



# Pensioenfonds van de Nederlandse Bisdommen

## **Verslag van de niet-uitvoerende bestuurders van PNB Verslagjaar 2020**

---

### **Inleiding**

5 De niet-uitvoerende bestuurders van de Instelling Pensioenfonds van de Nederlandse  
Bisdommen (PNB) kijken terug op een druk 2020. Bestuurlijk en organisatorisch zijn grote  
stappen gezet in het afgelopen jaar. Belangrijke dossiers, zoals het nieuwe pensioenstelsel,  
kregen veel aandacht. Het fonds sloot wederom af met een positief resultaat van euro 21 miljoen  
en de beleidsdekkingsgraad kwam per jaareinde uit op een degelijke 129,1%. Los van deze  
10 fondsontwikkelingen had (en heeft) natuurlijk ook PNB te maken met een mondiale corona-  
crisis. Vastgesteld wordt dat PNB als pensioenfonds deze crisis goed heeft doorstaan, zowel op  
organisatorisch alsook op financieel vlak.

In het vervolg van dit verslag leest u hier meer over. Allereerst zal echter worden ingegaan op de  
opdracht en werkwijze van het intern toezicht van PNB.

#### *Opdracht en werkwijze intern toezicht*

15 De bestuurlijke organisatie van PNB is op basis van het omgekeerd gemengd bestuursmodel  
ingericht. Het bestuur van PNB bestaat uit vier uitvoerende bestuurders en vijf niet-uitvoerende  
bestuurders, waaronder de onafhankelijke voorzitter. De niet-uitvoerende bestuurders laten  
20 zich in hun toezichthoudende taak bijstaan door een onafhankelijke Auditcommissie. Daarnaast  
is sinds 2020 het sleutelfunctiehouderschap interne audit bij een niet-uitvoerend bestuurder  
gelegd, een en ander ter verdere versterking van het intern toezicht.

25 De niet-uitvoerende bestuurders zijn belast met het intern toezicht. Het kenmerkende van het  
omgekeerd gemengd model is dat een intern toezichthouder tegelijkertijd in de eerste plaats  
bestuurder is (en niet in de laatste plaats adviseur).

30 Om te voorkomen dat hun toezichthoudende taak verloren gaat in hun bestuurlijke en  
adviserende taken maken de niet-uitvoerende bestuurders daartussen nadrukkelijk  
onderscheid. In dit kader is in het bestuursreglement een taakverdeling vastgelegd waaruit volgt  
dat het bestuur als geheel verantwoordelijk is voor de vaststelling van het beleid en de  
begroting, en dat de uitvoerende bestuurders op hun beurt verantwoordelijk zijn voor de  
35 uitvoering van dit beleid alsmede - in voorkomend gevallen- voor het toezicht op partijen die  
diensten voor het fonds verrichten. Dit onderscheid in taken en verantwoordelijkheden komt  
onder meer tot uitdrukking in de notulen van de bestuursvergaderingen.

Over het toezicht op de werkzaamheden van het bestuur leggen de niet-uitvoerende bestuurders  
verantwoording af aan het Verantwoordingsorgaan. Naast de bepalingen in de Pensioenwet,  
passen de niet-uitvoerende bestuurders ook de uitgangspunten van de Code Pensioenfonds en  
40 van de Code van de Vereniging Interne Toezichthouders Pensioensector (VITP) zoveel mogelijk  
toe bij het uitoefenen van hun toezichttaak.

### *Vergaderingen 2020*

45 In 2020 hebben de niet-uitvoerende bestuurders tweemaal apart vergaderd om hun werkwijze en –afspraken door te spreken. Hierbij was tevens de Auditcommissie aanwezig. Daarnaast heeft een gezamenlijke vergadering van de niet-uitvoerende bestuurders met een delegatie van het Verantwoordingsorgaan plaatsgevonden. Hierin hebben de niet-uitvoerende bestuurders verantwoording afgelegd over hun toezicht in 2019. Verder hebben de niet-uitvoerende bestuurders, deel uitmakend van het bestuur, aan alle bestuursvergaderingen in het verslagjaar 50 deelgenomen. Tot slot heeft de heer Vergroesen, als sleutelfunctiehouder interne audit binnen het niet-uitvoerend bestuur auditvergaderingen uit hoofde van dit sleutelfunctiehouderschap georganiseerd en enkele bijeenkomsten van het uitvoerend bestuur alsmede bijeenkomsten van het assurance platform van de uitvoeringsorganisatie bijgewoond.

### 55 *Opvolging eerdere aanbevelingen*

De niet-uitvoerende bestuurders stellen vast dat de meeste aanbevelingen van de diverse partijen over het verslagjaar 2019 zijn opgevolgd. Een beperkt deel is gemotiveerd ter zijde gelegd en een ander klein deel wordt op een later moment opgepakt.

