

Reactie Wet toekomst pensioen (consultatieversie)

mr drs A.C.M. (Louis) Kuypers

Mijn bijdrage aan deze consultatie richt zich op een aantal governance aangelegenheden in samenhang met de overgang van (de uitvoering van) al dan niet zuivere uitkeringsovereenkomsten naar beschikbare premieovereenkomsten. Achtereenvolgens komen aan de orde: (1) de totstandkoming van de pensioenovereenkomst, (2) de uitvoering van de nieuwe pensioenovereenkomst en transitie, (3) de governance en de uitvoering van de nieuwe (premie)regeling (4) hoogte en toereikendheid van de premie en andere medezeggenschap aandachtspunten (5) opdrachtaanvaarding bij een pensioenfonds (6) verkiezing van vertegenwoordigers van geledingen in bestuur, intern toezicht en VO/BO.

1. Partijen die een pensioenovereenkomst sluiten

Het nieuwe pensioenstelsel brengt in beginsel geen wijzigingen in de (primaire) verantwoordelijkheidsverdeling tussen “partijen die betrokken zijn bij de vaststelling, wijziging of intrekking van de pensioenovereenkomst (artikel 10a, 63b, 83, 150b, 150h concepttekst Pw)” en pensioenuitvoerders. Partijen die een pensioenovereenkomst sluiten, in de toelichting op het ontwerp ook wel aangeduid als sociale partners en partijen die een pensioenregeling overeenkomen, zijn verantwoordelijk voor de besluitvorming inzake de arbeidsvoorwaarde pensioen, na invoering van een nieuw contract met name over de beschikbare premie. Maar ook het transitieplan voor de inbreng van de in het verleden opgebouwde pensioenrechten met een interne of externe waardeoverdracht naar de pensioenuitvoerder van die nieuwe pensioenovereenkomst en de compensatie van nadelen in opbouw onder de nieuwe pensioenovereenkomst maken onderdeel uit van die besluitvorming, zij het eenmalig. De medezeggenschap (of beter: besluitvorming) in de arbeidsvoorwaardelijke fase over voornoemde onderwerpen wordt beschreven in §4a.4 en §6.2.7 van de toelichting (dus als onderdeel van hoofdstukken 4 en 6 inzake het wettelijke transitiekader).

De makers van de concept wettekst en de toelichting gaan daarbij blijkbaar uit van een gegeven dat, voor zover de pensioenovereenkomst is afgesproken tussen werkgevers- en werknemersorganisaties (in een pensioen CAO of verplicht gestelde pensioenregeling), de werknemersorganisaties ook de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden vertegenwoordigen. Deze organisaties zouden zich volgens de toelichting dan ook specifiek rekenschap moeten geven van de impact die afspraken mogelijk hebben op gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Als een pensioenfonds de pensioenovereenkomst uitvoert zou het bestuur bij de opdrachtaanvaarding tevens rekening moeten houden met evenwichtige belangenafweging (zie ook § 6.3.2 toelichting)¹. De toelichting slaat de plank volledig mis. Nergens regelt onze wetgeving dat werknemersorganisaties voor de arbeidsvoorwaarde pensioen ook onderhandelen namens de inactieven. Een avv van een CAO bindt via de arbeidsovereenkomst ook alleen de werknemers/deelnemers. Die binding eindigt bij einde

¹ Men spreekt soms ook ten onrechte over al dan niet evenwichtige belangenbehartiging.

dienstbetrekking. Een gewezen deelnemer of gepensioneerde zou dus hoogstens gebonden kunnen zijn als hij lid is van een representatieve onderhandelingspartij, maar dan ook alleen als met zijn belangen op dezelfde wijze rekening wordt gehouden als met de belangen van de deelnemers. En daar is meestal geen sprake van. En na de invoering van een nieuw contract al helemaal niet meer omdat er alleen nog onderhandeld wordt over de hoogte van de premie, ergo de loonruimte. En waarom zou het bestuur van een pensioenfonds gewezen deelnemers en gepensioneerden vertegenwoordigen in hun relatie tot de werkgever(s) als het bestuur besluit om een (gewijzigde) pensioenovereenkomst uit te voeren en bij de onderhandelingen met de werkgever alle betrokken belangen evenwichtig afweegt? Dat geldt misschien voor de inhoud van de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement, maar niet voor de pensioenovereenkomst die daarmee wordt uitgevoerd. En de praktijk is ook niet zo! Ik verwijs naar de grote hoeveelheid jurisprudentie over het (al dan niet eenzijdig) wijzigen van de pensioenovereenkomst en de ter uitvoering van een pensioenovereenkomst gesloten uitvoeringsovereenkomst. En over de (al dan niet eenzijdige) wijziging van het pensioenreglement, waarin de afspraken vastliggen die relevant zijn in de relatie tussen de pensioenuitvoerder en de werknemers, slapers en gepensioneerden uit de pensioenovereenkomst, tussen werkgever en werknemers, slapers en gepensioneerden, en de uitvoeringsovereenkomst, tussen werkgever en pensioenuitvoerder, en de verdere afspraken tussen de pensioenuitvoerder en de werknemers, slapers en gepensioneerden gelden (uitruil, eerder of later met pensioen en dergelijke).

