

Het wetsvoorstel Wet versterking bestuur pensioenfondsen

Een onderzoek naar het wetsvoorstel Wet versterking bestuur pensioenfondsen in het licht van de huidige ontwikkelingen op financieel en demografisch gebied, en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Céline Corsius i476641

Studente Fiscaal Recht, profiel directe belastingen te Universiteit Maastricht &

Studente Recht en Arbeid, met specialisatie gezondheid te Universiteit Maastricht

Begeleidster: Dr. A.H.H. Bollen-Vandenboorn

Afgerond: 30 augustus 2012

Woorden: 35.988

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	5
2. Pensioen in Nederland	8
2.1 <i>Inleiding</i>	8
2.2 <i>Het pijlersysteem</i>	8
2.3 <i>Het pensioen in de wet</i>	9
2.4 <i>De actoren behorende bij het tweede pijler pensioensysteem</i>	10
2.4.1 <i>Karakter van een pensioenovereenkomst</i>	11
2.4.2 <i>Kwalificering Collective Defined Contribution regelingen</i>	13
2.4.3 <i>Onderbrengingsplicht van de werkgever</i>	14
2.4.4 <i>Inhoud uitvoeringsovereenkomst</i>	15
2.5 <i>Het bestuur van pensioenfondsen</i>	17
2.6 <i>Conclusie</i>	19
3. Wet- en regelgeving met betrekking tot het pensioenfondsbestuur	20
3.1 <i>Inleiding</i>	20
3.2 <i>Taken van een pensioenfondsbestuur</i>	20
3.3 <i>Corporate Governance Code</i>	22
3.3.1 <i>Het ontstaan van de Corporate Governance Code</i>	23
3.3.2 <i>Actualisatie van de Corporate Governance Code</i>	24
3.3.3 <i>Inhoud van de Corporate Governance Code</i>	24
3.4 <i>Pension Fund Governance</i>	26
3.4.1 <i>Het ontstaan van de Pension Fund Governance</i>	26
3.4.2 <i>Inhoud van de Pension Fund Governance</i>	27
3.5 <i>Twee toezichthouders</i>	30
3.6 <i>Het Financieel Toetsingskader</i>	32
3.6.1 <i>Herziening Financieel Toetsingskader</i>	33
3.7 <i>Conclusie</i>	34
4. Pensioen relevante trends en ontwikkelingen in de Nederlandse samenleving	36
4.1 <i>Inleiding</i>	36
4.2 <i>Demografische ontwikkelingen</i>	37
4.3 <i>Financiële ontwikkelingen, stabiliteit en robuust financieel model</i>	39
4.4 <i>Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt</i>	42

4.5	<i>Ontwikkelingen in het licht van het bestuur van pensioenfondsen</i>	43
4.5.1	<i>Aanbevelingen beleggingsbeleid van de drie pensioenkoepels</i>	44
4.5.2	<i>Plan van aanpak met betrekking tot de deskundigheidsbevordering</i>	47
4.5.3	<i>Aanbevelingen deskundig en competent pensioenfondsbestuur</i>	47
4.6	<i>Conclusie</i>	50
5.	Het wetsvoorstel ‘Wet versterking bestuur pensioenfondsen’ in het licht van de recente ontwikkelingen	52
5.1	<i>Inleiding</i>	52
5.2	<i>Doelstellingen wetsvoorstel Wet versterking bestuur pensioenfondsen</i>	53
5.3	<i>Inhoud wetsvoorstel Wet versterking bestuur pensioenfondsen</i>	55
5.3.1	<i>Het paritair bestuursmodel</i>	56
5.3.2	<i>Het extern bestuursmodel</i>	61
5.4	<i>Wetsvoorstel in het licht van de ontwikkelingen</i>	65
5.4.1	<i>Het paritair bestuursmodel</i>	65
5.4.2	<i>Het extern bestuursmodel</i>	72
5.5	<i>Conclusie</i>	79
6.	Conclusie	80
7.	Literatuurlijst	83
Bijlage 1	Wetsvoorstel Wet versterking bestuur pensioenfondsen	90

Hoofdstuk 1. Inleiding

Het onderwerp ‘pensioen’ staat de laatste tijd enorm in de belangstelling. Met name als het gaat om de basis eisen effectief en efficiënt, betrouwbaar, en politiek, sociaal en demografisch houdbaar, liggen de pensioenfondsen onder vuur. Dit voornamelijk door het feit dat het vermogen van de pensioenfondsen door de wereldwijde economische crisis, de omvang van de uitkeringen in gevaar brengt.

In pensioenland heerst momenteel veel onrust door onder andere de economische crisis, schommelende beurskoersen, ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, de vergrijzing en de ontgroening. Deze ontwikkelingen zorgen ervoor dat de pensioenfondsen in een onrustig vaarwater terecht zijn gekomen. De omgeving waarin pensioenfondsen opereren is sterk aan het veranderen, waardoor pensioenfondsen kwetsbaarder zijn geworden.

Wegens de huidige, hierboven genoemde, pensioenontwikkelingen, wordt steeds meer gevraagd van de pensioenfondsbestuurders. Bij het besturen van een pensioenfonds worden kennis en vaardigheden op vele gebieden aanwezig geacht. Ondanks vele maatregelen die reeds hebben plaatsgevonden, is door onder andere minister Kamp een kritische blik geworpen op het reilen en zeilen van het bestuur van een pensioenfonds. Vooral het onderwerp deskundigheid staat in de schijnwerpers. Echter ook het interne toezicht, de verantwoording van de pensioenfondsbestuurders aan de risicodragers en de medezeggenschapsstructuur binnen een pensioenfonds, verdienen de aandacht. Kortom, de pensioenontwikkelingen vragen om verandering en aanscherping van eisen in de bestuursvorm, de wijze van ten uitvoer legging en het interne toezicht op het pensioenfondsbestuur, ter inperking en beheersing van de financiële risico's die het pensioenfonds neemt.

In deze masterthesis zal ik mij toespitsen op de voorgestelde Wet versterking bestuur pensioenfondsen.¹ In dit wetsvoorstel worden de wettelijke eisen aan het bestuursmodel, met name op het gebied van governance, expertise en medezeggenschap, integraal herzien om op deze wijze het hoofd te kunnen bieden aan de huidige ontwikkelingen op pensioenterrein.

De masterthesis beoogt een antwoord te geven op de vraag in hoeverre de voorgestelde Wet versterking bestuur pensioenfondsen, een passend en versterkend antwoord biedt op de verschillende ontwikkelingen en tendensen op globaal financieel en demografisch gebied en op de ontwikkelingen binnen de arbeidsmarkt. Met name zal het toetsingskader worden toegespitst op de factoren:

¹ Kamerstukken II 2011/2012, 33 182, nr. 2

vergroting van de deskundigheid van de bestuurders van een pensioenfonds, verbetering en versterking van het interne toezicht, een adequaat ingerichte medezeggenschapstructuur met een gelijk gewogen vertegenwoordiging van alle risicodragers en een effectieve en efficiënte uitvoering van taken van de organen binnen een pensioenfonds.

In hoofdstuk twee zal ik de uitgangspunten en de basisstructuren van het pensioen in Nederland in het algemeen behandelen. Hierbij zal ik een beeld schetsen hoe het pensioenstelsel in Nederland is opgebouwd en welke actoren hierbij een rol spelen.

Vervolgens zal ik in het derde hoofdstuk allereerst de taken en bevoegdheden van het bestuur van een pensioenfonds in kaart brengen. Daarna zal ik de wet- en regelgeving schetsen van een pensioenfondsbestuur, waarbij ik me vooral zal richten op de Pensioenwet (hierna te noemen PW), de Corporate Governance Code, de Pension Fund Governance en het Financieel Toetsingskader (hierna te noemen FTK). Een goede governance is vooral nu, in tijden van economische crisis, zeer belangrijk. De pensioenfondsen worden steeds meer blootgesteld aan globale financiële en demografische ontwikkelingen, en daarmee complexere vraagstukken op het gebied van risicobeperking en vermogensontwikkeling. In 2005 heeft de Stichting van de Arbeid (hierna te noemen: STAR) de Principes voor goed pensioenfondsbestuur, ook wel Pension Fund Governance genoemd, vastgesteld. Deze principes, gebaseerd op artikel 33 PW, richten zich op verbetering van de kwaliteit, zorgvuldigheid en openheid van pensioenuitvoerders. Het bestuur is verantwoordelijk voor de aanwezigheid van intern toezicht op het functioneren van het bestuur van het eigen pensioenfonds en dient tevens verantwoording af te leggen aan zowel de aanspraak- en pensioengerechtigden als de werkgevers. Niet alleen dient het bestuur van een pensioenfonds rekening te houden met de door de STAR vastgestelde Pension Fund Governance, maar het bestuur dient ook zich te houden aan de financiële normen vastgelegd in het FTK. Deze normen richten zich met name op de principes van marktwaardering van pensioenfondsen en de risicogebaseerde financiële eisen. Het FTK is verankerd in de PW. De voornoemde financiële normen zijn nader uiteen gezet in het Besluit FTK Pensioenfondsen. In dit hoofdstuk wordt ook de nieuwe hoofdlijnennota herziening FTK belicht, die op 31 mei jongstleden is gepubliceerd door minister Kamp. Zowel het Pension Fund Governance als het FTK heeft grote invloed op het inhoudelijke bestuur en besluitvorming binnen een pensioenfonds. Daarbij vindt er ook toezicht plaats met betrekking tot de uitvoering van de regels in de PW. Enerzijds is de Stichting Autoriteit Financiële Markten verantwoordelijk voor het gedragstoezicht en anderzijds draagt De Nederlandsche Bank zorg voor het prudentieel en materieel toezicht. Deze toezichtsvormen zullen ook in dit hoofdstuk nader worden besproken.

In hoofdstuk vier worden de pensioenrelevante trends en ontwikkelingen binnen de Nederlandse samenleving in kaart gebracht. Het gaat hier met name om de demografische, financiële en sociale ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Tevens komt hier de zogenoemde pensioenspagaat ter sprake. In feite bestaat een dwang voor het behalen van rendement aan de beleggingszijde van de pensioenbalans en een toekomstig verzekerd inkomen aan de andere zijde. Dit zorgt, onder invloed van de huidige financiële ontwikkelingen, voor weinig vertrouwen voor de houdbaarheid van het huidige pensioenstelsel. In 2009 heeft minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een verzoek gedaan aan externe commissies om een rapport te schrijven over belangrijke vraagstukken binnen de pensioensector. Het verzoek aan de Commissie Frijns was het geven van een analyse van het beleggingsbeleid van de pensioenfondsen. De Commissie Goudswaard is gevraagd om de toekomstbestendigheid van het pensioenstelsel te analyseren. Aan de hand van rapporten van de Commissie Frijns en Commissie Goudswaard zal ik een duidelijke analyse geven van de hierboven genoemde trends en ontwikkelingen en de consequenties van deze ontwikkelingen omschrijven.

In hoofdstuk vijf zullen de bestuursmodellen die ontwikkeld zijn in het laatste wetsvoorstel genaamd Wet versterking bestuur pensioenfondsen in kaart worden gebracht en worden toegelicht, als het gaat om de vorm van bestuur, medezeggenschap, verantwoording en intern toezicht. Vervolgens zullen de verschillende voorgestelde bestuursvormen worden getoetst aan de huidige constatering namelijk te weinig deskundigheid van bestuurders, een kennelijk tekortschietend intern toezicht, gebrek aan medezeggenschap van verschillende groepen van risicodragers en gebrek aan duidelijkheid over verdeling van taken van organen en geledingen binnen een pensioenfonds. Tevens zal in dit hoofdstuk een aanbeveling met betrekking tot de invoering van een bestuursmodel in het licht van de trends en ontwikkelingen naar voren worden gebracht.

In het laatste hoofdstuk zal een eindconclusie worden gegeven op de probleemstelling.

Hoofdstuk 2. Pensioen in Nederland

2.1 Inleiding

Alvorens in te gaan op het wettelijk kader dat van toepassing is op het bestuur van een pensioenfonds zal ik in dit hoofdstuk een aantal belangrijke aspecten met betrekking tot het Nederlands pensioenstelsel toelichten. In de volgende paragraaf zal het pijlersysteem dat gehanteerd wordt in het Nederlands pensioenstelsel worden besproken. De derde paragraaf is gericht op het begrip ‘pensioen’ in de Nederlandse wetgeving. Vervolgens wordt in de vierde paragraaf aandacht besteed aan de driepartijenverhouding die ontstaat bij de uitvoering van pensioenregelingen. Hieruit volgt een toelichting van de begrippen ‘pensioenovereenkomst’, ‘uitvoeringsovereenkomst’ en ‘pensioenreglement’. Op deze manier worden tevens de actoren van het tweepijlersysteem besproken. In de vijfde paragraaf worden de pensioenuitvoerders van de tweede pijler kort besproken. De laatste paragraaf focust op zowel de taken en bevoegdheden als de organisatie van het bestuur van een pensioenfonds.

2.2 Het pijlersysteem

Het Nederlands pensioensysteem rust op drie pijlers.

De eerste pijler wordt gevormd door de Algemene Ouderdoms Wet (hierna te noemen: AOW) en de Algemene Nabestaande Wet (hierna te noemen: ANW).² De AOW is een volksverzekering die voor alle ingezetenen van Nederland geldt, die nog niet de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt op grond van artikel 6, lid 1 AOW. De hoogte van de uitkering is onafhankelijk van het loon dat gedurende de eventuele loopbaan is verdiend. De ANW voorziet in een uitkering bij overlijden. Artikel 13, lid 1, sub a ANW legt vast dat iedere ingezetene van Nederland conform de ANW verzekerd is. De eerste pijler wordt gekenmerkt door het publiekrechtelijke karakter en wordt gefinancierd via het omslagstelsel. Dit houdt in dat deze voorzieningen worden betaald uit de lopende premieontvangsten. Er vindt dus geen opbouw plaats van pensioenvermogen. De voorzieningen die onder het bereik vallen van de eerste pijler zijn niet meer dan enkel een basisvoorziening om te voorzien in de minimale levensbehoeften.

De tweede pijler bestaat uit de collectieve aanvullende pensioenvoorzieningen. Voor de voorzieningen die onder deze pijler vallen, dient een arbeidsrelatie aanwezig te zijn. Tijdens de dienstbetrekking

² A.H.H. Bollen-Vandenboorn (red.), *Pensioen en de belangrijkste toekomstvoorzieningen*, tweede druk, Den Haag: Sdu Uitgevers 2011, p. 29

worden de pensioenaanspraken opgebouwd, rekening houdend met het aantal dienstjaren en het door de werknemer verdiende salaris.³

De derde pijler omvat de toekomstvoorzieningen die op vrijwillige basis getroffen kunnen worden. Dit kan bijvoorbeeld via een verzekering. De derde pijler kan fungeren als aanvulling op de eerste en tweede pijler, maar kan ook voorkomen in gevallen dat bijvoorbeeld geen arbeidsrelatie aanwezig is.⁴

Deze masterthesis zal zich richten op de tweede pijler, aangezien de pensioenvoorzieningen in deze pijler in handen liggen van bedrijfstakpensioenfonds, ondernemingspensioenfonds of verzekeraars. De bestuursmodellen die in de Wet versterking bestuur pensioenfonds⁵ worden genoemd hebben enkel betrekking op de bedrijfstak- en ondernemingspensioenfonds.

2.3 Het pensioen in de wet

In de PW is geen inhoudelijke definitie opgenomen van het begrip ‘pensioen’. Wel is in artikel 1 PW opgenomen welke verschijningsvormen van pensioen bestaan; ouderdomspensioen, partnerpensioen, nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen. Aan de hand van deze verschijningsvormen kan afgeleid worden dat een koppeling aanwezig dient te zijn met een arbeidsrelatie, wil sprake zijn van ‘pensioen’. Tevens moet het gaan om een uitkering in verband met ouderdom, overlijden of arbeidsongeschiktheid en moet de uitkering geldelijk zijn vastgesteld. Het pensioen is geldelijk vastgesteld op het moment dat het pensioen in Nederlands wettig betaalmiddel wordt uitgekeerd en de hoogte van het pensioen niet kan schommelen door factoren die geen zekerheid bieden, zoals het geval is op het moment dat het pensioen afhankelijk is van de waarde van beleggingen.⁶

De PW is van toepassing op de werknemer en werkgever in Nederland. De woonplaats en de nationaliteit van zowel de werkgever als de werknemer is niet van belang. Onder werknemer wordt verstaan degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht voor een werkgever. Dit volgt uit artikel 1 PW. Het toepassingsgebied van de PW is uitgebreid in artikel 3 PW, waarin in artikel 3, lid 1 PW is opgenomen dat de persoon, niet zijnde een werkgever of werknemer, tevens onder de persoonlijke werkingsfeer van de PW valt op het moment dat die persoon in een arbeidsverhouding werkt, waarbij tegen beloning persoonlijke

³ A.H.H. Bollen-Vandenboorn (red.), *Pensioen en de belangrijkste toekomstvoorzieningen*, tweede druk, Den Haag: Sdu Uitgevers 2011, p. 29

⁴ A.H.H. Bollen-Vandenboorn (red.), *Pensioen en de belangrijkste toekomstvoorzieningen*, tweede druk, Den Haag: Sdu Uitgevers 2011, p. 28-29

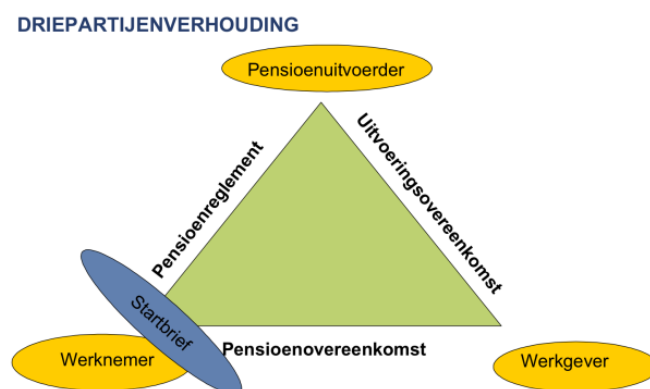
⁵ Kamerstukken II 2011/2012, 33 182, nr. 2

⁶ P.M.C. de Lange, E.M.F. Schols-van Oppen, *De pensioenwet*, Amersfoort: Sdu Fiscale & Financiële Uitgevers 2007, p. 18-19

arbeid wordt verricht én hij of zij valt onder de werkingssfeer van een door een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds uitgevoerde pensioenregeling. Uit artikel 3, lid 2 PW volgt dat ook een zelfstandige onder het toepassingsgebied van de PW valt als hij of zij valt onder de werkingssfeer van een door een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds uitgevoerde pensioenregeling.

2.4 De actoren behorende bij het tweede pijler pensioensysteem

De actoren in het tweede pijlersysteem, de werkgever, de werknemer en pensioenuitvoerder staan met elkaar in een driehoeksverhouding:



Figuur 2.4.1

Bron: A.H.H. Bollen-Vandenboorn (red.), *Pensioen en de belangrijkste toekomstvoorzieningen*, tweede druk, Den Haag: Sdu Uitgevers 2011, p. 78

Als eerste worden de afspraken tussen de werkgever en de werknemer over een uitkering bij ouderdom, bij arbeidsongeschiktheid of bij overlijden, dan wel een combinatie van een of meer van deze vormen van pensioen, vastgelegd in een pensioenovereenkomst. Het pensioen wordt gezien als een arbeidsvoorwaarde die overeengekomen wordt door sociale partners of door de werkgever en de werknemer. De pensioenovereenkomst, waarbij twee partijen betrokken zijn, zoals ook te zien is in bovenstaand figuur 2.4.1, namelijk de werkgever en de werknemer, is een overeenkomst waar het Burgerlijk Wetboek (hierna te noemen BW) op van toepassing is, tenzij de PW daar expliciet een uitzondering op maakt.⁷ Op grond van artikel 7 PW dient de werkgever de werknemer binnen een maand na aanvang van de werkzaamheden schriftelijk te informeren over het feit of hij of zij al dan niet een aanbod tot het sluiten van een pensioenovereenkomst doet, en zo ja, binnen welke termijn dit aanbod zal plaats vinden en wie de pensioenuitvoerder is. De regels met betrekking tot aanbod en aanvaarding in boek 6 BW zijn ook van toepassing op de pensioenovereenkomst. In artikel 7 PW zijn de regels opgenomen over het aanbod tot het sluiten van een pensioenovereenkomst. Er is

⁷ E. Lutjens, *Pensioenwet Analyse en Commentaar*, tweede herziene druk, Deventer: Kluwer 2008, p. 67-68

bijvoorbeeld overeenstemming tussen de PW en boek 6 BW te zien in artikel 6:219 BW en artikel 7, lid 4 PW. In beide artikelen komt terug dat een aanbod in beginsel onherroepelijk is. De regels over aanbod en aanvaarding betekenen ook dat een mondeling aanbod vervalt als het niet onmiddellijk wordt aanvaard en een schriftelijk aanbod vervalt in deze als het niet binnen een redelijke tijd is aanvaard, op basis van artikel 6:221 BW.

De pensioenovereenkomst kent een vormvrij karakter, waarbij aldus geen aanwijzingen aanwezig zijn betreffende de wijze van vastlegging. Een pensioenovereenkomst staat op zichzelf of maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst van de werknemer met de werkgever.

Het pensioenreglement is afkomstig van de pensioenuitvoerder en beschrijft de regeling met betrekking tot de verhouding tussen de deelnemer en de pensioengerechtigde op grond van artikel 1 PW. Een reglement heeft geen betrekking op de rechtsverhouding tussen de werknemer en de werkgever, maar is wel gebaseerd op de arbeidsovereenkomst. In een pensioenovereenkomst kan worden verwezen naar een afzonderlijk pensioenreglement. Alle afspraken en bepalingen hoeven qua inhoud niet volledig te worden opgenomen in bijvoorbeeld de arbeidsovereenkomst. Een correcte verwijzing naar het pensioenreglement van de pensioenuitvoerder volstaat.⁸

De werknemer is niet verplicht om een pensioenovereenkomst aan te gaan en de werkgever is niet verplicht om een pensioenovereenkomst aan te bieden. Zoals eerder vermeld, dient de werkgever de werknemer wel altijd schriftelijk te informeren of hij of zij al dan niet een aanbod zal doen tot het sluiten van een pensioenovereenkomst. In beginsel bestaat dus wat betreft het aangaan van een pensioenovereenkomst contractvrijheid. Toch kan gebondenheid ontstaan door bijvoorbeeld een verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds zoals eerder besproken. Wanneer in een collectieve arbeidsovereenkomst (hierna te noemen: CAO) een pensioenregeling is opgenomen, is de werkgever door lidmaatschap van de desbetreffende werkgeversorganisatie ook direct gebonden. De werknemers die lid zijn van de betreffende vakbond en betrokken zijn bij de cao zijn op grond van artikel 9 en 12 Wet CAO direct gebonden aan de pensioenregeling. Op het moment dat een werknemer geen lid is van de vakbond dient de werkgever de pensioenregeling aan te bieden blijkend uit artikel 14 Wet CAO.⁹

2.4.1 Karakter van een pensioenovereenkomst

Uit artikel 10 PW blijkt dat de werkgever en de werknemer uitdrukkelijk moeten vastleggen wat het karakter van de pensioenovereenkomst is, waarbij ze een keuze kunnen maken tussen een uitkeringsovereenkomst, artikel 10, sub a PW, een kapitaalovereenkomst, artikel 10, sub b PW en een

⁸ A.H.H. Bollen-Vandenboom (red.), *Pensioen en de belangrijkste toekomstvoorzieningen*, tweede druk, Den Haag: Sdu Uitgevers 2011, p. 81

⁹ E. Lutjens, *Pensioenwet Analyse en Commentaar*, tweede herziene druk, Deventer: Kluwer 2008, p. 71-73

premieovereenkomst, artikel 10, sub c PW. Door de keuze voor een bepaalde pensioenovereenkomst worden de risico's die de werknemer loopt duidelijk. De risico's die een werknemer zou kunnen lopen zijn het langlevensrisico, het risico dat de levensverwachting van de werknemer meer toeneemt dan aanvankelijk verwacht was, en het beleggingsrisico, het risico dat de inkomsten over de belegde gelden mee- of tegenvallen.¹⁰

De uitkeringsovereenkomst is een overeenkomst waarin wordt vastgesteld dat vanaf een bepaalde leeftijd een uitkering van een bepaalde hoogte wordt ontvangen. Afhankelijk van het salaris en/of diensttijd wordt een aanspraak opgebouwd, die vanaf een bepaalde leeftijd tot uitkering komt. De werknemer loopt bij elke vorm van een uitkeringsovereenkomst geen risico's, noch het langlevensrisico, noch het beleggingsrisico. Voorbeelden van uitkeringsovereenkomsten zijn de middelloon- en eindloonregelingen. Deze regelingen worden ook wel 'Defined Benefit regelingen' (hierna te noemen DB regelingen) genoemd, aangezien per jaar een pensioenbedrag wordt opgebouwd en de hoogte van de pensioenuitkering wordt gegarandeerd.

De werkgever kan ook kiezen voor een kapitaalovereenkomst, waarbij wordt voorzien in een kapitaal dat wordt omgezet in een periodieke uitkering op de pensioeningangsdatum. Het opgebouwde kapitaal wordt omgezet in een periodieke uitkering tegen de dan geldende tarieven. Hieruit valt af te leiden dat het beleggingsrisico tijdens de opbouwfase bij de pensioenuitvoerder ligt. De tarieven zijn pas op het moment van omzetting bekend, hieruit volgt dat het langlevensrisico tijdens de opbouwfase bij de werknemer ligt.

De laatste pensioenovereenkomst die gekozen kan worden op grond van artikel 10 PW is de premieovereenkomst. Hieronder vallen de beschikbarepremieregelingen, ook wel de 'Defined Contribution regelingen' (hierna te noemen DC regelingen) genoemd. In deze regelingen is vastgelegd wat de hoogte is van de periodiek voor pensioen beschikbaar te stellen premie. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen een drietal premieregelingen¹¹:

- 1) De premieovereenkomst waarbij onmiddellijk van de premie een recht op een periodieke uitkering wordt ingekocht. De werknemer loopt bij deze vorm van een premieovereenkomst geen risico's.
- 2) De premieregeling waarbij de premie direct wordt omgezet in een aanspraak op kapitaal. De risico's voor de werknemer zijn in deze gelijk aan de risico's voor de werknemer behorende

¹⁰ A.H.H. Bollen-Vandenboorn (red.), *Pensioen en de belangrijkste toekomstvoorzieningen*, tweede druk, Den Haag: Sdu Uitgevers 2011, p. 85

¹¹ A.H.H. Bollen-Vandenboorn (red.), *Pensioen en de belangrijkste toekomstvoorzieningen*, tweede druk, Den Haag: Sdu Uitgevers 2011, p. 85-86

bij de kapitaalovereenkomst; het beleggingsrisico behoort bij de pensioenuitvoerder en het langlevensrisico is voor rekening van de werknemer.

- 3) In de zuivere premieovereenkomst wordt overeengekomen dat de premie wordt belegd tot aan de pensioendatum. Vervolgens wordt de opbrengst van die beleggingen gebruikt voor de aankoop van een pensioenuitkering. Zowel het beleggingsrisico als het langlevensrisico ligt bij de werknemer.

2.4.2 Kwalificering Collective Defined Contribution regelingen

Tegenwoordig zijn de zogenaamde Collective Defined Contribution regelingen (hierna te noemen CDC regelingen) in opkomst, waarbij de werkgever een vast, vooraf afgesproken premie afdraagt voor het geheel van zijn deelnemers aan het pensioenfonds. Dit gebeurt zowel bij een aantal ondernemingspensioenfonds als bedrijfstakpensioenregelingen. Bij CDC regelingen wordt het pensioenvermogen collectief belegd met als gevolg dat geen individuele beleggingsbeslissingen hoeven worden genomen. In een eindloonregeling loopt iedere onderneming het risico dat ze ertoe verplicht wordt de financiële lasten te aanvaarden die voortvloeien uit een tekort om aan de oorspronkelijke aangegane verplichtingen te voldoen. Dit wordt ook wel backserviceverplichting genoemd. Tevens loopt iedere onderneming bij zowel een eind- als middelloonregeling als risico dat een bijstortverplichting bestaat, omdat een pensioenfonds over onvoldoende middelen beschikt. Het mag duidelijk zijn dat een onderneming al deze risico's, die achteraf naar voren kunnen komen, niet loopt op het moment dat er enkel en alleen de toezegging bestaat over een te betalen oorspronkelijke bijdrage. De vraag rijst hoe deze nieuwe CDC-regelingen te kwalificeren binnen de oorspronkelijke opzet van de PW. Tijdens de parlementaire behandeling van de PW is er specifiek gesproken over deze CDC-regelingen. Daarbij heeft de regering aangegeven dat de sociale partners tot één kwalificatie van de in de PW genoemde typen pensioenovereenkomsten, uitkeringsovereenkomst, premieovereenkomst of de kapitaalovereenkomst, dienen te komen. Tevens blijkt uit de internationale verslagleggingsregels, International Financial Reporting Standards (hierna te noemen IFRS), dat ondernemingen verplicht worden om inzicht te geven in hun cijfers en op grond daarvan de financiële risico's die ondernemingen lopen in kaart moeten brengen.¹²

Bij de kwalificering als uitkeringsovereenkomst moet de financiering daarmee in overeenstemming gebracht worden. De regering heeft aangegeven dat de toezichthouder het toepassen van een gescheiden kortingsregeling niet meer mag eisen, ondanks de eis van de kostendekkende premie zoals opgenomen in de PW. Deze gescheiden kortingsregel houdt in dat dat eerdere opgebouwde aanspraken worden gesplitst van de in het betreffende lopende jaar op te bouwen aanspraken. Door deze splitsing

¹² Hoeven, ter R. & Bout, M. Marc Bout (2009), Het fenomeen 'collectieve DC-regelingen' in de context van de (inter)nationale verslaggevingsregels voor ondernemingen, *Tijdschrift voor pensioenvraagstukken* 2009, nr.2

kan de opbouw van pensioenaanspraken in het lopende jaar worden verminderd als blijkt dat de premie onvoldoende is om de pensioenaanspraken in het lopende jaar te financieren.¹³ Doordat de toezichthouder geen toepassing van de gescheiden kortingsregel mag eisen, kunnen pensioenen beneden kostprijs worden ingekocht, hoewel de buffers van het bestaande pensioenfonds hiertoe zullen worden aangesproken. Er bestaat dus de mogelijkheid dat door het inkopen van pensioenen beneden de kostprijs, de reeds opgebouwde pensioenen van slapende leden (pensioengerechtigden) in gevaar worden gebracht. Hiermee wordt het risico van een premietekort afgewenteld op de gepensioneerden. Aldus is de kwalificatie van een CDC-regeling als uitkeringsovereenkomst mogelijk naar het oordeel van het kabinet, als de premie maar voldoende is.¹⁴

Ook de typering van een CDC-regeling als kapitaal- of premieovereenkomst moet naar het oordeel van het kabinet mogelijk zijn. De basis van deze typering is echter onduidelijk. Iedere pensioenovereenkomst conform de PW gaat uit van de individuele werknemer die op basis van de pensioenovereenkomst een vastgestelde uitkering, kapitaal of premie krijgt. Wanneer de collectieve beschikbarepremiereregeling als kapitaal- of premieovereenkomst wordt gekwalificeerd, is echter voor de individuele werknemer geen uitzicht op een kapitaal, uitkering of een omschreven premie. Immers het collectief van werknemers krijgt een vast omschreven premie of uitkering, die op individueel niveau verdeeld dient te worden. Echter wordt hier geen ruimte voor geboden in de huidige PW.¹⁵

Het bestuur zal dus een keuze dienen te maken als het gaat om de typering, wanneer CDC-regelingen worden toegelaten tot de oorspronkelijke pensioenfondsen. Wanneer het bestuur deze regeling typeert als uitkeringsovereenkomst, dient het bestuur zich bewust te zijn van het feit dat door de van kabinetswege toegestane maatregelen, zoals hierboven omschreven, de gepensioneerden gedupeerd kunnen worden. Ook de typering als kapitaal- dan wel premieovereenkomst is discutabel, daar de CDC-regeling een totaal beschikbaar kapitaal oplevert, dat verdeeld dient te worden over de individuele deelnemers, terwijl de PW steeds uitgaat van de individuele werknemer die een uitkering, kapitaal of premie verkrijgt op basis van zijn individuele inleg.

2.4.3 Onderbrengingsplicht van de werkgever

Vervolgens dient de pensioenregeling te worden ondergebracht bij een toegelaten uitvoerder door de werkgever, ook wel de onderbrengingsplicht van de werkgever genoemd, blijkend uit artikel 23 PW. De onderbrengingsplicht is een belangrijke bescherming die geboden wordt door de PW, namelijk door deze plicht worden de voor pensioen bestemde gelden afgescheiden van het vermogen van de werkgever. Door de pensioenregeling onder te brengen bij een externe pensioenuitvoerder, kunnen de

¹³ Kamerstukken II, 2006-2007, 30 413, nr. 86, p.30

¹⁴ P.M.C. de Lange, E.M.F. Schols-van Oppen, *De pensioenwet*, Amersfoort: Sdu Fiscale & Financiële Uitgevers 2007, p. 35

¹⁵ P.M.C. de Lange, E.M.F. Schols-van Oppen, *De pensioenwet*, Amersfoort: Sdu Fiscale & Financiële Uitgevers 2007, p. 36

pensioengelden niet voor andere doeleinden worden gebruikt en komt de opgebouwde aanspraak van de werknemer niet in nood bij bijvoorbeeld faillissement van de werkgever. De regels die volgen uit deze onderbrenging dienen te worden opgenomen in een schriftelijke uitvoeringsovereenkomst. De definitie wordt gegeven in artikel 1 PW, namelijk ‘de overeenkomst tussen een werkgever en een pensioenuitvoerder over de uitvoering van een of meer pensioenovereenkomsten’. Naast het afsluiten van een uitvoeringsovereenkomst dient de werkgever ook, op basis van artikel 23, lid 1 PW, de uitvoeringsovereenkomst in stand te houden, zolang sprake is van verwerving van pensioen.

In artikel 23 PW staat vermeld waar een werkgever de pensioenovereenkomst kan onderbrengen, namelijk bij een pensioenuitvoerder, artikel 23, lid 1, sub a PW, bij een pensioeninstelling uit een andere lidstaat die beschikt over een daartoe verleende vergunning, artikel 23, lid 1, sub b PW, en een verzekeraar met een zetel buiten Nederland, artikel 23, lid 1, sub c PW. Daarnaast is het wetsvoorstel ‘Wet introductie premiepensioeninstellingen’¹⁶ aangenomen door zowel de Eerste als de Tweede Kamer. Dit heeft tot gevolg dat een nieuwe pensioenuitvoerder gekozen kan worden, namelijk de premiepensioeninstelling. Aangezien deze pensioenuitvoerder niet van belang is voor mijn masterthesis zal ik op deze pensioenuitvoerder niet verder ingaan.

Er zijn twee verschillende vormen van pensioenfondsen in Nederland, namelijk een ondernemingspensioenfonds en een bedrijfstakpensioenfonds. Een ondernemingspensioenfonds is een fonds die is verbonden aan een onderneming of aan een groep ondernemingen als bedoeld in artikel 2:24b BW. Het fonds dat een pensioenregeling uitvoert voor enkele bedrijfstakken of een gehele bedrijfstak wordt een bedrijfstakpensioenfonds genoemd. Het belang van het onderscheid tussen deze twee is de organisatie van het pensioenfonds. De samenstelling van het bestuur van een bedrijfstakpensioenfonds verschilt ten opzichte van de samenstelling van een bestuur van een ondernemingspensioenfonds. Dit zal in de volgende paragraaf verder worden toegelicht. Een organisatie die in Nederland het bedrijf van levensverzekeraar of schadeverzekeraar mag uitoefenen op grond van de Wet op het financieel toezicht (hierna te noemen: Wft) wordt gekwalificeerd als een erkend verzekeraar. In deze masterthesis zal ik me enkel richten op pensioenfondsen, aangezien de bestuursmodellen genoemd in Wet versterking bestuur pensioenfondsen¹⁷ geen betrekking hebben op de verzekeraars.

