

Wie is geschikt als pensioenfondsbestuurder of (mede)beleidsbepaler?

Nadat De Nederlandsche Bank op 16 december 2016 de ‘Guidance normenkader beleggingskennis, verwacht niveau beleggingskennis bestuurders’ had gepubliceerd, en vooruitlopend op de evaluatie van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen, kwam de Pensioenfederatie in september vorig jaar met de Handreiking Geschikt Pensioenfondsbestuur 2017, als opvolger van een soortgelijke handreiking uit 2014. Een mooie aanleiding om weer eens stil te staan bij de eisen aan pensioenfondsbestuurders en (mede)beleidsbepalers.

Iedere bestuurder en (mede)beleidsbepaler van een pensioenfonds wil natuurlijk geschikt zijn. Zowel in de definitie van de Van Dale, als in de ogen van belanghebbenden van het fonds, maar ook volgens de Pensioenwet en de toezichthouders. Degene die (mede)beleidsbepaler wil worden en blijven, moet voldoen aan de geschiktheidseisen in de Pensioenwet, de Code Pensioenfondsen en de Beleidsregel Geschiktheid 2012. Maar ook wil zo iemand voldoen aan de daarvan afgeleide geschiktheidsniveaus A, B en inmiddels ook B-plus, zoals vermeld in de Handreiking 2017. Want daarmee voldoet hij aan de eindtermen geschiktheid 2017 van bijlage 9.¹

In dit artikel sta ik eerst stil bij de basis van geschiktheid in wet- en regelgeving, de Code Pensioenfondsen en de Beleidsregel Geschiktheid 2012. Tot slot beschrijf ik een aantal aspecten van de herziene Handreiking 2017.

■ GESCHIKTHEID IN HUIDIGE WET- EN REGELGEVING, CODE EN HANDREIKING

De bepalingen over geschiktheid vinden we terug in:

- de open norm in art. 106, lid 1 PW;
- de Beleidsregel Geschiktheid 2012 (Beleidsregel) van De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autori-



Monica Swalef
Mr. M. Swalef is senior pensioenjurist, opleider, arbiter en intern toezichthouder

teit Financiële Markten (AFM);

- de publicatie van DNB van 16 december 2016 ‘Guidance normenkader beleggingskennis, verwacht niveau beleggingskennis bestuurders’ (Guidance) als invulling van de open norm;
- de Handreiking Geschikt Pensioenfondsbestuur 2017;
- de Code Pensioenfondsen (Code) met daarin diverse normen ten aanzien van geschiktheid.

Met de inwerkingtreding van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen is de term ‘deskundig’ vervangen door ‘geschikt’

■ GESCHIKTHEID KRACHTENS DE PENSIOENWET

Met de inwerkingtreding van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen is de term ‘deskundig’ vervangen door ‘geschikt’ en werd de reikwijdte van de geschiktheidseis verbreed naar de leden van het intern toezicht. En ook de leden van het belanghebbendenorgaan moeten eraan voldoen.

Volgens art. 106, lid 1 PW wordt het beleid van een pensioenfonds bepaald of mede bepaald door personen die geschikt zijn in verband met de uitoefening van het bedrijf van het pensioenfonds. En ook dat het intern toezicht van een pensioenfonds door een visitatiecommissie wordt uitgeoefend door personen die geschikt zijn voor het uitoefenen van dit toezicht. De geschiktheidseis geldt zowel voor individuele bestuurders als het collectief, en is als open norm voorgeschreven. Het gaat erom dat de bestuurder voldoende kennis en ervaring heeft en professioneel gedrag vertoont.

