

Vergaderjaar 2011–2012

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. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

ALGEMEEN

1. Inleiding

De tijden zijn veranderd op het gebied van pensioenen. Pensioenfondsen worden geconfronteerd met een steeds complexere omgeving. Het gaat hierbij niet alleen om de instabiliteit van de financiële markten maar ook om vergrijzing en ontgroening. De financiële crisis in 2008 leidde tot een forse daling van de dekkingsgraden van de meeste pensioenfondsen. Dit heeft het vertrouwen in de pensioensector onder druk gezet. Steeds meer mensen maken zich zorgen over hun pensioen. Wat eens zo gegarandeerd en welvaartvast leek, blijkt sterk afhankelijk te zijn van risico's van de financiële markten. Dit heeft veel vragen opgeroepen bij deelnemers en pensioengerechtigden, onder meer over de financiële positie van pensioenfondsen, over de mogelijke gevolgen van eventuele dekkingstekorten voor de pensioenuitkeringen en over de kwaliteit van het beleggingsbeleid en het risicobeheer door het bestuur van pensioenfondsen. De stand van de dekkingsgraden in het najaar van 2011 laat zien dat dit geen incident is.

Om deze problemen aan te pakken heeft het kabinet onderzoek laten verrichten door de Commissie Goudswaard naar de toekomstbestendigheid van aanvullende pensioenregelingen en door de Commissie Frijs naar beleggingsbeleid en risicobeheer van pensioenfondsen. De onderzoeksresultaten maakten duidelijk dat het pensioenstelsel dringend aanpassing behoeft om beter om te kunnen gaan met de onzekerheden op de financiële markten en demografische veranderingen. Om deze aanpassing van het stelsel te realiseren is er met de sociale partners onderhandeld en dit heeft uiteindelijk in juni 2011 geleid tot het pensioenakkoord. Sociale partners zullen nieuwe pensioencontracten afsluiten en de overheid zal het financieel toetsingskader aanpassen.

Met het pensioenakkoord is een belangrijke stap gezet in de richting van het weer toekomstbestendig maken van het pensioenstelsel. Een belangrijk onderdeel daarvan is dat pensioenfondsen transparant zijn over de

risico's die ze moeten nemen om een geïndexeerd pensioen mogelijk te maken. Deelnemers en pensioengerechtigden zijn zich nu nog onvoldoende van die risico's bewust.

Voor het behoud van het vertrouwen in het stelsel van aanvullende pensioenen is het van groot belang dat deelnemers en pensioengerechtigden er zeker van kunnen zijn dat het bestuur van hun fonds deskundig is, «in control» is en hun belangen op evenwichtige wijze afweegt. De regering vindt aanpassing van het governancemodel voor pensioenfondsen noodzakelijk om dit vertrouwen te borgen. Dit wetsvoorstel bevat maatregelen gericht op versterking van deskundigheid en het intern toezicht en op een adequate vertegenwoordiging van alle risicodragers binnen de organisatie van het pensioenfonds. Verder worden taken en organen gestroomlijnd.

- Bedrijfstakpensioenfondsen worden verplicht om een permanente raad van toezicht in te stellen. Ondernemingspensioenfondsen hebben de keuze tussen een raad van toezicht en een visitatiecommissie. Maar als er wordt gekozen voor een visitatiecommissie dan zal die visitatie jaarlijks moeten plaatsvinden in plaats een keer per drie jaar zoals nu het geval is.
- Verder wordt er een nieuw bestuursmodel toegevoegd: het onafhankelijk bestuursmodel. Hierdoor wordt het mogelijk dat pensioenfondsen alleen door deskundige beroepsbestuurders worden bestuurd. Belanghebbenden houden daarbij invloed op de belangrijke besluiten omtrent de risicoverdeling via het belanghebbendenorgaan.
- De mogelijkheden om deskundigen op te nemen in het paritaire bestuur worden verruimd.
- Ook in het paritaire model zijn alle partijen die risico dragen bij een pensioenregeling op een goede wijze vertegenwoordigd. Dat geldt voor de werkgevers, de werknemers en de pensioengerechtigden. Zij hebben ieder standaard een plek in het paritaire bestuur.
- Het verantwoordingsorgaan vervalt, alsmede de schriftelijke raadpleging onder pensioengerechtigden. Hierdoor verminderen de administratieve lasten voor fondsen. Ook worden de adviesrechten van de deelnemersraad geschrapt om dubbelop van zeggenschap en medezeggenschap te voorkomen.

Leeswijzer

In hoofdstuk 1 worden de aanleiding, de hoofdelementen van het wetsvoorstel, de relatie met het initiatiefwetsvoorstel van de leden Koşer Kaya en Blok alsmede de gevolgen van het pensioenakkoord belicht. In de navolgende drie hoofdstukken wordt weergegeven hoe de uitgangspunten hun weerslag hebben gevonden in dit wetsvoorstel. Zo wordt in hoofdstuk 2 ingegaan op de versterking van deskundigheid en intern toezicht. In hoofdstuk 3 gaat het over de adequate vertegenwoordiging van alle risicodragers en in hoofdstuk 4 over de stroomlijning van taken en organen. De beroepspensioenfondsen komen in hoofdstuk 5 aan bod. De overige wijzigingen in dit wetsvoorstel, zoals de transparantie inzake het beleggingsbeleid, de voorstellen van de toezichthouder, de meldingsplicht bij oprichting van een fonds en het beloningsbeleid worden in hoofdstuk 6 toegelicht. In hoofdstuk 7 wordt ingegaan op de samenhang met bestaande regelgeving en convenanten. De resultaten van de internetconsultatie, de uitvoeringstoets door DNB en de administratieve lasten worden in hoofdstuk 8 behandeld. En tot slot wordt in hoofdstuk 9 ingegaan op het overgangsrecht.

1.1. Aanleiding en uitgangspunten voor de herziening

Er zijn drie belangrijke aanleidingen voor de herziening van de wettelijke regels voor de governance en medezeggenschap voor pensioenfondsen. Deze komen in het nu volgende aan bod. Daarna wordt ingegaan op de uitgangspunten van de herziening.

Commissie Frijns

Een belangrijke aanleiding voor de herziening van de wettelijke regels over governance en medezeggenschap voor pensioenfondsen vormt het onderzoek van de Commissie Frijns (Commissie Beleggingsbeleid en risicobeheer, 19 januari 2010, Kamerstukken II 2009/10, 30 413, nr. 138). De Commissie Frijns heeft onderzoek gedaan naar de wijze waarop het beleggingsbeleid, het risicobeheer, de uitvoering en de governance van pensioenfondsen zich sinds 1990 heeft ontwikkeld in relatie tot de doelstelling en het risicodraagvlak van pensioenfondsen. De Commissie concludeert onder meer dat:

- *de omgeving waarin pensioenfondsen opereren sterk is veranderd*
De onrust op de internationale financiële markten en de uitbreiding van het toezicht stellen pensioenfondsbesturen voortdurend op de proef. In 2008 kwam daar nog de financiële crisis bij. Pensioenpremies als percentage van de loonsom zijn structureel omhoog gegaan. De gemiddelde leeftijd van de deelnemers is hoger geworden. De maatschappelijke belangstelling voor pensioen is veel groter geworden.
- *de pensioenfondsen door de vergrijzing kwetsbaarder zijn geworden*
Pensioenfondsen zijn «ageing giants»: meer dan 60% van het totale pensioenvermogen is bestemd voor pensioenen, die al zijn ingegaan of die binnen 10 jaar zullen ingaan. Dit betekent dat hun beleggingshorizon korter wordt en daarmee ook hun vermogen om te herstellen van negatieve beleggingsresultaten.
- *en afhankelijker van financiële markten*
Zij zijn steeds meer gaan beleggen in zakelijke waarden als aandelen, vastgoed en alternatieve beleggingen. Dit is deels voortgekomen uit de noodzaak om een hoger rendement te behalen, om de pensioenkosten laag te houden. Daardoor is ook het risicoprofiel van pensioenfondsen (aanzienlijk) toegenomen.
- *de meeste pensioenfondsen echter structureel te weinig aandacht hebben voor risicobeleid en uitvoering van beleggingsbeleid*
De uitvoering van het vermogensbeheer is massaal uitbesteed. De risico's van en de «grip» op uitbesteding krijgen te weinig aandacht.
- *het governance model verbetering behoeft*
Het bestuur dient aantoonbaar zodanige expertise/deskundigheid te bezitten op het gebied van risicomanagement en vermogensbeheer dat het in staat is initiërend op te treden. Pensioenfondsen hebben echter steeds meer moeite om voldoende gekwalificeerde bestuurders te vinden in de kringen van belanghebbenden. Om toch voldoende expertise binnen besturen te verkrijgen zal daarom naast de bestaande modellen meer ruimte moeten worden geboden voor andere modellen, waar een grotere rol is weggelegd voor deskundigen in het bestuur van pensioenfondsen.

Ook onderzoeken van de toezichthouder, De Nederlandsche Bank (DNB), laten zien dat het belangrijk is de deskundigheid te versterken. Zo blijkt uit onderzoek van DNB naar het beleggingsbeleid van pensioenfondsen in 2009 dat er in meerdere gevallen sprake was van materiële tekortkomingen in de governance en bedrijfsvoering (DNB Kwartaalbericht, december 2009). Pensioenfondsen blijken niet altijd doordrongen van de rol en het belang van een adequate risicobeheersing. Adequate governance en beheersing vormen een basisvoorwaarde voor een gezond

beleggingsbeleid. Hoewel DNB in de beleggingsonderzoeken van 2010 bij sommige fondsen substantiële verbeteringen constateert, is de kwaliteit van het beleggingsbeleid en het risicobeheer naar de opvatting van DNB sectorbreed nog niet op het gewenste niveau. Bij veel pensioenfondsen staat de complexiteit van het beleggingsbeleid onvoldoende in verhouding tot het niveau van de risicobeheersing en de aanwezige expertise. Bij een aantal pensioenfondsen ontbreekt voldoende «countervailing power» ten opzichte van de vermogensbeheerder in de vorm van onafhankelijk en adequaat risicobeheer op het niveau van het pensioenfonds (Nieuwsbericht DNB 28 april 2011 over Brief aan pensioenfondsbesturen inzake resultaten beleggingsonderzoeken 2010).

Uit de onderzoeksresultaten van de Commissie Frijns en DNB vloeit derhalve voort dat het van groot belang is de deskundigheid van het bestuur van het pensioenfonds te versterken. De versterking van de deskundigheid kan verder worden ondersteund door een versteviging van het interne toezicht. Versterking van deskundigheid en van het interne toezicht is dan ook het eerste uitgangspunt van de herziening van wettelijke regels over governance en medezeggenschap.

Verschuiving risicodragerschap richting deelnemers en pensioengerechtigden

Een tweede aanleiding voor de herziening is de verschuiving van het risicodragerschap richting deelnemers, pensioengerechtigden en andere aanspraakgerechtigden. De Commissie Goudswaard (Commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenregelingen, 27 januari 2010, Kamerstukken II, 2009/10, 30 413, nr. 139) concludeert dat werknemers en pensioengerechtigden nu al risico's lopen ten aanzien van hun pensioen-aanspraken en -rechten. In de nieuwe contracten uit hoofde van het pensioenakkoord zullen deze risico's verder worden geëxpliciteerd. De geleidelijke verschuiving van het risicodragerschap richting deelnemers en pensioengerechtigden kan uiteindelijk niet zonder gevolgen blijven voor de rol van de betreffende partijen in de governance en de medezeggenschap.

De (mede)zeggenschap van deelnemers en pensioengerechtigden is momenteel geregeld via de deelnemersraad die adviesrechten heeft of soms via (hun recht op) een zetel in het bestuur. De huidige (mede)zeggenschapstructuur doet echter onvoldoende recht aan een adequate vertegenwoordiging van deze risicodragers in de verschillende organen. Dit is eerder ook geconstateerd door de leden Koşer Kaya en Blok in het initiatiefwetsvoorstel tot wijziging van de Pensioenwet met betrekking tot een evenwichtige samenstelling van en de medezeggenschap in pensioenfondsbesturen (Kamerstukken I 2009/10, 31 537, A). Een tweede uitgangspunt voor de herziening van de wettelijke regels over governance en medezeggenschap is dan ook een adequate vertegenwoordiging van alle risicodragers.

Onduidelijkheid over en overlap van taken van organen

Een derde aanleiding voor de herziening vormt ten slotte de onduidelijkheid over en overlap van taken van de verschillende organen. In 2008 is onder verantwoordelijkheid van de Sociaal-Economische Raad (SER) onderzoek gedaan naar medezeggenschap en goed pensioenfondsbestuur. Beide rapporten («Eindevaluatie Medezeggenschap Gepensioneerden» en «Inventarisatie Principes voor goed pensioenfondsbestuur», www.ser.nl) zijn op 19 maart 2009 gepubliceerd. Hoewel deze evaluatie niet bedoeld was als beoordeling, zijn toch knelpunten zichtbaar geworden die de werking van een goede governance in de weg kunnen staan. Zo zijn de taken van de organen van het fonds niet altijd duidelijk.

Gevolg hiervan kan zijn dat fondsen moeite hebben met afbakening van verantwoordelijkheden, rollen en taken van de verschillende organen. Een derde uitgangspunt voor de herziening van de wettelijke regels over governance en medezeggenschap is dan ook de stroomlijning van taken en organen.

Uitgangspunten

Samenvattend staan bij de herziening van de wettelijke regels over governance en medezeggenschap derhalve de volgende uitgangspunten centraal, die gelijktijdig en in onderlinge samenhang moeten worden gezien:

1. versterking van deskundigheid en intern toezicht;
2. adequate vertegenwoordiging van alle risicodragers;
3. stroomlijning van taken en organen.

1.2. Hoofdelementen van het wetsvoorstel

Het wetsvoorstel bevat twee bestuursmodellen waaruit gekozen kan worden: het paritaire bestuursmodel en het onafhankelijke bestuursmodel. Het eerste model is een versterking van het bestaande model, het tweede model is nieuw.

Er is gekozen voor aanpassing van het bestaande paritaire model en toevoeging van een nieuw bestuursmodel om meer keuzevrijheid te bieden aan de pensioensector en om het potentiële aanbod van deskundige bestuurders te vergroten. Er bestaat een grote behoefte aan deskundige bestuurders. Niet altijd zijn die in voldoende mate binnen de geledingen van belanghebbenden beschikbaar.

Overwogen is om een derde bestuursmodel in de vorm van een one tier board (een gemengd model) toe te voegen. In het voorontwerp van het wetsvoorstel (Kamerstukken I 2010/11, 31 537, G) was dit ook verwerkt. In dat model zaten uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders gezamenlijk in het bestuur. De uitvoerende bestuurders werden in dit model gevormd door de beroepsbestuurders. De niet-uitvoerende bestuurders bestonden uit vertegenwoordigers van de belanghebbenden. Deze laatste bestuurders hielden toezicht op de uitvoerende bestuurders. In de consultatie over het voorontwerp en de expertmeetings werd echter door velen het belang van een onafhankelijk intern toezicht naar voren gebracht. Voor de versterking van het intern toezicht is het van belang dat dit wordt uitgeoefend door personen die zich onafhankelijk kunnen opstellen van de uitvoerende bestuurders en daarbij tevens het belang van het pensioenfonds te allen tijde voorop kunnen stellen. Deze uitgangspunten zijn in de praktijk niet goed te verenigen met niet-uitvoerende bestuurders die bepaalde belanghebbendengroeperingen vertegenwoordigen. Er is daarom niet gekozen voor de opname van het gemengde model. Bij de vormgeving van de bestuursmodellen is rekening gehouden met de drie uitgangspunten van de herziening: versterking van deskundigheid en intern toezicht, adequate vertegenwoordiging van alle risicodragers en stroomlijning van taken en organen.

Daarnaast is rekening gehouden met het feit dat tweede pijler pensioen een arbeidsvoorwaarde is met een collectief en solidair karakter. De pensioenregeling komt tot stand in het arbeidsvoorwaardenoverleg waarbij een uitruil plaatsvindt met andere arbeidsvoorwaarden. Bij de uitvoering van de regelingen neemt het bestuur voortdurend besluiten die de arbeidsvoorwaardelijke ruimte betreffen, maar ook het (toekomstig) inkomen van deelnemers en pensioengerechtigden. Daarom is in beide bestuursmodellen gewaarborgd dat de belanghebbenden gezamenlijk beslissende invloed hebben op de besluitvorming van het bestuur en blijft

de positie van sociale partners prominent. Pensioenfondsen blijven zich daarmee onderscheiden van verzekeraars.

Het paritaire bestuursmodel

Het paritaire bestuursmodel sluit aan bij de huidige praktijk. Sociale partners nemen plaats in het pensioenfondsbestuur. Het bestuur is gehouden aan de verplichting om de belangen van allen die bij het fonds betrokken zijn te behartigen.

Ter versterking van de deskundigheid is een aantal aanpassingen doorgevoerd. Zo wordt voorgesteld dat voor alle geledingen (werkgevers, werknemers en pensioengerechtigden) ook externe deskundigen in het bestuur kunnen worden toegelaten als vertegenwoordigers namens een van deze geledingen. Ook kan er gekozen worden voor toelating van onafhankelijke externe deskundigen, die geen vertegenwoordiger zijn van een van de geledingen. Door het aantal onafhankelijke bestuursleden te beperken tot twee wordt gewaarborgd dat de stem van de belanghebbenden de doorslag geeft.

Tevens wordt het intern toezicht verstevigd. Zo dienen bedrijfstakpensioenfondsen in dit model een permanente raad van toezicht in te stellen, tenzij er sprake is van volledige verzekering. Ondernemingspensioenfondsen krijgen een keuze voor een permanente raad van toezicht of een visitatiecommissie die jaarlijks (in plaats van driejaarlijks) visiteert.

Een adequate vertegenwoordiging van alle risicodragers wordt bereikt door bestuursparticipatie van pensioengerechtigden. Nu hebben de pensioengerechtigden alleen bij een ondernemingspensioenfonds een keuzerecht tussen een vertegenwoordiging via de deelnemersraad of een vertegenwoordiging in het bestuur. In het nieuwe paritaire bestuursmodel zullen de pensioengerechtigden altijd in het bestuur van fondsen vertegenwoordigd zijn. Diversiteit naar leeftijd en geslacht binnen het paritair bestuur wordt gestimuleerd door het wettelijk voorschrift om te streven naar een zo evenwichtig mogelijke samenstelling van het bestuur. Daarnaast is er een rapportageverplichting gericht op diversiteit. In het geval er afspraken zijn gemaakt over maximalisatie van de premie van de werkgever wordt de zetelverdeling aangepast. Is dat laatste het geval dan zal het aantal zetels voor de werkgever lager zijn, omdat in dat geval ook zijn risico beperkter is. Een hoofdtaak van de raad van toezicht en de visitatiecommissie wordt bovendien het toezien op een evenwichtige belangenafweging door het bestuur. Met deze voorstellen wordt recht gedaan aan de gewijzigde risicoverdeling.

Stroomlijning van taken en organen heeft tot doel de bestuurbaarheid te vergroten en de bureaucratie te verminderen. Daartoe zijn taken en bevoegdheden anders belegd. Het verantwoordingsorgaan houdt op te bestaan. De taken van het verantwoordingsorgaan zijn ondergebracht bij de nieuwe deelnemers- en pensioengerechtigdenraad. De adviesrechten van de huidige deelnemersraad komen te vervallen, met uitzondering van de adviesrechten die voortvloeien uit de principes voor goed pensioenfondsbestuur (Stichting van de arbeid, december 2005). Daarmee wordt voorkomen dat dezelfde geleding zowel zeggenschap als medezeggenschap toekomt. Tot slot wordt de schriftelijke raadpleging over bestuursdeelname onder pensioengerechtigden vervangen door een automatische bestuursdeelname van deze geleding. Dit leidt tot een vermindering van de administratieve lasten van de pensioenfondsen.

Het onafhankelijke bestuursmodel

Het onafhankelijke model maakt het mogelijk om het fonds te laten besturen door onafhankelijke beroepsbestuurders die geen binding hebben met een van de drie geledingen. Bij een beroepsbestuurder wordt gedacht aan een persoon wiens beroep bestuurder is en die deze functie

tegen betaling verricht. Een onafhankelijke bestuurder moet uiteraard voldoen aan de deskundigheids- en betrouwbaarheidseisen van DNB.

Het onafhankelijke bestuur heeft dezelfde bevoegdheden als een paritair bestuur, met dien verstande dat het belanghebbendenorgaan – een orgaan samengesteld uit de drie geledingen – een goedkeuringsrecht heeft ten aanzien van een aantal belangrijke besluiten. Hiertoe is besloten, aangezien werkgevers, werknemers en pensioengerechtigden in het onafhankelijke bestuursmodel geen zitting meer hebben in het bestuur. Omdat pensioen een arbeidsvoorwaarde is met een collectief en solidair karakter dienen de belanghebbenden invloed te hebben op een aantal belangrijke besluiten.

Het goedkeuringsrecht heeft betrekking op besluiten als de wijziging van het strategisch beleggingsbeleid, het premiebeleid, het vaststellen en wijzigen van het toeslagbeleid, het terugstorten van premie of het geven van premiekorting. Goedkeuring van deze besluiten garandeert dat werkgevers, werknemers en pensioengerechtigden grip houden op bestuursbeslissingen die hun belangen het meest direct raken. Het belanghebbendenorgaan heeft naast goedkeuring ook nog advies- en verantwoordingstaken. De bevoegdheden van het belanghebbendenorgaan hebben geen betrekking op de dagelijkse gang van zaken bij het pensioenfonds.

