft met de IORP-richtlijn.

De IORP II-richtlijn

- 1. Waar kan het pensioenfonds waar u werkzaam bent in de proportionaliteitsladder worden ingedeeld?**
- 2. Wat vindt u van de IORP II-richtlijn?**
- 3. Wat is uw mening over de duidelijkheid van wat gedaan moet worden om aan de richtlijn te voldoen?**
- 4. Bestaan de sleutelfuncties-functies al in uw organisatie?**
- 5. Wordt het Three Lines of Defence model gebruikt?**
- 6. Zou u een of meerdere sleutelfuncties uitbesteden en waarom zou u dat wel of niet doen?**
- 7. Wat is volgens u de ideale manier voor pensioenfondsen om de IA in te richten?**
- 8. Wat voor eisen stelt u aan de houder en vervuller van de IA sleutelfunctie?**
- 9. Volgt u de 'handreiking proportionele toepassing' van DNB?**
- 10. Zijn er nog andere verschillen tussen de eisen van DNB en pensioenfondsen?**
- 11. Ik ga onderzoeken wat de verschillen zijn tussen de wensen en eisen van de toezichthouder en de pensioenfondsen in de toepassing van de IORP II-richtlijn. Heeft u enige idee waaraan ik extra aandacht moet besteden?**

2.1. Interview 1

Naam: Persoon A

Bedrijf: T2 B OPF Pensioenfonds

Functie: Directeur bestuursbureau

Datum: 17-04-2019

Inleiding:

Voor mijn scriptie doe ik onderzoek naar de wensen en eisen van pensioenfondsen bij de toepassing van de IORP II-richtlijn. Ik ga hierbij in op hoe de pensioenfondsen al zijn ingericht, wat voor aanpassingen nodig zijn en hoe ze willen voldoen aan de verplichtingen.

Algemeen:

Voordat ik begin met de vragen zou ik graag wat meer willen weten over uw rol bij uw organisatie en hoe u in de praktijk te maken heeft met de IORP-richtlijn.

- Ik ben directeur van het bestuursbureau. Om je een beetje een beeld te geven, wij helpen het bestuur besturen. Wij kijken bijvoorbeeld hoe wetten geïmplementeerd kunnen worden. Wij overleggen dat met het bestuur en maken een plan voor de implementatie. Na verloop van tijd moeten er besluiten worden gemaakt. Bij IORP II moesten we dan op een gegeven moment de keuze maken wie de sleutelfunctiehouder wordt en wie de vervuller. Uiteindelijk moet het dan kloppen met de wetgeving.

De IORP II-richtlijn

- 1. Waar kan het pensioenfonds waar u werkzaam bent in de proportionaliteitsladder worden ingedeeld?**
Wij zijn een T2-b fonds.
- 2. Wat vindt u van de IORP II-richtlijn?**
De regels van IORP passen niet bij Nederland omdat er bijvoorbeeld regels zijn over de grensoverschrijdende waardeoverdracht. In Nederland zijn de regels al veel strenger dan in andere landen waardoor deze regels nadelig kunnen zijn voor Nederland.
- 3. Wat is uw mening over de duidelijkheid van wat gedaan moet worden om aan de richtlijn te voldoen?**
Het is op zich wel duidelijk. De richtlijn zelf is wel duidelijk. Hoe het moet worden toegepast is nog niet heel duidelijk omdat er alleen conceptwetgeving is. Hoe de proportionaliteit moet worden toegepast en wat het inhoud is nog niet helemaal duidelijk. In januari moest het natuurlijk allemaal rond zijn maar dit zal dus nog wel even duren.
- 4. Bestaan de sleutelfuncties-functies al in uw organisatie?**
Ja, deze houders zijn waarnemers op dit moment. Je mag dan van DNB geschikte mensen die nog misschien opgeleid worden, aanstellen als waarnemer. Deze worden dan later getoetst.
- 5. Wordt het Three Lines of Defence model gebruikt?**
Ja.