Met deze open norm van geschiktheid kan DNB bekijken of een bestuurder geschikt is op basis van de inhoud en de context van het werk. Voor iedere be-

stuurder is die inhoud en context anders. Het is in dat kader onwenselijk vooraf specifieke geschiktheidseisen vast te leggen. Dat laat onverlet dat DNB zo veel mogelijk duidelijkheid probeert te bieden. In de Beleidsregel is aangegeven op welke manier DNB toetst en naar welke competenties ze kijkt. Hierbij geldt dat ook de Beleidsregel een algemeen kader biedt: bij iedere toetsing houdt DNB rekening met de inhoud en de context van de functie. Dit verschilt per geval. Juist op deze manier zou de geschiktheidseisen ertoe moeten leiden dat de juiste bestuurders op de juiste plek terechtkomen, aldus het kabinet.²

■ GESCHIKTHEID KRACHTENS DE CODE

De Code Pensioenfondsen is opgesteld door de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid, die hiermee normen formuleren voor 'goed pensioenfondsbestuur'. De Code is wettelijk verankerd en opgenomen in wet- en regelgeving via art. 33, lid 2 PW en art. 11, lid 1 Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling. De Code bevat elf normen voor geschiktheid voor bestuurders, leden van het intern toezicht en leden van belanghebbendenorganen. Maar ook voor verantwoordingsorganen komt het begrip 'geschiktheid' terug in de Code.

De normen in de Code zijn weliswaar leidend, maar laten ruimte voor de eigen verantwoordelijkheid van het pensioenfondsbestuur in zijn (beleids)keuzes. Het doel van de Code is het bewustzijn van goed pensioenfondsbestuur te stimuleren bij bestuurders, leden van het intern toezicht, het verantwoordingsorgaan en het belanghebbendenorgaan; het gaat om de 'state of mind'. De pensioenfondsen mogen de Code daarom naleven volgens het 'pas-toe-of-leg-uit'-beginsel. Dit betekent dat een pensioenfonds de normen van de Code toepast of in het jaarverslag motiveert waarom het een norm niet (volledig) toepast.³

■ GESCHIKTHEID KRACHTENS DE BELEIDSREGEL

Het doel van de Beleidsregel is te verduidelijken wat de toezichthouder verstaat onder 'geschiktheid' en welke aspecten bij de toetsing van een beleidsbepa-

De Beleidsregel is van toepassing op de beleidsbepalers van alle ondernemingen die onder de Wft, PW, Wvb of Wet toezicht trustkantoren vallen

ler in aanmerking worden genomen. Zo staat in de algemene toelichting dat de toezichthouder met deze Beleidsregel wil bereiken dat beleidsbepalers in de financiële sector zich (meer) bewust zijn van hun taak

en hun maatschappelijke verantwoordelijkheid en dit ook laten zien.

Aanleiding voor het in eerste instantie opstellen van een zogenoemde Beleidsregel Deskundigheid 2011 van DNB en AFM was onder andere de onrust op de financiële markten in 2011, alsook de internationale en nationale onderzoeken die uitwezen dat gebrekkige geschiktheid een van de oorzaken daarvan was. Deze Beleidsregel Deskundigheid werd al snel vervangen door de Beleidsregel Geschiktheid 2012. De term 'geschikt' sluit beter aan op de verwachte kennis, ervaring en professioneel gedrag dan de term 'deskundig', aldus de toelichting.

De Beleidsregel is van toepassing op de beleidsbepalers van alle ondernemingen die onder de Wet financieel toezicht, Pensioenwet, Wet verplichte beroepspensioenregeling of Wet toezicht trustkantoren vallen. Beleidsbepalers van pensioenfondsen zijn bestuurders, leden van het intern toezicht en leden van het belanghebbendenorgaan. Krachtens de Beleidsregel kan geschiktheid onder meer worden aangetoond met behulp van opleiding, relevante (werk) ervaring en competenties. Van de opleiding(en) moeten in ieder geval diploma's worden overgelegd. Opleiding en ervaring mogen niet te zeer verouderd zijn, gelet op de snelle ontwikkelingen in de financiële markten.

Uitgangspunten geschiktheidstoetsing

Alhoewel de geschiktheidstoetsingen van DNB buiten de reikwijdte van dit artikel vallen, is het belangrijk voor de context om de uitgangspunten ervan te benoemen, zodat deze als leidraad kunnen dienen voor de continue aanscherping van ieders geschiktheid. Ze staan als volgt verwoord in de algemene toelichting van de Beleidsregel:

- geschiktheid is een doorlopende eis;
- de onderneming is verantwoordelijk voor het aanstellen en aanhouden van geschikte beleidsbepalers;
- de onderneming vergewist zich van de geschiktheid van haar beleidsbepalers en dient de toezichthouder hiervan te overtuigen;
- beleidsbepalers moeten geschikt zijn ten aanzien van de verplichtingen die de wet oplegt aan de ondernemingen;
- de toezichthouder heeft ingevolge de wet een eigen verantwoordelijkheid om de geschiktheid van beleidsbepalers te toetsen.

