

**B/1258A
AC/2402A
Pens./1937
PFG/82**

PRINCIPES VOOR GOED PENSIOENFONDSBESTUUR
(Pension Fund Governance)

16 december 2005

INHOUDSOPGAVE

1.	Aanleiding voor de Principes voor goed pensioenfondsbestuur	3
2.	Recente ontwikkelingen en wijzigingen in bestaande regelgeving.	6
3.	Uitgangspunten voor goed pensioenfondsbestuur	9
4.	Principes voor goed pensioenfondsbestuur: pensioenfondsen	13
5.	Principes van goed pensioenfondsbestuur: rechtstreeks verzekerde regelingen	18
6.	Nawoord	20
1.	Inleiding	2

Bijlagen

1. Overzicht van de taken en bevoegdheden van pensioenfondsbesturen
2. Wettelijke verantwoording in het jaarverslag
3. Samenstelling van de Werkgroep Pensioenen en de Projectgroep PFG
4. Overzicht adviesrechten deelnemersraad (PSW en concept-Pensioenwet)
5. Ondernemingskamer en PFG
6. Nadere afspraken van de Stichting van de Arbeid en het CSO inzake de ontwerp-‘Principes voor goed pensioenfondsbestuur (pension fund governance)’ en het medezeggenschapsconvenant

1. Aanleiding voor de Principes voor goed pensioenfondsbestuur

De samenleving vraagt van bedrijven, instellingen en organisaties dat zij toezicht op hun eigen functioneren vormgeven en dat zij verantwoording afleggen aan hun kring van belanghebbenden.

De Stichting van de Arbeid is van oordeel dat ook de pensioensector consequenties dient te verbinden aan de discussies over governance van de laatste jaren. Ook pensioenuitvoerders – bedrijfstakpensioenfondsen, ondernemingspensioenfondsen en verzekeraars – moeten een antwoord geven op de vanuit de samenleving en de politiek gestelde vraag op welke wijze het eigen functioneren kan worden verbeterd. Het gaat daarbij vooral om de wijze waarop verantwoording wordt afgelegd aan belanghebbenden en de wijze waarop het interne toezicht is georganiseerd: pension fund governance.

De nu voorliggende Principes voor goed pensioenfondsbestuur zijn het antwoord van de Stichting van de Arbeid op het verzoek van de minister het pension fund governance vraagstuk ter hand te nemen¹.

Verzoek van de minister

Na een periode waarin modernisering van de corporate governance in het brandpunt van de belangstelling heeft gestaan met als voorlopig sluitstuk de aanbevelingen van de Commissie-Tabaksblat, is de aandacht de laatste jaren onder meer ook gericht op de pensioensector; dit mede vanwege de grote financiële belangen die in deze sector spelen.

In 2004 hebben de pensioenkoepels, de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (Opf) en de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen (VB), vrijwel gelijktijdig projecten opgestart om te komen tot een set van aanbevelingen respectievelijk een concept-gedragscode voor de besturen van de fondsen die bij deze koepels zijn aangesloten.

In opdracht van de toenmalige staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is dat jaar voorts een groot onderzoek gedaan door de onderzoeksbureaus Allen & Overy en Boer & Croon, gericht op toespitsing van de governance-discussie op de pensioensector.²

¹ In deze principes wordt ‘goed pensioenfondsbestuur’ gehanteerd als vertaling van term pension fund governance. Het begrip heeft zowel betrekking op het bestuur van pensioenfondsen als op de governance van direct verzekerde regelingen.

² Allen & Overy en Boer & Croon, *Pension Fund Governance; Eenheid in Verscheidenheid*. Onafhankelijk onderzoek en aanbevelingen, 6 september 2004.

Bij brief van 21 september 2004 heeft de minister van SZW de resultaten van dit onderzoek aan de Stichting van de Arbeid aangeboden. De minister geeft in genoemde brief aan dat het primair aan werkgevers- en werknemersorganisaties is om het governance-vraagstuk ter hand te nemen. Om die reden verzocht de minister de Stichting hem binnen twee maanden te informeren over de aanpak die haar voor ogen staat en op welke termijn de Stichting denkt haar plannen te kunnen realiseren.

Wat de gepensioneerden betreft, vraagt de minister nadrukkelijk deze geleding te betrekken bij de (discussie over de) vormgeving van governance.

Ook verzoekt de minister de Stichting haar gedachten te laten gaan over de mate waarin governance-aspecten te onderscheiden zijn aan rechtstreeks verzekerde regeling.

Voorts vraagt de minister in het bijzonder aandacht voor de samenhang met het rapport van de Commissie-Staatsen “Het pensioenfonds als taakorganisatie” van november 2003. De minister heeft, in een brief van 8 september 2004, de Tweede Kamer laten weten geen gedetailleerde regelgeving te wensen om de aanbevelingen van deze commissie te realiseren. Wel wordt een referentiekader ontwikkeld, aan de hand waarvan kan worden getoetst of pensioenfondsen hun verantwoordelijkheid op de juiste wijze hebben ingevuld. Ook wil de minister nog bezien of ten behoeve van ‘pension fund governance’ faciliterende wetgeving wenselijk is.

Het hiervoor genoemde referentiekader is inmiddels vastgesteld.³ Als algemeen uitgangspunt van het referentiekader heeft het kabinet ervoor gekozen dat pensioenfondsen zich dienen te beperken tot het verstrekken van pensioenuitkeringen en het verrichten van werkzaamheden die daar rechtstreeks verband mee houden. De omschrijving van de taken van het fonds zal plaats moeten vinden in de statuten. Het tweede uitgangspunt is dat pensioenfondsen volledig vrij zijn in hun beleggingen. Niet toegestane activiteiten dient het fonds onder te brengen in een aparte rechtspersoon die juridisch volstrekt gescheiden is van het fonds. Vanuit een goed pensioenfondsbestuur kan volgens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geen sprake zijn van personele unies tussen fonds en de aparte rechtspersoon. Ook op bestuursniveau dient terughoudend te worden omgegaan met personele unies. Voor zover op bestuursniveau toch sprake is van personele unies, dient het pensioenfondsbestuur aan te geven waarom die personele unie goed pensioenfondsbestuur niet in de weg staat.

Ten slotte geeft het referentiekader aan dat een pensioenfondsbestuur de uitgangspunten die het hanteert en de maatregelen die het neemt om voldoende afstand te bewaren tot de ondernemingen waarin in meer of mindere mate wordt deelgenomen, een plaats moeten krijgen in de ‘Verklaring inzake de beleggingsbeginselen’.⁴

³ De minister heeft het referentiekader bij brief van 8 juli 2005 (kenmerk AV/PB/2005/51012) aan de Stichting van de Arbeid gestuurd. Zie ook Tweede Kamer, vergaderjaar 2004-2005, 28294 nr. 22.