6. Zou u een of meerdere sleutelfuncties uitbesteden en waarom zou u dat wel of niet doen?

Ja, het wordt al uitbesteed. Maar niet het houderschap. De uitvoering wordt wel uitbesteed. Het houderschap kan je niet uitbesteden. IA hoort altijd bij een bestuurder te liggen. Je moet controleren of wat je bedacht hebt wel goed blijft werken. Het is wel handig om iemand te hebben die daar handig in is en de vervullersrol laten aannemen. De houder moet wel kunnen volgen wat hij heeft gedaan. Dit wordt dan aan een clubje auditors besteed. En hoe complexer de processen zijn hoe groter het clubje moet zijn.

7. Wat is volgens u de ideale manier voor pensioenfondsen om de IA in te richten?

Dat is de manier waarop je de IA in veel organisatie zou inrichten. Je moet voor een organisatie een auditplan maken en hierbij een onafhankelijke auditor voor hebben die contact kan maken van de RvT of RvC. Deze auditor is dan vrij hoog in de organisatie en mag auditen wat hij of zij wil. Vervolgens moeten ze zorgen dat ze de processen in het auditplan in bepaalde tijdsperiode hebben geaudit. De Auditor maakt dan rapporten met bevindingen en bevelen. Dit moet ook zo volgens IORP natuurlijk. Alleen dan natuurlijk iemand aanwijzen die sleutelfunctiehouder is. Daarnaast natuurlijk ook de vervuller. Maar dat was de auditcommissie bij ons.

8. Wat voor eisen stelt u aan de houder en vervuller van de IA sleutelfunctie?

Dat zijn gewoon de eisen die op de DNB-site staan. Hierbij moet iets gedaan worden aan de kenniskant en de organisatiekant. De interne auditfunctie moet bijvoorbeeld contact kunnen hebben met de RvT of RvC. Hiernaast stellen wij geen extra eisen natuurlijk want dat is niet nodig. De houder van de IA sleutelfunctie is onafhankelijk en stuurt de vervuller aan. Een probleem is wel dat de onafhankelijkheid lastig kan worden als een interne auditsleutelhouder in het bestuur zit.

9. Volgt u de 'handreiking proportionele toepassing' van DNB?

Ja, die wordt gevolgd.

10. Zijn er nog andere verschillen tussen de eisen van DNB en pensioenfondsen?

Geen aanbevelingen.

11. Ik ga onderzoeken wat de verschillen zijn tussen de wensen en eisen van de toezichthouder en de pensioenfondsen in de toepassing van de IORP II-richtlijn. Heeft u enige idee waaraan ik extra aandacht moet besteden?

Ik zou naar de cultuur kijken. Want zonder een goede cultuur in een organisatie zullen regels nooit genoeg zijn.

2.2. Interview 2

Naam: Persoon B

Bedrijf: T2 B BPF Pensioenfonds

Functie: Uitvoerend bestuurder

Datum: 23-4-2019

Inleiding:

Voor mijn scriptie doe ik onderzoek naar de wensen en eisen van pensioenfondsen bij de toepassing van de IORP II-richtlijn. Ik ga hierbij in op hoe de pensioenfondsen al zijn ingericht, wat voor aanpassingen nodig zijn en hoe ze willen voldoen aan de verplichtingen.

Algemeen:

Voordat ik begin met de vragen zou ik graag wat meer willen weten over uw rol bij uw organisatie en hoe u in de praktijk te maken heeft met de IORP II-richtlijn.

- Ik ben binnen T2 B Pensioenfonds B verantwoordelijk voor Finance & Risk. Ik ben een van de drie uitvoerende bestuurders. Als verantwoordelijke voor Finance & Risk wordt er ook verwacht dat ik nadenk over IORP II en wat de gevolgen daarvan zijn voor het pensioenfonds. Voordat IORP II werd ingevoerd dachten wij dat het pensioenfonds zo was ingericht dat er weinig veranderd moest worden. Wel moesten we dus de sleutelfuncties inrichten.