Kennis, vaardigheden en professioneel gedrag

Geschiktheid bestaat uit kennis, vaardigheden en professioneel gedrag. De geschiktheid van een beleidsbepaler blijkt in ieder geval uit opleiding, werkervaring en competenties en de doorlopende toepassing hiervan.

1 Handreiking Geschiktheid Pensioenfondsbestuur 2017, pag. 88 e.v.

2 Eerste Kamer, vergaderjaar 2012-2013, 33 182, nr. D.

3 Code Pensioenfondsen, par. 1.3.

Kennis

Krachtens art. 1.2.2 Beleidsregel moeten beleidsbepalers van pensioenfondsen geschikt zijn met betrekking tot de volgende deskundigheidsgebieden:

- a. het besturen van een organisatie;
- b. relevante wet- en regelgeving;
- c. pensioenregelingen en pensioensoorten;
- d. financieel-technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, actuariële principes en herverzekering;
- e. administratieve organisatie en interne controle;
- f. communicatie; en
- g. uitbesteding.

Vaardigheden en professioneel gedrag

De combinatie van deskundigheid en relevante competenties leidt tot geschiktheid. Daarom vermeld ik hier – overigens, zoals de Beleidsregel schrijft, niet cumulatief en niet limitatief – de relevante competenties zoals vermeld in de bijlage bij art. 1.2.2 Beleidsregel:

- a. authenticiteit
- b. besluitvaardigheid
- c. communicatief vermogen
- d. helikopterzicht en oordeelsvorming
- e. klant- en kwaliteitsgericht
- f. leiderschap
- g. loyaliteit
- h. omgevings sensitiviteit
- i. onafhankelijkheid
- j. onderhandelingsvaardigheid
- k. overtuigingskracht
- l. samenwerkingsvermogen
- m. strategische sturing
- n. stressbestendig
- o. verantwoordelijkheid
- p. voorzittersvaardigheid

■ DNB GUIDANCE

Op 16 december 2016 publiceerde DNB de ‘Guidance normenkader beleggingskennis, verwacht niveau beleggingskennis bestuurders’. Hoofddoelstelling hiervan is het vergroten van de countervailing power van bestuurders bij pensioenfondsen. Door toegenomen beleggingskennis van de bestuurders zal de kwaliteit van het beleggingsproces verbeteren en kan het fondsbestuur dit proces beter aansturen.⁴ De eisen in de Guidance aan bestuurders op het gebied van vermogensbeheer waren zwaarder dan die in de Handreiking 2014. De Handreiking 2017 is op dit punt dan ook aangepast.

DNB verwacht meer beleggingskennis naarmate de zwaarte van de bestuursrol op het gebied van beleggingen groter is. In de Guidance onderscheidt ze drie hoofdprofielen op het gebied van beleggingen: een algemeen, een specifiek en een expert profiel. Daarbij is sprake van drie niveaus:

- A: basiskennis van beleggingen, governance (countervailing power) en balansmanagement;
- B: de verdieping, meer inhoudelijke beleggingskennis;
- C: ervaring, aantoonbare beleggingservaring en vaardigheden.

Opmerkelijk is dat DNB spreekt over niveaus A, B en C, terwijl de hierna te bespreken Handreiking het heeft over niveaus A, B, B-plus en E. De diverse niveaus betekenen net iets anders. Ook heeft DNB het over drie profielen. Ik pleit daarom voor meer eenduidigheid tussen toezichthouder en pensioensector zodat een open norm, wanneer deze door de toezichthouder wordt ingevuld, aansluit op de terminologie die in de sector gebruikelijk is.