⁴ Pensioeninstellingen zijn verplicht een dergelijke verklaring op te stellen op grond van artikel 12 van de Europese richtlijn 2003/41/EG (Pensioenfondsenrichtlijn)

Plan van aanpak

De door haar beoogde opzet voor een plan van aanpak Pension Fund Governance heeft de Stichting van de Arbeid bij brief van 2 december 2004 aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gepresenteerd.⁵

De Stichting spreekt daarin uit van oordeel te zijn dat een plan van aanpak gericht op modernisering en explicitering van pension fund governance op korte termijn handen en voeten zou moeten krijgen. Er zou wat betreft de uitgangspunten en principes, voorzien moeten worden in een behoorlijke mate van standaardisatie, terwijl bij de uitvoering met inbegrip van de (toepassing van de) instrumenten die daarbij worden ingezet, rekening zou moeten worden gehouden met de grote en diverse verschillen die tussen pensioenfondsen bestaan. Hierbij moet onder andere worden gedacht aan de verschillen tussen grote en kleine fondsen, tussen bedrijfstakpensioenfondsen en ondernemingspensioenfondsen, tussen fondsen die de gehele uitvoering zelf verzorgen en fondsen die veel uitvoeringstaken uitbesteden, tussen fondsen met een relatief jong deelnemersbestand met weinig gepensioneerden en fondsen met relatief veel gepensioneerden als ook tussen fondsen in de marktsector en die welke in de non-profit-sector werkzaam zijn.

De Stichting van de Arbeid stemt in met het verzoek van de minister om in overleg met het pensioenveld en ook met betrokkenheid van de geleding van de gepensioneerden zich in te zetten om tot een werkbaar plan van aanpak te komen dat erop is gericht de kwaliteit en openheid van pensioenfondsbestuur in ons land op een hoger plan te brengen.

Daartoe heeft de Stichting een Projectgroep Pension Fund Governance ingesteld waarin naast vertegenwoordigers van de sociale partners ook vertegenwoordigers van de pensioenfondsenkoepels OPF en VB, het Verbond van Verzekeraars en het CSO waren vertegenwoordigd.⁶

Vaststelling van de principes

Met de onderhavige rapportage waarin uitgangspunten en principes voor goed pensioenfondsbestuur zijn vastgelegd, geeft de Stichting van de Arbeid een antwoord op de vragen van de minister zoals hierboven verwoord.

De rapportage bevat de uitkomsten van de discussie over de uitgangspunten en principes van pension fund governance. Daarbij is waardevolle inbreng geleverd door de pensioenkoepels OPF en VB, door het Verbond van Verzekeraars en het CSO. Uiteraard is door genoemde organisaties en de Stichting van de Arbeid ook gebruik gemaakt van andere externe bronnen.

Het concept-rapport is voorgelegd aan alle in de Projectgroep participerende organisaties, waarna is gebleken dat de onderhavige tekst door al deze organisaties kan worden onderschreven.

⁵ Stichting van de Arbeid, *Opzet plan van aanpak Pension Fund Governance* en aanbiedingsbrief aan de minister van SZW d.d. 2 december 2004 (kenmerk S.A.04.101.79/K). Zie ook www.stvda.nl.

⁶ De samenstelling van de projectgroep is opgenomen in bijlage 3.

Mede gelet op deze vaststelling heeft het Bestuur van de Stichting van de Arbeid het onderhavige rapport op 16 december 2005 vastgesteld.

De inhoud van deze rapportage

Paragraaf 2 bevat een korte schets van recente ontwikkelingen en bestaande regelgeving.

In paragraaf 3 komen de uitgangspunten aan de orde die de Stichting van de Arbeid hanteert bij de opzet en uitwerking van de principes voor goed pensioenfondsbestuur.

Paragraaf 4 bevat de principes die naar het oordeel van de Stichting in acht genomen dienen te worden bij de invulling van pension fund governance. De in dit hoofdstuk vermelde principes zijn primair bedoeld voor de uitvoering van tussen sociale partners overeengekomen pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij een pensioenfonds.

In paragraaf 5 wordt aangegeven op welke wijze door werkgevers samen met de verzekeraar in het kader van het uitvoeren van *rechtstreeks verzekerde arbeidspensioenregelingen* vorm en inhoud kan worden gegeven aan de geformuleerde uitgangspunten en principes.

In paragraaf 6 ten slotte komt de implementatie en evaluatie van de Principes aan de orde.

Ten slotte zij opgemerkt dat de Unie van Beroepspensioenfondsen voor de beroepspensioenfondsen een aparte code inzake pension fund governance heeft voorbereid die meer specifiek is toegesneden op de karakteristieken van deze pensioenfondsen.

2. Recente ontwikkelingen en wijzigingen in bestaande regelgeving.

Om te komen tot de principes voor goed pensioenfondsbestuur formuleert de Stichting van de Arbeid eerst een aantal uitgangspunten (hoofdstuk 3). Daarbij is het van belang te onderkennen dat recente ontwikkelingen en (wijzigingen in) bestaande wet- en regelgeving zowel een basis als een kader vormen voor pension fund governance. Hier wordt een schets gegeven van deze ontwikkelingen. Daaruit blijkt dat het kader waarbinnen pensioenfondsbesturen moeten opereren verder is aangescherpt en dat de 'vrije ruimte' van de besturen sterk is ingeperkt.

Recente ontwikkelingen en FTK

De financiële problemen waarmee de pensioenuitvoerders in de periode vanaf 2000 in volle omvang werden geconfronteerd heeft de nodige vragen opgeroepen bij betrokkenen; fondsen, deelnemers, werkgevers, toezichthouder, politiek en wetenschap. Deze vragen hadden vooral betrekking op de financiering en zekerstelling van pensioenen, over de aard van het pensioencontract en over de rol en transparantie van het

pensioenfondsbestuur. In de discussie namen vraagstukken rond de premievaststelling, de toeslagverlening en de verhouding tussen het pensioenfonds en de onderneming (of de instelling) een belangrijke plaats in. De discussie over deze onderwerpen, die in een aantal gevallen al voor 2000 was gestart, heeft onder ander geresulteerd in een nieuw financieel toetsingskader (FTK), dat harde voorschriften bevat over het hanteren van kostendekkende premies, het expliciteren van de doelstellingen en de voorwaardelijkheid van het toeslagbeleid. Daarnaast zijn zowel vanwege de gewenste transparantie, de toegenomen kosten van pensioenregelingen en vanwege een (internationale) aanscherping van regels voor de financiële verslaglegging (International Financial Reporting Standards) de relatie tussen fonds en onderneming en de verantwoordelijkheden van de onderneming voor het fonds verduidelijkt. Verder zal in de Pensioenwet de zogenoemde uitvoeringsovereenkomst worden geïntroduceerd waarmee het geven van duidelijkheid over de verhouding tussen de werkgever en de pensioenuitvoerder een wettelijke basis krijgt.

Daarnaast is een discussie gestart over de transparantie van het pensioenfondsbestuur, pension fund governance en de voorlichting aan deelnemers. De discussie over transparantie en pension fund governance heeft een uitwerking gekregen in de nu voorliggende principes. De voorlichting is door pensioenuitvoerders verbeterd en krijgt ook een duidelijke plaats in de nieuwe Pensioenwet.