2.4.4 Inhoud uitvoeringsovereenkomst

Met betrekking tot de inhoud van de uitvoeringsovereenkomst bestaat in beginsel contractsvrijheid. Wel zijn op grond van artikel 25, lid 1 PW bepalingen genoemd die verplicht moeten worden opgenomen in de uitvoeringsovereenkomst, namelijk onder andere:

¹⁶ Kamerstukken II, 2009-2010, 31 891

¹⁷ Kamerstukken II 2011/2012, 33 182, nr. 2

- De wijze waarop de verschuldigde premie wordt vastgesteld. Dit onderwerp wordt ook wel het ‘premiebeleid’ genoemd door pensioenfondsen;
- De wijze waarop en de termijnen waarin, de verschuldigde premie moet worden voldaan;
- De informatie welke door de werkgever aan de pensioenuitvoerder wordt verstrekt. Hierbij moet worden gedacht aan de persoonlijke gegevens naam, adres, woonplaats etc. en aan de praktische gegevens, zoals de eigen bijdrage van de werknemer en de ingangsdatum van de pensioenovereenkomst.
- De procedures welke gelden bij het niet nakomen van premiebetalingsverplichtingen door de werkgever;
- De voorwaarden waaronder toeslagverlening plaatsvindt. Ook wanneer geen toeslagverlening plaatsvindt, dient dit te worden opgenomen in zowel de pensioenovereenkomst als de uitvoeringsovereenkomst.

Naast de hierboven genoemde verplichte bepalingen zijn er ook een aantal ‘als-dan-bepalingen’. Dit houdt in dat als een onderwerp ter zake is gekomen, genoemd in artikel 25, lid 2 PW, de hierover overeengekomen afspraken moeten worden opgenomen in de uitvoeringsovereenkomst. Een voorbeeld van een ‘als-dan-bepaling’ is een betalingsvoorbehoud van de werkgever.¹⁸

Op grond van artikel 35 PW stelt de pensioenuitvoerder een pensioenreglement vast in overeenstemming met de pensioenovereenkomst en de uitvoeringsovereenkomst. De letterlijke definitie van ‘pensioenreglement’ is opgenomen in artikel 1 PW, namelijk ‘de door de pensioenuitvoerder opgestelde regeling met betrekking tot de verhouding tussen pensioenuitvoerder en deelnemer’. Het pensioenreglement wordt ook wel gezien als de vertaling van de pensioenovereenkomst in de vorm van rechten en verplichtingen voor deelnemers en pensioenuitvoerders.¹⁹ De bepalingen die dienen te worden opgenomen in het pensioenreglement zijn opgenomen in artikel 35, lid 2 PW, namelijk de wijze waarop de pensioenuitvoerder omgaat met inkomende waarden in het kader van waardeoverdracht, de hoogte van de ruilvoet en de opbouwkeuzevoet en de kortingsregel.

Nadat tussen de werknemer en de werkgever een pensioenovereenkomst is gesloten, bepaalt artikel 21 PW dat de werkgever zorg draagt voor een zogenoemde startbrief die de werknemer binnen drie maanden na de start van de verwerving door de pensioenuitvoerder dient te ontvangen. In deze

¹⁸ E. Lutjens, *Pensioenwet Analyse en Commentaar*, tweede herziene druk, Deventer: Kluwer 2008, p. 131-136

¹⁹ A.H.H. Bollen-Vandenboorn (red.), *Pensioen en de belangrijkste toekomstvoorzieningen*, tweede druk, Den Haag: Sdu Uitgevers 2011, p. 99

startbrief wordt de werknemer geïnformeerd over onder andere de inhoud van de basispensioenregeling, de toeslagverlening en het bestaan van een vrijwillige pensioenregeling.

Naast de hierboven genoemde actoren zijn ook de werkgeversorganisatie en de vakbonden aan te wijzen als actoren. Zij onderhandelen tezamen omtrent de collectieve voorzieningen, waaronder de collectieve arbeidsovereenkomst, waarin ook de arbeidsvoorwaarde ‘pensioen’ is vastgelegd. Ook spelen zij een belangrijke rol bij het onderhandelen met betrekking tot een pensioenregeling. Op deze actoren zal niet verder worden ingegaan, aangezien zij niet direct betrekking hebben op het onderwerp van mijn masterthesis.

2.5 Het bestuur van pensioenfondsen

Het bestuur van zowel bedrijfstakpensioenfondsen als ondernemingspensioenfondsen is het hoogste en eindverantwoordelijke orgaan. Dit orgaan is verantwoordelijk voor de inhoud en uitvoering van de pensioenregeling. Het bestuur is het orgaan dat het pensioenreglement vaststelt. Een pensioenfonds is werkzaam voor verschillende belanghebbenden, bijvoorbeeld de werknemer of gewezen werknemer, die op grond van een pensioenovereenkomst pensioenaanspraken verwerft jegens een pensioenuitvoerder, ook wel deelnemer genoemd op grond van artikel 1 PW, de werkgever en de pensioengerechtigden. Bij de uitvoering van de pensioenregeling zal het bestuur rekening moeten houden met onder andere de belangen van de belanghebbenden en zorg moeten dragen voor het feit dat deze belanghebbenden zich op een evenwichtige wijze vertegenwoordigd voelen.

In hoofdstuk 5 van de PW zijn de algemene bepalingen met betrekking tot pensioenfondsen vastgelegd. Uit artikel 99 PW blijkt dat het bestuur van een ondernemingspensioenfonds anders is samengesteld dan een bedrijfstakpensioenfonds. Blijkend uit artikel 99, lid 1 PW bezetten de vertegenwoordigers van werkgeversverenigingen en werknemersverenigingen in de betrokken bedrijfstak of bedrijfstakken evenveel zetels in het bestuur van een bedrijfstakpensioenfonds. Aangezien de vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersverenigingen evenveel zetels dienen te bezetten, wordt hier gesproken van een paritaire bestuursamenstelling. De bestuursleden worden gekozen door de werknemers- en werkgeversorganisaties. Op grond van artikel 99, lid 2 PW mogen bijvoorbeeld gepensioneerden zetels bezetten binnen het bestuur, maar dan behoren zij wel tot het deel van de vertegenwoordigers van de werknemersvereniging, dit om de paritaire zetelverdeling in stand te houden.

In het bestuur van een ondernemingspensioenfonds worden door de werknemersvertegenwoordigers ten minste evenveel zetels als de werkgeversvertegenwoordigers bezet, met dien verstande dat indien vertegenwoordigers van pensioengerechtigden zetels bezetten, zij tezamen met

werknemersvertegenwoordigers ten minste evenveel zetels bezetten als de werkgeversverenigingen, blijkt uit artikel 99, lid 3 PW. Dit houdt in dat de werknemersvertegenwoordiging meer zetels mogen bezetten dan de werkgeversvertegenwoordigers. Ook bij een ondernemingspensioenfonds kunnen vertegenwoordigers van pensioengerechtigden tot het bestuur behoren, deze maken dan deel uit van de werknemersvertegenwoordigers. De werkgeversvertegenwoordigers binnen het bestuur van een ondernemingspensioenfonds worden benoemd door de werkgever. De benoeming van de werknemersbestuurders wordt vermeld in artikel 99, lid 4 PW. Deze benoeming is hier opgenomen om de belangen van de werknemers te beschermen, daar anders de werkgever de werknemersbestuurders zou kunnen benoemen.

Een ondernemingspensioenfonds dient een deelnemersraad in te stellen of dient vertegenwoordigers van pensioengerechtigden zitting te laten nemen in het bestuur, als sprake is van één van de hierna genoemde situaties. Enerzijds op het moment dat het aantal pensioengerechtigden ten minste 10% bedraagt van het totaal van het aantal deelnemers en pensioengerechtigden, én het aantal pensioengerechtigden ten minste 25 personen is, op grond van artikel 100, lid 1, sub a PW. Anderzijds dient ook een keuze gemaakt te worden op het gebied van medezeggenschap bij een ondernemingspensioenfonds, indien sprake is van een ondernemingspensioenfonds waarvan het aantal pensioengerechtigden ten minste 1000 personen bedraagt, op grond van artikel 100, lid 1, sub b PW.

De pensioengerechtigde dient op grond van artikel 100, lid 2 PW schriftelijk op de hoogte te worden gebracht van de keuze die genomen is tussen de twee genoemde opties in artikel 100, lid 1, sub a jo. sub b PW, indien geen eerdere raadpleging heeft plaatsgevonden. Tevens kan de raadpleging achterwege blijven, wanneer al een van de twee gegeven opties inzake de medezeggenschap bij een ondernemingspensioenfonds in artikel 100, lid 1 PW aanwezig is binnen het ondernemingspensioenfonds.²⁰

Wanneer het ondernemingspensioenfonds kiest voor vertegenwoordigers van pensioengerechtigden binnen het bestuur, dient artikel 101 PW in acht te worden genomen met betrekking tot de verdeling van de zetels. Artikel 101, lid 1 PW stelt dat de verdeling van de zetels van de vertegenwoordigers van pensioengerechtigden en de werknemersvertegenwoordigers plaatsvindt op basis van onderlinge getalsverhoudingen. De vertegenwoordigers van de pensioengerechtigden mogen maximaal de helft van het aantal zetels bezetten dat de werknemersvertegenwoordigers en vertegenwoordigers van pensioengerechtigden samen bezetten.

²⁰ E. Lutjens, *Pensioenwet Analyse en Commentaar*, tweede herziene druk, Deventer: Kluwer 2008, p. 740-741

In uitzondering hierop is in artikel 101, lid 2 PW opgenomen dat op het moment dat het aantal deelnemers minder bedraagt dan tien procent van het totaal van het aantal pensioengerechtigden en deelnemers, de vertegenwoordigers van de pensioengerechtigden meer zetels kunnen bezetten dan de werknemersvertegenwoordigers. De benoeming van de vertegenwoordigers van de pensioengerechtigden in het bestuur van een ondernemingspensioenfonds vindt plaats na verkiezing door en uit de pensioengerechtigden op grond van artikel 101, lid 4 PW.

2.6 Conclusie

In dit hoofdstuk is kennis gemaakt met het Nederlands pijlersysteem in het pensioenveld, waarbij ik me in deze thesis richt tot de tweede pijler. De wettelijke basis omtrent het onderwerp ‘pensioen’ is vastgelegd in de PW. Rondom de tweede pijler bevinden zich verschillende actoren, zoals de werkgever en de werknemer. Er zijn verschillende pensioenuitvoerders in de tweede pijler, waarbij ik me in deze masterthesis focus op de pensioenfondsen, die onderscheiden worden in ondernemingspensioenfondsen en bedrijfstakpensioenfondsen. Het bestuur van een pensioenfonds dient georganiseerd te zijn op basis van de PW. In het volgende hoofdstuk zullen de taken en bevoegdheden van het bestuur van een pensioenfonds worden besproken. Hierna zal de wet- en regelgeving waaraan het bestuur zich dient te houden, worden toegelicht.

Hoofdstuk 3. Wet- en regelgeving met betrekking tot het pensioenfondsbestuur

3.1 Inleiding

Als eerste zullen in dit hoofdstuk de taken van het bestuur worden beschreven. Vervolgens zal ik me richten tot de wet- en regelgeving ten aanzien van een bestuur. In het vorig hoofdstuk komt naar voren dat de wet- en regelgeving met betrekking tot pensioen is vastgelegd in de Pensioenwet. Dit is echter niet de enige wettelijk basis waarin wet- en regelgeving betreffende pensioen is opgenomen. In de tweede paragraaf wordt de Corporate Governance Code besproken. Deze gedragscode zal moeten worden nageleefd om een behoorlijk ondernemings- en pensioenfondsbestuur te waarborgen. Vervolgens zal in de derde paragraaf de Pension Fund Governance worden toegelicht, die voornamelijk gericht is op de governance en organisatie van pensioenfondsen. Er vindt van overheidswege toezicht plaats op de uitvoering van de regels in de hierboven genoemde codes en de Pensioenwet. Er vindt onder andere toezicht plaats door De Nederlandse Bank (hierna te noemen DNB) die verantwoordelijk is voor het prudentieel toezicht en materieel toezicht en de Autoriteit Financiële Markten (hierna te noemen AFM) die verantwoordelijk is voor het gedragstoezicht. Zowel de DNB en de AFM zullen in paragraaf vier worden besproken. Tevens vindt toezicht plaats op basis van het Financieel Toetsingskader (hierna te noemen FTK). Dit zal in de laatste paragraaf aan bod komen.

3.2 Taken van een pensioenfondsbestuur

De algemene taken van het bestuur van een pensioenfonds worden genoemd in paragraaf 4.1 PW. In artikel 32 PW is opgenomen dat de pensioenuitvoerder de taak heeft om een pensioenovereenkomst uit te voeren op grond van een uitvoeringsovereenkomst of uitvoeringsreglement. Ook dient de pensioenuitvoerder onder andere de inhoud van het pensioenreglement op te stellen (artikel 35 PW), het pensioenregister op te stellen (artikel 51 PW) en zorg te dragen voor het uitvoeren van vrijwillige voortzetting (artikel 54 PW). Ook het waarborgen van een goed bestuur is een van de algemene taken van het bestuur van een pensioenfonds. Deze taak is verder uitgewerkt in de Pension Fund Governance. Uit deze principes vloeien verschillende taken voort, die in paragraaf drie zullen worden besproken.

Daarbij is het bestuur van een pensioenfonds verantwoordelijk voor het beleggings-, premie-, communicatie- en toeslagbeleid.²¹ Het beleggingsbeleid is een van de belangrijke taken van het bestuur, waarbij wordt bepaald op welke manier een pensioenfonds belegt met de aan het pensioenfonds ter beschikking gestelde middelen en hoe het bestuur omgaat met het beheer van het aanwezige vermogen binnen een pensioenfonds.

De eindverantwoordelijkheid binnen een pensioenfonds ligt bij het bestuur. Het bestuur dient alle opgenomen regels, onder andere in de PW, in acht te nemen. In artikel 143 PW is opgenomen dat een pensioenfonds qua organisatie zodanig ingericht dient te zijn dat een integere en beheerste bedrijfsvoering wordt gewaarborgd. Hiervoor is het bestuur te allen tijde verantwoordelijk en dient dit binnen de organisatie te regelen.

Er is echter één artikel in de PW dat zich richt tot de bestuursleden zelf, namelijk artikel 105 PW. In dit artikel zijn de eisen ten aanzien van het beleid, betrouwbaarheid en deskundigheid verwoord. Uit artikel 105, lid 1 PW blijkt dat ten minste twee natuurlijke personen het dagelijks beleid bepalen binnen een pensioenfonds. Hier wordt dus een duidelijk verschil gemaakt tussen ‘beleid’ en ‘dagelijks beleid’. De Raad van State heeft beide begrippen verder toegelicht. Er is sprake van ‘beleid’ op het moment dat het beleid en besluitvorming gericht is op de langetermijnstrategie. Wanneer sprake is van beleid en besluitvorming betrekking hebbende op de werkzaamheden van een pensioenfonds die dagelijks daadwerkelijk uitgeoefend worden, wordt gesproken over ‘dagelijks beleid’.²² Op grond van artikel 105, lid 2 PW dienen zowel beleidsbepalers als medebeleidsbepalers zich te richten tot de belangen van de bij het pensioenfonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgever bij de uitvoering van hun taken. Tevens blijkt uit dit artikel dat de beleidsbepalers en medebeleidsbepalers zorg dienen te dragen voor het feit dat de betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden en de werkgever zich op een evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen. De wetgever heeft bewust voor het begrip (mede)beleidsbepaler gekozen. Op het moment dat een persoon niet is verbonden aan een pensioenfonds, wordt deze persoon niet als beleidsbepaler gekwalificeerd. Enkel de directeur kan als medebeleidsbepaler worden aangemerkt.²³

In artikel 105, lid 3 PW worden eisen gesteld aan de pensioenfondsbestuurders zelf, namelijk dat ze deskundig zijn. Het begrip ‘deskundig’ wordt verder gespecificeerd in artikel 30 Besluit PW jo.

²¹ E. Lutjens, *Pensioenwet Analyse en Commentaar*, tweede herziene druk, Deventer: Kluwer 2008, p. 730

²² Kamerstukken II, 2005-2006, 30 413, nr.3, p. 243

²³ Bruin, de J. & Marwijk Kooy, van A. (2012), DNB en pensioenfondsen: het bestuur en de (on)zekerheid van toezicht, *Pensioenmagazine* 2012, nr. 80

Beleidsregels deskundigheid 2011, opgesteld door de DNB²⁴. Uit deze beleidsregels blijkt dat het begrip ‘deskundigheid’ meer omvat dan enkel kennis, namelijk ook vaardigheden en professioneel gedrag behoren de bestuurders in hun macht te hebben.

Het bestuur draagt zorg voor het feit dat de betrouwbaarheid van de (mede)beleidsbepalers buiten twijfel staat op grond van artikel 105, lid 5 PW. In paragraaf vier zal het toezicht op bovenstaande eisen worden besproken.

Bij de uitvoering van de taken van het bestuur dient het bestuur een onafhankelijke houding te bezitten. Ook zullen de belangen van iedereen die betrokken is bij het pensioenfonds zorgvuldig en evenwichtig moeten worden behartigd.

Beleidsruimte pensioenfonds

De PW bezit vele open normen, zoals het eerder genoemde artikel 143 PW, waarin wordt vermeld dat het bestuur verantwoordelijk is voor beheerste en integere bedrijfsvoering van het pensioenfonds. Het pensioenfonds heeft in deze een eigen beleidsruimte. Hoe de open normen in de PW moeten worden geïnterpreteerd, is een verantwoordelijkheid die bij de besturen ligt. Door de aanwezigheid van vele open normen, is niet altijd duidelijk wanneer een overtreding van de normen in de PW plaatsvindt. Aan de hand van beleidsregels die worden gepubliceerd door de DNB, wordt aangegeven hoe de open normen ingevuld dienen te worden en wordt daarmee kenbaar gemaakt hoe de besturen van pensioenfondsen dienen om te gaan met de beleidsvrijheid die zij bezitten. Echter het merendeel van de open normen aanwezig in onder andere de PW zijn nog niet nader ingevuld door beleidsregels opgesteld door de DNB.²⁵

In de volgende twee paragrafen komt naar voren dat ook uit andere regels, buiten de PW, taken van de besturen van een pensioenfonds voortvloeien, namelijk uit de Corporate Governance Code en de eerder genoemde Pension Fund Governance.

3.3 Corporate Governance Code

Pensioenfondsen dienen na verloop van tijd de toegezegde pensioenen uit te keren. Enkel en alleen de ingelegde premies door werknemer en werkgever zullen niet voldoende zijn om te voldoen aan de toegezegde pensioenuitkeringen. Daarom zullen de ingelegde premies moeten worden belegd om samen met de behaalde rendementen de toegezegde pensioenen uit te kunnen keren.

²⁴ DNB (2011), Beleidsregel deskundigheid 2011

²⁵ Bruin, de J. & Marwijk Kooy, van A. (2012) DNB en pensioenfondsen: het bestuur en de (on)zekerheid van toezicht, *Pensioenmagazine* 2012, nr. 80

Pensioenfondsen kunnen als het ware worden gekwalificeerd als aandeelhouders. Tegenwoordig maken aandelenbeleggingen een groot deel uit van de totale portefeuille. Pensioenfondsen dienen te beslissen in welke ondernemingen ze willen beleggen aan de hand van bijvoorbeeld externe of interne adviseurs of rapporten van pensioenbureaus. Het beleggingsbeleid van een pensioenfonds dient zo optimaal mogelijk te zijn voor de verhouding tussen het risico dat het pensioenfonds loopt en het rendement dat behaald dient te worden om in staat te zijn om de toegezegde uitkeringen uit te keren. Bij het beleggen van de gelden behoren pensioenfondsen de kwaliteit, de veiligheid, de liquiditeit en het rendement van de portefeuille te waarborgen. Dit wordt ook wel het prudent personprincipe genoemd.²⁶ Vanwege bovenstaande is de Corporate Governance Code van toepassing op een pensioenfonds.

3.3.1 Het ontstaan van de Corporate Governance Code

Er zijn verschillende omschrijvingen van het begrip ‘Corporate Governance’. In 1997 heeft de Commissie Peters als eerste aanbevelingen aangedragen voor een gedragscode voor corporate governance.²⁷ In deze aanbeveling stond ook een begripsomschrijving van ‘Corporate Governance’, namelijk:

*‘Governance gaat over het besturen en beheersen, over verantwoordelijkheid en zeggenschap en over de verantwoording en toezicht. Het woord ‘corporate’ geeft aan dat we governance betrekken op vennootschappen en hun ondernemingen.’*²⁸

Met de aanbeveling van de commissie Peters is destijds weinig gedaan. Pas na de vele boekhoudschandalen zoals Ahold en Enron is de corporate governance veel meer in de spotlights komen te staan.²⁹ De vele boekhoudschandalen leidden tot een nieuwe Corporate Governance Code, ook wel Code Tabaksblat genoemd. Deze Code is tot stand gekomen door de Commissie Corporate Governance onder voorzitterschap van Morris Tabaksblat in 2003 en is in de plaats gekomen van de eerder genoemde aanbevelingen van Commissie Peters.³⁰ Het doel van de invoering van de Corporate Governance Code is het reguleren van de corporate governance binnen bedrijven en pensioenfondsen. De Corporate Governance Code is in werking getreden in het boekjaar beginnend op of na 1 januari 2004.³¹

²⁶ P.M.C. de Lange, E.M.F. Schols-van Oppen, *De pensioenwet*, Amersfoort: Sdu Fiscale & Financiële Uitgevers 2007, p.101

²⁷ R.A.M. Pruijm, *Grondslagen van corporate governance*, Houten: Noordhoff Uitgevers 2010, p. 42

²⁸ Rapport Commissie Peters, *Corporate Governance in Nederland; de Veertig Aanbevelingen*, 25 juni 1997

²⁹ R.A.M. Pruijm, *Grondslagen van corporate governance*, Houten: Noordhoff Uitgevers 2010, p. 30

³⁰ Rapport Commissie Peters, *Corporate Governance in Nederland; de Veertig Aanbevelingen*, 25 juni 1997

³¹ R.A.M. Pruijm, *Grondslagen van corporate governance*, Houten: Noordhoff Uitgevers 2010, p. 302

3.3.2 Actualisatie van de Corporate Governance Code

De Corporate Governance Code wordt geactualiseerd door de Monitoring Commissie die is benoemd door de minister van Financiën.³² De taak van deze Monitoring Commissie is het monitoren van de naleving van de Corporate Governance Code en het bevorderen van de bruikbaarheid en actualiteit van de Code. Deze taak komt tot uitdrukking in een rapport dat jaarlijks wordt uitgebracht door de Monitoring Commissie.³³ In 2008 kwam het jaarlijks rapport uit geformuleerd door de Commissie Frijns, destijds Monitoring Commissie.³⁴ Hieruit bleek dat de Corporate Governance Code vervangen zou worden door een herziene Code, ook wel Code Frijns genoemd. De Commissie Frijns richtte zich vooral op het beleggingsbeleid dat gevoerd werd binnen het bestuur van een pensioenfonds. In de herziene Code is veel nadruk gelegd op de onderlinge samenwerking tussen het bestuur, de raad van commissarissen en de aandeelhoudersvergadering. Ook wordt de samenstelling, taakvervulling en rol van de raad van commissarissen sterk belicht. Op 10 december 2009 is de herziene Code wettelijk verankerd via een Algemene Maatregel van Bestuur. In de jaarverslagen van 2009 dient de toepassing van de herziene Code verwerkt te zijn.³⁵

3.3.3 Inhoud van de Corporate Governance Code

Na bestudering van de vele boekhoudschandalen in de jaren 2000 tot en met 2002 bleek dat een te grote macht van het bestuur een vast terugkerend probleem was in deze schandalen. Hierdoor is een belangrijk uitgangspunt van de Corporate Governance Code het versterken van de rol van de raad van commissarissen en de aandeelhoudersvergadering. Dit is tevens terug te vinden in de onderverdeling in vijf hoofdstukken van de Corporate Governance Code, waar gebruik wordt gemaakt van best-practice bepalingen. Dit houdt in dat vennootschappen van de bepalingen in de Code mogen afwijken, maar wel expliciet dienen vast te leggen waarom en in hoeverre wordt afgeweken.

Hoofdstuk één

In hoofdstuk één wordt de naleving en handhaving van de code besproken. Het bestuur en de raad van commissarissen zijn verantwoordelijk voor de naleving van de corporate governance structuur. Ieder jaar dient een apart hoofdstuk in het jaarverslag te worden opgenomen waaruit blijkt hoe de corporate governance structuur uiteen is gezet binnen het pensioenfonds.

³² R.A.M. Pruim, *Grondslagen van corporate governance*, Houten: Noordhoff Uitgevers 2010, p. 307

³³ <http://www.commissiecorporategovernance.nl/De%20Monitoring%20Commissie>, geraadpleegd op 11 juni 2012

³⁴ Rapport Monitoring Commissie Corporate Governance Code, *Rapport over de evaluatie en actualisering van de Nederlandse corporate governance code*, juni 2008

³⁵ R.A.M. Pruim, *Grondslagen van corporate governance*, Houten: Noordhoff Uitgevers 2010, p. 307-308

Hoofdstuk twee

Hoofdstuk twee heeft betrekking op de taak en werkwijze van het bestuur. Het bestuur is verantwoordelijk voor de doelstellingen die nagestreefd worden binnen de organisatie en de aspecten met betrekking tot maatschappelijk ondernemen. Hierover dient het bestuur te rapporteren aan de raad van commissarissen en de aandeelhoudersvergaderingen. Bij de taakvervulling van het bestuur dient het belang van de vennootschap in acht te worden genomen. Tevens is de bezoldiging van de bestuurders in dit hoofdstuk opgenomen. De beloningen van bestuurders moeten in verhouding staan met de beloningen in de rest van de onderneming. Tevens dienen tegenstrijdige belangen tussen de bestuurders en de vennootschap te worden vermeden.

Hoofdstuk drie

In het volgende hoofdstuk, hoofdstuk drie, is de taak en werkwijze van de raad van commissarissen opgenomen. De raad van commissarissen houden toezicht op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in de vennootschap. Daarbij kan de raad van commissarissen het bestuur van raad voorzien. Elke commissaris dient te beschikken over specifieke deskundigheid, aangezien dit noodzakelijk is voor de vervulling van zijn taak. Daarbij dient iedere commissaris onafhankelijk te zijn.

Hoofdstuk vier

Hoofdstuk vier omschrijft onder andere de bevoegdheden van de algemene vergadering van aandeelhouders. Om een goede corporate governance te bereiken binnen de organisatie dienen de aandeelhouders volwaardig deel te kunnen nemen aan de besluitvorming in de algemene vergadering. De algemene vergadering van aandeelhouders behoort invloed uit te kunnen oefenen op het beleid van de raad van commissarissen en het bestuur, zodat ook de algemene vergadering een volwaardige rol speelt binnen de organisatie.

Hoofdstuk vijf

Het laatste hoofdstuk beschrijft de audit van de financiële verslaggeving. Het bestuur is verantwoordelijk voor het openbaar maken van financiële berichten. Deze financiële berichten dienen volledig te zijn. Ook hier is de raad van commissarissen belast met de taak te controleren of het bestuur deze verantwoordelijkheid uitoefent. Tevens wordt in dit hoofdstuk de benoeming van de externe accountant besproken en de interne auditor.³⁶

³⁶ R.A.M. Pruijm, *Grondslagen van corporate governance*, Houten: Noordhoff Uitgevers 2010, 308 t/m 320

Uit de onderverdeling en de inhoud van de hoofdstukken kan worden opgemaakt dat de Corporate Governance Code tracht de belangen en taken van de verschillende organen in kaart te brengen ten opzicht van de gehele onderneming en ziet toe op voornamelijk de onafhankelijkheid van de verschillende organen.

3.4 Pension Fund Governance

3.4.1 Het ontstaan van de Pension Fund Governance

Zoals in de vorige paragraaf besproken, is de afgelopen tien jaar steeds meer aandacht voor het bestuur van een onderneming. Ook werd de pensioensector sterk belicht, aangezien grote financiële belangen meespelen binnen een pensioenfonds. In 2004 gaf de toenmalige staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna te noemen SZW) opdracht tot een onderzoek naar de kwaliteit en transparantie van pensioenfondsen. In september van dit zelfde jaar kwam het onderzoek tot uitdrukking in het rapport 'Pension Fund Governance, eenheid in verscheidenheid'.³⁷ De minister van SZW heeft dit rapport aangeboden aan de STAR met het verzoek een plan van aanpak op te stellen betreffende de elementen die aangepakt dienden te worden op grond van het rapport 'Pension Fund Governance, eenheid in verscheidenheid' in de pensioensector. Op hetzelfde moment waren ook de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen en Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen bezig met projecten om tot een ontwerp Code te komen, waarin aanbevelingen opgenomen werden die ten goede zouden komen aan de kwaliteit en transparantie van de pensioenfondsen. Deze ontwerpen zijn meegenomen door de STAR bij het opstellen van de principes voor de pensioensector. Op 16 december 2005 heeft de STAR de Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur, ook wel Pension Fund Governance genoemd, vastgesteld.³⁸

Vervolgens is de PW vanaf 1 januari 2007 gewijzigd. Op deze manier zijn de Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur wettelijk verankerd, namelijk in artikel 33 PW. In artikel 33, lid 1 PW is opgenomen dat een pensioenuitvoerder zijn organisatie zodanig dient in te richten dat een goed bestuur is gewaarborgd. Deze inrichting houdt in dat enerzijds een verantwoordingsorgaan moet worden ingesteld, blijkend uit artikel 33, lid 1, sub a PW. Op deze manier wordt verantwoording afgelegd aan de aanspraak- en pensioengerechtigden en de werkgever. Anderzijds dient bij de pensioenuitvoerder ook intern toezicht op het eigen functioneren van het bestuur aanwezig te zijn, blijkend uit artikel 33, lid 1, sub b PW.

³⁷ Allen&Overly en Boer&Croon, *Pension Fund Governance, eenheid in verscheidenheid*, september 2004

³⁸ Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur, Stichting van de Arbeid, 16 december 2005, p. 3-5

3.4.2 Inhoud van de Pension Fund Governance

De principes die zijn vastgesteld door de STAR zijn ‘principle based’. Dit wil zeggen dat de wetgever ruimte heeft gelaten voor de pensioenuitvoerder om zelf invulling te geven aan de code. Dit aangezien ieder pensioenfonds zijn eigen karakter heeft, en de invoering van Pension Fund Governance leidt tot onvermijdelijke kosten. De belasting van deze kosten zal bij een klein bedrijfstakpensioenfonds zwaarder wegen dan bij een groter ondernemingspensioenfonds. Op het moment dat overeenstemming is bereikt over de arbeidsvoorwaarde pensioen tussen de werkgevers- en werknemersorganisatie én een besluit is genomen over de uitvoeringsvorm, is de Pension Fund Governance van toepassing.³⁹

De Pension Fund Governance richt zich op de kernpunten zorgvuldig bestuur, verantwoording, medezeggenschap deskundigheid, openheid en communicatie. In de praktijk uit zich dit tot de instelling van een verantwoordingsorgaan en een intern toezicht orgaan binnen een pensioenfonds, willen de principes correct worden nageleefd.

Bestuur

Principe A2 stelt dat het bestuur verantwoordelijk is voor al hetgeen door of namens het pensioenfonds wordt gedaan of nagelaten. Tevens is onder andere in de Pension Fund Governance opgenomen dat het bestuur zich onafhankelijk dient op te stellen, blijkt uit principe A5, inzicht geeft in het beleid en de besluitvormingsprocedure, op grond van het principe A8, en voldoet aan de deskundigheidseisen die opgesteld zijn door de DNB, vastgelegd in principe A12.

Verantwoording

Zoals eerder besproken in deze paragraaf, blijkt uit de Principes voor een goed pensioenfondsbestuur dat het bestuur ook een verantwoordingsorgaan dient in te stellen. De partijen die vertegenwoordigd zijn in het verantwoordingsorgaan zijn de actieve deelnemers, de pensioengerechtigden en de financieel betrokken werkgever(s). Wanneer een deelnemersraad aanwezig is in het pensioenfonds, kan het bestuur besluiten om het verantwoordingsorgaan te laten bestaan uit de deelnemersraad, aangevuld met de vertegenwoordigers van de werkgevers op grond van principe B4. Principe B3 stelt dat door het bestuur verantwoording wordt afgelegd aan het verantwoordingsorgaan betreffende het beleid, de wijze waarop de uitvoering plaatsvindt en de naleving van de Pension Fund Governance. In het jaarverslag van het pensioenfonds wordt een oordeel van het verantwoordingsorgaan opgenomen. Dit oordeel heeft betrekking op het handelen van het bestuur, het uitgevoerde beleid en de genomen beleidskeuzes. Het oordeel wordt gebaseerd op het jaarverslag, de jaarrekening en de bevindingen van het intern toezicht. Dit is opgenomen in principe B8.

³⁹ Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur, Stichting van de Arbeid, 16 december 2005, p. 9

Intern toezicht

Uit de principes blijkt dat het bestuur verantwoordelijk is voor transparant intern toezicht. Door de aanwezigheid van juist georganiseerd intern toezicht binnen een pensioenfonds zal het extern toezicht verminderd kunnen worden. Het extern toezicht op het bestuur van een pensioenfonds vindt plaats door de DNB. Hierop zal later in dit hoofdstuk op worden ingegaan.

Op grond van principe C5 kan het bestuur kiezen tussen verschillende mogelijkheden om te voldoen aan een intern toezicht, namelijk visitatie, het instellen van een afzonderlijk orgaan voor intern toezicht, de systematiek van de one tier board en een auditcommissie. Visitatie is een commissie die bestaat uit drie onafhankelijke deskundigen die benoemd worden door het bestuur. Blijkend uit principe C6 bekijkt deze visitatiecommissie het functioneren van het bestuur van een pensioenfonds één keer per drie jaar. Indien er aanleiding is tot het vaker uitvoeren van intern toezicht door middel van visitatie kan hiertoe opdracht gegeven worden door het verantwoordingsorgaan. Wanneer het bestuur kiest voor het instellen van een afzonderlijk orgaan houdt dit in dat een raad van toezicht wordt gevormd. Een one tier board betekent dat een verschil wordt gemaakt in het bestuur tussen uitvoerende en niet-uitvoerende leden. Het dagelijks bestuur wordt gevormd door de uitvoerende leden. De niet-uitvoerende leden krijgen als taak toezicht te houden op het dagelijks bestuur. Op deze manier kunnen de bestuurders en toezichthouders nauw met elkaar samenwerken. Het gevaar bij een one tier board kan zijn dat de toezichthouders zich teveel gaan bemoeien met het te voeren beleid tijdens het toezicht houden. Als dit laatste het geval is, zullen de toezichthouders niet meer in staat zijn om te objectiveren. De vraag is in hoeverre, in deze situatie, dan ‘correct’ toezicht wordt gehouden, zoals de Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur nastreven. Er zijn dus zowel voor- als nadelen te noemen bij het instellen van een one tier board. De auditcommissie bestaat meestal uit externe deskundigen en bestuursleden en kan worden gekwalificeerd als een commissie die advies geeft aan het bestuur.⁴⁰ De taken waarmee het intern toezicht ten minste belast is, zijn opgenomen in principe C3. Onder andere het beoordelen van de wijze waarop het fonds wordt aangestuurd en de wijze waarop door het bestuur wordt omgegaan met risico’s op de langere termijn, zijn taken die in principe C3 genoemd worden.

In 2008 heeft een evaluatieonderzoek plaatsgevonden door de Sociaal Economische Raad. Op 19 maart 2009 zijn de resultaten van dit onderzoek openbaar gemaakt in een rapport.⁴¹ De conclusie van dit rapport is dat over het algemeen de meeste pensioenfondsen zowel een verantwoordingsorgaan als intern toezicht hebben ingesteld. De pensioenfondsen hebben de Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur goed opgepakt. Ook hebben de pensioenfondsen hun mening mogen geven met

⁴⁰ E. Lutjens, *Pensioenwet Analyse en Commentaar*, tweede herziene druk, Deventer: Kluwer 2008, p. 765

⁴¹ Rapport Pensioencommissie, *Inventarisatie Principes voor goed pensioenfondsbestuur*, 19 maart 2009

betrekking tot de principes. Hieruit kwam naar voren dat er problemen waren waar de pensioenfondsen tegenaan liepen, namelijk onder andere dat het moeilijk is om voldoende en geschikte kandidaten te vinden voor in de verschillende organen. Ook worden de kosten die verbonden zijn aan een onafhankelijk intern toezicht als hoog ervaren en vindt er vaak overlap plaats tussen de deelnemersraad en het verantwoordingsorgaan, aangezien beide organen advies uitbrengen aan het pensioenfondsbestuur over dezelfde onderwerpen. Deze overlapping heeft tot gevolg dat er geen juist onderscheid tussen beide te maken is.⁴² In het wetsvoorstel versterking bestuur pensioenfondsen wordt getracht deze problemen aan te pakken.⁴³ Dit zal in hoofdstuk vijf worden behandeld.