### 60 *Kerntaak*

Op grond van artikel 104 Pensioenwet bestaat de kerntaak van de niet-uitvoerende bestuurders uit het toezicht op:

- de uitvoering van het beleid en de algemene gang van zaken;
- de adequate risicobeheersing; en
- 65 ▪ de evenwichtige belangenafweging.

Norm 46 van de Code Pensioenfondsen voegt hier aan toe dat het intern toezicht moet bijdragen aan het effectief en slagvaardig functioneren van het fonds en aan een beheerste en integere bedrijfsvoering.

70 Per onderdeel hebben de niet-uitvoerende bestuurders een aantal normen geformuleerd (gebaseerd op de uitgangspunten van de VITP) die als referentiekader dienen bij de invulling van het intern toezicht. In het vervolg van dit verslag zal op deze aspecten nader worden ingegaan. Eventuele aanbevelingen aan het uitvoerend bestuur zijn hierin dikgedrukt weergegeven.

75 Aan het eind van het verslag volgt nog een samenvatting van de voornaamste aanbevelingen van de Auditcommissie inclusief een reactie hierop van de niet-uitvoerende bestuurders.

## 80 Toezicht uitvoering beleid en algemene gang van zaken

### 80 Functioneren governance (bestuur, cultuur en gedrag)

**Norm:** De niet-uitvoerende bestuurders vormen zich een oordeel over het functioneren van het bestuur.

85 De niet-uitvoerende bestuurders zijn zeer content met de wijze waarop de uitvoerende bestuurders hun rol in het afgelopen jaar hebben uitgevoerd. Het uitvoerend bestuur bestaat uit vier professionals die in de uitvoerende en beleidsvoorbereidende sfeer de nodige stappen hebben gezet in het verslagjaar. Mede door de frequente eigen vergaderingen van het uitvoerend bestuur komen de karakteristieken van het omgekeerd gemengd bestuursmodel sterk tot  
90 uitdrukking in de praktijk.

Noodgedwongen zijn de uitvoerende bestuurders vanaf maart 2020 op weekbasis digitaal bij elkaar gekomen om de continuïteit van het fonds gedurende de coronacrisis te waarborgen. Deze frequentie is na enkele maanden terugschroefd naar een tweewekelijks overleg. De  
95 ervaringen daarmee waren dusdanig positief dat het tweewekelijkse (kort telefonisch) overleg nog steeds wordt voortgezet (ook na corona), naast de zes reguliere vergaderingen die op jaarbasis plaatsvinden. De niet-uitvoerende bestuurders juichen deze aanpak toe. De uitvoerende bestuurders zitten daardoor kort op de bal hetgeen de alertheid en de mogelijkheid om tijdig bij te sturen ten goede komt.

100 Ook het niet-uitvoerend bestuur is goed aangehaakt tussen de bestuurdersvergaderingen door. Zo ontvangen de niet-uitvoerende bestuurders een kopie van de verslagen van het uitvoerend-bestuur en worden zij geïnformeerd op het moment dat de vergaderstukken voor de uitvoerende bestuurders beschikbaar worden gesteld. Dit biedt de gelegenheid aan individuele  
105 niet-uitvoerende bestuurders om desgewenst bij bepaalde onderwerpen aan te sluiten als toehoorder bij de vergaderingen van het uitvoerend bestuur. In het verslagjaar is hiervan enkele malen gebruik gemaakt. Daarnaast worden de individuele niet-uitvoerende bestuurders op basis van de portefeuilleverdeling tussentijds aangehaakt bij mailverkeer over diverse onderwerpen. Op deze manier blijft het niet-uitvoerend bestuur op de hoogte van de ontwikkelingen en bestaat  
110 waar nodig ruimte om tijdig te interacteren.

Het niet-uitvoerend bestuur stelt verder vast dat de wijze waarop de uitvoering en beleidsvoorbereiding door het uitvoerend bestuur wordt opgepakt het agendamanagement van de bestuursvergaderingen ten goede komt. Beleidstukken worden goed voorbereid en bij  
115 uitvoeringaspecten worden de achterliggende overwegingen vanuit het uitvoerend bestuur meegegeven. Dit leidt tot meer ruimte in de bestuursvergaderingen, voor het behandelen van strategische vraagstukken.