Wat mist is een duidelijke betrokkenheid van (vertegenwoordigers van) slapers en gepensioneerden bij wijziging of beëindiging van de voor hen geldende pensioenovereenkomst. Mede gegeven de terechte voorziene wijziging van artikel 19 Pw, waardoor ook de pensioenovereenkomst met de slapers en gepensioneerden eenzijdig kan worden gewijzigd door de werkgever, is een directe betrokkenheid van inactieven essentieel.

Bij bedrijfstakpensioenovereenkomsten, in de vorm van een verplicht gestelde pensioenovereenkomst en deelneming voor georganiseerde en niet georganiseerde werkgevers en werknemers (en ZZP-ers in de bedrijfstak), of in de vorm van een pensioen CAO tussen georganiseerde werkgevers en werknemers, zouden vertegenwoordigers van inactieven mee moeten kunnen onderhandelen over zaken die hen aangaan. Dat geldt ook voor een ondernemingspensioenovereenkomst vastgelegd in een alle werknemers bindende pensioen CAO of personeelsreglement, al dan niet in combinatie met een advies- of goedkeuringsrecht overeenkomstig de bevoegdheid van de OR inzake pensioen.² Als de werkgever het initiatief heeft om een pensioenovereenkomst te sluiten of te wijzigen zou voor de inactieven hetzelfde moeten gelden als voor de actieven, dus wijziging op basis van onderhandelen of eenzijdig met in achtneming van dezelfde regels als gelden voor medezeggenschap van de OR of personeelsvertegenwoordiging. Het verdient dus aanbeveling om de positie van

² De uitzondering in de WOR voor verplichtgestelde regelingen en voor bij CAO geregelde pensioenovereenkomsten zou niet moeten gelden voor de medezeggenschap van slapers en gepensioneerden.

inactieven als partij bij de pensioenovereenkomst eens en voor altijd vast te leggen in hoofdstuk 2 van de Pw, in het bijzonder §2.1.

De wetswijziging voorziet nu alleen in artikel 150g ontwerp in een hoorrecht van (representatieve vertegenwoordigers van) slapers en gepensioneerden bij transitie. Gegeven het feit dat het totale pensioenvermogen in Nederland voor een groter deel is toe te rekenen aan slapers en gepensioneerden dan aan werkenden, zou het meer voor de hand liggen om de (representatieve vertegenwoordigers van) slapers en gepensioneerden een advies- of zelfs goedkeuringsrecht te verlenen overeenkomstig de bevoegdheid van de OR inzake pensioen. En in geval er geen representatieve vereniging van slapers en gepensioneerde is, zou(den) de werkgever(s) verplicht moeten worden om zo'n vereniging in het leven te roepen of de inactieven op een andere wijze in de gelegenheid te stellen om mee te besluiten.

Het voortgaande geldt ook voor bij verzekeraars of ppi's verzekerde pensioenregelingen, waarbij ik verwijs naar de jurisprudentie bij (eenzijdig of collectief) wijzigen van deze regelingen, die vergelijkbaar is met de jurisprudentie inzake regelingen die worden uitgevoerd door pensioenfondsen. Ik vraag daarbij aandacht voor het fenomeen "instemming op voorhand" waarmee sommige verzekeraars schermen.

