



mr. Monica Swalef
Swalef pensioenjuristen en academie

Het is zover! Natuurlijk handelen geschikte bestuurders, intern toezicht- houders en leden van het verantwoordingsorgaan vanaf 1 juli 2014 conform de Wet versterking bestuur pensioenfondsen. Deze is vastgelegd in Pensioenwet, Besluit Pensioenwet en Code Pensioenfondsen. Handig is dat bestuurders hulp kunnen ontlenen aan de Vragen & Antwoorden van De Nederlandsche Bank (DNB).

Met een heldere opdrachtaanvaarding gezonder besturen

Het pensioenfondsbestuur kan voortvarend aan de slag. DNB heeft de (gewijzigde) statuten namelijk goedgekeurd, waardoor vanaf dat moment de taakverdeling tussen bestuurders, intern toezichthouders en leden van het verantwoordingsorgaan beter is afgebakend.

Er is geen overgangsrecht; pensioenfondsen voldoen wel of niet aan de wet per 1 juli 2014. Nog niet door DNB (her)benoemde bestuurders kunnen voorlopig slechts als toehoorder deelnemen aan bestuursvergaderingen. Zo'n 94% van de pensioenfondsen heeft gekozen voor het paritaire model, al dan niet aangevuld met maximaal twee onafhankelijk bestuurders. De focus ligt in dit artikel daarom hierop. Bij een goede en gezonde *governance* hoort het vaststellen van doelstellingen en uitgangspunten. Maar vooral een duidelijke en formeel vastgelegde opdracht. Slechts op die manier kan een pensioen-

fondsbestuur naar mijn mening invulling geven aan de opgedragen taak van evenwichtige belangenafweging.

EVENWICHTIGE BELANGENAFWEGING

De bestuurders en medebeleidsbepalers verrichten hun taak met inachtneming van de belangen van de (gewezen) deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgever opdat zij zich evenwichtig vertegenwoordigd voelen. Om belangen op evenwichtige wijze te kunnen afwegen, is een heldere opdracht van de betrokken sociale partners noodzakelijk. Het gaat natuurlijk altijd om het uitvoeren van de pensioenregeling. Voorafgaand aan de opdrachtaanvaarding dient het pensioenfondsbestuur haar eigen doelstelling en uitgangspunten duidelijk in beeld te hebben.

Dit ligt verankerd in artikel 102a van de Pensioenwet. Net als de risicohouding trouwens. Het bestuur, intern toezicht en het ver-

antwoordingsorgaan gebruiken dit bij de besluitvorming, de verantwoording, de advisering en het toezicht binnen het fonds.

OPDRACHTAANVAARDING

Artikel 102a Pensioenwet draagt het pensioenfondsbestuur ook op te zorgen voor de formele opdrachtaanvaarding van de door de vertegenwoordigers van werkgever(sverenigingen) én werknemer(sverenigingen) aan het pensioenfonds opgedragen pensioenregelingen. Het bestuur toetst deze opdracht als geheel en voor de relevante beleidsgebieden aan de doelstellingen en uitgangspunten.

Overigens dient het bestuur ernaar te streven zo veel mogelijk duidelijkheid van de sociale partners te krijgen over:

- pensioenregelingen;
- daarbij horende doelstellingen;
- het ambitieniveau van de toelagverlening; en
- risicohouding.

PENSIOENDRIEHOEK

Nu de opdrachtaanvaarding in artikel 102a Pensioenwet wordt vereist, is de vraag nog wel hoe deze wordt vastgelegd. Zoals gezegd dragen sociale partners gezamenlijk het pensioenfonds op de pensioenregelingen uit te voeren. Deze opdracht moet formeel door het pensioenfondsbestuur worden aanvaard. Ik onderzoek hieronder kort of dit mogelijk is in de pensioendriehoek. Deze driehoek vormt immers het kader voor alle pensioenafspraken.

De pensioenovereenkomst is wat er tussen werkgever en werknemer is overeengekomen over het pensioen. De inhoud van de pensioenovereenkomst wordt dus bepaald door sociale partners onderling. Het pensioenreglement, opgesteld door het pensioenfonds, legt de rechten en plichten vast tussen het pensioenfonds en de deelnemer.