Voorts spreekt het niet-uitvoerend bestuur zijn waardering uit over de pragmatische en  
120 adequate wijze waarop de heer Vergroesen het sleutelfunctiehouderschap in samenwerking met de Auditcommissie en vervuller sinds medio 2020 oppakt. De niet-uitvoerende bestuurders zijn zich ervan bewust dat deze constructie voortkomt uit de IORP II verplichtingen en de vraag kan worden gesteld of een dergelijke zware aanzet proportioneel is gelet op de aard en de omvang van het fonds. Tegelijkertijd komt de meerwaarde van het sleutelfunctiehouderschap in de vorm

125 van een verdere versterking en specialisering van het intern toezicht goed tot uitdrukking.  
Daarbij acht het niet-uitvoerend bestuur het positief dat de pragmatische wijze waarop het  
sleutelfunctiehouderschap binnen het intern toezicht in samenwerking met de Auditcommissie  
is georganiseerd door De Nederlandsche Bank is aanvaard.

130 De niet-uitvoerende bestuurders zijn tot slot tevreden over de wijze van functioneren van het  
bestuur, de sfeer en de ruimte voor dialoog, hetgeen ook uit de zelfevaluatie in het najaar van  
2020 naar voren kwam. De opkomst tijdens vergaderingen is groot, de bestuurders zijn goed  
voorbereid en zeer betrokken bij het fonds. Er is voldoende ruimte voor discussies en de  
135 bestuurders gaan open, respectvol en op een kritisch-constructieve wijze met elkaar om. Ook  
stellen de niet-uitvoerende bestuurders vast dat de organen van het fonds goed functioneren,  
zowel naar elkaar toe als onderling.

### **Beleid van het bestuur, algemeen**

140 **Norm:** De niet-uitvoerende bestuurders vormen zich een oordeel over de totstandkoming en  
uitvoering van het beleid.

Het niet-uitvoerend deel van het bestuur is gelet op de karakteristieken van het omgekeerd  
gemengd model betrokken bij de totstandkoming van het beleid. De voorbereiding van  
beleidswijzigingen ligt evenwel uitdrukkelijk bij de uitvoerende bestuurders. Zoals bij het vorige  
145 onderdeel opgemerkt, is het niet-uitvoerend bestuur tevreden over de wijze waarop beleids- en  
besluitvoorbereiding in de vergaderingen van het uitvoerend bestuur plaatsvindt. Belangrijke  
onderwerpen die door het uitvoerend bestuur, in samenwerking met de commissies, in 2020  
zijn voorbereid en waarover het bestuur in 2020 heeft besloten zijn:

- 150 ▪ de beleidsvoorbereiding door de Commissie Pensioen & Governance op basis van de  
uitgevoerde 0-meting ten aanzien van de governance van het pensioenfonds;
- het besluit tot vaststelling van een beleid inzake Maatschappelijk Verantwoord Beleggen;
- het besluit over de integrale herijking van het integraal risicomanagement inclusief de  
systematische integriteitsrisicoanalyse;
- 155 ▪ de aanzet voor een bestuurlijke roadmap met het oog op het transitieproces om tot 1  
januari 2026 tot een nieuwe pensioenregeling te komen;
- de keuze tot voortzetting van de dienstverlening voor fiduciair vermogensbeheer door  
de huidige uitvoerder;
- het besluit tot het verlenen van een eenmalige premiekorting per 1 januari 2021; en
- 160 ▪ het besluit tot vaststelling van de richtlijnen vermogensbeheer 2021.

De niet-uitvoerende bestuurders zijn voorts zoals eerder opgemerkt tevreden over de uitvoering  
van het beleid door het uitvoerend bestuur. Een punt van aandacht betreft de wijze waarop de  
monitoring van de dienstverlening van diverse partijen plaatsvindt. Het niet-uitvoerend bestuur  
is van mening dat nog niet altijd voldoende concreet blijkt in hoeverre de rapportages en  
165 verslagen door de uitvoerende bestuurders als 1<sup>ste</sup> lijn binnen het risicomanagement zijn  
beoordeeld.

**Het verdient daarom aanbeveling om bij de diverse rapporten en verslagen een korte  
schriftelijke opinie vanuit het uitvoerend bestuur mee te geven.**

170 **Voorts beveelt het niet-uitvoerende bestuur aan om de assurance diensten die onderdeel**

**uitmaken van het met AZL overeengekomen dienstverleningspakket optimaal te benutten.**

### **Beleggingsbeleid**

175 **Norm:** PNB voert een beleggingsbeleid dat in overeenstemming is met de prudent-person regel. Waarden worden belegd in het belang van de aanspraken van deelnemers en pensioengerechtigden.

180 Ook hier geldt dat de niet-uitvoerende bestuurders betrokken zijn bij de totstandkoming van het beleid. Door de certificerend actuaaris is bevestigd dat het beleid van PNB voldoet aan de prudent person regel.

185 Over de uitvoering en beleidsvoorbereiding is het niet-uitvoerend bestuur positief. Het niet-uitvoerend bestuur is zich bewust van het feit dat PNB zich gelukkig mag prijzen met de huidige samenstelling en deskundigheid binnen de beleggingscommissie. Ook is het niet-uitvoerend bestuur zeer tevreden over de keuze om de heer Peters als uitvoerend bestuurder het voorzitterschap van de commissie op zich te laten nemen. Op deze manier is de informatie-uitwisseling tussen de commissie en het bestuur structureel beter geborgd.