Uit voorgaande blijkt dat een pensioenfonds zowel de Corporate Governance Code als de Pension Fund Governance in acht dient te nemen. Deze codes hebben zowel overeenkomsten als verschillen. Een overeenkomst is dat beide codes in de wet zijn verankerd, waardoor ze moeten worden nageleefd. Ook maken beide codes gebruik van principes, waarbij afwijking mogelijk is, zolang dit maar wordt toegelicht. Beide codes kunnen op deze manier worden afgestemd op het karakter van de vennootschap of pensioenfonds. Zowel de Corporate Governance Code als de Pension Fund Governance heeft als doel de bestuursstructuur en intern toezicht in te richten. Hierdoor wordt getracht de grote macht van het bestuur te verminderen. Dit was namelijk een vast terugkerend probleem in de vele boekhoudschandalen. De deskundigheid van de verschillende organen wordt bij beide Codes sterk belicht. Er zijn aparte bepalingen opgenomen die de deskundigheid waarborgen, namelijk principe A12 tot en met A14 in de Pension Fund Governance en bepaling III 3.1 tot en met 3.6 in de Corporate Governance Code.

De bestuursstructuur die in beide Codes wordt gehanteerd is echter verschillend. De Pension Fund Governance omschrijft de organen bestuur, verantwoordingsorgaan en intern toezicht binnen een pensioenuitvoerder. De Corporate Governance Code is gebaseerd op een bestuursstructuur die bestaat uit het bestuur, de Raad van Commissarissen en de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Ook is het interne toezicht in beide Codes verschillend geregeld. In de Corporate Governance Code is vastgesteld dat de Raad van Commissarissen belast is met de taak intern toezicht te houden. Deze Raad dient samengesteld te zijn uit leden die onafhankelijk van elkaar kunnen opereren. De Pension Fund Governance biedt de ruimte om een keuze te maken tussen verschillende manieren die gehanteerd kunnen worden op het gebied van intern toezicht. Een van de opties is het instellen van een one tier board. Hierbij zitten de uitvoerende en niet-uitvoerende leden samen in het bestuur, waarbij de

⁴² Inventarisatie Principes goed pensioenfondsbestuur, STAR, 19 maart 2009, p. 3-7

⁴³ Kamerstukken II 2011/2012, 33 182, nr. 2

niet-uitvoerende leden belast zijn met de toezicht houdende taak. Uit deze samenstelling blijkt, dat bij deze vorm van intern toezicht geen mate van onafhankelijkheid wordt nagestreefd.

3.5 Twee toezichthouders

Het toezicht op de uitvoering van de regels opgenomen in de Pensioenwet wordt onderverdeeld in drie soorten toezicht, namelijk het gedragstoezicht, het prudentieel toezicht en het materieel toezicht. Op grond van artikel 151, lid 1 jo. lid 3 PW is het AFM belast met het gedragstoezicht en de DNB met het prudentieel en materieel toezicht.

Gedragstoezicht

Artikel 151, lid 2 PW omschrijft het gedragstoezicht als het toezicht op de naleving van de normen ten aanzien van voorlichting door pensioenuitvoerders aan onder andere de deelnemers. Ook valt onder het gedragstoezicht het toezicht op de normen ten aanzien van de advisering van de deelnemer bij de uitvoering van premieovereenkomsten met beleggingsvrijheid. In deze situatie ligt de verantwoordelijkheid voor de beleggingen bij de deelnemer. Bij gedragstoezicht is dus vooral de communicatie van pensioenfondsen belangrijk. Een communicatiemiddel dat door de AFM is opgelegd aan de pensioenuitvoerders is het Uniform Pensioen Overzicht. Dit overzicht is voor deelnemers en pensioengerechtigden die op deze manier inzicht krijgen in de zekerheid en waardevastheid van hun pensioen.

Prudentieel en materieel toezicht

De DNB is belast met zowel het prudentieel als het materieel toezicht. De wet, artikel 151, lid 4 PW, omschrijft het prudentieel toezicht als toezicht dat gericht is op de financiële soliditeit van pensioenfondsen en de bijdragen aan de financiële stabiliteit van de pensioensector. Het prudentieel toezicht richt zich in het bijzonder op het feit of de pensioenuitvoerders de financiële verplichtingen kunnen nakomen.

Het materieel toezicht ziet op het toezicht op alle normen die niet kwalificeerbaar zijn onder het prudentieel toezicht of gedragstoezicht blijkend uit artikel 151, lid 5 PW. De pensioenovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer valt onder dit toezicht. Ook de uitvoeringsovereenkomst tussen de werkgever en de pensioenuitvoerder wordt onder de loep genomen door de DNB. Op alle contractuele bepalingen tussen zowel de werkgever en de werknemer, als tussen de werkgever en de pensioenuitvoerder, wordt toezicht gehouden. Zolang de contractuele bepalingen tussen de pensioenuitvoerder en de werknemer geen betrekking hebben op informatievoorziening, valt het

toezicht op deze bepalingen onder het materieel toezicht. De governance van de pensioenfondsen valt ook onder het materieel toezicht.⁴⁴

Zoals in de eerste paragraaf is belicht, houdt de DNB ook toezicht op de eisen voor de bestuurders opgenomen in artikel 105 PW. De deskundigheid en betrouwbaarheid, artikel 105, lid 3 jo lid 5 PW, wordt door de DNB voorafgaand aan de benoeming van een persoon als (mede)beleidsbepaler, getoetst op grond van artikel 29 Besluit PW. DNB dient in te stemmen met de voorgenomen benoeming, anders vindt de benoeming geen doorgang op grond van artikel 105, lid 7 PW. De deskundigheid wordt collectief getoetst. Dit houdt in dat de kring van (mede)beleidsbepalers voldoende kennis dient te hebben om het pensioenfonds behoorlijk te besturen. Om dit te bereiken hoeft niet iedere bestuurder op alle gebieden op grond van de PW deskundig te zijn. De betrouwbaarheid van de (mede)beleidsbepalers wordt daarentegen individueel getoetst, waarbij iedere beleidsbepaler wordt getoetst of deze persoon betrouwbaar is aan de hand van diens voornemens, handelingen en antecedenten, bijvoorbeeld strafrechtelijke antecedenten.⁴⁵

Op het moment dat de toezichthouder, ofwel het DNB of het AFM, constateert dat een pensioenfonds zich niet houdt aan de wet- en regelgeving opgenomen in de PW, kan de toezichthouder door middel van het geven van een aanwijzing het pensioenfonds verplichten om binnen een redelijke termijn de gedragslijn te volgen op grond van artikel 171 PW. Daarnaast kan de toezichthouder besluiten om één of meer personen te benoemen als curator blijkend uit artikel 172, lid 1 PW, wanneer geen gevolg is gegeven aan de gegeven aanwijzing. Deze benoeming is in meer situaties mogelijk. Deze situaties zijn opgesomd in artikel 172, lid 2 PW.

Een volgende stap is het benoemen van een bewindvoerder over een pensioenfonds, op grond van artikel 173 PW, op het moment dat bijvoorbeeld het bestuur is komen te ontbreken. Hiertoe dient de toezichthouder een verzoek in te dienen bij de ondernemingskamer van het gerechtshof te Amsterdam.

Ook de accountant en de actuaris dienen op grond van artikel 167 PW kosteloos aan de toezichthouder inlichtingen, gegeven en bescheiden te verstrekken. Op het moment dat niet aan dit artikel wordt voldaan, kan de toezichthouder ook actie ondernemen tegen de accountant of actuaris, dus niet enkel tegen een pensioenfonds.

⁴⁴ R.H.Maatman, R.M.M.J. Bauer, D. Busch, L.G. Verburg, *Onderneming en Pensioen*, Deventer: Kluwer 2011, p. 112-113

⁴⁵ E. Lutjens, *Pensioenwet Analyse en Commentaar*, tweede herziene druk, Deventer: Kluwer 2008, p. 749-750

3.6 Het Financieel Toetsingskader

Het FTK vormt de basis voor het financieel toezicht op de pensioenfondsen en heeft een waarborgfunctie. Zowel de verandering van de financiële markten als de Europese regelgeving leidde tot normen voor financiële zekerstelling. Deze normen zijn opgenomen in het FTK die gelden voor pensioenfondsen. Een nadere uitwerking van de financiële eisen zijn opgenomen in het Besluit FTK pensioenfondsen, de Regeling PW en Wet verplichte beroepspensioenregeling en de Regeling parameters pensioenfondsen.

Een pensioenfonds dient toereikende voorzieningen vast te stellen die minimaal toereikend zijn om het geheel van pensioenverplichtingen te dekken. De beginselen die hierbij in acht moeten worden genomen, staan vermeld in artikel 126, lid 2 PW. De berekening van de technische voorzieningen vindt plaats op basis van marktwaardering. Dit houdt in dat de pensioenverplichtingen die een pensioenfonds heeft, moeten worden gewaardeerd op basis van markttrente. Ook dienen de grondslagen met betrekking tot arbeidsongeschiktheid, overlijden en levensverwachting worden meegenomen in de berekening van de technische voorzieningen.⁴⁶ Door de marktwaardering is de gehele waardering afhankelijk van de fluctuaties van de markttrente. Doordat pensioenfondsen gelden beleggen, kan dit tot gevolg hebben dat pensioenfondsen in combinatie met andere pensioenontwikkelingen te maken krijgen met een financieel tekort. Om die reden dient een buffer te worden gevormd, die eventuele fluctuaties kan opvangen. Deze buffer wordt het 'vereist eigen vermogen' genoemd. Het vereist eigen vermogen, het vermogen waarover een pensioenfonds minimaal moet beschikken, is opgenomen in artikel 131 jo 132 PW. Uit artikel 132, lid 2 PW blijkt dat het vereist eigen vermogen dusdanig vastgesteld dient te worden, dat met een zekerheid van 97,5% wordt voorkomen dat het pensioenfonds binnen een periode van één jaar over minder middelen beschikt dan de technische voorzieningen. De verhouding tussen het vermogen van een pensioenfonds en de verplichtingen wordt uitgedrukt in de dekkingsgraad. Een dekkingsgraad van 100% houdt in dat het vermogen van het pensioenfonds gelijk is aan de pensioenverplichtingen. Aangezien voor een standaardpensioenfonds een vereist eigen vermogen van ongeveer 30% van de technische voorzieningen wordt gesteld, dient de dekkingsgraad rond 130% groot te zijn, er vanuit gaande dat belegd wordt voor 50% in zakelijke waarden.⁴⁷

Op grond van artikel 3 Besluit FTK dient de berekening van de technische voorzieningen ieder jaar vóór 1 juli door het pensioenfonds te worden ingediend bij de DNB.

⁴⁶ P.M.C. de Lange, E.M.F. Schols-van Oppen, *De pensioenwet*, Amersfoort: Sdu Fiscale & Financiële Uitgevers 2007, p. 94

⁴⁷ A.H.H. Bollen-Vandenboorn (red.), *Pensioen en de belangrijkste toekomstvoorzieningen*, tweede druk, Den Haag: Sdu Uitgevers 2011, p. 73

In de situatie dat een pensioenfonds niet meer kan voldoen aan het vereist eigen vermogen, moet het pensioenfonds hierover een melding doen bij de toezichthouder. Het pensioenfonds dient een kortetermijnherstelplan op grond van artikel 140 PW jo. artikel 17 Besluit FTK óf een langetermijnherstelplan op grond van artikel 138 PW jo. artikel 16 Besluit FTK op te stellen en voor te leggen aan de toezichthouder DNB. In een herstelplan moet het pensioenfonds uitleggen hoe het fonds wel voldoende vereist eigen vermogen zal hebben binnen uiterlijk drie jaar, in het geval van een kortetermijnherstelplan, of binnen uiterlijk vijftien jaar, in het geval van een langetermijnherstelplan. Tevens dient een pensioenfonds op grond van artikel 128 PW een kostendekkende premie vast te stellen. Deze premie bestaat uit de premie, die op basis van berekeningen door een actuaaris nodig is, vermeerderd met verschillende opslagen opgenomen in artikel 128, lid 1, sub b en c PW. De reden voor deze opslagen zijn het handhaven van het vereist eigen vermogen en de uitvoeringskosten van het pensioenfonds.

Aan de hand van de Regeling parameters pensioenfonds⁴⁸ moeten de technische voorzieningen, het vereist eigen vermogen en de kostendekkende premie worden vastgesteld. Deze regeling dient iedere drie jaar herbeoordeeld te worden aan de hand van de financiële en economische ontwikkelingen in het verleden en de verwachte ontwikkelingen in de toekomst. De herziene parameters worden vervolgens vastgesteld bij algemene maatregel van bestuur.⁴⁹

3.6.1 Herziening Financieel Toetsingskader

Op 30 mei jongstleden heeft minister Kamp de Hoofdlijnnota herziening Financieel Toetsingskader⁵⁰ kenbaar gemaakt aan de Tweede Kamer. Door deze herziening van het FTK én nieuwe en aangepaste regels voor te stellen in deze hoofdlijnnota, wil de minister bereiken dat de aanvullende pensioenen beter tegen financiële schokken kunnen en transparanter worden. Dit nieuwe toetsingskader heeft tevens als doel zorg te dragen voor een beter communicatie tussen pensioenfonds en deelnemers om zo ook te bereiken dat deelnemers realistische verwachtingen hebben over de hoogte van het pensioen die zij willen en kunnen bereiken. De grootste aanpassing die opvalt in deze herziening is het feit dat sociale partners en pensioenfonds voortijdig afspraken moeten maken over de toedeling van de risico's. Op deze wijze wordt geprobeerd het vertrouwen in het pensioenstelsel terug te winnen. Zoals eerder vermeld, dient de communicatie tussen de deelnemers en het pensioenfonds zodanig te verbeteren dat de deelnemer betere keuzes kan maken met betrekking tot zijn of haar verwachte pensioen. Een grote wijziging in deze herziening van het FTK is

⁴⁸ Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 19 december 2006, *Staatscourant* 22 december 2006, nr. 250, p. 38

⁴⁹ P.M.C. de Lange, E.M.F. Schols-van Oppen, *De pensioenwet*, Amersfoort: Sdu Fiscale & Financiële Uitgevers 2007, p. 94

⁵⁰ Brief Minister Kamp, *Hoofdlijnnota herziening FTK*, aan de Voorzitter Tweede Kamer Staten-Generaal, 30 mei 2012

de invoering van nieuwe pensioencontracten, die sterker zijn afgestemd op de ambitie om te indexeren. Op dit moment is het voor veel pensioenfondsen namelijk niet mogelijk om te indexeren, daar de pensioenfondsen in het bezit zijn van onvoldoende middelen. Tevens zullen de nieuwe contracten beter bestand zijn tegen de financiële schokken. Er zal één nieuw FTK worden gevormd met gelijkwaardige uitgangspunten voor zowel de nieuwe voorgestelde pensioencontracten als de reeds bestaande pensioencontracten. Minister Kamp heeft in een brief aan de voorzitter van de Tweede Kamer⁵¹ aangegeven de hoofdlijnennota FTK integraal te behandelen, aangezien minister Kamp snel duidelijkheid wenst over de uitwerking van het FTK. Door een snelle behandeling kan de herziene FTK worden betrokken in de besluitvorming van pensioenpremies. Ook kan door een snelle behandeling worden voorkomen dat er onnodige hoge kortingen worden vastgelegd in 2013. Het uitgangspunt is om de ingangsdatum van de hoofdlijnennota herziening FTK te stellen op 1 januari 2014.

3.7 Conclusie

In dit hoofdstuk is stil gestaan bij de taken van het bestuur van een pensioenfonds en de wet- en regelgeving die deze besturen in acht dienen te nemen. Niet alleen de PW is van belang, maar ook de Corporate Governance Code en de Pension Fund Governance. De Corporate Governance Code is naar aanleiding van verschillende boekhoudschandalen ingevoerd in 2003 en richt zich vooral op een goed ondernemingsbestuur, waarbij de begrippen ‘goed toezicht’ en ‘adequate verantwoording’ een grote rol spelen. Vervolgens kwam de Pension Fund Governance in het licht. Verschillende instanties hebben zich bezig gehouden met aanbevelingen met betrekking tot een model voor goede governance van pensioenfondsen, waaronder de STAR en de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen. De Pension Fund Governance is door middel van de wijziging van de PW op 1 januari 2007 wettelijk verankerd. Deze Code heeft vooral de begrippen bestuur, intern toezicht, verantwoording, deskundigheid, openheid en communicatie centraal staan. Hoewel beide Codes moeten worden nageleefd, bezitten zij onderling zowel verschillen als overeenkomsten.

Aangezien pensioen een belangrijke zorgfunctie heeft binnen de Nederlandse maatschappij en de burgers vertrouwen moeten kunnen hebben op het financieel systeem in Nederland, wordt op verschillende manieren toezicht gehouden op de hierboven beschreven wet- en regelgeving. De DNB en AFM zijn ieder belast met een vorm van toezicht. Tevens voorziet het FTK in de normen voor het financieel toezicht. Er heeft reeds een herziening van het FTK plaatsgevonden, waarbij centraal staat

⁵¹ Brief Minister Kamp, *behandeling hoofdlijnennota herziening FTK*, aan de Voorzitter Tweede Kamer Staten-Generaal, 15 juni 2012

dat de pensioenen in de tweede pijler, aanvullende pensioenen, de financiële schokken beter moeten kunnen opvangen.

In het volgende hoofdstuk zal aandacht worden besteed aan de huidige pensioenrelevante ontwikkelingen in de Nederlandse samenleving, waardoor de houdbaarheid van het aanvullende pensioen onder druk komt te staan.

Hoofdstuk 4. Pensioen relevante trends en ontwikkelingen in de Nederlandse samenleving

4.1 Inleiding

Er zijn trends en ontwikkelingen in de Nederlandse samenleving gaande die een grote invloed hebben op het voortbestaan en de toekomstbestendigheid van het huidige Nederlandse pensioenstelsel. In 2009 heeft minister Donner verschillende commissies verzocht om de betaalbaarheid en houdbaarheid van het Nederlands pensioenstelsel te onderzoeken, waaronder de commissie Frijns en de commissie Goudswaard. De commissie Goudswaard kreeg als taak de toekomstbestendigheid van de pensioenfondsen te beoordelen. Hierbij diende zij zich tevens te richten tot de babyboomers, waarbij van belang is dat aan de ene kant de levensverwachting van de Nederlandse bevolking stijgt en aan de andere kant de komende jaren steeds meer mensen tegelijk de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.

De ontwikkelingen op het gebied van het beleggingsbeleid en risicobeheer van de pensioenfondsen werd door de commissie Frijns onderzocht. Beide commissies hebben vervolgens hun bevindingen opgenomen in een rapport, genaamd ‘Pensioen: Onzekere Zekerheid’⁵² en ‘Een sterke tweede pijler: Naar een toekomstbestendig stelsel van aanvullende pensioen’⁵³.

Ook doen zowel de commissie Frijns als Goudswaard aanbevelingen in hun rapporten, onder andere op gebied van het spreiden van risico’s en het beheersen van kosten binnen een pensioenfonds. De in het navolgende beschreven tendensen en ontwikkelingen geven aan, dat zonder verdergaande maatregelen aangaande de risicofactoren en een hernieuwde vormgeving van het bestuur en beleid, de vermeende zekerheid die het pensioenstelsel aan deelnemers lijkt te bieden, langzaam maar zeker vermindert en eerder een ‘onzekerheid’ wordt. De trends die met name impact hebben op de vermeende negatieve ontwikkelingen, zijn de demografische ontwikkelingen, ontwikkelingen op de financiële markten en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Daarnaast speelt ook de afnemende rol van de werkgever als drager van risico’s een steeds grotere rol. Door tegenvallende resultaten en de achterblijvende conjunctuur is de werkgever niet langer meer de grote sponsor die een forse bijdrage voor zijn werknemers levert aan de pensioenpot en die altijd wel gezien werd als diegene die zou bijspringen als er tekorten in de beschikbare middelen waren. Veranderende culturen en internationaal opgelegde regelgeving maken dat bedrijven niet meer tot elke prijs kunnen en willen bijspringen.

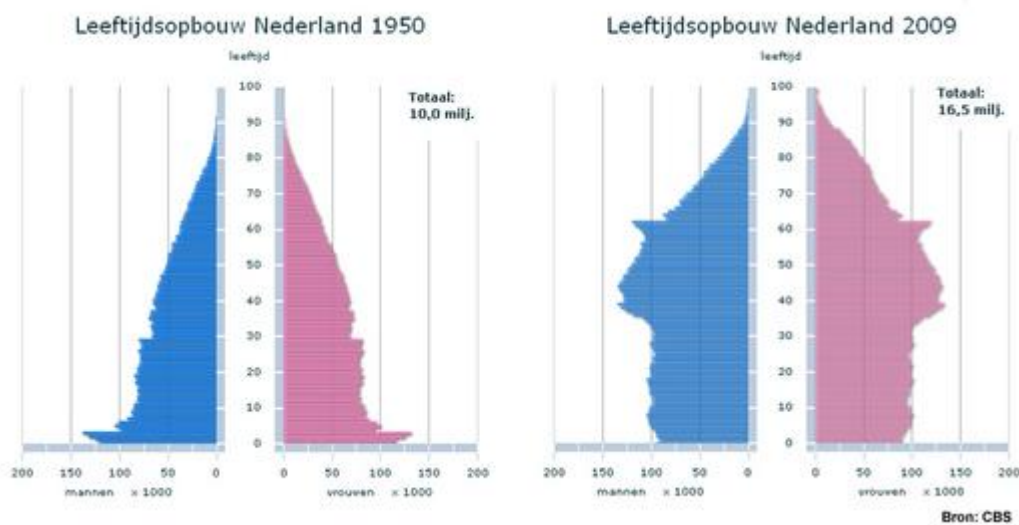
⁵² Commissie Beleggingsbeleid en Risicobeheer, 19 januari 2010, Kamerstukken II 2009-2010, 30 413, nr. 138

⁵³ Commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenregelingen, 27 januari 2010, Kamerstukken II 2009-2010, 30 413, nr. 139

Hiermee is het in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk al langer gebruikelijk dat Defined Benefit regelingen vervangen worden door Defined Contribution regelingen.⁵⁴ Dit wil zeggen dat niet meer de uiteindelijke uitkering gegarandeerd wordt, maar eerder een vast bedrag wordt ingelegd door de werkgever voor alle werknemers met een uiteindelijk rendement, afhankelijk van de hierna te omschrijven tendensen en ontwikkelingen.

In de tweede paragraaf zullen de demografische ontwikkelingen die van invloed zijn op de houdbaarheid van het kapitaalgedekt pensioen aan de orde komen, zoals door de commissie Goudswaard als commissie Frijns in hun rapporten besproken. Vervolgens zal ik in de derde paragraaf aandacht besteden aan de huidige volatiliteit van de globale financiële markten. In de laatste paragraaf zullen de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt worden toegelicht.

4.2 Demografische ontwikkelingen



Figuur 4.2.1

De bovenstaande grafiek laat zien dat in 2009, het jaar waarin de commissies op verzoek van minister Donner onderzoek deden naar verschillende pensioenaspecten, de beroepsbevolking, de bevolking tussen de twintig en vijftig jaar, bijna verdubbeld is ten opzichte van 1950. De beroepsbevolking in 2009 fluctueert rondom de tien miljoen werknemers. Daarnaast kan uit bovenstaande grafieken worden afgeleid dat door een afnemende tendens van de geboortes in de jaren zeventig de huidige aanwas van jongeren vrijwel constant is tussen de nul en vijfendertig jaar. Dit betekent dat de huidige

⁵⁴ R.H.Maatman, R.M.M.J. Bauer, D. Busch en L.G. Verburg, *Onderneming en pensioen*, Deventer: Kluwer 2011, p. 75

niet werkende bevolking, tussen de nul en twintig jaar, vrijwel gestabiliseerd is op vier miljoen hoofden.

Gelijktijdig kan worden geconstateerd dat het aantal vijfenzestig plussers, mede als gevolg van een snel stijgende levensverwachting, in omvang sterk toeneemt. Van 2,5 miljoen personen in 2009 tot naar verwachting 4,5 miljoen in 2040. In percentage uitgedrukt van de beroepsbevolking komt dit neer op 24,6% en een uiteindelijke stijging tot 48,8%. Dit wordt de stijging van de grijze druk genoemd.⁵⁵ Globaal betekent dit dat er op dit moment tegenover elke vijfenzestig plusser vier personen staan die werken en dus voor inleg zorgen in de huidige pensioenpot, tegenover over dertig jaar maar twee personen.

Wat betekent dit nu voor de beschikbaarheid van gegarandeerde uitkeringen in een pensioenfonds?

De ontwikkeling van de grijze druk is wel degelijk van belang voor de mate waarin actieve deelnemers in staat zijn negatieve economische invloeden op te vangen voor pensioengerechtigden. Immers de actieve deelnemers zijn de enige die kapitaal verschaffen ter vergroting van de totale pensioenpot en zoals uit bovenstaande blijkt zal dit aantal worden gehalveerd in dertig jaar. Het belangrijkste demografische risico is echter het langlevensrisico. Demografische ontwikkelingen kunnen op korte termijn goed worden voorspeld, zoals blijkt uit bovenstaande grafiek. Echter een onverwachte stijging van de levensverwachting heeft grotere gevolgen, daar dit leidt tot een langere en qua omvang, grotere jaarlijkse uitkeringsdruk. Daarbij zijn de pensioenverplichtingen die een fonds heeft voor oudere deelnemers gemiddeld veel hoger dan voor de jongere deelnemers. Oudere deelnemers hebben immers gemiddeld een hoger salaris en hebben met dit hogere salaris ook nog eens een keer langer pensioen opgebouwd dan jongere deelnemers.⁵⁶ In 2007 was meer dan zestig procent van het vermogen van de pensioenfondsen toe te rekenen aan deelnemers ouder dan vijftig jaar.⁵⁷

Hierbij is van belang het begrip ‘sinking giant’, dat in beide rapporten van de commissie Frijns en Goudswaard aan bod komt. Een steeds verder verouderend pensioenfonds heeft steeds minder herstelvermogen, oftewel actieve bijstortingen, en wordt daarmee steeds kwetsbaarder voor economische invloeden die negatieve beleggingsresultaten veroorzaken. Dit werd al eerder in dit hoofdstuk omschreven, namelijk de tendens van één gepensioneerde op vier actieve leden in 2009 naar één gepensioneerde op twee actieve leden in 2040. Een sinking giant wordt gezien als een groot pensioenfonds dat reeds in een onderdekkingsituatie verkeert, inhoudende dat het niet voldoende middelen heeft om aan zijn aangegane verplichtingen te voldoen, en door een verdere vergrijzing steeds meer gepensioneerden en aldus ingegane pensioenen zal hebben. Deze fondsen hebben ten

⁵⁵ Commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenregelingen, 27 januari 2010, Kamerstukken II 2009-2010, 30 413, nr. 139, p. 24

⁵⁶ R.H.Maatman, R.M.M.J. Bauer, D. Busch en L.G. Verburg, *Onderneming en pensioen*, Deventer: Kluwer 2011, p. 77

⁵⁷ R.H.Maatman, R.M.M.J. Bauer, D. Busch en L.G. Verburg, *Onderneming en pensioen*, Deventer: Kluwer 2011, p. 77

opzichte van jonge fondsen minder hersteltijd en minder risicodraagvlak, daar er weinig ‘nieuw’ geld voor verdere opbouw wordt gestort. Echter aan de andere kant hebben deze pensioenfondsen meer rendement nodig om uit de onderdekkingssituatie te komen, aangezien het hoge aantal uitkeringen, die ondergedekt zijn, de situatie in een constante lijn verder verslechteren. Het aldus benodigde extra rendement om uit een ‘sinking’ situatie te komen hangt af van het oorspronkelijke dekkingstekort, de verhouding tussen deelnemers en pensioengerechtigden en de totale voorziening aan aangevane verplichtingen. Het is dus niet ondenkbaar dat het herstel van de dekkingsgraad vanuit een bepaald uitgangspunt vrijwel uitgesloten is, als de benodigde rendementen niet aantrekken en de verhouding deelnemers en pensioengerechtigden niet verbetert.⁵⁸

Zowel de commissie Frijns als Goudswaard zien, in grote lijnen samen te vatten, de demografische ontwikkelingen in Nederland in een verhoogde vergrijzing en een steeds langere levensverwachting, als een bepalende factor in de benodigde verhoging van het pensioenvermogen. Daarbij maakt de vergrijzing de pensioenfondsen steeds kwetsbaarder en minder veerkrachtig, als het gaat om het herstel van het vermogen als reactie op tegenvallende beleggingsresultaten.

4.3 Financiële ontwikkelingen, stabiliteit en robuust financieel model

In het bovenstaande is besproken dat het langlevensrisico een grote invloed heeft op de risicodeling die in het huidige stelsel van aanvullende pensioenen wordt toegepast. Uit het rapport van de commissie Goudswaard blijkt echter dat ook het beleggingsrisico door de relevante trendmatige ontwikkelingen op de financiële markten, onderhevig is aan grote impacts. Het betreft met name ontwikkelingen op het gebied van de schommelende rente, het rendement op staatsobligaties en het rendement op meer risicovolle beleggingen, zoals aandelen.

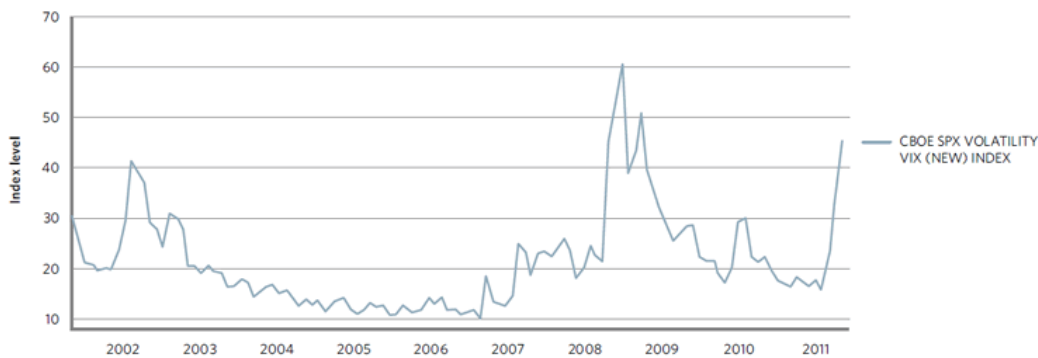
In de recente crisis zagen vele pensioenfondsen hun dekkingsgraad sterk dalen, doordat dalende koersen van aandelen de waarden van hun bezittingen deed verminderen, terwijl de steeds verder dalende rente de hoogte van hun verplichtingen deed stijgen. Met andere woorden: door de dalende rentes moet steeds meer geld ingelegd worden om tot eenzelfde eindsom te komen, terwijl de beleggingen door de dalende koersen steeds minder waard worden.

Het belegde vermogen van pensioenfondsen

Sinds 2007 moeten pensioenfondsen op basis van het FTK hun verplichtingen en beleggingen contant maken naar het heden via een zogenoemde rentetermijnstructuur, gebaseerd op reële rentestanden. Vóór de invoering van de PW in 2007 werd met een constante rekenrente gerekend van 4%, waardoor de risico's aan de verplichtingenzijde fors werden onderschat. Er werd immers gelooft in vertekende,

⁵⁸ R.H.Maatman, R.M.M.J. Bauer, D. Busch en L.G. Verburg, *Onderneming en pensioen*, Deventer: Kluwer 2011, p. 78

niet reële, hogere opbrengsten van de ingelegde gelden.⁵⁹ De reële rente ligt echter de afgelopen jaren onder de 2%. Hoe lager de rente, hoe hoger het bedrag dat het pensioenfonds opzij moet zetten om te kunnen voldoen aan de toekomstige verplichtingen. Dit betekent dat hoe lager de rente is, hoe hoger de contante waarde van de verplichtingen met als gevolg een lagere dekkingsgraad.⁶⁰ De dalende reële rente stelt de pensioenfondsen de afgelopen jaren voor een moeilijk dilemma, namelijk hoe kunnen ze de teruglopende dekkingsgraden weer op niveau brengen? Dit kan onder andere door de premie te verhogen, de pensioenambitie bij te stellen, met andere woorden de uiteindelijke uitkering naar beneden aan te passen, of, door het verhogen van het beleggingsrisico, het rendement van het belegde vermogen omhoog te brengen.⁶¹ Uit het rapport van de commissie Goudswaard blijkt dat de derde optie veelal is gekozen door pensioenfondsen. Door de commissie Goudswaard wordt dit ook wel rendementsdwang genoemd.⁶² Pensioenfondsen zijn in de laatste decennia steeds meer gaan beleggen in zakelijke waarden, zoals aandelen. In 1986 vormden aandelen nog geen 10% van het belegd vermogen van de pensioenfondsen. In 1995 was dit gestegen tot 25% en in de 21^e eeuw is dit meer dan 50%. Daarnaast blijkt dat na de waardedaling van de aandelen in 2008 er een enorme piek kwam in het percentage aandelen op het totale vermogen in 2009, waarmee het beleggingsrisico dus sterk werd verhoogd in de hoop op hoog compenserende rendementen. Het beleggen in zakelijke waarden levert op lange termijn naar verwachting hogere rendementen op, maar is daarentegen ook risicovoller.⁶³



Bron: Thomson Reuters Datastream

Figuur 4.3.1

⁵⁹ R.H.Maatman, R.M.M.J. Bauer, D. Busch en L.G. Verburg, *Onderneming en pensioen*, Deventer: Kluwer 2011, p. 79

⁶⁰ R.H.Maatman, R.M.M.J. Bauer, D. Busch en L.G. Verburg, *Onderneming en pensioen*, Deventer: Kluwer 2011, p. 79

⁶¹ R.H.Maatman, R.M.M.J. Bauer, D. Busch en L.G. Verburg, *Onderneming en pensioen*, Deventer: Kluwer 2011, p. 79

⁶² Commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenregelingen, 27 januari 2010, Kamerstukken II 2009-2010, 30 413, nr. 139, p. 28-29

⁶³ R.H.Maatman, R.M.M.J. Bauer, D. Busch en L.G. Verburg, *Onderneming en pensioen*, Deventer: Kluwer 2011, p. 79

In bovenstaand figuur, figuur 4.3.1, wordt het verloop van de VIX, oftewel Volatility Index, van 2002 tot 2011 in kaart gebracht. De VIX is een indicator die inzicht geeft in de volatiliteit van de onderliggende waarden van opties, aldus de aandelen, en heeft een illustratief karakter. De VIX is een bekende maatstaf in de beleggerswereld. Een hoge VIX geeft een hoge mate van onzekerheid aan in de financiële markten, terwijl een lagere VIX meer een financiële stabiele situatie aangeeft.⁶⁴ Uit figuur 4.3.1 blijkt dat de VIX in 2008 zeer hoge waardes vertoonde, wat aangeeft dat de financiële markt instabiel was. Vanaf 2008 werd aldus een hoge mate van onzekerheid geconstateerd op de financiële markten, die ook de pensioenfondsen troffen.

De 'mean reversion'

Een centraal element in het beleggingsbeleid van pensioenfondsen is dat pensioenopbrengsten op de lange termijn worden gezien en besturen zich daarom weinig aantrekken van invloeden van vermeende korte termijn crises in de waarde van de beleggingen. Er wordt nog altijd uitgegaan van de zogenoemde 'mean reversion', wat betekent dat besturen nog altijd rekenen op de veerkracht van de financiële markten na een val of ongebruikelijke stijging tot een normaal structureel niveau.⁶⁵

Doordat de pensioenfondsen, zoals reeds besproken, steeds meer in aandelen zijn gaan beleggen om bewust risicovoller te hopen op hogere rendementen en deze beleggingen onder een steeds groter risico gebukt gaan, versterken beide ontwikkelingen elkaar. In tijden van crises leidt het toegenomen risicoprofiel aldus tot forse dalingen van de dekkingsgraad van de pensioenfondsen, zoals dus ook in 2008 is gebeurd.