De IORP II-richtlijn

- 1. Waar kan het pensioenfonds waar u werkzaam bent in de proportionaliteitsladder worden ingedeeld?**

Wij zitten in T2b

- 2. Wat vindt u van de IORP II-richtlijn?**

Er zit toegevoegde waarde in omdat deze wet zegt dat pensioenfondsen een volwassen Three Lines of Defence model moeten hebben. Ik weet ook dat sommige pensioenfondsen helemaal geen auditfunctie of risicomanagementfunctie hebben. Ik ben van mening dat het toegevoegde waarde heeft om die beheersing goed op orde te hebben. Los van wat DNB wil willen wij hier ook de beheersing op orde hebben. In de basis vind ik dus wat DNB met de IORP II-richtlijn probeert te realiseren wel goed alleen heeft DNB dat steeds meer vertaald naar die sleutelfuncties. DNB lijkt soort van te willen dat alles op papier conform de richtlijn is terwijl wat in de praktijk wordt gedaan anders is.

- 3. Wat is uw mening over de duidelijkheid van wat gedaan moet worden om aan de richtlijn te voldoen?**

De Europese richtlijn is niet heel erg duidelijk omdat er meerder interpretaties zijn.

- 4. Bestaan de sleutelfuncties-functies al in uw organisatie?**

Ja, de uitvoerende rol van actuariële functie gaan we uitbesteden. Het houderschap staat op naam van een uitvoerende bestuurder. Deze was al actuaris dus dat werkt prima. Van risicobeheer word ik de sleutelfunctiehouder. De risicomanager vervult de rol hiervoor. DNB is het nog niet helemaal eens met het feit dat ik sleutelfunctiehouder word van risicobeheer. Dit komt omdat ik ook een klein deel uitvoerend ben. Dat botst een beetje. Voor de IA-

functie wordt onze voorzitter van de audit-commissie de sleutelfunctiehouder. Hiervoor zou de vervuller van de IA intern worden gedaan maar vanwege capaciteitsgebrek wordt dit uitbesteed.

5. Wordt het Three Lines of Defence model gebruikt?

Wij zijn al 5 á 6 jaar bezig met het toepassen van het Three Lines of Defence model. Hierbij hebben wij uitvoerders die in de eerste lijn zitten, een onafhankelijke risicomanager die in de tweede lijn zit en natuurlijk een interne auditor.

6. Zou u een of meerdere sleutelfuncties uitbesteden en waarom zou u dat wel of niet doen?

Het houderschap zouden wij niet uitbesteden omdat je dat intern moet houden. Voor de IA gaan wij dus de vervullersrol uitbesteden. Als we geen gebrek aan capaciteit hadden voor de invulling hiervoor zouden we nog steeds overwegen om de IA vervullersrol uit te besteden. Oorzaak hiervoor is dat we intern niet veel ervaring hebben met de IA van pensioenfondsen. Wij zijn nu aan het kijken welke partijen we hiervoor willen uitnodigen. Wij neigen ernaar om die rol uit te besteden aan een organisatie en niet een persoon omdat een persoon nooit genoeg deskundigheid heeft om op alle auditgebieden van een pensioenfonds goed te kunnen presteren. In onze selectie kiezen we ervoor om twee grote partijen en twee kleine partijen. Beide hebben hun voordelen en nadelen. Bij grote partijen zijn we er zeker van dat de deskundigheid er is. Wel bestaat de kans dat de niet kwalitatieve medewerkers de audits doen. Wat wij verwachten van een kleinere partij is dat ze meerdere pensioenfondsen bedienen zodat vergelijkingen kunnen worden verricht.

7. Wat is volgens u de ideale manier voor pensioenfondsen om de IA in te richten?

Wat wij nu voor ogen hebben is dat je een soort basisrol hebt die je elk jaar vervult. Deze rol richt zich voornamelijk op het risico-framework en het functioneren van de eerste en tweede lijn. En binnen dat risico-framework kijk je het ene jaar naar het ene gedeelte en het andere jaar naar het andere gedeelte.

8. Wat voor eisen stelt u aan de houder en vervuller van de IA sleutelfunctie?

Er is genoeg wet- en regelgeving voor pensioenfondsen. Die zitten namelijk al in de pensioenwet. IORP II is aanvullend.

9. Volgt u de 'handreiking proportionele toepassing' van DNB?

Wij hebben vooral alles ingericht zoals wij dat wilden. Na de reacties van DNB keken we hoe we het anders konden inrichten om te voldoen aan hun wensen.

10. Zijn er nog andere verschillen tussen de eisen van DNB en pensioenfondsen?

Geen aanbevelingen.