### 190 **Communicatiebeleid**

**Norm:** De uitvoerende bestuurders zorgen voor een adequate uitvoering van het communicatiebeleid. De persoonlijke pensioeninformatie is goed toegankelijk en het pensioenbewustzijn wordt bevorderd. Verder stimuleert het communicatiebeleid de dialoog met de belanghebbenden over het gevoerde en het te voeren beleid.

195 De niet uitvoerende bestuurders zijn tevreden over de wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan het communicatiebeleid. In 2020 is een verdere belangrijke stap in de digitalisering gezet door meer persoonlijke post digitaal aan deelnemers te verstrekken.

200 Ook stellen de niet-uitvoerende bestuurders vast dat de website van PNB goed wordt ingezet voor communicatie met de deelnemers. Frequent worden nieuwsberichten gepubliceerd en eind 2020 is een actueel interview met de uitvoerende bestuurders op de website beschikbaar gesteld.

205 De niet-uitvoerende bestuurders hebben in 2019 vastgesteld dat de Commissie Voorlichting en Communicatie zich oriënteert op de mogelijkheden voor een meting van de effectiviteit van communicatie en daarmee tegemoet komt aan de aanbeveling in het verslag over 2018. De niet-uitvoerende bestuurders stellen vast dat de voorgestelde zogenaamde focusgroep in 2020 gelet op de corona-pandemie niet heeft kunnen plaatsvinden. Het niet-uitvoerend bestuur hecht veel waarde aan een dergelijke eenmalige klankgroep die in tegenstelling tot het  
210 Verantwoordingsorgaan geen of weinig kennis heeft van de pensioenmaterie, hetgeen de objectiviteit ten goede komt.

### **Uitbestedings- en inkoopbeleid**

215 **Norm:** Het bestuur is verantwoordelijk voor alles wat door dienstverleners, waaraan zaken zijn uitbesteed, wordt uitgevoerd. Het bestuur heeft een visie op deze uitvoering van activiteiten en

stelt eisen aan de kwaliteit. Daarbij wordt het kostenniveau nauwlettend in de gaten gehouden.

220 De niet-uitvoerende bestuurders stellen met tevredenheid vast dat de monitoring van  
uitbesteding en inkoop nog scherper wordt ingevuld conform het uitbestedings- en  
inkoopbeleid. In 2021 heeft PNB onder begeleiding van een externe partij een professionele  
marktverkenning op het gebied van fiduciair vermogensbeheer uitgevoerd. Het resultaat dat  
tegen een lagere prijs een minimaal gelijkblijvend niveau van dienstverlening wordt verkregen  
mag zich laten zien.

225 Ook wordt het door de uitvoerende bestuur in het verslagjaar in gebruik genomen standaard  
formulier voor de jaarlijkse evaluatie van dienstverleners positief geacht. Dat geldt eveneens  
voor de wijze waarop aan de hand van dit formulier de uitkomst van de evaluatie aan het niet-  
uitvoerend bestuur wordt teruggekoppeld. Een punt van aandacht is zoals eerder vermeld het  
230 oordeel over de rapportages en verslagen van dienstverleners.

### **Toekomstoriëntatie**

**Norm:** PNB dient jaarlijks een evaluatie te doen en daarbij de toekomstbestendigheid van het  
fonds te beoordelen: doen we zaken goed en doen we de goede zaken, met als uitgangspunt wat  
235 is het beste voor de deelnemer.

Begin 2020 is het strategisch beleidsplan voor de planperiode 2020-2022 vastgesteld. Hoewel er  
vanuit het Verantwoordingsorgaan kritiek is uitgesproken over de methode, de inhoud en de  
vormgeving van dit plan is het niet-uitvoerend bestuur in beginsel toch content met het plan.  
240 Het biedt een goede basis als stip op de horizon voor de komende jaren. De strategische  
uitgangspunten geven sturing en focus voor de acties in deze periode die op jaarbasis worden  
vertaald in het bestuurlijk jaarplan. In 2020 stond de strategie elke vergadering op de agenda en  
de niet-uitvoerende bestuurders stellen vast dat de geformuleerde acties conform planning  
worden opgevolgd.