Conclusie commissie Frijns

Een in het oog springende conclusie in het rapport van de commissie Frijns, is dat besturen van pensioenfondsen te weinig aandacht hebben voor een gedegen en structureel risicobeleid dat tot uiting komt in hun uitvoering van het beleggingsbeleid. Daarnaast constateert de commissie dat de uitvoering van het vermogensbeheer veelal is uitbesteed. Echter de risico's van de uitbesteding zelf en met name de controle en grip op de uitbesteding krijgen te weinig aandacht. Het beleggingsbeleid moet gericht zijn op een goede balans tussen een haalbare doelstelling en het tussentijdse dekkingsgraadriscico.⁶⁶ Dit komt niet altijd overeen met de belangen van de uitbesteder (het bestuur van een pensioenfonds) en de uitvoerder van de beleggingen. Informatievoorziening en communicatie, naast het goed op elkaar afstemmen van korte en lange termijndoelstellingen, is aldus essentieel. Vervolgens is het constant monitoren van het oorspronkelijke kader en doelstelling ten opzichte van de realiteit onontbeerlijk. Hiertoe zal er dus voldoende expertise en kennis in het bestuur aanwezig dienen te zijn om niet alleen

⁶⁴ R.H.Maatman, R.M.M.J. Bauer, D. Busch en L.G. Verburg, *Onderneming en pensioen*, Deventer: Kluwer 2011, p. 80

⁶⁵ R.H.Maatman, R.M.M.J. Bauer, D. Busch en L.G. Verburg, *Onderneming en pensioen*, Deventer: Kluwer 2011, p. 80

⁶⁶ Breuker, H., Griend van de, A. (2010), Naar duidelijke verhoudingen en heldere afspraken: pensioenfondsen werkbaar houden, *Pensioen & Praktijk* 2010, nr. 1/2

beleidsbepalend en strategisch het beleid gestalte te kunnen geven, maar ook de controlefunctie met kennis van zaken te kunnen invullen. Tevens constateerde de commissie een hoge mate van rendementsgedrevenheid. Dit houdt in dat er teveel aandacht is voor korte termijn resultaat, in plaats van een structureel beleggingsbeleid met spreiding van risico's. Dit laatste maakt echter de kans op hoge uitschieters in opbrengsten op korte termijn kleiner.⁶⁷

4.4 Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Als het gaat om ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, is met name de commissie Goudswaard die hier aandacht aan heeft geschonken. De commissie Goudswaard gaat in haar rapport onder andere in op de gemiddelde uittreedleeftijd in relatie tot de levensverwachting. De gemiddelde uittreedleeftijd is inmiddels gestegen tot bijna 63 jaar.⁶⁸ Deze stijging kan volgens het Centraal Plan Bureau worden verklaard aan de hand van het introduceren van de Wet VUT, Prepensioen en Levensloop (VPL) die van 1 januari 2006 van kracht is geworden. Door de invoering van deze wet is het aantrekkelijker geworden om langer door te werken. Er wordt verwacht dat het aantal werkzame personen van 55 jaar en ouder zal stijgen tot bijna 20% in 2026. Dat jaar wordt ook gezien als het hoogtepunt van de vergrijzing. In figuur 4.2.1 kan dit ook vastgesteld worden, aangezien tussen de vijfendertig en vijfenvijftig jaar op dit moment de grootste concentratie werknemers zich bevindt en deze groep verder naar boven doorschuift.

Daarnaast constateert de commissie dat een steeds grotere mate van arbeidsmobiliteit zich manifesteert. Er heerst een grote dynamiek op de arbeidsmarkt die tot uiting komt in het zeer frequent creëren van banen, maar ook het wegvallen van banen. Logisch dat in dit proces ook vaak van baan gewisseld wordt, waarbij ook de verbintenis tussen werknemer en werkgever wisselt (vast dienstverband versus zelfstandige), de aard (tijdelijk versus vast) en het aantal overeengekomen uren van het dienstverband (fulltime versus parttime).⁶⁹

In het rapport van de commissie Goudswaard wordt ook individualisering een tendens genoemd, die invloed heeft op het benodigde inkomen bij pensionering. Met deze individualisering wordt bedoeld dat steeds meer mensen een eigen huishouden beginnen en hun zelfstandigheid tijdens het samenwonen verder voortzetten.⁷⁰

⁶⁷ Commissie Beleggingsbeleid en Risicobeheer, 19 januari 2010, Kamerstukken II 2009-2010, 30 413, nr. 138, p. 24

⁶⁸ www.cbs.nl, geraadpleegd op 28 augustus 2012

⁶⁹ Commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenregelingen, 27 januari 2010, Kamerstukken II 2009-2010, 30 413, nr. 139, p. 31

⁷⁰ Commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenregelingen, 27 januari 2010, Kamerstukken II 2009-2010, 30 413, nr. 139, p. 32

Naast de bovenstaande genoemde tendensen op de arbeidsmarkt, speelt naar mijn mening ook de stijgende lastendruk een grote rol. Er zal vanuit de belanghebbenden een antwoord gegeven dienen te worden welke partij de extra benodigde gelden zal moeten bekostigen, om in een tegenvallende conjunctuur de pensioenuitkering te handhaven op het afgesproken niveau. Dit zal in elke CAO onderhandeling een heet hangijzer zijn, aangezien vanuit tegengestelde belangen over pensioenen zal worden onderhandeld. Reeds eerder gaf ik in de inleiding van dit hoofdstuk aan, dat door internationale regelgeving en door economische ontwikkelingen de werkgevers aan hun limiet zitten, als het gaat om hun bijdrage in de pensioenfondsen.

Ook dit kan natuurlijk gezien worden als een sleutelaspect bij de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de druk die uiteindelijk bij de werknemers terecht zal komen.

4.5 Ontwikkelingen in het licht van het bestuur van pensioenfondsen

De hierboven beschreven ontwikkelingen in de Nederlandse samenleving hebben een grote impact gehad op pensioenfondsen. Zoals eerder besproken in dit hoofdstuk, daalden de dekkinggraden, mede veroorzaakt door beleggingen die daalden in waarde, dalende rente en de stijgende levensverwachting. De pensioenfondsbesturen hebben te maken met een moeilijke positie die ook wel uitgelegd wordt als de 'spagaatpositie'.⁷¹ Enerzijds moet het pensioenfondsbestuur grote risico's nemen in de beleggingsferen om dekkinggraden te kunnen handhaven en anderzijds verwachten de pensioengerechtigden een groot stuk zekerheid over hun uitkeringen. Aangezien het pensioenfondsbestuur verantwoordelijk is voor de financiële opzet van het pensioenfonds, is hij ook verantwoordelijk voor het beleggingsbeleid. Het pensioenfondsbestuur dient bij het vaststellen van het beleggingsbeleid rekening te houden met de belangen van alle stakeholders.⁷² Commissie Frijns stelt in haar conclusie dat de pensioenfondsbesturen zich meer bewust moeten zijn van de risico's die ze willen lopen en beter zicht moeten hebben op hun beleggingen.⁷³ Het belang van een juist risicobeheer en beleggingsbeleid wordt alleen maar groter, gelet op de stijgende kwetsbaarheid van de pensioenfondsen, onder andere door de in de tweede paragraaf omschreven vergrijzing en de grotere afhankelijkheid van de financiële markt door de financiële ontwikkelingen. Ook moet de deskundigheid van de bestuurders van een pensioenfonds op hoger niveau gebracht worden, gezien de complexiteit van het beleggingsbeleid. De aanbevelingen van de commissie Frijns beogen een betere

⁷¹ R.H.Maatman, R.M.M.J. Bauer, D. Busch en L.G. Verburg, *Onderneming en pensioen*, Deventer: Kluwer 2011, p.85

⁷² Breuker, H., Griend van de, A. (2010), Naar duidelijke verhoudingen en heldere afspraken: pensioenfondsen werkbaar houden, *Pensioen & Praktijk* 2010, nr. 1/2

⁷³ Commissie Beleggingsbeleid en Risicobeheer, 19 januari 2010, Kamerstukken II 2009-2010, 30 413, nr. 138, p. 54

afstemming tussen de aanwezige deskundigheid in een pensioenfondsbestuur en de mate van complexiteit van het beleggingsbeleid dat gevoerd wordt door het pensioenfonds.⁷⁴

In 2009 heeft ook DNB een onderzoek gedaan naar het beleggingsbeleid van pensioenfondsen, waaruit dezelfde constatering en conclusies kwamen als de commissie Frijns, zoals de toenemende complexiteit van het beleggingsbeleid van pensioenfondsen, waardoor de vraag naar grotere deskundigheid stijgt. In een brief van DNB aan alle pensioenfondsbesturen heeft zij vriendelijk verzocht om te kijken welke problemen zich voordoen in hun pensioenfonds en op een rij te zetten welke verbeteringen voor hun pensioenfonds nodig worden geacht.⁷⁵ De resultaten van het onderzoek van DNB⁷⁶ zijn besproken met de pensioenkoepels. Deze bespreking is neergelegd in een handreiking getiteld 'Aanbevelingen beleggingsbeleid: Besturen moet je doen!'⁷⁷ opgesteld door drie pensioenkoepels, Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, de Unie van Beroepspensioenfondsen en de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen.⁷⁸ Deze aanbevelingen zijn gericht aan de pensioenfondsbesturen. In de inleiding van de aanbevelingen wordt aangegeven dat deze aanbevelingen gezien moeten worden als een praktische toets van de gang van zaken binnen het eigen pensioenfonds. De diversiteit aan pensioenfondsen is erg groot, bijvoorbeeld ten aanzien van de complexiteit van beleggingen. Dit betekent dat voor ieder pensioenfonds zowel het rapport van de commissie Frijns⁷⁹, de onderzoeksresultaten van DNB⁸⁰ als de aanbevelingen van de drie pensioenkoepels⁸¹ in verschillende mate van belang zijn.

4.5.1 Aanbevelingen beleggingsbeleid van de drie pensioenkoepels

In de aanbevelingen van de drie pensioenkoepels bevindt zich een tweedeling tussen enerzijds de strategie en anderzijds het risicomanagement.

De strategie

Er zijn volgens de drie pensioenkoepels drie onderdelen te onderscheiden met betrekking tot de vaststelling van de beleggingsstrategie, namelijk beleid, uitvoering alsmede governance en organisatie. Bij het eerste onderdeel 'beleid' is het van belang om duidelijk in beeld te hebben wat de kern, oftewel DNA, van het pensioenfondsbestuur is. Dit wil zeggen dat de risicobereidheid van het pensioenfonds duidelijk moet zijn. In voorgaande paragrafen is geconstateerd dat er verschillende risico's zijn

⁷⁴ Commissie Beleggingsbeleid en Risicobeheer, 19 januari 2010, Kamerstukken II 2009-2010, 30 413, nr. 138, p. 54

⁷⁵ De Nederlandsche Bank NV, *Resultaten beleggingsonderzoek*, aan bestuur pensioenfonds, 15 maart 2010

⁷⁶ DNB kwartaalbericht, December 2009

⁷⁷ Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, de Unie van Beroepspensioenfondsen & de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (2010), *Aanbevelingen Beleggingsbeleid: Besturen moet je doen!*, 's-Gravenhage/de Meern

⁷⁸ Van der Graaff, P.G. (2010), Beter beleggen in onzekere tijden, *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken* 2010, nr. 22

⁷⁹ Commissie Beleggingsbeleid en Risicobeheer, 19 januari 2010, Kamerstukken II 2009-2010, 30 413, nr. 138

⁸⁰ DNB kwartaalbericht, December 2009

⁸¹ Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, de Unie van Beroepspensioenfondsen & de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (2010), *Aanbevelingen Beleggingsbeleid: Besturen moet je doen!*, 's-Gravenhage/de Meern

waarmee het pensioenfonds wordt geconfronteerd, zoals het langlevensrisico en het beleggingsrisico. Wanneer de risicobereidheid van het pensioenfonds vast staat, kan hieruit het beleggingsbeleid worden afgeleid. Het beleggingsbeleid kan vervolgens worden vertaald in een te verwachten rendement. Al deze keuzes kunnen worden vastgelegd in bijvoorbeeld een beleggingsplan.⁸² In een artikel van Van den Heuvel en Hiddingh⁸³ wordt een raamwerk geboden voor het beslissen van het beleggingsbeleid. Hierin worden handvatten geboden voor de keuze van het beleggingsbeleid in combinatie met de doelstellingen van het pensioenfonds. Het tweede onderdeel ‘uitvoering’ heeft betrekking op het beleggingsplan. In dit plan is onder andere opgenomen wat de beleggingsstrategie van het pensioenfonds is, zoals het wel of niet uitbesteden van de beleggingen. Het bestuur van het pensioenfonds moet zorg dragen voor juiste uitvoering die in lijn ligt met het beleid dat is vastgelegd in het beleggingsplan. Ook moet het bestuur in het bezit zijn van genoeg en juiste informatie met betrekking tot de beleggingen, zodat op het moment dat het rendement verbeterd dient te worden, het pensioenfondsbestuur op tijd beslissingen kan nemen.⁸⁴ Bij het derde onderdeel ‘governance en organisatie’ is het van belang dat voldoende countervailing power aanwezig is tegenover externe partijen, zoals adviseurs en vermogensbeheerders.⁸⁵ Deze countervailing power houdt in dat het pensioenfondsbestuur tegenwicht moet kunnen bieden tegen externe partijen. Het vormgeven van de countervailing power is afhankelijk van de mate van complexiteit van de beleggingen van het betreffende pensioenfonds. Hoe complexer het beleggingsbeleid, hoe zwaarder de eisen zijn waaraan de bestuurders van het pensioenfonds moeten voldoen.⁸⁶

Het risicomangement

Het tweede deel van de aanbevelingen richt zich tot het risicomangement van de pensioenfondsen. De risico's die een bedreiging vormen voor de doelstellingen die worden nageleefd door het pensioenfonds moeten voldoende worden beheerst. Er worden verschillende risico's nader bekeken in de aanbevelingen, zoals het uitbestedingsrisico, liquiditeitsrisico en waarderingsrisico.⁸⁷ In de handreiking van de drie pensioenkoopels worden concrete maatregelen aan deze risico's verbonden. Ik

⁸² Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, de Unie van Beroepspensioenfondsen & de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (2010), *Aanbevelingen Beleggingsbeleid: Besturen moet je doen!*, 's-Gravenhage/de Meern, p. 9-14

⁸³ Van den Heuvel, A. & Hiddingh, D. (2010), Strategisch beslissingsraamwerk voor houdbaar beleggingsbeleid, De toekomst van ons pensioenstelsel PBM-dossierreeks 2010, nr. 5

⁸⁴ Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, de Unie van Beroepspensioenfondsen & de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (2010), *Aanbevelingen Beleggingsbeleid: Besturen moet je doen!*, 's-Gravenhage/de Meern, p. 14-19

⁸⁵ Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, de Unie van Beroepspensioenfondsen & de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (2010), *Aanbevelingen Beleggingsbeleid: Besturen moet je doen!*, 's-Gravenhage/de Meern, p. 20-23

⁸⁶ Van der Graaff, P.G. (2010), Beter beleggen in onzekere tijden, *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken* 2010, nr. 22

⁸⁷ Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, de Unie van Beroepspensioenfondsen & de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (2010), *Aanbevelingen Beleggingsbeleid: Besturen moet je doen!*, 's-Gravenhage/de Meern, p. 33

zal als voorbeeld het uitbestedingsrisico toelichten. Op basis van de PW is uitbesteding toegestaan.⁸⁸ Uitbesteding houdt in dat een pensioenfonds op structurele basis werkzaamheden kan laten uitvoeren door onafhankelijke derden. Het uitbestedingsrisico houdt onder andere in dat het risico bestaat dat de uitvoerder niet handelt conform de belangen van het pensioenfonds én het risico dat het pensioenfonds verantwoordelijkheden en daarmee samenhangende besluiten uitbesteedt.⁸⁹ De maatregelen die door de pensioenkoepels worden aangereikt met betrekking tot het uitbestedingsrisico zijn het contractueel vastleggen van duidelijke voorwaarden en deze uit te werken in een uitbestedingsovereenkomst, én het opnemen van een clause dat het bestuur de overeenkomst per direct kan beëindigen. Deze laatste maatregel is een sterk instrument dat het pensioenfondsbestuur beschikt om de vermogensbeheerder te laten leiden door de belangen van het pensioenfonds.⁹⁰

In de handreiking van de pensioenkoepels zijn de aanbevelingen van de commissie Frijns en DNB als het ware vertaald en nader ingevuld, zoals bijvoorbeeld het feit dat zowel de commissie Frijns als DNB heeft geconstateerd dat de kenmerken van een pensioenfonds niet altijd zijn vertaald in het beleggingsbeleid. Zoals net besproken, is in de handreiking van de drie pensioenkoepels opgenomen dat de kern van het bestuur duidelijk moet zijn, alvorens het beleggingsbeleid te bepalen.

Ook het probleempunt dat te weinig aandacht bestaat voor risicobeheer wordt in de handreiking ingevuld door het bespreken van maatregelen bij verschillende risico's die zich kunnen voordoen van de uitvoering van een pensioenregeling, bijvoorbeeld het liquiditeitsrisico.

De aanbevelingen van de drie pensioenkoepels Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, de Unie van Beroepspensioenfondsen en de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen over goede governance en adequaat risicobeheer⁹¹ zijn deels terug te vinden in de huidige Nederlandse pensioenwetgeving, besproken in hoofdstuk 3. Het feit dat het bestuur altijd een eigen verantwoordelijkheid heeft en de risico's dient te beheersen, ook bij uitbesteding, is opgenomen in artikel 143 PW jo. artikel 13 jo. 14 Besluit uitvoering PW. Uit deze artikelen is af te leiden dat ook de bestuurders van een pensioenfonds countervailing power dienen te bieden tegen externe partijen. Zoals eerder besproken, is in de Pension Fund Governance tevens opgenomen dat het bestuur onder andere verantwoordelijk is voor het beheersen van risico's en inzicht geeft in het beleggingsbeleid en

⁸⁸ Artikel 34 PW

⁸⁹ Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, de Unie van Beroepspensioenfondsen & de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (2010), *Aanbevelingen Beleggingsbeleid: Besturen moet je doen!*, 's-Gravenhage/de Meern, p. 33

⁹⁰ Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, de Unie van Beroepspensioenfondsen & de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (2010), *Aanbevelingen Beleggingsbeleid: Besturen moet je doen!*, 's-Gravenhage/de Meern, p. 34

⁹¹ Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, de Unie van Beroepspensioenfondsen & de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (2010), *Aanbevelingen Beleggingsbeleid: Besturen moet je doen!*, 's-Gravenhage/de Meern

besluitvormingsprocedure.⁹² Daarbij is in het besluit FTK een verdere uitwerking opgenomen van onder andere artikel 143 PW, waarin is opgenomen dat een pensioenfonds een beheerste en integere bedrijfsvoering dient te waarborgen. Bijvoorbeeld artikel 18 Besluit FTK beschrijft dat ieder pensioenfonds dient te beschikken over een goede administratieve en boekhoudkundige procedures. Uit voorgaande blijkt dat in de huidige wet- en regelgeving al een goede basis wordt geboden voor het uitvoeren van de aanbevelingen van de drie pensioenkoepels op het gebied van beleggingsbeleid en risicomanagement.⁹³ Echter de aanbeveling van de commissie Frijns om de governance van pensioenfondsen zodanig aan te passen dat er onder andere meer deskundigheid in het bestuur van een pensioenfonds zal zitten, zal alleen bereikt kunnen worden door aanpassing van de PW.⁹⁴

4.5.2 Plan van aanpak met betrekking tot de deskundigheidsbevordering

De drie pensioenkoepels Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, de Unie van Beroepspensioenfondsen en de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen hebben tevens een plan van aanpak opgesteld voor de deskundigheidsbevordering van pensioenfondsbesturen.⁹⁵ Commissie Frijns stelt namelijk in haar rapport dat niet alleen te weinig aandacht is voor risicobeheer en het beleggingsbeleid van een pensioenfonds, maar dat ook de deskundigheid van het pensioenfondsbestuur en het inzicht in de belangenconflicten onvoldoende is.⁹⁶ Het opvallende, ten opzichte van andere beleidsnota's betreffende de deskundigheid, is dat in dit plan van aanpak meer aandacht is besteed aan de competenties. Dus niet enkel de cognitieve kennis, maar ook het vermogen om goed samen te werken en het komen tot goede afwegingen in teamverband is van belang.⁹⁷

4.5.3 Aanbevelingen deskundig en competent pensioenfondsbestuur

Na dit plan van aanpak heeft de Pensioenfederatie, waarin de drie pensioenkoepels verenigd zijn, 'aanbevelingen deskundig en competent pensioenfondsbestuur' uitgebracht.⁹⁸ Tevens hebben de DNB en AFM in een beleidsregel opgenomen hoe zij het begrip 'deskundigheid' verwoorden.⁹⁹ Uit deze beleidsregel blijkt dat DNB en AFM het begrip 'deskundigheid' gebruiken voor het geheel van de termen kennis, professioneel gedrag en vaardigheden. Tevens dient de deskundigheid van de beleidsbepaler te blijken uit de gevolgde opleiding(en), werkervaring en competenties.¹⁰⁰ De competenties die relevant zijn om aan te tonen dat deskundigheid in voldoende mate aanwezig is bij de

⁹² Principes A, Pension Fund Governance

⁹³ Meijer, J.H.J (2010), Hoe 'Frijns-proof' is onze (pensioen) wetgeving?, *PensioenMagazine* 2010, nr. 118

⁹⁴ Meijer, J.H.J (2010), Hoe 'Frijns-proof' is onze (pensioen) wetgeving?, *PensioenMagazine* 2010, nr. 118

⁹⁵ Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, de Unie van Beroepspensioenfondsen & de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (2010), *Deskundigheidsbevordering bij pensioenfondsen*, juni 2010

⁹⁶ Commissie Beleggingsbeleid en Risicobeheer, 19 januari 2010, Kamerstukken II 2009-2010, 30 413, nr. 138, p. 54

⁹⁷ Koelewijn, J. (2011), Deskundigheid in een nieuw perspectief, *Tijdschrift voor pensioenvraagstukken* 2011, nr. 23

⁹⁸ Pensioenfederatie (2011), *Aanbevelingen deskundig en competent pensioenfondsbestuur*, 23 mei 2011

⁹⁹ DNB (2011), *Beleidsregel deskundigheid 2011*

¹⁰⁰ DNB (2011), *Beleidsregel deskundigheid 2011*, p. 4

beleidsbepaler zijn opgenomen in de bijlage bij de beleidsregel.¹⁰¹ Voorbeelden van opgenomen competenties in deze bijlage zijn besluitvaardigheid, communicatief vermogen en leiderschap. De beleidsbepaler zal zijn of haar opleiding moeten aantonen door overlegging van diploma's.¹⁰² Een beleidsbepaler dient tevens in staat te zijn om een pensioenfonds op onafhankelijke en professionele wijze te besturen. Ook dient een beleidsbepaler artikel 105 PW te kunnen waarborgen en verstand te hebben van uitbesteding. De aanbevelingen van de Pensioenfederatie¹⁰³ gaan verder dan de beleidsregel van de DNB.¹⁰⁴ Het doel dat de Pensioenfederatie met deze aanbevelingen nastreeft is het aanreiken van een kader voor de pensioenfondsen waarbinnen zij dienen te werken aan de gewenste en vereiste deskundigheid en competenties.¹⁰⁵ Het verschil tussen deze aanbevelingen en de beleidsregel van de DNB is het feit dat het begrip 'deskundigheid' wordt gebruikt voor het geheel van andere termen. De termen kennis, inzicht en oordeelsvorming staan in deze aanbevelingen centraal om het begrip 'deskundigheid' te formuleren. Tevens komen in de aanbevelingen de bestuurlijke kwaliteiten aan bod.

Deskundig pensioenfondsbestuur

In het plan van aanpak zijn twee deskundigheidsniveaus omschreven, niveau 1 en 2. Niveau 1 heeft betrekking op de kennis en het inzicht. De bestuursleden dienen bekend te zijn met meerdere relevant begrippen, zoals de begrippen 'risicomanagement' en 'benchmarking'.¹⁰⁶ Dit niveau dienen op grond van de aanbevelingen van de Pensioenfederatie alle individuele bestuursleden, uiterlijk na een half jaar na het in functie treden, te bezitten.¹⁰⁷ Het voltallige bestuur dient deskundigheidsniveau 2 te allen tijde te beschikken. Dit niveau omvat het begrip 'oordeelsvorming'. Dit houdt in dat het hele bestuur in staat moet zijn om het vermogen van het pensioenfonds te doorgronden en aan de hand hiervan besluiten te kunnen nemen.¹⁰⁸ Hieronder een schematisch overzicht van de kernpunten van een deskundig bestuur volgens de Pensioenfederatie.

¹⁰¹ DNB (2011), Beleidsregel deskundigheid 2011, p. 15

¹⁰² Bruin de, J., Marwijk Kooy, van A. (2012), DNB en pensioenfondsen: het bestuur en de (on)zekerheid van toezicht, *PensioenMagazine* 2012, nr. 80

¹⁰³ Pensioenfederatie (2011), *Aanbevelingen deskundig en competent pensioenfondsbestuur*, 23 mei 2011

¹⁰⁴ DNB (2011), Beleidsregel deskundigheid 2011

¹⁰⁵ Pensioenfederatie (2011), *Aanbevelingen deskundig en competent pensioenfondsbestuur*, 23 mei 2011, p. 8

¹⁰⁶ Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, de Unie van Beroepspensioenfondsen & de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (2010), *Aanbevelingen Beleggingsbeleid: Besturen moet je doen!*, 's-Gravenhage/de Meern, p. 3

¹⁰⁷ Pensioenfederatie (2011), *Aanbevelingen deskundig en competent pensioenfondsbestuur*, 23 mei 2011, p. 12

¹⁰⁸ Pensioenfederatie (2011), *Aanbevelingen deskundig en competent pensioenfondsbestuur*, 23 mei 2011, p. 12



Bron: Pensioenfederatie (2011), *Aanbevelingen deskundig en competent pensioenfondsbestuur*, 23 mei 2011, p. 12

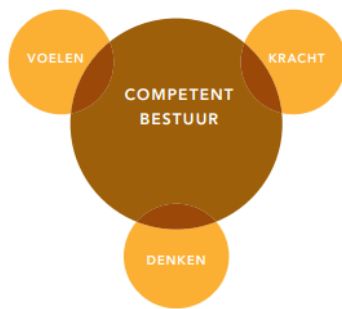
Competent pensioenfondsbestuur

Daarnaast is in de aanbevelingen opgenomen dat niet enkel en alleen een goed pensioenfondsbestuur bereikt kan worden aan de hand van kennis, inzicht en oordeelsvorming. Het besturen van een pensioenfonds wordt gezien als een collectief proces gericht op actie, waarbij invloeden van krachten binnen en buiten het pensioenfonds een rol spelen. Zowel de individuele bestuursleden als het bestuur als team dienen bestuurlijke competenties te bezitten om een daadkrachtig bestuur te vormen.¹⁰⁹ De bestuurlijke competenties worden in de aanbevelingen van de Pensioenfederatie opgesplitst in een drieluik: denken, voelen en kracht. Bij denken wordt bedoeld het kunnen werken met de vereiste cognitie. Dus niet enkel het bezitten van cognitie is vereist. Het bestuur zal bijvoorbeeld strategisch en multidisciplinair moeten kunnen denken.¹¹⁰ Met de term ‘voelen’ wordt bedoeld dat het bestuur met mensen moet kunnen omgaan. Deze term is dus vooral gericht op samenwerking. Het bestuur dient over een resultaatgerichte en besluitvaardige houding te beschikken. Dit wordt gebundeld in de term ‘kracht’. Het hierboven omschreven drieluik dient op een evenwichtige wijze aanwezig te zijn in het bestuur om de titel ‘goed bestuur’ te verdienen.¹¹¹ Hieronder een schematisch overzicht van de kernpunten van een competent bestuur volgens de Pensioenfederatie.

¹⁰⁹ Bastian, R., Witjes, W.H.C. (2011), *Aanbevelingen deskundig en competent pensioenfondsbestuur*, *PensioenMagazine* 2011, nr. 84

¹¹⁰ Pensioenfederatie (2011), *Aanbevelingen deskundig en competent pensioenfondsbestuur*, 23 mei 2011, p. 13

¹¹¹ Pensioenfederatie (2011), *Aanbevelingen deskundig en competent pensioenfondsbestuur*, 23 mei 2011, p. 14



Bron: Pensioenfederatie (2011), *Aanbevelingen deskundig en competent pensioenfondsbestuur*, 23 mei 2011, p. 13

Ook wordt in de aanbevelingen aangegeven dat het bestuur dient te streven naar diversiteit. Hiermee wordt bedoeld dat het bestuur rekening moet houden met geslacht, leeftijd en afkomst. Deze diversiteit mag weliswaar niet ten koste gaan van de deskundigheid en competenties van het bestuur.¹¹²

Zoals besproken in hoofdstuk 2, is het pensioentoezicht in handen van DNB en AFM. Deze toezichthouders toetsen de individuele bestuursleden, niet het bestuur als collectief. Wel zal bij de toetsing de samenstelling en functioneren van het pensioenfondsbestuur worden meegewogen. Hoe complexer, groter en/of risicovoller het pensioenfonds, hoe indringender de toetsing zal zijn.¹¹³

4.6 Conclusie

In dit hoofdstuk zijn de trends en ontwikkelingen besproken aan de hand van de rapporten van de commissie Frijns en Goudswaard. Door de vergrijzing worden pensioenfondsen steeds kwetsbaarder. Steeds meer zijn de pensioenfondsen afhankelijk van de financiële markten, waardoor het risicoprofiel van de pensioenfondsen toeneemt. Daarbij is de groei van het vermogen van de pensioenfondsen alsmaar meer afhankelijk van de behaalde rendementen. De eindconclusie in het rapport van de commissie Frijns is dan ook dat er binnen een pensioenfonds te weinig aandacht wordt besteed aan risicobeheer en kwaliteit van de uitvoering van het beleggingsbeleid. Tevens blijkt dat de bestuurders van een pensioenfonds te weinig deskundigheid bezitten. Ook de commissie Goudswaard stemt hiermee in, maar geeft daarbij tevens aan dat het pensioencontract duidelijker en transparanter dient te worden om zo de pensioencontracten toekomstbestendig te maken. Daarbij is de commissie Goudswaard van mening dat de risico's duidelijk dienen te zijn binnen de governance van pensioenfondsen en deze risico's gecommuniceerd moeten worden naar de deelnemers, aangezien

¹¹² Bastian, R., Witjes, W.H.C. (2011), *Aanbevelingen deskundig en competent pensioenfondsbestuur*, *PensioenMagazine* 2011, nr. 84

¹¹³ Bruin de, J., Marwijk Kooy, van A. (2012), *DNB en pensioenfondsen: het bestuur en de (on)zekerheid van toezicht*, *PensioenMagazine* 2012, nr. 80

door bovenstaande ontwikkelingen een verschuiving van het risicodragerschap plaatsvindt naar de deelnemers en pensioengerechtigden. Ook is de commissie Goudswaard van mening dat niet alle risicodragers genoeg medezeggenschap hebben met betrekking tot het pensioen. Als reactie op beide rapporten van deze commissies zijn door drie pensioenkoepels aanbevelingen met betrekking tot het beleggingsbeleid aangereikt, en is er een plan van aanpak opgesteld ter bevordering van de deskundigheid van een pensioenfondsbestuur. Deze aanbevelingen, plan van aanpak en beleidsregel van de DNB dienen als praktische handreiking voor de pensioenfondsen. Later heeft de Pensioenfederatie een aanvulling hierop aangereikt onder de naam ‘Aanbevelingen deskundig en competent pensioenfondsbestuur’. Deze aanbevelingen gaan verder dan de eerdere aanbevelingen van de drie pensioenkoepels en de beleidsregel van de DNB.

Vervolgens heeft Minister Donner in een brief aan de Voorzitter van de Tweede Kamer aangekondigd dat de rapporten van onder andere de commissie Goudswaard en Frijns en de evaluatie van het FTK aantonen dat op de lange termijn de tweede pijler wordt aangetast, zolang de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de financiële en demografische ontwikkelingen zich blijven voordoen.¹¹⁴ Als reactie hierop is het lenteakkoord¹¹⁵ en de eerder aangekaarte ‘Hoofdpijnennota herziening Financieel Toetsingskader’ ontstaan. De regering vond het noodzakelijk om het governancemodel aan te passen om het vertrouwen in de tweede pijler van de deelnemers en pensioengerechtigden te herstellen. Dit heeft geleid tot het wetsvoorstel Wet versterking bestuur pensioenfondsen. Dit wetsvoorstel zal in het volgende hoofdstuk worden besproken en in relatie worden gebracht tot de hierboven genoemde ontwikkelingen.

¹¹⁴ Brief Minister Donner, *Toekomst aanvullende pensioenstelsel; kabinetsinzet*, aan de Voorzitter van de Tweede Kamer, 7 april 2010

¹¹⁵ Lenteakkoord, 25 mei 2012, www.rijksoverheid.nl

Hoofdstuk 5. Het wetsvoorstel ‘Wet versterking bestuur pensioenfondsen’ in het licht van de recente ontwikkelingen

5.1 Inleiding

Uit voorgaande hoofdstuk blijkt dat de tijden op het gebied van pensioenen, en met name als het gaat om de zekerheid die pensioenen plegen te bieden, sterk zijn veranderd. De omgeving van de pensioenen wordt door een aantal ontwikkelingen en invloeden zeer nadrukkelijk bepaald. Het betreft hier niet alleen de instabiliteit van de financiële wereldmarkten, maar ook de sterke vergrijzing en ontgroening. Hier bovenop kwam ook nog eens de financiële crisis in 2008, die een forse impact op de dekkingsgraden van de meeste pensioenfondsen had. Dit heeft grote onrust veroorzaakt onder de deelnemers en hetgeen eerst een garantie leek, blijkt nu sterk afhankelijk te zijn van de hierboven genoemde invloedsfactoren, die de individuele pensioengerechtigde niet onder controle heeft. Daarbij komt dat sinds de grote impact van de crisis in 2008 geen structurele verbetering heeft plaatsgevonden in de dekkingsgraden en dat dit geen incident is geweest waarna herstel weer optrad. Deelnemers hebben veel vragen onder meer over de financiële positie van hun pensioenfonds. En daarnaast natuurlijk over de gevolgen voor hun toekomstige pensioenuitkeringen wanneer de huidige dekkingstekorten zich voortzetten en geen herstel intreedt. Ook rijst de vraag hoe de pensioenfondsen met de ingelegde gelden omgaan en/of de kwaliteit van het bestuur en beleggingsbeleid wel voldoende is om het hoofd te bieden aan de huidige ontwikkelingen. Het kabinet heeft vervolgens onderzoek laten verrichten naar deze problemen, zoals eerder aangegeven, door de commissie Goudswaard en commissie Frijns. De onderzoeksresultaten hebben onmiskenbaar duidelijk gemaakt dat het pensioenstelsel aanpassing behoeft om beter bestand te zijn tegen en om te kunnen gaan met, de reeds in hoofdstuk 4 genoemde, onzekerheden op de financiële markt en de demografische ontwikkelingen. Allereerst hebben sociale partners onderhandeld met als gevolg een pensioenakkoord in 2011. Vervolgens is in mei 2012 het lenteakkoord op tafel gekomen. De regering is van mening dat een aanpassing van de governancestructuur van een pensioenfonds noodzakelijk is, om het vertrouwen in de tweede pijler die de deelnemers en pensioengerechtigden hebben te herstellen. Dit heeft geleid tot het wetsvoorstel Wet versterking bestuur pensioenfondsen.

5.2 Doelstellingen wetsvoorstel Wet versterking bestuur pensioenfondsen

De doelstellingen van het wetsvoorstel hangen samen met de trends en ontwikkelingen omschreven in het vorig hoofdstuk, die de oorzaak zijn van het toenemen van de kwetsbaarheid van de pensioenfondsen. Vanuit de verschillende commissies en de DNB worden vier kernproblemen gesignaleerd, als het gaat om het besturen en de structuur van pensioenfondsen.

Deskundigheid

Er is te weinig deskundigheid bij bestuurders om inhoudelijk goede beslissingen te nemen ten aanzien van de ontwikkelingen in de financiële markten. Dit blijkt onder andere uit de onderzoeksresultaten van de commissie Frijns¹¹⁶ en de DNB¹¹⁷. Het kunnen werven van inhoudelijk, deskundige mensen blijkt moeilijk te zijn voor het uitvoeren van bestuurlijke taken binnen een pensioenfonds. In het vorig hoofdstuk is belicht dat het beleggingsbeleid en risicobeheer bepalende succesfactoren zijn voor het te behalen rendement van pensioenfondsen. Deskundigheid op dit gebied is dus onontbeerlijk, wanneer het bestuur ook moet onderhandelen met uitvoerende partijen die wel beleggingsdeskundigheid binnen hun geledingen hebben.

Intern toezicht

Daarnaast schiet het intern toezicht tekort.¹¹⁸ Intern toezicht is van groot belang om te kunnen beoordelen of pensioenfondsen verantwoorde risico's nemen en hoe risicospreiding plaatsvindt. In feite heeft het huidige interne toezicht geen wettelijke bevoegdheden naar het bestuur, waardoor ze geen veto kunnen uitoefenen. In de huidige wetgeving kunnen pensioenfondsen kiezen voor een lichtere vorm van intern toezicht, namelijk de visitatiecommissie op grond van principe C5 Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur, zoals besproken in hoofdstuk 3. Een zodanig lichte vorm van intern toezicht past op generlei wijze meer bij de grote financiële risico's die pensioenfondsen lopen. Ook valt hierbij op dat het intern toezicht niet noodzakelijkerwijs continu toezicht houdt op het proces, waarin zaken worden geregeld en besloten. Bijvoorbeeld de visitatiecommissie hoeft enkel één keer per drie jaar haar oog te werpen op het beleid van pensioenfondsen.