2. De uitvoering van de nieuwe pensioenovereenkomst en transitie.

De pensioenuitvoerder gaat over de wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan de pensioenregeling. Concreet betekent dit dat de pensioenuitvoerder onder andere gaat over het vaststellen van de risicohouding en het beleggingsbeleid en de administratie en communicatie van het pensioen. Bij pensioenfondsen gaat het om een iteratief proces en is er sprake van een wettelijk geregelde opdrachtaanvaarding en een wettelijk verplichte uitvoeringsovereenkomst of uitvoeringsreglement. Het verdient aanbeveling om in artikel 102a duidelijk(er) vast te leggen of en zo ja welke bijzondere regels gelden voor transitie en wat er nu precies verandert bij invoering van de verbeterde premiereregeling of het nieuwe contract. Daarbij zou in de toelichting (of de wet) nader aandacht moeten komen voor de gewijzigde risicoverdeling, ook voor bestaande en nieuwe beschikbare premiereregelingen uitgevoerd door verzekeraars en ppi's.

Bij pensioenfondsen is los daarvan duidelijk sprake van een verschuiving van risico's, zonder dat er sprake lijkt van een daarop afgestemde governance van pensioenfondsen. Zo is het dan de vraag of het nog logisch is dat een pensioenfonds wordt bestuurd door, en voor de uitvoering van de pensioenovereenkomst onderhandelt met, (vertegenwoordigers van) werkgevers en werknemers. Die vertegenwoordiging van werkgevers en werknemers in het bestuur van pensioenfondsen zou kunnen vervallen. En afhankelijk van de aanpassing van de rol van de (vertegenwoordigers van) slapers én gepensioneerden zou ook hun vertegenwoordiging in de besturen kunnen vervallen. Een professioneel en onafhankelijk bestuur kan naar mijn mening op den duur ook rekenen op een groter draagvlak. Als het bestuur onafhankelijk is, zou het intern toezicht onder voorwaarden ook kunnen worden gelegd bij vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers, slapers en gepensioneerden als leden van een RvT of visitatiecommissie of als niet uitvoerende bestuurders. Of

een one-tier board de voorkeursvariant zou moeten zijn, met (onafhankelijk en professioneel) uitvoerende en (paritair samengestelde) niet uitvoerende bestuurders, is iets voor verder onderzoek. De procesmatige rol van intern toezicht, sluit niet uit dat intern toezicht niet wettelijk verplicht nauw betrokken moet zijn bij opdrachtaanvaarding voor de uitvoering van een nieuw pensioencontract, transitie en implementatie. Het pensioenfonds met nieuwe vormgegeven governance legt verantwoording af over haar handelen, het uitgevoerde beleid en beleidskeuzes voor de toekomst aan het verantwoordingsorgaan (VO), dan wel het belanghebbendenorgaan (BO). De rol van het VO/BO wordt belangrijker als het bestuur niet meer paritair is samengesteld. De vraag is dan of het logisch is dat ook de werkgever deel uitmaakt van VO of BO. Daartegenover zou ik wensen dat de vertegenwoordiging van slapers in plaats van facultatief verplicht wordt. Het verschil tussen slapers en gepensioneerden is niet logisch. Ik sluit mij verder aan bij de consultatiebijdrage van de Vereniging Intern Toezichthouders Pensioensector (VITP)

3. De governance en de uitvoering van de nieuwe (premie) pensioenovereenkomst

De beschikbare premie en een onderling afgesproken pensioendoelstelling bepalen de inhoud van een nieuwe pensioenovereenkomst. Werkgevers, werknemers, slapers en gepensioneerden hebben inzicht nodig in de consistentie tussen doelstelling en premie. Het ligt voor de hand dat de pensioenuitvoerder daarbij een faciliterende rol speelt door het verschaffen van berekeningen op basis van een uniforme scenarioset en de door de pensioenuitvoerder vastgestelde risicohouding en het voorgenomen beleggingsbeleid. Volgens 102a Pw moet het bestuur van een pensioenfonds (in overleg met de andere organen, intern toezicht en VO/BO) bij de opdrachtaanvaarding voor de uitvoering van de nieuwe pensioenovereenkomst en het transitieplan sociale partners en slapers en gepensioneerden informeren over de kans dat de door sociale partners in overleg met slapers en gepensioneerden beoogde pensioendoelstelling – gegeven de afgesproken premie, de transitie, solidariteitsreserve en verdeelregels – wordt behaald. Er moet mijns inziens nog in de wet worden vastgelegd dat de pensioenuitvoerder de kosten voor deze onmisbare bemoeienis bij het arbeidsvoorwaardenbeleid moet (kunnen) doorbelasten aan de werkgever(s). Gegeven het kostprijsverhogende effect van BTW van derden (consultants, risicoanalisten, actuarissen, beleggingsexperts, juristen en communicatiedeskundigen) kunnen werkgevers die diensten goedkoper rechtstreeks inkopen, dan wel zou het pensioenfonds voor deze dienstverlening als ondernemer voor de BTW moeten worden aangewezen.