De ontwikkelingen hebben een duidelijke invloed op het handelen van het bestuur. Dit geldt bijvoorbeeld voor de omzetting van pensioenregelingen door cao-partijen van eindloonregelingen naar middelloonregelingen met een voorwaardelijke indexering van zowel opgebouwde aanspraken als ingegane pensioenen. Waar voorheen beslissingen over indexatie uitsluitend betrekking hadden op slapers en gepensioneerden, hebben deze nu ook op de actieve deelnemers betrekking. Deze ontwikkeling vraagt van de pensioenfondsbesturen dat zij telkenmale hun indexatiebesluit verantwoorden aan zowel actieven als aan gepensioneerden en daarover advies vragen aan de deelnemersraad. Dit motiveren van het indexatiebesluit vloeit ook voort uit het (nieuw) Financieel Toetsingskader (FTK) waarin de voorwaardelijkheid of onvoorwaardelijkheid van de indexatie een belangrijke factor is. Een andere belangrijke verandering vloeit voort uit de bepaling in het FTK dat de premie voor de pensioenvoorziening kostendekkend moet worden vastgesteld.

Inrichting en taken bestuur

De PSW en de toekomstige Pensioenwet ⁷ bevatten een groot aantal artikelen dat betrekking heeft op de verantwoordelijkheid en het functioneren van het bestuur van pensioenfondsen. Belangrijke bepalingen betreffen de vertegenwoordiging van werknemers en werkgevers in het bestuur van pensioenfondsen en de mogelijkheid dat ook vertegenwoordigers van gepensioneerden aan dat bestuur deelnemen. Daarnaast is bepaald (PSW en Pensioenwet) dat de bestuursleden zich moeten richten “*naar de belangen van de bij het fonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers en overige belanghebbenden en ervoor zorgen dat dezen zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen*” (Art. 5.4 PSW).

⁷ De Pensioenwet zal de PSW gaan vervangen. Het wetsvoorstel wordt binnenkort ingediend bij de Tweede Kamer. Informatie over de inhoud van de Pensioenwet is ontleend aan de toetsversie van het conceptwetsvoorstel

In dit zelfde artikel is tevens vastgelegd dat het dagelijks beleid van een pensioenfonds wordt bepaald door ten minste twee personen. Verder worden er aan de deskundigheid en integriteit van bestuursleden de nodige eisen gesteld, waarop controle plaatsvindt door de toezichthouder.

Medezeggenschap

De PSW (art. 6) en de toekomstige Pensioenwet bevatten eveneens bepalingen over medezeggenschap bij pensioenfondsen (deelnemersraad) terwijl de Pensioenwet ook regels zal bevatten over medezeggenschap van gepensioneerden bij direct verzekerde regelingen. De deelnemersraad heeft adviesrecht ten aanzien van een groot aantal onderwerpen zoals het wijzigen van de statuten en reglementen van het fonds, vaststelling van het jaarverslag, de jaarrekening, het actuariële verslag, de begroting, de actuariële en bedrijfstechnische nota, het beleggingsbeleid en het verlenen van toeslagen⁸. In de wet is ook bepaald dat de verhouding tussen werknemers en (vertegenwoordigers van) gepensioneerden in de deelnemersraad een afspiegeling moet zijn van de verhouding tussen actieven en gepensioneerden.

Voorlichting en communicatie

De nieuwe Pensioenwet zal ook een uitgebreide regelgeving kennen ten aanzien van de voorlichting aan alle belanghebbenden. Daarmee wordt de lijn voortgezet zoals die ook reeds is aangegeven in het nieuwe Financieel Toetsingskader en in het Pensioenconvenant. De Stichting van de Arbeid heeft in dat verband ook eerder al gepleit voor een adequate voorlichting aan alle betrokkenen.⁹

Extern toezicht

De PSW (en de Pensioenwet) bevat ook een groot aantal regels over de financiële opzet van pensioenfondsen en de wijze waarop zij daarover verantwoording moeten afleggen aan de externe toezichthouder. De Nederlandsche Bank houdt op grond van de wet toezicht op pensioenuitvoerders: ondernemingspensioenfondsen, bedrijfstakpensioenfondsen en verzekeraars alsmede op beroepspensioenfondsen. Dit heeft onder meer betrekking op de vereiste dekkingsgraad (de verhouding tussen vermogen en verplichtingen) en de maatregelen die getroffen moeten worden als de dekkingsgraad te laag wordt. Het externe toezicht heeft ook betrekking op het functioneren van het bestuur.

⁸ Ook wel aangeduid met de term 'indexatiebeleid'. Het gaat hierbij om het indexeren van ingegane pensioenen en, als het gaat om geïndexeerde middelloonregelingen, om het indexeren van opgebouwde aanspraken van actieve deelnemers.

⁹ Zie Stichting van de Arbeid, *Moderne en betaalbare pensioenen voor alle werknemers: geactualiseerde agenda met aanbevelingen voor het decentrale pensioenoverleg voor de komende jaren*, 17 mei 2001, publicatienr. 5/01.

3. Uitgangspunten voor goed pensioenfondsbestuur

Algemeen

De Stichting van de Arbeid wil aan de verbetering van het pensioenfondsbestuur een bijdrage leveren door het publiceren van deze *Principes voor goed pensioenfondsbestuur*. Deze principes zijn erop gericht de kwaliteit, de zorgvuldigheid en de openheid van pensioenuitvoerders – ondernemingspensioenfondsen, bedrijfstakpensioenfondsen en verzekeraars – in ons land op een hoger plan te brengen.

Ter voorkoming van misverstanden wil de Stichting opmerken dat pension fund governance specifiek betrekking heeft op de *uitvoering* van de pensioenregeling en niet op de *totstandkoming* van die regeling en de *inhoud* ervan, noch op de keuze van de *uitvoeringsvorm* zelf (fonds of rechtstreeks verzekerde regeling). Pension fund governance begint als werkgever(s)organisaties en werknemers(organisaties) overeenstemming hebben bereikt over de inhoud van de arbeidsvoorwaarde pensioen (de regeling) en er een keuze is gemaakt voor een uitvoeringsvorm: ondernemingspensioenfonds, bedrijfstakpensioenfonds of rechtstreeks verzekerde regeling.¹⁰

De Stichting van de Arbeid roept de pensioenuitvoerders en in het geval van direct verzekerde regelingen ook de betrokken werkgevers op de *Principes voor goed pensioenfondsbestuur* toe te passen en ze een invulling te geven die past bij het eigen fonds of de eigen regeling en daarmee zorg te dragen voor de invoering en vormgeving van een eigentijds systeem van pension fund governance.

Bij de concrete vormgeving en institutionele invulling van de principes op decentraal niveau wordt nadrukkelijk ruimte geboden voor differentiatie en maatvoering die passen bij het eigen karakter van en de verschillen tussen de desbetreffende fondsen en rechtstreeks verzekerde pensioenregelingen. Daarbij is het van groot belang dat nadrukkelijk rekening wordt gehouden met de geleiding van de gepensioneerden. Het bieden van ruimte is van belang, omdat de Stichting van de Arbeid zich realiseert dat de invoering van Pension Fund Governance onvermijdelijk kosten voor pensioenfondsen met zich brengt, met name door de extra bestuurlijke belasting. Dit kostenbeslag zal relatief zwaarder wegen bij kleinere bedrijfstakpensioenfondsen en ondernemingspensioenfondsen dan bij grotere pensioenfondsen. Het belang van ‘good governance’ rechtvaardigt deze extra belasting.