Risicodragerschap en medezeggenschap

Deelnemers en pensioengerechtigden lopen steeds meer risico's met betrekking tot de pensioenrechten en –aanspraken door zowel de financiële ontwikkelingen, ontwikkelingen op de arbeidsmarkt als de demografische ontwikkelingen, reeds besproken in het vorige hoofdstuk. Het risicodragerschap aan de kant van de deelnemers en pensioengerechtigden komt steeds meer in het licht te staan. Tevens is

¹¹⁶ Commissie Beleggingsbeleid en Risicobeheer, 19 januari 2010, Kamerstukken II 2009-2010, 30 413

¹¹⁷ DNB Kwartaalbericht, december 2009

¹¹⁸ Commissie Beleggingsbeleid en Risicobeheer, 19 januari 2010, Kamerstukken II 2009-2010, 30 413, nr. 138, p.15

eerder geconstateerd dat vele onderhandelingen hebben plaatsgevonden, zowel bij de evaluatie van het FTK als bij het tot stand komen van het pensioenakkoord, met betrekking tot nieuwe pensioencontracten. De verandering in risicodragerschap dient aan te sluiten bij de medezeggenschapstructuur, inhoudende dat betrokkenen tevens invloed kunnen uitoefenen op het gekozen beleid van het bestuur van een pensioenfonds. In de huidige PW is de medezeggenschap zodanig geregeld dat enerzijds werknemersleden in het bestuur van een pensioenfonds mogen participeren op grond van artikel 99 PW, anderzijds wordt ook medezeggenschap in een bedrijfstakpensioenfonds gewaarborgd door het verplicht stellen van een deelnemersraad, waarin zowel de deelnemers als pensioengerechtigde evenredig vertegenwoordigd zijn, op grond van artikel 109, lid 1 jo. lid 2 PW. Uit artikel 111 PW blijkt dat de deelnemersraad adviesrecht heeft met betrekking tot de onderwerpen genoemd in artikel 111, lid 2 PW. Door dit adviesrecht wordt extra controle uitgeoefend op bepaalde besluiten van de pensioenfondsen. Van belang is onder andere dat het pensioenfonds, bij het nemen van een bepaald besluit, alle betrokken belangen wel voldoende heeft afgewogen. De commissie Goudswaard heeft in haar rapport geconcludeerd dat er te weinig medezeggenschap is voor sommige risicodragers en mede daardoor, dienen onder andere pensioencontracten te worden aangepast.¹¹⁹

Taken van organen binnen een pensioenfonds

Uit de memorie van toelichting bij dit wetsvoorstel blijkt ook dat de onduidelijkheid over de taken van organen binnen pensioenfondsen een grote rol speelt.¹²⁰ De SER heeft onderzoek gedaan naar een goed pensioenfondsbestuur en de medezeggenschap binnen een pensioenfonds.¹²¹ Uit dit onderzoek bleek dat pensioenfondsen geen duidelijkheid hebben over de taken en rollen die verschillende organen binnen een pensioenfonds bezitten. Dit resultaat is tevens meegenomen in het ontwikkelen van het wetsvoorstel.

Op grond van de hierboven genoemde problematiek zijn er drie doelstellingen te formuleren waarmee rekening is gehouden bij het creëren van de bestuursmodellen, namelijk:

- 1) Versterking van het intern toezicht en de deskundigheid;
- 2) Adequate vertegenwoordiging van alle risicodragers en versterking medezeggenschap en;
- 3) Stroomlijning van taken en organen.¹²²

¹¹⁹ Commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenregelingen, 27 januari 2010, Kamerstukken II 2009-2010, 30 413, nr. 139, p. 63-67

¹²⁰ Kamerstukken II 2009-2010, 33 182, Memorie van toelichting, nr. 3, p. 4-5

¹²¹ SER, Eindevaluatie Medezeggenschap Gepensioneerden, 19 maart 2010

¹²² Kamerstukken II 2009-2010, 33 182, Memorie van toelichting, nr. 3, p. 5

5.3 Inhoud wetsvoorstel Wet versterking bestuur pensioenfondsen

De wetgever stelt twee bestuursmodellen voor, waaruit gekozen dient te worden: het paritair bestuursmodel, een versterking van het huidig bestuursmodel, en het extern bestuursmodel, een volledig nieuw bestuursmodel.

In eerste instantie bestond het wetsvoorstel uit drie bestuursmodellen: het paritair bestuursmodel, het extern bestuursmodel en het gemengd bestuursmodel. In het laatst genoemde bestuursmodel zou het bestuur zijn samengesteld uit uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders. De niet-uitvoerende bestuurders, bestaande uit de sociale partners en pensioengerechtigden, zouden toezicht houden op de uitvoerende bestuurders, bestaande uit de onafhankelijke beroepsbestuurders. Minister Kamp heeft naar aanleiding van onder andere expertmeetings en consultaties over het voorontwerp het gemengd bestuursmodel uit het wetsvoorstel gehaald. De reden hiervan was dat het ministerie SZW van mening is dat de toezichthoudende rol dient te liggen bij onafhankelijke bestuurders in plaats van bij belanghebbenden, in het geval van het gemengde bestuursmodel. Het toezicht dient uitgevoerd te worden door onafhankelijke personen, aangezien het belang van het pensioenfonds altijd bovenaan dient te staan en deze personen zich onafhankelijk dienen op te stellen ten opzichte van de uitvoerende bestuurders. Wanneer niet-uitvoerende bestuurders in het gemengd bestuursmodel toezicht moeten houden, valt te betwisten of dit belang wel voorop wordt gesteld, aangezien de niet-uitvoerende bestuurders bestaan uit sociale partners en pensioengerechtigden en deze dus andere belanghebbenden vertegenwoordigen.¹²³ In de volgende twee subparagrafen zullen de bestuursmodellen afzonderlijk worden toegelicht. In deze twee subparagrafen worden ook de taken en bevoegdheden van de verschillende organen besproken. Het adviesrecht en het goedkeuringsrecht, ook wel instemmingsrecht genoemd, zijn twee belangrijke rechten die toekomen aan verschillende organen binnen een pensioenfonds. Deze rechten komen ook toe aan een ondernemingsraad op grond van artikel 25 en 27 Wet op de ondernemingsraden (hierna te noemen WOR). Er zit een verschil in zwaarte van de bevoegdheden. Het goedkeuringsrecht is de zwaarste bevoegdheid dat een orgaan kan bezitten. De reden hiervoor is dat het goedkeuringsrecht altijd betrekking heeft op regelingen/ besluiten over onder andere het beleid van een pensioenfonds of organisatie. Deze besluiten raken de belanghebbenden rechtstreeks. De reden dat een orgaan deze bevoegdheid bezit, is dat op die manier zorgvuldig kan worden meegekeken naar voorgenomen besluiten.¹²⁴ Het adviesrecht is minder zwaar, aangezien de besluiten waar advies over moet worden gegeven de belanghebbenden minder snel raakt. Het orgaan dat dit recht bezit, geeft advies met betrekking tot belangrijke voorgenomen beslissingen van onder andere financieel-economisch en bedrijfsorganisatorische aard.

¹²³ Kamerstukken II 2009-2010, 33 182, Memorie van toelichting, nr 3, p.5

¹²⁴ L.G. Verburg, De OK, de medezeggenschap en de periode 2007 tot en met 2008, *Arbeidsrecht* 2009 nr. 1, p. 30-31

5.3.1 Het paritair bestuursmodel

Het paritair bestuursmodel is een aanpassing van het huidige bestuursmodel. De samenstelling wordt gewijzigd, namelijk externe deskundigen kunnen in het bestuur worden toegelaten. Deze externe deskundigen kunnen enerzijds werkgevers, werknemers en pensioengerechtigden vertegenwoordigen, en anderzijds geheel onafhankelijk zijn, oftewel niet de functie als vertegenwoordiger van een van de geledingen vervullen. Het bestuur blijft de huidige taken, zoals besproken in hoofdstuk drie, behouden.

Intern toezicht

Op het gebied van intern toezicht op het pensioenfondsbestuur, blijkt uit artikel 105, lid 1 PW nieuw, dat een bedrijfstakpensioenfonds een raad van toezicht dient in te stellen. Een ondernemingspensioenfonds kan een vorm van intern toezicht kiezen, namelijk het instellen van een raad van toezicht of het instellen van een visitatiecommissie, die in het wetsvoorstel niet één keer per drie jaar visiteert, maar één keer per jaar, op grond van artikel 105, lid 2 PW nieuw. De frequentie van het intern toezicht van de visitatiecommissie wordt dus verhoogd. Zowel de raad van toezicht als de visitatiecommissie heeft als taak toezicht te houden op het beleid dat gevoerd wordt door een pensioenfonds, adequate risicobeheersing en evenwichtige belangbehartiging op grond van artikel 104, lid 2 jo lid 6 PW nieuw. Tevens is in dit artikel opgenomen dat zowel de raad van toezicht als de visitatiecommissie, in het geval van een paritair bestuursmodel, rapporteren aan de deelnemersraad, aan de werkgever(s) en in het jaarverslag. De raad van toezicht heeft goedkeuringsrecht ten aanzien van enkele besluiten van het bestuur. De raad van toezicht dient goedkeuring te verlenen bij een besluit tot vaststelling van onder andere het jaarverslag en de jaarrekening of de profielschets voor bestuurders op grond van artikel 110a, lid 3, sub a jo c PW nieuw. Alle taken en bevoegdheden zullen in figuur 5.3.1.a schematisch worden weergegeven.

Medezeggenschap

Het verantwoordingsorgaan komt volledig te vervallen. Het verantwoordingsorgaan heeft op grond van de Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur verschillende taken en rechten. Op grond van principe B3 legt het pensioenfondsbestuur verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan over het beleid, de wijze waarop het beleid is uitgevoerd en de naleving van de Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur. Het verantwoordingsorgaan heeft de bevoegdheid om een oordeel te vellen over het handelen van het pensioenfondsbestuur op grond van principe B8. Dit oordeel wordt gevormd aan de hand van het jaarverslag, de jaarrekening en andere informatie. Het oordeel van het verantwoordingsorgaan en de reactie van het pensioenfondsbestuur op het oordeel wordt opgenomen

in het jaarverslag van het pensioenfonds.¹²⁵ Daarnaast beschikt het verantwoordingsorgaan over verschillende rechten, waaronder het recht op overleg met het bestuur, de externe accountant en de actuaaris op grond van principe B9. Tevens heeft dit orgaan adviesrechten over onder andere het vaststellen en wijzigen van de vergoedingsregeling voor bestuursleden op grond van principe B9. Bovenstaande taken en rechten worden bij het paritair bestuursmodel ondergebracht bij de deelnemersraad. De deelnemersraad krijgt zowel de omschreven verantwoordingstaken als de adviesrechten op grond van het voorgestelde artikel 115a PW. Dit wil zeggen dat de deelnemersraad bevoegd is om een oordeel te geven over het handelen van het bestuur. De deelnemersraad brengt advies uit aan het pensioenfondsbestuur op verzoek van het bestuur of uit eigen beweging.¹²⁶ Op grond van artikel 115a, lid 3 PW nieuw moet het pensioenfondsbestuur in elk geval de deelnemersraad over een enkele situaties gelegenheid geven tot het uitbrengen van een advies, namelijk over het beleid inzake beloningen, de vorm en inrichting van het intern toezicht, de profielschets voor leden van de raad van toezicht, het vaststellen en wijzigen van een interne klachten- en geschillenprocedure en van het communicatie- en voorlichtingsbeleid. De deelnemersraad heeft dus enkel adviesrecht met betrekking tot de adviesrechten die voortvloeien uit de Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur.¹²⁷ In de statuten kan de deelnemersraad meer bevoegdheden worden gegeven, buiten de wettelijke bevoegdheden die hij bezit.

Beroepsrecht deelnemersraad

De deelnemersraad kan naar de Ondernemingskamer stappen op het moment dat het bestuur het advies van de deelnemersraad met betrekking tot een besluit genoemd in artikel 111, lid 2 PW niet opvolgt.¹²⁸ De Ondernemingskamer zal beoordelen of het pensioenfonds bij de afweging van de betrokken belangen in redelijkheid tot zijn besluit had kunnen komen.¹²⁹ Het adviesrecht van de deelnemersraad op grond van artikel 217 PW komt qua structuur overeen met het adviesrecht van een ondernemingsraad op grond van artikel 25 WOR. Uit artikel 25 WOR blijkt dat de ondernemer over bepaalde besluiten met betrekking tot onderwerpen genoemd in artikel 25, lid 1 WOR advies van de ondernemingsraad moet inwinnen. Hierbij is ook van belang dat bij het komen van een definitief besluit alle verschillende belangen binnen de onderneming tegen elkaar afgewogen moeten worden. Artikel 26 WOR bepaalt, vergelijkbaar met artikel 217 PW, dat een ondernemingsraad ten aanzien van besluiten genoemd in artikel 25 WOR beroepsrecht heeft. Een ondernemingsraad kan dus ook naar de Ondernemingskamer te Amsterdam stappen. Artikel 218 PW bepaalt dat tevens een geleding

¹²⁵ E. Lutjens, *Pensioenwet Analyse en Commentaar*, tweede herziene druk, Deventer: Kluwer 2008, p. 762

¹²⁶ www.pensioenkijker.nl, geraadpleegd op 7 augustus 2012

¹²⁷ Kamerstukken II 2009-2010, 33 182, Memorie van toelichting, nr 3, p.6

¹²⁸ Artikel 217 PW

¹²⁹ Veugelers, R.J.G. (2012), Nieuwe governance: minder zeggenschap, *PensioenMagazine* 2012, nr. 79

binnen de deelnemersraad een beroep bij de Ondernemingskamer kan instellen met betrekking tot een besluit tot gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het pensioenfonds op grond van artikel 111, lid 2, sub f PW óf met betrekking tot een besluit tot liquidatie op grond van artikel 111, lid 2, sub g PW. Een beroepsmogelijkheid voor een deel van de ondernemingsraad kent de WOR niet. Dit is een verschil tussen enerzijds het beroepsrecht van een ondernemingsraad en anderzijds het beroepsrecht van een deelnemersraad.¹³⁰ Zowel een bedrijfstakpensioenfonds als een ondernemingspensioenfonds is bij het hanteren van dit bestuursmodel verplicht om een deelnemersraad in te stellen. Uit artikel 115, lid 2 PW nieuw blijkt dat de deelnemersraad bestaat uit deelnemers en pensioengerechtigden die evenredig op basis van getalsverhoudingen worden vertegenwoordigd. De werkgever maakt dus geen deel uit van de deelnemersraad.

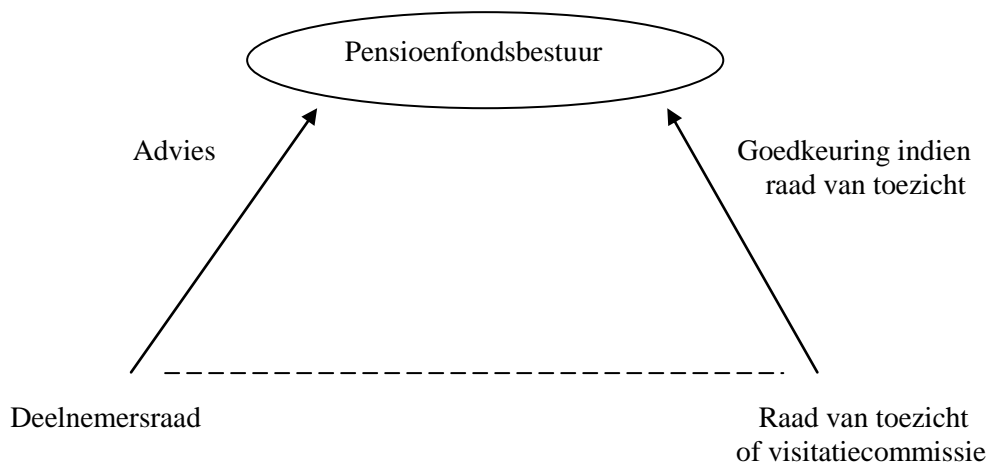
De administratieve lasten worden verminderd doordat de schriftelijke raadpleging over bestuursdeelname komt te vervallen. Deze schriftelijke raadpleging komt te vervallen, omdat alle geledingen in het pensioenfondsbestuur komen. Hiervoor komt een automatische bestuursdeelname in de plaats.¹³¹

De taken en bevoegdheden van de organen die belast zijn met de medezeggenschap en het intern toezicht binnen een paritair bestuursmodel zijn schematisch weergegeven in onderstaand figuur 5.3.1.a.

¹³⁰ Brief Th. Groeneveld, lid Raad voor de rechtspraak, *Adviesaanvraag initiatiefwetsvoorstel tot wijziging van de Pensioenwet met betrekking tot de medezeggenschap van pensioengerechtigden in pensioenfondsbesturen*, aan VVD fractie Tweede Kamer, 24 oktober 2008

¹³¹ Kamerstukken I 2011-2012, 31 537, nr.2, p. 2

Uit onderstaande illustratie blijkt dat een pensioenfonds in feite wordt gemanaged en operationeel aangestuurd door de samenwerking tussen drie organen. Het pensioenfondsbestuur is in feite belast met het dagelijks leidinggeven aan het pensioenfonds. Er dient advies te worden gevraagd met betrekking tot bepaalde besluiten van het pensioenfondsbestuur aan de deelnemersraad. Tevens houdt de raad van toezicht of visitatiecommissie intern toezicht en dient de raad van toezicht goedkeuring te verlenen over verschillende voorgenomen besluiten van het pensioenfondsbestuur. Er vindt dus een intensieve samenwerking plaats tussen alle organen.



Figuur 5.3.1.a	Medezeggenschap	Intern toezicht
<p>Paritair bestuursmodel</p>	<p><i>Deelnemersraad:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur aan de hand van het jaarverslag, de jaarrekening en andere informatie, zoals de bevindingen van het intern toezicht. Dit oordeel wordt opgenomen in het jaarverslag. > artikel 115a, lid 2 PW nieuw. - Adviesrecht met betrekking tot besluiten over: <ul style="list-style-type: none"> • het beleid inzake beloningen • de vorm en inrichting van het intern toezicht • de profielschets voor leden van de raad van toezicht • het vaststellen en wijzigen van een interne klachten- en geschillenprocedure én communicatie- en voorlichtingsbeleid. > artikel 115a, lid 3 PW nieuw • Advies aan bestuur als deelnemersraad melding van raad van toezicht heeft ontvangen over disfunctioneren bestuur. > artikel 115a, lid 4 PW nieuw 	<p><i>Raad van toezicht:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Toezicht houden op: <ul style="list-style-type: none"> • het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken binnen het pensioenfonds • adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenbehartiging van het pensioenfondsbestuur. > artikel 104, lid 2 PW nieuw - Rapporteren over de uitvoering van de taken en uitoefening van bevoegdheden aan de deelnemersraad, de werkgever en in het jaarverslag. > artikel 104, lid 2 PW nieuw - Goedkeuringsrecht met betrekking tot besluiten over: <ul style="list-style-type: none"> • het jaarverslag en de jaarrekening • de actuariële en bedrijfstechnische nota • de profielschets voor bestuurders • het beleid inzake beloningen (excl. beloning raad van toezicht) • gehele/gedeeltelijke overdracht van verplichtingen pensioenfonds • liquidatie, fusie of splitsing van het pensioenfonds • samenvoeging van pensioenfondsen • omzetten van een pensioenfonds in andere rechtsvorm > artikel 104, lid 3 PW nieuw • vaststelling kortetermijnherstelplan of langetermijnherstelplan > artikel 104, lid 4 PW nieuw - melden van disfunctioneren bestuur aan deelnemersraad > artikel 104, lid 6 PW nieuw - Profielschets opstellen voor leden van de raad van toezicht > artikel 104, lid 7 PW nieuw <p><i>Visitatiecommissie:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Toezicht houden op: <ul style="list-style-type: none"> • het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken binnen het pensioenfonds • adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenbehartiging van het pensioenfondsbestuur. > artikel 104, lid 9 PW nieuw - Rapporteren over de uitvoering van de taken en uitoefening van bevoegdheden aan de deelnemersraad, de werkgever en in het jaarverslag. > artikel 104, lid 9 PW nieuw

5.3.2 Het extern bestuursmodel

Het extern bestuursmodel is een volledig nieuw ontwikkeld bestuursmodel. Op grond van het voorgestelde artikel 101 PW bestaat het bestuur uit externe, onafhankelijke beroepsbestuurders. Ook deze beroepsbestuurder dient te voldoen aan de deskundigheidseisen vastgesteld door de DNB¹³² en de aanbevelingen van de Pensioenfederatie¹³³, zoals eerder besproken in het vorig hoofdstuk. De externe, onafhankelijke beroepsbestuurder heeft geen bindingen met een van de geledingen (werkgever, werknemer of pensioengerechtigde) en zal betaald krijgen voor het vervullen van de functie bestuurder. Het takenpakket van het bestuur in dit bestuursmodel blijft gelijk aan het huidige takenpakket omschreven in hoofdstuk drie.

Intern toezicht

Het intern toezicht op het pensioenfondsbestuur in dit bestuursmodel is gelijk aan het paritair bestuursmodel. Een ondernemingspensioenfonds kan een keuze maken met betrekking tot het intern toezicht, namelijk het instellen van een raad van toezicht of een visitatiecommissie. Een bedrijfstakpensioenfonds is verplicht om een raad van toezicht in te stellen. Zoals in vorige paragraaf besproken heeft de raad van toezicht goedkeuringsrecht met betrekking tot een aantal besluiten genoemd in artikel 104, lid 3 PW nieuw. De visitatiecommissie heeft dit goedkeuringsrecht niet. Beide dienen wel toezicht te houden op het beleid van het pensioenfondsbestuur en op de algemene gang van zaken in het pensioenfonds op grond van artikel 104, lid 2 jo. lid 9 PW nieuw. Ook dient zowel de raad van toezicht als de visitatiecommissie op grond van artikel 104, lid 2 jo. lid 9 PW nieuw toe te zien op adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenbehartiging door het pensioenfondsbestuur. Ook wordt door deze organen gerapporteerd aan het belanghebbendenorgaan en in het jaarverslag betreffende de uitvoering van de taken.

Medezeggenschap

Zoals eerder in de vorige subparagraaf vermeld, is het verantwoordingsorgaan geschrapt in dit wetsvoorstel. De taken van het verantwoordingsorgaan, besproken in de vorige paragraaf, zijn in dit bestuursmodel overgeheveld naar het belanghebbendenorgaan. Op grond van artikel 115b, lid 2 PW nieuw is dit orgaan samengesteld op dezelfde manier als het bestuur van een paritair bestuursmodel. Dit betekent dat in een belanghebbendenorgaan de werknemers, pensioengerechtigden en de werkgever(s) zijn vertegenwoordigd. Deze samenstelling is gekozen, omdat dit de enige vorm is van medezeggenschap van deze geledingen. Zij zijn namelijk in dit bestuursmodel niet vertegenwoordigd in het bestuur. Daarbij is pensioen, zoals eerder vermeld, een arbeidsvoorwaarde met een solidair en collectief karakter. Om deze redenen dienen belanghebbenden invloed uit te kunnen oefenen op

¹³² DNB (2011), Beleidsregel deskundigheid 2011

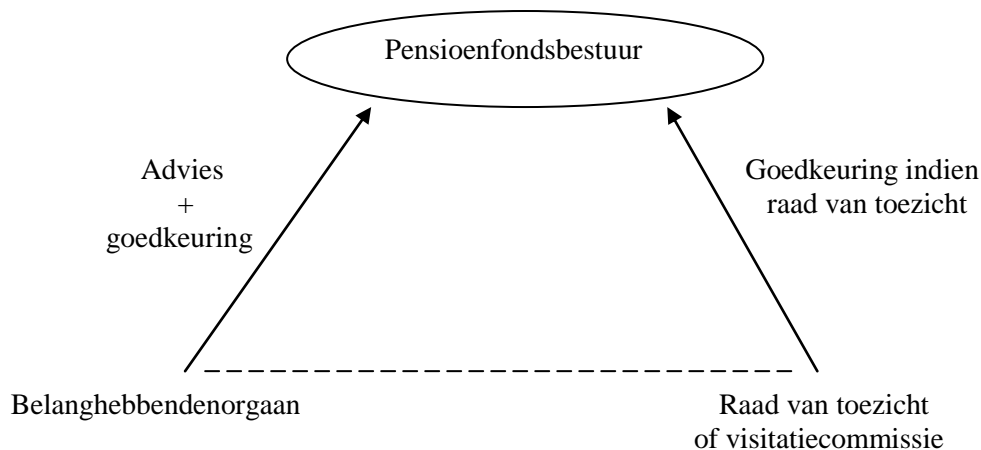
¹³³ Pensioenfederatie (2011), *Aanbevelingen deskundig en competent pensioenfondsbestuur*, 23 mei 2011

belangrijke besluiten die genomen worden door het bestuur van een pensioenfonds.¹³⁴ Het belanghebbendenorgaan adviseert het pensioenfondsbestuur gevraagd of ongevraagd over aangelegenheden die het pensioenfonds betreffen op grond van artikel 115c, lid 1 PW nieuw. Uit artikel 115c, lid 2 PW nieuw blijkt dat het pensioenfondsbestuur het belanghebbendenorgaan in de gelegenheid dient te stellen advies uit te brengen over elk voorgenomen besluit van het pensioenfondsbestuur tot onder andere het beleid inzake beloningen, de vorm en inrichting van het intern toezicht, wijziging van de statuten en reglementen van het pensioenfonds. Ook dient het pensioenfondsbestuur op grond van artikel 115c, lid 6 PW nieuw verantwoording af te leggen aan het belanghebbendenorgaan inzake het beleid van het pensioenfondsbestuur en de wijze waarop dat beleid wordt uitgevoerd. Het belanghebbendenorgaan kan, gelijk aan de bevoegdheid van de deelnemersraad bij het paritair bestuursmodel, een oordeel geven over het handelen van het bestuur op grond van artikel 115c, lid 7 PW nieuw. Het belanghebbendenorgaan beschikt tevens over goedkeuringsrecht met betrekking tot enkele aangelegenheden, zoals onder andere de premie, het strategisch beleggingsbeleid en het vaststellen en wijzigen van het toeslagbeleid, opgenomen in artikel 115c, lid 9 PW nieuw. Ook kan het belanghebbendenorgaan gebruik maken van het enquêterecht. Hij kan naar de Ondernemingskamer stappen met het verzoek een onderzoek in te stellen naar de gang van zaken binnen het pensioenfonds of een onderzoek in te stellen naar het functioneren van het pensioenfondsbestuur.¹³⁵ De taken en bevoegdheden van de organen die belast zijn met de medezeggenschap en het intern toezicht binnen een extern bestuursmodel zijn schematisch weergegeven in onderstaand figuur 5.3.2.a.

¹³⁴ Kamerstukken II 2009-2010, 33 182, Memorie van toelichting, nr 3, p.7

¹³⁵ Artikel 219 PW

Ook bij het externe bestuursmodel wordt een pensioenfonds gemanaged en operationeel aangestuurd door de samenwerking tussen drie organen, blijkend uit onderstaande illustratie. Het pensioenfondsbestuur is in feite belast met het dagelijks leidinggeven aan het pensioenfonds. Er dient advies te worden gevraagd met betrekking tot bepaalde besluiten van het pensioenfondsbestuur aan het belanghebbendenorgaan. Dit orgaan bezit ook het goedkeuringsrecht betreffende verschillende besluiten zoals het besluit van het pensioenfondsbestuur over het strategische beleggingsbeleid. Tevens houdt de raad van toezicht of visitatiecommissie intern toezicht en dient de raad van toezicht goedkeuring te verlenen over verschillende voorgenomen besluiten van het pensioenfondsbestuur. Er vindt dus een intensieve samenwerking plaats tussen alle organen.



Figuur 5.3.2.a	Medezeggenschap	Intern toezicht
Extern bestuursmodel	<p><i>Belanghebbendenorgaan:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Adviesrecht met betrekking tot besluiten over: <ul style="list-style-type: none"> • het nemen van maatregelen van algemene strekking • wijziging van statuten en reglementen van het pensioenfonds • vaststelling jaarverslag en jaarrekening • gehele/gedeeltelijke overdracht van verplichtingen pensioenfonds • liquidatie, fusie of splitsing van het pensioenfonds • sluiten, wijzigen of beëindigen van een uitvoeringsovereenkomst • omzetten van een pensioenfonds in andere rechtsvorm • overeenkomst van uitbesteding • samenvoeging van pensioenfondsen • het beleid inzake beloningen • de vorm en inrichting van het intern toezicht • de profielschets voor leden van de raad van toezicht • het vaststellen en wijzigen van een interne klachten- en geschillenprocedure én communicatie- en voorlichtingsbeleid. > artikel 115c, lid 2 PW nieuw • Advies aan bestuur als belanghebbendenorgaan melding van raad van toezicht heeft ontvangen over disfunctioneren bestuur. > artikel 115c, lid 4 PW nieuw - Bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur aan de hand van het jaarverslag, de jaarrekening en andere informatie, zoals de bevindingen van het intern toezicht. Dit oordeel wordt opgenomen in het jaarverslag. > artikel 115c, lid 7 PW nieuw. - Goedkeuringsrecht met betrekking tot besluiten over: <ul style="list-style-type: none"> • het strategische beleggingsbeleid • de premie • vaststellen en wijzigen van het toeslagbeleid • vaststelling kortetermijnherstelplan • terugstorten van premie of het geven van premiekorting • vermindering verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten > artikel 115c, lid 9 PW nieuw 	<p><i>Raad van toezicht:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Toezicht houden op: <ul style="list-style-type: none"> • het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken binnen het pensioenfonds • adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenbehartiging van het pensioenfondsbestuur. > artikel 104, lid 2 PW nieuw - Rapporteren over de uitvoering van de taken en uitoefening van bevoegdheden aan het belanghebbendenorgaan, de werkgever en in het jaarverslag. > artikel 104, lid 2 PW nieuw - Goedkeuringsrecht met betrekking tot besluiten over: <ul style="list-style-type: none"> • het jaarverslag en de jaarrekening • de actuariële en bedrijfstechnische nota • de profielschets voor bestuurders • het beleid inzake beloningen (excl. beloning raad van toezicht) • gehele/gedeeltelijke overdracht van verplichtingen pensioenfonds • liquidatie, fusie of splitsing van het pensioenfonds • samenvoeging van pensioenfondsen • omzetten van een pensioenfonds in andere rechtsvorm > artikel 104, lid 3 PW nieuw - melden van disfunctioneren bestuur aan belanghebbendenorgaan > artikel 104, lid 6 PW nieuw - Profielschets opstellen voor leden van de raad van toezicht > artikel 104, lid 7 PW nieuw <p><i>Visitatiecommissie:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Toezicht houden op: <ul style="list-style-type: none"> • het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken binnen het pensioenfonds • adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenbehartiging van het pensioenfondsbestuur. > artikel 104, lid 9 PW nieuw - Rapporteren over de uitvoering van de taken en uitoefening van bevoegdheden aan het belanghebbendenorgaan, de werkgever en in het jaarverslag. > artikel 104, lid 9 PW nieuw

5.4 Wetsvoorstel in het licht van de ontwikkelingen

In het volgende zal ik voor zowel het voorgestelde paritair bestuursmodel als het extern bestuursmodel bekijken hoe de bestuursmodellen geacht worden om te gaan met de eisen en tevens doelstellingen, die in het wetsvoorstel gesteld worden aan deskundigheid, intern toezicht, medezeggenschap en transparantie. Hierbij zal tevens worden gekeken naar de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, waardoor onder andere een verschuiving van risicodragerschap plaatsvindt en de financiële ontwikkelingen, die mede veroorzaakt worden door de demografische ontwikkelingen, aangezien door vergrijzing meer druk bij de betalende deelnemers is komen te liggen.

5.4.1 Het paritair bestuursmodel

Deskundigheid

Met het oog op de financiële en economische ontwikkelingen werd door onder andere de commissie Frijns en DNB aangegeven dat onder andere de deskundigheid in het pensioenfondsbestuur aanscherping nodig heeft. De term ‘deskundigheid’ is, zoals besproken in vorig hoofdstuk, als laatste aangescherpt door de aanbevelingen van de Pensioenfederatie.¹³⁶ Enerzijds houdt dit begrip volgens de Pensioenfederatie in dat kennis, inzicht en oordeelsvorming aanwezig moet zijn bij de pensioenfondsbestuurders, anderzijds dienen zij in het bezit te zijn van bestuurskwaliteiten, zoals strategisch denken. Door het toelaten van externe deskundigen wordt gepoogd de deskundigheid binnen het bestuur te vergroten. Zoals reeds aangegeven is het anticiperen op ontwikkelingen op de globale, financiële markten als het gaat om beleggingbeleid en risicobeheer essentieel. De commissie Scheltema heeft tevens onderzoek gedaan naar het begrip ‘deskundigheid’. Op grond van het rapport van de commissie Scheltema heeft het Ministerie van Financiën in samenwerking met AFM, DNB en Ministerie SZW een wetsvoorstel ingediend met betrekking tot de toetsing van deskundigheid/geschiktheid voor bestuurders en commissarissen.¹³⁷ In het rapport van commissie Scheltema¹³⁸ wordt geconcludeerd dat het begrip ‘deskundigheid’ beter vervangen kan worden door ‘geschiktheid’. Deze laatste term omvat zowel professioneel gedrag, kennis en vaardigheden. Ook de bestuurskwaliteiten worden getoetst, zoals het kritisch denkvermogen.¹³⁹ Deze nieuwe toetsingsvorm, de geschiktheidstoets, is opgenomen in het wetsvoorstel¹⁴⁰ en zal moeten leiden tot een wijziging van de Wet op het financieel toezicht, aangezien ook in deze wet de term ‘deskundigheid’ wordt gebruikt. In de Wet op het financieel toezicht zal de term ‘deskundigheid’ worden vervangen door

¹³⁶ Pensioenfederatie (2011), *Aanbevelingen deskundig en competent pensioenfondsbestuur*, 23 mei 2011

¹³⁷ Kamerstukken II 2010-2011, 32 786, nr. 2

¹³⁸ Commissie Scheltema (2010), *De (toets)norm geschiktheid zou in sommige gevallen beter passen dan de term deskundigheid en de (totstandkoming van de) Beleidsregel DNB (2011)*

¹³⁹ Kamerstukken II 2009-2010, 33 182, Memorie van toelichting, nr 3, p.6

¹⁴⁰ Kamerstukken II 2010-2011, 32 786, nr. 2

‘geschiktheid’. Dit wetsvoorstel¹⁴¹ inhoudende de geschiktheidstoets draagt bij aan één van de drie doelstelling van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen, namelijk de doelstelling om de deskundigheid te versterken. Dit wetsvoorstel ligt in lijn met de aanbevelingen van de Pensioenfederatie. De Pensioenfederatie vernoemt ook in haar aanbevelingen dat enerzijds kennis, vaardigheden en inzicht en anderzijds de bestuurskwaliteiten aanwezig dienen te zijn om gekwalificeerd te kunnen worden als een deskundig en competent pensioenfondsbestuur. Dit is naar mijn mening positief, aangezien daarmee de aanbevelingen van de Pensioenfederatie worden verankerd in een wetsvoorstel en daarmee ook de bestuurskwaliteiten van groot belang worden bij de bepaling of een pensioenfondsbestuurder ‘geschikt’ is. De kennis is uiteraard van belang om juiste beslissingen te nemen omtrent bijvoorbeeld het beleggingsbeleid, maar ook het analyseren van problemen en een oordeel hierover te vormen is van belang binnen een pensioenfondsbestuur. Een pensioenfondsbestuurder moet namelijk allereerst in staat zijn om de problemen in kaart te kunnen brengen alvorens te kunnen reageren, waarbij gebruik wordt gemaakt van de kennis die hij of zij bezit. De aanbevelingen worden krachtens het wetsvoorstel wettelijk verankerd. Het voordeel is dat deze aanbevelingen niet meer gekwalificeerd worden als een handreiking, waar geen verplichtingen aan verbonden kunnen worden. Zolang het wetsvoorstel met betrekking tot de geschiktheidstoets nog niet is goedgekeurd, dient nog het begrip ‘deskundigheid’ te worden gebruikt. Vandaar dat verder in deze masterthesis het begrip ‘deskundigheid’ in plaats van ‘geschiktheid’ wordt gebruikt, hoewel zoals eerder aangegeven mijn voorkeur bij de term ‘geschiktheid’ ligt.

Door verscherping van de toetsing wordt de kans op de aanwezigheid van voldoende deskundigheid, oftewel geschiktheid, binnen het pensioenfondsbestuur groter. Een kanttekening hierbij is echter dat de deelnemersraad en het intern toezicht in de vorm van een visitatiecommissie niet hoeft te voldoen aan de deskundigheidseisen. Naar mijn mening zou met name de visitatiecommissie een orgaan dienen te zijn dat bij uitstek deskundig is, daar deze geraadpleegd wordt om het gevoerde beleid binnen het pensioenfonds te toetsen aan de externe factoren. De vraag is hoe een visitatiecommissie goed haar werkzaamheden kan uitoefenen zonder gewaarborgde deskundigheid. Ook kan deze vraag gesteld worden over de deelnemersraad. Immers, hoe kan een gefundeerd advies uitgebracht worden aan het bestuur aangaande beleggingsbeleid en risico zonder deskundigheid op dit gebied?