Werkgevers en werknemers besluiten, hopelijk in echt overleg met (vertegenwoordigers van) slapers en gepensioneerden, ook over het type premiepensioenovereenkomst dat zij wensen en over bijvoorbeeld het inrichten van een solidariteitsreserve, alsmede de doelen die ze daarbij voor ogen hebben. Het gaat dan primair om intergenerationele risicodeling en stabiliteit, maar ook het opvangen van het macro langlevensrisico kan een doel zijn. Verder is de keuze voor een vastgestelde of variabele uitkering in geval van een verbeterde premieovereenkomst aan sociale partners, uiteraard weer in overleg met (vertegenwoordigers van) slapers en gepensioneerden. Maar het pensioenfonds

gaat uiteindelijk over de uitvoering en zou dus volgens de (nieuwe) wettelijke regeling het laatste woord moeten hebben. Daarbij moet natuurlijk ook de rolverdeling duidelijk zijn tussen de organen van het pensioenfonds. In de nu voorgelegde teksten ontbreekt daar nog wel het nodige aan.

Pensioenuitvoerders bepalen als gezegd de risicohouding en het beleggingsbeleid. Bij de uitvoering van een nieuwe pensioenovereenkomst bepalen de pensioenuitvoerders tevens de mate van beschermingsrendement en de toedelingsregels voor het overrendement voor de verschillende leeftijdscohorten. De spelregels zouden naar mijn mening moeten worden vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomst (of het uitvoeringsreglement) én het pensioenreglement. Als in de pensioenovereenkomst is afgesproken dat sprake is van een solidariteitsreserve bepaalt de pensioenuitvoerder (ex ante) de inrichting van de solidariteitsreserve, met de vul- en verdeelregels. Deze moeten aansluiten bij de doelen die partijen die betrokken zijn bij de vaststelling van de pensioenovereenkomst - de sociale partners, in (en niet na) overleg met (vertegenwoordigers van) slapers en gepensioneerden - meegeven, maar ook bij de karakteristieken van de pensioenuitvoerder en de fondspopulatie, zoals de risicohouding en de demografische kenmerken. Afspraken hierover worden in de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement én het pensioenreglement vastgelegd. Pensioenuitvoerders bepalen ook de uitkeringsnelheid, ofwel het daadwerkelijk gehanteerde projectierendement. Tevens bepalen zij of en over hoeveel jaren financiële mee- en tegenvallers worden gespreid. Deze onderdelen worden dus ook opgenomen in de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement én het pensioenreglement. Als er keuzemogelijkheden zijn draagt de pensioenuitvoerder zorg voor de specifieke inrichting van standaardopties, zoals de inrichting van een variabele uitkering in het kader van de verbeterde premieregeling, wanneer daarvoor gekozen is door partijen die betrokken zijn bij de vaststelling van de pensioenovereenkomst. Bij al deze zaken waar de pensioenfondsen voor verantwoordelijk zijn moet helder en duidelijk worden vastgelegd welke fondsorganen waarbij betrokken zijn en hoe de governance moet worden ingericht. Het is een juiste reparatie om aan de raad van toezicht in het geval van een bedrijfstakpensioenfonds een goedkeuringsrecht te geven met betrekking tot het beleid inzake het aangaan en beëindigen van een uitvoeringsreglement. Intern toezicht heeft (nog) geen specifieke bevoegdheid bij de daadwerkelijke wijzigingen van een uitvoeringsovereenkomst, maar is wel betrokken bij het beleid inzake beëindiging daarvan. In het kader van transitie naar een geheel nieuwe pensioenovereenkomst zou toch een wettelijk vastgelegde taak voor intern toezicht moeten worden ingeruimd, waarbij ook nog eens moet worden nagedacht over het verplicht tijdig (ex ante) betrekken van visitatie.