245 Het voorgaande laat onverlet dat het plan op onderdelen verder kan worden aangescherpt en  
het niet-uitvoerend bestuur wil toewerken naar adequate formuleringen die door een ieder  
worden gedragen, hetgeen tevens de besprekingen in het kader van de risicohouding ten goede  
komt. **Het niet-uitvoerend bestuur raadt dan ook aan om in de komende update van het  
250 huidige plan een voorstel te doen waarbij rekening wordt gehouden met de suggesties  
vanuit het Verantwoordingsorgaan.** Daarnaast heeft het de voorkeur om ten behoeve van de  
volgende planperiode (2023-2025) een integraal nieuwe plan op te stellen op basis van een  
adequate recente SWOT-analyse.

### **Naleving Code Pensioenfondsen**

**Norm:** Het bestuur als geheel onderschrijft de normen uit de Code Pensioenfondsen. Daar waar  
normen niet (volledig) worden nageleefd wordt hierover gemotiveerd verantwoording afgelegd  
in het bestuursverslag.

260 Conform norm 47 van de Code Pensioenfondsen rapporteert het intern toezicht jaarlijks bij  
voorkeur in het bestuursverslag aan de hand van de acht thema's van de Code op welke wijze de  
Code binnen het pensioenfonds wordt nageleefd en toegepast. Ook voor dit onderdeel geldt dat

verantwoording conform deze norm op grond van de inrichting van het intern toezicht binnen het omgekeerd gemengd model anders moet worden ingestoken. Voor een uitgebreide  
265 verantwoording over de toepassing van de Code door het voltallige bestuur wordt dan ook verwezen naar het bestuursverslag. In dit verslag van de niet-uitvoerende bestuurders wordt volstaan met een korte beschouwing bij twee thema's die vanuit toezichtperspectief in het afgelopen jaar bijzondere aandacht verdienen:

270     ▪   **Vertrouwen waarmaken**

*Zij die voor het pensioenfonds verantwoordelijkheid dragen maken het in hen gestelde vertrouwen waar. Dat blijkt vooral uit adequaat bestuur, verantwoord beleggingsbeleid en zorgvuldig risicomanagement.*

275 De niet-uitvoerende bestuurders zijn ervan overtuigd dat de adequaatheid van het bestuur, een verantwoord beleggingsbeleid en een zorgvuldig risicomanagement goed geborgd zijn. PNB investeert in opleidingen en zelfevaluaties om de geschiktheid van het bestuur op peil te houden.

Het beleggingsbeleid is ingestoken met inachtneming van de zorgvuldig gekozen risicohouding.  
280 De uitvoering van het beleid en de toezicht op de vermogensbeheerders wordt door een professionele commissie vormgegeven. In 2020 is een ALM-studie gestart waarin het strategisch beleggingsbeleid in relatie tot de huidige risicohouding wordt geëvalueerd. Gelet op de discussie over de ontwikkeling van de premie is eind van het jaar voorrang gegeven aan dit onderwerp. De ALM-studie wordt begin 2021 verder opgepakt. Het niet-uitvoerend bestuur ziet de uitkomsten  
285 en het advies hieromtrent van de beleggingscommissie en de uitvoerende bestuurders met belangstelling tegemoet.

Het risicomanagement is in 2021 nog verder geprofessionaliseerd. In de volgende paragraaf wordt hierop nader ingegaan.

290

▪   **Verantwoordelijkheid nemen**

*Het bestuur neemt zijn verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de pensioenregeling.*

In 2019 kwam het vraagstuk op hoe kan worden gewaarborgd dat het vertrouwen van De  
295 Nederlandsche Bank (DNB) en tegelijkertijd het vertrouwen van de opdrachtgever op het juiste niveau blijven. Het feit dat PNB een kerkelijke instelling is brengt soms met zich mee dat de juiste balans moet worden gezocht tussen de Nederlandse wetgeving en het canonieke recht. PNB heeft mede naar aanleiding van de bevindingen van DNB in het kader van de governance van het fonds een 0-meting laten uitvoeren door de Commissie Pensioen & Governance. Uit de  
300 deze 0-meting komt naar voren dat ten aanzien van verschillende onderwerpen verbeteringen kunnen worden aangebracht in de opzet en organisatie van het fonds.

De niet-uitvoerende bestuurders juichen het toe dat aan het einde van het verslagjaar een eerste werkgroep bijeenkomst heeft plaatsgevonden waarin vertegenwoordigers vanuit PNB en de  
305 opdrachtgever zitting hebben. De niet-uitvoerende bestuurders ervaren echter dat de stappen die in deze werkgroep worden gezet niet conform de doelstellingen en het tijdschema van PNB verlopen. De niet-uitvoerende bestuurders vragen aandacht voor deze doorlooptijd, wetende dat ook de niet-uitvoerend bestuurders als vertegenwoordigers van belanghebbenden, maar zeer

310 zeker ook de opdrachtgever hierin belangrijke taken vervullen. Indien niet tijdig de juiste  
315 stappen worden gezet voorzien de niet-uitvoerende bestuurders mogelijke negatieve gevolgen  
ontstaan voor de deelnemers, voor het fonds als geheel, voor de bestuurders als individu en zeer  
zeker niet op de laatste plaats voor de opdrachtgever.

