

## Reactie van bestuur Spoorwegpensioenfonds op het consultatie document.

1. Het bestuur onderschrijft de doelstelling de bureaucratie te verminderen en de slagkracht van besturen te verhogen. Het is zeer de vraag of de voorstellen dit doel faciliteren. Een aantal zaken in de voorstellen zeker niet. Onderstaand wordt ingegaan op punten die naar onze mening anders moeten.
2. Wij zijn van mening, dat bij **alle** modellen het Verantwoordingsorgaan moet komen te vervallen. De toegevoegde waarde van dit orgaan wordt in de praktijk niet ervaren.
3. Verder zijn wij van mening, dat bij het paritaire model en het gemengde model een bedrijfstakpensioenfonds een keuze mogelijkheid moet hebben:
  - a. of gepensioneerden maken deel uit van het bestuur c.q. de niet-uitvoerende bestuursleden
  - b. of het fonds kiest voor een Deelnemersraad waar gepensioneerden deel van uit maken.
4. Een en ander betekent, dat als gepensioneerden deel uit maken van het bestuur of de niet uitvoerende bestuursleden een Deelnemersraad niet nodig is. Immers de inspraak, het toezicht en de verantwoording is geregeld. (Via of het Belanghebbendenorgaan, de Raad van Toezicht of de Niet Uitvoerende Bestuurders; elk orgaan bestaat uit werkgevers, actieven en gepensioneerden). Een pensioenfondsbestuur moet de vrijheid hebben om in die situatie (vrijwillig) een Deelnemersraad of ander orgaan in te stellen.
5. Het bestuur is voorstander van uitbreiding van de modellen met het two tier board-model zoals is voorgesteld door de Pensioenfederatie.

Het Spoorwegpensioenfonds heeft een nieuw governance model in discussie en verzoekt u in de aankomende wetgeving dit model mogelijk te maken. Zoals u onderstaand zult kunnen vaststellen komt het voorstel het meest in de buurt van de One-tier variant.

De contouren van het nieuwe model voor SPF zijn:

- Stemgerechtigde externe deskundigen worden aan het huidige paritaire bestuur toegevoegd. Deze externe deskundigen dienen betrokken te zijn bij de beoordeling van de kandidaten die worden voorgedragen voor benoeming tot het Bestuur en bij het beoordelen van zittende bestuursleden, met eventueel met consequenties.
- De externe bestuursleden zouden ook de bevoegdheid moeten krijgen om desgewenst een onafhankelijke partij te kunnen benoemen ter beoordeling van het functioneren van het Bestuur en de bestuursleden.
- De kennis en deskundigheid met betrekking tot arbeidsvoorwaardenoverleg dient zwaar binnen het Bestuur verankerd dient te blijven, maar de meerderheid van de paritair benoemde, Non-Executive, "interne" bestuursleden moeten niet rechtstreeks betrokken zijn bij dit arbeidsvoorwaardenoverleg,. Alle bestuursleden dienen bovendien een integriteitverklaring te tekenen, waarin ze onder meer bevestigen dat zij in de uitoefening van hun functie binnen het SPF Bestuur de belangen van de pensioenbelanghebbenden zullen laten prevaleren.

- Alle bestuursleden hebben gelijk stemrecht. Alle Uitvoerende en Niet-Uitvoerende bestuurders zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor SPF.
- De huidige taken van de tot Uitvoerende bestuurders benoemde personen worden hiermee uitgebreid omdat zij mede-delen in de eindverantwoordelijkheid van SPF.
- De 3 externe Non-Executives zijn prominente, onafhankelijke deskundigen, benoemd door het Bestuur onder goedkeuring van zowel de werknemersvereniging als de werkgeversvereniging (ook wel aangeduid als het SER-model).
- Uit het Bestuur wordt een Benoemingsadviescommissie gevormd.
- Zowel de paritaire benoeming als de benoeming van de externe bestuurders vindt plaats met inachtneming van een daartoe op te stellen profiel dat onder meer de complementaire eisen met betrekking tot deskundigheid, bestuurlijke ervaring en diversiteit binnen het Bestuur weergeeft. Alle bestuursleden worden benoemd voor een duur van 4 jaar met de mogelijkheid van herbenoeming met een maximum zittingsduur van 10 jaar. Zij treden af volgens een rooster van aftreden. Bij elke (her-)benoeming toetst de Benoemingsadviescommissie de voorgestelde kandidaat aan het profiel en aan de voor die vacature bestaande specifieke eisen van deskundigheid, bestuurlijke ervaring en diversiteit. Wanneer bij paritaire benoemingen de voorgestelde kandidaat niet voldoet aan de toets van de Benoemingsadviescommissie treedt deze commissie in overleg met de benoemende partij.
- De huidige honorering van de bestuursleden moet worden aangepast aan de gewijzigde omstandigheden:
  - De maatschappelijke discussie over verantwoorde bestuursbeloning
  - De beloning die voor een vergelijkbare functie (markt conform) wordt geboden, mede in verband met de aan te trekken externe bestuursleden.
  - De wenselijkheid om van zowel werkgevers- als werknemerszijde belangstelling voor de bestuurstaken te vergroten, ook bij talentvolle functionarissen.
  - Overwogen moet worden om de interne bestuursleden stapsgewijs te laten ingroeien in een verhoogde beloning. Vanzelfsprekend zal daarbij de huidige beloningsstructuur als uitgangspunt moeten dienen.

Met inachtneming van het vorenstaande wil SPF komen tot een adequate honorering.

- Alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden worden lid van een daartoe op te richten vereniging, met het uitsluitende doel om een Deelnemersraad te verkiezen. Zij krijgen aldus stemrecht tot de verkiezing van deze Deelnemersraad (en van het bestuur van de Vereniging, die de verkiezingen organiseert). De werknemersverenigingen en de Bond voor Gepensioneerde Vervoerspersonen hebben het recht van voordracht (niet bindend) en ook overigens wordt ten aanzien van de genoemde segmenten van de pensioenbelanghebbenden een verdeling gemaakt voor de verkiesbare plaatsen

binnen de Deelnemersraad. De Deelnemersraad krijgt aldus, als adviesorgaan van het SPF Bestuur, een hoog democratisch gehalte. Vanzelfsprekend zal over dit onderwerp nog overleg worden gevoerd met de huidige Deelnemersraad, met het Verantwoordingsorgaan en met de daarin vertegenwoordigde c.q. benoemende organisaties van deze organen.

Utrecht, 18 augustus 2011.