11. Ik ga onderzoeken wat de verschillen zijn tussen de wensen en eisen van de toezichthouder en de pensioenfondsen in de toepassing van de IORP II-richtlijn. Heeft u enige idee waaraan ik extra aandacht moet besteden?

Ondernemingspensioenfondsen hebben vaak een hele onderneming achter zich staan die voor hen de IA kan verrichten. Bij bedrijfstakpensioenfondsen is dit niet zo. Bedrijfstakpensioenfondsen besteden vaak alles uit.

2.3. Interview 3

Naam: Persoon C
Bedrijf: T2 A OPF Pensioenfonds A
Functie: Manager Pensioenfonds
Datum: 30-04-2019

Inleiding:

Voor mijn scriptie doe ik onderzoek naar de wensen en eisen van pensioenfondsen bij de toepassing van de IORP II-richtlijn. Ik ga hierbij in op hoe de pensioenfondsen al zijn ingericht, wat voor aanpassingen nodig zijn en hoe ze willen voldoen aan de verplichtingen.

Algemeen:

Voordat ik begin met de vragen zou ik graag wat meer willen weten over uw rol bij uw organisatie en hoe u in de praktijk te maken heeft met de IORP II-richtlijn.

- Ik ben manager van het pensioenfonds. Een van mijn taken is zorgen voor de implementatie van een nieuwe wetgeving, ervoor zorgen dat het bestuur de juiste beslissingen kan maken. Een voorbeeld van wat ik doe om het bestuur te helpen is het zorgen voor en beoordelen van gegevens of memo's zodat het bestuur beslissingen kan maken.

De IORP II-richtlijn

- 1. Waar kan het pensioenfonds waar u werkzaam bent in de proportionaliteitsladder worden ingedeeld?**
T2 A omdat we bij een ondernemingsfonds zitten en het totale belegde bedrag minder dan 1 miljard euro is.
- 2. Wat vindt u van de IORP II-richtlijn?**
De richtlijn is met name bedoeld voor landen in de EU waar ze nog niet zover zijn met pensioenwetgeving en toezicht als in Nederland. In Nederland is het een beetje dubbelop en niet iets anders waardoor het voor Nederlandse pensioenfondsen lastiger is. Dit komt dan door de pensioenwet en hoe de Nederlandse wetgever de richtlijn heeft geïnterpreteerd. Het pensioenfonds heeft allemaal commissies waar mensen in zitten terwijl DNB regels heeft opgesteld over wie in welke commissie mag zitten. Dat kan best lastig zijn als je weinig bestuurders hebt.
- 3. Wat is uw mening over de duidelijkheid van wat gedaan moet worden om aan de richtlijn te voldoen?**
Het is duidelijk wat gedaan moet worden. Het is duidelijk wat wordt bedoeld met de Europese richtlijn maar de vertaalslag die Nederland heeft gemaakt maakt het wel lastiger. Omdat zaken die al in Nederland werden geregeld moeten net weer op een andere manier worden ingevuld. Het kan nog een tijdje duren voordat alles wat duidelijker wordt.
- 4. Bestaan de sleutelfuncties-functies al in uw organisatie?**
Wij gebruiken waarnemers voor de risicobeheerfunctie en IA functie. Voor actuarieel hebben we alles al staan en worden geen waarnemers gebruikt. DNB wil eerst het complete plaatje zien en dan pas toetsen en goedkeuren. DNB werkt met een schema. Er is een volgorde voor

de pensioenfondsen die worden getoetst en wij zitten ergens achterin het schema. De sleutelfuncties worden ingevuld door bestuursleden.

5. Wordt het Three Lines of Defence model gebruikt?

Dat bestond al bij ons en moet nu net iets anders gebruikt worden.