De visie op de bestuursstructuur

Het uitgangspunt is dat pensioen een arbeidsvoorwaarde is en in overleg tussen sociale partners tot stand komt. Sociale partners bepalen gezamenlijk de inhoud van de regeling. Zij maken keuzes over premiehoogte, het (geambieerde) uitkeringsniveau, jaarlijkse opbouw, indexatie, franchise etc. Daarnaast maken ze de keuze voor een pensioenuitvoerder. Hoewel de werkgever degene is die de uitvoeringsovereenkomst afsluit, zijn werknemers doorgaans betrokken bij deze keuze.

Bij de keuze voor een uitvoerder zullen sociale partners ook de afweging maken welke mate van verantwoordelijkheid voor de uitvoering zij willen. Die afwegingen zullen bepalend zijn voor de vraag bij welke pensioenuitvoerder de pensioenovereenkomst wordt ondergebracht. De keuze voor een bepaalde pensioenuitvoerder en daarmee een mate van zeggenschap is ook van belang voor de vormgeving van het contract. Wanneer gekozen wordt voor zeggenschap van de belanghebbenden dan biedt dit de mogelijkheid om de risicoverdeling niet vooraf volledig vast te leggen. Dat laatste geeft flexibiliteit om met schokken en gewijzigde omstandigheden om te kunnen gaan. Deelname aan het bestuur garandeert dan dat alle partijen hun belang kunnen beschermen.

Wanneer sociale partners geen zeggenschap wensen, kunnen zij de pensioenregeling bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling (PPI) onderbrengen. De afspraken die sociale partners hebben gemaakt over de pensioenregeling liggen vast in de pensioenovereenkomst en in de uitvoeringsovereenkomst. Deze afspraken zijn dus niet meer tussentijds te wijzigen.

Als sociale partners ervoor kiezen om de pensioenregeling onder te brengen bij een pensioenfonds, krijgen zij met dit wetsvoorstel twee mogelijkheden. Als zij de verantwoordelijkheid willen behouden voor de volledige uitvoering van de pensioenregeling dan kiezen zij voor het paritaire bestuursmodel. Als ze betrokken willen zijn bij de besluitvorming over de inzet van de instrumenten van de pensioenregeling, maar niet meer verantwoordelijk willen zijn voor de volledige uitvoering van de pensioenregeling, kunnen zij kiezen voor het onafhankelijke bestuursmodel. In dat model hebben de werkgever, deelnemers en pensioengerechtigden immers wel directe zeggenschap over het strategisch beleggingsbeleid, de hoogte van de premie, het indexatiebeleid en het korten van aanspraken. Maar het uitgangspunt is dat sociale partners zelf

kiezen voor de mate van zeggenschap en verantwoordelijkheid bij de uitvoering van hun pensioenregeling.

Het is legitiem vanuit de wetgever randvoorwaarden te stellen aan de deelname van derden aan het bestuur, zoals dat met het onderhavige wetsvoorstel en ook met het wetsvoorstel van de leden Koşer Kaya en Blok tot wijziging van de Pensioenwet met betrekking tot een evenwichtige samenstelling van en de medezeggenschap in pensioenfondsbesturen gebeurt.

De regering vindt het evenwel niet nodig en niet gewenst om één of beide partijen die betrokken zijn bij de totstandkoming van de pensioenovereenkomst te verbieden om bestuurlijke verantwoordelijkheid te dragen voor de uitvoering van de regeling. Dat zou een inbreuk zijn in de contractsvrijheid van deze private partijen.

1.3. Relatie met het initiatiefwetsvoorstel van de leden Koşer Kaya en Blok

Bij de uitwerking van het paritaire bestuursmodel is rekening gehouden met het inmiddels in de Eerste Kamer aanvaarde initiatiefwetsvoorstel van de leden Koşer Kaya en Blok. Net als beide initiatiefnemers is de regering voorstander van een uitbreiding van de bestuursparticipatie voor pensioengerechtigden, voor meer diversiteit, voor het verbeteren van de informatieverstrekking over verenigingen van pensioengerechtigden en werknemers en voor de mogelijkheid om beroepsbestuurders toe te laten als vertegenwoordiger van pensioengerechtigden en deelnemers.

Het initiatiefwetsvoorstel richt zich met name op de bestuursparticipatie van pensioengerechtigden. In dit voorstel wordt gekozen voor een integrale aanpak van de governance en medezeggenschap. Het onderhavige wetsvoorstel wijkt op enkele punten af van het voorstel van Koşer Kaya en Blok, juist vanwege de integrale aanpak en de noodzaak de bestuurbaarheid te garanderen. Zo is in het onderhavige wetsvoorstel het aantal zetels voor pensioengerechtigden gemaximeerd om te voorkomen dat werkgevers in de minderheid kunnen komen. Hier staat tegenover dat de werkgever zijn positie in het verantwoordingsorgaan verliest, omdat dit orgaan wordt opgeheven en de verantwoordingstaken worden overgebracht naar de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad.

Ook is de raadpleging onder pensioengerechtigden vervangen door een automatische deelname van deze geleding aan het paritaire bestuur. Dit leidt tot een vermindering van administratieve lasten.

Verder vervallen de adviesrechten van de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad. Op het moment dat alle geledingen (werkgevers, werknemers en pensioengerechtigden) zitting hebben in het bestuur, kan overlap van zeggenschap en medezeggenschap worden opgeheven. Hiermee komt stroomlijning van taken en organen tot stand.

1.4. Gevolgen pensioenakkoord

Recent is het pensioenakkoord gesloten. De uitwerking van dit akkoord raakt ook de governance van pensioenfondsen.

Allereerst maakt het pensioenakkoord expliciet dat er risico's in de vorm van een lagere pensioenuitkering, bij deelnemers en pensioengerechtigden liggen. Daarom wordt de governance van pensioenfondsen aangepast en wordt de positie van deelnemers en pensioengerechtigden versterkt.

Wat betreft rol van de werkgever in het bestuur wordt het volgende opgemerkt. Hoewel er sprake is van meer risicoverschuiving van de werkgever naar deelnemers en pensioengerechtigden, zijn er voldoende redenen voor betrokkenheid van de werkgever in het bestuur van het pensioenfonds naast deelnemers en pensioengerechtigden. Zo kan de

werkgever risico's tijdens de contractperiode alsnog via een omweg voor zijn rekening krijgen. Ook als er premiestabilisatie is afgesproken zal de premie vaak voor een beperkt aantal jaren worden vastgesteld. Na afloop van die periode zal er opnieuw worden onderhandeld over de premie en de inhoud van de regeling. De werkgever heeft er dus belang bij dat de ambities die partijen hebben bij de pensioenregeling worden bereikt en daarmee heeft ook de werkgever een belang bij deelname aan het bestuur. Een ander argument dat pleit voor deelname van werkgevers in het bestuur is dat het aantal deskundige bestuurders beperkt is. Het zou voor het pensioenfonds een gemis zijn als zij niet langer gebruik kunnen maken van de deskundigheid die door de onderneming of de werkgeversorganisatie wordt geleverd.

Wel verandert de positie van de werkgever naarmate de risico's meer richting deelnemers en pensioengerechtigden verschuiven. Dit dient ook tot uitdrukking te komen in de zetelverdeling. Zo is er aanleiding voor een andere zetelverdeling indien er sprake is van maximalisatie van de premie van de werkgever. Is dat laatste het geval dan dient het aantal zetels voor de werkgever lager te zijn, omdat in dat geval ook zijn risico beperkter is. In het onderhavige wetsvoorstel wordt de zetelverdeling daarom afhankelijk gemaakt van de aanwezigheid van premiemaximering. De zetelverdeling is in dat geval als volgt:

- Werkgevers krijgen minder zetels;
- Werkgevers en werknemers hebben evenveel zetels;
- Het aantal zetels voor pensioengerechtigden blijft gemaximeerd op 25%.

Met deze aanpassing wordt tevens invulling gegeven aan de toezegging van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 24 januari 2012 in de Eerste Kamer tijdens de plenaire behandeling van het initiatiefwetsvoorstel van de leden Koşer Kaya en Blok naar aanleiding van de opmerkingen van de heer Noten over het werkgeversaandeel in het bestuur van bedrijfstakpensioenfonds als er sprake is van premiemaximalisatie.

Een tweede gevolg van het pensioenakkoord is dat de door het pensioenakkoord veronderstelde helderheid van het pensioencontract de beleidsruimte van pensioenfondsbesturen zal veranderen waar het gaat om de vaststelling van de premie, toeslagen en het korten van pensioenrechten. De mate waarin daarvan sprake zal zijn, zal van geval tot geval veranderen. Duidelijk is wel dat de inhoud van de pensioenregeling bij sociale partners ligt. Dat verandert niet. Wat anders zal worden, is dat de inhoud van de pensioenregeling explicieter wordt. Het pensioenfondsbestuur zal de vastgestelde pensioenregeling vervolgens uitvoeren op basis van de tussen het pensioenfonds en de werkgever(s) overeengekomen uitvoeringsovereenkomst, of op basis van het tussen het pensioenfonds en de sociale partners overeengekomen uitvoeringsreglement, respectievelijk op basis van de tussen het pensioenfonds en de beroepsgenoten overeengekomen uitvoeringsovereenkomst. Het bestuur zal voorafgaand aan de onderbrenging bij het fonds, op basis van een onafhankelijke en kritische afweging moeten beoordelen of het bestuur dit contract daadwerkelijk kan uitvoeren. Het pensioenfondsbestuur doet dit met inachtneming van de plicht tot evenwichtige belangenafweging. Als blijkt dat er sprake is van strijdigheid dan mag het bestuur de afspraken van de cao-tafel niet accepteren. De bestuursstructuur dient te waarborgen dat het pensioenfondsbestuur deze taak op deskundige en professionele wijze uitvoert.

Ook dit rechtvaardigt een versterking van de governance van pensioenfonds.

Bij de recente ontwikkelingen rondom het nieuwe pensioencontract is verder de vraag naar voren gekomen of er eerst duidelijkheid moet bestaan over de invulling daarvan voordat de wettelijke regels voor governance en medezeggenschap herzien kunnen worden. De regering acht het onnodig en onwenselijk te wachten op de definitieve vormgeving van het pensioencontract. Het is nu nodig om de wettelijke regels voor governance en medezeggenschap voor pensioenfondsen te herzien om te kunnen voldoen aan de eisen die voortvloeien uit de huidige ontwikkelingen op pensioenterrein. Daarbij komt dat het onderhavige wetsvoorstel de ruimte biedt aan sociale partners om een bestuursmodel te kiezen passend bij de vormgeving van het uiteindelijke pensioencontract.

Tot slot is het van belang dat de nieuwe bestuursstructuur is ingevoerd voordat de wetgeving met betrekking tot het nieuwe pensioencontract in werking treedt. Belanghebbenden, waaronder pensioengerechtigden, zijn dan tijdig vertegenwoordigd in het paritaire bestuur of in het belanghebbendenorgaan (bij het onafhankelijke bestuursmodel), zodat zij invloed kunnen hebben op beslissingen samenhangend met het nieuwe pensioencontract.

2. Versterken van deskundigheid en intern toezicht

Het wetsvoorstel bevat een aantal voorzieningen gericht op versterking van de deskundigheid en intern toezicht. Deze worden in het nu volgende nader toegelicht.

2.1. Mogelijkheid van beroepsbestuurders

Pensioenfondsbesturen zijn nu altijd primair samengesteld uit vertegenwoordigers van werkgevers(-) en werknemers(-organisaties). Dit kunnen mensen zijn die namens de vakorganisaties een zetel in een of meerdere fondsbesturen bezetten, mensen die bij de werkgever in dienst zijn of in de bedrijfstak werkzaam zijn, maar ook pensioengerechtigden. Al deze bestuurders voldoen in beginsel aan de wettelijke deskundigheids- en betrouwbaarheidseisen en zijn daarop getoetst door DNB. Door het zwaarder worden van het bestuurswerk is het voor pensioenfondsen echter moeilijker geworden om geschikte vertegenwoordigers van de geledingen van werkgevers, werknemers en pensioengerechtigden te vinden. Het wetsvoorstel verduidelijkt dat ook externe deskundigen in het bestuur kunnen worden toegelaten namens de geledingen van werknemers en pensioengerechtigden. Voor de geleding van werkgevers volgde dit al uit de wettekst. Ook kan men ervoor kiezen onafhankelijke externe bestuurders toe te laten tot het paritaire bestuur. Tevens biedt het de mogelijkheid om een volledig onafhankelijk bestuur in te stellen. Het gaat dan om mensen die beroepsbestuurder zijn en geen directe band hebben met een van de geledingen. Via het toelaten van beroepsbestuurders van buiten de geledingen wordt het eenvoudiger om de benodigde (en mogelijk schaarse) kennis en kunde in het bestuur te halen.

2.2. Versteving van intern toezicht

De versterking van de deskundigheid wordt daarnaast ondersteund door een versteving van het intern toezicht. Op grond van de principes voor goed pensioenfondsbestuur kunnen fondsbesturen nu opteren voor de volgende varianten van het intern toezicht, te weten een raad van toezicht, een visitatiecommissie, een auditcommissie of een one tier board. Uit onderzoek van de SER uit 2009 blijkt dat bij de meeste fondsen het intern toezicht door een visitatiecommissie wordt uitgevoerd. Deze commissie beoordeelt het functioneren van het bestuur gemiddeld eens in de drie jaar. Problemen op het terrein van risicobeheersing (zoals rondom

uitbesteding, het hanteren van een adequate beleggingsmix, het verloop binnen het bestuur) laten zien dat de huidige vormgeving van het intern toezicht zwak is. De frequentie is te beperkt en het orgaan heeft geen bevoegdheden om in te grijpen.

Het is van belang dat het intern toezichtorgaan zich tijdig een goed oordeel kan vormen van het functioneren van het bestuur, in het bijzonder van het risicobeheer. De Commissie Frijns heeft eerder op het grote belang van een goed risicobeheer gewezen. Ook dient het intern toezichtorgaan voldoende mogelijkheden te hebben om het bestuur te corrigeren.

Concreet leidt dit tot het voorstel om bij bedrijfstakpensioenfondsen een permanente raad van toezicht in te stellen. Alleen een bedrijfstakpensioenfonds dat volledig verzekerd is bij een verzekeraar, kan kiezen voor een visitatiecommissie. Ondernemingspensioenfondsen krijgen een keuze voor een permanente raad van toezicht of een visitatiecommissie die jaarlijks (in plaats van minimaal eens in de drie jaar) visiteert. Er is gekozen voor een permanente raad van toezicht bij bedrijfstakpensioenfondsen omdat bij bedrijfstakpensioenfondsen de aangesloten werkgevers alsmede de werknemers meer op afstand staan van het fonds dan bij ondernemingspensioenfondsen. Zo zijn de werkgevers en de werknemers meer indirect via de vakverenigingen vertegenwoordigd. Verder kan een individuele werkgever bij een bedrijfstakpensioenfonds geen afspraken maken met het fonds in de uitvoeringsovereenkomst. Hierdoor ligt het meer voor de hand om een permanent toezichtorgaan in te stellen. Bij een ondernemingspensioenfonds kan de werkgever meer invloed uitoefenen via de uitvoeringsovereenkomst met het fonds. Doordat veel meer in het contract wordt vastgelegd en door de directere vorm van vertegenwoordiging is de noodzaak voor een permanent orgaan minder groot. Dat neemt niet weg dat er uiteraard wel voor kan worden gekozen. Op termijn is het echter wenselijk dat ook ondernemingspensioenfondsen een permanente raad van toezicht hebben. Vanwege het benodigde aantal onafhankelijke deskundigen is invoering van deze verplichting op dit moment praktisch niet haalbaar. Na een periode van vijf jaar na inwerkingtreding van deze wet zal worden geëvalueerd hoe het stelsel van intern toezicht functioneert. Dan zal bezien worden of op dat moment ondernemingspensioenfondsen verplicht kunnen worden tot het instellen van een permanente raad van toezicht.

Taken en bevoegdheden intern toezicht

De raad van toezicht en de visitatiecommissie behouden alle taken die zij op basis van de principes voor goed pensioenfondsbestuur ook al hadden. Zo hebben de raad van toezicht en de visitatiecommissie tot taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het pensioenfonds, en zijn ze ten minste belast met het toezien op adequate risicobeheersing. De raad van toezicht alsmede de visitatiecommissie bestaat uit tenminste drie onafhankelijke personen. Onder onafhankelijkheid wordt allereerst verstaan dat de leden geen binding hebben met de belanghebbenden in het fonds. Verder wordt onder onafhankelijkheid verstaan dat er geen onderling toezicht tussen pensioenfondsen wordt gerealiseerd. Bestuurder van pensioenfonds A kan geen toezichthouder worden bij fonds B, als er een bestuurder van fonds B toezichthouder is bij fonds A.

Ter vergroting van de transparantie zullen de raad van toezicht en de visitatiecommissie over de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden rapporteren aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad en de werkgever bij het paritaire model en aan het belanghebbendenorgaan bij het onafhankelijke model en verslag doen van de bevindingen in het jaarverslag.

Aangezien een pensioenfonds bij zijn taakvervulling voortdurend allerlei tegengestelde belangen tegen elkaar moet afwegen, krijgt zowel de raad van toezicht als ook de visitatiecommissie daarnaast de taak er op toe te zien dat dit op een evenwichtige wijze gebeurt. Gezien het verschil in belang tussen premiebetalers en ontvangers van pensioen en de verschuiving van het risicodragerschap is dat een wenselijke versterking. Net als de raad van toezicht moet ook de visitatiecommissie verantwoording afleggen over de uitvoering van de taken aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad en de werkgever, het belanghebbendenorgaan en in het jaarverslag.

Aanvullende taken raad van toezicht

Ter versterking van het interne toezicht wordt aan de raad van toezicht nog een aantal extra bevoegdheden toegekend. Zo krijgt de raad van toezicht een aantal goedkeuringsrechten. Het gaat dan om de besluiten van het bestuur tot vaststelling van het jaarverslag en de jaarrekening, de actuariële en bedrijfstechnische nota (zie artikel 145 PW), en voor zover het een paritair bestuur betreft een kortetermijnherstelplan (zie artikel 140 PW) en een langetermijnherstelplan (zie artikel 138 PW), de profielschets voor benoeming van bestuurders en het beleid inzake beloningen. Ook betreft het een aantal institutionele beslissingen waaronder liquidatie van het fonds, samenvoeging van fondsen en het omzetten van het pensioenfonds in een andere rechtsvorm.

De raad van toezicht heeft op deze onderwerpen een goedkeuringsrecht gekregen om goed uitvoering te kunnen geven aan haar taak toe te zien op de bestuursprocessen en een adequate risicobeheersing. Verder wordt op deze manier een extra waarborg gecreëerd voor de evenwichtige belangenafweging.

Hierbij is het essentieel dat de raad van toezicht de jaarrekening en jaarverslag goedkeurt, omdat het bestuur hierin verantwoording aflegt over het boekjaar van het afgelopen jaar. Bij de herstelplannen wordt gekeken naar de weerslag hiervan voor de verschillende groepen binnen een fonds. Verder worden in de actuariële en bedrijfstechnische nota de samenhangende aspecten van de bedrijfsvoering, het financieringsbeleid en de risico's beschreven, deze zijn ook voor het toezien op de belangenafweging en het risicobeleid van belang. Bij het goedkeuringsrecht ten aanzien van de profielschets van een nieuwe bestuurder ziet de raad van toezicht erop toe dat het bestuur door een goede samenstelling over de vereiste deskundigheid en competenties beschikt om een fonds te besturen. En ten aanzien van de beloningen geldt dat de raad ervoor zorg kan dragen dat hier een beheerste bedrijfsvoering wordt gevolgd.

De raad van toezicht richt zich bij de vervulling van zijn taak naar het belang van het fonds en weegt daartoe de in aanmerking komende belangen van bij het fonds betrokkenen af. De raad van toezicht staat het bestuur met raad ter zijde. Overwogen is aan de raad van toezicht de benoeming en ontslag van bestuurders toe te kennen. In veel sectoren met een onafhankelijk toezichtorgaan heeft dit orgaan deze bevoegdheid. Pensioen is een echter arbeidsvoorwaarde. Derhalve hebben sociale partners een belangrijke rol. Benoeming van de leden van het paritaire bestuur door de raad van toezicht is bovendien niet passend, aangezien het hierbij gaat om het bestuur bestaande uit vertegenwoordigers van de drie geledingen. Een dergelijk benoemingsrecht staat op gespannen voet met een bestuursmodel gebaseerd op de gedachte van representativiteit. Besloten is daarom om niet in de wet vast te leggen aan welk orgaan deze bevoegdheid toekomt. Dit biedt partijen de mogelijkheid om in een nieuwe code voor goed pensioenfondsbestuur nadere invulling te geven aan de procedure voor benoeming en ontslag van het bestuur. Wettelijk wordt geregeld, dat in het geval het bestuur disfunctioneert, de raad van

toezicht dit meldt bij de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad bij een paritair model of bij het belanghebbendenorgaan bij een onafhankelijk model alsmede aan de partij die bevoegd is tot benoeming van het bestuur. De wijze waarop bestuursleden worden benoemd en ontslagen is neergelegd in de statuten. De benoemende partij kan vervolgens ervoor kiezen een nieuwe bestuurder te benoemen. In andere gevallen kan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad of het belanghebbendenorgaan eventueel verdere stappen nemen richting het bestuur, bijvoorbeeld via het enquêterecht.

