

## **Diversiteit van/en Bestuur pensioenfondsen**

Drie aspecten liggen ten grondslag aan pensioenfondsen in Nederland. Ten eerste de modaliteiten van het pensioenstelsel en van de regeling per bedrijfstak, onderneming resp. beroepsgroep. Bij het pensioenstelsel zijn betrokken de overheid, werkgevers en werknemers terwijl de pensioenregeling meestal tot stand komt bij de CAO loon onderhandelingen door de betrokken vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers. Ten tweede is er het aspect van de statutaire bepalingen en van de aanspraken van de deelnemers van een pensioenfonds ofwel de juridische aspecten. Hiertoe wordt advies ingewonnen van de eigen juristen en van externe gespecialiseerde juristen. Ten derde is er het beheer van de aanspraken (=beleggingsbeleid) die voortkomen uit de ontvangen premies door een pensioenfonds. Doelstelling van het beleggingsbeleid is de toevertrouwde middelen zodanig te beleggen dat goede en betrouwbare pensioenuitkeringen op de lange termijn mogelijk zijn.

Omdat het pensioenstelsel geldt voor iedere werknemer die aanspraak maakt op pensioen en een aparte fiscale behandeling geniet in aanvulling op het pensioen van staatswege voor iedere burger is de overheid de bepalende partij bij de vaststelling van de modaliteiten van het pensioenstelsel in onderhandeling met vertegenwoordigers van werknemers, werkgevers en gepensioneerden. Deze vertegenwoordigers behoeven hiervoor niet zitting te hebben in besturen van pensioenfondsen maar dienen wel vertrouwd te zijn met de modaliteiten om tot een goed pensioenstelsel te komen.

De pensioenregeling is het resultaat van onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden tussen werkgevers en werknemers, vaak in CAO verband, en bindend voor de betreffende bedrijfstak-, onderneming- resp. beroepsgroep pensioenfondsen. Ook voor hen is dit geen rede om zitting te nemen in het betreffende pensioenfonds bestuur.

Voor de juridische aspecten is het wel dienstig in het bestuur een jurist te benoemen zodat deze toezicht kan houden op de adviezen en voorstellen van de eigen juridische medewerkers en van externe gespecialiseerde juristen. Een dergelijke bestuurder zal zonodig ook gebruik kunnen maken van de aanwezige kennis en ervaring op pensioengebied bij het eigen kantoor.

Voor het beheer van de aanspraken dient het bestuur te beschikken over kennis en ervaring op effecten gebied, met risico evaluatie en met verblijf in het buitenland. Ter toelichting op deze drie kenmerken geldt het volgende. Bij de uitvoering van het beleggingsbeleid blijft de beslissing om te beleggen respectievelijk liquide te gaan in geldmarktinstrumenten één die alleen door het bestuur genomen kan worden. Interne en externe vermogensbeheerders verdienen aan het beleggen en niet of nauwelijks aan liquiditeiten en/of geldmarktinstrumenten. Het is daarom niet alleen logisch maar zelfs gewenst dat effectenervaring aanwezig is in het bestuur, ook voor het toezicht bij de uitbesteding van delen van het beheer aan derden. Immers daarbij worden vaak door de externe beheerder zogeheten benchmarks voorgesteld die ook een negatief rendement vergoelijken. Dat kan acceptabel zijn voor een beleggingsfonds (doelstelling maximaal rendement) maar niet voor een pensioenfonds (goede en betrouwbare uitkeringen op de langere termijn). Daarbij

wordt aangetekend dat de koersdalingen bij de dotcom crisis in 2001/2002 en die bij de kredietcrisis in 2007/2008 beide slechts ten dele daarna gecompenseerd zijn door koersstijgingen ter beurze. Daarom zijn de dekkingsgraden van de meeste pensioenfondsen ultimo 2010 niet terug op het niveau van vòòr de dotcom crisis. Ondernemers (eindverantwoordelijken in commerciële organisaties) hebben soms geen kennis op effectengebied maar wel ervaring in de evaluatie van ondernemingsrisico's. Zij zijn gewend daarover te beslissen na eigen evaluatie van de risico's. Daarbij weten zij door te vragen totdat het betreffende voorstel voor hen volstrekt duidelijk is.

Het derde facet betreft het buitenland. Aangezien bij het beheer het onvermijdelijk is dat beleggingen deels in het buitenland plaats vinden en/of externe beheerders in het buitenland gevestigd zijn is het raadzaam tenminste één lid in het bestuur te hebben met buitenlandse werkervaring.

Aangezien bij een pensioenfonds de aanspraken gelden voor de deelnemers en gepensioneerden dienen deze zeker een stem te hebben bij de benoeming en/of voordracht van bestuursleden. Tevens lijkt het raadzaam de termijn voor bestuursleden te handhaven tot twee termijnen van 4 jaar. Immers het bestuur van een pensioenfonds is een tijdrovende aangelegenheid en daarom is het beter statutair voor regelmatige aflossing te zorgen dan te lang vast te houden aan zittende bestuurders omdat goed gekwalificeerde nieuwe bestuurders moeilijk te vinden zouden zijn. Zoekt en gij zult vinden.

De hierboven vermelde kwalificaties zullen eraan bijdragen dat de potentiële kring van gekwalificeerde bestuurders veel breder wordt dan de huidige vaste kern van werkgever-, werknemer- vertegenwoordigers en deskundigen. Bovendien is het aan te bevelen dat ieder pensioenfonds jaarlijks één algemene vergadering belegt voor de deelnemers en gepensioneerden waarin verantwoording wordt afgelegd over het gevoerde beheer.

Bij bedrijfstakpensioenfondsen zouden benoemingen op voordracht van de directies van de aangesloten ondernemingen kunnen plaats vinden waarbij de deelnemers en gepensioneerden hun stem kunnen uitbrengen. Voor deelnemers zou de OR als communicatie kanaal kunnen fungeren en voor de gepensioneerden hun vertegenwoordigers.

Bij ondernemingspensioenfondsen zou de helft door de onderneming benoemd kunnen worden en de helft door de deelnemers en gepensioneerden, waarbij door de betreffende directie en OR advies uitgebracht kan worden over de kwalificaties van iedere kandidaat evenals over de samengestelde kwalificaties van het gehele bestuur.

Bij beroepsgroepenspensioenfondsen zou rechtstreekse benoeming door de deelnemers en gepensioneerden kunnen geschieden waarbij de vertegenwoordigers van deelnemers advies uitbrengen over de kwalificaties van de kandidaten en die van het gehele bestuur.

Daarmee verdwijnen de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers qualitate qua uit deze besturen tenzij zij voldoen aan de hierboven vermelde inhoudelijke kwalificaties om deel uit te maken van een pensioenfondsbestuur.