■ GESCHIKTHEID KRACHTENS DE HANDREIKING

Tien jaar na de introductie van het Plan van Aanpak Deskundigheidsbevordering (PAD), in het kader van zelfregulering, publiceerde de Pensioenfederatie in september vorig jaar de Handreiking Geschikt Pensioenfondsbestuur 2017. Hierin worden de eisen die in de Beleidsregel worden gesteld aan pensioenfondsbestuurders ten aanzien van kennis, vaardigheden en professioneel gedrag, verder uitgewerkt. Ze sluit aan bij de Code Pensioenfondsen, maar heeft geen juridische status. Ze wil fondsbestuurders comfort geven in het proces van zelftoetsing, toewerken naar en bewaken van hun geschiktheid om te besturen, individueel en met elkaar.⁵ Hoewel de Handreiking is geschreven voor fondsbestuurders, is ze ook van belang voor de medebeleidsbepalers.⁶

Medebeleidsbepalers

Medebeleidsbepalers zijn leden van de raad van toezicht, niet-uitvoerende bestuurders, leden van het belanghebbendenorgaan, de directeur van het bestuursbureau en/of het pensioenfonds, mits het pensioenfonds dit besluit. Leden van de visitatiecommissie zijn betrokkenen, maar geen medebeleidsbepaler. De Pensioenwet en de Beleidsregel stellen echter wel dezelfde eisen aan hun geschiktheid, net als aan andere leden van interne toezichtsorganen. Dat zou in mijn visie betekenen dat de Handreiking dus ook van toepassing is op leden van de visitatiecommissie. Leden van het verantwoordingsorgaan zijn evenmin medebeleidsbepalers. Dat sluit aan bij zowel de Pen-

Ik pleit ervoor dat ook het verantwoordingsorgaan als geheel en op zijn minst elk lid van het verantwoordingsorgaan voldoet aan geschiktheidsniveau A

sioenwet als de Beleidsregel. Het verantwoordingsorgaan heeft belangrijke taken en bevoegdheden. Zo legt het pensioenfondsbestuur, op grond van art. 115a, lid 1 PW, verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan over het beleid en de wijze waarop het is uitgevoerd. En krachtens lid 2 van dat artikel heeft het verantwoordingsorgaan de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur

aan de hand van het bestuursverslag, de jaarrekening en andere informatie, waaronder de bevindingen van het intern toezicht over het uitgevoerde beleid en de beleidskeuzes voor de toekomst.

Daarom pleit ik ervoor dat ook het verantwoordingsorgaan als geheel en op zijn minst elk lid van het verantwoordingsorgaan voldoet aan geschiktheidsniveau A. Hoe kan genoemde beoordeling anders zorgvuldig en afgewogen tot stand komen? Daar is een bepaald minimumkennisniveau voor nodig, net als voldoende competenties. In mijn visie wordt alleen op die manier voldoende countervailing power jegens bestuur en intern toezicht bereikt. Voldoende kennis en competenties zorgen overigens ook voor meer begrip en een betere governance. Het doet mij daarom ook deugd dat verschillende verantwoordingsorganen zelf al voldoen aan dit niveau, dan wel hiermee aan de slag zijn. Dat sluit overigens aan bij Code nummer 56 waarin staat dat het verantwoordingsorgaan de geschiktheid van zijn leden bevordert.

Van niveau 1 en 2 naar niveau A, B, B-plus en E

Waar in de Handreiking 2014 de deskundigheidsniveaus 1 en 2 werden vervangen door de niveaus A en B, wordt in de Handreiking 2017 het niveau B-plus geïntroduceerd. Volgens zowel de oude als de nieuwe Handreiking moet elk bestuur als geheel, en dus ook ieder bestuurslid individueel, over het geschiktheidsniveau A (minimumniveau voor het hele bestuur) beschikken. Ook kennen beide Handreikingen het expertniveau E (de externe expert als bestuurder). Nieuw in de Handreiking 2017 is dat ten minste twee bestuursleden over niveau B (de ervaren bestuurder) moeten beschikken op elk van de in de geschiktheidsmatrix genoemde kennisgebieden. In de Handreiking 2014 kon het bestuur zelf bepalen of het geschiktheidsniveau B nodig achtte.