De deelnemer is de werknemer die het aangaat. Het pensioenreglement moet naadloos aansluiten op de pensioenovereenkomst en de uitvoeringsovereenkomst.

De uitvoeringsovereenkomst is de overeenkomst tussen werkgever en pensioenuitvoerder over de uitvoering van de pensioenovereenkomst. In geval van een (verplicht gesteld) bedrijfstakpensioenfonds is er geen uitvoeringsovereenkomst maar een uitvoeringsreglement.

Het uitvoeringsreglement is de door een bedrijfstakpensioenfonds opgestelde regeling (a) met betrekking tot de verhouding tussen pensioenfonds en werkgever en (b) de uitvoering van de pensioenovereenkomsten.

Uit bovenstaande blijkt dat de opdrachtaanvaarding niet voorkomt in de genoemde documen-

ten. Hoe moeten we deze dan vastleggen?

NIEUW! JURIDISCHE VASTLEGING OPDRACHT

De Pensioenwet is met inwerking-treding van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen uitgebreid met de opdrachtaanvaarding. Hierin bieden de sociale partners *gezamenlijk de opdracht aan* bij het pensioenfonds. Die moet dan door het pensioenfondsbestuur formeel worden aanvaard.

De formele opdrachtaanvaarding kan mijns inziens niet worden geregeld door toevoeging van bepalingen aan de uitvoeringsovereenkomst, uitvoeringsreglement, pensioenovereenkomst of pensioenreglement. Het leidt tot een nieuw juridisch document: een overeenkomst van sociale partners en het pensioenfondsbestuur.

BESTUREN VANUIT OPDRACHTAANVAARDING

Een duidelijke opdracht van sociale partners voor de uitvoering van de pensioenregeling, die formeel door het pensioenfondsbestuur is aanvaard en getoetst aan haar eigen doelstellingen en beleidsuitgangspunten, is een vereiste voor een goede governance.

Partijen moeten heldere afspraken maken over de opdrachtaanvaarding en die expliciet vastleggen. Alleen dan kan tijdens de uitvoering van de pensioenregelingen worden teruggegrepen op een gezamenlijk overeengekomen opdracht. De onderwerpen in de opdrachtaanvaarding zijn uiteraard bepalend voor een succesvolle naleving daarvan. Onderwerpen die naar mijn mening cruciaal zijn om op te nemen zijn de inhoud van de pen-

sioenovereenkomst, overeenstemming over de mate van risiconeemingen en beleggingsbeleid en de zorgvuldigheid van de uitvoering. Daarbij is het *uiteraard* van belang dat het pensioenfonds per 1 juli 2014 klaar was met de verplichte hervormingen. Daarmee is het bestuur meer in control en kan ze bijsturen en corrigeren indien nodig. De manier om de verstrekte opdracht goed uit te voeren.

ZIJN WE ER DAN?

Minstens zo belangrijk om de opdracht goed uit te voeren is de vanzelfsprekendheid dat bestuurders en intern toezichthouders deskundig zijn om de complexiteit goed in te schatten en invulling te geven aan evenwichtige belangenafweging.

Nog belangrijker vind ik dat bestuurders en intern toezichthouders competent en geschikt zijn voor het ingewikkelde krachtenveld in en rondom pensioenfondsen. Uit onderzoek blijkt voortdurend dat gedrag van bestuurders en intern toezichthouders bepalender is voor de gezondheid van een organisatie dan de regels. De combinatie van karakters van de bestuurders, intern toezichthouders en de voorzitters van die organen zijn daarin leidend.

GEZOND VERSTAND

Naar mijn stellige overtuiging zou ieder pensioenfonds daarom nu al op de agenda moeten zetten om jaarlijks, het functioneren van het bestuur, intern toezicht en medezeggenschap te evalueren op geschiktheid, deskundigheid en het functioneren als team. Mijn advies: gebruik de 'gezondverstandclausule'.