Verder is voor de versterking van het intern toezicht noodzakelijk dat de leden van de raad van toezicht deskundig en betrouwbaar zijn. Dit zal worden getoetst door DNB.

Benoeming en ontslag van intern toezicht

De raad van toezicht stelt een profielschets op voor nieuwe leden. Deze profielschets wordt voor advies voorgelegd aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad in het paritaire model en aan het belanghebbendenorgaan in het onafhankelijke model. Het wordt aan partijen overgelaten om in een nieuwe code voor goed pensioenfondsbestuur nadere invulling te geven aan de procedure voor benoeming en ontslag van de raad van toezicht en de visitatiecommissie.

2.3. Verscherping van deskundigheidstoets

Verdere versterking van de deskundigheid zal worden gerealiseerd via een verscherping van de deskundigheidstoetsing van (mede)beleidsbepalers. Het Ministerie van Financiën heeft samen met de beide toezichthouders DNB en de Autoriteit Financiële Markten (AFM), en in overleg met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), een nieuw voorstel onder de Wet op het financieel toezicht (Wft) voor de toets voor bestuurders en commissarissen voorgesteld, ter vervanging van de huidige deskundigheidstoets. Dit voorstel is neergelegd in de Wet van 22 december 2011 tot wijziging van de Wet op het financieel toezicht, de Wet financiële markten BES en de Wet toezicht trustkantoren in verband met de introductie van de geschiktheidseis en de versterking van de samenwerking tussen de toezichthouders in het kader van de geschiktheidstoets en de betrouwbaarheidstoets (Stb. 2012, 7).

Deze nieuwe toets volgt uit de aanbevelingen van de Commissie Scheltema (Rapport van de commissie van Onderzoek DSB Bank, 23 juni 2010). Uit dit rapport volgt dat de term geschiktheid in sommige gevallen beter zou passen bij hetgeen daadwerkelijk wordt getoetst dan de term deskundigheid. Geschiktheid omvat zowel kennis, vaardigheden als professioneel gedrag. Kritisch vermogen en onbevangenheid zijn een noodzakelijke aanvulling op deskundigheid omdat zij bevorderen dat bestuurders en andere (mede)beleidsbepalers kritisch doorvragen waar dit nodig is.

De wijziging in de Wft is voorzover mogelijk ook in de Pensioenwet en de Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb) opgenomen. Door de aangescherpte formuleringen wordt het ook duidelijker hoe de individuele toetsing zich verhoudt tot de toets op aanwezige kennis en kunde in het collectief. Met deze voorgenomen wijziging worden daarmee de bezwaren van de toezichthouder bij de huidige toetsing weggenomen. DNB zou namelijk graag zien dat de wet- en regelgeving over de deskundigheidstoets voor beleidsbepalers van pensioenfondsen wordt aangepast, zodat de toetsing (en hertoetsing) naar individuele deskundigheid van beleidsbepalers wordt geëxpliciteerd, waarbij het samenstel en het functioneren van het collectief van beleidsbepalers een onderdeel van deze toetsing zal blijven (zie bijlage bij Kamerstukken II 2010/11, 32 043, nr. 24). De nieuwe geschiktheidstoets zal gaan gelden voor alle (mede)beleidsbepalers

(waaronder leden van het belanghebbendenorgaan en de raad van toezicht) bij het pensioenfonds en de visitatiecommissie.

2.4. Mogelijkheid tot weigeren kandidaat-bestuurder

Het is van belang dat het bestuur een kandidaat-bestuurder kan weigeren indien deze naar het oordeel van het bestuur niet aan de eisen van deskundigheid voldoet. Dit geldt zowel voor de benoeming van de werkgevers- of werknemersvertegenwoordigers in het bestuur als voor de pensioengerechtigden. Ook heeft dit betrekking op onafhankelijke kandidaat-bestuursleden. In het onderhavige wetsvoorstel is daarom een wettelijke weigeringsgrond voor het bestuur opgenomen indien de kandidaat niet voldoet aan de profielschets. Dit vormt een extra waarborg voor de kwaliteit en deskundigheid van het bestuur.

3. Adequate vertegenwoordiging van alle risicodragers

Het wetsvoorstel versterkt de positie van de deelnemers en pensioengerechtigden binnen de organisatie van het pensioenfonds. De wijze waarop dit is gebeurd verschilt per bestuursmodel en per orgaan.

3.1. Bestuursparticipatie pensioengerechtigden

Voorgesteld wordt om pensioengerechtigden toe te laten tot het paritaire bestuur van alle pensioenfondsen en dit niet afhankelijk te stellen van een schriftelijke raadpleging. Reden hiervoor is dat pensioengerechtigden net als werkgevers en werknemers een relatie hebben met pensioen als arbeidsvoorwaarde. Weliswaar zijn pensioengerechtigden in de regel niet meer betrokken bij de totstandkoming van de vigerende arbeidsvoorwaarden, maar wel waren zij betrokken bij de totstandkoming van de arbeidsvoorwaarden in de periode waarin hun pensioenaanspraak werd opgebouwd. Het pensioen is immers uitgesteld loon. En de waarde van die arbeidsvoorwaarde wordt in belangrijke mate bepaald door beslissingen van het bestuur omtrent premies, indexatie, korten en beleggingsbeleid. In die zin zijn ze residueel risicodragers net als werknemers en werkgevers. Bovendien wordt in de discussie over de governance algemeen het uitgangspunt gehanteerd dat dragers van het residueel risico ook zeggenschap zouden moeten hebben. Daarnaast hebben de resultaten van het huidige arbeidsvoorwaardenoverleg ook gevolgen voor hun pensioenrechten. Een voorbeeld hiervan is de keuze voor de overgang naar een nieuw pensioencontract.

Verder is er de breed gedragen maatschappelijke wens tot de deelname van pensioengerechtigden aan het paritaire bestuur. Dit komt onder meer tot uitdrukking in het feit dat het wetsvoorstel van de leden Koşer Kaya en Blok tot wijziging van de Pensioenwet met betrekking tot een evenwichtige samenstelling van en de medezeggenschap in pensioenfondsbesturen (Kamerstukken I 2011/12, 31 537, A) op 31 januari 2012 door de Eerste Kamer is aangenomen. Ten slotte is van belang dat deelname aan het paritaire bestuur van deze groep tegemoet komt aan het feit dat de risico's verbonden aan pensioen ook deels naar de pensioengerechtigden verschuiven.

Door het vervallen van de raadpleging komt de geleding van pensioengerechtigden standaard in het paritaire bestuur. Bij het toelaten van een andere geleding dan werkgevers en werknemers tot het bestuur, blijft het van belang dat er een evenwicht in het bestuur blijft bestaan. Door een maximering van het zetelaantal van pensioengerechtigden tot 25% wordt voorkomen dat de rol en de positie van sociale partners in het paritaire bestuur in onbalans raakt.

Natuurlijk roept de deelname van pensioengerechtigden aan het bestuur ook vragen op over de deelname van jongeren. De regering is van mening dat binnen de bestuursgeleding van werknemers de vertegenwoordiging van andere leeftijdsgroepen, waaronder jongeren, een plaats hoort te hebben. Diversiteit binnen het paritair bestuur wordt gestimuleerd door het wettelijk voorschrift om te streven naar een zo evenwichtig mogelijke samenstelling van het bestuur. Daarnaast is er voor alle organen van het fonds een rapportageverplichting van de samenstelling naar leeftijd en geslacht en de inspanningen gericht op bevordering van diversiteit. Dit ook in lijn met de motie Thissen c.s. over de vertegenwoordiging van jongere generaties in pensioenfondsbesturen (Kamerstukken I 2011/12, 31 537, L).

Evenwicht in samenstelling kan behulpzaam zijn bij een evenwichtige besluitvorming. Verder hebben ook de raad van toezicht en de visitatiecommissie hierbij een belangrijke taak. Deze organen dienen toe te zien op een evenwichtige belangenafweging door het bestuur. Uiteindelijk zijn de belangen van alle betrokkenen het best behartigd via de waarborgen van professionaliteit en continuïteit tegenover de belangen van financiers en deelnemers; de betrokkenheid bij de besluitvorming en het toezicht op die besluitvorming.

3.2. Medezeggenschap

Alle pensioenfondsen met een paritair bestuursmodel dienen een deelnemers- en pensioengerechtigdenraad in te stellen. In de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad zijn de deelnemers en pensioengerechtigden evenredig op basis van onderlinge getalsverhoudingen vertegenwoordigd. De deelnemers- en pensioengerechtigdenraad heeft alleen de adviesrechten die voortvloeien uit de principes voor goed pensioenfondsbestuur van de Stichting van de Arbeid. De adviesrechten van de huidige deelnemersraad komen te vervallen. Deze waren in het leven geroepen om pensioengerechtigden medezeggenschap te geven. Nu werknemers en pensioengerechtigden in het bestuur vertegenwoordigd zijn, zijn deze niet meer nodig. Het verantwoordingsorgaan, waarin ook de werkgever zitting had, vervalt. De verantwoordingsbevoegdheden gaan over naar de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad. Omdat de werkgever niet in deze raad vertegenwoordigd is, krijgen de deelnemers en pensioengerechtigden een sterkere positie binnen de organisatie van het pensioenfonds. Op de positie van de werkgever wordt nader ingegaan in paragraaf 4.3.

3.3. Vertegenwoordiging via het belanghebbendenorgaan

In het onafhankelijke bestuursmodel wordt recht gedaan aan de adequate belangenvertegenwoordiging via het belanghebbendenorgaan. In dit model bestaat het bestuur uit de beroepsbestuurders die geen binding hebben met de geledingen. Het belanghebbendenorgaan wordt daarom samengesteld uit vertegenwoordigers van werkgevers(verenigingen), vertegenwoordigers van werknemers(verenigingen) en pensioengerechtigden. Deelnemers kunnen plaatsnemen als vertegenwoordigers van werknemers of van werknemersverenigingen. Daardoor kunnen ook bij bedrijfstakpensioenfondsen individuele deelnemers in het bestuur plaatsnemen namens de werknemersverenigingen. Ook de pensioengerechtigden hebben een vaste plek in het belanghebbendenorgaan. De verhouding tussen de drie geledingen is gelijk aan de verhouding in het paritaire bestuur van een ondernemingspensioenfonds of bedrijfstakpensioenfonds. Dit betekent dat bij een ondernemingspensioenfonds de vertegenwoordigers van de werknemers en pensioengerechtigden ten minste evenveel zetels in het belanghebbendenorgaan bezetten als de

vertegenwoordigers van de werkgever in het geval er geen afspraken gemaakt zijn over premimaximering. De vertegenwoordiging van werknemers en pensioengerechtigden mag dus groter zijn dan die van de werkgever. De verdeling tussen werknemers en pensioengerechtigden is gemaximeerd. Pensioengerechtigden kunnen hooguit de helft van het tussen hen te verdelen aantal zetels bezetten, tenzij het aantal deelnemers minder bedraagt dan 10% van de som van het aantal deelnemers en pensioengerechtigden. Bij bedrijfstakpensioenfondsen wordt eveneens deze verdeling tussen de drie geledingen aangehouden, met dien verstande dat de vertegenwoordiging van werkgeversverenigingen altijd de helft van het totaal aantal zetels bezet en daardoor nooit in een minderheid kan komen.

Is er wel sprake van maximering van de premie van de werkgever dan is de verhouding in het belanghebbendenorgaan gelijk aan de aangepaste zetelverdeling in het paritaire bestuur. De geleding van de werkgevers is dan kleiner. De geleding van de werknemers is even groot of bij een ondernemingspensioenfonds ten minste even groot als die van de werkgevers. De geleding van de pensioengerechtigden is maximaal 25% van het totaal aantal zetels, tenzij het aantal deelnemers minder bedraagt dan 10% van de som van het aantal deelnemers en pensioengerechtigden. Is dat laatste het geval dan is het aantal zetels van pensioengerechtigden gemaximeerd op 50%. Hiermee wordt voorkomen dat de geleding van pensioengerechtigden in het belanghebbendenorgaan de absolute meerderheid heeft in het belanghebbendenorgaan.

4. Stroomlijning van taken en organen

Om de bestuurbaarheid te vergroten en de bureaucratie te verminderen zijn in het wetsvoorstel waar dat mogelijk was taken en bevoegdheden anders belegd zodat bepaalde organen geschrapt konden worden of samengevoegd.

4.1. Zeggenschap in plaats van medezeggenschap

De adviesrechten van de huidige deelnemersraad komen in het paritaire model te vervallen. Deze waren in het leven geroepen om pensioengerechtigden medezeggenschap te geven. Nu werknemers en pensioengerechtigden in het bestuur vertegenwoordigd zijn, zijn deze niet meer nodig. Voorkomen moet worden dat er sprake is van dubbel op inzake (mede)zeggenschap.

Het belanghebbendenorgaan behoudt de adviesrechten van de huidige deelnemersraad, omdat in het onafhankelijke bestuursmodel geen sprake is van dubbel op inzake zeggenschap en medezeggenschap doordat het bestuur bestaat uit onafhankelijke bestuurders.

4.2. Verantwoordingsorgaan vervalt

De «Inventarisatie van de principes voor goed pensioenfondsbestuur» (SER, 2009) heeft enkele knelpunten zichtbaar gemaakt die de werking van een goede governance in de weg kunnen staan. Onder andere blijken de taken van de organen van het fonds niet altijd helder te zijn. Zo leidt het naast elkaar bestaan van deelnemersraad en verantwoordingsorgaan tot onduidelijkheid, mede door de overlap in taken. Daarom worden de taken van het verantwoordingsorgaan ondergebracht bij de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad. Het verantwoordingsorgaan houdt op te bestaan. Het enquêterecht dat nu is toegekend aan het verantwoordingsorgaan komt bij de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad te liggen. In het geval een fonds een belanghebbendenorgaan heeft, heeft dit orgaan ook de taken van de huidige deelnemersraad en het huidige verantwoordingsorgaan.

4.3. Heroverweging positie werkgever

Bij deze stroomlijning is ook de positie van de werkgever heroverwogen. Dit heeft te maken met het verschil in samenstelling van het verantwoordingsorgaan en de deelnemersraad. In het huidige verantwoordingsorgaan hebben de geleding van de werkgever, de deelnemers en de pensioengerechtigden elk recht op een derde van de zetels. In de deelnemersraad zijn de deelnemers en pensioengerechtigden evenredig op basis van onderlinge getalsverhoudingen vertegenwoordigd. Er is voor gekozen de werkgever geen plek te geven in de nieuwe deelnemers- en pensioengerechtigdenraad waarin de verantwoordingsstaken zijn ondergebracht. De reden om de werkgever geen plek meer te geven in dit orgaan is allereerst de gewijzigde risicoverdeling en het daaruit volgende belang om de positie van deelnemers en pensioengerechtigden te versterken ten opzichte van de werkgever. Ten tweede is het onnodig en ongewenst dat alle geledingen op alle niveaus meepraten. Dit betekent dat in deze nieuwe deelnemers- en pensioengerechtigdenraad de samenstelling van de huidige deelnemersraad wordt aangehouden. Het fonds zal een eigen manier moeten vinden om verantwoording af te leggen aan de werkgever(s). Dit kan bijvoorbeeld via het jaarverslag. In de praktijk zijn er ook voorbeelden bekend van fondsen die een aparte werkgeversraad hebben ingesteld. Het intern toezicht krijgt een belangrijke rol om toe te zien op de belangenafweging van alle groepen, waaronder ook de belangen van de werkgever. Het blijft wel mogelijk om ook slapers op te nemen in de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad. De huidige bepalingen daarvoor blijven van toepassing.

4.4. Goedkeuringsrechten

De raad van toezicht en het belanghebbendenorgaan krijgen goedkeuringsrechten. Het bestuur behoeft de goedkeuring van de genoemde organen voor bepaalde (voorgenomen) besluiten. Dit roept de vraag op wat er gebeurt indien de goedkeuring ontbreekt. In sommige gevallen zal het bestuur desondanks snel moeten handelen omdat de wettelijke termijnen het bestuur daartoe verplichten of DNB het bestuur daartoe een aanwijzing geeft. In het onderhavige wetsvoorstel is geregeld dat het ontbreken van de goedkeuring de vertegenwoordigingsbevoegdheid van het bestuur naar derden niet aantast. Het bestuur kan dan ook rechtsgeldige contracten sluiten met derden, zoals een vermogensbeheerder, en tijdig een jaarverslag of korte termijnherstelplan indienen bij DNB. Dit betekent niet dat het ontbreken van de goedkeuring geen effect heeft. De raad van toezicht en het belanghebbendenorgaan kunnen namelijk op grond van het enquêterecht voorlopige voorzieningen vragen bij de ondernemingskamer. Een dergelijke voorlopige voorziening kan bestaan uit de schorsing of vernietiging van het besluit van het bestuur. Slechts in uitzonderingsgevallen zal van een dergelijk enquêterecht gebruik hoeven te worden gemaakt. De statuten dienen namelijk te voorzien in een regeling over geschillen over goedkeuring van besluiten.

5. Beroepspensioenfondsen

Een beroepspensioenfonds voert een verplichtgestelde regeling uit voor een bepaalde beroepsgroep, welke hoofdzakelijk uit zelfstandige beroepsbeoefenaren bestaat (zoals huisartsen, verloskundigen of loodsen). De Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb) is hierop van toepassing. Beroepspensioenfondsen hebben met dezelfde ontwikkelingen en knelpunten op het terrein van governance te maken als ondernemingspensioenfondsen en bedrijfstakpensioenfondsen. Daarom zal ook de Wvb op het punt van de governance worden aangepast. Hierbij wordt zoveel

als mogelijk aangesloten bij de wijziging van de governance voor ondernemingspensioenfondsen en bedrijfstakpensioenfondsen. Doordat bij beroepspensioenfondsen in de meeste gevallen geen sprake is van een werkgever/werknemer relatie, is de governancestructuur van beroepspensioenfondsen op enkele punten afwijkend van de governancestructuur voor pensioenfondsen in de PW.

Allereerst zijn er in de Wvb geen eisen opgenomen over de samenstelling van het bestuur van het beroepspensioenfonds. De enige eis is dat het bestuur bestaat uit vertegenwoordigers van de beroepspensioenvereniging die de verplichtstelling van de pensioenregeling heeft aangevraagd en dat deze bestuurders deskundig en betrouwbaar zijn. In de nieuwe governancestructuur worden geen veranderingen aangebracht in de wettelijke eisen aan de samenstelling van het bestuur.

Ten tweede hebben de huidige beroepspensioenfondsen alleen een verantwoordingsorgaan en geen verplichte deelnemersraad. Het wetsvoorstel voorziet in een andere naam voor het verantwoordingsorgaan van beroepspensioenfondsen. Dit orgaan zal in de toekomst deelnemers- en pensioengerechtigdenraad heten. Verder zal duidelijk worden gemaakt dat de samenstelling conform de samenstelling van de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad van de andere pensioenfondsen moet zijn, dat wil zeggen dat actieve deelnemers en pensioengerechtigden zitting hebben op basis van evenredigheid.

De focus zal bij beroepspensioenfondsen derhalve liggen bij de versterking van de deskundigheid. Dit zal worden gerealiseerd via versterking van het intern toezicht en door aanpassing van de deskundigheidstoets. Het is al mogelijk dat er onafhankelijke beroepsbestuurders in het bestuur zitting hebben, als zijnde vertegenwoordigers van de beroepspensioenvereniging. Bestuursleden hoeven dus geen deelnemers of pensioengerechtigden van het fonds te zijn. Het aantrekken van een extern bestuurslid dat in het bestuur plaatsneemt namens de beroepspensioenvereniging is derhalve al een mogelijkheid om de deskundigheid binnen het bestuur te versterken.

Een deskundig bestuur vereist een goede countervailing power en dus deskundig intern toezicht. De eisen voor intern toezicht zijn dan ook versterkt. Beroepspensioenfondsen hebben de keuze tussen een aparte raad van toezicht of een jaarlijkse visitatie. Hierdoor kan het fonds de toezichtsvorm kiezen die het beste bij de bestuursstructuur van het fonds past. De beroepspensioenvereniging, waar alle beroepsgenoten bij zijn aangesloten die verplichtstelling van de regeling wensen, stelt de pensioenregeling vast en benoemt de leden van het bestuur. De afstand tussen bestuur en deelnemers is klein. Hierdoor is er sprake van directere vertegenwoordiging van de deelnemers bij het fonds. De noodzaak voor een permanent toezichtorgaan is dan ook minder stringent aanwezig.

6. Overige wijzigingen

6.1. Transparantie inzake beleggingsbeleid

Het onderhavige wetsvoorstel bevat de verplichting voor pensioenfondsen om in hun jaarverslag te rapporteren over de wijze waarop zij in hun beleggingsbeleid rekening houden met milieu en klimaat, mensenrechten en sociale verhoudingen. Achtergrond daarvan is het volgende: De afgelopen jaren is de aandacht voor het beleggingsbeleid van pensioenfondsen enorm toegenomen. Met name de manier waarop en waarin pensioenfondsen hun vermogen beleggen speelt daarbij een rol. Een belangrijke katalysator is de Zembla-uitzending in maart 2007 geweest over investeren in cluster munitie.