315 **Het niet-uitvoerend bestuur raadt dan ook aan om voor 1 januari 2022 de nodige  
adequate stappen te zetten teneinde het integrale governance dossier voor die datum te  
kunnen sluiten. Concreet betekent dit dat de statuten en uitvoeringsovereenkomsten  
voor het einde van 2021 afgerond moeten zijn. In geval dit om wat voor reden dan ook  
niet haalbaar blijkt te zijn zal het niet-uitvoerend bestuur in overleg met het uitvoerend  
bestuur haar eigen verantwoordelijkheid hierin nemen.**

## 320 **Toezicht adequate risicobeheersing**

**Norm:** Het intern toezicht beoordeelt of de risicobeheersing adequaat is.

325 In 2020 zijn op het gebied van risicobeheer en interne audit enorme stappen gezet. Het niet-  
uitvoerende bestuur is uiterst content met de kennis en ervaring die de heer Roodbol als  
financieel risicomanager inbrengt in het fonds. De samenwerking met de vervuller van de  
sleutelfunctie risicobeheer (door Willis Towers Watson) zorgt voor de juiste balans tussen het  
330 financiële en niet-financiële risicomanagement en daarmee voor het risicomanagement als  
geheel. Het niet-uitvoerend bestuur is tevreden met de diepgaande inventarisaties van de  
risico's die in 2020 door de uitvoerende bestuurders onder de supervisie van de sleutelhouder  
zijn voorbereid. Ook zijn de IRM-rapportages op kwartaalbasis een waardevolle aanvulling op de  
verdere professionalisering van het integraal risicomanagement binnen PNB. De beheersing van  
de risico's wordt hiermee gemonitord hetgeen ook de awareness ten goede komt.

335 Een nog verdere versterking van het interne beheerssysteem is gerealiseerd door de eerder  
genoemde benoeming van de heer Vergroesen als sleutelfunctiehouder interne audit. Op basis  
van een audituniversum zijn auditobjecten geïdentificeerd die volgens een 3-jaarscyclus worden  
onderzocht. In 2020 zijn drie auditobjecten onder leiding van de sleutelhouder onderzocht. De  
bevindingen zijn aan het bestuur gerapporteerd en hieraan wordt waar nodig op een gepaste  
340 wijze opvolging gegeven. Het construct waarbij de sleutelhouder door een vervuller (InAudit)  
wordt ondersteund in combinatie met de inbreng van de leden van de Auditcommissie wordt als  
praktisch en adequaat ervaren.

## **Toezicht op evenwichtige belangenafweging**

345 **Norm:** Het bestuur van PNB dient er voor te zorgen dat belanghebbenden zich op een  
evenwichtige wijze vertegenwoordigd weten door het fonds.

350 De niet-uitvoerende bestuurders zijn van oordeel dat een evenwichtige belangenafweging begint  
bij een vertegenwoordiging van alle belanghebbenden in het bestuur en het  
Verantwoordingsorgaan. Binnen het niet-uitvoerend bestuur zijn de belanghebbenden op een  
evenwichtige wijze vertegenwoordigd.



355 De huidige wijze waarop belanghebbenden qua evenredige afspiegeling van hun  
 360 achterban in het Verantwoordingsorgaan vertegenwoordigd zijn is echter suboptimaal.  
 Het niet-uitvoerend bestuur heeft hier aandacht voor gevraagd. In het hiervoor  
 aangestipte governance traject zal dit aspect een plaats moeten krijgen.

### Bevindingen Auditcommissie

360 De niet-uitvoerende bestuurders worden bij hun toezichthoudende taak ondersteund door een  
 Auditcommissie. De algemene wettelijke opdracht van de Auditcommissie is vastgelegd in het  
 reglement Auditcommissie. De Auditcommissie ondersteunt het intern toezicht door een gericht  
 en diepgaand onderzoek naar de samenhang en uitvoering van het beleid. Zoals eerder  
 aangestipt is de Auditcommissie sinds 2020 naast haar wettelijke taak betrokken bij de  
 vervulling van het sleutelfunctiehouderschap interne audit. Uit dien hoofde adviseert zij de  
 365 sleutelfunctiehouder over het audit(jaar)plan, de opdrachtbrieven en de periodieke rapportage  
 aan het bestuur.

370 De Auditcommissie heeft voorts een eigen rapportage opgesteld over 2020. Deze rapportage is  
 uitgebreid toegelicht aan de niet-uitvoerende bestuurders, waarbij tevens een inhoudelijke  
 bespreking heeft plaatsgevonden.