4. Hoogte en toereikendheid van de premie en andere medezeggenschap aandachtspunten

Het is onjuist te denken dat alle bevoegdheden van het pensioenfondsbestuur ten aanzien van de hoogte en toereikendheid van de premie vervallen. Zo is duidelijk dat naast de beschikbare (spaar)premie er ook sprake zal moeten zijn van opslagen voor risico nabestaandenpensioen, risico arbeidsongeschiktheidspensioen en pvi, andere risico's en kosten. De bevoegdheden van VO en BO met betrekking tot de premievaststelling moeten dus

naar mijn mening niet vervallen. Daarnaast is het een goed idee dat VO/BO bevoegdheden krijgen met betrekking tot de inrichting van de solidariteitsreserve en het beleid ten aanzien van de toedelingsregels. Het is ook logisch dat het BO een goedkeuringsrecht krijgt omdat dit in lijn is met medezeggenschap van dit orgaan op het strategisch beleggingsbeleid en omdat vertegenwoordigers van (werkgevers,) werknemers, slapers en pensioengerechtigden geen zitting hebben in het bestuur. Overigens hebben VO en BO ook een adviesrecht inzake de uitvoeringsovereenkomst, waarin de afspraken over de solidariteitsreserve komen te staan en blijven zij, op grond van [art. 102a](#) PW betrokken bij het vastleggen van de risicohouding van het pensioenfonds.

5. Opdrachtaanvaarding door een pensioenfonds

[Artikel 102a](#) Pw bepaalt nu dat een pensioenfondsbestuur zorgdraagt voor de vastlegging van de eigen doelstellingen en beleidsuitgangspunten, waaronder de risicohouding van het pensioenfonds. De aanvaarding van de opdracht die sociale partners (gehoord de inactieven) aan het fonds geven wordt daaraan getoetst door fondsorganen en derden als dat relevant is. Om tot aanvaarding over te kunnen gaan moet het fondsbestuur zoveel mogelijk duidelijkheid proberen te verkrijgen over de doelstellingen die sociale partners en (vertegenwoordigers van) slapers en gepensioneerden met de pensioenovereenkomst beogen. In de opdrachtaanvaarding moet het pensioenfonds aan de partijen die de pensioenovereenkomst zijn overeengekomen (ergo werkgevers, werknemers, slapers en gepensioneerden) met een 'opdrachtbevestiging' de vastgestelde risicohouding en de voorgenomen inrichting van de pensioenregeling – waaronder de vormgeving van een eventuele solidariteitsreserve – uiteenzetten en onderbouwen. Een pensioenfonds moet werkgevers en werknemers en slapers en gepensioneerden informeren over de kans dat de door sociale partners en (vertegenwoordigers van) slapers en gepensioneerden beoogde pensioendoelstelling – gegeven de afgesproken premie en opslagen – wordt behaald. Daarbij moet het pensioenfonds de consequenties van de concrete invulling van de instrumenten en de aansluiting bij de risicohouding van de gehele deelnemerspopulatie inzichtelijk maken. De onderbouwing richting deelnemers, slapers en gepensioneerden moet gebeuren op gerechtigden niveau. Doel van deze – nieuwe - opdrachtbevestiging is dat sociale partners, (vertegenwoordigers van) slapers en gepensioneerden en het pensioenfonds ex ante hetzelfde beeld hebben bij de opdracht en de consequenties van arbeidsvoorwaardelijke keuzes voor de deelnemers, de slapers en de gepensioneerden. Bij de uitwerking in de algemene maatregel van bestuur zou ook aandacht moeten worden besteed aan de rol van intern toezicht en VO/BO. Het is natuurlijk niet de bedoeling dat de opdrachtbevestiging afbreuk doet aan de verantwoordelijkheden van de verschillende partijen (sociale partners, deelnemers, slapers en gepensioneerden, pensioenfondsbestuur, intern toezicht en VO/BO). Om te voorkomen dat die partijen op elkaars stoel gaan zitten zouden die rollen, bevoegdheden en vooral verantwoordelijkheden veel scherper moeten worden vastgelegd in de wet (§2.2, §4.1, §5.1, §5.2 en hoofdstuk 6b). Voor verzekeraars en ppi's is de opdrachtbevestiging reeds geborgd omdat de wetgever veronderstelt dat zij een compleet contract aanbieden aan de werkgevers en werknemers ten behoeve van de arbeidsvoorwaardelijke besluitvorming. Ook daar verdient het aanbeveling om

slapers en gepensioneerden aan “de bij de pensioenovereenkomst betrokken” partijen toe te voegen.