6. Zou u een of meerdere sleutelfuncties uitbesteden en waarom zou u dat wel of niet doen?

Nee, omdat het werk intern te laten verrichten mogelijk was en dit goedkoper is. Dit werd zelfs al verricht voor de richtlijn waardoor de keuze makkelijk was. Wij waren zelfs geschrokken van de prijs voor het laten uitbesteden. Stel wij zouden de IA uitbesteden zouden alle opties open staan omdat ze allemaal hun voor- en nadelen hebben. Kosten en flexibiliteit spelen hierbij een grote rol. Ook is het belangrijk om dan de IA uit te besteden aan een organisatie of zzp'er die ervaring heeft met pensioenfondsen. Uiteindelijk kijken wij naar kosten, flexibiliteit en deskundigheid. Het houderschap zou dan in het bestuur blijven terwijl de vervullersrol wel uitbesteed kan worden. Stel het bestuur heeft geen IA deskundige dan zou dit ook wel kunnen worden uitbesteed.

7. Wat is volgens u de ideale manier voor pensioenfondsen om de IA in te richten?

Iedere situatie is anders en er is dus volgens mij geen ideale manier. Voor pensioenfondsen die bij een onderneming horen heeft de onderneming vaak een afdeling IA. Dit is dan ook wel de goedkoopste manier.

8. Wat voor eisen stelt u aan de houder en vervuller van de IA sleutelfunctie?

Flexibiliteit en deskundigheid en vrijwel alle eisen die DNB stelt.

9. Volgt u de 'handreiking proportionele toepassing' van DNB?

Deze is niet gelezen.

10. Zijn er nog andere verschillen tussen de eisen van DNB en pensioenfondsen?

Volgens mij niet.

11. Ik ga onderzoeken wat de verschillen zijn tussen de wensen en eisen van de toezichthouder en de pensioenfondsen in de toepassing van de IORP II-richtlijn. Heeft u enige idee waaraan ik extra aandacht moet besteden?

Dat sommige aspecten best wel onduidelijk zijn. Zoals dat een sleutelfunctiehouder volgens de richtlijn een organisatie kan zijn en volgens DNB een persoon moet zijn.

2.4. Interview 4

Naam: Persoon D

Bedrijf: T2 A OPF Pensioenfonds B

Functie: Lid van het Pensioenbureau

Datum: 02-05-2019

Inleiding:

Voor mijn scriptie doe ik onderzoek naar de wensen en eisen van pensioenfondsen bij de toepassing van de IORP II-richtlijn. Ik ga hierbij in op hoe de pensioenfondsen al zijn ingericht, wat voor aanpassingen nodig zijn en hoe ze willen voldoen aan de verplichtingen.

Algemeen:

Voordat ik begin met de vragen zou ik graag wat meer willen weten over uw rol bij uw organisatie en hoe u in de praktijk te maken heeft met de IORP II-richtlijn.

- Ik zit in het pensioenbureau. Het pensioenbureau doet de administratie en bestuursondersteuning met momenteel drie werknemers. Wij proberen alles zo pragmatisch aan te pakken. We hebben een relatief groot bestuur. Hierin zitten tien bestuursleden. Wij zijn een OPF en hebben het grootste gedeelte van de werkzaamheden uitbesteed.

De IORP II-richtlijn

1. Waar kan het pensioenfonds waar u werkzaam bent in de proportionaliteitsladder worden ingedeeld?

T2 a

2. Wat vindt u van de IORP II-richtlijn?

Ik vind het wat ver gaan. Er gelden al heel veel richtlijnen en het komt allemaal on top of. Nederland is al heel ver in compliance, gedragscodes en codes voor pensioenfondsen. We moeten ons ook al aan de wet op het financieel toezicht houden. Ik zie de toegevoegde waarde van IORP II niet in.

3. Wat is uw mening over de duidelijkheid van wat gedaan moet worden om aan de richtlijn te voldoen?

Nee, het is niet helemaal duidelijk. Wij hebben op dit moment een actuariële functie ingericht die extern wordt ingevuld. We hebben een risicomanager aangesteld waar ik nog voor aan het uitwerken ben wat zijn taken moet worden. De inrichting van de auditfunctie duurt nog even. Hier komen denk ik ook de meeste regels bij kijken.

4. Bestaan de sleutelfuncties-functies al in uw organisatie?

Ja, alle drie zijn aangewezen. De vervuller voor de IA is nog niet aangewezen. Daar zijn we nog naar opzoek. Dit willen wij misschien uitbesteden. Binnen de onderneming zelf is er onvoldoende capaciteit.

5. Wordt het Three Lines of Defence model gebruikt?

Ja, dit model werd ook gebruikt voordat de richtlijn inging.