De PW stelt dat een pensioenfondsbestuur dient te handelen in het belang van de aanspraak- en pensioengerechtigden. Het beleggingsbeleid van pensioenfondsen is er daarom ook op gericht om een zo goed mogelijk pensioen te bieden tegen een zo betaalbaar mogelijke premie. De overheid heeft daarbij een waarborgfunctie, zij moet ervoor zorgen dat gedane toezeggingen ook worden nagekomen.

Gezien het maatschappelijk belang van het pensioen en de mogelijke gevolgen van het beleggingsbeleid, is het van belang dat een fonds rekenschap geeft over zijn handelen. Dat gebeurt al deels via de verantwoordingsstaat die het heeft, maar verwacht mag worden dat een fonds ook verantwoording aflegt over de bredere maatschappelijke gevolgen van zijn handelen. De samenleving en de politiek verwachten steeds meer dat er expliciete aandacht komt voor duurzaamheid, zowel op het gebied van milieu en klimaat als op het gebied van mensenrechten en sociale verhoudingen. Maar ook deelnemers, die vaak verplicht zijn aangesloten bij een pensioenfonds, wensen inzicht in het beleggingsbeleid van hun fonds of verwachten minimaal dat het fonds aangeeft welk beleid wordt gevoerd.

Daarnaast heeft het fonds, zo stelt de commissie Frijns, als langetermijnbelegger direct te maken met de consequenties van niet-duurzame ecologische, economische of sociale ontwikkelingen op de toekomstige waarde van de beleggingen. Duurzaamheidsbeleid is dus onderdeel van het risicobeleid.

Maatschappelijk verantwoord beleggen wordt in toenemende mate ingebed in een beleggingsbeleid overstijgend duurzaamheidsbeleid, maar dat is nog geen gemeengoed. Zo heeft een zesde van de rapporterende fondsen in het geheel geen beleid op dit gebied. Ongeveer veertig procent heeft specifiek beleid in de vorm van uitsluiting van bedrijven of sectoren, engagement (overleg met directies) en stemmen c.q. stemverklaringen tijdens de algemene vergadering van aandeelhouders. Verder blijkt dat veel pensioenfondsen momenteel nog niet systematisch verantwoording afleggen over de prestaties op het gebied van hun maatschappelijk verantwoord handelen.

In de aanbeveling van Stichting van de Arbeid (StvdA) uit mei 2001 (Moderne en betaalbare pensioenen voor alle werknemers) beveelt de StvdA het volgende aan: «partijen betrokken bij pensioenregelingen als ook de besturen van pensioenfondsen [wordt aanbevolen] om het thema van maatschappelijk verantwoord beleggen in bespreking te nemen; dit ten einde met elkaar na te gaan op welke wijze hiermee in de eigen situatie zal (kunnen) worden omgegaan. Dit kan bijvoorbeeld door het thema aan de orde te stellen bij de vaststelling van het beleggingsbeleid, of uit te werken in een zogenaamde beleggingscode. In het jaarverslag kan verantwoording van het gevoerde beleggingsbeleid worden afgelegd.»

In de «Terugblik pensioenaanbevelingen Stichting van de Arbeid» van 6 mei 2009 is de volgende conclusie getrokken ten aanzien van bovenstaande aanbeveling: «Geconstateerd kan worden dat maatschappelijk verantwoord beleggen een rol is gaan spelen bij veel pensioenfondsen. In die zin is voldaan aan de oproep uit de aanbevelingen het onderwerp in bespreking te nemen. Tegelijkertijd valt te constateren dat vooral maatschappelijke druk aanleiding is geweest het onderwerp binnen de fondsen een hogere prioriteit te geven.»

Ook sociale partners geven aan dat het een belangrijk onderwerp is, tegelijkertijd valt te constateren dat nog niet alle fondsen het onderwerp op de agenda hebben staan of er over rapporteren. Vanwege het maatschappelijke en politieke belang dat gehecht wordt aan transparantie en duurzaamheid is het kabinet van mening dat alle pensioenfondsen, ongeacht hun omvang inzicht moeten geven in hun beleggingsuitgangspunten en verantwoording moeten afleggen over het gevoerde beleggingsbeleid in hun jaarverslag. Derhalve zal in de PW en de Wvb

opgenomen worden dat fondsen in het jaarverslag moeten rapporteren over de wijze waarop zij in hun beleggingsbeleid rekening houden met milieu en klimaat, mensenrechten en sociale verhoudingen.

6.2. Voorstellen van de toezichthouders

Beide toezichthouders DNB en de AFM hebben in december 2010 een brief aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gestuurd over geconstateerde knelpunten in de toezichtregelgeving op het gebied van pensioenen. Transparantie over verbeterpunten in toezichtwetgeving draagt bij aan het vergroten van het vertrouwen in het toezicht en van het pensioenstelsel in het algemeen. Ten aanzien van de punten die relevant zijn voor governance van pensioenfondsen heeft de minister toegezegd dat deze zullen worden bekeken bij herziening van de pension fund governance (Kamerstukken II 2010/11, 32 043, nr. 24).

Op voorhand was al door het kabinet duidelijk gemaakt dat het punt van versterking van het intern toezicht en de versterking van de deskundigheid in de herziening van de governance zouden meelopen. Deze punten zijn in voorgaande paragrafen al aan de orde gekomen. Nieuw ingebrachte onderwerpen betreffen een meldingsplicht voor nieuwe pensioenfondsen en het beloningsbeleid. Hieronder wordt weergegeven wat de voornemens zijn met deze onderwerpen in dit wetsvoorstel.

6.3. Meldingsplicht bij het voornemen oprichting pensioenfonds

Een pensioenfonds dient binnen drie maanden na zijn oprichting deze oprichting aan de toezichthouder DNB te melden. Dit betekent dat de melding van een oprichting van een pensioenfonds pas gebeurt als het pensioenfonds al volledig in bedrijf is. Hierdoor is DNB in de eerste maanden niet op de hoogte van het bestaan van een fonds, terwijl ze hier volgens de wet wel toezicht op moet houden. Verder wordt DNB vervolgens geconfronteerd met een bestuur dat al in functie is, terwijl de betrouwbaarheids- en deskundigheidstoetsing van de betreffende bestuurders nog niet heeft plaatsgevonden.

Gezien het feit dat er weinig nieuwe pensioenfondsen worden opgericht komt het niet vaak voor. Desondanks acht de regering dit ongewenst. Het is in het belang van deelnemers dat DNB vooraf in kennis wordt gesteld van de oprichting van een nieuw fonds en dat zij ook de bestuurders tijdig kan toetsen. Door de wettelijke meldingsplicht naar voren te halen, worden dergelijke ongewenste situaties voorkomen.

Derhalve wordt in voorliggend voorstel bepaald dat werkgevers en werknemers of vertegenwoordigers daarvan, die voornemens zijn een pensioenfonds op te richten, dit voorafgaand aan de oprichting dienen te melden bij DNB en de voorgenomen bestuurders ook voorafgaand aan de bestuursvorming moeten laten toetsen.

De huidige termijn voor de deskundigheids- en betrouwbaarheidstoets voor een nieuwe bestuurder is zes weken. Er is voor gekozen om bij deze termijn aan te sluiten in het geval er voornemens zijn tot oprichting van een nieuw pensioenfonds.

Voor de aanlevering van de officiële stukken blijft de bestaande termijn van 3 maanden na oprichting gehandhaafd.

6.4. Beloningsbeleid

Het onderwerp beloning is bij pensioenfondsen nooit een bijzonder belangrijk onderwerp geweest vanwege de aard van de organisatie. Bij ondernemings- en bedrijfstakpensioenfondsen bestonden de bestuurders altijd uit vertegenwoordigers van werkgevers(-organisaties) en werknemers(-organisaties). Hierdoor hebben zij geen arbeidsrelatie met het pensioenfonds, maar met de betreffende werkgever of organisatie

namens wie zij in het bestuur deelnemen. In beide gevallen zullen zij ofwel geen enkele beloning ontvangen, omdat zij al een salaris van hun werkgever ontvangen, ofwel zullen er vacatiegelden worden afgedragen aan hun organisatie. Indien er bestuursleden uit de geleding van de pensioengerechtigden zijn, zal er sprake kunnen zijn van een onkosten- of vrijwilligersvergoeding.

In het geval van beroepspensioenfondsen zijn de bestuursleden vertegenwoordigers van een bepaalde beroepsgroep. Aangezien zij vanwege bestuurswerkzaamheden hun eigen beroep niet kunnen uitoefenen, ontvangen zij veelal vervangingsgelden. Deze vergoeding zal in hoogte verschillen van de vacatiegelden die vakbondsbestuurders krijgen voor hun bestuurswerkzaamheden of de mogelijke onkostenvergoeding die werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers krijgen.

Zoals ook bij het onafhankelijke bestuursmodel is gesteld, is het reëel dat onafhankelijke bestuurders voor hun diensten een vergoeding vragen. Daarnaast zal de eis tot verdergaande professionalisering de discussie over het beloningsbeleid bij pensioenfondsen actueel maken. Leden van een raad van toezicht zullen deze functie veelal niet onbezoldigd willen uitoefenen.

Voor pensioenfondsen geldt dat zij op grond van artikel 143 PW en artikel 138 Wvb een beheerste en integere bedrijfsvoering moeten waarborgen. Hieronder wordt ook verstaan dat fondsen financiële risico's, waaronder operationele risico's, beheersen. Het ligt derhalve in de rede dat fondsen zorgvuldig omgaan met beloningen en een beloningsbeleid zullen opstellen. Verder is voorgesteld (conform de huidige principes voor goed pensioenfondsbestuur) dat het beleid inzake beloningen een adviesplichtig besluit is voor de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad en het belanghebbendenorgaan.

DNB acht het wenselijk dat in de pensioenwetgeving de verplichting tot het voeren van een beheerst beloningsbeleid wordt geëxpliciteerd ten opzichte van de eisen die al uit artikel 143 PW en artikel 138 Wvb volgen (beheerste en integere bedrijfsvoering). De huidige wettekst bevat de mogelijkheid om hier nadere regels over te stellen. Deze nadere regels zijn opgenomen in paragraaf 8 van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen. In dit besluit zullen regels worden opgenomen naar analogie van het Besluit prudentiële regels Wft (Stb. 2010, 806). Dit betekent dat fondsen een beleid inzake beloningen moeten gaan hanteren dat niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor het betreffende fonds aanvaardbaar is met het oog op de soliditeit van het fonds. Het beloningsbeleid heeft niet alleen betrekking op beleidsbepalers, maar ook op andere medewerkers van wie de werkzaamheden het risicoprofiel van het fonds materieel beïnvloeden. Het beleid zal schriftelijk moeten worden vastgelegd, openbaar worden gemaakt, geïmplementeerd en in stand worden gehouden.

7. Samenhang bestaande regelgeving en convenanten

Principes voor goed pensioenfondsbestuur

Op 16 december 2005 zijn door de Stichting van de Arbeid de principes voor goed pensioenfondsbestuur gepubliceerd. Bij de totstandkoming hiervan waren de pensioenkoepels Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen en Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, het Verbond van Verzekeraars en de Centrale Samenwerkende Ouderenorganisaties betrokken. De Unie van Beroepspensioenfondsen heeft de principes later omarmd. De principes zijn vervolgens wettelijk verankerd in de PW. In het kader van stroomlijning is ervoor gekozen de taken en bevoegdheden van het intern toezicht in de PW op te nemen en de taken van het verantwoor-

dingsorgaan onder te brengen bij de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad.

Alle relevante A, B en C principes zijn grotendeels in het voorliggende wetsvoorstel overgenomen. De resterende onderdelen en de D-principes (gericht op verzekeraars en premiepensioeninstellingen) blijven gelden als onderdeel van de principes voor goed pensioenfondsbestuur. Dit maakt het noodzakelijk de huidige principes voor goed pensioenfondsbestuur te herzien. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal partijen hiertoe uitnodigen.

Verder kan in de nieuwe code voor goed pensioenfondsbestuur aan bepaalde zaken nadere invulling worden gegeven. Op dat moment zouden ook de D-principes heroverwogen kunnen worden en in de nieuwe code een plek kunnen krijgen.

In de nieuwe code kan onder andere aandacht worden geschonken aan:

- de benoemings- en ontslagprocedures van bestuur en toezicht,
- de stemverhouding in het paritaire bestuursmodel waarin ook externe bestuurders een plek in het bestuur krijgen,
- de zittingstermijnen voor bestuurders en leden van de raad van toezicht.

Convenant Diversiteit van de Stichting van de Arbeid

Specifiek over het onderwerp diversiteit in de pensioenfondsen is de StvdA in 2009 een breed overleg gestart met zowel de betrokken pensioenkoepels (de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen en de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen) als met de jongerenorganisaties van VNO-NCW, FNV, CNV en Unie, de FNV Vrouwenbond, ANBO, E-quality, FORUM, Passage, Centrale Samenwerkende Ouderenorganisaties, MKB-Nederland, LTO-Nederland, Jong Management en het Platform Deelnemersraden.

In december 2010 is door hen een convenant overeengekomen ter bevordering van de diversiteit bij pensioenfondsen. De verwachting van partijen is dat de bevordering van de diversiteit in de pensioenorganen een enorme positieve stimulans krijgt. De ondertekenaars van dit convenant hebben afgesproken dat zij zich zullen inzetten om te bevorderen dat de toekomstige samenstelling van besturen, deelnemersraden en verantwoordingsorganen van pensioenfondsen beter aansluit bij de diversiteit onder de deelnemers aan het fonds. Hierbij wordt bedoeld op leeftijd, geslacht en (migranten)afkomst.

De betrokken partijen hebben afgesproken dat zij de opdracht aan het fondsbestuur om diversiteit in samenstelling van bestuur, deelnemersraad en verantwoordingsorgaan te bevorderen, onderdeel willen laten zijn van de principes voor goed pensioenfondsbestuur. Zij hebben voorgesteld om daarin het volgende op te nemen:

«Het bestuur streeft ernaar dat deelnemers en pensioengerechtigden zich niet alleen vertegenwoordigd weten in, maar ook vertegenwoordigd voelen door bestuur, deelnemersraad en verantwoordingsorgaan. Een mogelijkheid daartoe is de samenstelling van de populatie van het fonds (leeftijd, geslacht, (migranten)afkomst) zoveel mogelijk te laten weerspiegelen in de samenstelling van verschillende organen van het fonds. Om dat te bereiken neem het bestuur tijdig contact op met benoemende en kandidaatstellende organisaties. De samenstelling van de verschillende organen naar diversiteitkenmerken wordt vermeld in het jaarverslag.» Tijdens het debat over het initiatiefwetsvoorstel van de leden Koger Kaya en Blok (Handelingen II 2009/10, nr. 42, p. 4096–4115) is gebleken dat ook de Tweede Kamer het belang van meer diversiteit in organen van pensioenfondsen onderschrijft. Ook het kabinet is van mening dat diversiteit van belang is en is zeer tevreden met het brede draagvlak voor het convenant.

Er is niet gekozen voor het uitbreiden van de principes voor goed pensioenfondsbestuur met de voorgestelde bepaling maar voor een

wettelijke uitwerking. De regering heeft daarom in onderhavig wetsvoorstel opgenomen dat de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad een evenwichtige afspiegeling moet vormen van de deelnemers en pensioengerechtigden bij het fonds. Het is de bedoeling dat daarbij met name naar geslacht en leeftijd wordt gekeken en minder naar afkomst, aangezien er niet wordt geregistreerd op migrantenachtergrond. Ter bevordering van de diversiteit in het bestuur en het belanghebbendenorgaan dient er gestreefd te worden naar een zo evenwichtige mogelijke vertegenwoordiging van de belanghebbenden. Vanzelfsprekend dient hierbij de eis van deskundigheid te prevaleren. Verder geldt er een rapportageverplichting ten aanzien van de inspanning om de diversiteit hier te realiseren. Derhalve zal er in het jaarverslag van het fonds moeten worden gerapporteerd over de samenstelling naar leeftijd en geslacht van het bestuur alsmede van de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad en het belanghebbendenorgaan en zal moeten worden gerapporteerd over de inspanningen die zijn verricht om diversiteit in de organen van het pensioenfonds te bevorderen.

8. Consultaties en toetsen

8.1. Resultaten internetconsultaties

Consultatie voorontwerp versterking bestuur pensioenfondsen

In juli en augustus 2011 is het Voorontwerp versterking bestuur pensioenfondsen voor consultatie op internet gepubliceerd. Daarnaast is dit voorstel op 1 juli 2011 ter informatie aan de Tweede en Eerste Kamer gezonden (Kamerstukken I 2010/11, 31 537, G) met daarbij een begeleidende brief, zodat de Eerste Kamer de gelegenheid kreeg zich een beeld te vormen van de samenhang tussen het voorontwerp en het initiatiefwetsvoorstel van de leden Koşer Kaya en Blok.

Op de internetconsultatie zijn in totaal 46 reacties ontvangen, waarvan er 33 openbaar zijn en waarvan 2 reacties rechtstreeks aan het departement zijn toegezonden. Verder zijn er nog twee expertmeetings gehouden over het voorstel en de reacties op de internetconsultatie.

Het wordt zeer gewaardeerd dat er zoveel gebruik is gemaakt van de mogelijkheid om te reageren op dit voorontwerp. Uit de veelheid van reacties blijkt ook hoezeer men zich bij het onderwerp betrokken voelt. Er is goede notie genomen van de ingebrachte suggesties. Daarbij bleek wel dat er behoorlijk wat onderlinge tegenstellingen zaten in de verschillende reacties.

Hieronder is op hoofdlijnen het belangrijkste commentaar op de internetconsultatie getracht zo goed mogelijk weer te geven. Het is ondoenlijk gebleken om een ieder die een reactie heeft geleverd daarbij evenveel recht te doen, gezien de veelheid aan reacties.

In zijn algemeenheid blijkt uit de reacties dat men het een positieve ontwikkeling vindt dat de governance van pensioenfondsen wordt aangepast. De door het kabinet omschreven uitgangspunten worden veelal gedeeld en veelal wordt het positief gevonden dat er een keuze wordt geboden ten aanzien van het bestuursmodel, al is een enkeling van mening dat de sector gebaat is bij slechts een model met onafhankelijke bestuurders. Wel was er behoefte aan verduidelijking van de gedachten en de uitgangspunten bij goed pensioenfondsbestuur.

Ook ten aanzien van de drie bestuursmodellen waren veel opmerkingen. De one tier board werd toch als een vreemde eend in de bijt gezien mede gegeven het ontbreken van onafhankelijk toezicht. Ook werd voorgesteld de keuze niet te beperken tot slechts drie modellen. Er kwamen ook enkele suggesties voor andere varianten. Verder wilde men graag weten wie de

keuze voor een nieuw model mocht maken. Daarmee samen hangt de verantwoordelijkheidsverdeling tussen bestuur en cao-tafel. Pensioengerechtigden vonden het vooral bezwaarlijk dat ze geen invloed hadden op de keuze van het model. Verder werd ook de link gelegd met het pensioenakkoord. Men vroeg zich onder andere af welke invloed dit zou hebben op de modellen.

Het benoemen en ontslaan van bestuurders riep ook reacties op. Er is geen duidelijke procedure voor vastgelegd. Er werd geopperd om de raad van toezicht hier een rol te geven. Wat moet er precies gebeuren bij disfunctioneren. Verder waren pensioengerechtigden van mening dat ook zij benoemd zouden kunnen worden via de deelnemersraad, gelijk actieve deelnemers.

De meningen waren verdeeld over het toelaten van pensioengerechtigden tot het bestuur. Ook de voorgestelde zetelverdeling riep veel reacties op. Pensioengerechtigden waren zeer tevreden over de mogelijkheid om toe te treden tot het bestuur, anderen waren van mening dat pensioengerechtigden alleen voor hun eigen belang (toeslagverlening) zouden gaan of zouden vasthouden aan het huidige systeem. Daarnaast werd opgeworpen dat het ook moeilijk was om een vertegenwoordiger te vinden die voldoende deskundig was en ook beschikbaar. Verder was er de roep om meer jongeren en vrouwen op te nemen in het bestuur om zo een betere afspiegeling te realiseren van de deelnemers. Maar ook werd geopteerd om slapers meer invloed te geven. De term onafhankelijk riep ook nog vragen op. Niet altijd was duidelijk wat hieronder werd verstaan.

Op de verplichte raad van toezicht kwam ook veel commentaar. Zo waren er vragen over wat te doen bij geschillen tussen raad van toezicht en het bestuur, bijvoorbeeld als er geen goedkeuring werd verleend. En er waren vragen over hoe vaak de raad van toezicht overleg met het bestuur moest hebben. Ook was er vrees voor het inschakelen van het «old boys network». Tevens zouden er termijnen voor lidmaatschap moeten worden vastgesteld. Verder werd gevraagd of een raad van toezicht nog wel nodig was bij een extern bestuursmodel. En werden er opmerkingen gemaakt over het verschil in toezicht bij een ondernemingspensioenfonds en een bedrijfstakpensioenfonds.

