

Wet versterking bestuur pensioenfondsen

De Wet Versterking Bestuur Pensioenfondsen is op 9 juli 2013 aangenomen door de Eerste Kamer. En treedt per 1 juli 2014 in werking.

Pensioenfondsen hebben dus globaal een jaar de tijd om zich voor te bereiden op een nieuw bestuursmodel. Tijd voor actie!

Mr. Monica Swalef

Pensioenjurist

Het pensioenfonds moet kiezen uit drie hoofdbestuursmodellen: het paritaire, het onafhankelijke of het gemengde model¹. In het paritaire model wordt er bestuurd door vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. In het (nieuwe) onafhankelijke model wordt het pensioenfonds bestuurd door onafhankelijke externe beroepsbestuurders. Het gemengde model kan zowel paritair, onafhankelijk als omgekeerd (combinatie beide) worden samengesteld. Totaal kun je dus uit vijf modellen kiezen.

In alle modellen richten bestuurders zich op de belangen van de (gewezen) deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgever. Daarbij zorgen zij ervoor dat iedereen zich op een evenwichtige wijze vertegenwoordigd voelt.

Toezicht, medezeggenschap en verantwoording

De keuze voor het bestuursmodel betekent ook een keuze voor de methoden van intern toezicht, medezeggenschap en verantwoording. Deze keuze kan slechts worden gemaakt na een zorgvuldig doorlopen besluitvormings-traject waarbij in beeld is gebracht welke taken en bevoegdheden voor welk orgaan gelden. Een Raad van Toezicht met drie onafhankelijke personen verzorgt het interne toezicht in het paritaire en onafhankelijke model. In het gemengde model is het toezicht onderdeel van het bestuur. Een ondernemingspensioenfonds mag (voorlopig) gebruik maken van een jaarlijkse visitatiecommissie. Medezeggenschap en verantwoording vindt in het paritaire en (omgekeerde) gemengde

model plaats door het verantwoordingsorgaan; in het onafhankelijk model via het belanghebbendenorgaan met andere taken en bevoegdheden.

Keuze van het bestuursmodel

Als je het zuiver juridisch bekijkt, kiest het huidige pensioenfondsbestuur het toekomstige bestuursmodel. Hoewel er geen wettelijke overlegverplichting geldt met sociale partners, ligt het voor de hand dat het in nauw overleg wordt bepaald. Dat zorgt voor draagvlak en borging bij de diverse belanghebbenden. Wanneer het bestuursmodel tegen de zin van sociale partners wordt vormgegeven, dan kunnen zij in het uiterste geval de uitvoering beëindigen. Niet wenselijk natuurlijk en ook al helemaal niet de bedoeling van de nieuwe wet.

Evaluatie huidig bestuursmodel

Reflectie op het huidige model is belangrijk bij het vormgeven van een nieuw model. Dit zal per fonds anders uit gaan pakken. Een paritair bestuur met intern toezicht door een visitatiecommissie kent immers een andere dynamiek dan een one tier board met intern toezicht als onderdeel van het bestuur. Het besturen van een pensioenfonds met complexe pensioen- en overgangsregelingen vergt andere kwaliteiten dan wanneer er een eenvoudige regeling wordt uitgevoerd. Maar bij alle pensioenfondsen geldt dat de afgelopen jaren sterke en zwakke kanten naar voren zijn gekomen. Het is noodzakelijk die in beeld te hebben, zodat het nieuwe model niet alleen past binnen de wet maar ook bij het fonds en de maatschappelijke ontwikkelingen.

**Bestuurs-
model
toekomst-
gericht
inrichten.**



Kansen
creëren en
benutten
voor
herstel
vertrouwen.

SWOT-analyse

Met behulp van een zogenaamde SWOT-analyse² kunnen interne sterktes en zwaktes tegenover externe kansen en bedreigingen in een matrix geplaatst worden. Zo is te zien aan welke eisen het bestuursmodel moet voldoen. De kansen, de eigen sterktes of waar verbeteringen nodig zijn worden zo direct zichtbaar. Maar ook welke bedreigingen er zijn. De uitkomsten van de SWOT-analyse kunnen worden gebruikt om onderbouwd invulling te geven aan het nieuwe artikel 102a PW. Hierin is bepaald dat het fondsbestuur zorg draagt voor vastlegging van doelstellingen en beleidsuitgangspunten, waaronder de risicohouding. Dit moet in overleg met de overige organen. Tevens moet het bestuur volgens de wet zorgen voor de formele opdrachtaanvaarding van de door de vertegenwoordigers³ aan het pensioenfonds opgedragen pensioenregelingen. Het pensioenfondsbestuur toetst deze voor het pensioenfonds als geheel en voor de relevante beleidsgebieden aan de doelstellingen en uitgangspunten. Het bestuur zal er daarbij ook naar moeten streven zo veel mogelijk duidelijkheid te krijgen van vertegenwoordigers over de pensioen-

regelingen en de daarbij horende doelstellingen, het ambitieniveau van de toeslagverlening en risicohouding. Ook hierbij kan de SWOT-analyse richting geven.

De doelstellingen en uitgangspunten van het pensioenfonds plus de uitkomsten van de SWOT-analyse vormen de input voor de pensioenfondsstrategie. Het is noodzakelijk dat het huidige bestuur met de omgeving deze duidelijk en samenhangend formuleert. Er moet sprake zijn van een robuuste prioritering van te behalen doelen en activiteiten. Naar mijn mening is de 'fit' van strategie met het bestuursmodel cruciaal voor het succes van het pensioenfonds.

Geschikte bestuurders

Bestuurders, beleidsbepalers en intern toezichthouders van pensioenfondsen worden langs de meetlat van deskundigheid, betrouwbaarheid en geschiktheid gehouden, wettelijk verankerd in de beleidsregel geschiktheid van DNB en AFM. Bovendien eist de samenleving kundige pensioenfondsbestuurders met voldoende tijd. Hun beloning moet transparant en proportioneel tot stand komen conform het besluit beheerst beloningsbeleid en tijdsbeslag. Maar bestuurders kunnen ook houvast hebben aan de rapporten Kijken in de Spiegel⁴ en Leading by Example⁵ van DNB.

Mijn conclusie

Pensioenfondsen staan maatschappelijk in de kijker. De inwerkingtreding van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen is een natuurlijk moment om strategie en organisatiestructuur te moderniseren. Mijn pleidooi is om dit moment aan te grijpen om het bestuursmodel zo in te richten dat de op handen zijnde wettelijke veranderingen met kracht worden geëffectueerd. Sterke en deskundige besturen en organen die communiceren met hun omgeving kunnen zo snel voor herstel van vertrouwen zorgen.

1 One tier board of monistisch model.

2 Strength, Weakness, Opportunity, Threat.

3 Vertegenwoordigers van werkgevers of werkgeversverenigingen en werknemers of werknemersverenigingen.

4 Kijken in de spiegel, rapport Jean Frijns e.a. Transparency International Nederland 2013.

5 Leading by example rapport over gedrag in de bestuurskamers van financiële instellingen, DNB 2013.