

## **Reactie AAVN op de internetconsultatie voorontwerp van Wet tot wijziging van de Pensioenwet in verband met de aanpassing van het bestuursmodel voor pensioenfondsen.**

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft op 1 juli 2011 een voorontwerp van wet aangeboden aan de Eerste en Tweede Kamer. Het behelst een integrale aanpassing van de governancestructuur bij pensioenfondsen en raakt de deskundigheid, het intern toezicht, versterking van de positie van deelnemers en pensioengerechtigden en de medezeggenschapsstructuur. Daarnaast zijn twee nieuwe bestuursmodellen uitgewerkt en wordt het huidige paritaire model herzien.

Een woord vooraf.

Op dit moment is de status van het pensioenakkoord nog niet volledig duidelijk. Er zijn structurele problemen die de houdbaarheid van het pensioenstelsel bedreigen. Met of zonder akkoord; er zijn ingrijpende veranderingen in het pensioencontract nodig. Een duidelijker en completer contract aan de voorzijde kan een belangrijke bijdrage leveren aan een betere governance. Daarvoor is wel van belang dat rollen en verantwoordelijkheden tussen sociale partners en pensioenfondsbestuurders goed worden afgebakend. Het Pensioenakkoord is hier niet duidelijk over. Sociale partners bepleiten blijvende betrokkenheid bij de uitvoering. Binnen het reële contract moet de mate van zekerheid straks worden ingevuld worden door een samenhangend profiel van pensioenambitie, premie en rendementsverwachtingen. Dit moet aansluiten bij het deelnemersbestand en de risicobereidheid van de deelnemers. Het pensioenfonds moet uitvoeren. Het voorontwerp betreft technische wijzigingen in het bestuursmodel. Wij verwachten dat deze technische wijzigingen alleen effectief zullen zijn indien tevens goede afspraken worden gemaakt in de verantwoordelijkheidsverdeling tussen sociale partners en pensioenfondsbestuur ten aanzien van de invulling en uitvoering van het (reële) contract. Aan deze verantwoordelijkheidsverdeling is tot dusverre onvoldoende aandacht besteed. AAVN meent dat waar werkgevers en werknemers gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor een consistent geheel tussen (reële) pensioenambitie, financiering en risicograad, de discretionaire taken van de uitvoerder, lees pensioenfondsbestuur, worden begrensd. Dit laat onverlet dat risicomangement en institutioneel vermogensbeheer kerntaken blijven van de uitvoerder, en deze belangen dermate groot en complex zijn dat besturen hierin maximaal gesteund moeten worden. AAVN is in algemene zin van mening dat de voorstellen bijdragen aan de professionaliteit, deskundigheid en onafhankelijkheid, en daarmee een zakelijker besturing van pensioenfondsen.

### Bestuursmodellen en versteviging intern toezicht

- AAVN vindt het passend bij de toenemende schaalvergroting bij pensioenfondsen dat de mogelijkheid gecreëerd wordt te kiezen uit verschillende bestuursmodellen. De introductie van de twee nieuwe bestuursmodellen (extern en gemengd) verwelkomen wij omdat die voor pensioenfondsen meer mogelijkheden tot maatwerk bieden. Ten aanzien hiervan hebben wij wel enkele vragen en opmerkingen.
  1. Op grond van artikel 23 PW beslist de werkgever over de wijze van uitvoering. Het is in die zin niet logisch als een pensioenfondsbestuur zelf middels het bestuursmodel de directe band met belanghebbenden kan verkleinen. AAVN is van mening dat de zeggenschap over het bestuursmodel van het fonds moet liggen bij werkgever(s) en werknemers(vertegenwoordiging). Hiervoor zal een uitzondering moeten worden gemaakt op grond van het huidige art. 108 PW.
  2. Met een extern bestuursmodel vervaagt het onderscheid met financiële instellingen zoals verzekeraars die over een WFT vergunning moeten beschikken. Wat betekent de introductie van een extern model voor taakafbakening en het level playing field, toetsingskader. Mogen wij aannemen dat de introductie van een extern bestuursmodel hier geen verandering in brengt?
  3. Een van de uitgangspunten van het Pensioenakkoord is een blijvende betrokkenheid van sociale partners bij de uitvoering van pensioenregelingen. Hoe kan dit worden gewaarborgd als het bestuur van een pensioenfonds volledig uit extern deskundigen bestaat?