Voor wat betreft de deskundigheid ziet men graag dat de deskundigheidseisen beter worden omschreven. Er moet beter aangegeven worden hoe wordt aangesloten bij Wft en wat dit voor pensioenfondsbestuurders betekent. Men onderschrijft veelal het belang van professionalisering. Verder wordt opgemerkt dat de procedure rondom de deskundigheidstoetsing door DNB duidelijker zou moeten worden omschreven, zodat helder is dat iemand pas kan benoemd worden na goedkeuring door DNB. Ook wordt gesteld dat de Beleidsregel deskundigheid 2011 van DNB al invulling geeft aan de verbetering van deskundigheid. Wel zou meer aandacht moeten zijn voor deskundigheidsbevordering van leden van medezeggenschapsorganen. Er zou ook een toets nodig zijn voor leden van het belanghebbendenorgaan aangezien deze goedkeuringen krijgen.

Ten aanzien van de checks and balances werd geschreven dat de benoeming en ontslag van bestuurders beter moet worden geregeld. Hierbij is een rol voor het intern toezicht nodig. Ook werd gevraagd waarom hierover niets is geregeld bij externe model. Men ziet mogelijke frictie tussen taken raad van toezicht en het belanghebbendenorgaan.

Meerdere reacties richten zich op de rol van de werkgever in de verantwoording. De meningen hierover zijn verdeeld, van uiterst ontevreden dat de werkgever uit het verantwoordingsorgaan is gehaald, tot zeer tevreden dat dit is gebeurd. Verder wordt gesteld dat de optie van een aparte werkgeversraad voor verantwoording haaks staat op doelstelling van stroomlijning.

De onderbrenging van de verantwoordingstaken bij de deelnemersraad werd veelal positief ontvangen. Hoewel er ook vragen waren over de samenloop tussen verantwoording en advies. De taken en bevoegdheden konden volgens sommige geconsulteerden nog uitgebreider, wat zou leiden tot meer goedkeuringsrechten. Zo zou de deelnemersraad bijvoorbeeld invloed moeten hebben op het beloningsbeleid. Ook werd aangegeven dat de keuze voor advies en goedkeuringsrechten niet altijd duidelijk is.

Verder waren er ook veel reacties waarin naar voren werd gebracht dat de deelnemersraad overbodig was indien er sprake was van zeggenschap voor alle geledingen. Een dubbele medezeggenschap is ongewenst.

Met betrekking tot beroepspensioenfondsen werd opgemerkt dat er bij deze pensioenfondsen wel deelnemersraden voorkomen. Verder werd naar voren gebracht dat de deelnemersraad niet als verantwoordingsorgaan kan dienen.

Tot slot waren er nog wat losse punten die werden aangekaart. Zo werd opgemerkt dat er voor pensioenfondsen geen rechtsvorm is voorgeschreven. Dit werd wel voorgesteld; bij voorkeur zou een pensioenfonds altijd een stichting moeten zijn. Ook werd voorgesteld om de verschillende organen voor wat betreft omvang te begrenzen. Er werden nog vragen gesteld over de overgangstermijn. Niet altijd was duidelijk wanneer de raadpleging moet zijn gehouden en of deze ook via andere communicatiemiddelen zou mogen plaatsvinden. Ook werd nog opgemerkt dat de medezeggenschap bij andere pensioenuitvoerders hier nu niet is geregeld. Verder werden vragen gesteld over de samenhang met het wetsvoorstel van de leden Koşer Kaya en Blok. Ook werd opgemerkt dat er een betere aansluiting zou moeten plaatsvinden met de regels rondom de corporate governance. Daarnaast werd opgemerkt dat het kostenaspect onvoldoende wordt erkend. Dit zou er toe kunnen leiden dat kleine fondsen ophouden te bestaan en werkgevers gaan kiezen voor een verzekerde regeling. Verder werd gerefereerd aan het pensioenakkoord. Volgens enkelen zou dit grote invloed kunnen hebben op het te kiezen model.

Expertmeetings

Op 16 augustus en 7 september 2011 zijn twee expertmeetings georganiseerd. Daarbij is over het voorontwerp van gedachten gewisseld en is n.a.v. de internetconsultatie een aantal vervolgvragen opgesteld die zijn voorgelegd aan enkele deskundigen.

Belangrijkste conclusies van de eerste bijeenkomst waren dat in de toelichting de visie op governance moet worden verduidelijkt. Verder moet worden geëxpliciteerd wie welke organen zou moeten benoemen en wat de bevoegdheden zijn. Ook zouden zowel bedrijfstakpensioenfondsen als ondernemingspensioenfondsen beide een raad van toezicht als een deelnemersraad moeten hebben. Verder zou er een nieuw bestuursmodel moeten worden toegevoegd waarin sociale partners en externe deskundigen in het bestuur zitting hebben met een onafhankelijke raad van toezicht. Het gemengde model (one tier model) zou dan kunnen vervallen. Nadeel van het gemengde model is dat er geen onafhankelijk intern toezicht is. En tot slot zou er een nieuwe governancecode moeten komen.

De tweede bijeenkomst ging over de verantwoordelijkheidsverdeling tussen bestuur en sociale partners aan de cao-tafel. Dit zou verduidelijkt moeten worden. Ook de zetelverdeling tussen de drie geledingen is aan bod gekomen. Er was vrees voor specifieke belangenbehartiging en het overhevelen van taken naar de cao-tafel, maar ook werd gezocht naar een verdeling die recht doet aan de verschillende belangen. Hierover waren de meningen verdeeld. De deskundigheid, met name op het terrein van beleggingen en risicobeheersing is eveneens besproken. Men was van mening dat dit veelal niet in korte tijd is aan te leren, waardoor het gewenst is die specifieke kennis te verkrijgen door experts op te nemen in het bestuur. Ook is besproken dat waar zeggenschap is er geen medezeggenschap meer nodig is en zijn verbeterpunten rondom de checks en balances aan de orde gekomen (o.a. benoeming en ontslag van bestuurders en toezichthouders regelen).

Wat is er met het commentaar gedaan?

Mede naar aanleiding van de consultatiereacties en de expertmeetings is het voorstel verder vereenvoudigd en op een aantal punten aangepast. Zo is de stroomlijning verder doorgevoerd. Dit betekent dat als er sprake is van zeggenschap er geen medezeggenschap meer nodig is. Hierdoor zijn de adviesrechten geschrapt en is er altijd bestuursdeelname door pensioengerechtigden. Verder is de deskundigheidstoets toegevoegd voor leden van het belanghebbendenorgaan. Het gemengde bestuursmodel (one tier model) is ondergebracht bij het paritaire model. Hiervoor is het paritaire model aangepast zodat onafhankelijke bestuurders toegelaten kunnen worden tot het bestuur. Verder zijn betere checks and balances toegevoegd, waardoor meer duidelijkheid wordt gegeven omtrent benoeming en ontslag. Ook is een voorstel voor nieuwe governancecode van de sector opgenomen. En in de memorie van toelichting is het voornemen tot het evalueren van het voorstel op bepaalde punten toegevoegd. Tot slot hebben verschillende vragen van de respondenten geleid tot nadere aanvulling en aanscherping van de memorie van toelichting.

8.2. Toezichttoets door De Nederlandsche Bank

Het wetsvoorstel is ten behoeve van een toezichttoets voorgelegd aan DNB. DNB verwelkomt de stimulans die het wetsvoorstel geeft om de deskundigheid binnen het bestuur van een pensioenfonds te versterken, zoals de mogelijkheid voor pensioenfondsen om voor een onafhankelijk bestuursmodel te kiezen in plaats van een paritair bestuursmodel of om externe deskundigen op te nemen in een paritair bestuur.

Gezien de noodzaak tot versterking van deskundigheid binnen pensioenfondsbesturen heeft DNB voorgesteld dat er een expliciete wettelijke basis moet komen voor de mogelijkheid voor pensioenfondsen om personen die zij niet geschikt achten te weigeren voor een bestuursfunctie. Dit is verwerkt in het wetsvoorstel.

DNB heeft een aantal tekstuele aanpassingen voorgesteld van artikel 106 met als doel de formulering met betrekking tot betrouwbaarheidstoetsing van beleidsbepalers en toezichthouders in lijn te brengen met de formulering over de geschiktheidstoetsing. Het betreffende artikel is daarom in die zin aangepast.

DNB merkt op dat de in het wetsvoorstel opgenomen bepalingen ten aanzien van de vorm en de taken en bevoegdheden van het intern toezicht DNB mogelijkheden bieden beter toe te zien op het intern toezicht bij pensioenfondsen. DNB acht echter verdergaande maatregelen voor het intern toezicht noodzakelijk in geval van disfunctioneren van het bestuur

van het pensioenfonds. DNB pleit daarom voor de introductie van een wettelijke verplichting voor de raad van toezicht tot een melding van disfunctioneren van het bestuur bij DNB, indien de benoemende instanties niet binnen een redelijke termijn naar tevredenheid van de raad van toezicht handelen op een interne melding van het disfunctioneren van het bestuur. Dit voorstel van DNB is niet overgenomen, omdat het interne toezicht via dit wetsvoorstel voldoende bevoegdheden wordt geboden om het bestuur waar nodig te corrigeren en disfunctioneren aan te pakken. In dit kader kan gewezen worden op het enquêterecht. Overigens kan zowel de raad van toezicht als de visitatiecommissie uit zichzelf het initiatief nemen om DNB van disfunctioneren op de hoogte te stellen. Het intern toezicht zal in een jaarverslag ook melding doen van haar bevindingen, waaronder mogelijk disfunctioneren, waardoor DNB hiervan kennis kan nemen.

DNB geeft aan voor het nieuwe bestuursmodel een voorkeur te hebben voor de naam «extern bestuur» boven «onafhankelijk bestuur», omdat dit laatste ten onrechte zou impliceren dat een paritair bestuur niet onafhankelijk is. De regering heeft besloten om de naam «extern bestuur» niet te hanteren omdat dit suggereert dat het een bestuur betreft dat geen onderdeel vormt van de organisatie van het pensioenfonds. Voor de term «onafhankelijk bestuur» is gekozen omdat hiermee tot uitdrukking wordt gebracht dat de bestuurders in dit bestuursmodel geen directe vertegenwoordigers van de belanghebbenden bij het pensioenfonds zijn.

Ten aanzien van het paritair bestuursmodel ziet DNB een risico op belangenverstrengeling wanneer pensioenfondsen externe deskundigen in het bestuur opnemen die tevens werkzaam zijn bij de (externe) uitvoeringsorganisatie van het pensioenfonds dan wel bij een andere onderneming die zijn diensten (mogelijk) verleent aan het pensioenfonds. De regering onderkent dit risico en is van mening dat dit niet wenselijk is. Daarom is de regering voornemens hieraan aandacht te besteden bij de wijziging van het Besluit op grond van artikel 143 Pensioenwet inzake beheerste en integere bedrijfsvoering.

DNB adviseert aan artikel 111, eerste lid, toe te voegen dat pensioenfondsen een regeling moeten opnemen in de statuten ten aanzien van de mogelijkheden die in artikel 105 worden geboden tot het inschakelen van deskundigen. Artikel 105 biedt de mogelijkheid voor het onbeperkt inhuren van deskundigen, hetgeen gevolgen kan hebben voor de kosten van het pensioenfonds. Mogelijk kunnen er problemen ontstaan nu meer vertegenwoordigers van meerdere geledingen in het bestuur worden opgenomen. Regeling in de statuten dwingt besturen hierover na te denken voordat er hierover een geschil tussen de geledingen ontstaat. Dit punt is overgenomen.

De raad van toezicht heeft op grond van artikel 104, derde lid, sub e een goedkeuringsrecht ten aanzien van gedeeltelijke waardeoverdracht. DNB stelt voor dit te schrappen en te vervangen door een goedkeuringsrecht van de raad van toezicht ten aanzien van het beleid voor collectieve waardeoverdrachten. Hiermee wordt voorkomen dat er afbreuk wordt gedaan aan de slagvaardigheid van het pensioenfonds. Dit punt heeft de regering niet overgenomen, omdat zij een inperking van het goedkeuringsrecht tot het beleid voor collectieve waardeoverdrachten niet wenselijk acht. Veel pensioenfondsen zullen een dergelijk beleid niet hebben. Verder zij opgemerkt dat uit de wetsgeschiedenis voortvloeit dat met de term gedeeltelijke waardeoverdracht niet bedoeld wordt op individuele gevallen van waardeoverdracht (TK 19 008, nr. 24, p. 8).

Verder heeft DNB een aantal voorstellen gedaan met betrekking tot fusie en splitsing. Het voorstel van DNB om de raad van toezicht een goedkeuringsrecht te geven ten aanzien van juridische fusies en splitsingen, is overgenomen. Het voorstel van DNB voor een meldplicht van het bestuur aan DNB van een voorgenomen juridische fusie of splitsing en een mogelijkheid voor DNB een dergelijke fusie of splitsing te verbieden indien daartoe prudentiële redenen zijn, zal nader bestudeerd worden. Bezien zal worden of dit meegenomen kan worden in een separaat traject.

Artikel 115b, tweede lid, regelt dat de samenstelling van het belanghebbendenorgaan conform het paritair bestuur is. DNB stelt voor om in deze bepaling te verduidelijken dat dit ook geldt voor de benoeming van het belanghebbendenorgaan. Dit punt is niet overgenomen, aangezien het de bedoeling is dat dit artikel alleen ziet op de samenstelling van het belanghebbendenorgaan.

8.3. Administratieve lasten en nalevingskosten

Nalevingskosten

Het wetsvoorstel brengt hogere nalevingskosten met zich mee voor de pensioenfondsen: er is een verhoging van structureel € 4,6 mln en een eenmalige verhoging van € 0,2 mln.

Bij de berekening van deze verhoging van de nalevingskosten zijn we van de volgende veronderstellingen uitgegaan (bron: DNB statistiek, tabel 8.2 cijfers 2010):

- Van de 454 pensioenfondsen (2010) zal 95% voor het paritaire bestuursmodel kiezen en 5% voor het onafhankelijke bestuursmodel kiezen.
- Als fondsen de keuze hebben om een permanente raad van toezicht of een jaarlijkse visitatiecommissie in te stellen, gaan we er van uit dat ze vanwege de lagere kosten een visitatiecommissie zullen instellen. De kosten van een raad van toezicht bedragen namelijk gemiddeld € 25 000 per jaar (Bron: jaarverslag Zorg en Welzijn 2009) en de kosten van een visitatiecommissie (evenals die van een auditcommissie) bedragen gemiddeld € 20 000 per jaar (bron: raadpleging diverse aanbieders).

De verhoging van de nalevingskosten voor pensioenfondsen is als volgt opgebouwd:

- De verplichting voor bedrijfstakpensioenfondsen om een raad van toezicht in te stellen resulteert per saldo in ruim € 1,3 mln aan jaarlijks hogere nalevingskosten. 77 van de 82 bedrijfstakpensioenfondsen moeten een raad van toezicht instellen. Vijf fondsen hebben al een raad van toezicht. Aan de ander kant zijn er besparingen omdat de bedrijfstakpensioenfondsen hun driejaarlijkse visitatiecommissie of auditcommissie kunnen schrappen.
- De verplichting voor ondernemingspensioenfondsen en beroepspensioenfondsen om voortaan een permanente raad van toezicht of een jaarlijkse visitatiecommissie in te stellen brengt € 5 mln aan structurele nalevingskosten met zich mee. Aan de ene kant zullen 346 van de 360 ondernemingspensioenfondsen en 10 van de 12 beroepspensioenfondsen een raad van toezicht of een jaarlijkse visitatiecommissie moeten instellen (de andere fondsen hebben al een raad van toezicht), aan de ander kant kunnen 300 ondernemingspensioenfondsen en 8 beroepspensioenfondsen hun driejaarlijkse visitatiecommissie of auditcommissie schrappen. Het omzetten van 23 fondsen van hun one tier board in een paritair bestuursmodel levert geen besparingen op, omdat we veronderstellen dat deze fondsen hun externe bestuursleden in de raad van toezicht zullen handhaven.

- De introductie van de geschiktheidstoets van leden van de raad van toezicht leidt tot een verhoging van de nalevingskosten van € 0,2 mln, aangezien pensioenfondsen verplichtingen ten opzichte van de toezichthouders krijgen. Er zullen in totaal 94 pensioenfondsen met een raad van toezicht zijn (de andere kiezen voor een visitatiecommissie) en we gaan uit van 3 toezichthouders per raad. Voor de deskundigheidstoetsing door de toezichthouders dienen de pensioenfondsen informatie over de geschiktheid van de toezichthouders te verstrekken. Daarvoor wordt onder andere een toelichting op de competenties van de toezichthouder en informatie over hoe de toezichthouders de geschiktheid van de bestaande leden van de raad van toezicht aanvult worden verstrekt. Dit kan in verschillende vormen worden gevraagd, bijvoorbeeld door middel van verklaringen van referenten maar ook gegevens en inlichtingen van de ondernemingen zijn mogelijk. Het verstrekken van deze informatie samen met het verkrijgen van eventuele additionele informatie zal gemiddeld gesproken grosso modo zes uren kosten. In navolging van de uurtarieven die in de wet inzake de introductie van de geschiktheidseis (zie paragraaf 2.3) worden gehanteerd, wordt bij extra werkzaamheden voor pensioenfondsen en toezichthouders uitgegaan van een gemiddeld uurtarief van € 100. Vaak zullen de werkzaamheden deels worden verricht door een personeelsmedewerker en deels door bijvoorbeeld de toezichthouder zelf. Hiervoor bestaan geen standaardtarieven.
- De oprichting van het belanghebbendenorgaan voor pensioenfondsen met een onafhankelijk bestuursmodel leidt tot eenmalig hogere nalevingskosten van € 0,2 mln. De eenmalige hogere kosten worden geschat op € 10 000 per fonds, als gevolg van het wijzigen van statuten of het houden van verkiezingen. De oprichting brengt geen structureel hogere nalevingskosten met zich mee: tegenover de verplichting voor pensioenfondsen met een onafhankelijk bestuursmodel om een belanghebbendenorgaan op te richten, staat de opheffing van de deelnemersraad.
- De introductie van de geschiktheidstoets voor leden van het belanghebbendenorgaan leidt ook tot een verhoging van de administratieve lasten van € 0,1 mln. Er zullen 23 pensioenfondsen kiezen voor een onafhankelijk model en we gaan uit van 6 leden per belanghebbendenorgaan (2 werkgevers, 2 werknemers en 2 pensioengerechtigden). De werkzaamheden en uurtarieven zijn gelijk aan de geschiktheidstoets van leden van de raad van toezicht.
- Het komen te vervallen van de deelnemersraad brengt een verlaging in de nalevingskosten van 2,0 mln met zich mee: alle bedrijfstakpensioenfondsen en ongeveer 107 ondernemingspensioenfondsen kunnen hun deelnemersraad schrappen. De kosten van een deelnemersraad zijn gemiddeld € 11 000 per fonds per jaar.
- Het naar voren halen van de meldingsplicht bij het voornemen tot oprichting van een pensioenfonds brengt slechts een verschuiving van lasten in de tijd met zich mee.
- Het opgaan van het verantwoordingsorgaan en het deelnemersorgaan in één orgaan (de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad) brengt geen verandering in de lasten met zich mee, daar de taken grotendeels overeenkomen.

Administratieve lasten

De verplichting voor pensioenfondsen tot het rapporteren over de wijze waarop zij in hun beleggingsbeleid rekening houden met milieu en klimaat, mensenrechten en sociale verhoudingen en over de evenwichtige afspiegeling naar geslacht en leeftijd ter vergroting van de diversiteit in het jaarverslag zorgt voor een verhoging van de administratieve lasten van € 25 000. Dit is het gevolg van 1 uur aan extra werkzaamheden per pensioenfonds, bij een uurtarief van € 49.

Uitvoeringskosten

DNB zal voortaan de leden van de raad van toezicht en de leden van het belanghebbendenorgaan, welke beide door de uitbreiding van taken op grond van het wetsvoorstel moeten worden aangemerkt als medebeleidsbepalers, toetsen op geschiktheid en betrouwbaarheid. Dit geldt zowel voor het aantreden van een medebeleidsbepaler bij registratie van een pensioenfonds of bij het voornemen tot aantreden van een nieuwe medebeleidsbepaler bij een geregistreerd pensioenfonds, als na het aantreden van de medebeleidsbepaler indien feiten en/of omstandigheden hiertoe een redelijke aanleiding geven.

Op grond van het wetsvoorstel zoals aan de toezichthouder is voorgelegd, zou DNB voortaan leden van een visitatiecommissie op betrouwbaarheid toetsen en op geschiktheid kunnen toetsen indien feiten en/of omstandigheden hiertoe een redelijke aanleiding geven. DNB heeft aangegeven de betrouwbaarheidstoetsing graag in lijn te brengen met de geschiktheidstoetsing. Voor de berekening van de uitvoeringskosten is DNB echter uitgegaan van het wetsvoorstel zoals aan de toezichthouder voorgelegd.

De verwachting voor de uitvoeringskosten bedraagt jaarlijks € 0,6 miljoen (2,4 fte) en € 2,1 miljoen (8,4 fte) eenmalig. De verwachting is dat de uitvoeringskosten voor toetsing van leden van een visitatiecommissie jaarlijks € 0,4 miljoen (1,4 fte) bedragen en € 1,4 miljoen (5,6 fte) eenmalig.

Naar aanleiding van de toezichttoets is de wens van DNB gehonoreerd om de betrouwbaarheidstoetsing in overeenstemming te brengen met de geschiktheidstoetsing. Derhalve is de verwachting dat de uitvoeringskosten navenant lager zullen komen te liggen.