Pension Fund Governance betreft zorgvuldig bestuur, intern toezicht, verantwoording, deskundigheid, openheid en communicatie. De Stichting van de Arbeid neemt deze omschrijving van pension fund governance, die gegeven wordt in het eerdergenoemd onderzoeksrapport *Pension Funds Governance; eenheid in verscheidenheid*, als vertrekpunt voor deze Principes. Een noodzakelijke voorwaarde voor pension fund governance is dat het pensioenfondsbestuur helder voor ogen heeft waarvoor het verantwoordelijk is¹¹, op welke wijze die verantwoordelijkheid wordt gedragen, hoe het interne toezicht is geregeld en op welke wijze en aan wie verantwoording wordt afgelegd.

¹⁰ Overigens is een besluit tot wijziging van de uitvoeringsvorm weer wel onderdeel van de PFG-principes.

¹¹ Bijlage 1 bevat een inventarisatie van de taken en verantwoordelijkheden van besturen van pensioenfondsen.

Naar de mening van de Stichting dienen pensioenfondsbesturen periodiek verantwoording af te leggen over het gevoerde beleid aan (vertegenwoordigers van) alle belanghebbenden, te weten deelnemers, gewezen deelnemers (slapers), pensioengerechtigden¹² en de financieel betrokken werkgevers. Daarnaast moet sprake zijn van een adequaat en transparant intern toezicht op het eigen functioneren.

In het geval van rechtstreeks verzekerde regelingen dient de verzekeraar verantwoording aan de werkgever af te leggen over de behaalde resultaten voor zover dat relevant is in relatie tot de pensioen- en de uitvoeringsovereenkomst. De werkgever informeert de ondernemingsraad¹³ en vertegenwoordigers van gepensioneerden over voornoemde resultaten en geeft aan in welke mate aan de voorwaarden voor indexatie is voldaan. Daarnaast moet er bij een verzekeringsmaatschappij sprake zijn van een adequaat en transparant intern toezicht op het eigen functioneren.

Verantwoording

De periodieke verantwoording heeft betrekking op het gevoerde beleid en daarbij vooral op de vraag of het bestuur bij de genomen besluiten op een evenwichtige wijze met de belangen van alle belanghebbenden heeft rekening gehouden. Dit laatste is namelijk een opdracht die vanuit de wet aan pensioenfondsbesturen wordt gesteld. Verantwoording dient daarbij ook gezien te worden als een georganiseerde dialoog tussen bestuur en belanghebbenden, die ook betrekking dient te hebben op de beleidskeuzes van het bestuur voor de toekomst. Deze dialoog doet niets af aan de uiteindelijke verantwoordelijkheid van het bestuur, maar het bestuur moet de wensen van de belanghebbenden wel (willen) kennen om er voor te kunnen zorgen dat het gevoerde beleid ook als evenwichtig wordt ervaren. Goede verantwoording versterkt het vertrouwen in het instituut pensioenfonds.

Medezeggenschap

De Stichting van de Arbeid heeft eerder onderkend dat het maatschappelijk belang vereist om op het gebied van de medezeggenschap bij de uitvoering van pensioenregelingen een juiste balans te vinden tussen de belangen van de actieve deelnemers en die van de gewezen deelnemers. In dat kader is de Stichting van de Arbeid een convenant overeengekomen met het Coördinatieorgaan Samenwerkende Ouderenorganisaties, gericht op de verbetering van de medezeggenschap van gepensioneerden. Dit convenant, is voor de Stichting van de Arbeid van belang voor de invulling van medezeggenschap. Dat wil zeggen dat de medezeggenschap bij bedrijfstakpensioenfondsen vorm gegeven kan worden door middel van de (wettelijke) deelnemersraad en bij ondernemingspensioenfondsen, door ofwel een (wettelijke) deelnemersraad dan wel een evenredige vertegenwoordiging van gepensioneerden in het bestuur.

¹² Het begrip 'pensioengerechtigden' omvat allen die een pensioenuitkering (van het fonds) ontvangen, te weten gepensioneerden met een ouderdomspensioen, nagelaten betrekkingen met een nabestaandenpensioen of deelnemers met een invaliditeitspensioen.

¹³ In deze Principes wordt onder ondernemingsraad tevens verstaan de personeelsvertegenwoordiging en de personeelsvergadering.

Intern toezicht

Intern toezicht heeft betrekking op het kritisch bezien van het eigen functioneren van (het bestuur van) een pensioenfonds door onafhankelijke deskundigen. Het gaat daarbij vooral om het beoordelen van beleids- en bestuursprocedures en -processen, om de checks and balances, om de wijze waarop de uitvoering van de regeling wordt bestuurd en aangestuurd en om de wijze waarop wordt omgegaan met de risico's op de langere termijn voor (de dekkingsgraad van) het pensioenfonds. Om deze toezichthoudende taak goed te kunnen vervullen is een zekere mate van deskundigheid en bestuurlijke ervaring vereist. Goed intern toezicht – transparant vormgegeven – vergroot het zelfsturend vermogen van de sector. Het leidt tot een hogere kwaliteit van het bestuur, verkleint het risico dat verkeerde procedures worden gevolgd en/of verkeerde besluiten worden genomen. Daarbij gaat de Stichting van de Arbeid ervan uit dat een goed organiseerd intern toezicht ertoe zal leiden dat de intensiteit van het externe toezicht kan verminderen.

Verantwoording en medezeggenschap

De Stichting van de Arbeid wijst er op dat de functies 'verantwoording' en 'medezeggenschap' naast verschillen ook raakvlakken vertonen. Zo impliceert het adviesrecht van de deelnemersraad de facto ook een verantwoordingsplicht van het bestuur, namelijk in het toelichten van voorgenomen besluiten die ter advisering moeten worden voorgelegd aan de deelnemersraad en bij het motiveren van de uiteindelijk genomen besluiten. Dit aspect komt in het bijzonder tot uiting in het adviesrecht dat de deelnemersraad heeft ten aanzien van het voorgenomen besluit tot vaststelling van het jaarverslag en de jaarrekening.¹⁴ De Stichting heeft dit eerder onderkend en aangegeven dat er "een verantwoordingsplicht dient te bestaan van het fondsbestuur jegens de deelnemersraad".¹⁵

De Stichting van de Arbeid is daarbij wel van mening, dat voorkomen zou moeten worden dat zowel het verantwoordingsorgaan als de deelnemersraad advies uitbrengt over dezelfde onderwerpen.