Daarnaast kent de Handreiking 2017 behalve niveaus A, B en E het nieuwe niveau B-plus (de vakbekwame bestuurder), dat aansluit bij de bestaande toetsingspraktijk en speciaal van toepassing is voor de bestuurder met vermogensbeheer in zijn portefeuille. De bestuurder die beschikt over geschiktheidsniveau B-plus – waar DNB het in haar Guidance heeft over niveau C – wordt geacht goed gefundeerd op besluiten te kunnen sturen en over voldoende tegenmacht in het contact met professionele beleggingsadviseurs en experts te beschikken.⁷

Niveau B-plus wordt derhalve alleen toegevoegd voor de bestuurder met vermogensbeheer in zijn portefeuille. Naar mijn overtuiging zou ook ten aanzien van de andere deskundigheidsgebieden een niveau B-plus kunnen worden geïntroduceerd: vakbekwame bestuurders zijn op ieder deskundigheidsgebied nodig. Ook om voldoende countervailing power te bieden.

Extra eindtermen

In de Handreiking 2017 is een aantal extra eindtermen ingevoegd. In bijlage 9 zijn de eindtermen geschiktheid voor niveau A en B aangepast aan recente wet- en regelgeving, zoals de inwerkingtreding van de Algemene Verordening Gegevensbescherming per

25 mei 2018. Verder is er een vergaande verduidelijking van de verwachte kennis op het gebied van vermogensbeheer en explicitering daarvan in de eindtermen geschiktheid.

Niveau A kent daarnaast ten aanzien van de beheersing van de eindtermen één extra eis, namelijk: 'Kan vroegtijdig op basis van afwijkingen van beleidsafspraken signaleren dat er (mogelijk) iets aan de hand is en dit benoemen.' En niveau B kent daarnaast ten aanzien van de beheersing van de eindtermen twee extra eisen, namelijk: 'Kan plannen en voorstellen kritisch beoordelen en toetsen op onderbouwing en op kwaliteit' en: 'Spreekt externe specialisten aan op resultaten, afwijkingen en bijstellingen.'

Permanente educatie

In de Handreiking 2017 wordt ruim aandacht besteed aan permanente educatie. Dit sluit ook aan bij de opmerking dat de overtuiging voorop staat dat pensioenfondsbestuurders zelf hun geschiktheid om te besturen permanent op peil willen houden.⁸ Maar ook sluit het aan op de Beleidsregel, die in art. 1.1 vermeldt dat de geschiktheid van de beleidsbepaler in ieder geval blijkt uit opleiding, werkervaring en competenties en de doorlopende toepassing hiervan.

Naar mijn mening zouden pensioenfondsbestuurders en (mede)beleidsbepalers, net als in andere sectoren, continu moeten kunnen aantonen dat ze geschikt zijn en blijven. Dat kan eenvoudig door binnen het pensioenfonds een register aan te maken waarin staat welke (mede)beleidsbepaler wat heeft gedaan aan permanente educatie. Dat kan onderdeel vormen van het geschiktheidsplan van het pensioenfonds. Het is belangrijk om veel vakliteratuur te lezen, maar ook om opleidingen en bijeenkomsten bij te wonen. Alleen al om de geest telkens te scherpen. Gestructureerd en verantwoord werken aan permanente educatie is in mijn ogen daarom een must.

Geschiktheidsplan

De Pensioenfederatie adviseert elk bestuur van een pensioenfonds de stappen uit te voeren om tot een geschiktheidsplan te komen. Hiermee kan het in kaart brengen of het al dan niet nodig is te streven naar geschiktheidsniveau B en/of B-plus voor (een deel van) het bestuur. In zijn algemeenheid kan worden gesteld dat DNB met betrekking tot beleggingskennis minimaal twee bestuursleden verwacht met niveau B-plus.⁹ Het vervaardigen van een geschiktheidsplan voor alle leden van de organen van een pensioenfonds juich ik van harte toe, zodat door het aanbrenge van structuur en ritme het op peil houden van geschiktheid even vanzelfsprekend wordt als in- en uitademen. Ik raad aan om het geschiktheidsplan ie-

4 DNB Guidance Normenkader Beleggingskennis, pag. 5.

5 Handreiking 2017, pag. 4.

6 Handreiking 2017, pag. 6.

7 Handreiking 2017, pag. 5.

8 Handreiking 2017, pag. 4.

9 Blz. 19 Handreiking 2017.

der jaar te evalueren en voor het komende jaar indien nodig aan te passen.