Om de diversiteit van de problematiek op de financiële markten het hoofd te bieden, is deskundigheid op het gebied van risicobeheer binnen beleggingsportefeuilles, investeringsmanagement, vastgoedbeheer en andere vormen van beleggingen een absoluut vereiste, zeker in het licht van de recente crisis en het niet ingetreden herstel, waardoor dekkingsgraden op een laag niveau bleven en er steeds meer risico’s genomen dienen te worden om tot een herstelsituatie te komen. Mijns inziens is

¹⁴¹ Kamerstukken II 2010-2011, 32 786, nr. 2

het niet te begrijpen dat met name advies- en toezichtorganen niet verplicht worden gesteld om aan zeer zware deskundigheidseisen te voldoen. Ook de Pensioenfederatie is van mening dat het intern toezicht deskundigheid dient te bezitten. De Pensioenfederatie vindt het ook wenselijk dat de personen die zitting hebben in de organen die belast zijn met het intern toezicht beschikken over deskundigheden buiten het pensioengebied, zoals bestuurlijke ervaring. Door de combinatie van deskundigheid op pensioengebied en deskundigheid buiten het pensioengebied zullen de raad van toezicht en de visitatiecommissie, de organen die belast zijn met het intern toezicht op het pensioenfondsbestuur, een geheel eigen kijk hebben op het pensioenfondsbestuur.¹⁴² Wanneer externe deskundigen kunnen worden toegelaten in het pensioenfondsbestuur wordt voorkomen dat de onderhandelaars en de bestuurders dezelfde personen zijn. Onderhandelaars krijgen advies van de bestuurders bij bijvoorbeeld de totstandkoming en wijziging van de pensioenovereenkomst. Zodra externe deskundigen zetels bezetten binnen het pensioenfondsbestuur wordt voorkomen dat de vertegenwoordigers van sociale partners zichzelf adviseren.¹⁴³

Intern toezicht

Daarnaast wordt, op grond van het artikel 105, lid 1 PW nieuw, het interne toezicht bij een bedrijfstakpensioenfonds met een paritair bestuur uitgeoefend door een raad van toezicht. Echter ondernemingspensioenfondsen hebben de keuze tussen een raad van toezicht of een visitatiecommissie die jaarlijks geraadpleegd wordt op grond van artikel 105, lid 2 PW nieuw. Het takenpakket op grond van de Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur van zowel de visitatiecommissie als de raad van toezicht wordt niet aangepast.¹⁴⁴ Een visitatiecommissie heeft dezelfde taken en bevoegdheden als een raad van toezicht, maar minder frequent. Beide hebben de taak, naast het toezicht houden op het beleid van het bestuur en de algemene gang van zaken binnen het pensioenfonds, zich tenminste te belasten met toezicht op adequate risicobeheersing door het bestuur op grond van artikel 106 PW nieuw. Het verschil tussen de visitatiecommissie en de raad van toezicht is, dat de visitatiecommissie geen permanent orgaan is en slechts incidenteel en tijdelijk bij een pensioenfonds betrokken wordt. Dit betekent dat een visitatiecommissie minder intensief bij een pensioenfonds betrokken is. De vraag is of een visitatiecommissie haar taken wel kan volbrengen. Zij heeft namelijk een zwaardere taak ten opzichte van de raad van toezicht, omdat zij slechts incidenteel toeziet op onder andere het beleid van het pensioenfondsbestuur. Er zou de vraag gesteld kunnen worden in hoeverre de visitatiecommissie dan toezicht kan houden op het pensioenfondsbestuur? Het antwoord op deze vraag is naar mijn

¹⁴² Bastian, R., Witjes, W.H.C. (2011), Aanbevelingen deskundig en competent pensioenfondsbestuur, *PensioenMagazine* 2011, nr. 84

¹⁴³ Koeleman, W., Esser, M., Janssen, E (2012), Ingrijpende gevolgen pensioenakkoord voor governance en uitvoeringspraktijk, *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken* 2012, nr. 8

¹⁴⁴ Kamerstukken II 2009-2010, 33 182, Memorie van toelichting, nr 3, p.11

mening dat juist door de grotere afstand de visitatiecommissie beter toezicht kan houden. De visitatiecommissie is minder vaak betrokken bij het beleid en de algemene gang van zaken binnen een pensioenfondsbestuur dan een raad van toezicht, die op grond van artikel 104, lid 7 ten minste tweemaal per kalenderjaar in een vergadering samen zit met het pensioenfondsbestuur.

Keuze tussen raad van toezicht en visitatiecommissie

In het wetsvoorstel Wet versterking bestuur pensioenfondsen is opgenomen dat een ondernemingspensioenfonds kan kiezen tussen een raad van toezicht en een visitatiecommissie en een bedrijfstakpensioenfonds verplicht een raad van toezicht moet instellen.¹⁴⁵ De regering heeft hiervoor gekozen uit praktische redenen, namelijk het feit dat op korte termijn niet voldoende onafhankelijke deskundigen beschikbaar zouden zijn. Na vijf jaar zal geëvalueerd worden hoe het systeem van intern toezicht functioneert. Aan de hand van deze evaluatie zal besloten worden of de keuze van een ondernemingspensioenfonds dient te vervallen.¹⁴⁶ Ik ben van mening dat na vijf jaar de keuze tussen het instellen van een raad van toezicht of een visitatiecommissie die een ondernemingspensioenfonds kan maken, moet komen te vervallen. Wel moeten voldoende onafhankelijke deskundigen beschikbaar zijn, anders zou het onredelijk zijn om de keuze te laten vervallen. Een visitatiecommissie brengt ook minder kosten met zich. De kosten die een raad van toezicht met zich brengt zal ook bij een bedrijfstakpensioenfonds een aandachtspunt zijn en zal niet minder zwaarwegend zijn dan bij een ondernemingspensioenfonds. Ook zal het bestuur meer tijd en energie moeten steken in de raad van toezicht, daar tussen beide vaker overleg dient plaats te vinden dan wanneer een visitatiecommissie is ingesteld. Daarbij is intern toezicht op grond van principe C2 Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur noodzakelijk, daar dit toezicht tot taak heeft om toezicht te houden op onder andere het beleid van het pensioenfondsbestuur en de algemene gang van zaken binnen een pensioenfondsbestuur. Deze principes gelden voor zowel een bedrijfstakpensioenfonds als een ondernemingspensioenfonds en zowel de raad van toezicht als de visitatiecommissie bestaat uit onafhankelijke deskundigen die een kritische blik werpen op het functioneren van een pensioenfonds. Om deze redenen dient naar mijn mening de keuze die een ondernemingspensioenfonds moet maken, komen te vervallen op het moment dat voldoende onafhankelijke deskundigen beschikbaar zijn.

Het intern toezicht heeft dus andere taken en bevoegdheden dan het pensioenfondsbestuur. Zoals blijkt uit figuur 5.3.1.a en 5.3.2.a zijn de visitatiecommissie en de raad van toezicht belast met het intern toezicht. Deze organen dienen toezicht te houden op onder andere het beleid van het

¹⁴⁵ Artikel 103 PW nieuw

¹⁴⁶ Kamerstukken II 2009-2010, 33 182, Nota naar aanleiding van verslag, p. 12

pensioenfondsbestuur op grond van artikel 104, lid 2 jo. lid 9 PW nieuw. De raad van toezicht heeft als extra bevoegdheid het goedkeuringsrecht. Het intern toezicht is bij dit orgaan dus sterker, aangezien goedkeuring verleend moet worden door dit orgaan bij bepaalde besluiten opgesomd in artikel 104, lid 3 PW nieuw. Uit een onderzoek van DNB in 2010 blijkt dat het huidige intern toezicht veelal gezien wordt als bestuursondersteuning en het intern toezicht zich vaak opstelt als adviseur.¹⁴⁷ Uit de wet en de Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur, besproken in deze paragraaf, blijkt dat dit niet de bedoeling is van de wetgever.

Adequate vertegenwoordiging risicogroepen

Als eerste wordt gekeken of een adequate vertegenwoordiging van de risicogroepen plaatsvindt. Vanuit de financiële ontwikkelingen, de ontwikkelingen binnen het internationale bedrijfsleven en de regelgeving, wordt steeds meer risico gelegd bij de individuele deelnemer, denkend aan het beleggingsrisico en het langlevensrisico, besproken in vorige hoofdstukken. De individuele deelnemer zal uiteindelijk de enige zijn die het tekort in een pensioenvermogen effectief zal voelen, aangezien de uitkering lager zal worden. De bedrijven zullen op grond van bovenstaande steeds minder in staat zijn om het tekort aan te vullen, teneinde de pensioengerechtigden toch de toegezegde uitkering te laten ontvangen. Ook speelt de wil van de werkgever een rol bij het besluit of hij het tekort wil aanvullen. De werkgever zou een voorziening kunnen opnemen op de balans en op deze wijze het ontstaan van een tekort in het bedrijfspensioenfonds kunnen voorzien en budgetteren. Met name bij defined benefit regelingen, de nog steeds meest voorkomende vorm van pensioenregelingen in Nederland, speelt bovenstaande problematiek. Premiestijgingen die grotendeels op de deelnemer worden afgewikkeld zijn aan de orde van de dag. Ook stijgen de relatieve pensioenbijdrages als percentage van het inkomen de laatste jaren. Gelet op bovenstaande is medezeggenschap dus essentieel. Het risicodragerschap van de werkgever neemt steeds verder af. Toch blijft de werkgever, hoewel hij steeds minder een risicodrager is, onevenredig sterk betrokken bij de uitvoering van het beleid van een pensioenfonds. Er worden namelijk gelijke zetels door de werkgever(s), werknemers en pensioengerechtigden in het pensioenfondsbestuur bezet.¹⁴⁸ Op grond van artikel 105, lid 2 PW nieuw dient bij de vervulling van de taken van het bestuur nog altijd rekening te worden gehouden met de belangen van de werkgever. Het belang van de werkgever is duidelijk verbonden met het goed en wel besteden van hun investeringen in het pensioenfonds en dient met name gezien te worden in het licht van goed werkgeverschap en de wil tot het bijdragen aan maatschappelijk verantwoord ondernemen. Overigens blijkt uit de samenstelling van het paritaire bestuursmodel dat de werkgeversvertegenwoordigers nog altijd maximaal de helft van het aantal bestuurszetels kunnen

¹⁴⁷ DNB, Visie DNB Toezicht 2010-2014, Amsterdam maart 2010

¹⁴⁸ Artikel 100, lid 1 PW nieuw

opeisen.¹⁴⁹ Dit is niet in lijn met de eerder omschreven verschuiving van het risicodragerschap naar de pensioengerechtigden en werknemer, aangezien de positie van de werkgever binnen het bestuur niet is aangepast. Toch kan een reden worden gegeven waarom de werkgever nog zo'n prominente rol heeft binnen het pensioenfonds. De werkgever is immers in de meeste gevallen de belangrijkste sponsor van het pensioenfonds. Ook is pensioen voor de werkgevers belangrijk voor hun imago en reputatie. Aan het begrip 'goed werkgeverschap' wordt steeds meer waarde gehecht door de werkgever.¹⁵⁰ Dit begrip vloeit voort uit artikel 7:611 BW. Het blijkt dat tweederde van de werkgevers bereid is om de pensioenbijdrage te verhogen om zo te voorkomen dat pensioenaanspraken worden gekort.¹⁵¹ Het feit dat de werkgever dus een permanente rol blijft spelen in het wetsvoorstel Wet versterking bestuur pensioenfonds¹⁵² is te verklaren aan de hand van de punten hierboven genoemd. De werkgever blijft tenslotte inderdaad veelal de belangrijkste sponsor; waarom zal hij dan uit het pensioenfondsbestuur moeten worden gehaald? Zijn mening telt net zo zwaar als de mening van een werknemer, ondanks het feit dat de werknemer misschien meer risico's draagt. De werkgever blijft de grootste sponsor, ook hij dient mee te kunnen bepalen hoe het geld wordt belegd, met andere woorden welk beleggingsbeleid wordt gehanteerd. Dit laatste punt afgewogen tegen de risicoverschuiving ben ik van mening dat de werkgever wel degelijk een rol dient te behouden in het pensioenfonds. Door onder andere de werkgever nog gelijke zetels met de werknemer en pensioengerechtigden te geven, is bereikt dat de werkgever nog een belangrijke rol in het pensioenfondsbestuur krijgt en kan meebeslissen over onder andere hoe de som van ingelegde gelden wordt belegd, waar ook hij een deel aan heeft bijgedragen.

Medezeggenschap

Doordat de deelnemers en pensioengerechtigden zitting hebben in de deelnemersraad, zie ook figuur 5.3.1.a, wordt de medezeggenschap versterkt. Ten aanzien van de deelnemersraad heeft ook een verandering plaatsgevonden, deze is in lijn met het afnemende risicodragerschap van de werkgever. Het wetsvoorstel laat het verantwoordingsorgaan volledig vallen. De taken die het verantwoordingsorgaan had, zoals het geven van een oordeel over het handelen en het beleid van het bestuur aan de hand van de jaarrekening en het jaarverslag, op grond van principe B8 Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur én het beoordelen of het bestuur bij het nemen van een besluit rekening heeft gehouden met alle betrokken belangen bij het pensioenfonds, zijn overgeheveld naar de deelnemersraad. De deelnemersraad heeft ook adviesrecht met betrekking tot bepaalde besluiten genoemd in artikel 115c, lid 3 PW nieuw. Op deze wijze wordt de medezeggenschap versterkt.

¹⁴⁹ Artikel 100 PW nieuw

¹⁵⁰ Koeleman, W., Esser, M., Janssen, E (2012), Ingrijpende gevolgen pensioenakkoord voor governance en uitvoeringspraktijk, *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken* 2012, nr. 8

¹⁵¹ PwC Survey onder 80 werkgevers, 2011

¹⁵² Kamerstukken II 2011/2012, 33 182, nr. 2

Voorheen was de financieel betrokken werkgever vertegenwoordigd in het verantwoordingsorgaan op grond van principe B2 Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur. Echter in de deelnemersraad zijn op grond van het voorgestelde artikel 115, lid 2 PW enkel de deelnemers en pensioengerechtigden evenredig vertegenwoordigd. Dat de werkgever niet meer vertegenwoordigd is in de deelnemersraad, weerspiegelt de ontwikkeling van het afnemende risicodragerschap. Hier zou de kanttekening gemaakt kunnen worden waarom pensioengerechtigden en deelnemers een gelijk vertegenwoordigersaantal hebben, daar de deelnemers mijns inziens hier met name het risico dragen voor de pensioengerechtigden. Ook zitten in dit bestuursmodel al pensioengerechtigden in het bestuur. Wat is de toegevoegde waarde van het opnemen van pensioengerechtigden in de deelnemersraad en deze raad het recht geven om advies uit te brengen aan het bestuur? Mijns inziens is dit dubbel, daar de pensioengerechtigden ook op evenredige wijze in het pensioenfondsbestuur zitten. In het licht van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zou je kunnen zeggen dat dit correct is, daar de deelnemers en pensioengerechtigden meer risico's op zich dienen te nemen. Uit de memorie van toelichting van het wetsvoorstel¹⁵³ blijkt niet dat wetgever bewust heeft gekozen voor 'dubbele medezeggenschap'.

Stroomlijning van taken en organen

Zoals eerder vermeld is het verantwoordingsorgaan geschrapt en zijn zijn taken ondergebracht bij de deelnemersraad. De reden hiertoe is onder andere het vergroten van de bestuurbaarheid van het pensioenfonds. In de nieuwe deelnemersraad zijn advies- en verantwoordingstaken samengevoegd. De werkgever heeft hierin echter geen zitting, zoals reeds in vorige alinea genoemd. Slagkracht en adequaat reageren op financieel economische ontwikkelingen wordt hiermee verbeterd, aangezien de overlap in taken en onduidelijkheid tussen deelnemersraad en verantwoordingsorgaan is weggenomen. Dit bevordert dus het reactieve vermogen van het pensioenfonds op de snel wisselende externe factoren die zijn dekkingsgraad beïnvloeden, zoals beleggingsresultaten en premieaanpassingen. Het takenpakket van het bestuur blijft hetzelfde.

Echter ontstaat in het paritair bestuursmodel een vertraging van de besluitvorming. De deelnemersraad dient namelijk positief advies te geven over bijvoorbeeld het besluit om het beleid inzake beloningen aan te passen op grond van artikel 115a, lid 3, sub a PW nieuw. Ook moet de raad van toezicht met betrekking tot dit besluit goedkeuring verlenen op grond van artikel 104, lid 3, sub d PW nieuw. De besluitvorming van het pensioenfondsbestuur wordt op deze wijze onnodig vertraagd en complexer.¹⁵⁴ Dit komt niet ten goede aan de stroomlijning van taken en organen.¹⁵⁵

¹⁵³ Kamerstukken II 2009-2010, 33 182, Memorie van toelichting, nr. 3

¹⁵⁴ Veugelers, R.J.G. (2011), Nieuwe pension fund governance: meer mogelijkheden, maar nodeloos complex, *PensioenMagazine* 2011, nr. 143

¹⁵⁵ Koeleman, W., Esser, M., Janssen, E (2012), Ingrijpende gevolgen pensioenakkoord voor governance en uitvoeringspraktijk, *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken* 2012, nr. 8

5.4.2 Het extern bestuursmodel

Deskundigheid

In het extern bestuursmodel bestaat het bestuur uit externe onafhankelijke beroepsbestuurders. Op het gebied van deskundigheid en onafhankelijkheid is dit een vooruitgang. Het risico dat een bestuur van een pensioenfonds onvoldoende deskundig is, is hiermee deels weggenomen. Alleen zal bij dit bestuursmodel niet sneller voldoende deskundigheid aanwezig zijn, vergeleken met het paritair bestuursmodel. Ook daar wordt namelijk toelating van externe bestuurders toegestaan en alle pensioenfondsbestuurders dienen ‘deskundig’ te zijn aan de hand van de aanbevelingen van de Pensioenfederatie.¹⁵⁶ Echter in dit bestuursmodel hebben sociale partners, werkgeversvertegenwoordigers en werknemersvertegenwoordigers als zodanig geen zitting. Dit heeft tot gevolg dat de externe onafhankelijke beroepsbestuurders geen enkele binding hebben met de geledingen deelnemers, pensioengerechtigden en werkgever(s). De grotere afstand tussen de belanghebbenden en de bestuurders kan als nadeel van dit bestuursmodel worden beschouwd. De externe onafhankelijke beroepsbestuurders zullen meer moeite hebben om continu te weten wat speelt in de achterban.¹⁵⁷ Juist omdat enkel onafhankelijke beroepsbestuurders zitting hebben in het bestuur en geen binding hebben met de geledingen deelnemers, pensioengerechtigden en werkgever(s), lijkt het mij beter om de deskundigheidseisen van deze onafhankelijke beroepsbestuurders zwaarder te laten wegen. We hebben gezien dat met het oog op de financiële en demografische ontwikkelingen de deskundigheid essentieel is. Enkel het opnemen van externe onafhankelijke beroepsbestuurders in het bestuur verhoogt zeker de deskundigheid en professionaliteit, maar niet in hogere mate dan bij het pensioenfondsbestuur gebaseerd op het paritair bestuursmodel. Het is echter denkbaar dat partijen genoodzaakt zijn te kiezen voor het externe bestuursmodel, daar in de interne organisatie niet voldoende deskundigheid aanwezig is en dus niet gekozen kan worden voor het paritair bestuursmodel.

Ook in dit bestuursmodel worden geen deskundigheidseisen gesteld aan het belanghebbendenorgaan, raad van toezicht en visitatiecommissie. Zoals al eerder aangegeven bij het paritaire bestuursmodel lijkt mij dat dit niet overeenstemming is met de taken en bevoegdheden die deze organen hebben. Ook het belanghebbendenorgaan heeft namelijk onder andere het adviesrecht, zie tevens artikel 5.3.2.a. Op grond van artikel 219 PW heeft het belanghebbendenorgaan beroepsrecht. Het belanghebbendenorgaan is dus bevoegd om naar de Ondernemingskamer te Amsterdam te stappen.

¹⁵⁶ Pensioenfederatie (2011), *Aanbevelingen deskundig en competent pensioenfondsbestuur*, 23 mei 2011

¹⁵⁷ Melching, R.O.J. (2011), Goed pensioenfondsbestuur: naar een professioneel model?, *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken* 2011, nr. 17

Ook dit adviesrecht is qua structuur hetzelfde als het adviesrecht van een ondernemingsraad op grond van artikel 25 WOR, zoals besproken in vorige paragraaf 5.3.1. Hoe kan dit orgaan het adviesrecht uitoefenen bij bijvoorbeeld een besluit inzake het vaststellen van het jaarverslag op grond van artikel 115c, lid 2, sub c PW nieuw, als binnen dit orgaan niet voldoende deskundigheid aanwezig is?

Intern toezicht

Zoals eerder vermeld is intern toezicht belangrijk, daar onder andere de tegenvallende beleggingsresultaten en dekkingsgraden moeten worden hersteld. Hiervoor is enerzijds deskundigheid noodzakelijk, voor het maken van de juiste en professionele beslissingen, anderzijds dient toezicht te worden gehouden en advies te worden gegeven met betrekking tot onder andere deze beslissingen.

Het intern toezicht is hetzelfde opgebouwd als het intern toezicht binnen het paritair bestuursmodel.¹⁵⁸ Een bedrijfstakpensioenfonds dient een raad van toezicht in te stellen op grond van het voorgestelde artikel 105, lid 1 PW. Uit het voorgestelde artikel 105, lid 2 PW blijkt dat een ondernemingspensioenfonds een keuze moet maken tussen het instellen van een raad van toezicht of een visitatiecommissie. De taken van beide blijven niet geheel hetzelfde, want de raad van toezicht heeft bij het paritair bestuursmodel goedkeuringsrecht met betrekking tot de vaststelling van het korte- en langetermijnherstelplan op grond van artikel 104, lid 4 PW. Bij het extern bestuursmodel heeft de raad van toezicht geen goedkeuringsrecht met betrekking tot dit besluit. Buiten het goedkeuringsrecht van de raad van toezicht met betrekking tot dit besluit blijven alle taken en bevoegdheden van de raad van toezicht en visitatiecommissie hetzelfde.

De frequentie van het toezicht van de visitatiecommissie is verhoogd van één keer per drie jaar naar één keer per jaar. Echter, zoals ook aangegeven bij de bespreking van het intern toezicht binnen het paritaire bestuursmodel, lijkt mij dat de visitatiecommissie minder intensief betrokken is bij een pensioenfonds dan een raad van toezicht. De raad van toezicht is permanent aanwezig. Ook lijkt mij het verschil dat gemaakt wordt tussen een bedrijfstakpensioenfonds en een ondernemingspensioenfonds niet eerlijk. Waarom zou een bedrijfstakpensioenfonds geen keuze mogen maken? Het instellen van een raad van toezicht brengt aardig wat kosten met zich, maar het is niet zo dat deze kosten beter door een bedrijfstakpensioenfonds gedekt kunnen worden. Ook is het bestuur meer tijd kwijt, aangezien overleg dient plaats te vinden met de raad van toezicht. Ik vind het niet vreemd dat een ondernemingspensioenfonds eerder zou kiezen voor een visitatiecommissie, daar de kosten lager zijn en de inzet van het bestuur beperkter is. Zoals in vorige subparagraaf reeds besproken zijn beide soorten pensioenfondsen aan de Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur gebonden, dus ook principe C2, waarin is opgenomen dat intern toezicht in het leven is geroepen om een kritische blik te werpen op het functioneren van het bestuur van het pensioenfonds, waarbij géén

¹⁵⁸ Artikel 103 PW nieuw

verschil is gemaakt tussen een ondernemingspensioenfonds en bedrijfstakpensioenfonds. Zoals eerder besproken, zal na vijf jaar de keuze voor een ondernemingspensioenfonds moeten worden weggenomen, als voldoende onafhankelijke deskundigen beschikbaar zijn.

Adequate vertegenwoordiging risicodragers en medezeggenschap

Zoals eerder besproken komen steeds meer risico's bij de deelnemers en pensioengerechtigden te liggen door onder andere de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en het afnemende risicodragerschap van de werkgever. In het externe bestuursmodel komt ook geen verantwoordingsorgaan meer voor en is één orgaan daarvoor in de plaats gekomen, namelijk het belanghebbendenorgaan. Daar waar het paritaire bestuursmodel een deelnemersraad heeft, heeft het externe bestuursmodel een belanghebbendenorgaan. In het bestuur van het externe bestuursmodel vindt geen vertegenwoordiging van belanghebbenden plaats. Vandaar dat een belanghebbendenorgaan aanwezig dient te zijn bij een extern bestuursmodel op grond van het voorgestelde artikel 115b, lid 1 PW. De samenstelling van het belanghebbendenorgaan is gelijk aan de samenstelling van het paritaire bestuur op grond van de voorgestelde artikelen 100 en 104 PW.

In het belanghebbendenorgaan zijn de belanghebbenden op een zo evenwichtig mogelijke manier vertegenwoordigd gelijk aan de samenstelling van het paritaire bestuur. Het belanghebbendenorgaan bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en pensioengerechtigden, waarbij de verhoudingen tussen deze drie geledingen gelijk is. Er is dus gekozen voor dezelfde samenstelling als bij het bestuur in het paritair bestuursmodel. Ook bezit het belanghebbendenorgaan dezelfde adviesrechten als een deelnemersraad in het paritair bestuursmodel, zie tevens figuur 5.3.2.a.¹⁵⁹ Het belanghebbendenorgaan bezit wel meer bevoegdheden dan de deelnemersraad. Doordat het belanghebbendenorgaan ook goedkeuring moet verlenen met betrekking tot de besluiten genoemd in artikel 115c, lid 9 PW wordt gegarandeerd dat werknemers, pensioengerechtigden en werkgever(s) grip blijven houden op bestuursbeslissingen. Echter heeft de werkgever zitting in het belanghebbendenorgaan. Hierdoor wordt de medezeggenschap van de werknemers en de pensioengerechtigden zwakker.¹⁶⁰ Stel dat het paritair pensioenfondsbestuur besluit om pensioenaanspraken te korten. In dit geval zal de deelnemersraad hierover advies moeten uitbrengen op grond van artikel 115a PW nieuw. In dit hoofdstuk is besproken dat wanneer het pensioenfondsbestuur het advies niet opvolgt, de deelnemersraad naar de Ondernemingskamer kan stappen. Nu in het externe bestuursmodel werkgevers zitting hebben in het belanghebbendenorgaan, zullen waarschijnlijk de werkgevers akkoord gaan met het korten van de pensioenaanspraken, maar de

¹⁵⁹ Artikel 115a jo. 115c PW nieuw

¹⁶⁰ Veugelers, R.J.G. (2011), Nieuwe pension fund governance: meer mogelijkheden, maar nodeloos complex, *PensioenMagazine* 2011, nr. 143

werknemers en de pensioengerechtigden niet. Er zal dan geen negatief advies worden uitgebracht door het belanghebbendenorgaan. Namelijk op grond van artikel 100, lid 1 PW nieuw heeft de werkgever de helft van de zetels in het bestuur als de werkgeverspremie niet is gemaximeerd. Als de werkgeverspremie wel is gemaximeerd hebben de deelnemers evenveel zetels als de werkgevers op grond van artikel 100, lid 1, sub b PW nieuw. Daarnaast kunnen de pensioengerechtigden maximaal de helft van het aantal zetels van de deelnemers bezitten. Dit betekent dus dat op het moment dat de werkgevers positief zijn over het besluit het externe pensioenfondsbestuur de wijziging zal kunnen doorvoeren. Er bestaat in dit bestuursmodel tevens de mogelijkheid om naar de Ondernemingskamer te stappen op grond van artikel 217 PW. Hierdoor wordt de medezeggenschap van deelnemers en pensioengerechtigden versterkt, daar de deelnemers en pensioengerechtigden gebruiken kunnen maken van het beroepsrecht.

CDC regelingen en de financiële betrokkenheid van de werkgever

Bij de steeds meer voorkomende CDC-regelingen is al besproken dat de werkgever in deze geen risicodragers meer is. Het risico dat er onvoldoende middelen zullen zijn om de aanspraken te verwerven, ligt namelijk bij de deelnemers en niet bij de werkgever. Bij deze regeling ligt de pensioenpremie voor tenminste vijf jaren vast. De werkgever/het bedrijf kan niet meer verplicht worden om bijstortingen te doen in het pensioenfonds. Daarbij is de meest voorkomende grondslag middelloon.¹⁶¹ De werkgever koopt als het ware onzekerheid over de hoogte van de premiebetalingen af voor een paar jaar. Dit betekent dat onverwachte premiestijgingen die het bedrijfsresultaat negatief beïnvloeden worden voorkomen. Naast het feit dat de werkgever geen bijstortverplichting heeft, heeft hij ook geen recht op premiekortingen.¹⁶² Aangezien de werkgever niet meer wordt verplicht bij te storten, wordt dit risico verschoven naar de deelnemers. De pensioenfondsen zullen namelijk dit risico waarschijnlijk niet of slechts gedeeltelijk overnemen.¹⁶³ De werkgever is in het geval van een CDC regeling beperkt financieel betrokken bij de pensioenvoorziening. Dit zou tevens zichtbaar moeten zijn in het pensioenfondsbestuur door de deelnemers een grotere rol te geven, daar zij een groter risico dragen ten opzichte van de werkgever. Het risico dat de deelnemer een slechter pensioen krijgt, ligt grotendeels bij de deelnemer zelf. Dit zou met zich brengen dat juist zij een sterkere vertegenwoordiging ten opzichte van de werkgever(s) zouden moeten hebben in het pensioenfondsbestuur. Opvallend is dat de werkgever altijd vertegenwoordigd is in het

¹⁶¹ R.Beetsma, R.Mathieu & A.Slager, CDC en de rol van de werkgever in de pensioenregeling, *Economisch Statistische Berichten*, 16 november 2007

¹⁶² M.H.C.A.J. Simons, Voor- en nadelen DC-versus CDC-regelingen, *Pensioen Bestuur & Management* 2008, nr. 1

¹⁶³ R.Beetsma, R.Mathieu & A.Slager, CDC en de rol van de werkgever in de pensioenregeling, *Economisch Statistische Berichten*, 16 november 2007

belanghebbendenorgaan bij het extern bestuursmodel.¹⁶⁴ Het belanghebbendenorgaan heeft namelijk een gelijke samenstelling als het paritair bestuur, namelijk gelijke zetels voor de werknemers, pensioengerechtigden en de werkgever(s) op grond van artikel 115b, lid 2 PW nieuw. In de deelnemersraad, daarentegen, is de werkgever niet vertegenwoordigd, aangezien de deelnemersraad bestaat uit deelnemers en pensioengerechtigden op grond van artikel 115, lid 2 PW nieuw. Hoe meer CDC regelingen voorkomen, hoe meer de positie van de werkgever in het pensioenfondsbestuur een discussie zal worden. Er wordt in het wetsvoorstel Wet versterking bestuur pensioenfonds¹⁶⁵ nog niet expliciet stil gestaan bij CDC regelingen en de beperkte financiële betrokkenheid van de werkgever bij de pensioenvoorziening.

Stroomlijning van taken en organen

In tegenstelling tot het paritaire bestuursmodel, kent het externe bestuursmodel een belanghebbendenorgaan, waarin ook de werkgever een plaats heeft. Aangezien één orgaan belast is met zowel verantwoording, goedkeuring en advies kan enerzijds geen onduidelijkheid meer ontstaan betreffende de taken van organen, anderzijds zal geen overlap van taken kunnen ontstaan.

Benoemen en ontslag van bestuursleden

In het wetsvoorstel is niet opgenomen op welke wijze en welk orgaan is belast met het benoemen en het ontslaan van onafhankelijke bestuursleden. De pensioenfondsbestuurders moeten onafhankelijk zijn, dit betekent dat het niet zo moet zijn dat enkel de werkgevers deze bestuursleden zouden kunnen benoemen. In het geval van het extern bestuursmodel zou ik het belanghebbendenorgaan het recht geven om de bestuursleden te benoemen en te ontslaan, daar de onafhankelijkheid op deze manier wordt gewaarborgd. In het belanghebbendenorgaan zijn namelijk alle geledingen vertegenwoordigd. Op het moment dat het paritair bestuursmodel is gekozen, zou het kunnen dat het bestuur het recht krijgt toegewezen de bestuursleden te benoemen en te ontslaan. Het ontslaan van de bestuursleden is mijns inziens geen recht dat het bestuur moet kunnen gebruiken. De kans is namelijk aanwezig dat het bestuur dit recht gebruikt op een oneigenlijke wijze. Het ontslag van bestuursleden moet namelijk gebaseerd zijn op zowel kwantitatieve en kwalitatieve redenen. Kwantitatieve redenen zijn dat onder andere de dekkingsgraad behaald moet worden. Bij kwalitatieve redenen gaat het om de samenwerking tussen bestuursleden en tussen de organen onderling. Het is dus beter om zowel het recht tot het benoemen en ontslaan van pensioenfondsbestuurders toe te wijzen aan de raad van toezicht of visitatiecommissie. Dit zijn onafhankelijke organen. Het ontslag van bestuursleden moet gebaseerd zijn op zowel kwantitatieve en kwalitatieve redenen. Kwantitatieve redenen zijn dat onder

¹⁶⁴ www.houthoff.com, geraadpleegd op 12 augustus

¹⁶⁵ Kamerstukken II 2011/2012, 33 182, nr. 2

andere de dekingsgraad behaald moet worden. Bij kwalitatieve redenen gaat het om de samenwerking tussen bestuursleden en tussen de organen onderling.

De bestuursmodellen en de daarbij behorende organen kunnen schematisch als volgt worden weergegeven:

	Paritair	Extern																
<u>Bestuur</u>	<p>Samenstelling bestuur: Gelijke zetels werknemers, pensioengerechtigden en werkgever(s). Pensioengerechtigden max. de helft van zetels werknemers en pensioengerechtigden.</p> <p>Werknemers, pensioengerechtigden en werkgever(s) kunnen vertegenwoordigd worden door <i>externe deskundigen</i>. Óf geen vertegenwoordiger, maar onafhankelijk externe deskundigen.</p>	<p>Samenstelling bestuur: Externe, onafhankelijke beroepsbestuurders</p>																
<u>Medezeggenschap</u>	<p>Deelnemersraad: <i>Samenstelling</i> > Deelnemers en pensioengerechtigden naar onderlinge getalsverhouding vertegenwoordigd.</p> <p>Dit orgaan heeft adviesrecht. Zie figuur 5.3.1.a.</p>	<p>Belanghebbendenorgaan: <i>Samenstelling</i> > gelijke samenstelling als paritair bestuur: Gelijke zetels werknemers, pensioengerechtigden en werkgever(s). Pensioengerechtigden max. de helft van zetels werknemers en pensioengerechtigden.</p> <p>Dit orgaan heeft adviesrecht en goedkeuringsrecht. Zie figuur 5.3.2.a.</p>																
<u>Verantwoording</u>	Deelnemersraad	Belanghebbendenorgaan																
<u>Intern Toezicht</u>	<p>Ondernemingspensioenfonds heeft keuze visitatiecommissie óf raad van toezicht.</p> <p>Bedrijfstakpensioenfonds verplicht raad van toezicht</p> <table border="1" data-bbox="448 1312 984 1753"> <thead> <tr> <th>Visitatiecommissie</th> <th>Raad van toezicht</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><i>Samenstelling</i> > ten minste drie onafhankelijke, natuurlijke personen</td> <td><i>Samenstelling</i> > ten minste drie onafhankelijke, natuurlijke personen</td> </tr> <tr> <td><i>Frequentie</i> > één keer per jaar</td> <td><i>Frequentie</i> > permanent</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Dit orgaan heeft goedkeuringsrecht. Zie figuur 5.3.1.a.</td> </tr> </tbody> </table>	Visitatiecommissie	Raad van toezicht	<i>Samenstelling</i> > ten minste drie onafhankelijke, natuurlijke personen	<i>Samenstelling</i> > ten minste drie onafhankelijke, natuurlijke personen	<i>Frequentie</i> > één keer per jaar	<i>Frequentie</i> > permanent		Dit orgaan heeft goedkeuringsrecht . Zie figuur 5.3.1.a.	<p>Ondernemingspensioenfonds heeft keuze visitatiecommissie óf raad van toezicht.</p> <p>Bedrijfstakpensioenfonds verplicht raad van toezicht</p> <table border="1" data-bbox="1013 1312 1549 1753"> <thead> <tr> <th>Visitatiecommissie</th> <th>Raad van toezicht</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><i>Samenstelling</i> > ten minste drie onafhankelijke, natuurlijke personen</td> <td><i>Samenstelling</i> > ten minste drie onafhankelijke, natuurlijke personen</td> </tr> <tr> <td><i>Frequentie</i> > één keer per jaar</td> <td><i>Frequentie</i> > permanent</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Dit orgaan heeft goedkeuringsrecht. Zie figuur 5.3.2.a.</td> </tr> </tbody> </table>	Visitatiecommissie	Raad van toezicht	<i>Samenstelling</i> > ten minste drie onafhankelijke, natuurlijke personen	<i>Samenstelling</i> > ten minste drie onafhankelijke, natuurlijke personen	<i>Frequentie</i> > één keer per jaar	<i>Frequentie</i> > permanent		Dit orgaan heeft goedkeuringsrecht . Zie figuur 5.3.2.a.
Visitatiecommissie	Raad van toezicht																	
<i>Samenstelling</i> > ten minste drie onafhankelijke, natuurlijke personen	<i>Samenstelling</i> > ten minste drie onafhankelijke, natuurlijke personen																	
<i>Frequentie</i> > één keer per jaar	<i>Frequentie</i> > permanent																	
	Dit orgaan heeft goedkeuringsrecht . Zie figuur 5.3.1.a.																	
Visitatiecommissie	Raad van toezicht																	
<i>Samenstelling</i> > ten minste drie onafhankelijke, natuurlijke personen	<i>Samenstelling</i> > ten minste drie onafhankelijke, natuurlijke personen																	
<i>Frequentie</i> > één keer per jaar	<i>Frequentie</i> > permanent																	
	Dit orgaan heeft goedkeuringsrecht . Zie figuur 5.3.2.a.																	