De Stichting van de Arbeid pleit er daarbij overigens wel voor, om daar waar een deelnemersraad bestaat, vergaande en vooral praktische samenwerking tussen deze raad en het verantwoordingsorgaan te bewerkstelligen. Teneinde ongewenste stapeling van organen te voorkomen acht de Stichting het in dit kader ook mogelijk dat met instemming van alle bij het fonds betrokken partijen besloten wordt beide organen te integreren. Dit laat overigens onverlet, dat het ook mogelijk is om beide organen afzonderlijk te laten bestaan. Een mogelijke variant daarbij is nog dat formeel/-juridisch gezien beide organen afzonderlijk blijven bestaan, maar dat in de praktijk de eerder genoemde vergaande vorm van samenwerking wordt gezocht.

¹⁴ Een overzicht van de adviesrechten van de deelnemersraad is opgenomen in bijlage 3.

¹⁵ 'Opvatting van de Stichting van de Arbeid over de bevoegdheden van de deelnemersraad in samenhang met de aard van een te realiseren beroepsrecht' in: *Convenant overeengekomen tussen de Stichting van de Arbeid en het CSO over verbetering van de medezeggenschap van pensioenregelingen*, 25 juni 1998, bijlage 1.

Het vorenstaande maakt ook duidelijk dat de discussie over de inbedding van de medezeggenschapsfunctie in de Principes voor goed pensioenfondsbestuur nog niet is afgerond.

Verantwoording en medezeggenschap in de toekomst

Wat de wijze betreft waarop in de toekomst de medezeggenschapsfunctie als een essentieel onderdeel van goed pensioenfondsbestuur in de principes kan worden geïncorporeerd alsmede op welke wijze daartoe de wet zou moeten worden aangepast, is tussen de Stichting van de Arbeid en het CSO een nadere afspraak gemaakt. Deze houdt in dat deze problematiek nader zal worden bezien naar aanleiding van de uitkomsten van de evaluatie van het medezeggenschapsconvenant in samenhang met de resultaten van de inventarisatie en evaluatie van de onderhavige *Principes voor goed pensioenfondsbestuur* in 2008. Inzet daarbij zal zijn dat, als het gaat om de medezeggenschap bij de uitvoering van pensioenregelingen, alle geledingen een gelijkwaardige positie behouden c.q. verkrijgen.

Ten einde de uitkomsten van de evaluatie van het medezeggenschapsconvenant te verbinden met die van de evaluatie van de Principes voor goed pensioenfondsbestuur, is tussen de Stichting van de Arbeid en het CSO nader afgesproken om de looptijd van het medezeggenschapsconvenant te verlengen tot 1 januari 2008 en de afspraken en aanbevelingen uit dit convenant eveneens zo vroeg mogelijk in 2008 te gaan evalueren met als peildatum 1 januari 2008.

Gedurende 2006 en 2007 zal de medezeggenschapsfunctie beheerst kunnen worden door het medezeggenschapsconvenant, het bestaande wetgevende kader (in materiële zin) daarvoor, als ook door eventuele aanpassingen hierin op verzoek van de convenantspartijen naar aanleiding van de uitkomst van de tussentijdse evaluatie welke afgelopen zomer heeft plaatsgevonden.¹⁶

Wettelijke ondersteuning van de principes

De Stichting van de Arbeid is van oordeel dat ‘goed pensioen fondsbestuur’ niet vrijblijvend mag zijn. Hoewel de besturen van de pensioenfondsen te allen tijde zelf verantwoordelijk zijn voor het invoeren en naleven van deze principes, meent de Stichting dat de naleving wettelijk verplicht gesteld dient te worden en getoetst moet worden door De Nederlandsche Bank.

Over de vormgeving van een dergelijke wettelijke verplichting zal nog overleg plaatsvinden tussen de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Stichting van de Arbeid. Voorafgaand aan dat overleg zal de Stichting van de Arbeid hierover het CSO, de VB, de Stichting Opf en het Verbond van Verzekeraars raadplegen. Uitgangspunt hierbij blijft dat de nadere vormgeving van de Principes voor goed pensioenfondsbestuur langs de weg van zelfregulering plaats heeft.

¹⁶ Zie de nadere afspraken tussen Stichting van de Arbeid en CSO d.d. 5 december 2005 welke zijn opgenomen in bijlage 6.

4. Principes voor goed pensioenfondsbestuur: pensioenfondsen

De Stichting van de Arbeid is van oordeel dat de pensioenfondsbesturen en de partijen betrokken bij het bestuur van pensioenfondsen de navolgende principes dienen toe te passen in hun beleid. Alhoewel deze principes in beginsel van toepassing zijn op alle pensioenuitvoerders, zijn er aan de door de verzekeringsmaatschappijen uitgevoerde rechtstreeks verzekerde regelingen een aantal specifieke kenmerken verbonden, die een afzonderlijke set principes rechtvaardigen (zie hoofdstuk 5).

A Bestuur

Algemeen

- A 1. Collectiviteit en solidariteit zijn centrale waarden van het Nederlandse pensioenstelsel. Het handhaven van deze waarden vraagt om transparantie en openheid, het afleggen van verantwoording door het bestuur over zijn doen en laten en een goed intern toezicht daarop. De houdbaarheid van het stelsel wordt daarnaast onder meer bepaald door de betaalbaarheid van de pensioenregelingen.
- A 2. Het bestuur van het pensioenfonds is belast met het besturen van het pensioenfonds en is en blijft als zodanig verantwoordelijk voor al hetgeen door of namens het pensioenfonds wordt gedaan of nagelaten.
- A 3. Het bestuur is verantwoordelijk voor de naleving van de statuten en reglementen van het fonds en van alle relevante wet- en regelgeving alsmede voor het beheersen van de risico's verbonden aan de activiteiten van het pensioenfonds.
- A 4. Het pensioenfonds beperkt zijn activiteiten tot het uitvoeren van pensioenregelingen en het verrichten van werkzaamheden die daar rechtstreeks verband mee houden.

Eventuele nevenactiviteiten worden uitgeoefend in een rechtspersoon die juridisch geheel gescheiden is van het pensioenfonds. In dergelijke situaties dient op directieniveau geen sprake te zijn van personele unies tussen fonds en de bedoelde rechtspersoon. Op bestuursniveau dienen personele unies vermeden te worden.

Het pensioenfondsbestuur legt de uitgangspunten die het hanteert en de maatregelen die het treft om voldoende afstand te bewaren tot de ondernemingen waarin in meer of mindere mate wordt deelgenomen vast in de 'Verklaring inzake de beleggingsbeginselen'.

- A 5. Het bestuur stelt zich bij het uitoefenen van zijn bestuurstaak onafhankelijk op. Het draagt er zorg voor dat het pensioenfonds uitsluitend handelt ten behoeve van alle belanghebbenden van het fonds. Het bestuur weegt hun belangen op een zorgvuldige en evenwichtige wijze tegen elkaar af en maakt deze afweging

inzichtelijk. De belanghebbenden zijn de deelnemers, de gewezen deelnemers, de pensioengerechtigden en de financieel betrokken werkgever(s).

- A 6. Het bestuur draagt zorg voor een adequate interne klachten- en geschillen-procedure.
- A 7. Het bestuur draagt er zorg voor dat de administratieve organisatie van het pensioenfonds, respectievelijk van de externe uitvoerder(s) ten minste voldoet aan de eisen die de externe toezichthouder daaraan stelt.