6. Verkiezing van vertegenwoordigers van geledingen in bestuur, intern toezicht en VO/BO

Niet direct gerelateerd aan de uitvoering van het pensioenakkoord vraag ik graag aandacht voor gebleken onvolkomenheden in de artikelen 100, 102 en 115 Pw, Het gaat dan om de (*her*)benoeming na verkiezingen, of op voordracht van een geleding, van vertegenwoordigers van deelnemers, gepensioneerden (en slapers) in het bestuur van een pensioenfonds en in het VO of BO. Als mijn advies hiervoor wordt gevolgd zou dat voor het bestuur geen issue meer zijn omdat daarin alleen onafhankelijke leden worden benoemd, bij voorkeur volgens de regels van Boek 2 BW en door intern toezicht. Maar het (*her*)benoeming issue speelt dan nog wel bij (*her*)benoeming van vertegenwoordigers van deelnemers, gepensioneerden (en slapers) in een RvT, als niet uitvoerende bestuurders of in een visitatiecommissie en bij VO/BO.

De wetteksten spreken alleen over "*benoeming*". Daaruit zou je kunnen afleiden dat bij iedere benoeming, dus ook een herbenoeming, de procedureregels" moeten worden nageleefd. De Code Pensioenfonds zegt daarover in Thema 5, "Zorgvuldig benoemen" bij norm 34 "*De zittingsduur van een lid van het bestuur, het VO, het BO en raad van toezicht is maximaal vier jaar. Een bestuurslid en een lid van het BO kunnen maximaal twee keer worden herbenoemd, een lid van de raad van toezicht maximaal één keer. Leden van een visitatiecommissie zijn maximaal acht jaar betrokken bij hetzelfde fonds*". De Code introduceert hier de niet wettelijk vastgelegde term "*herbenoemen*". Door het aantal herbenoemingen voor bestuurders te maximeren op twee, wordt de maximale termijn dat een persoon een bestuursfunctie kan uitoefenen genormeerd op twaalf jaar. Als ik het goed begrijp is er (nagenoeg) geen enkel ondernemings- of bedrijfstakpensioenfonds waar in de statuten is vastgelegd dat herbenoeming (na de 1ste of 2de zittingstermijn) van vertegenwoordigers van gepensioneerden en werknemers altijd plaatsvindt na verkiezingen of op voordracht van een voordragende partij (VO, OR, vakbonden enzovoorts). Wel is gebruikelijk dat er een (nieuwe) profielschets wordt gemaakt en wordt gekeken of de herbenoeming (nog) past in de governance. En natuurlijk moeten er verkiezingen worden gehouden bij een vacature wegens wederzijdse of eenzijdige opzegging of andere beëindigingsgronden. De jurisprudentie tot nu toe gaat over gevallen waarbij er een vacature is, niet over herbenoemingen. Het is wat mij betreft dan de vraag of statuten rechtsgeldig zijn waarin is voorzien in 2x herbenoeming voor maximaal 4 jaar (of minder) zonder verkiezingen of invloed van voordragende partijen. Er is in ieder geval meestal niet statutair vastgelegd dat na 4 jaar voor de herbenoeming verkiezingen met kandidaatstelling moeten worden gehouden (of een voordracht door VO, de vakbonden de OR met kandidaatstelling en ledenraadpleging). Dat is ook niet de bedoeling natuurlijk, want verkiezingen geven alleen maar rompslomp en bergen het risico in zich dat de goed functionerende zittende bestuurder niet wordt gekozen of voorgedragen. Een bijzondere variant is nog de situatie waarbij na tussentijdse beëindiging van het bestuurslidmaatschap een nieuwe bestuurder na verkiezingen of op voordracht wordt benoemd. De statuten voorzien dan meestal in een benoeming voor de resterende termijn van de vertrokken

bestuurder plus een eigen eerste zittingstermijn. Maar is zo'n statutaire regel wel rechtsgeldig? Voor niet pensioenfondsen vond ik ECLI:NL:RBLLE:2012:BY2343, voorheen LJN BY2343, Rechtbank Leeuwarden, 121970 / KG ZA 12-234.

Hetzelfde probleem geldt voor benoemingen van leden van de RvT en VO of BO. Het lijkt van belang om risico's in deze weg te nemen door in de Pensioenwet vast te leggen dat na een rechtsgeldige benoeming herbenoeming kan plaatsvinden zonder verkiezingen of invloed van de voordragende partijen volgens in de Code vast te leggen uitgangspunten. Resteert dan ergens in de Pw te regelen wie toezicht houdt op naleving van de Code en handhaving daarvan.

Louis Kuypers, Amsterdam 7 februari 2021