5.5 Conclusie

Uit bovenstaande paragrafen kan geconcludeerd worden dat de nieuwe voorgestelde artikelen in de PW voor zowel het paritair als het extern bestuursmodel tot op zekere hoogte een antwoord geven op de huidige uitdagingen, waaraan de pensioenfondsen worden blootgesteld. In het wetsvoorstel is echter niet opgenomen op welke wijze de onafhankelijke bestuurders moeten worden benoemd en ontslagen.

Ook zouden de leden van de andere organen binnen het pensioenfonds, zoals de deelnemersraad, het belanghebbendenorgaan en het intern toezicht, moeten voldoen aan aanbevelingen met betrekking tot deskundigheid van de Pensioenfederatie.¹⁶⁶ Zij hebben namelijk vanuit hun individuele rol adviesrecht en/of goedkeuringsrecht als het gaat om primaire beslissingen en beleidsaspecten van het pensioenfondsbestuur.

In het kader van het verhogen van efficiëntie en snelheid van de beslissingsprocessen, dient mijns inziens een model gecreëerd te worden waarbij medezeggenschap en toezicht geïntegreerd worden in één orgaan. Dit orgaan zal dus twee rechten bezitten, namelijk adviesrecht én goedkeuringsrecht. Het goedkeuringsrecht kan dit orgaan alleen gebruiken bij de in de wet opgenomen onderwerpen van het besluit, zoals artikel 110, lid 3 PW nieuw. Dit orgaan zou dan frequenter en gebaseerd op doelstellingen van het pensioenfonds, dienen toe te zien op behaalde en verwachte resultaten. De frequentie van intern toezicht, zeker bij de visitatiecommissie, is immers niet toereikend (één keer per jaar) voor het kunnen beoordelen van het beleid in snel veranderende economische markten.

In het volgende, en tevens laatste, hoofdstuk zal ik een antwoord geven op mijn probleemstelling aan de hand van het onderzoek in de voorafgaande hoofdstukken.

¹⁶⁶ Pensioenfederatie (2011), *Aanbevelingen deskundig en competent pensioenfondsbestuur*, 23 mei 2011

Hoofdstuk 6. Conclusie

Zoals reeds in de inleiding vermeld is, beoogt deze masterthesis een uiteenzetting te geven van de voorgestelde wet versterking bestuur pensioenfondsen, getoetst aan de ontwikkelingen op globaal economisch en demografisch gebied en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Met andere woorden: dekt de wet de eisen die gesteld worden aan het bestuur, de daarbij behorende interne toezichtorganen en beslissingsstructuren van een pensioenfonds in voldoende mate af, om hiermee een garantie te kunnen bieden voor goed bestuur en optimale rentabiliteit in tijden van economische instabiliteit en toenemende vergrijzing ?

In eerste instantie is door de commissie Frijns en Goudswaard geconstateerd dat door de vergrijzing van de bevolking, pensioenfondsen steeds kwetsbaarder worden. Ter handhaving van dekkingsgraden zijn pensioenfondsen steeds meer afhankelijk van financiële markten. Het pensioenfondsbestuur dient ter compensatie van dalende rente opbrengsten steeds risicovoller te beleggen, waardoor het risicoprofiel toeneemt.

Beide commissies constateren dat de benodigde deskundigheid ter waarborging van risicobeheer en een goede uitvoering van het beleggingsbeleid, onvoldoende verankerd is in het profiel van de bestuurders van pensioenfondsen. Daarnaast constateert de commissie Goudswaard ook dat de weergave van pensioencontracten transparanter naar de deelnemer gemaakt dient te worden en dat de risico's die genomen worden duidelijk moeten zijn vanuit een governance oogpunt, naar alle deelnemers. Deelnemers en pensioengerechtigden zijn naar de toekomst toe immers, in toenemende mate, de risicodragers.

Hoewel deelnemers en pensioengerechtigden altijd bouwden op een “zekere” uitkering, wordt deze op dit moment alleen maar gestalte gegeven met steeds risicovollere beleggingen en maatregelen in het pensioenbeleid.

De vraag dient zich dus tevens aan of de voorgestelde wetgeving de belangen van de betrokken partijen: werknemers, pensioengerechtigden en werkgevers in ieders perspectief, voldoende afdekt.

Bij de beoogde bestuursmodellen opgenomen in het wetsvoorstel Wet versterking bestuur pensioenfondsen vallen de volgende zaken op:

In beide modellen worden geen eisen gesteld aan de deskundigheid van de deelnemersraad bij het paritaire bestuursmodel en het belanghebbendenorgaan bij het externe bestuursmodel. Dit is opvallend, daar beide organen in de daarbij behorende modellen adviesrecht hebben ten aanzien van

besluiten van het pensioenbestuur. Het belanghebbendenorgaan heeft zelfs adviesrecht én goedkeuringsrecht. Daarnaast heeft zowel de deelnemersraad als het belanghebbendenorgaan het recht zich te wenden tot de ondernemingskamer om zijn besluiten kracht bij te zetten. In de deelnemersraad zijn de werkgevers daarnaast niet vertegenwoordigd, terwijl ze wel een belangrijke rol spelen in het mogelijk aanvullen van het pensioenfondsvermogen. In het belanghebbendenorgaan zijn de werkgevers wel naar rato vertegenwoordigd met de werknemers en pensioengerechtigden, waardoor een verschuiving van de gelijkheid in vertegenwoordiging heeft plaatsgevonden, maar ook hier bestaat nog geen waarborg van kennis en kunde.

Beslissingsprocessen zijn nog steeds complex en lang en gaan nog steeds over drie schijven: het pensioenfondsbestuur, het orgaan belast met de medezeggenschap en het orgaan belast met het intern toezicht. Met andere woorden: bestuur, deelnemersraad of belanghebbendenorgaan én raad van toezicht of visitatiecommissie. Daarbij bestaat ook een vermenging van goedkeurings- en adviesrecht als het om bepaalde besluiten gaat. Bij keuze voor het paritair bestuursmodel dient namelijk bij bepaalde besluiten enerzijds de deelnemersraad advies te geven én anderzijds de raad van toezicht goedkeuring te verlenen. Ingrijpende maatregelen aangaande bijvoorbeeld de gehele of gedeeltelijke overdracht van verplichtingen van het desbetreffende pensioenfonds vraagt echter snelle en adequate besluiten om zodoende snel te anticiperen op de veranderende marktomstandigheden. Hoewel samenwerking, efficiëntie en evenredige verdeling van belangen voorop dienen te staan, blijft de beslissingsstructuur onevenwichtig en inefficiënt.

De vraag rijst, hoe bestuurders uit de verschillende geledingen van belanghebbenden van de pensioenfondsen worden voorgedragen en benoemd. In het wetsvoorstel Wet versterking bestuur pensioenfondsen is nog altijd niet opgenomen hoe onafhankelijke bestuurders moeten worden benoemd en ontslagen.

Uitgaande van bovenstaande kan gesteld worden dat in het kader van de aanbevelingen van de commissies Frijns en Goudswaard en daarnaast de verdieping in de aanbevelingen van de drie pensioenkoepels vooruitgang is geboekt als het gaat om de verhoging van deskundigheid van pensioenfondsbestuurders en aldus de countervailing power. Ook heeft een vereenvoudiging plaatsgevonden in governance en structuur van het toezicht binnen de pensioenfondsen. Of hiermee de belangen van de verschillende betrokkenen op een equivalente manier worden afgedekt en weergegeven is nog steeds de vraag. Daarnaast kan op grond van bovenstaande nog altijd niet geconcludeerd worden dat het snel anticiperen op basis van kennis en kunde op veranderende markten en economische invloeden, wordt gegarandeerd. Pensioenfondsen en hun bestuursmodellen lijken nog

altijd ingewikkeld en de daarbij behorende besluitvorming traag. Ook vanuit het gezichtspunt van de werkgever kan nog altijd het gevoel ontstaan dat hij weinig inzicht en macht heeft om zijn investeringen binnen pensioenfondsen te beheren en besturen, hoewel vaak naar de werkgeverskant gekeken wordt voor het compenseren van tekorten en hem in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen vanwege reputatie en goed werkgeverschap deze verantwoording wordt toebedeeld. Bij beide partijen, zowel de werknemer als de werkgever kan nog altijd het gevoel ontstaan dat er inadequaat beslist wordt over ‘hun’ gelden en bijdrages. Een goede en evenwichtige samenwerking met oog voor ieders belang blijft, naast bestuursmodellen en regelgeving, dan ook voor ieder pensioenfonds essentieel. Nadruk op deze competenties bij bestuursleden van het pensioenfonds is daarom even belangrijk als kennis en kunde van risicobeleid en financiële beleggingsportfolio’s, zoals reeds aangegeven door de aanbevelingen van de Pensioenfederatie.

LITERATUURLIJST

- **Allen&Overy 2004**

Allen&Overy en Boer&Croon, *Pension Fund Governance, eenheid in verscheidenheid*, september 2004

- **Bastian, Witjes 2011**

Bastian, R., Witjes, W.H.C. (2011), Aanbevelingen deskundig en competent pensioenfondsbestuur, *PensioenMagazine* 2011, nr. 84

- **Bedrijfstakpensioenfondsen 2010**

Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, de Unie van Beroepspensioenfondsen & de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (2010), *Aanbevelingen Beleggingsbeleid: Besturen moet je doen!*, 's-Gravenhage/de Meern

- **Bedrijfstakpensioenfondsen 2010**

Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, de Unie van Beroepspensioenfondsen & de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (2010), *Deskundigheidsbevordering bij pensioenfondsen*, juni 2010

- **Beetsma Mathieu Slager 2007**

R.Beetsma, R.Mathieu & A.Slager, CDC en de rol van de werkgever in de pensioenregeling, *Economisch Statistische Berichten*, 16 november 2007

- **Bollen-Vandernboorn 2011**

A.H.H. Bollen-Vandenboorn (red.), *Pensioen en de belangrijkste toekomstvoorzieningen*, tweede druk, Den Haag: Sdu Uitgevers 2011

- **Breuker, Griend van de 2010**

Breuker, H., Griend van de, A. (2010), Naar duidelijke verhoudingen en heldere afspraken: pensioenfondsen werkbaar houden, *Pensioen & Praktijk* 2010, nr.1-2

- **Bruin de, Marwijk-Kooy van 2012**

Bruin, de J. & Marwijk-Kooy, van A. (2012), DNB en pensioenfondsen: het bestuur en de (on)zekerheid van toezicht, *Pensioenmagazine*, 2012, nr. 80

- **Donner 2010**

Brief Minister Donner, *Toekomst aanvullende pensioenstelsel; kabinetsinzet*, aan de Voorzitter van de Tweede Kamer, 7 april 2010

- **Graaff, van der 2010**

Van der Graaff, P.G. (2010), Beter beleggen in onzekere tijden, *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken* 2010, nr. 22

- **Groeneveld 2008**

Brief Th. Groeneveld, lid Raad voor de rechtspraak, *Adviesaanvraag initiatiefwetsvoorstel tot wijziging van de Pensioenwet met betrekking tot de medezeggenschap van pensioengerechtigden in pensioenfondsbesturen*, aan VVD fractie Tweede Kamer, 24 oktober 2008

- **Heuvel, van den 2010**

Van den Heuvel, A. & Hiddingh, D. (2010), Strategisch beslissingsraamwerk voor houdbaar beleggingbeleid, *De toekomst van ons pensioenstelsel PBM-dossierreeks* 2010, nr. 5

- **Hoeven ter, Bout 2009**

Hoeven, ter R. & Bout, M. Marc Bouten (2009), Het fenomeen ‘collectieve DC-regelingen’ in de context van de (inter)nationale verslaggevingsregels voor ondernemingen, *Tijdschrift voor pensioenvraagstukken*, 2009, nr. 2

- **Inventarisatie Principes Goed Pensioenfondsbestuur 2009**

Inventarisatie Principes Goed Pensioenfondsbestuur, STAR, 19 maart 2009

- **Kamp 2012**

Brief Minister Kamp, *Hoofdpijennota herziening FTK*, aan de Voorzitter Tweede Kamer Staten-Generaal, 30 mei 2012

- **Kamp 2012**

Brief Minister Kamp, *behandeling hoofdpijennota herziening FTK*, aan de Voorzitter Tweede Kamer Staten-Generaal, 15 juni 2012

- **Koeleman Esser Janssen 2012**

Koeleman, W., Esser, M., Janssen, E (2012), Ingrijpende gevolgen pensioenakkoord voor governance en uitvoeringspraktijk, *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken* 2012, nr. 8

- **Koelewijn 2011**

Koelewijn, J. (2011), Deskundigheid in een nieuw perspectief, *Tijdschrift voor pensioenvraagstukken* 2011, nr. 23

- **Lange de, Schols-van Oppen 2007**

P.M.C. de Lange, E.M.F. Schols-van Oppen, *De pensioenwet*, Amersfoort: Sdu Fiscale & Financiële Uitgevers 2007

- **Lutjens 2008**

E. Lutjens, *Pensioenwet Analyse en Commentaar*, tweede herziene druk, Deventer: Kluwer 2008

- **Maatman, Bauer, Busch, Verburg 2011**

R.H. Maatman, R.M.M.J. Bauer, D. Busch en L.G. Verburg, *Onderneming en pensioen*, Deventer: Kluwer 2011

- **Meijer 2010**

Meijer, J.H.J. (2010), Hoe 'Frijns-proof' is onze (pensioen) wetgeving?, *PensioenMagazine* 2010, nr. 118

- **Melching 2011**

Melching, R.O.J. (2011), Goed pensioenfondsbestuur: naar een professioneel model?, *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken* 2011, nr. 17

- **Monitoring Commissie Corporate Governance Code 2008**

Rapport Monitoring Commissie Corporate Governance Code, *Rapport over de evaluatie en actualisering van de Nederlandse corporate governance code*, juni 2008

- **Nederlandse Bank kwartaalbericht 2009**

DNB kwartaalbericht 2009, December 2009

- **Nederlandse Bank NV 2010**

De Nederlandse Bank NV, *Resultaten beleggingsonderzoek*, aan bestuur pensioenfonds, 15 maart 2010

- **Nederlandse Bank NV 2010**

DNB, *Visie DNB Toezicht 2010-2014*, Amsterdam maart 2010

- **Nederlandse Bank NV 2011**

DNB (2011), *Beleidsregel deskundigheid 2011*

- **Pensioencommissie 2009**

Rapport Pensioencommissie, *Inventarisatie Principes voor goed pensioenfondsbestuur*, 19 maart 2009

- **Pensioenfederatie 2011**

Pensioenfederatie (2011), *Aanbevelingen deskundig en competent pensioenfondsbestuur*, 23 mei 2011

- **Peters 1997**

Rapport Commissie Peters, *Corporate Governance in Nederland de Veertig Aanbevelingen*, 25 juni 1997

- **Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur 2005**

Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur, Stichting van de Arbeid, 16 december 2005

- **Pruim 2010**

R.A.M. Pruijm, *Grondslagen van corporate governance*, Houten: Noordhoff Uitgevers 2010

- **Scheltema 2010**

Commissie Scheltema (2010), *De (toets)norm geschiktheid zou in sommige gevallen beter passen dan de term deskundigheid en de (totstandkoming van de) Beleidsregel DNB (2011)*

- **SER 2010**

SER, Eindevaluatie Medezeggenschap Gepensioneerden, 19 maart 2010

- **Simons 2008**

M.H.C.A.J. Simons, Voor- en nadelen DC-versus CDC-regelingen, *Pensioen Bestuur & Management* 2008, nr. 1

- **Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2006**

Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 19 december 2006, *Staatscourant* 22 december 2006, nr. 250

- **Verburg 2009**

L.G. Verburg, De OK, de medezeggenschap en de periode 2007 tot en met 2008, *Arbeidsrecht* 2009 nr. 1, p. 30-31

- **Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, de Unie van Beroepspensioenfondsen & de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen 2010**

Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, de Unie van Beroepspensioenfondsen & de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (2010), *Aanbevelingen Beleggingsbeleid: Besturen moet je doen!*, 's-Gravenhage/de Meern

- **Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, de Unie van Beroepspensioenfondsen & de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen 2010**

Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, de Unie van Beroepspensioenfondsen & de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (2010), *Deskundigheidsbevordering bij pensioenfondsen*, juni 2010

- **Veugelers 2011**

Veugelers, R.J.G. (2011), Nieuwe pension fund governance: meer mogelijkheden, maar nodeloos complex, *PensioenMagazine* 2011, nr. 143

- **Veugelers 2012**

Veugelers, R. (2012), Nieuwe governance: minder zeggenschap, *PensioenMagazine* 2012, nr. 79

Kamerstukken

- Commissie Beleggingsbeleid en Risicobeheer, 19 januari 2010, Kamerstukken *II 2009-2010*, 30 413, nr. 138
- Commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenregelingen, 27 januari 2010, Kamerstukken *II 2009-2010*, 30 413, nr. 139
- Kamerstukken *I 2011-2012*, 31 537, nr.2
- Kamerstukken *II, 2005-2006*, 30 413, nr. 3
- Kamerstukken *II, 2006-2007*, 30 413, nr. 86
- Kamerstukken *II, 2009-2010*, 31 891
- Kamerstukken *II 2009-2010*, 33 182, Memorie van toelichting, nr. 3
- Kamerstukken *II 2010-2011*, 32 786, nr. 2
- Kamerstukken *II 2011-2012*, 33 182, nr. 2

Digitaal

- <http://www.commissiecorporategovernance.nl/De%20Monitoring%20Commissie>
- <http://www.pensioen kijker.nl>
- <http://www.houthoff.com>
- <http://www.rijksoverheid.nl>
- <http://www.cbs.nl>

Diversen

- PwC Survey onder 80 werkgevers, 2011

33 182 Wijziging van de Pensioenwet en enige andere wetten in verband met versterking van het bestuur bij pensioenfondsen en enige andere wijzigingen (Wet versterking bestuur pensioenfondsen)

Nr. 2 VOORSTEL VAN WET

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Allen die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is het bestuur bij pensioenfondsen te versterken;

Zo is het dat Wij, de Afdeling advisering van de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

ARTIKEL I

De Pensioenwet wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 23, vierde lid, wordt «een pensioenfonds dat op grond van artikel 212 ontheffing heeft gekregen van het bepaalde in de artikelen 99, 100, 101, 109 en 110» vervangen door: een pensioenfonds dat een ontheffing heeft gekregen als bedoeld in artikel 212, tweede lid.

B

In artikel 28, eerste lid, wordt «de deelnemersraad» vervangen door: de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad of het belanghebbendenorgaan.

C

In artikel 33, eerste lid, onderdeel a, vervalt «waarvoor bij pensioenfondsen een verantwoordingsorgaan is ingesteld;».

D

In hoofdstuk 5 komen paragraaf 1 en 2 te luiden:

§ 5.1. Pensioenfondsen algemeen

Artikel 99. Bestuur pensioenfondsen

Een pensioenfonds heeft een paritair bestuur of een onafhankelijk bestuur.

Artikel 100. Samenstelling paritair bestuur

- 1. In het paritaire bestuur van een bedrijfstakpensioenfonds zijn de belanghebbenden op een zo evenwichtig mogelijke wijze vertegenwoordigd met dien verstande dat vertegenwoordigers van werkgeversverenigingen in de betrokken bedrijfstak of bedrijfstakken, vertegenwoordigers van werknemersverenigingen in de betrokken bedrijfstak of bedrijfstakken en vertegenwoordigers van pensioengerechtigden zetels bezetten, waarbij:
 - a. indien niet is afgesproken dat het werkgeversdeel van de premie is gemaximeerd de vertegenwoordigers van werkgeversverenigingen evenveel zetels bezetten als de vertegenwoordigers van werknemersverenigingen en de vertegenwoordigers van pensioengerechtigden tezamen; of
 - b. indien is afgesproken dat het werkgeversdeel van de premie is gemaximeerd de vertegenwoordigers van werkgeversverenigingen evenveel zetels bezetten als de vertegenwoordigers van werknemersverenigingen.

Vertegenwoordigers van pensioengerechtigden bezetten, zo nodig in afwijking van artikel 102, eerste lid, niet meer dan 25% van het aantal zetels dat door vertegenwoordigers van werkgeversverenigingen, vertegenwoordigers van werknemersverenigingen en vertegenwoordigers van pensioengerechtigden tezamen wordt bezet.

- 2. In het paritaire bestuur van een ondernemingspensioenfonds zijn de belanghebbenden op een zo evenwichtig mogelijke wijze vertegenwoordigd met dien verstande dat werknemersvertegenwoordigers, werkgeversvertegenwoordigers en vertegenwoordigers van pensioengerechtigden zetels bezetten, waarbij:
 - a. indien niet is afgesproken dat het werkgeversdeel van de premie is gemaximeerd de werknemersvertegenwoordigers en de vertegenwoordigers van pensioengerechtigden tezamen ten minste evenveel zetels bezetten als de werkgeversvertegenwoordigers; of
 - b. indien is afgesproken dat het werkgeversdeel van de premie is gemaximeerd de werknemersvertegenwoordigers ten minste evenveel zetels bezetten als de werkgeversvertegenwoordigers.

Vertegenwoordigers van pensioengerechtigden bezetten, zo nodig in afwijking van artikel 102, eerste lid, niet meer dan 25% of, indien sprake is van de in artikel 102, tweede lid, bedoelde situatie 50%, van het aantal zetels dat door werknemersvertegenwoordigers, werkgeversvertegenwoordigers en vertegenwoordigers van pensioengerechtigden tezamen wordt bezet.

- 3. Indien een ondernemingspensioenfonds pensioenregelingen uitvoert voor meerdere ondernemingen of groepen wordt elke onderneming of groep door ten minste een werknemersvertegenwoordiger, een vertegenwoordiger van pensioengerechtigden en een werkgeversvertegenwoordiger vertegenwoordigd in het paritaire bestuur.
- 4. Indien de statuten van een pensioenfonds voorzien in stemgerechtigde vertegenwoordigers in het paritaire bestuur van anderen dan werknemersverenigingen dan wel werknemers, werkgeversverenigingen dan wel de werkgever of pensioengerechtigden, worden die vertegenwoordigers voor de toepassing van het eerste, tweede en derde lid gelijkgesteld met vertegenwoordigers van pensioengerechtigden.
- 5. Het tweede tot en met vierde lid is niet van toepassing voor zover een onderneming of groep waaraan het ondernemingspensioenfonds was verbonden heeft opgehouden te bestaan.
- 6. Aan het paritaire bestuur van een pensioenfonds kunnen maximaal twee bestuurders worden toegevoegd die niet directe vertegenwoordigers zijn van de belanghebbenden bij het pensioenfonds. Het vierde lid is niet van toepassing op deze bestuurders.
- 7. Het bestuur stelt een profielschets op voor leden van het bestuur. Het bestuur kan een kandidaat bestuurder afwijzen indien deze niet aan de profielschets voldoet.

Artikel 101. Samenstelling onafhankelijk bestuur

- 1. Het onafhankelijke bestuur van een pensioenfonds bestaat uit ten minste twee bestuurders. De bestuurders zijn niet directe vertegenwoordigers van de belanghebbenden bij het pensioenfonds.
- 2. Het bestuur stelt een profielschets op voor leden van het bestuur. Het bestuur kan een kandidaat bestuurder afwijzen indien deze niet aan de profielschets voldoet.

Artikel 102. Zetelverdeling en benoeming pensioengerechtigden en werknemers in paritair bestuur

- 1. De verdeling van de zetels van vertegenwoordigers van werknemersverenigingen of werknemersvertegenwoordigers en vertegenwoordigers van pensioengerechtigden in het paritaire bestuur van een pensioenfonds vindt plaats op basis van de onderlinge getalsverhoudingen, met dien verstande dat de vertegenwoordigers van pensioengerechtigden ten hoogste de helft van het aantal zetels in het paritaire bestuur van een pensioenfonds bezetten dat vertegenwoordigers van werknemersverenigingen of werknemersvertegenwoordigers en vertegenwoordigers van pensioengerechtigden gezamenlijk bezetten.

- 2. In het paritaire bestuur van een ondernemingspensioenfonds kunnen, in afwijking van het eerste lid, vertegenwoordigers van pensioengerechtigden meer zetels bezetten dan werknemersvertegenwoordigers, indien het aantal deelnemers minder bedraagt dan 10% van de som van het aantal deelnemers en pensioengerechtigden.
- 3. De benoeming van de werknemersvertegenwoordigers in het paritaire bestuur van een ondernemingspensioenfonds vindt plaats:
 - a. na verkiezing van de vertegenwoordigers door de deelnemers;
 - b. op voordracht van de vertegenwoordigers van de deelnemers in de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad, bedoeld in artikel 115;
 - c. op voordracht van de ondernemingsraad; of
 - d. op een andere wijze, mits de ondernemingsraad heeft ingestemd met deze benoemingswijze.
- 4. De benoeming van de vertegenwoordigers van pensioengerechtigden in het paritaire bestuur van een pensioenfonds vindt plaats:
 - a. na verkiezing van de vertegenwoordigers door de pensioengerechtigden; of
 - b. op voordracht van de vertegenwoordigers van de pensioengerechtigden in de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad, bedoeld in artikel 115.

Artikel 103. Intern toezicht pensioenfondsen

- 1. Het intern toezicht bij een bedrijfstakpensioenfonds wordt uitgeoefend door een raad van toezicht, tenzij het bedrijfstakpensioenfonds volledig is verzekerd bij een verzekeraar. In dat geval kan het intern toezicht ook worden uitgeoefend door jaarlijkse visitatie door een visitatiecommissie.
- 2. Het intern toezicht bij een ondernemingspensioenfonds wordt uitgeoefend door een raad van toezicht of jaarlijkse visitatie door een visitatiecommissie.

Artikel 104. Samenstelling en taken raad van toezicht en visitatiecommissie

- 1. De raad van toezicht of de visitatiecommissie bestaat uit ten minste drie natuurlijke personen. De leden van de raad van toezicht of de visitatiecommissie zijn onafhankelijk en laten dit tot uiting komen in het toezicht.
- 2. De raad van toezicht heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het pensioenfonds. De raad van toezicht is ten minste belast met

het toezien op adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur en legt verantwoording af over de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad en de werkgever, het belanghebbendenorgaan en in het jaarverslag. De raad van toezicht staat het bestuur met raad ter zijde.

- 3. Aan de goedkeuring van de raad van toezicht zijn onderworpen de besluiten van het bestuur tot vaststelling van:
 - a. het jaarverslag en de jaarrekening;
 - b. de actuariële en bedrijfstechnische nota, bedoeld in artikel 145;
 - c. de profielschets voor bestuurders;
 - d. het beleid inzake beloningen, met uitzondering van de beloning van de raad van toezicht;
 - e. gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het pensioenfonds of de overname van verplichtingen door het pensioenfonds;
 - f. liquidatie, fusie of splitsing van het pensioenfonds;
 - g. samenvoeging van pensioenfondsen als bedoeld in de definitie van ondernemingspensioenfondsen in artikel 1; en
 - h. het omzetten van het pensioenfonds in een andere rechtsvorm, bedoeld in artikel 18 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.
- 4. Aan de goedkeuring van de raad van toezicht bij een pensioenfonds met een paritair bestuur zijn tevens onderworpen de besluiten van het bestuur tot vaststelling van een kortetermijnherstelplan als bedoeld in artikel 140 en een langetermijnherstelplan als bedoeld in artikel 138.
- 5. De statuten voorzien in een regeling voor geschillen over goedkeuring van besluiten door de raad van toezicht. Het ontbreken van de goedkeuring van de raad van toezicht op een besluit als bedoeld in het derde of vierde lid tast de vertegenwoordigingsbevoegdheid van bestuur of bestuurders niet aan.
- 6. De raad van toezicht meldt disfunctioneren van het bestuur aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad, het belanghebbendenorgaan en aan de partij die bevoegd is tot benoeming van het bestuur.
- 7. De raad van toezicht stelt een profielschets op voor leden van de raad van toezicht.

- 8. Het bestuur van het pensioenfonds en de raad van toezicht komen ten minste tweemaal per kalenderjaar in vergadering bijeen.
- 9. De visitatiecommissie heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het pensioenfonds. De visitatiecommissie is ten minste belast met het toezien op adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur en legt verantwoording af over de uitvoering van de taken aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad en de werkgever, het belanghebbendenorgaan en in het jaarverslag.
- 10. Het pensioenfonds verstrekt desgevraagd aan de raad van toezicht of de visitatiecommissie tijdig alle inlichtingen en gegevens, die deze voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft. De inlichtingen worden desgevraagd schriftelijk verstrekt.
- 11. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld inzake dit artikel.

Artikel 105. Eisen ten aanzien van beleid

- 1. Ten minste twee natuurlijke personen bepalen het dagelijks beleid van een pensioenfonds.
- 2. De personen die het beleid van een pensioenfonds bepalen of mede bepalen richten zich bij de vervulling van hun taak naar de belangen van de bij het pensioenfonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgever en zorgen ervoor dat dezen zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.
- 3. Iedere bestuurder van een pensioenfonds is bevoegd een deskundige te raadplegen, of zich krachtens een bestuursbesluit, waarbij ten minste één vierde van de bestuurders zich daarvoor heeft uitgesproken, ter vergadering door een deskundige te laten bijstaan.

Artikel 106. Geschiktheid en betrouwbaarheid beleidsbepalers en toezichthouders

- 1. Het beleid van een pensioenfonds wordt bepaald of mede bepaald door personen die geschikt zijn in verband met de uitoefening van het bedrijf van het pensioenfonds.
- 2. Het intern toezicht van een pensioenfonds door een visitatiecommissie wordt uitgeoefend door personen die geschikt zijn voor de uitoefening van dit toezicht.
- 3. Het beleid van een pensioenfonds wordt bepaald of mede bepaald door personen wier betrouwbaarheid buiten twijfel staat. Het intern toezicht van een pensioenfonds door een visitatiecommissie wordt uitgeoefend door personen wier betrouwbaarheid buiten twijfel staat.

- 4. Het bestuur van het pensioenfonds meldt elke wijziging in de samenstelling van de personen die het beleid van het pensioenfonds bepalen of mede bepalen vooraf aan de toezichthouder.
- 5. Een wijziging als bedoeld in het vierde lid wordt niet doorgevoerd indien:
 - a. de toezichthouder binnen zes weken na ontvangst van de melding van de wijziging aan het pensioenfonds bekend maakt dat hij niet met de voorgenomen wijziging instemt; of
 - b. de toezichthouder om nadere gegevens of inlichtingen heeft verzocht en binnen zes weken na ontvangst van die gegevens of inlichtingen aan het pensioenfonds bekend maakt dat hij niet met de voorgenomen wijziging instemt.
- 6. Indien zich een wijziging voordoet van de antecedenten die van invloed is op de betrouwbaarheid van de personen die het beleid van het pensioenfonds bepalen of mede bepalen stelt het pensioenfonds de toezichthouder daarvan onverwijld schriftelijk in kennis.
- 7. De betrouwbaarheid van een persoon staat buiten twijfel wanneer dat eenmaal door de toezichthouder voor de toepassing van deze wet is vastgesteld, zolang niet een wijziging in de relevante feiten of omstandigheden een redelijke aanleiding geeft tot een nieuwe beoordeling.
- 8. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld met betrekking tot dit artikel. Die regels hebben onder meer betrekking op de misdrijven die, indien begaan door een persoon als bedoeld in het derde lid, met het oog op de belangen die de wet beoogt te beschermen, tot de vaststelling leiden dat de betrouwbaarheid van die persoon niet buiten twijfel staat.

Artikel 107. Diversiteit

In het jaarverslag van een pensioenfonds wordt gerapporteerd over de samenstelling naar leeftijd en geslacht van de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad, het belanghebbendenorgaan en het bestuur en over de inspanningen die zijn verricht om diversiteit in de organen van het pensioenfonds te bevorderen.

Artikel 108. Bescherming leden pensioenfondsbestuur, deelnemers- en pensioengerechtigdenraad en belanghebbendenorgaan

- 1. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemers die staan of gestaan hebben op een kandidatenlijst voor de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad of het belanghebbendenorgaan alsmede de leden en de gewezen leden van het pensioenfondsbestuur,

de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad of het belanghebbendenorgaan niet uit hoofde van hun kandidaatstelling voor of hun lidmaatschap van het pensioenfondsbestuur, de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad of het belanghebbendenorgaan worden benadeeld in hun positie als werknemer.

- 2. Indien het pensioenfonds in zijn hoedanigheid als werkgever aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad of het belanghebbendenorgaan een secretaris heeft toegevoegd is het eerste lid op die secretaris van overeenkomstige toepassing.
- 3. De deelnemers- en pensioengerechtigdenraad, het belanghebbendenorgaan en een werknemer als bedoeld in het eerste en tweede lid kunnen de kantonrechter verzoeken te bepalen dat de werkgever gevolg dient te geven aan hetgeen in deze leden is bepaald.
- 4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de werknemer die lid is van het bestuur van een pensioenfonds, een deelnemers- en pensioengerechtigdenraad of een belanghebbendenorgaan. Indien de werkgever aan het bestuur van een pensioenfonds, een deelnemers- en pensioengerechtigdenraad of een belanghebbendenorgaan een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste zin op die secretaris van overeenkomstige toepassing.
- 5. De werkgever kan zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met een werknemer die geplaatst is op een kandidatenlijst voor het bestuur van een pensioenfonds, een deelnemers- en pensioengerechtigdenraad of een belanghebbendenorgaan of die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van het bestuur van een pensioenfonds, een deelnemers- en pensioengerechtigdenraad of een belanghebbendenorgaan.
- 6. De toestemming van de kantonrechter wordt gevraagd bij verzoekschrift. De kantonrechter verleent de toestemming slechts indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat opzegging geen verband houdt met een omstandigheid als bedoeld in het eerste lid. Van de uitspraak staat geen hoger beroep of beroep in cassatie open.
- 7. Ten aanzien van personen die krachtens publiekrechtelijke aanstelling bij de werkgever werkzaam zijn, treedt een andere sector van de rechtbank in de plaats van de kantonrechter.
- 8. Het vierde tot en met zevende lid zijn niet van toepassing bij een opzegging gedurende de proeftijd, wegens een dringende reden, indien de werknemer schriftelijk met de opzegging instemt of indien de opzegging geschiedt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel van de onderneming, waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is.

Artikel 109. Verbod leeftijdsgrens

Iedere bepaling die het lidmaatschap van het bestuur, de raad van toezicht, de visitatiecommissie, de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad of het belanghebbendenorgaan onmogelijk maakt op grond van het bereikt hebben van een bepaalde leeftijd is nietig.

Artikel 110. Goedkeuringsrecht

Iedere bepaling die een goedkeuringsrecht inhoudt van een partij, die geen orgaan is van het pensioenfonds, inzake een besluit of voorgenomen besluit van het pensioenfonds is nietig, tenzij in deze wet anders is bepaald.