4. Wij vragen ons af wat precies de verschillen zijn en voor- en nadelen van een keuze tussen een BPF op basis van een paritair model met een (voorgeschreven) raad van toezicht en een BPF op basis van een one-tier boardmodel. Zijn er hier verschillen in verantwoordelijkheden en aansprakelijkheden voor uitvoerende en toezichthoudende functies?
- AWWN vindt het onwenselijk dat -indien gekozen wordt voor een paritair of extern bestuursmodel- er goedkeuringsrechten worden gegeven aan organen die niet uit belanghebbenden maar uit externen bestaan.
  - AWWN is van mening dat de mate van visitatie afhankelijk moet worden gesteld van de omvang en beleidsruimte van het ondernemingspensioenfonds. Door ieder OPF te confronteren met jaarlijkse visitatie kunnen de uitvoeringskosten voor kleine fondsen met 5-10% stijgen. Zo zouden volledig herverzekerde fondsen, fondsen met een vermogen < 500 mln. en fondsen met beperkte beleidsvrijheid door een compleet pensioencontract de keuze moeten houden eens in de drie jaar een visitatie uit te laten voeren.
  - AWWN staat positief tegenover het toelaten van externe deskundigen tot het bestuur en vindt het goed dat benadrukt wordt dat dit mogelijk is binnen het paritaire bestuur. Daarmee kan de deskundigheid van het bestuur binnen de bestaande structuren op relatief eenvoudige wijze worden versterkt.
  - De raad van toezicht, de visitatiecommissie en de uitvoerende bestuurders in het gemengd bestuursmodel zijn geen belanghebbenden bij het fonds en moeten onafhankelijk zijn. Er is niet uitgewerkt welke eisen gesteld worden aan de 'onafhankelijkheid' behoudens dat er geen onderling toezicht tussen fondsen mag worden gerealiseerd. Waarborgen voor onafhankelijkheid ten opzichte van PUO's en adviesbureau's zullen aanwezig moeten zijn en nadere criteria daarvoor moeten worden uitgewerkt.

#### Versterken van de deskundigheid

- AWWN is voorstander van de versterking van de deskundigheid van pensioenfondsbestuurders. Gelijktijdig dient er meer aandacht te zijn voor de deskundigheidsbevordering van de leden van medezeggenschapsorganen om te voorkomen dat een kenniskloof gaat ontstaan en deze organen geen gelijkwaardige gesprekspartner meer zijn voor het bestuur.
- AWWN is van mening dat het de kennis binnen het fondsbestuur evenwichtig over de verschillende geledingen moet zijn verdeeld. Met name op het gebied van risicomanagement en vermogensbeheer zal niet alleen het bestuur als collectief over voldoende kennis moeten beschikken maar ook de werkgevers- en werknemersgeleding afzonderlijk.

#### Adequate vertegenwoordiging van alle risicodragers

- AWWN onderkent de maatschappelijke ontwikkeling waarbij deelnemers en pensioengerechtigden zich nadrukkelijker vertegenwoordigd willen voelen door de besturen van de pensioenfondsen. AWWN is van mening dat de huidige samenstelling van pensioenfondsbesturen, deelnemersraden en verantwoordingsorgaan geen evenwichtige weerspiegeling is van de deelnemerspopulatie door een sterke oververtegenwoordiging van mannen boven de 50 jaar.
- AWWN is geen voorstander van verplichte participatie van pensioengerechtigden in besturen. Het verplicht participeren van pensioengerechtigden op basis van een getalsverhouding zal de leeftijd in besturen verder laten stijgen. De druk om korte termijn besluiten te nemen (vooral gericht op verlenen van indexatie) zal oplopen, met het risico dat de belangen van jongere en toekomstige werknemers onvoldoende aandacht krijgen. AWWN geeft voorkeur aan een wetvoorstel dat fondsen verplicht hun bestuur en organen zo in te richten dat deze een weerspiegeling zijn van de totale deelnemerspopulatie (d.w.z. actief, inactief, leeftijd, geslacht, afkomst). Fondsen dienen een redelijke periode (bijvoorbeeld vijf jaar) te krijgen om hieraan te voldoen.
- AWWN ziet in de toekomst een mogelijke verkleining van de rol van werkgevers in de pensioenfondsbesturen. Hiervoor is eerst noodzakelijk dat er een compleet pensioencontract aan

de voorzijde (pensioenovereenkomst) wordt afgesproken waarin duidelijkheid is over de financiële verplichtingen van werkgevers in goede en slechte tijden.

#### Stroomlijning van taken en organen

- AWWN is voorstander van het verkleinen van bestuurlijke druk en vergroten van de efficiency door stroomlijnen van taken en organen. Maar één orgaan dat adviesrechten vooraf en verantwoording over het gevoerde beleid achteraf combineert, is geen goede inrichting van de governance. AWWN is van mening dat deze organen een onverenigbare taak hebben en dus ook eigen bemensing moeten hebben. De problemen met inrichting en bestuurlijke druk zijn op andere manieren op te vangen:
  - Wettelijke grenzen stellen aan de omvang van de organen (deelnemersraad bijvoorbeeld maximaal 8 leden en verantwoordingsorgaan maximaal 3 leden).
  - Keuze om de adviesrechten van de deelnemersraad bij een OPF bij de ondernemingsraad te beleggen.
  - Een duidelijk pensioencontract aan de voorzijde waardoor de beleidsruimte van de uitvoerder wordt verkleind.
- AWWN vindt dat zolang werkgevers zowel belanghebbende als mede risicodragers zijn in het pensioencontract er geen aanleiding is om het verantwoordingsorgaan voortaan alleen uit deelnemers en pensioengerechtigden te laten bestaan. Gezien het feit dat werkgeversbestuursleden benoemd zijn zonder last en ruggespraak blijft verantwoording aan alle stakeholders uitgangspunt.