Transparantie, openheid en communicatie

- A 8. Het bestuur geeft inzicht in het beleid en de besluitvormingsprocedures.
- A 9. Het bestuur draagt er zorg voor dat in de statuten is vastgelegd door wie en langs welke procedure bestuursleden kunnen worden benoemd of verkozen, geschorst of ontslagen.
- A 10. Het bestuur draagt, ongeacht de grootte van het fonds, zorg voor een jaarverslag dat ten minste voldoet aan de eisen die daaraan door de Raad voor de Jaarverslaglegging zijn gesteld (RJ 400 en RJ 610).¹⁷
- A 11. Het bestuur draagt zorg voor een adequaat communicatiebeleid. Dit beleid moet erop gericht zijn de deelnemers, de gewezen deelnemers en de pensioengerechtigden op begrijpelijke wijze voor te lichten over hun pensioenresultaten, het wel en wee van het fonds en over relevante veranderingen.

Deskundigheid en functioneren van het bestuur

- A 12. Het bestuur draagt er zorg voor dat wordt voldaan aan alle deskundigheidseisen die op basis van wet- en regelgeving door De Nederlandsche Bank worden gesteld. Het bestuur stelt aanvullend hierop een eigen deskundigheidsplan vast, waarin de eisen die aan de bestuursleden worden gesteld, zijn vastgelegd.
- A 13. Het bestuur stelt een procedure vast voor een periodieke evaluatie van het functioneren van het bestuur als geheel en van de individuele bestuursleden.
- A 14. Indien naar het oordeel van het bestuur sprake is van een bestuurslid dat onvoldoende functioneert, kan het bestuur, conform de statuten, de benoemde partij vragen een ander bestuurslid te benoemen.

¹⁷ Zie de in bijlage 2 opgenomen inventarisatie uitgevoerd door het accountantsbureau Price Waterhouse Coopers dat eerder gepubliceerd is in het rapport van Allen & Overy en Boer & Croon “Pension Fund Governance – Eenheid in verscheidenheid”; 6 september 2004, blz. 265 t/m 267.

B Verantwoording

Algemeen

- B 1. Het bestuur stelt een verantwoordingsorgaan in en legt de inrichting en de bevoegdheden daarvan vast in de statuten en reglementen.
- B 2. In het verantwoordingsorgaan zijn vertegenwoordigd de actieve deelnemers, de pensioengerechtigden en de financieel betrokken werkgever(s).
In beginsel zijn de zetels en de stemmen gelijk verdeeld over deze geledingen, dat wil zeggen elk eenderde van de zetels en/of het stemmenaantal. Indien een bestuur afwijkt van een gelijke verdeling over de drie geledingen kan dit alleen met instemming van de betrokken geleding, behoudens in het geval de betrokken geleding niet vertegenwoordigd is in het fonds.
Ook zogenoemde slapers kunnen, indien het pensioenfondsbestuur daarvoor zou willen kiezen, in het verantwoordingsorgaan zijn vertegenwoordigd.
- B 3. Het bestuur legt verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan over het beleid en de wijze waarop het is uitgevoerd en over de naleving van deze principes.
- B 4. Als het fonds een deelnemersraad heeft, kan het bestuur ertoe besluiten het verantwoordingsorgaan te laten bestaan uit de (leden van de) deelnemersraad aangevuld met vertegenwoordigers van werkgevers. Een en ander met inachtneming van hetgeen onder B 1 is bepaald.
- B 5. Als het bestuur ervoor kiest het verantwoordingsorgaan los van de deelnemersraad samen te stellen of als het fonds geen deelnemersraad heeft draagt het bestuur zorg voor de inrichting van het verantwoordingsorgaan. De vertegenwoordigers van actieven, gepensioneerden en werkgevers worden in beginsel verkozen door de desbetreffende geleding of aangewezen door voor de geleding representatieve organisaties.
- B 6. Het lidmaatschap van het verantwoordingsorgaan is niet verenigbaar met het lidmaatschap van het pensioenfondsbestuur of het interne toezicht.
- B 7. Het bestuur bespreekt ten minste één maal per jaar het gevoerde beleid en de resultaten daarvan met het verantwoordingsorgaan.

Rechten en bevoegdheden van het verantwoordingsorgaan

- B 8. Het verantwoordingsorgaan heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van 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, alsmede over beleidskeuzes voor de toekomst. Dit oordeel wordt, samen met de reactie van het bestuur daarop, bekend gemaakt en in het jaarverslag van het fonds opgenomen.
- B 9. Het verantwoordingsorgaan heeft voorts ten minste de volgende rechten:

- a. het recht op overleg met het bestuur;
- b. het recht op overleg met de externe accountant en de externe actuaris;
- c. het recht op informatie;
- d. het recht op een schriftelijke en beargumenteerde reactie op het oordeel dat het heeft gegeven over het door het bestuur uitgevoerde beleid (zie B 7).

Daarnaast heeft het verantwoordingsorgaan het recht advies uit te brengen over:

- e. het vaststellen en wijzigen van de vergoedingsregeling voor bestuursleden;
- f. het wijzigen van het beleid ten aanzien van het verantwoordingsorgaan;
- g. de vorm, inrichting en samenstelling van het interne toezicht;
- h. het vaststellen en wijzigen van een interne klachten- en geschillenprocedure;
- i. het vaststellen en wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid;

B 10. Het verantwoordingsorgaan kan, als het van oordeel is dat het bestuur niet naar behoren functioneert, zich wenden tot de ondernemingskamer van het gerechtshof te Amsterdam met het verzoek¹⁸:

- a. een onderzoek door een of meer onafhankelijke onderzoekers te bevelen naar het beleid van en de gang van zaken van het pensioenfonds;
- b. het functioneren van het bestuur als zodanig te toetsen.

B 11. Een besluit van het verantwoordingsorgaan tot het indienen van een verzoek als bedoeld in B 10 vergt een gekwalificeerde meerderheid.

C Intern toezicht

Algemeen

- C 1. Het bestuur van het pensioenfonds draagt zorg voor de organisatie van een transparant intern toezicht.
- C 2. Het interne toezicht heeft betrekking op het kritisch bezien van het functioneren van (het bestuur van) het pensioenfonds door onafhankelijke deskundigen.
- C 3. Het interne toezicht heeft ten minste de volgende taken:
het beoordelen van beleids- en bestuursprocedures en -processen en de *checks en balances* binnen het fonds;
het beoordelen van de wijze waarop het fonds wordt aangestuurd;
het beoordelen van de wijze waarop door het bestuur wordt omgegaan met de risico's op de langere termijn.
Daarbij heeft het interne toezicht recht op:
alle informatie die het nodig acht om zijn taak goed te kunnen uitvoeren;

¹⁸ Zie in dit verband ook bijlage 5.

overleg met het bestuur over alle bestuurstaken;
overleg met de externe accountant en actuaris.

- C 4. Het interne toezicht rapporteert (na visitatie of anders jaarlijks) aan het bestuur. Het bestuur bespreekt de rapportage van het interne toezicht en de eventueel daarop gebaseerde (voorgenomen) bestuursbesluiten met het verantwoordingsorgaan. In het jaarverslag worden de bevindingen van het interne toezicht vermeld.