9. Overgangsrecht

Om pensioenfondsen en beroepspensioenfondsen voldoende tijd te geven om de door dit voorstel gevraagde wijzigingen in de organisatie door te voeren, zal voor het merendeel van de onderdelen van dit voorstel de inwerkingtreding een jaar worden uitgesteld.

Oorspronkelijk was beoogd het wetsvoorstel in zijn geheel in werking te laten treden, waarbij in het overgangsrecht was bepaald dat pensioenfondsen twee jaren de tijd kregen om de organen van het fonds en de statuten in overeenstemming met de wet te brengen. Dit zou echter tot gevolg hebben dat de adviesrechten van de huidige deelnemersraad meteen vervallen, terwijl de bestuursdeelname van pensioengerechtigden nog niet gerealiseerd hoeft te zijn. Dit is onwenselijk. Daarom is gekozen voor een uitgestelde inwerkingtreding voor bepalingen die zien op de organen van het pensioenfonds. Uitgestelde inwerkingtreding waarborgt namelijk dat pensioengerechtigden of via de adviesrechten van de huidige deelnemersraad of via bestuursdeelname invloed kunnen uitoefenen op de keuze voor een bepaald bestuursmodel of een bepaalde vorm van intern toezicht.

Na dit jaar zullen de pensioenfondsen volledig moeten voldoen aan de wet. Gedurende het overgangsjaar zal de toezichthouder erop letten dat de pensioenfondsen vorderingen maken in de aanpassingen van de fondsstructuur. Wanneer het gaat om toetsing op geschiktheid of betrouwbaarheid van nieuwe leden van de raad van toezicht zal DNB ook in ogenschouw nemen dat hun toekomstige taak medebeleidsbepaler zal zijn.

Voor een aantal wijzigingen die in deze onderdelen zijn opgenomen geldt echter dat het niet nodig of wenselijk is te wachten met inwerkingtreding. Daarbij gaat het om de vervanging van de deskundigheidstoetsing door toetsing op geschiktheid, de melding van de oprichting van een (beroeps)-pensioenfonds en transparantie inzake beleggingsbeleid.

ARTIKELSGEWIJS

Artikel I

Artikel I, onderdeel A (artikel 23 PW)

De verwijzing naar artikel 212 wordt aangepast.

Artikel I, onderdeel B (artikel 28 PW)

Aan het eerste lid wordt het belanghebbendenorgaan toegevoegd zodat premieachterstand door een pensioenfonds met een onafhankelijk bestuur moet worden gemeld aan het belanghebbendenorgaan. Verder wordt deelnemersraad vervangen door deelnemers- en pensioengerechtigdenraad.

Artikel I, onderdeel C (artikel 33 PW)

In het kader van de stroomlijning van pensioenfondsonderdelen verdwijnt het verantwoordingsorgaan. De zin hierover in artikel 33 kan daarom vervallen.

Artikel I, onderdeel D (hoofdstuk 5, paragraaf 1 en 2)

§ 5.1. Pensioenfondsen algemeen

Artikel 99 PW

In dit artikel wordt bepaald dat een pensioenfonds kan kiezen uit twee bestuursmodellen: een paritair bestuur waarbij de sociale partners en pensioengerechtigden zijn vertegenwoordigd in het bestuur en een onafhankelijk bestuur waarbij het bestuur bestaat uit bestuurders die niet directe vertegenwoordigers zijn van de belanghebbenden bij het pensioenfonds en waarbij de sociale partners en pensioengerechtigden worden vertegenwoordigd in een belanghebbendenorgaan.

Artikel 100 PW

In dit artikel wordt de bestuurssamenstelling van het paritaire bestuur geregeld. Het artikel is deels gelijk aan het huidige artikel 99 met als verschil dat pensioengerechtigden steeds deel uitmaken van het bestuur en de bestuurssamenstelling afhankelijk van de afspraken over premie-maximering verschilt (zie paragraaf 1.4 algemeen deel van de toelichting). Deze afspraken over premiemaximering kunnen worden gemaakt in het overleg tussen werkgever(s) en werknemers, en zullen in ieder geval hun weerslag moeten vinden in de uitvoeringsovereenkomst indien het een ondernemingspensioenfonds betreft of het uitvoeringsreglement indien het gaat om een bedrijfstakpensioenfonds. Alleen in het geval van een hard maximum van de premie van de werkgever, dat niet bijvoorbeeld door opslagen (zoals een herstelopslag of na-indexatie) verhoogd kan worden, wordt de zetelverdeling aangepast. Verder zijn het tweede en zesde lid van het huidige artikel 99 samengevoegd en is het huidige vijfde lid verplaatst.

In het eerste en tweede lid wordt het streven naar meer diversiteit in pensioenfondsbesturen vorm gegeven in die zin dat wordt voorgescreven dat de belanghebbenden op zo evenwichtig mogelijke wijze

vertegenwoordigd worden in het paritair bestuur van een pensioenfonds. Door de zinsnede «zo evenwichtig mogelijk» wordt tot uitdrukking gebracht dat hetgeen mogelijk is uiteraard afhankelijk is van de voorhanden geschiktheid. In het eerste lid wordt voor bedrijfstakpensioenfondsen verder geregeld dat vertegenwoordigers van werkgeversverenigingen, vertegenwoordigers van werknemersverenigingen en vertegenwoordigers van pensioengerechtigden zetels bezetten. De verdeling van de zetels tussen deze drie groepen is afhankelijk van de afspraken over het werkgeversdeel van de premie. Is de premie voor de werkgever niet gemaximeerd dan bezetten de vertegenwoordigers van werkgeversverenigingen evenveel zetels als de vertegenwoordigers van werknemersverenigingen en vertegenwoordigers van pensioengerechtigden samen. Is wel premimaximering afgesproken dan bezetten de vertegenwoordigers van werkgeversverenigingen minder zetels maar wel evenveel zetels als de vertegenwoordigers van werknemersverenigingen. In het tweede lid wordt voor ondernemingspensioenfondsen geregeld dat werknemersvertegenwoordigers, werkgeversvertegenwoordigers en vertegenwoordigers van pensioengerechtigden zetels bezetten. Ook bij ondernemingspensioenfondsen is de verdeling van de zetels tussen deze drie groepen afhankelijk van de afspraken over premimaximering. Is geen premimaximering afgesproken dan bezetten de werknemersvertegenwoordigers samen met de vertegenwoordigers van pensioengerechtigden ten minste evenveel zetels als de werkgeversvertegenwoordigers. Is wel premimaximering afgesproken dan bezetten de werknemersvertegenwoordigers ten minste evenveel zetels als de werkgeversvertegenwoordigers. De verdeling van de zetels tussen vertegenwoordigers van werknemersverenigingen dan wel werknemersvertegenwoordigers en vertegenwoordigers van pensioengerechtigden is geregeld in artikel 102. In het eerste en tweede lid van artikel 100 is bepaald dat vertegenwoordigers van pensioengerechtigden niet meer zetels bezetten dan 25% van het totaal aantal zetels dat door vertegenwoordigers van belanghebbenden wordt bezet (of 50% bij een zeer vergrijsd ondernemingspensioenfonds).

In het derde lid is een regeling opgenomen voor ondernemingspensioenfondsen die voor meerdere ondernemingen of groepen pensioenregelingen uitvoeren. Nu vertegenwoordigers van pensioengerechtigden steeds deel uitmaken van het bestuur wordt bepaald dat elke onderneming of groep door tenminste een werknemersvertegenwoordiger, een vertegenwoordiger van pensioengerechtigden en een werkgeversvertegenwoordiger wordt vertegenwoordigd in het bestuur. De in het vierde lid opgenomen regeling voor «andere» vertegenwoordigers in het bestuur ziet in de huidige wet op zowel pensioengerechtigden als gewezen deelnemers. Indien deze groepen in het bestuur vertegenwoordigd zijn worden ze, voor de pariteit, aangemerkt als vertegenwoordigers van werknemers(verenigingen). Nu in het eerste en tweede lid is geregeld dat pensioengerechtigden steeds zijn vertegenwoordigd in het bestuur wordt de regeling gewijzigd. Op grond van het vierde lid worden andere vertegenwoordigers zoals vertegenwoordigers van gewezen deelnemers voor de vaststelling van de pariteit aangemerkt als vertegenwoordigers van pensioengerechtigden. In het zesde lid wordt bepaald dat aan een paritair bestuur ook maximaal twee bestuurders kunnen worden toegevoegd die niet directe vertegenwoordigers zijn van de belanghebbenden bij het fonds. Zij hebben dan zitting in het bestuur naast de vertegenwoordigers van werkgevers(verenigingen), werknemers(verenigingen) en pensioengerechtigden. Er is gekozen voor een maximum van twee extra bestuurders omdat in een paritair bestuur de vertegenwoordigers van belanghebbenden steeds in de meerderheid moeten zijn. Het vierde lid is niet van toepassing op de

extra bestuurders. Dit betekent dat zij niet ten laste worden gebracht van de vertegenwoordigers van pensioengerechtigden. Op grond van het zevende lid stelt het bestuur een profielschets op voor leden van het bestuur. Door het opstellen van een profielschets neemt het bestuur verantwoordelijkheid inzake het benoemingsproces van nieuwe bestuursleden. Het bestuur zal op voorhand duidelijkheid moeten creëren over de gewenste vaardigheden en kennis waaraan een nieuw bestuurslid zal moeten voldoen. Met deze profielschets in de hand kan ook beter aan een voordragende of benoemende partij worden duidelijk gemaakt aan welke eisen een kandidaat moet voldoen. Indien een kandidaat bestuurder naar de mening van het bestuur niet voldoet aan de profielschets dan heeft het bestuur de bevoegdheid deze kandidaat af te wijzen. De voordragende of benoemende partij zal een andere kandidaat moeten aanwijzen.

Artikel 101 PW

In het eerste lid wordt bepaald dat een onafhankelijk bestuur bestaat uit ten minste twee bestuurders (vierogenprincipe). De bestuurders bij een onafhankelijk bestuur zijn, in tegenstelling tot de bestuurders in het paritaire model, niet directe vertegenwoordigers van de belanghebbenden bij het pensioenfonds. Dit betekent dat deze bestuurders geen permanente zakelijke band mogen hebben met een van de geledingen. Op grond van het tweede lid stelt het bestuur een profielschets op voor leden van het bestuur. Door het opstellen van een profielschets neemt het bestuur verantwoordelijkheid inzake het benoemingsproces van nieuwe bestuursleden. Het bestuur zal op voorhand duidelijkheid moeten creëren over de gewenste vaardigheden en kennis waaraan een nieuw bestuurslid zal moeten voldoen. Met deze profielschets in de hand kan ook beter aan een voordragende of benoemende partij worden duidelijk gemaakt aan welke eisen een kandidaat moet voldoen. Indien een kandidaat bestuurder naar de mening van het bestuur niet voldoet aan de profielschets dan kan het bestuur deze kandidaat afwijzen.

Artikel 102 PW

In dit artikel is de zetelverdeling en benoeming van vertegenwoordigers van pensioengerechtigden en werknemersvertegenwoordigers of vertegenwoordigers van werknemersverenigingen in het paritaire bestuur van een pensioenfonds opgenomen. In het eerste lid is geregeld dat de zetelverdeling plaatsvindt op basis van de onderlinge getalsverhoudingen waarbij vertegenwoordigers van pensioengerechtigden ten hoogste de helft van het aantal zetels bezetten dat vertegenwoordigers van pensioengerechtigden en vertegenwoordigers van werknemers(verenigingen) samen bezetten. Dit is conform de bestaande regeling voor ondernemingspensioenfonds (in het huidige artikel 101). In het tweede lid is de bestaande uitzondering op deze regel voor (vergrijpsde) ondernemingspensioenfonds gehandhaafd. De bestaande uitzondering voor de situatie dat in de raadpleging is gekozen voor een deelnemersraad terwijl pensioengerechtigden al zitting hebben in het bestuur is geschrapt. In het derde lid is de benoemingswijze van werknemersvertegenwoordigers in een ondernemingspensioenfonds, die in het huidige artikel 99, vijfde lid, staat, opgenomen. Daarbij is «door en uit de deelnemers» vervangen door: door de deelnemers. Zo wordt geregeld dat bij verkiezing van de vertegenwoordigers door de deelnemers deze vertegenwoordigers ook anderen dan deelnemers kan betreffen. In het vierde lid is geregeld dat de benoeming van vertegenwoordigers van pensioengerechtigden plaatsvindt na verkiezing van die vertegenwoordigers door de pensioengerechtigden. Daarbij wordt (net als in het derde lid voor werknemers) geregeld dat pensioengerechtigden als hun vertegenwoordigers ook anderen kunnen kiezen dan pensioengerechtigden van het fonds zelf. Verder is ook de mogelijkheid toegevoegd dat

de vertegenwoordigers van pensioengerechtigden worden benoemd na voordracht door de vertegenwoordigers van pensioengerechtigden in de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad.

Artikel 103 PW

Op grond van artikel 33 heeft een pensioenfonds als onderdeel van goed bestuur intern toezicht. In artikel 103 wordt voorgeschreven welke vorm dit interne toezicht heeft. Bij bedrijfstakpensioenfondsen wordt het intern toezicht uitgeoefend door een raad van toezicht, tenzij het bedrijfstakpensioenfonds volledig verzekerd is. In dat geval kan het bedrijfstakpensioenfonds kiezen voor een jaarlijkse visitatie door een visitatiecommissie. Bij ondernemingspensioenfondsen heeft het intern toezicht de vorm van een raad van toezicht of jaarlijkse visitatie.

Artikel 104 PW

In artikel 104 worden regels gesteld voor de raad van toezicht en de visitatiecommissie. Op grond van het eerste lid bestaat de raad van toezicht en de visitatiecommissie 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.

De raad van toezicht houdt toezicht 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. De raad van toezicht 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. Op de leden van de raad van toezicht is artikel 105, tweede lid, van toepassing aangezien zij vanwege de goedkeuringsrechten als (mede) beleidsbepalers worden gezien. Dit betekent dat zij, net als de andere beleidsbepalers of mede beleidsbepalers, zich bij hun taakvervulling dienen te richten naar de belangen van de bij het pensioenfonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgever en ervoor dienen te zorgen dat dezen zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.

In het derde en vierde lid zijn bepaalde besluiten van het bestuur opgenomen die aan goedkeuring door de raad van toezicht zijn onderworpen. Daarbij gaat het om de vaststelling van een aantal stukken (zoals jaarverslag en jaarrekening), herstelplannen, de profielschets voor bestuurders en het beloningsbeleid (met uitzondering van de beloning van de raad van toezicht zelf) en om beslissingen omtrent liquidatie, fusie en splitsing, samenvoeging van pensioenfondsen en overdracht. De besluiten tot vaststelling van de herstelplannen zijn alleen bij een pensioenfonds met een paritair bestuur onderworpen aan goedkeuring van de raad van toezicht omdat bij een pensioenfonds met een onafhankelijk bestuur deze besluiten al goedkeuring nodig hebben van het belanghebbendenorgaan. In het vijfde lid wordt bepaald dat de statuten moeten voorzien in een regeling voor geschillen over goedkeuring van besluiten door de raad van toezicht en dat het ontbreken van goedkeuring de vertegenwoordigingsbevoegdheid van bestuur of bestuurders niet aantast. De goedkeuring heeft derhalve interne werking. Derden moeten op de rechtsgeldigheid van de door de rechtspersoon verrichte handelingen kunnen vertrouwen.

Volgens het zesde lid meldt de raad van toezicht disfunctioneren van het bestuur aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad, het belanghebbendenorgaan en aan de partij die tot benoeming van het bestuur bevoegd is.

In het zevende lid wordt geregeld dat de raad van toezicht een profielschets opstelt voor leden van de raad van toezicht. Op grond van de

artikelen 115a en 115c wordt hierover advies gevraagd aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad en het belanghebbendenorgaan. In het negende lid zijn de taken van de visitatiecommissie opgenomen. De visitatiecommissie is geen permanent orgaan van het fonds en zal, bij de jaarlijkse visitatie, slechts tijdelijk bij het fonds betrokken zijn. De visitatiecommissie heeft als zodanig dan ook minder taken en bevoegdheden dan de raad van toezicht. De visitatiecommissie houdt toezicht op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het pensioenfonds en is ten minste belast met het toezien op adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur. De visitatiecommissie legt verantwoording af aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad en de werkgever, het belanghebbendenorgaan en in het jaarverslag.

Artikel 105 PW

In artikel 105 is een drietal bepalingen ongewijzigd overgenomen die in het huidige artikel 105 staan. Het gaat daarbij om de bepaling dat het dagelijks beleid van een pensioenfonds door ten minste twee natuurlijke personen wordt bepaald (vierogenprincipe), de bepaling met betrekking tot de evenwichtige belangenbehartiging door (mede) beleidsbepalers en de bepaling op grond waarvan bestuurders deskundigen kunnen raadplegen dan wel zich door deskundigen kunnen laten bijstaan (het eerste, tweede en vierde lid van het huidige artikel 105). De overige leden van het huidige artikel 105 die betrekking hebben op de geschiktheid en betrouwbaarheid van beleidsbepalers zijn in het voorgestelde artikel 106 opgenomen.

Artikel 106 PW

In artikel 106 staan de bepalingen die betrekking hebben op de (toetsing op) geschiktheid en betrouwbaarheid van beleidsbepalers van een pensioenfonds. Deze bepalingen zijn overgenomen uit het huidige artikel 105, waarbij de term deskundig is vervangen door de term geschikt (zie paragraaf 2.3 van het algemeen deel van de toelichting). In lid vier is bepaald dat het pensioenfonds elke wijziging in de samenstelling van de personen die het beleid bepalen of mede bepalen vooraf meldt aan de toezichthouder. Daaronder wordt niet alleen benoeming van nieuwe bestuursleden verstaan, maar ook wijzigingen van functie van zittende bestuursleden. Nieuw is verder dat in dit artikel ook bepalingen zijn opgenomen met betrekking tot de geschiktheid en betrouwbaarheid van de toezichthouders waaronder de leden van de visitatiecommissie worden verstaan. De leden van de raad van toezicht worden vanwege hun goedkeuringrechten getoetst op geschiktheid als mede beleidsbepalers. Ook de leden van het belanghebbendenorgaan worden om die reden als mede beleidsbepalers op geschiktheid getoetst. De toetsing op geschiktheid en betrouwbaarheid van de leden van de visitatiecommissie zal vanwege hun beperktere rol niet steeds bij benoeming plaatsvinden, maar alleen als daartoe een bepaalde aanleiding bestaat. In het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling zullen voor de toetsing van de geschiktheid en betrouwbaarheid regels worden gesteld. Zoals in paragraaf 2.3 van het algemeen deel van deze toelichting reeds is toegelicht wordt aangesloten bij de wijziging voor de Wft. Daarom wordt ook de delegatiegrondslag aangevuld met een specifieke regeling voor (een deel van) de betrouwbaarheidstoetsing. De feiten en omstandigheden die ten grondslag liggen aan bepaalde misdrijven worden op voorhand niet verenigbaar geacht met de belangen die de wet beoogt te beschermen. Gedoeld wordt op de feiten en omstandigheden die ten grondslag liggen aan de in onderdeel 1 van de bijlage bij artikel 32 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling opgenomen en op te nemen strafrechtelijke antecedenten. Op basis

van de voorgestelde wijziging zal dwingend worden voorgeschreven dat de toezichthouder – zonder enige belangenafweging – tot het oordeel dient te komen dat de betrouwbaarheid van een persoon niet buiten twijfel staat, indien die persoon bij onherroepelijk vonnis is veroordeeld terzake van bepaalde aangewezen misdrijven, tenzij er sinds het onherroepelijk worden van dat vonnis acht jaren zijn verstreken. De voorgestelde regeling beperkt de beoordelingsruimte van de toezichthouder bij de vaststelling van de betrouwbaarheid van de in het derde lid van artikel 106 genoemde personen. Immers, aan de toezichthouder wordt in bepaalde gevallen dwingend voorgeschreven dat hij tot een negatief betrouwbaarheidsoordeel dient te komen.

Naar aanleiding van deze wijziging zal ook artikel 34 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling worden aangepast. Naar aanleiding van de uitspraak van het College van Beroep voor het bedrijfsleven van 4 maart 2010 (LJN: BL9360) is dit artikel zodanig gewijzigd dat de toezichthouder ook bij een onherroepelijke veroordeling in de afgelopen 8 jaren terzake van bepaalde misdrijven telkens op basis van een belangenafweging tot een betrouwbaarheidsoordeel dient te komen. De hiervoor genoemde wijziging zal worden teniet gedaan zodat aan de hiervoor bedoelde ernstige antecedenten opnieuw het dwingende gevolg wordt verbonden dat de betrouwbaarheid van de getoetste persoon niet buiten twijfel staat.

Artikel 107 PW

Op grond van dit artikel wordt in het jaarverslag van een pensioenfonds 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. Voor het paritair bestuur, de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad en het belanghebbendenorgaan is ook voorgeschreven dat sprake is van een zo evenwichtig mogelijke afspiegeling dan wel vertegenwoordiging van de belanghebbenden (zie de voorgestelde artikelen 100, 115 en 115b). Van de inspanningen de diversiteit te bevorderen en het resultaat dient het pensioenfonds verslag te doen in het jaarverslag.

