

Headhunters kunnen snel toezichthouders vinden, maar kosten zijn fors

-
- Frank van Alphen en Nelleke Trappenburg
- Week 16 17 april 2014

Pensioenfondsen zijn deze maanden naarstig op zoek naar leden voor hun raden van toezicht. Er zijn honderden gekwalificeerde mensen nodig en die zijn niet altijd makkelijker te vinden, klagen fondsen. Volgens headhunters zijn er juist zat kandidaten - maar headhunters sturen wel een gepeperde rekening.

Volgens [René Maatman](#) van de De Brauw Blackstone Westbroek valt het niet mee geschikte mensen te vinden voor raden van toezicht. ‘Er is maar een kleine vijver waar je uit kunt vissen’, aldus de pensioenjurist. Maatman ziet dat sommige ondernemingsfondsen om problemen met de bemensing te voorkomen nu al afscheid nemen van de visitatiecommissie (de voorganger van de raad van toezicht) en een zoektocht starten naar leden van de raad van toezicht.

‘Wij herkennen beeld dat het lastig is om mensen te vinden voor de raad van toezicht’, zegt een woordvoerder van de Pensioenfederatie. ‘We moeten daarom creatief zijn, onderzoeken of we de vijver kunnen uitbreiden. We kijken bijvoorbeeld of er voldoende opleidingen zijn en trachten ook buiten de sector bekend te maken dat er toezichthouders worden gezocht.’

Het tekort zou te wijten zijn aan het feit dat honderden fondsen op zoek zijn naar mensen die voldoen aan de aangescherpte eisen. Pensioenfondsen moeten vanaf 1 juli een raad van toezicht (rvt) hebben in het kader van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen. De rvt is de opvolger van de visitatiecommissie en heeft meer bevoegdheden dan die commissie die

meestal eens in de drie jaar onderzoek doet. Zo keurt de rvt, die bestaat uit drie personen, de jaarstukken goed en geeft gevraagd en ongevraagd advies.

[Anne Gram](#), professioneel toezichthouder, merkt dat fondsen naarstig speuren naar toezichthouders. ‘Ik ben de afgelopen maanden een stuk of zeven keer benaderd voor een bestuursfunctie of een positie in een raad van toezicht. Ook van andere professionele bestuurders hoor ik dat pensioenfondsen en headhunters vaker contact met ze zoeken.’ Anne Gram is onder meer lid van de raad van toezicht van het pensioenfonds van DNB. Volgens Gram, die ook in de visitatiecommissie zit van het pensioenfonds van AkzoNobel, stellen professionele bestuurders zich kieskeurig op. ‘Je zegt niet overal ja op. Het fonds en de andere toezichthouders moeten je ook aanspreken. Bovendien mag je niet te veel functies combineren.’ Een positie in een raad van toezicht telt als 0,1 fte; een voorzitterschap als 0,2 fte. Bestuursfuncties bij pensioenfondsen tellen afhankelijk van de grootte van het fonds tweemaal tot driemaal zo zwaar.

Bekende wereldje

Wervings- en selectiebureau gespecialiseerd in de financiële sector weerspreken een schrijnend gebrek aan kundige toezichthouders. ‘Een aantal mensen beweert dat er onvoldoende geschikte kandidaten zijn, maar dat is niet zo’, zegt [Joost Frequin](#) van Financial Assets. ‘Ik snap niet waar dat vandaan komt. Misschien hebben ze er zelf baat bij dat te roepen. Ook DNB beweert dat er te weinig deskundigen zijn, maar de pool van goede, hoogopgeleide, deskundige kandidaten is groot. Zeker als je ook buiten het bekende wereldje kijkt.’

[Olaf Smits van Waesberghe](#), directeur van het Nationaal Register, en [Ingrid Reichmann](#), headhunter bij Partners at Work, vallen hun vakbroeder bij. ‘Als een fonds iemand zoekt, kan ik ze zo een lijst met veertig kandidaten geven waaruit ze een shortlist kunnen samenstellen’, zegt Reichmann. ‘Wij kennen ook mensen net buiten de pensioensector die bijvoorbeeld verstand hebben van juridische zaken of vermogensbeheer.’ Smits van Waesberghe heeft de indruk dat veel fondsen kiezen voor de makkelijkste oplossing. ‘Ze benoemen de leden van visitatiecommissie in de rvt. Dat kan een goede keuze zijn, maar aan een rvt worden wel zwaardere eisen gesteld.’