Invoering

- C 5. Voor de inrichting van het interne toezicht kan het bestuur kiezen uit een aantal mogelijkheden, zoals:
- visitatie,
 - het instellen van een afzonderlijk orgaan voor intern toezicht,
 - de systematiek van de one tier board¹⁹,
 - een auditcommissie.
- C 6. Indien het bestuur kiest voor intern toezicht door middel van visitatie dan geeft het éénmaal per drie jaar, of – gehoord het verantwoordingsorgaan – vaker als daartoe aanleiding is, een visitatiecommissie opdracht het functioneren van (het bestuur van) het pensioenfonds te bezien conform de taken en rechten genoemd in C 3.
Een visitatiecommissie wordt benoemd door het bestuur en bestaat uit ten minste drie onafhankelijke deskundigen.
- C 7. Het bestuur kan er ook voor kiezen het interne toezicht breder vorm te geven door het instellen van een afzonderlijk orgaan voor intern toezicht ofwel door een one tier board-constructie ofwel door een auditcommissie. In die gevallen kan visitatie achterwege blijven.
Wordt voor deze bredere vorm gekozen, dan geldt voorts:
- de vormgeving van het interne toezicht en de taken en rechten, die ten minste gelijk zijn aan de taken en rechten zoals genoemd in C 3, worden in de statuten van het fonds vastgelegd,
 - eveneens in de statuten wordt vastgelegd dat het interne toezicht uit ten minste drie personen bestaat,
 - bij een afzonderlijk orgaan voor intern toezicht wordt in de statuten bepaald op welke wijze en door wie de onafhankelijke leden worden benoemd,
 - bij een one tier board worden de verschillen in taken en bevoegdheden van het dagelijkse en het algemeen bestuur in de statuten vastgelegd,
 - in een auditcommissie die is belast met intern toezicht dienen ten minste drie onafhankelijke deskundigen zitting te hebben. Deze onafhankelijke

¹⁹ De systematiek van de one tier board kan bij een pensioenfonds (stichting) worden ingevuld door onderscheid te maken in functie, taak en verantwoordelijkheid tussen het dagelijks bestuur en het algemeen bestuur en het algemeen bestuur toezicht te laten houden op het dagelijks bestuur. Voorwaarde daarbij is dat de taakverdeling tussen het algemeen bestuur en het dagelijks bestuur in de statuten van de stichting is vastgelegd. Zie bijv.: Allen&Overy en Boer&Croon, *Pension Fund Governance, Eenheid in Verscheidenheid*, 2004, bijlage VIII.

deskundigen rapporteren jaarlijks afzonderlijk aan het bestuur conform C 4.

5. Principes van goed pensioenfondsbestuur: rechtstreeks verzekerde regelingen

Algemeen

De Stichting van de Arbeid is van oordeel dat ook voor pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij een verzekeraar, de zogeheten rechtstreeks verzekerde regelingen, een goede en transparante governancestructuur dient te bestaan. Het is daarbij van belang te onderkennen dat de positie van de verzekeraar op een aantal punten wezenlijk verschilt van die van het pensioenfonds. Zonder afbreuk te doen aan de geformuleerde uitgangspunten dienen deze verschillen tot uitdrukking te komen in de principes.

Pensioenuitvoerders zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de arbeidsvoorwaarde pensioen zoals deze overeengekomen is tussen sociale partners of werkgever en werknemers. Als de uitvoering gebeurt door een pensioenfonds stelt het bestuur van het fonds het pensioenreglement op; de vertaling van de arbeidsvoorwaarde pensioen in de vorm van rechten en verplichtingen van deelnemers en pensioenuitvoerder. Als het pensioen wordt uitgevoerd door een verzekeraar, de zogenoemde rechtstreeks verzekerde regeling, wordt het pensioenreglement niet vastgesteld door de verzekeraar maar door sociale partners of werkgever en werknemers.

Bij een pensioenfonds zijn en blijven sociale partners of werkgever en werknemers betrokken bij en verantwoordelijk voor de uitvoering doordat zij in het bestuur van het fonds vertegenwoordigd zijn.

Bij een verzekeraar wordt de uitvoering van het pensioenreglement bij overeenkomst overgedragen aan een verzekeraar. Pensioenreglementen en uitvoeringsovereenkomsten kunnen sterk verschillen wat betreft toeslagverlening, garanties, winstdeling, rol overrente, gesepareerd depot, enz. Daarmee kan ook de betrokkenheid van de werkgever bij de uitvoering variëren.

Na betaling van de premie heeft de verzekeringsmaatschappij de plicht de overeenkomst uit te voeren, waaronder het uitkeren van pensioenen aan de uitkeringsgerechtigden.

Verzekeringsmaatschappijen staan evenals pensioenfondsen onder toezicht van De Nederlandsche Bank. Verzekeringsmaatschappijen kennen daarnaast een eigen intern toezicht, bijvoorbeeld een raad van commissarissen, dat toezicht houdt op het bestuur en daarmee op het geheel van de bedrijfsactiviteiten waarvan het verzekeren van pensioen een onderdeel is.

De Stichting van de Arbeid is van oordeel dat bij rechtstreeks verzekerde regelingen werkgevers en verzekeraars de navolgende principes dienen toe te passen in hun beleid.

Verantwoording

- D 1. Als de uitvoeringsovereenkomst bepalingen bevat waardoor de werkgever tijdens het contract invloed heeft op depotvorming, beleggingen in verband met winstdeling of anderszins op de resultaten van de pensioenverzekering dan legt de werkgever verantwoording af over de door hem gemaakte keuzes aan de ondernemingsraad²⁰ en vertegenwoordigers van gepensioneerden.
- D 2. De verzekeraar legt jaarlijks verantwoording af aan de werkgever (de verzekeringnemer) over de behaalde resultaten voor zover dat relevant is in relatie tot de uitvoeringsovereenkomst. Dit zal in ieder geval aan de orde zijn als er sprake is van een beleggingsdepot of een winstdelingsregeling.
- D 3. De werkgever stelt de ondernemingsraad én de vertegenwoordigers van pensioengerechtigden op de hoogte van de resultaten zoals genoemd in D 2.
- D 4. Indien er sprake is van een pensioentoezegging met een voorwaardelijke indexering verantwoordt de werkgever aan de ondernemingsraad en vertegenwoordigers van gepensioneerden of en zo ja in welke mate aan de voorwaarden voor indexering is voldaan. De verzekeraar dient de daarvoor benodigde gegevens aan de werkgever te leveren conform het bepaalde in D2.
- D 5. De werkgever en de verzekeraar maken afspraken over een adequaat communicatiebeleid. Dit beleid dient er op gericht te zijn de deelnemers op begrijpelijke wijze voor te lichten over hun pensioenresultaten, de aard van de pensioenverzekering en over relevante veranderingen.
- D 6. De verzekeraar informeert de werkgever over veranderingen in wet- en regelgeving welke gevolgen heeft voor de pensioen- of uitvoeringsovereenkomst.
- D 7. De werkgever stelt de ondernemingsraad en de vertegenwoordigers van pensioengerechtigden op de hoogte van hetgeen genoemd is onder D6.
- D 8. De verzekeraar informeert de deelnemers via de werkgever of rechtstreeks over wijzigingen met betrekking tot de voor hen verzekerde (aanspraken op) pensioenen.
- D 9. De werkgever stelt de ondernemingsraad, in aanvulling op artikel 27 WOR, en vertegenwoordigers van gepensioneerden in staat te adviseren over de (verlenging van de) uitvoeringsovereenkomst.
- D 10. De werkgever stelt de ondernemingsraad en vertegenwoordigers van gepensioneerden in de gelegenheid advies uit te brengen over het niveau van de serviceverlening dat de werkgever voornemens is overeen te komen met de verzekeraar.