#### *Uiteenzetting adviezen Auditcommissie*

375 De niet-uitvoerende bestuurders stellen naar tevredenheid vast dat de Auditcommissie kan  
 instemmen met de wijze waarop het bestuur inclusief het intern toezicht in 2020 heeft  
 plaatsgevonden.

Hieronder volgt een samenvatting van de belangrijkste constatering en c.q. aanbevelingen van de  
 Auditcommissie waarin ook wordt stilgestaan bij de visie van de niet-uitvoerende bestuurders  
 ten aanzien van de betreffende punten.

<b>Aanbeveling/constatering</b>	<b>Oordeel niet-uitvoerende bestuurders</b>
Constatering: het communicatieproces tussen PNB en de opdrachtgever vertoont helaas al jaren stroperige trekken, het vindt onregelmatig plaats en verloopt te traag. Bovendien kost het (te) veel moeite en aandrang om tot overleg te komen. Dat vertraagt de afwerking en implementatie van voorgenomen beleid. En dat brengt frustratie en uiteindelijk ook een demotiverend effect teweeg. Dat kan en mag niet de bedoeling zijn.	De niet-uitvoerders begrijpen de zorg van de Auditcommissie en delen deze volkomen. Zoals eerder in dit verslag vermeld hebben de niet-uitvoerende bestuurders 1 januari 2022 als ultieme deadline genoemd. Voor deze datum moet de governance, in de vorm van nieuwe statuten en uitvoeringsovereenkomsten staan.
Advies: breng dit – indien dit gevoelen gedeeld wordt en we zo’n risico tijdig willen afwenden – zo spoedig mogelijk over aan de Bisschoppenconferentie in een brandbrief. Probeer de komende tijd meerdere vaste	Het nut en noodzaak alsmede de bijbehorende urgentie is inmiddels doorgedrongen tot de opdrachtgever die in de eerder aangehaalde werkgroep is vertegenwoordigd. De niet-uitvoerende bestuurders achten een verschuiving van de deadline van 1 juli 2020

<p>tijdstippen voor overleg af te spreken. Dat is namelijk hard nodig. PNB kan zich niet langer permitteren om op enig moment desgevraagd aan DNB te moeten melden dat PNB nog (of weer) wacht op een nog te maken afspraak. Zie ook hierna, onder 7.</p>	<p>naar 1 januari 2022 niet optimaal. Tegelijkertijd is er een keiharde toezegging gedaan dat de gevraagde wijzigingen voor het einde van dit jaar worden gerealiseerd. Daarnaast zijn er de nodige positieve signalen afgegeven die erop duiden dat de wil om tot gezamenlijk gedragen oplossingen te komen aanwezig is. In dit verband is vermeldenswaard het frequente overleg van de werkgroep (om de vier tot zes weken), het kleine comité dat inhoudelijke wijzigingen in detail voor bespreekt en de wijze waarop de voorbereiding op een nieuw gedragen AOP-besluit voor 1 juli 2021 heeft plaatsgevonden.</p>
<p>Het VO - of liever gezegd, leden van het economencollege- heeft bezwaren geuit tegen de voorgenomen beperking van het begrip 'arbeidsongeschiktheid' door de toevoeging dat ook andere werkzaamheden die niet vreemd zijn aan de klerikale staat getoetst moeten worden om te bepalen of en zo ja in hoeverre een deelnemer arbeidsongeschikt is.</p> <p>De AC vraagt zich hierbij af, waarom PNB zou moeten afwijken van hetgeen bij andere pensioenfondsen in deze standaard te doen gebruikelijk is?</p>	<p>PNB is inmiddels tot het inzicht gekomen dat clerici krachtens wijding bestemd zijn om kerkelijk dienstwerk te verrichten. Indien sprake is van objectief medisch vast te stellen ziekte en/of gebrek waardoor een clericus niet langer geschikt is om het kerkelijk dienstwerk te verrichten is hij (beroeps)arbeids-ongeschikt in de zin van de AOP-regeling. Dit was en blijft de reikwijdte van de arbeidsongeschiktheidsvoorziening zoals ondergebracht bij PNB. Het bestuur is zich ervan bewust dat deze verzekering en uitleg van de definitie van arbeidsongeschiktheid tot een hogere instroom kan leiden. In geval van een dergelijke verruiming van de definitie zal de premie moeten worden bijgesteld. Tot heden is het echter zo dat het resultaat op arbeidsongeschiktheid jaarlijks positief is. Daarnaast geldt bij deze invulling van het beleid dat een vaststelling van beroepsarbeids-ongeschiktheid tot een situatie kan leiden dat een clericus andere werkzaamheden gaat uitvoeren waar een vergoeding tegenover staat. De risico's voor PNB zijn in dit geval beperkt of zelfs nihil. De clericus blijft weliswaar AO in de zin van het AOP-besluit maar zijn uitkering zal op basis van aanvullende inkomsten naar beneden worden bijgesteld.</p>
<p>Het roept bij de AC bevreemding op, dat over een zo belangrijke stap (red. eenmalige premiekorting), een ad hoc besluit wordt genomen zonder een goed inzicht van de effecten op de langere termijn (dat blijktens de</p>	<p>Het niet-uitvoerende bestuur benadrukt dat aan het besluit om tot een eenmalige premiekorting over te gaan een zorgvuldige belangenafweging en risico inschatting vooraf is gegaan. In notitie 2.1 van de</p>