6. Zou u een of meerdere sleutelfuncties uitbesteden en waarom zou u dat wel of niet doen?

De actuariële functie is dus uitbesteed. De belangrijkste reden voor het uitbesteden van deze functie is omdat we binnen het bestuur onvoldoende deskundigheid hebben om die werkzaamheden uit te kunnen voeren. Risicobeheer houden we intern. Het risicobeheer is eenvoudiger omdat we risicorapportages krijgen van derden en de risicomanager beoordeelt deze risicorapportages. Het opstellen van de risicorapportages gebeurt dus extern. Het zou volgens mij ideaal zijn voor ons om de werkgever de IA te laten uitvoeren. Maar ik weet ook dat sommige fondsen het uitbesteden. Dan komt een externe partij een aantal dagen per kwartaal geloof ik om te kijken. Wij weten niet of we dan een big four kantoor zouden nemen of een kleiner accountantskantoor. Het houderschap blijft bij een bestuurslid omdat het belang hiervoor te groot is. Voor de vervullersrol is specifieke deskundigheid nodig dus dat zou kunnen worden uitbesteed.

7. Wat is volgens u de ideale manier voor pensioenfondsen om de IA in te richten

Het zou volgens mij ideaal zijn voor ons om de werkgever de IA te laten uitvoeren. Maar ik weet ook dat sommige fondsen het uitbesteden. Dan komt een externe partij een aantal dagen per kwartaal geloof ik om te kijken.

8. Wat voor eisen stelt u aan de houder en vervuller van de IA sleutelfunctie?

Nee, niet echt.

9. Volgt u de ‘handreiking proportionele toepassing’ van DNB?

We gaan er heel pragmatisch mee om. We hebben ook weinig frictie gehad met DNB.

10. Zijn er nog andere verschillen tussen de eisen van DNB en pensioenfondsen

Geen aanbevelingen.

11. Heeft u enige idee waaraan ik extra aandacht moet besteden?

Ik denk dat er in de praktijk later duidelijk wordt wat DNB precies eist.

2.5. Interview 5

Naam: Persoon E

Bedrijf: T4 BPF Pensioenfondsen

Functie: Hoofd risicobeleid

Datum: 10-05-2019

Inleiding:

Voor mijn scriptie doe ik onderzoek naar de wensen en eisen van pensioenfondsen bij de toepassing van de IORP II-richtlijn. Ik ga hierbij in op hoe de pensioenfondsen al zijn ingericht, wat voor aanpassingen nodig zijn en hoe ze willen voldoen aan de verplichtingen.

Algemeen

Voordat ik begin met de vragen zou ik graag wat meer willen weten over uw rol bij uw organisatie en hoe u in de praktijk te maken heeft met de IORP II-richtlijn.

- Ik ben hoofd risicobeleid. Ik ben verantwoordelijk voor eigenlijk alles wat met het stellen van beleid op het gebied van risicomanagement te maken heeft maar ook als het gaat om monitoren en het benoemen van hoofdrisico's. Dat doe ik samen met een team. Ik heb bijvoorbeeld een risicomanager vermogensbeheer. Die loopt mee met de eerste lijn van het Three Lines of Defence model en checkt of de risico's in de gaten gehouden worden volgens de afspraken. Daarnaast heb ik ook iemand op pensioenbeheer die in hoofdlijnen hetzelfde doet maar de voor de pensioenen en niet het beleggingsbeleid. Ik probeer een overall-view te houden. Ik richt me op dossiers die heel erg spelen en van belang zijn. Ook richt ik me op het bestuurlijke proces en zit ik in een commissie voor het risicobeheer.

De IORP II-richtlijn

- 1. Waar kan het pensioenfonds waar u werkzaam bent in de proportionaliteitsladder worden ingedeeld?**

T4

- 2. Wat vindt u van de IORP II-richtlijn?**

Ik was al in 2016 bezig met de IORP II-richtlijn. We zijn daarvoor al een groot project in gegaan over hoe wij wilden dat de processen ingericht moesten worden. Wij vinden dat de onafhankelijkheid van de risicomanager erg belangrijk en daarom zijn we dat project ingegaan. De IORP II-richtlijn versterkt deze manier van werken. Hierdoor worden de stappen stevig neergezet. Voor ons was het niet heel moeilijk om te voldoen aan de eisen van de toezichthouder. Andere grote fondsen moesten wel een inhaalslag maken. Wel is de toezichthouder nog een idee aan het krijgen van wat ze precies willen. Ze zijn aan het kijken naar hoe alle pensioenfondsen te werk gaan en wat het effectiefst zou zijn.