Artikel 108 PW

In dit artikel is het huidige artikel 104 overgenomen. Wel is het verantwoordingsorgaan geschrapt, de deelnemersraad vervangen door deelnemers- en pensioengerechtigdenraad en is het belanghebbendenorgaan toegevoegd zodat de werknemersleden van het belanghebbendenorgaan en de werknemers die op de kandidatenlijst hebben gestaan voor het belanghebbendenorgaan dezelfde bescherming genieten als bij de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad. Ook is het huidige derde lid geschrapt. Op grond van dat lid genoot degene die het initiatief had genomen tot instelling van een deelnemersraad bescherming. Nu de deelnemersraad verdwijnt en een deelnemers- en pensioengerechtigdenraad of belanghebbendenorgaan wettelijk wordt voorgeschreven kan deze bepaling geschrapt worden.

Artikel 109 PW

In dit artikel is het huidige artikel 107 opgenomen waaraan de raad van toezicht, de visitatiecommissie en het belanghebbendenorgaan zijn toegevoegd waardoor het verbod van het stellen van een leeftijdsgrens ook hierop van toepassing is. De deelnemersraad wordt vervangen door deelnemers- en pensioengerechtigdenraad.

Artikel 110 PW

Deze bepaling is in de huidige wet opgenomen in artikel 108 en is redactioneel aangepast waarbij geen wijziging is beoogd.

Artikel 111 PW

In dit artikel is hetgeen in het huidige artikel 106 is bepaald overgenomen met een aantal wijzigingen. In de aanhef van het eerste lid worden de woorden «in ieder geval» toegevoegd om buiten twijfel te stellen dat de opsomming in dit artikel niet een limitatieve opsomming is van onderwerpen die in de statuten worden geregeld (zie bijvoorbeeld ook de artikelen 104 en 115c).

In het eerste lid, onderdeel f, wordt bepaald dat in de statuten moet worden opgenomen welk bestuursmodel het pensioenfonds heeft: een paritair of onafhankelijk bestuursmodel.

Het eerste lid, onderdeel g, is redactioneel aangepast aan vergelijkbare onderdelen.

In het eerste lid, onderdeel i, is bepaald dat in de statuten een regeling wordt opgenomen voor de wijze waarop de leden van de raad van toezicht of de visitatiecommissie worden benoemd en ontslagen. Op grond van het eerste lid, onderdeel j, dient hetzelfde te worden geregeld voor de leden van de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad en het belanghebbendenorgaan. In de huidige bepaling met betrekking tot de deelnemersraad staat dat in de statuten moet worden opgenomen op welke wijze de leden van de deelnemersraad worden gekozen. Het feit dat in de voorgestelde bepaling wordt verwezen naar de wijze van benoeming en ontslag brengt natuurlijk geen verandering in het feit dat leden van de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad (net als de leden van het belanghebbendenorgaan) kunnen worden benoemd na verkiezing. In onderdeel n wordt bepaald dat in de statuten bepalingen worden opgenomen betreffende de toepassing van artikel 105, derde lid. Het betreft hier de mogelijkheid voor bestuurders om deskundigen te raadplegen of zich door deskundigen te laten bijstaan. Door opname van een regeling in de statuten voor te schrijven is zeker gesteld dat het pensioenfonds stil staat bij de toepassing van de regeling.

Artikel 112 PW

In het eerste lid wordt bepaald dat het voornemen tot oprichting van een pensioenfonds uiterlijk zes weken voor de beoogde datum van oprichting aan de toezichthouder (DNB) wordt gemeld. De melding van de oprichting van een pensioenfonds dient volgens de huidige wet te gebeuren binnen drie maanden na de oprichting dus als het pensioenfonds al volledig in bedrijf is. In de eerste maanden weet DNB mogelijk niet eens van het bestaan van een nieuw fonds. Gezien de wettelijke taak van DNB om toezicht op alle pensioenfondsen te houden is dat niet wenselijk. Het betekent ook dat het bestuur al in functie is, terwijl de betrouwbaarheids- toetsing en geschiktheidtoetsing nog moet worden uitgevoerd. Dat is ongewenst en simpel te voorkomen door de wettelijke meldingsplicht naar voren te halen.

De melding van het voornemen tot oprichting moet worden gedaan door de oprichters. Dat zullen veelal werkgevers en werknemers of vertegenwoordigers daarvan zijn. Verder is in dit artikel het huidige artikel 102 overgenomen waarbij de verplichting om bij de melding van de oprichting van een pensioenfonds gebruik te maken van een door de toezichthouder vastgesteld formulier komt te vervallen. Het formulier kan als gevolg van deze wijziging makkelijker door DNB worden aangepast. Dit biedt de toezichthouder de mogelijkheid snel en flexibel te reageren op ontwikkelingen.

Artikel 113 PW

Deze bepaling is in de huidige wet opgenomen in artikel 103 en is ongewijzigd overgenomen.

Artikel 114 PW

Deze bepaling is in de huidige wet opgenomen in artikel 108a en is ongewijzigd overgenomen.

§ 5.2. Deelnemers- en pensioengerechtigdenraad en belanghebbendenorgaan

Artikel 115 PW

In het eerste lid wordt voorgeschreven dat pensioenfondsen met een paritair bestuur een deelnemers- en pensioengerechtigdenraad instellen. Op grond van het tweede lid zijn in de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad de deelnemers en de pensioengerechtigden evenredig op basis van de onderlinge getalsverhoudingen vertegenwoordigd. Dit is conform de huidige regeling voor de deelnemersraad.

Er wordt gestreefd naar meer diversiteit in de organen van pensioenfondsen. Voor de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad wordt daarom bepaald dat de leden een zo evenwichtig mogelijke afspiegeling van de betreffende geleding moeten zijn. Dit is de geleding waartoe zij behoren. Ingevolge het voorgestelde artikel 107 rapporteert het pensioenfonds in het jaarverslag over de verdeling naar leeftijd en geslacht.

Op grond van het derde lid kunnen ook gewezen deelnemers opgenomen worden in de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad.

In het vierde, vijfde en zesde lid is een regeling opgenomen voor de verkiezing of benoeming van de deelnemers en pensioengerechtigden die lid worden van de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad. Daarbij is de regeling voor de deelnemersraad bij ondernemingspensioenfondsen in het huidige artikel 110 als uitgangspunt genomen.

Voor bedrijfstakpensioenfondsen betekent dit dat bij verkiezing van de leden van de organen door deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden de kandidaten niet alleen kunnen worden voorgedragen door verenigingen maar ook door individuele deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Verder zijn de representativiteitsvereisten die nu gesteld worden aan de verenigingen die kandidaten kunnen voordragen voor deelnemersraden bij bedrijfstakpensioenfondsen niet overgenomen, zodat tegemoet gekomen wordt aan de toezegging in de kabinetsreactie governance (Kamerstukken II 2009/10, 28 294, nr. 37). Wel blijft de verplichting bestaan dat het statutaire doel van de verenigingen het behartigen van de belangen van haar leden als pensioengerechtigden bij een pensioenfonds moet bevatten.

In het zevende lid wordt geregeld dat de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad recht heeft op overleg met het interne toezicht. Impliciet blijkt uit de principes van goed pensioenfondsbestuur van de StvdA van 16 december 2005 dat het verantwoordingsorgaan dit recht heeft. Nu de taken en bevoegdheden van het verantwoordingsorgaan worden overgeheveld naar de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad wordt dit expliciet gemaakt.

In het achtste en negende lid zijn bepalingen opgenomen die betrekking hebben op het overleg met het bestuur en het verstrekken van inlichtingen door het fonds. Deze bepalingen zijn overgenomen uit de huidige regeling voor de deelnemersraad (zie het huidige artikel 111, zesde en zevende lid).

Artikel 115a PW

In dit artikel zijn de taken van de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad opgenomen. Het gaat hierbij met name om taken die worden overgenomen van het verantwoordingsorgaan. Voor de taken die zijn overgenomen van het verantwoordingsorgaan is uitgegaan van de regeling die is opgenomen in de principes voor goed pensioenfondsbestuur. De in het eerste lid opgenomen taak van het bestuur van het pensioenfonds om verantwoording af te leggen aan de deelnemers- en

pensioengerechtigdenraad over het beleid en de wijze waarop het is uitgevoerd is overgenomen uit onderdeel B3 van de principes. In het tweede lid staat de uit onderdeel B8 van de principes overgenomen bevoegdheid van de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad om 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 interne 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.

In het derde lid zijn onderwerpen opgenomen waarover de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad advies kan uitbrengen. Het betreft:

- 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 geschillen procedure; en
- e. het vaststellen en wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid.

In de principes staan de onderwerpen genoemd in a, b, d en e in onderdeel B9, onder e, g, h en i. Het adviesrecht van B9, onder e heeft betrekking op de vergoedingsregeling. In dit voorstel wordt het woord beloningen gebruikt. Daarmee is geen wijziging beoogd maar wordt gekozen voor gelijke terminologie. Daarnaast is het adviesrecht niet beperkt tot het beloningsbeleid voor bestuurders maar betreft het ook het beloningsbeleid voor bijvoorbeeld het intern toezicht. Verder is aan de adviesrechten toegevoegd het adviesrecht met betrekking tot de profielschets voor leden van de raad van toezicht.

In artikel 104, zesde lid, is bepaald dat de raad van toezicht disfunctioneren van het bestuur meldt aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad. Op grond van het vierde lid adviseert de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad het bestuur naar aanleiding van een dergelijke melding.

Artikel 115b PW

In het eerste lid wordt bepaald dat een pensioenfonds met een onafhankelijk bestuur een belanghebbendenorgaan instelt. Bij een pensioenfonds met een onafhankelijk bestuur is er geen vertegenwoordiging van de sociale partners en pensioengerechtigden in het bestuur. Daarom wordt de (mede)zeggenschap bij deze fondsen anders vorm gegeven. In het tweede lid wordt de samenstelling van het belanghebbendenorgaan geregeld. In het belanghebbendenorgaan zijn de werkgevers(verenigingen), de werknemers(verenigingen) en de pensioengerechtigden vertegenwoordigd zoals ze zijn vertegenwoordigd in een pensioenfonds met een paritair bestuur. Ook deelnemers kunnen deel uitmaken van het belanghebbendenorgaan. In het derde lid wordt geregeld dat het belanghebbendenorgaan recht heeft op overleg met het interne toezicht. Impliciet blijkt uit de principes van goed pensioenfondsbestuur van de StvdA van 16 december 2005 dat het verantwoordingsorgaan dit recht heeft. Nu de taken en bevoegdheden van het verantwoordingsorgaan worden overgeheveld naar het belanghebbendenorgaan wordt dit expliciet gemaakt.

In het vierde en vijfde lid zijn bepalingen opgenomen die betrekking hebben op het overleg met het bestuur en het verstrekken van inlichtingen door het fonds. Deze bepalingen zullen zoals ze nu van toepassing zijn op de deelnemersraad (zie het huidige artikel 111, zesde en zevende lid) van toepassing zijn op het belanghebbendenorgaan.

Artikel 115c PW

In dit artikel zijn de taken en bevoegdheden van het belanghebbendenorgaan opgenomen. Het belanghebbendenorgaan krijgt dezelfde taken en bevoegdheden als de deelnemersraad nu heeft aangevuld met een aantal extra taken en bevoegdheden waaronder de bevoegdheid bepaalde bestuursbesluiten goed te keuren en de verantwoordings- en adviestaken die aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad bij het paritaire bestuursmodel zijn opgedragen (zie toelichting bij artikel 115a). Op grond van het achtste lid kunnen de statuten bepalen dat bestuursbesluiten worden onderworpen aan de goedkeuring van het belanghebbendenorgaan, voor zover uit de wet niet anders voortvloeit. De statuten moeten voorzien in een geschillenregeling voor goedkeuringsbesluiten. Bestuur en belanghebbendenorgaan kunnen het oneens zijn over een besluit. Een geschillenregeling kan bijvoorbeeld bestaan uit het toevoegen van een extra besluitvormingsprocedure voor het geval er een geschil bestaat. Gebruik maken van het enquêterecht kan op dat moment een te zwaar middel zijn.

In het negende lid zijn een aantal onderwerpen opgenomen waarbij bestuursbesluiten op dat terrein steeds aan goedkeuring van het belanghebbendenorgaan zijn onderworpen. Het gaat daarbij om:

- a. het strategische beleggingsbeleid;
- b. de premie;
- c. het vaststellen en wijzigen van het toeslagbeleid;
- d. de vaststelling van een kortetermijnherstelplan of een langetermijnherstelplan;
- e. het terugstorten van premie of geven van premiekorting, bedoeld in artikel 129;
- f. vermindering van de verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten indien toepassing wordt gegeven aan artikel 134.

Op grond van het tiende lid tast het ontbreken van goedkeuring de vertegenwoordigingsbevoegdheid van bestuur of bestuurders niet aan. De goedkeuring heeft derhalve interne werking. Derden moeten op de rechtsgeldigheid van de door de rechtspersoon verrichte handelingen kunnen vertrouwen.

Op de leden van het belanghebbendenorgaan is artikel 105, tweede lid, van toepassing aangezien zij vanwege de goedkeuringsrechten als (mede) beleidsbepalers worden gezien. Dit betekent dat zij, net als de andere beleidsbepalers of mede beleidsbepalers, zich bij hun taakvervulling dienen te richten naar de belangen van de bij het pensioenfonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgever en ervoor dienen te zorgen dat dezen zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.

Artikel 115d PW

In dit artikel is het huidige artikel 112 overgenomen waar het belanghebbendenorgaan aan is toegevoegd.

Artikel 115e PW

In dit artikel is het huidige artikel 113 overgenomen waarbij de deelnemersraad is vervangen door het belanghebbendenorgaan aangezien de bestaande adviestaken van de deelnemersraad vervallen

Artikel 115f PW

In dit artikel is het huidige artikel 114 overgenomen waar het belanghebbendenorgaan aan is toegevoegd.

Artikel 115g PW

In dit artikel is het huidige artikel 115 overgenomen waar het belanghebbendenorgaan aan is toegevoegd.

Artikel 115h PW

Op grond van dit artikel is het pensioenfonds op verzoek gehouden mee te werken aan het verstrekken van informatie over de oprichting van, dan wel het bestaan van een werknemersvereniging dan wel een vereniging van pensioengerechtigden.

Artikel I, onderdeel E (artikel 135 PW)

Aan artikel 135 wordt een lid toegevoegd op grond waarvan een pensioenfonds in het jaarverslag moet rapporteren over het maatschappelijk verantwoord beleggingsbeleid. Zie hiervoor paragraaf 6.1 van het algemeen deel van de toelichting.

Artikel I, onderdeel F (artikel 176 PW)

Het artikel met beboetbare voorschriften is aangepast aan het vernummen van diverse artikelen. Tevens zijn een aantal nieuwe artikelen toegevoegd.

Artikel I, onderdeel G (artikel 192 PW)

Het artikel is aangepast aan het vernummen van het huidige artikel 105.

Artikel I, onderdeel H (artikel 212 PW)

Dit artikel is aangepast aan het vernummen van de artikelen waarvan ontheffing kan worden verleend.

Artikel I, onderdeel I (artikel 215 PW)

Dit artikel is aangepast aan het vernummen van het huidige artikel 102.

Artikel I, onderdeel J (artikel 217 PW)

Artikel 217 regelt het beroepsrecht van de deelnemersraad bij de ondernemingskamer. Dit beroepsrecht is gekoppeld aan het adviesrecht dat alleen nog aan het belanghebbendenorgaan bij een pensioenfonds met een onafhankelijk bestuur wordt gegeven. Het beroepsrecht komt dus ook alleen aan het belanghebbendenorgaan toe.

Artikel I, onderdeel K (artikel 218 PW)

In artikel 104 wordt geregeld dat het bestuur bij de twee genoemde onderwerpen (gehele of gedeeltelijke overdracht en liquidatie) de goedkeuring nodig heeft van de raad van toezicht. Een van de taken van de raad van toezicht is het toezien op een evenwichtige behartiging van de belangen van alle geledingen door het bestuur. Dit maakt een beroepsrecht voor een enkele geleding van het belanghebbendenorgaan overbodig. Het artikel wordt dan ook geschrapt.

Artikel I, onderdeel L (artikel 219 PW)

In artikel 219 is het enquêterecht van het verantwoordingsorgaan opgenomen. Aangezien de taken en bevoegdheden van het verantwoordingsorgaan worden overgenomen door de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad en het belanghebbendenorgaan komt het enquêterecht ook toe aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad of het belanghebbendenorgaan. In de huidige bepaling staat als voorwaarde voor het indienen van een verzoek tot enquête dat eerst het intern toezicht zich daarover heeft uitgesproken. Deze zinsnede is niet overgenomen

omdat in betrokkenheid van de raad van toezicht al is voorzien doordat artikel 349 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek op grond van het tweede lid van overeenkomstige toepassing is. Op grond van artikel 349 zijn verzoekers niet ontvankelijk, indien niet blijkt dat zij schriftelijk tevoren hun bezwaren tegen beleid of gang van zaken hebben kenbaar gemaakt aan het bestuur en de raad van commissarissen en sindsdien een zodanige termijn is verlopen dat de rechtspersoon redelijkerwijze de gelegenheid heeft gehad de bezwaren te onderzoeken en naar aanleiding daarvan maatregelen te nemen. Betrokkenheid van een visitatiecommissie ligt minder voor de hand en is ook moeilijk te realiseren omdat de visitatiecommissie slechts tijdelijk bij het pensioenfonds betrokken is. Verder wordt ook aan de raad van toezicht het enquêterecht toegekend. In het wetsvoorstel tot wijziging van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met de aanpassing van het recht van enquête (Kamerstukken II, 2010/11, 32 887, nr. 2) wordt de raad van commissarissen ook toegevoegd aan de regeling voor het enquêterecht in het Burgerlijk Wetboek.

Artikel I, onderdeel M (artikel 220a PW)

In deze bepaling is grotendeels het overgangsrecht opgenomen. Het verantwoordingsorgaan en de deelnemersraad worden geschrapt. In het huidige artikel 104 (dat gewijzigd artikel 108 wordt) is de arbeidsrechtelijke bescherming geregeld van onder andere werknemers die lid zijn (geweest) van een verantwoordingsorgaan of een deelnemersraad. Zo kan op grond van het zesde lid van artikel 104 de werkgever zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter de dienstbetrekking niet opzeggen met een werknemer die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een verantwoordingsorgaan of een deelnemersraad. In het tweede lid wordt geregeld dat die arbeidsrechtelijke bescherming in stand blijft.

De wijziging van de deskundigheidstoetsing in toetsing op geschiktheid zal een jaar eerder plaatsvinden dan de meeste wijzigingen in dit voorstel (zie toelichting hoofdstuk 9). Dit betekent dat de toetsing op geschiktheid het eerste jaar nog is geregeld in artikel 105 en daarna in artikel 106. In het overgangsrecht is hiermee rekening gehouden.

Op grond van artikel 105, derde lid, dan wel artikel 106, eerste lid, dienen leden van de raad van toezicht vanwege de goedkeuringsrechten die zij krijgen als (mede) beleidsbepalers geschikt te zijn. Op grond van artikel 105, vijfde lid, dan wel artikel 106, derde lid, dienen zij betrouwbaar te zijn. De geschiktheideis en de betrouwbaarheideis geldt ook voor leden van een raad van toezicht die al in functie zijn als artikel V, onderdeel B, van dit wetsvoorstel in werking treedt. Zij worden momenteel niet getoetst. In het overgangsrecht (het derde lid) wordt voor deze groep geregeld dat de toets op geschiktheid en betrouwbaarheid pas plaatsvindt bij een volgende benoeming (of, ervan uitgaande dat benoemingen doorgaans voor vier jaar zijn, uiterlijk 1 januari 2017), tenzij sprake is van feiten, omstandigheden en antecedenten die aanleiding geven voor een eerdere toetsing. Voor andere beleidsbepalers (die al getoetst zijn op deskundigheid) wordt in het vierde lid geregeld dat zij geacht worden geschikt te zijn, tenzij sprake is van feiten en omstandigheden die aanleiding geven voor een (her)beoordeling. Die feiten en omstandigheden kunnen gelegen zijn in het functioneren van de persoon of van het orgaan waarvan hij deel uitmaakt alsmede in een gewijzigde situatie van het betrokken pensioenfonds.

De regeling voor beroep bij de ondernemingskamer wordt gewijzigd. Het beroepsrecht in artikel 217 komt alleen nog toe aan het belanghebbendenorgaan en het beroepsrecht voor de minderheid in artikel 218 vervalt. In het vijfde lid wordt geregeld dat voor beroepen ingesteld voor de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel het oude recht blijft gelden. Dus

indien een deelnemersraad voor inwerkingtreding van dit voorstel beroep heeft ingesteld blijft de bevoegdheid daartoe in stand.

In het zesde lid wordt geregeld dat een verantwoordingsorgaan dat voor inwerkingtreding van de wet een verzoek tot enquête heeft ingediend ook na inwerkingtreding als daartoe bevoegd wordt aangemerkt. De enquête kan dan dus verder worden afgehandeld.

Artikel II

Artikel II, onderdeel A (artikel 42 Wvb)

In het kader van de stroomlijning van pensioenfondsonderdelen verdwijnt het verantwoordingsorgaan. De zin hierover in artikel 42 kan daarom vervallen.