<p>stukken pas in februari jl. werd verkregen) en ook zonder dat hierover direct overleg met de opdrachtgever heeft plaatsgevonden.</p>	<p>bestuursvergadering van 16 december 2020 is dit uitgebreid vastgelegd. Daarbij zijn ook gevolgen voor de financiële positie van het fonds meegenomen. Een ALM-studie voor deze eenmalige korting werd echter overbodig geacht. Een dergelijke studie wordt in Q1 2021 wel verricht in aanloop naar een mogelijk structureel premiekortingsbeleid. Het klopt dat aan de opdrachtgever en het VO is benadrukt dat de korting vooralsnog eenmalig is en geen garanties worden geboden. Vanuit het VO zijn enkele leden afgevaardigd die door het uitvoerend bestuur geïnformeerd worden over de ontwikkeling van de premie in 2021 en de mogelijke ontwikkeling van een premiekortingsbeleid. De urgentie van dit onderwerp, de betaalbaarheid van de premie, is eveneens onderwerp van gesprek in het kader van het nieuwe pensioenstelsel met de werkgroep namens de opdrachtgever.</p>
<p>Conclusie: De overgang van een stelsel, dat nu tot doel heeft deelnemers op hun oude dag een bestendige en zo mogelijk welvaartsvaste uitkering te bezorgen, naar een louter financieel product als een DC-regeling met een uitkering die jaarlijks kan variëren en bij tegenvallende omstandigheden en resultaten sneller gekort kan worden, terwijl dat nu in de PW nog echt een ultimatum remedium is, hebben o.i. samen met het als default gestelde invaren bij PNB terecht de vraag doen rijzen, of zo'n stelsel wel past bij de cultuur van PNB en of dat voldoende aansluiting biedt op de kern van de canonieke zorgplicht voor het onderdeel oude dag. Aangezien invaren als default wordt gesteld zal een besluit tot niet-invaren goed onderbouwd moeten worden op eventuele onevenwichtige resp. disproportionele effecten die dit voor een of meerdere leeftijdscohorten zou sorteren. In elk geval moet PNB door de opdrachtgever blijvend in staat worden gesteld, te opereren vanuit met de opdrachtgever gedeelde uitgangspunten en door deze daarbij gesteund worden, in lijn te blijven met de Nederlandse wetgeving.</p>	<p>Het niet-uitvoerend bestuur herkent dit dilemma. Er lopen verschillende initiatieven om de mogelijkheden voor PNB in kaart te brengen. In het werkgroepverband tussen PNB en de opdrachtgever is de sense of urgency doorgedrongen. Het governance-dossier staat voorop, maar tegelijkertijd wordt voldoende aandacht gevraagd voor de voorbereiding op de transitie. Zo is aan de opdrachtgever gevraagd om voor dit najaar op de volgende vier concrete onderwerpen een standpunt in te nemen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gewenst transitiemoment (1-1-2026 of eerder?)</li> <li>▪ Uw gedachten t.a.v. invaren (is dit een mogelijkheid of hoe dan ook uitgesloten?)</li> <li>▪ Uw gedachten over de keuze voor een nieuwe pensioenregeling (in ieder geval indien een overstap naar DC per uiterlijk 31-12-2021 wordt beoogd)</li> <li>▪ Gewenste overgang naar nieuw kader voor nabestaandenpensioen (koppelen aan transitie naar een nieuw contract of eerder?)</li> </ul>

385 De niet-uitvoerende bestuurders zijn ook dit keer tevreden met het door de Auditcommissie uitgebrachte verslag. De waardering en dankbaarheid voor de expertise van de leden van de commissie en de effort die zij steken in hun werkzaamheden voor PNB zijn onverminderd groot. De niet-uitvoerende bestuurders juichen het dan ook van harte toe dat de leden van de Auditcommissie hebben aangegeven beschikbaar te zijn voor een laatste benoemingstermijn (2021-2023).

Geijsteren, 21 april 2021

390 J.L.M. van Susante (voorzitter)  
A. Bultsma (waarnemend voorzitter)  
E.F.J. Duijsens  
A.P.H. Meijers  
P.J. Vergroesen

395