- 3. Wat is uw mening over de duidelijkheid van wat gedaan moet worden om aan de richtlijn te voldoen?**

Duidelijk.

4. Bestaan de sleutelfuncties-functies al in uw organisatie?

Ja, die zijn intern getoetst maar DNB moet er nog naar kijken. Dat is omdat ze willen relateren aan wat ze willen doen.

5. Wordt het Three Lines of Defence model gebruikt?

Ja, het wordt zo gebruikt in design. In de werking proberen we zoveel mogelijk de theorie van het Three Lines of Defence model te volgen.

6. Zou u een of meerdere sleutelfuncties uitbesteden en waarom zou u dat wel of niet doen?

Stel het zou hier niet kunnen dan zouden wij zeker sleutelfuncties uitbesteden. Als de potentiële kandidaten voor de sleutelfunctie niet de kennis zouden hebben om de sleutelfunctie te vervullen dan zou het extern moeten. Vanuit de IA zou het zeker goed zijn omdat er dan wat afstand zou ontstaan. De vervuller-rol van de interne uitbesteden is dan wel makkelijker omdat een specialist voor de vervulling het fonds vaak ten goede komt. Uiteindelijk moet je gewoon kijken of je de expertise intern tot beschikking hebt. Als dit niet zo is moet je overwegen om het uit te besteden.

7. Wat is volgens u de ideale manier voor pensioenfondsen om de IA in te richten?

De onafhankelijkheid moet goed geregeld worden. Daarnaast is het belangrijk dat er genoeg ondersteuning is. Onze audit-commissie bestaat uit vijf bestuursleden. Een daarvan is voorzitter van de audit-commissie en expliciet niet de voorzitter van het bestuur. Die worden dan ondersteund door mensen vanuit de organisatie.

8. Wat voor eisen stelt u aan de houder en vervuller van de IA sleutelfunctie?

Nogmaals, onafhankelijk is een heel belangrijk punt hiervoor.

9. Volgt u de 'handreiking proportionele toepassing' van DNB?

Ja.

10. Zijn er nog andere verschillen tussen de eisen van DNB en pensioenfondsen?

Geen aanbevelingen.

11. Heeft u enige idee waaraan ik extra aandacht moet besteden?

Kijk of Solutional bij grote pensioenfondsen onderdelen van de IA kan overnemen. Reden hiervoor is omdat ze de sleutelfunctie intern zelf al goed hebben neergezet. Dan nog wordt het lastig omdat ze vaak de vereiste kennis al bezitten. Kleine pensioenfondsen zullen wel vaker opzoek gaan naar uitbestedingen.