Artikel II, onderdeel B (artikel 107 Wvb)

In het eerste lid wordt bepaald dat het voornemen tot oprichting van een beroepspensioenfonds uiterlijk zes weken voor de beoogde datum van oprichting aan de toezichthouder (DNB) wordt gemeld. De melding van de oprichting van een beroepspensioenfonds dient volgens de huidige wet te gebeuren binnen drie maanden na de oprichting dus als het beroepspensioenfonds al volledig in bedrijf is. In de eerste maanden weet DNB mogelijk niet eens van het bestaan van een nieuw fonds. Gezien de wettelijke taak van DNB om toezicht op alle beroepspensioenfonds te houden is dat niet wenselijk. Het betekent ook dat het bestuur al in functie is, terwijl de betrouwbaarheidstoetsing en geschiktheidstoetsing nog moet worden uitgevoerd. Dat is ongewenst en simpel te voorkomen door de wettelijke meldingsplicht naar voren te halen.

De melding van het voornemen tot oprichting moet worden gedaan door de oprichters. Dat zullen veelal vertegenwoordigers van de beroepspensioenvereniging zijn. Verder is in dit artikel de verplichting om bij de melding van de oprichting van een beroepspensioenfonds gebruik te maken van een door de toezichthouder vastgesteld formulier komen te vervallen. Het formulier kan als gevolg van deze wijziging makkelijker door DNB worden aangepast. Dit biedt de toezichthouder de mogelijkheid snel en flexibel te reageren op ontwikkelingen.

Artikel II, onderdeel C (artikel 110 tot en met 110g Wvb)

Artikel 110 Wvb

Op grond van artikel 42 heeft een beroepspensioenfonds als onderdeel van goed bestuur intern toezicht. In artikel 110 wordt voorgeschreven welke vorm dit interne toezicht heeft: een raad van toezicht of jaarlijkse visitatie door een visitatiecommissie.

Artikel 110a Wvb

In artikel 110a worden regels gesteld voor de raad van toezicht en de visitatiecommissie. Op grond van het eerste lid bestaat de raad van toezicht en de visitatiecommissie 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.

In het tweede lid zijn de taken van de raad van toezicht opgenomen. De raad van toezicht houdt toezicht 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. De raad van toezicht 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. Op de leden van de raad van toezicht is artikel 110b, tweede lid, van toepassing aangezien zij vanwege de goedkeuringsrechten als (mede) beleidsbepalers worden gezien. Dit betekent dat zij, net als de andere beleidsbepalers of mede beleidsbepalers, zich bij hun taakvervulling dienen te richten naar de belangen van de bij het beroepspensioenfonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en de pensioengerechtigden en ervoor dienen te zorgen dat dezen zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen. In het derde en vierde lid zijn bepaalde besluiten van het bestuur opgenomen die aan goedkeuring door de raad van toezicht zijn onderworpen. Daarbij gaat het onder andere om de vaststelling van een aantal stukken (zoals jaarverslag en jaarrekening), de profielschets voor bestuurders, het beloningsbeleid (met uitzondering van de beloning van de raad van toezicht zelf) en liquidatie, fusie en splitsing van het beroepspensioenfonds. In het vijfde lid wordt bepaald dat de statuten moeten voorzien in een regeling voor geschillen over goedkeuring van besluiten door de raad van toezicht en dat het ontbreken van goedkeuring de vertegenwoordigingsbevoegdheid van bestuur of bestuurders niet aantast. De goedkeuring heeft derhalve interne werking. Derden moeten op de rechtsgeldigheid van de door de rechtspersoon verrichte handelingen kunnen vertrouwen.

Volgens het zesde lid meldt de raad disfunctioneren van het bestuur aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad en aan de partij die tot benoeming van het bestuur bevoegd is.

In het zevende lid wordt geregeld dat de raad van toezicht een profielschets opstelt voor leden van de raad van toezicht. Op grond van de artikel 110e wordt hierover advies gevraagd aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad.

In het negende lid zijn de taken van de visitatiecommissie opgenomen. De visitatiecommissie is geen permanent orgaan van het fonds en zal, bij de jaarlijkse visitatie, slechts tijdelijk bij het fonds betrokken zijn. De visitatiecommissie heeft als zodanig dan ook minder taken en bevoegdheden dan de raad van toezicht. De visitatiecommissie houdt toezicht op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het beroepspensioenfonds en is ten minste belast met het toezien op adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur. De visitatiecommissie legt verantwoording af aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad en in het jaarverslag.

Artikel 110b Wvb

In artikel 110b is een drietal bepalingen ongewijzigd overgenomen die in het huidige artikel 110 staan. Het gaat daarbij om de bepaling dat het dagelijks beleid van een beroepspensioenfonds door ten minste twee natuurlijke personen wordt bepaald (vier-ogen-principe), de bepaling met betrekking tot de evenwichtige belangenbehartiging door (mede) beleidsbepalers en de bepaling op grond waarvan bestuurders deskundigen kunnen raadplegen dan wel zich door deskundigen kunnen laten bijstaan (het eerste, tweede en vierde lid van het huidige artikel 110). De overige leden van het huidige artikel 110 die betrekking hebben op de geschiktheid en betrouwbaarheid van beleidsbepalers zijn in het voorgestelde artikel 110c opgenomen.

Artikel 110c Wvb

In artikel 110c staan de bepalingen die betrekking hebben op de (toetsing op) geschiktheid en betrouwbaarheid van beleidsbepalers van een beroepspensioenfonds. Deze bepalingen zijn overgenomen uit het huidige artikel 110, waarbij de term deskundig is vervangen door de term geschikt (zie paragraaf 2.3 van het algemeen deel van de toelichting). In lid vier is bepaald dat het beroepspensioenfonds elke wijziging in de samenstelling van de personen die het beleid bepalen of mede bepalen vooraf meldt aan

de toezichthouder. Daaronder wordt niet alleen benoeming van nieuwe bestuursleden verstaan, maar ook wijzigingen van functie van zittende bestuursleden.

Nieuw is verder dat in dit artikel ook bepalingen zijn opgenomen met betrekking tot de geschiktheid en betrouwbaarheid van de toezichthouders waaronder de leden van de visitatiecommissie worden verstaan. De leden van de raad van toezicht worden vanwege hun goedkeuringrechten getoetst op geschiktheid als mede beleidsbepalers. De toetsing op geschiktheid en betrouwbaarheid van de leden van de visitatiecommissie zal vanwege hun beperktere rol niet steeds bij benoeming plaatsvinden, maar alleen als daartoe een bepaalde aanleiding bestaat. In het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling zullen voor de toetsing van de geschiktheid en betrouwbaarheid regels worden gesteld

Zoals in paragraaf 2.3 van het algemeen deel van deze toelichting reeds is toegelicht wordt aangesloten bij de wijziging voor de Wft. Daarom wordt ook de delegatiegrondslag aangevuld met een specifieke regeling voor (een deel van) de betrouwbaarheidstoetsing. De feiten en omstandigheden die ten grondslag liggen aan bepaalde misdrijven worden op voorhand niet verenigbaar geacht met de belangen die de wet beoogt te beschermen. Gedoeld wordt op de feiten en omstandigheden die ten grondslag liggen aan de in onderdeel 1 van de bijlage bij artikel 32 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling opgenomen en op te nemen strafrechtelijke antecedenten. Op basis van de voorgestelde wijziging zal dwingend worden voorgeschreven dat de toezichthouder – zonder enige belangenafweging – tot het oordeel dient te komen dat de betrouwbaarheid van een persoon niet buiten twijfel staat, indien die persoon bij onherroepelijk vonnis is veroordeeld ter zake van bepaalde aangewezen misdrijven, tenzij er sinds het onherroepelijk worden van dat vonnis acht jaren zijn verstreken. De voorgestelde regeling beperkt de beoordelingsruimte van de toezichthouder bij de vaststelling van de betrouwbaarheid van de in het derde lid van artikel 110c genoemde personen. Immers, aan de toezichthouder wordt in bepaalde gevallen dwingend voorgeschreven dat hij tot een negatief betrouwbaarheidsoordeel dient te komen.

Naar aanleiding van deze wijziging zal ook artikel 34 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling worden aangepast. Naar aanleiding van de uitspraak van het College van Beroep voor het bedrijfsleven van 4 maart 2010 (LJN: BL9360) is dit artikel zodanig gewijzigd dat de toezichthouder ook bij een onherroepelijke veroordeling in de afgelopen 8 jaren ter zake van bepaalde misdrijven telkens op basis van een belangenafweging tot een betrouwbaarheidsoordeel dient te komen. De hiervoor genoemde wijziging zal worden teniet gedaan zodat aan de hiervoor bedoelde ernstige antecedenten opnieuw het dwingende gevolg wordt verbonden dat de betrouwbaarheid van de getoetste persoon niet buiten twijfel staat.

Artikel 110d Wvb

In het eerste lid wordt geregeld dat beroepspensioenfondsen een deelnemers- en pensioengerechtigdenraad instellen. Deze neemt de taken en bevoegdheden van het verantwoordingsorgaan over. In het tweede lid wordt voorgeschreven dat in de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad de deelnemers en de pensioengerechtigden evenredig op basis van de onderlinge getalsverhoudingen zijn vertegenwoordigd. Dit is conform de huidige regeling voor de deelnemersraad in de PW. Er wordt gestreefd naar meer diversiteit in de organen van beroepspensioenfondsen. Voor de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad wordt daarom bepaald dat de leden een zo evenwichtig mogelijke afspiegeling van de betreffende geleding moeten zijn. Dit is de geleding waartoe zij behoren. Ingevolge het voorgestelde artikel 110h rapporteert het

beroepspensioenfondsen in het jaarverslag over de verdeling naar leeftijd en geslacht.

Op grond van het derde lid kunnen ook gewezen deelnemers opgenomen worden in de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad.

In het vierde lid wordt geregeld dat de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad recht heeft op overleg met het interne toezicht. Impliciet blijkt uit de principes van goed pensioenfondsbestuur van de StvdA van 16 december 2005 dat het verantwoordingsorgaan dit recht heeft. Nu de taken en bevoegdheden van het verantwoordingsorgaan worden overgeheveld naar de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad wordt dit expliciet gemaakt.

In het vijfde en zesde lid zijn bepalingen opgenomen die betrekking hebben op het overleg met het bestuur en het verstrekken van inlichtingen door het beroepspensioenfonds. Deze bepalingen zullen zoals ze nu van toepassing zijn op de deelnemersraad in de PW (zie het huidige artikel 111, zesde en zevende lid, van de PW) van toepassing zijn op de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad.

Artikel 110e Wvb

Bij de regeling van de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad in artikel 110e is uitgegaan van de regeling voor het verantwoordingsorgaan die is opgenomen in de principes voor goed pensioenfondsbestuur. De in het eerste lid opgenomen taak van het bestuur van het beroepspensioenfonds om verantwoording af te leggen aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad over het beleid en de wijze waarop het is uitgevoerd is overgenomen uit onderdeel B3 van de principes.

In het tweede lid staat de uit onderdeel B8 van de principes overgenomen bevoegdheid van de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad om 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 interne 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.

In het derde lid zijn onderwerpen opgenomen waarover de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad advies kan uitbrengen. Het betreft:

- a. het beleid inzake beloningen;
- b. de vorm en inrichting van het interne toezicht;
- c. de profielschets voor leden van de raad van toezicht;
- d. het vaststellen en wijzigen van een interne klachten- en geschillen procedure; en
- e. het vaststellen en wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid.

In de principes staan de onderwerpen genoemd in a, b, d en e in onderdeel B9, onder e, g, h en i. Het adviesrecht van B9, onder e heeft betrekking op de vergoedingsregeling. In dit voorstel wordt het woord beloningen gebruikt. Daarmee is geen wijziging beoogd maar wordt gekozen voor gelijke terminologie. Daarnaast is het adviesrecht niet beperkt tot het beloningsbeleid voor bestuurders maar betreft het ook het beloningsbeleid voor bijvoorbeeld het interne toezicht. Verder is aan de adviesrechten toegevoegd het adviesrecht met betrekking tot de profielschets voor leden van de raad van toezicht.

In artikel 110a, zesde lid, is bepaald dat de raad van toezicht disfunctioneren van het bestuur meldt aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad. Op grond van het vierde lid adviseert de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad het bestuur naar aanleiding van een dergelijke melding.

In het vijfde lid is geregeld dat aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad ook verdergaande bevoegdheden kunnen worden toegekend.

Artikel 110f Wvb

In deze bepaling is een informatieverplichting van het beroepspensioenfonds aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad opgenomen.

Artikel 110g Wvb

In deze bepaling zijn een aantal voorzieningen en faciliteiten opgenomen die aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad ter beschikking moeten worden gesteld. Deze faciliteiten zijn nieuw voor de beroepspensioenfonds maar waren al opgenomen in de Pensioenwet als faciliteiten voor de deelnemersraad en worden daar ook gegeven aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad.

Artikel 110h Wvb

Op grond van dit artikel wordt in het jaarverslag van een beroepspensioenfonds 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. Bij de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad is ook voorgeschreven dat binnen iedere geleding gestreefd wordt naar een zo evenwichtig mogelijke afspiegeling (zie het voorgestelde artikel 110d). Van de inspanningen dit te realiseren en het resultaat dient het beroepspensioenfonds verslag te doen in het jaarverslag. Voor het bestuur is niet een vergelijkbare inspanningsverplichting opgenomen maar moet wel de feitelijke verdeling naar leeftijd en geslacht van de leden gerapporteerd worden.

Artikel II, onderdeel D (artikel 111 Wvb)

Aan dit artikel wordt de raad van toezicht en de visitatiecommissie toegevoegd waardoor het verbod van het stellen van een leeftijdsgrens ook hierop van toepassing is. Het verantwoordingsorgaan wordt vervangen door deelnemers- en pensioengerechtigdenraad.

Artikel II, onderdeel E (artikel 112 Wvb)

Deze bepaling is redactioneel aangepast waarbij geen wijziging is beoogd.

Artikel II, onderdeel F (artikel 113 Wvb)

In de aanhef van het eerste lid worden de woorden «in ieder geval» toegevoegd om buiten twijfel te stellen dat de opsomming in dit artikel niet een limitatieve opsomming is van onderwerpen die in de statuten worden geregeld (zie bijvoorbeeld ook artikel 110a).

Het eerste lid, onderdeel f, is redactioneel aangepast aan vergelijkbare onderdelen.

In het eerste lid, onderdeel j, is bepaald dat in de statuten een regeling wordt opgenomen voor de wijze waarop de leden van de raad van toezicht of de visitatiecommissie worden benoemd en ontslagen.

In onderdeel k wordt bepaald dat in de statuten bepalingen worden opgenomen betreffende de toepassing van artikel 110b, derde lid. Het betreft hier de mogelijkheid voor bestuurders om deskundigen te raadplegen of zich door deskundigen te laten bijstaan. Door opname van een regeling in de statuten voor te schrijven is zeker gesteld dat het beroepspensioenfonds stil staat bij de toepassing van de regeling. In onderdeel l wordt het verantwoordingsorgaan vervangen door de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad.

Artikel II, onderdeel G (artikel 130 Wvb)

Aan artikel 130 wordt een lid toegevoegd op grond waarvan een beroepspensioenfonds in het jaarverslag moet rapporteren over het maatschappelijk verantwoord beleggingsbeleid. Zie hiervoor paragraaf 6.1 van het algemeen deel van de toelichting.

Artikel II, onderdeel H (artikel 171 Wvb)

Dit artikel wordt aangepast in verband met het vernummen van een aantal artikelen. Tevens worden nieuwe artikelen toegevoegd.

Artikel II, onderdeel I (artikel 187 Wvb)

Dit artikel wordt aangepast aan het vernummen van artikel 110.

Artikel II, onderdeel J (artikel 209 Wvb)

Dit artikel wordt aangepast vanwege het toevoegen van een lid aan artikel 107.

Artikel II, onderdeel K (artikel 212 Wvb)

In artikel 212 is het enquêterecht van het verantwoordingsorgaan opgenomen. Aangezien de taken en bevoegdheden van het verantwoordingsorgaan worden overgenomen door de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad komt het enquêterecht toe aan de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad.

In de huidige bepaling staat als voorwaarde voor het indienen van een verzoek tot enquête dat eerst het intern toezicht zich daarover heeft uitgesproken. Deze zinsnede is niet overgenomen omdat in betrokkenheid van de raad van toezicht al is voorzien doordat artikel 349 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek op grond van het tweede lid van overeenkomstige toepassing is. Op grond van artikel 349 zijn verzoekers niet ontvankelijk, indien niet blijkt dat zij schriftelijk tevoren hun bezwaren tegen beleid of gang van zaken hebben kenbaar gemaakt aan het bestuur en de raad van commissarissen en sindsdien een zodanige termijn is verlopen dat de rechtspersoon redelijkerwijze de gelegenheid heeft gehad de bezwaren te onderzoeken en naar aanleiding daarvan maatregelen te nemen. Betrokkenheid van een visitatiecommissie ligt minder voor de hand en is ook moeilijk te realiseren omdat de visitatiecommissie slechts tijdelijk bij het beroepspensioenfonds betrokken is.

Verder wordt ook aan de raad van toezicht het enquêterecht toegekend. In het wetsvoorstel tot wijziging van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met de aanpassing van het recht van enquête (Kamerstukken II, 2010/11, 32 887, nr. 2) wordt de raad van commissarissen ook toegevoegd aan de regeling voor het enquêterecht in het Burgerlijk Wetboek.

Artikel II, onderdeel L (artikel 214 Wvb)

In deze bepaling is het overgangsrecht opgenomen. De wijziging van de deskundigheidstoetsing in toetsing op geschiktheid zal een jaar eerder plaatsvinden dan de meeste wijzigingen in dit voorstel (zie toelichting hoofdstuk 9). Dit betekent dat de toetsing op geschiktheid het eerste jaar nog is geregeld in artikel 110 en daarna in artikel 110c. In het overgangsrecht is hiermee rekening gehouden.

Op grond van artikel 110, derde lid, dan wel 110c, eerste lid, dienen leden van de raad van toezicht vanwege de goedkeuringsrechten die zij krijgen als (mede) beleidsbepalers geschikt te zijn. Op grond van artikel 110, vijfde lid, dan wel artikel 110c, derde lid, dienen zij betrouwbaar te zijn. De

geschiktheids- en de betrouwbaarheids- eis geldt ook voor leden van een raad van toezicht die al in functie zijn als artikel VI van dit wetsvoorstel in werking treedt. Zij worden momenteel niet getoetst. In het overgangsrecht wordt voor deze groep geregeld dat de toets op geschiktheid en betrouwbaarheid pas plaatsvindt bij een volgende benoeming (of, ervan uitgaande dat benoemingen doorgaans voor vier jaar zijn, uiterlijk 1 januari 2017), tenzij sprake is van feiten, omstandigheden en antecedenten die aanleiding geven voor een eerdere toetsing. Voor andere beleidsbepalers (die al getoetst zijn op deskundigheid) wordt geregeld dat zij geacht worden geschikt te zijn, tenzij sprake is van feiten en omstandigheden die aanleiding geven voor een (her)beoordeling. Die feiten en omstandigheden kunnen gelegen zijn in het functioneren van de persoon of van het orgaan waarvan hij deel uitmaakt alsmede in een gewijzigde situatie van het betrokken beroepspensioenfonds.

In het achtste lid wordt geregeld dat een verantwoordingsorgaan dat voor inwerkingtreding van de wet een verzoek tot enquête heeft ingediend ook na inwerkingtreding als daartoe bevoegd wordt aangemerkt. De enquête kan dan dus verder worden afgehandeld.

Artikel III, onderdeel A en B

In de Invoerings- en aanpassingswet Pensioenwet wordt uitgewerkt overgangsrecht geschrapt.

Artikel IV

Artikel 113c van de Wet op het notarisambt wordt aangepast aan de toevoeging van overgangsrecht aan artikel 214 Wvb.

Artikel V en VI

Om pensioenfondsen en beroepspensioenfondsen voldoende tijd te geven om de door dit voorstel gevraagde wijzigingen in de organisatie door te voeren zal voor het merendeel van de onderdelen van dit voorstel de inwerkingtreding een jaar worden uitgesteld. Voor een aantal wijzigingen die in deze onderdelen zijn opgenomen geldt echter dat het niet nodig of wenselijk is te wachten met inwerkingtreding. Daarbij gaat het om de vervanging van de deskundigheidstoetsing door toetsing op geschiktheid (zie paragraaf 2.3 van de toelichting en de toelichting bij artikel 106 van de Pensioenwet en artikel 110c van de Wvb) en de melding van de oprichting van een (beroeps)pensioenfonds (zie de toelichting bij artikel 112 van de Pensioenwet en artikel 107 van de Wvb). In de artikelen V en VI wordt voor deze onderwerpen de huidige wet aangepast. Dezelfde wijziging (maar met vernummering van de betreffende artikelen) zit ook in de onderdelen die later in werking zullen treden en waarbij de eerder in werking getreden artikelen worden vervangen.

Artikel VII

Zoals in de toelichting bij de artikelen V en VI is aangegeven zal in het inwerkingtredingsbesluit het tijdstip van inwerkingtreding van het merendeel van de onderdelen met een jaar worden uitgesteld. Deze tijd is nodig omdat pensioenfondsen en beroepspensioenfondsen een (groot) aantal wijzigingen in de organisatie moeten doorvoeren.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
H. G. J. Kamp