Persoonlijk ontwikkelplan

Naast een geschiktheidsplan adviseer ik om per individu van elk pensioenfondsorgaan een persoonlijk ontwikkelplan (POP) op te stellen. In een POP kunnen ambities ten aanzien van functie, taken, ontwikkeling, deskundigheidsniveau, competentieniveau en aandachtsgebieden worden vastgelegd en ook worden gemonitord. Om aan te tonen dat men continu geschikt is en blijft.

Extra bijlagen

In de Handreiking 2017 is bijlage 5 toegevoegd met recente notities ter bevordering van de diversiteit en complementariteit. Ook is in bijlage 6 een voorbeeld-

aanpak zelfevaluatie toegevoegd met praktische handvatten bij de periodieke zelfevaluatie van het bestuur.

TEN SLOTTE

De Handreiking Geschikt Pensioenfondsbestuur 2017 is uiteraard een must om integraal en zorgvuldig door te nemen voor iedereen die werkzaam is in de pensioensector. Probleem vormt nog wel de diversiteit aan geschiktheidseisen, zoals ze van alle kanten op de pensioenfondsbestuurder afkomen: door de verschillende terminologieën en afzenders is het een beetje zoeken naar wie wat verlangt. Niettemin zijn de nieuwe Handreiking, Code en overige bepalingen een stap in de goede richting. Steeds duidelijker is wat in de pensioensector van (mede)beleidsbepalers wordt verwacht. ●

WETTEKSTEN EN BESLUITEN FINANCIËLE DIENSTVERLENING 2018

Drs. Jelle van den Berg, Jan Martijn Hengeveld, Eric Hoepelman LL.M MSc.

Financiële Dienstverlening omvat het fascinerende proces waarbij diverse disciplines in een maatwerkadvies worden geïntegreerd. De financieel adviseur die zijn beroep uitoefent, doet dit vanuit een bepaalde achtergrond(kennis). De verzekeringdeskundige, de belastingadviseur, de accountmanager bij een bank, de accountant en de zelfstandig gevestigde hebben gemeenschappelijk de behoefte aan een verzameling wetteksten die specifiek zijn geselecteerd voor een optimale uitoefening van het intrigerende vak van financieel dienstverlener. Daartoe zijn in deze bundel op overzichtelijke en toegankelijke wijze de meest relevante onderdelen uit de Nederlandse wetgeving geselecteerd. Achtereenvolgens zijn de volgende zes delen opgenomen:

- Burgerlijk Wetboek en aanverwante wetten
- belastingwetten, toeslagen
- sociale zekerheid en toekomstvoorzieningen
- pensioenwetgeving
- financiële wetgeving.

Naast de wetteksten zijn in een apart katern de belangrijkste besluiten van de staatssecretaris van Financiën opgenomen. Ideaal om naast de wettekst snel zicht te hebben op het (fiscale) beleid.

Deze bundel is geschikt voor alle financieel dienstverleners en adviseurs, 'vermogende' particulieren, ondernemers binnen het midden- en kleinbedrijf en vele anderen. Dankzij de margekopjes is snel door te dringen tot de van toepassing zijnde bepalingen binnen de wetteksten. Selectie, rangschikking, inzichtelijkheid en toegankelijkheid nodigen hoopelijk uit tot een nog betere beroepsuitoefening.

Kluwer, Deventer 2018

Omvang: ca. 2900 pag.'s (wettenbundel) en ca. 340 pag.'s (besluitenboek)

Prijs: € 91,80 (incl. btw), abt. € 82,62 (incl. btw)

ISBN 9789013147827