3. Ervaringsgebieden IA IORP II

Taken	Kennis- en ervaringsgebieden
Inrichting processen interne auditfunctie	- Kennis van doel, bevoegdheid en verantwoordelijkheid van de interne auditfunctie. - Kennis van de algemene beginselen van governance en besturingsmodellen. - Kennis van de onafhankelijke en effectieve positionering van de interne auditfunctie - Kennis van de relevante pensioenwet en -regelgeving. - Kennis van relevante vaktechnische standaarden en beroepsnormen. - Kennis van opstellen en onderhouden van een audit charter en een systeem van interne methoden en technieken (vastgelegd in bijvoorbeeld een handboek IA). - Kennis van de relatie met de externe accountant en van de door die partij uit te voeren assurance werkzaamheden. - Kennis van opstellen, onderhouden en effectief toepassen van een systeem voor behoud van benodigde kennis en vaardigheden. - Kennis van opstellen en onderhouden van een programma voor kwaliteitsbewaking en –verbetering.
Toepassing van de audit jaarcyclus	- Kennis van interne beheersingsmechanismen van het pensioenfonds of de ppi, met inbegrip van de risicobeheercyclus en beheersing van uitbestedingen. - Kennis van de periodieke uitvoering van een eigen systematische risicoanalyse, alsmede eigen oordeelsvorming daarover. - Kennis van opstellen van een auditjaarplan en bewaking van de voortgang daarvan. - Kennis van effectieve toepassing van een systeem van interne methoden en technieken (vastgelegd in bijvoorbeeld een handboek IA), inclusief adequate dossiervorming en vastlegging van audit trail. - Kennis van inrichting, onderhoud en effectieve toepassing van een informatie- en rapportagesysteem.
Beoordeling van de uitgevoerde audits	- Ervaring met beoordeling van de onafhankelijke oordeelsvorming bij de uitvoering van sleutelfunctiewerkzaamheden door anderen dan de sleutelfunctiehouder (hierna de sleutelfunctievaarders, afgekort SFV's). - Ervaring met het toezien op integer, eerlijk en professioneel ethisch gedrag door (SFV's) en zo nodig interventie daarop. - Ervaring met kritische challenge van de door de SFV's opgestelde auditrapporten, zowel op inhoud als op doorlopen proces. - Ervaring met het bewaken van de voortgang van het auditjaarplan. - Ervaring met handhaven van de toepassing door de SFV van vaktechnische standaarden en beroepsnormen, en van de intern opgestelde methoden en technieken (conform handboek interne audit.)
Beoordelen auditbevindingen, bepalen van de consequenties voor het pensioenfonds of de ppi en bewaken van de noodzakelijke follow up.	- Beoordeling, bij elke opdracht, van de inhoudelijke uitkomsten, de risico's daarvan voor het pensioenfonds of ppi en de (noodzakelijke) verbeteringen voor het stelsel van interne beheersingsmaatregelen van het pensioenfonds of de ppi. - Effectieve mobilisatie van voldoende bestuurlijke aandacht voor de daadwerkelijke realisatie van verbeteringen. - Kennis van het stakeholderveld van het fonds, in het bijzonder de relatie met de externe accountant en toezichthouders en (indien van toepassing) de pensioenuitvoeringsorganisatie.

	Kennis van inrichting, onderhoud en effectieve toepassing van een systeem voor registratie en opvolging (door proceseigenaren) van voorkomende bevindingen en aanbevelingen.
--	--

4. Notities T.S. de Jong

4.1. Capaciteit Solutional

In gesprek met T.S. de Jong wordt aangegeven dat Solutional beschikt over vijf werknemers die in aanmerking komen voor het houderschap van de interne auditfunctie en de vervullersrol van de interne auditfunctie. Deze werknemers zijn lid van het NBA. Daarbij zijn er nog vijf andere werknemers die in aanmerking komen voor de vervullersrol van de interne auditfunctie. Deze werknemers volgen een studie die hen uiteindelijk lid maakt van het NBA.

4.2. Mening Solutional

DNB geeft in een Q&A aan wat ze vinden van de uitbesteding van sleutelfuncties. DNB geeft aan:

“Ook voor de interne auditfunctie geldt dat het uitbesteden van het houderschap de verantwoordelijkheid van het pensioenfonds of ppi voor de organisatie en beheersing van bedrijfsprocessen gericht op het risicobeheer van het pensioenfonds of ppi en het toezicht daarop kan aantasten. De houder van de interne auditfunctie moet in staat zijn om alle relevante risico’s en beheersmaatregelen voor de pensioenuitvoerder integraal te overzien, en het bestuur hierover op totaalniveau te informeren. Uitbesteding verdraagt zich in het algemeen slecht tot dit uitgangspunt. Uitbesteding van het houderschap van de interne auditfunctie leidt veelal tot bezwaren omdat uitbesteding geen afbreuk mag doen aan de kwaliteit van de onafhankelijke interne toetsing bij de pensioenuitvoerder.”

T.S. de Jong vindt dat het inschakelen van een specialist juist de kwaliteit waarborgt. Daarnaast is hij van mening dat bij uitbesteding de onafhankelijkheid juist goed is geregeld. T.S. de Jong ziet op basis van de wettelijke vereisten juist veel meer voordelen dan nadelen voor uitbesteden aan een specialist.