Vrouwen

De directeur van het Nationaal Register betreurt het dat veel fondsen de bestuurlijke vernieuwing niet hebben aangegrepen om nieuwe gezichten in huis te halen. ‘We hebben dit voorjaar twee bijeenkomsten georganiseerd met de titel Talent naar de top om aandacht te vragen voor grotere diversiteit in bestuursorganen van pensioenfondsen. Er zouden bijvoorbeeld meer vrouwen in besturen en raden van toezicht moeten komen.’ Uit onderzoek bleek dat in 2010 slechts een op de tien pensioenbestuurders vrouw was. Volgens Smit van Waesberghe werd op de twee bijeenkomsten duidelijk dat er voldoende vrouwelijke kandidaten beschikbaar zijn.

Sommige pensioenfondsen werpen tegen dat werving- en selectiebureaus makkelijk praten hebben: zij verdienen immers hun brood met het zoeken van kandidaten. Bovendien vinden pensioenfondsen headhunters nogal duur. ‘We schrokken toch wel van de offertes: 1 à 1,5 maal het vacatiegeld van €10.000 van een rvt-lid. De werving zou dan in totaal €30.000 à €40.000 hebben gekost’, zei [Frank Radstake, werkgeversvoorzitter van het fonds voor de reisbranche, eerder tegen FD Pensioen Pro](#). Het bestuur is om die reden zelf op zoek gegaan.

Lang niet alle pensioenbestuurders schrikken van de kosten. [Het pensioenfondsen voor de Openbare Bibliotheken](#) schakelde bijvoorbeeld consultancybureau Westerbrink in. ‘Dat leek ons de beste manier om echt onafhankelijke mensen te vinden van buiten de sector’, aldus de voorzitter van het pensioenbestuur.

Eigen parochie

Headhunters vinden de nadruk op de kosten onterecht. ‘Het bestuur van pensioenfondsen moet professioneler. Dat betekent dat je er ook meer voor moet betalen’, stelt Reichmann.

‘Ik bestrijd dat het inhuren van een bureau duur is’, zegt Joost Frequin. ‘Het is zelfs goedkoper dan wanneer je het zelf doet. Dat klinkt als preken voor eigen parochie, maar dat is het niet. Een bureau kan veel efficiënter en sneller zoeken dan een pensioenfonds zelf. Voor een bureau is het core-business. Een pensioenbestuur heeft zijn handen vol aan zijn reguliere taken.’

Werving- en selectiebureaus wijzen nog op een ander voordeel van het uitbesteden van de werving. ‘Uitbesteding maakt de procedure transparant. Via-via heeft toch altijd de connotatie dat vriendjes worden gevraagd ook al is dat vaak niet zo. Dat kan in de huidige tijd niet meer’, aldus Frequin.

‘Bij pensioenfondsen is de procedure vaak niet open en transparant’, zegt Smits van Waesberghe. ‘Je zien zelden een advertentie waarin een bestuurder wordt gevraagd, terwijl woningcorporaties en zorginstellingen wel vaak een open procedure volgen.’

Volgens Reichmann hoeven fondsen niet te vrezen dat er straks geen geschikte kandidaten meer zijn. ‘Wij zien twee type kandidaten. Aan de ene kant 50-plussers die na een carrière in de financiële sector verder gaan als professioneel bestuurder. Zij hebben veel ervaring en kennis en kunnen makkelijk een paar functies naast elkaar doen. Aan de andere kant zijn er wat jongere mensen die naast hun baan iets in de bestuurlijke sfeer willen doen. Onlangs hebben we bijvoorbeeld een jonge juriste geplaatst in een rvt.’

Collectief

De ervaring van Reichmann is dat het van belang goed te kunnen uitleggen waarom voor een bepaalde samenstelling van de rvt is gekozen. ‘DNB kijkt naar de hele rvt.’ DNB probeerde onlangs in de Nieuwsbrief Pensioenen ook te benadrukken dat de toezichthouder het collectief in ogenschouw neemt.

‘Ik hoorde laatst dat soms tegen jonge mensen wordt gezegd dat ze zich maar niet kandidaat moeten stellen omdat ze te weinig ervaring hebben om door de toetsing van DNB te komen. Dat is natuurlijk erg zonde’, zegt [Linda Hobbelt](#), hoofd toezicht middelgrote en kleine pensioenfondsen, in de nieuwsbrief. ‘De sector kan jonge pensioenfondsbestuurders juist goed gebruiken, want ook jonge deelnemers moeten zich vertegenwoordigd voelen. DNB toetst op kennis, vaardigheden en professioneel gedrag. Natuurlijk is bestuurlijke ervaring een pre. Maar er is meer dat telt. Bovendien kijken we ook naar het collectief. Volgens Hobbelt is het een misverstand dat DNB enkel en alleen kijkt naar de kandidaat zelf. ‘De motivatie van het bestuur is minstens even belangrijk, zo niet belangrijker. We toetsen niet alleen de geschiktheid van de persoon, we kijken vooral ook naar de motivatie die het bestuur geeft waarom dit de juiste persoon op de juiste plek is’, aldus de DNB’er.