Artikel 111. Statuten

- 1. In de statuten van een pensioenfonds worden in ieder geval bepalingen opgenomen betreffende:
 - a. het doel van het pensioenfonds, waaronder een omschrijving van de werkingssfeer;
 - b. de bestemming van de middelen van het pensioenfonds;
 - c. het beheer van het pensioenfonds;
 - d. de inkomsten van het pensioenfonds;
 - e. de belegging van de gelden;
 - f. het bestuursmodel van het pensioenfonds, bedoeld in artikel 99;
 - g. de wijze waarop de bestuurders worden benoemd en ontslagen;
 - h. de wijze waarop het intern toezicht is georganiseerd;
 - i. de wijze waarop de leden van de raad van toezicht dan wel de visitatiecommissie worden benoemd en ontslagen;
 - j. de wijze waarop de leden van de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad dan wel het belanghebbendenorgaan worden benoemd en ontslagen;
 - k. de wijziging van de statuten;
 - l. de liquidatie van het pensioenfonds, waaronder begrepen de verplichtingen van de liquidateuren en de bestemming van de bezittingen van het pensioenfonds;
 - m. de wijze waarop beëindiging van een uitvoeringsovereenkomst als bedoeld in artikel 2, twaalfde lid, geschiedt; en

- n. de toepassing van artikel 105, derde lid.
- 2. De omschrijving van de werkingssfeer, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, vindt ten aanzien van een bedrijfstakpensioenfonds plaats door het omschrijven van de bedrijfsactiviteiten van de bedrijfstak.
- 3. Een bedrijfstakpensioenfonds dat aan werkgevers de mogelijkheid biedt om zich vrijwillig aan te sluiten bepaalt in zijn statuten onder welke voorwaarden deze vrijwillige aansluiting mogelijk is.

Artikel 112. Melding oprichting van een pensioenfonds

- 1. De oprichters melden de voorgenomen oprichting van een pensioenfonds uiterlijk zes weken voor de beoogde datum van oprichting aan de toezichthouder.
- 2. Het pensioenfonds meldt binnen drie maanden na zijn oprichting deze oprichting aan de toezichthouder.
- 3. Bij de melding, bedoeld in het tweede lid, worden gevoegd:
 - a. een authentiek afschrift van de akte van oprichting van het pensioenfonds;
 - b. een door het bestuur gewaarmerkt exemplaar van het reglement of de reglementen van het pensioenfonds;
 - c. een door het bestuur gewaarmerkt afschrift van de uitvoeringsovereenkomst;
 - d. een actuariële en bedrijfstechnische nota als bedoeld in artikel 145; en
 - e. een eventuele overeenkomst tot verzekering, overdracht of onderbrenging.

Artikel 113. Toezending wijziging officiële stukken

Het pensioenfonds zendt:

- a. een authentiek afschrift van de akte houdende wijziging van de statuten;
- b. een door het bestuur gewaarmerkt exemplaar van wijziging van de reglementen;
- c. een door het bestuur gewaarmerkt afschrift van de wijzigingen in de uitvoeringsovereenkomst;
- d. een door het bestuur gewaarmerkt afschrift van de wijzigingen in de actuariële en bedrijfstechnische nota, bedoeld in artikel 145; en
- e. een door het bestuur gewaarmerkt afschrift van de wijzigingen in de eventuele overeenkomst tot verzekering, overdracht of onderbrenging;

binnen twee weken na totstandkoming van die wijziging aan de toezichthouder.

Artikel 114. Omzetting pensioenfonds

- 1. Voor omzetting van een pensioenfonds in een andere rechtsvorm als bedoeld in artikel 18 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek is een verklaring van geen bezwaar van de toezichthouder vereist. De toezichthouder verleent de verklaring indien hij van oordeel is dat de belangen van deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgever voldoende gewaarborgd zijn.
- 2. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld ten aanzien van het eerste lid.

§ 5.2. Deelnemers- en pensioengerechtigdenraad en belanghebbendenorgaan

Artikel 115. De deelnemers- en pensioengerechtigdenraad

- 1. Een pensioenfonds met een paritair bestuur stelt een deelnemers- en pensioengerechtigdenraad in.
- 2. In de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad zijn de deelnemers en de pensioengerechtigden evenredig op basis van onderlinge getalsverhoudingen vertegenwoordigd. De leden van de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad vormen een zo evenwichtig mogelijke afspiegeling van de betreffende geleding. Indien een ondernemingspensioenfonds pensioenregelingen uitvoert voor meerdere ondernemingen of groepen wordt elke onderneming of groep door ten minste een deelnemer en een pensioengerechtigde vertegenwoordigd in de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad.
- 3. Op grond van door het bestuur van het pensioenfonds vast te stellen criteria kunnen naast de in het tweede lid bedoelde vertegenwoordigers ook één of meer vertegenwoordigers van gewezen deelnemers in de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad zitting hebben.
- 4. In geval van verkiezing van leden van de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad door deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden kunnen kandidaten worden voorgedragen door verenigingen en door individuele deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.
- 5. Voor zover geen verkiezing door de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden plaatsvindt, maar de leden worden benoemd door verenigingen, zijn deze verenigingen evenredig aan hun ledenaantallen binnen hun geleding binnen het pensioenfonds vertegenwoordigd in de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad.

- 6. Een vereniging als bedoeld in het vierde en vijfde lid bezit volledige rechtsbevoegdheid; haar statutair doel omvat mede het behartigen van de belangen van haar leden als belanghebbenden bij een pensioenfonds.
- 7. De deelnemers- en pensioengerechtigdenraad heeft recht op overleg met het intern toezicht.
- 8. Het bestuur van het pensioenfonds en de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad komen ten minste tweemaal per kalenderjaar in vergadering bijeen. Tijdens deze vergaderingen worden de aangelegenheden aan de orde gesteld waarover het bestuur van het pensioenfonds of de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad overleg wenselijk acht.
- 9. Het pensioenfonds verstrekt desgevraagd aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad tijdig alle inlichtingen en gegevens, die deze voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijze nodig heeft. De inlichtingen worden desgevraagd schriftelijk verstrekt.

Artikel 115a. Taken deelnemers- en pensioengerechtigdenraad

- 1. Het bestuur van het pensioenfonds legt verantwoording af aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad over het beleid en de wijze waarop het is uitgevoerd.
- 2. De deelnemers- en pensioengerechtigdenraad heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur aan de hand van het jaarverslag, de jaarrekening en andere informatie, waaronder de bevindingen van het intern toezicht, over het door het bestuur uitgevoerde beleid, evenals over beleidskeuzes voor de toekomst. Dit oordeel wordt, samen met de reactie van het bestuur daarop, bekend gemaakt en in het jaarverslag opgenomen.
- 3. Het pensioenfonds stelt de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad in de gelegenheid advies uit te brengen over:
 - a. het beleid inzake beloningen;
 - b. de vorm en inrichting van het intern toezicht;
 - c. de profielschets voor leden van de raad van toezicht;
 - d. het vaststellen en wijzigen van een interne klachten- en geschillenprocedure; en
 - e. het vaststellen en wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid.
- 4. De deelnemers- en pensioengerechtigdenraad adviseert het bestuur naar aanleiding van de melding van disfunctioneren van het bestuur, bedoeld in artikel 104, zesde lid.

Artikel 115b. Het belanghebbendenorgaan

- 1. Een pensioenfonds met een onafhankelijk bestuur stelt een belanghebbendenorgaan in.

- 2. Voor de samenstelling van het belanghebbendenorgaan zijn de artikelen 100, eerste tot en met vijfde lid, en 102 van overeenkomstige toepassing.
- 3. Het belanghebbendenorgaan heeft recht op overleg met het intern toezicht.
- 4. Het bestuur van het pensioenfonds en het belanghebbendenorgaan komen ten minste tweemaal per kalenderjaar in vergadering bijeen. Tijdens deze vergaderingen worden de aangelegenheden aan de orde gesteld waarover het bestuur van het pensioenfonds of het belanghebbendenorgaan overleg wenselijk acht.
- 5. Het pensioenfonds verstrekt desgevraagd aan het belanghebbendenorgaan tijdig alle inlichtingen en gegevens, die deze voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijze nodig heeft. De inlichtingen worden desgevraagd schriftelijk verstrekt.

Artikel 115c. Taken belanghebbendenorgaan

- 1. Het belanghebbendenorgaan adviseert het pensioenfonds desgevraagd of uit eigen beweging over aangelegenheden die het pensioenfonds betreffen.
- 2. Het pensioenfonds stelt het belanghebbendenorgaan in ieder geval in de gelegenheid advies uit te brengen over elk voorgenomen besluit van het pensioenfonds tot:
 - a. het nemen van maatregelen van algemene strekking;
 - b. wijziging van de statuten en reglementen van het pensioenfonds;
 - c. vaststelling van het jaarverslag, de jaarrekening en de actuariële en bedrijfstechnische nota, bedoeld in artikel 145;
 - d. gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het pensioenfonds of de overname van verplichtingen door het pensioenfonds;
 - e. liquidatie, fusie of splitsing van het pensioenfonds;
 - f. het sluiten, wijzigen of beëindigen van een uitvoeringsovereenkomst;
 - g. het omzetten van het pensioenfonds in een andere rechtsvorm, bedoeld in artikel 18 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek;
 - h. een overeenkomst van uitbesteding;
 - i. samenvoeging van pensioenfondsen als bedoeld in de definitie van ondernemingspensioenfonds in artikel 1;
 - j. het beleid inzake beloningen;

-
- k. de vorm en inrichting van het intern toezicht;
 - l. de profielschets voor leden van de raad van toezicht;
 - m. het vaststellen en wijzigen van een interne klachten- en geschillenprocedure; en
 - n. het vaststellen en wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid.
- 3. Het advies van het belanghebbendenorgaan wordt op een zodanig tijdstip gevraagd dat het van wezenlijke invloed kan zijn op de in het tweede lid bedoelde besluiten.
 - 4. Het belanghebbendenorgaan adviseert het bestuur naar aanleiding van de melding van disfunctioneren van het bestuur, bedoeld in artikel 104, zesde lid.
 - 5. Bij het vragen van advies wordt aan het belanghebbendenorgaan een overzicht verstrekt van de beweegredenen voor het besluit en van de gevolgen die het besluit naar verwachting voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden zal hebben.
 - 6. Het bestuur van het pensioenfonds legt verantwoording af aan het belanghebbendenorgaan over het beleid en de wijze waarop het is uitgevoerd.
 - 7. Het belanghebbendenorgaan heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur aan de hand van het jaarverslag, de jaarrekening en andere informatie, waaronder de bevindingen van het intern toezicht, over het door het bestuur uitgevoerde beleid, evenals over beleidskeuzes voor de toekomst. Dit oordeel wordt, samen met de reactie van het bestuur daarop, bekend gemaakt en in het jaarverslag opgenomen.
 - 8. Besluiten van het bestuur kunnen bij of krachtens de statuten worden onderworpen aan de goedkeuring van het belanghebbendenorgaan, voor zover uit de wet niet anders voortvloeit. De statuten voorzien in een regeling voor geschillen over goedkeuring van besluiten door het belanghebbendenorgaan.
 - 9. Het bestuur heeft in ieder geval goedkeuring nodig van het belanghebbendenorgaan voor elk voorgenomen besluit met betrekking tot:
 - a. het strategische beleggingsbeleid;
 - b. de premie;
 - c. het vaststellen en wijzigen van het toeslagbeleid;
 - d. vaststelling van een kortetermijnherstelplan als bedoeld in artikel 140 en een langetermijnherstelplan als bedoeld in artikel 138;
 - e. het terugstorten van premie of geven van premiekorting, bedoeld in artikel 129; en

- o f. vermindering van de verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten indien toepassing wordt gegeven aan artikel 134.

De goedkeuring wordt niet onthouden dan nadat het bestuur in de gelegenheid is gesteld het besluit te heroverwegen.

- 10. Het ontbreken van de goedkeuring van het belanghebbendenorgaan op een besluit als bedoeld in het achtste of negende lid tast de vertegenwoordigingsbevoegdheid van bestuur of bestuurders niet aan.

Artikel 115d. Verdere bevoegdheden deelnemers- en pensioengerechtigdenraad of belanghebbendenorgaan

In de statuten van het pensioenfonds kunnen aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad of het belanghebbendenorgaan verdere bevoegdheden dan de in deze wet genoemde worden toegekend.

Artikel 115e. Informatie omtrent advies

Het pensioenfonds deelt het belanghebbendenorgaan zo spoedig mogelijk schriftelijk mee, of het een advies niet of niet geheel volgt, waarbij tevens wordt meegedeeld waarom van het advies of van een daarin vervat minderheidsadvies wordt afgeweken.

Artikel 115f. Informatie aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad of belanghebbendenorgaan

Een pensioenfonds informeert de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad of het belanghebbendenorgaan onverwijld schriftelijk over:

- a. de verplichting tot opstelling van een kortetermijnherstelplan als bedoeld in artikel 140;
- b. de verplichting tot opstelling van een langetermijnherstelplan als bedoeld in artikel 138;
- c. de aanstelling van een bewindvoerder als bedoeld in artikel 173; en
- d. de beëindiging van de situatie, bedoeld in artikel 172, waarin de bevoegdheiduitoefening van alle of bepaalde organen van een pensioenfonds is gebonden aan toestemming van een of meer door de toezichthouder aangewezen personen.

Artikel 115g. Voorzieningen deelnemers- en pensioengerechtigdenraad of belanghebbendenorgaan

- 1. Een pensioenfonds staat de leden van de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad of het belanghebbendenorgaan het gebruik toe van de voorzieningen waarover het kan beschikken, voor zover dat redelijkerwijs voor de vervulling van hun taken nodig is.

- 2. Ten aanzien van de rechten en bevoegdheden van de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad of het belanghebbendenorgaan in verhouding tot het bestuur van het pensioenfonds zijn de artikelen 10, 16, 17, 18 en 22 van de Wet op de ondernemingsraden van overeenkomstige toepassing.

Artikel 115h. Informatie over werknemersvereniging of vereniging van pensioengerechtigden

Een pensioenfonds is gehouden om op verzoek van werknemers of een werknemersvereniging mee te werken aan de verstrekking van informatie aan de werknemers van het fonds over het voornemen tot oprichting, of over het bestaan, van een werknemersvereniging. Een pensioenfonds is tevens gehouden om op verzoek van pensioengerechtigden of een vereniging van pensioengerechtigden mee te werken aan de verstrekking van informatie aan de pensioengerechtigden van het fonds over het voornemen tot oprichting, of over het bestaan, van een vereniging van pensioengerechtigden.

E

Aan artikel 135 wordt een lid toegevoegd, luidende:

- 4. Een pensioenfonds vermeldt in zijn jaarverslag op welke wijze in het beleggingsbeleid rekening wordt gehouden met milieu en klimaat, mensenrechten en sociale verhoudingen.

F

In artikel 176, eerste lid, wordt «99, 100, 101, 102, 103, 105, eerste tot en met derde, vijfde tot en met achtste en tiende lid, 106, 109, 110, 111, 113, 114, 115» vervangen door: 99 tot en met 107, 111, 112, 113, 115, 115a, 115b, 115c, 115e, 115f, 115g, 115h.

G

In artikel 192, onderdeel b, wordt «105» vervangen door: 106.

H

In artikel 212, tweede lid, wordt «de artikelen 99, 100, 101, 109 en 110» vervangen door: de artikelen 99 tot en met 102, 115, eerste lid, en 115b, eerste lid.

I

In artikel 215, eerste lid, wordt «102, tweede en derde lid» vervangen door: 112, tweede en derde lid.

J

Artikel 217 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het opschrift wordt «deelnemersraad» vervangen door: belanghebbendenorgaan.

2. In het eerste lid wordt «De deelnemersraad» vervangen door «Het belanghebbendenorgaan», wordt «artikel 111, eerste lid» vervangen door «artikel 115c, eerste lid» en wordt «de deelnemersraad» telkens vervangen door: het belanghebbendenorgaan.

3. In het tweede, zesde en elfde lid wordt «de deelnemersraad» telkens vervangen door: het belanghebbendenorgaan.

K

Artikel 218 vervalt.

L

Artikel 219 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid komt te luiden:

- 1. De deelnemers- en pensioengerechtigdenraad, het belanghebbendenorgaan of de raad van toezicht kan een verzoek in het kader van het recht van enquête, bedoeld in afdeling 2 van titel 8 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, indienen bij de ondernemingskamer van het gerechtshof te Amsterdam.

2. In het derde lid wordt «het verantwoordingsorgaan» vervangen door: de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad, het belanghebbendenorgaan of de raad van toezicht.

M

Artikel 220a wordt als volgt gewijzigd:

1. Voor de tekst wordt de aanduiding «1.» geplaatst.

2. Er worden vijf leden toegevoegd, luidende:

- 2. Artikel 104, zoals dat luidde voor inwerkingtreding van artikel I, onderdeel D, van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen, blijft van toepassing op de leden, gewezen leden, werknemers die op een kandidatenlijst staan of gestaan hebben voor en de toegevoegd secretaris van een verantwoordingsorgaan of een deelnemersraad.
- 3. De personen die op het tijdstip van inwerkingtreding van artikel V, onderdeel B, van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen deel uitmaken van de raad van toezicht van een pensioenfonds, worden tot het einde van hun op dat tijdstip lopende benoemingstermijn, doch uiterlijk tot 1 januari 2017, geacht geschikt te zijn als bedoeld in artikel 105, derde lid, en, vanaf het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel D, van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen, artikel 106, eerste lid, en betrouwbaar als bedoeld in artikel 105,

vijfde lid, en vanaf het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel D, van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen, artikel 106, derde lid, zolang niet een wijziging in de relevante feiten, omstandigheden of antecedenten een redelijke aanleiding geeft tot een beoordeling van die geschiktheid of betrouwbaarheid.

- 4. Indien een persoon die het beleid van een pensioenfonds bepaalt of mede bepaalt voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van artikel V, onderdeel B, van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen deskundig is in verband met de uitoefening van het bedrijf van het pensioenfonds wordt die persoon vanaf dat tijdstip geacht geschikt te zijn als bedoeld in artikel 105, derde lid, en vanaf het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel D, van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen, artikel 106, eerste lid, zolang niet een wijziging in de relevante feiten en omstandigheden een redelijke aanleiding geeft tot een beoordeling of herbeoordeling van die geschiktheid.
- 5. Indien beroep is ingesteld op grond van de artikelen 217 en 218, zoals deze luiden voor inwerkingtreding van artikel I, onderdelen J en K, van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen, wordt dit beroep afgehandeld met toepassing van de wet zoals die luidde voor inwerkingtreding van artikel I, onderdelen J en K, van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen.
- 6. Een verzoek ingediend door een verantwoordingsorgaan op grond van artikel 219, zoals dat luidde voor inwerkingtreding van artikel I, onderdeel L, van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen, wordt na inwerkingtreding van artikel I, onderdeel L, van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen aangemerkt als een verzoek ingediend door een daartoe bevoegd orgaan.

ARTIKEL II

De Wet verplichte beroepspensioenregeling wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 42, eerste lid, onderdeel a, vervalt «waarvoor bij beroepspensioenfondsen een verantwoordingsorgaan is ingesteld;».

B

Artikel 107 wordt als volgt gewijzigd:

1. Onder vernummering van het eerste en tweede lid tot tweede en derde lid wordt een lid ingevoegd, luidende:

- 1. De oprichters melden de voorgenomen oprichting van een beroepspensioenfonds uiterlijk zes weken voor de beoogde datum van oprichting aan de toezichthouder.
2. In het tweede lid vervalt «door middel van een door de toezichthouder vastgesteld formulier».

C

Artikel 110 wordt vervangen door de volgende negen artikelen, luidende:

Artikel 110. Intern toezicht

Het intern toezicht bij een beroepspensioenfonds wordt uitgeoefend door een raad van toezicht of door jaarlijkse visitatie door een visitatiecommissie.

Artikel 110a. Samenstelling en taken raad van toezicht en visitatiecommissie

- 1. De raad van toezicht of de visitatiecommissie bestaat uit ten minste drie natuurlijke personen. De leden van de raad van toezicht of de visitatiecommissie zijn onafhankelijk en laten dit tot uiting komen in het toezicht.
- 2. De raad van toezicht heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het beroepspensioenfonds. De raad van toezicht is ten minste belast met het toezien op adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur en legt verantwoording af over de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad en in het jaarverslag. De raad van toezicht staat het bestuur met raad ter zijde.
- 3. Aan de goedkeuring van de raad van toezicht zijn onderworpen de besluiten van het bestuur tot vaststelling van:
 - a. het jaarverslag en de jaarrekening;
 - b. de actuariële en bedrijfstechnische nota, bedoeld in artikel 140;
 - c. de profielschets voor bestuurders;
 - d. het beleid inzake beloningen, met uitzondering van de beloning van de raad van toezicht;
 - e. gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het beroepspensioenfonds of de overname van verplichtingen door het beroepspensioenfonds;
 - f. liquidatie, fusie of splitsing van het beroepspensioenfonds; en

- g. het omzetten van het beroepspensioenfonds in een andere rechtsvorm, bedoeld in artikel 18 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.
- 4. Aan de goedkeuring van de raad van toezicht zijn tevens onderworpen de besluiten van het bestuur tot vaststelling van een kortetermijnherstelplan als bedoeld in artikel 135 en een langetermijnherstelplan als bedoeld in artikel 133.
- 5. De statuten voorzien in een regeling voor geschillen over goedkeuring van besluiten door de raad van toezicht. Het ontbreken van de goedkeuring van de raad van toezicht op een besluit als bedoeld in het derde of vierde lid tast de vertegenwoordigingsbevoegdheid van bestuur of bestuurders niet aan.
- 6. De raad van toezicht meldt disfunctioneren van het bestuur aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad en aan de partij die bevoegd is tot benoeming van het bestuur.
- 7. De raad van toezicht stelt een profielschets op voor leden van de raad van toezicht.
- 8. Het bestuur van het beroepspensioenfonds en de raad van toezicht komen ten minste tweemaal per kalenderjaar in vergadering bijeen.
- 9. De visitatiecommissie heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het beroepspensioenfonds. De visitatiecommissie is ten minste belast met het toezien op adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur en legt verantwoording af over de uitvoering van de taken aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad en in het jaarverslag.
- 10. Het beroepspensioenfonds verstrekt desgevraagd aan de raad van toezicht of de visitatiecommissie tijdig alle inlichtingen en gegevens, die deze voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft. De inlichtingen worden desgevraagd schriftelijk verstrekt.
- 11. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld inzake dit artikel.

Artikel 110b. Eisen ten aanzien van beleid

- 1. Ten minste twee natuurlijke personen bepalen het dagelijks beleid van een beroepspensioenfonds.
- 2. De personen die het beleid van een beroepspensioenfonds bepalen of mede bepalen richten zich bij de vervulling van hun taak naar de belangen van de bij het beroepspensioenfonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en de

pensioengerechtigden en zorgen ervoor dat dezen zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.

- 3. Iedere bestuurder van een beroepspensioenfonds is bevoegd een deskundige te raadplegen, of zich krachtens een bestuursbesluit, waarbij ten minste één vierde van de bestuurders zich daarvoor heeft uitgesproken, ter vergadering door een deskundige te laten bijstaan.

Artikel 110c. Geschiktheid en betrouwbaarheid beleidsbepalers en toezichthouders

- 1. Het beleid van een beroepspensioenfonds wordt bepaald of mede bepaald door personen die geschikt zijn in verband met de uitoefening van het bedrijf van het beroepspensioenfonds.
- 2. Het intern toezicht van een beroepspensioenfonds door een visitatiecommissie wordt uitgeoefend door personen die geschikt zijn voor de uitoefening van dit toezicht.
- 3. Het beleid van een beroepspensioenfonds wordt bepaald of mede bepaald door personen wier betrouwbaarheid buiten twijfel staat. Het intern toezicht van een beroepspensioenfonds door een visitatiecommissie wordt uitgeoefend door personen wier betrouwbaarheid buiten twijfel staat.
- 4. Het bestuur van het beroepspensioenfonds meldt elke wijziging in de samenstelling van de personen die het beleid van het beroepspensioenfonds bepalen of mede bepalen vooraf aan de toezichthouder.
- 5. Een wijziging als bedoeld in het vierde lid wordt niet doorgevoerd indien:
 - a. de toezichthouder binnen zes weken na ontvangst van de melding van de wijziging aan het beroepspensioenfonds bekend maakt dat hij niet met de voorgenomen wijziging instemt; of
 - b. de toezichthouder om nadere gegevens of inlichtingen heeft verzocht en binnen zes weken na ontvangst van die gegevens of inlichtingen aan het beroepspensioenfonds bekend maakt dat hij niet met de voorgenomen wijziging instemt.
- 6. Indien zich een wijziging voordoet van de antecedenten die van invloed is op de betrouwbaarheid van de personen die het beleid van het beroepspensioenfonds bepalen of mede bepalen stelt het beroepspensioenfonds de toezichthouder daarvan onverwijld schriftelijk in kennis.

- 7. De betrouwbaarheid van een persoon staat buiten twijfel wanneer dat eenmaal door de toezichthouder voor de toepassing van deze wet is vastgesteld, zolang niet een wijziging in de relevante feiten of omstandigheden een redelijke aanleiding geeft tot een nieuwe beoordeling.
- 8. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld met betrekking tot dit artikel. Die regels hebben onder meer betrekking op de misdrijven die, indien begaan door een persoon als bedoeld in het derde lid, met het oog op de belangen die de wet beoogt te beschermen, tot de vaststelling leiden dat de betrouwbaarheid van die persoon niet buiten twijfel staat.

Artikel 110d. Deelnemers- en pensioengerechtigdenraad

- 1. Een beroepspensioenfonds stelt een deelnemers- en pensioengerechtigdenraad in.
- 2. In de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad zijn de deelnemers en de pensioengerechtigden evenredig op basis van onderlinge getalsverhoudingen vertegenwoordigd. De leden van de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad vormen een zo evenwichtig mogelijke afspiegeling van de betreffende geleding.
- 3. Op grond van door het bestuur van het beroepspensioenfonds vast te stellen criteria kunnen naast de in het tweede lid bedoelde vertegenwoordigers ook één of meer vertegenwoordigers van gewezen deelnemers in de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad zitting hebben.
- 4. De deelnemers- en pensioengerechtigdenraad heeft recht op overleg met het intern toezicht.
- 5. Het bestuur van het beroepspensioenfonds en de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad komen ten minste tweemaal per kalenderjaar in vergadering bijeen. Tijdens deze vergaderingen worden de aangelegenheden aan de orde gesteld waarover het bestuur van het beroepspensioenfonds of de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad overleg wenselijk acht.
- 6. Het beroepspensioenfonds verstrekt desgevraagd aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad tijdig alle inlichtingen en gegevens, die deze voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijze nodig heeft. De inlichtingen worden desgevraagd schriftelijk verstrekt.

Artikel 110e. Taken deelnemers- en pensioengerechtigdenraad

- 1. Het bestuur van het beroepspensioenfonds legt verantwoording af aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad over het beleid en de wijze waarop het is uitgevoerd.
- 2. De deelnemers- en pensioengerechtigdenraad heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur aan de hand van het jaarverslag, de jaarrekening en andere

informatie, waaronder de bevindingen van het intern toezicht, over het door het bestuur uitgevoerde beleid, evenals over beleidskeuzes voor de toekomst. Dit oordeel wordt, samen met de reactie van het bestuur daarop, bekend gemaakt en in het jaarverslag opgenomen.

- 3. Het beroepspensioenfonds stelt de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad in de gelegenheid advies uit te brengen over:
 - a. het beleid inzake beloningen;
 - b. de vorm en inrichting van het intern toezicht;
 - c. de profielschets voor leden van de raad van toezicht;
 - d. het vaststellen en wijzigen van een interne klachten- en geschillenprocedure; en
 - e. het vaststellen en wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid.
- 4. De deelnemers- en pensioengerechtigdenraad adviseert het bestuur naar aanleiding van de melding van disfunctioneren van het bestuur, bedoeld in artikel 110a, zesde lid.
- 5. In de statuten van het beroepspensioenfonds kunnen aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad verdere bevoegdheden dan de in deze wet genoemde worden toegekend.

Artikel 110f. Informatie aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad

Een beroepspensioenfonds informeert de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad onverwijld schriftelijk over:

- a. de verplichting tot opstelling van een kortetermijnherstelplan als bedoeld in artikel 135;
- b. de verplichting tot opstelling van een langetermijnherstelplan als bedoeld in artikel 133;
- c. de aanstelling van een bewindvoerder als bedoeld in artikel 168; en
- d. de beëindiging van de situatie, bedoeld in artikel 167, waarin de bevoegdheiduitoefening van alle of bepaalde organen van een beroepspensioenfonds is gebonden aan toestemming van een of meer door de toezichthouder aangewezen personen.

Artikel 110g. Voorzieningen deelnemers- en pensioengerechtigdenraad

- 1. Een beroepspensioenfonds staat de leden van de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad het gebruik toe van de voorzieningen waarover het kan beschikken, voor zover dat redelijkerwijs voor de vervulling van hun taken nodig is.

- 2. Ten aanzien van de rechten en bevoegdheden van de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad in verhouding tot het bestuur van het beroepspensioenfonds zijn de artikelen 10, 16, 17, 18 en 22 van de Wet op de ondernemingsraden van overeenkomstige toepassing.

Artikel 110h. Diversiteit

In het jaarverslag van een beroepspensioenfonds wordt gerapporteerd over de samenstelling naar leeftijd en geslacht van de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad en het bestuur en over de inspanningen die zijn verricht om diversiteit in de organen van het beroepspensioenfonds te bevorderen.

D

In artikel 111 wordt «of een verantwoordingsorgaan» vervangen door: , de raad van toezicht, de visitatiecommissie of de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad.

E

In het opschrift en de tekst van artikel 112 wordt «instemmingsrecht» vervangen door: goedkeuringsrecht.

F

Artikel 113, eerste lid, wordt als volgt gewijzigd:

1. In de aanhef wordt «worden bepalingen opgenomen» vervangen door: worden in ieder geval bepalingen opgenomen.
2. Onderdeel f komt te luiden:
 - f. de wijze waarop de bestuurders worden benoemd en ontslagen.
3. Aan het slot van onderdeel i vervalt «en».
4. Onder verlettering van onderdeel j tot onderdeel l worden na onderdeel i twee onderdelen ingevoegd, luidende:
 - j. de wijze waarop de leden van de raad van toezicht dan wel de visitatiecommissie worden benoemd en ontslagen;
 - k. de toepassing van artikel 110b, derde lid; en.
5. In onderdeel l wordt «het verantwoordingsorgaan» vervangen door: de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad.

G

Aan artikel 130 wordt een lid toegevoegd, luidende:

- 4. Een beroepspensioenfonds vermeldt in zijn jaarverslag op welke wijze in het beleggingsbeleid rekening wordt gehouden met milieu en klimaat, mensenrechten en sociale verhoudingen.

H

In artikel 171, eerste lid, wordt «110, eerste, tweede, derde, vijfde tot en met achtste en tiende lid, 113» vervangen door: 110 tot en met 110h, 113.

I

In artikel 187, onderdeel b, wordt «110» vervangen door: 110c.

J

In artikel 209, eerste lid, wordt «de artikelen 107, 162» vervangen door: de artikelen 107, tweede en derde lid, 162.

K

Artikel 212 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid komt te luiden:

- 1. De deelnemers- en pensioengerechtigdenraad of de raad van toezicht kan een verzoek in het kader van het recht van enquête, bedoeld in afdeling 2 van titel 8 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, indienen bij de ondernemingskamer van het gerechtshof te Amsterdam.

2. In het derde lid wordt «het verantwoordingsorgaan» vervangen door: de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad of de raad van toezicht.

L

Aan artikel 214 worden drie leden toegevoegd, luidende:

- 6. De personen die op het tijdstip van inwerkingtreding van artikel VI van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen deel uitmaken van de raad van toezicht van een beroepspensioenfonds, worden tot het einde van hun op dat tijdstip lopende benoemingstermijn, doch uiterlijk tot 1 januari 2017, geacht geschikt te zijn als bedoeld in artikel 110, derde lid, en, vanaf het tijdstip van inwerkingtreding van artikel II, onderdeel C, van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen, artikel 110c, eerste lid, en betrouwbaar als bedoeld in artikel 110, vijfde lid, en vanaf het tijdstip van inwerkingtreding van artikel II,

onderdeel C, van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen, artikel 110c, derde lid, zolang niet een wijziging in de relevante feiten, omstandigheden of antecedenten een redelijke aanleiding geeft tot een beoordeling van die geschiktheid of betrouwbaarheid.

- 7. Indien een persoon die het beleid van een beroepspensioenfonds bepaalt of mede bepaalt voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van artikel VI van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen deskundig is in verband met de uitoefening van het bedrijf van het beroepspensioenfonds wordt die persoon vanaf dat tijdstip geacht geschikt te zijn als bedoeld in artikel 110, derde lid, en vanaf het tijdstip van inwerkingtreding van artikel II, onderdeel C, van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen, artikel 110c, eerste lid, zolang niet een wijziging in de relevante feiten en omstandigheden een redelijke aanleiding geeft tot een beoordeling of herbeoordeling van die geschiktheid.
- 8. Een verzoek ingediend door een verantwoordingsorgaan op grond van artikel 212, zoals dat luidde voor inwerkingtreding van artikel II, onderdeel K, van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen, wordt na inwerkingtreding van artikel II, onderdeel K, van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen aangemerkt als een verzoek ingediend door een daartoe bevoegd orgaan

ARTIKEL III

De Invoerings- en aanpassingswet Pensioenwet wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 1 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het tweede lid wordt «44, eerste lid, 45a, 47, eerste lid, 48» vervangen door: 44, eerste lid, 48.
2. In het derde lid wordt « 44, tweede lid, 47, tweede lid, 48a» vervangen door: 44, tweede lid, 48a.

B

De artikelen 45, 45a, 46 en 47 vervallen.

ARTIKEL IV

In artikel 113c, eerste lid, van de Wet op het notarisambt wordt «214, tweede en vijfde lid» vervangen door: 214, tweede en vijfde tot en met achtste lid.

ARTIKEL V

De Pensioenwet wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 102 wordt als volgt gewijzigd:

1. Onder vernummering van het eerste en tweede lid tot tweede en derde lid wordt een lid ingevoegd, luidende:

- 1. De oprichters melden de voorgenomen oprichting van een pensioenfonds uiterlijk zes weken voor de beoogde datum van oprichting aan de toezichthouder.

2. In het tweede lid vervalt «door middel van een door de toezichthouder vastgesteld formulier».

B

Artikel 105 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het derde lid komt te luiden:

- 3. Het beleid van een pensioenfonds wordt bepaald of mede bepaald door personen die geschikt zijn in verband met de uitoefening van het bedrijf van het pensioenfonds. Het intern toezicht van een pensioenfonds door een visitatiecommissie wordt uitgeoefend door personen die geschikt zijn voor de uitoefening van dit toezicht.

2. Het vijfde lid komt te luiden:

- 5. Het beleid van een pensioenfonds wordt bepaald of mede bepaald door personen wier betrouwbaarheid buiten twijfel staat. Het intern toezicht van een pensioenfonds door een visitatiecommissie wordt uitgeoefend door personen wier betrouwbaarheid buiten twijfel staat.

3. In het achtste lid wordt «de personen, bedoeld in het vijfde lid,» vervangen door: de personen die het beleid van het pensioenfonds bepalen of mede bepalen.

4. Het tiende lid komt te luiden:

- 10. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld met betrekking tot dit artikel. Die regels hebben onder meer betrekking op de misdrijven die, indien begaan door een persoon als bedoeld in het vijfde lid, met het oog op de belangen die de wet beoogt te beschermen, tot de vaststelling leiden dat de betrouwbaarheid van die persoon niet buiten twijfel staat.

C

In artikel 215, eerste lid, wordt «23, 102, 167» vervangen door: 23, 102, tweede en derde lid, 167.

ARTIKEL VI

Artikel 110 van de Wet verplichte beroepspensioenregeling wordt als volgt gewijzigd:

1. Het derde lid komt te luiden:

- 3. Het beleid van een beroepspensioenfonds wordt bepaald of mede bepaald door personen die geschikt zijn in verband met de uitoefening van het bedrijf van het beroepspensioenfonds. Het intern toezicht van een beroepspensioenfonds door een visitatiecommissie wordt uitgeoefend door personen die geschikt zijn voor de uitoefening van dit toezicht.

2. Het vijfde lid komt te luiden:

- 5. Het beleid van een beroepspensioenfonds wordt bepaald of mede bepaald door personen wier betrouwbaarheid buiten twijfel staat. Het intern toezicht van een beroepspensioenfonds door een visitatiecommissie wordt uitgeoefend door personen wier betrouwbaarheid buiten twijfel staat.

3. In het achtste lid wordt «de personen, bedoeld in het vijfde lid,» vervangen door: de personen die het beleid van het beroepspensioenfonds bepalen of mede bepalen.

4. Het tiende lid komt te luiden:

- 10. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld met betrekking tot dit artikel. Die regels hebben onder meer betrekking op de misdrijven die, indien begaan door een persoon als bedoeld in het vijfde lid, met het oog op de belangen die de wet beoogt te beschermen, tot de vaststelling leiden dat de betrouwbaarheid van die persoon niet buiten twijfel staat.

ARTIKEL VII

De artikelen van deze wet treden in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip, dat voor de verschillende artikelen of onderdelen daarvan verschillend kan worden vastgesteld.

ARTIKEL VIII

Deze wet wordt aangehaald als: Wet versterking bestuur pensioenfondsen.

Lasten en bevelen dat deze in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren die zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

Gegeven

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