²⁰ In deze Principes wordt onder ondernemingsraad tevens verstaan de personeelsvertegenwoordiging en de personeelsvergadering.

- D 11. Indien er sprake is van een, van de verzekerde regeling losstaande, toeslag-regeling legt de werkgever verantwoording af over zijn handelen met betrekking tot deze regeling aan de ondernemingsraad en vertegenwoordigers van gepensioneerden.

Intern toezicht

- D 12. Het intern toezicht van een verzekeringsmaatschappij, waaronder bijvoorbeeld verstaan wordt de raad van commissarissen, beziet kritisch het functioneren van het bestuur en/of de directie van de verzekeringsmaatschappij.
- D 13. Het intern toezicht beoordeelt de jaarstukken van de verzekeringsmaatschappij en ziet toe op een goede administratieve organisatie en interne controle. De uitvoering van de rechtstreeks verzekerde regelingen maakt expliciet onderdeel uit van het interne toezicht. De rapportage van het intern toezicht met betrekking tot de rechtstreeks verzekerde regelingen is kosteloos opvraagbaar bij (de directie van) de verzekeringsmaatschappij. In de rapportage zal speciale aandacht worden besteed aan de mate waarin zich achterstanden in betalingen voordoen en het maatschappijbeleid daarin.
- D 14. Het interne toezicht van de verzekeraar rapporteert over zijn bevindingen aan het bestuur en/of de directie van de verzekeringsmaatschappij en bespreekt deze met het bestuur en of directie.
- D 15. Indien er sprake is van een toeslagfonds organiseert de werkgever een intern toezicht op dit fonds op de wijze zoals in hoofdstuk 4 beschreven.
- D 16. De verzekeringsmaatschappij heeft een laagdrempelige, oplossingsgerichte interne klachtenregeling die toegankelijk is voor werkgevers, deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden, alsmede voor de ondernemingsraad en vertegenwoordigers van gepensioneerden.
- D 17. In de uitvoeringsovereenkomst wordt de werkgever geïnformeerd over de interne klachtenregeling.
- D 18. In het pensioenreglement worden de deelnemers op de hoogte gesteld van de interne klachtenregeling.
- D 19. Klachten worden helder en in begrijpelijke woorden afgehandeld door de verzekeringsmaatschappij.

6. Nawoord

Voor de continuïteit van het systeem van aanvullende pensioenen zoals wij dat in Nederland kennen is vertrouwen van de belanghebbenden in de uitvoering van de pensioenregelingen essentieel. Verantwoording door de uitvoerders over hun handelen, intern toezicht door onafhankelijke deskundigen en een goed functionerende

medezeggenschap, aangevuld met openheid en communicatie kunnen dat vertrouwen versterken.

De Stichting van de Arbeid geeft met deze Principes voor goed pensioenfondsbestuur een aantal regels die haars inziens zullen leiden tot een verbetering van de kwaliteit van het pensioenfondsbestuur en daarmee tevens een bijdrage zullen leveren aan de continuïteit van een goede oudedagsvoorziening voor werknemers door aanvullende collectieve pensioenregelingen.

De Stichting van de Arbeid spreekt de verwachting uit dat de pensioenuitvoerders deze principes voortvarend en ruimhartig in praktijk zullen brengen.

Implementatie en evaluatie

De Stichting van de Arbeid meent dat de ‘Principes voor goed pensioenfondsbestuur’ zo snel mogelijk, bij voorkeur per 1 januari 2006 in werking dienen te treden en dat vanaf dat moment de implementatie met kracht in gang gezet moet worden. Per 1 januari 2008 moeten de pensioenuitvoerders de pension fund governance conform de Principes voor goed pensioenfondsbestuur vormgegeven hebben. De Stichting van de Arbeid vraagt de pensioenkoepels – de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen en het Verbond van Verzekeraars – de implementatie van deze Principes met kracht te bevorderen en pensioenuitvoerders en werkgevers daar behulpzaam bij te zijn.

Zo snel mogelijk na 1 januari 2008 dient een inventarisatie en evaluatie van start te gaan waarin onder andere wordt gezien hoe vorm en inhoud is gegeven aan deze Principes, aan het afleggen van verantwoording en aan het interne toezicht. Voorts zal in de inventarisatie en evaluatie expliciet aandacht worden geschonken aan:

- de vraag of de rechten en bevoegdheden van het verantwoordingsorgaan voldoende zijn om goed te kunnen functioneren;
- de wijze waarop door pensioenfondsen invulling is gegeven aan de vormgeving, inrichting en samenstelling van het intern toezicht; dit mede in relatie tot de door het verantwoordingsorgaan uitgebrachte adviezen hierover;
- de wijze waarop de verschillen tussen pensioenuitvoerders tot uiting zijn gekomen in de implementatie;
- de bevindingen van het externe toezicht met de implementatie en hun waardering voor het interne toezicht en of de grotere aandacht voor het interne toezicht heeft geleid tot een geringere intensiteit van het externe toezicht;
- de wijze waarop in de praktijk door pensioenfondsbesturen in de interne regelgeving nadere invulling is gegeven aan het begrip ‘gekwificeerde meerderheid’ als genoemd in B 11 en in hoeverre dit begrip in de praktijk niet-wenselijke belemmeringen heeft opgeworpen;
- de afstand die pensioenfondsen in acht hebben genomen ten opzichte van eventuele nevenactiviteiten (zie A 4.);

- de vraag of pensioenfondsen bij de personele samenstelling van het intern toezicht – naast andere mogelijkheden – ook gebruik hebben gemaakt van een centrale pool van onafhankelijke en deskundige personen.²¹

Over de uitvoering van de inventarisatie en evaluatie zal de Stichting van de Arbeid medio 2007 afspraken maken met de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Voorts zal de Stichting van de Arbeid in overleg treden met het Ministerie van Sociale Zaken en over de gevolgen die aan de uitkomsten van de evaluatie dienen te worden verbonden. Over de inbreng van de Stichting van de Arbeid zal overleg worden gevoerd met het CSO, de Stichting Opf, de VB en het Verbond van Verzekeraars.

²¹ Dit onderdeel van de evaluatie vervalt indien ten tijde van de evaluatie blijkt dat een dergelijke centrale pool van onafhankelijke en deskundige personen niet tot stand is gekomen.

Overzicht verantwoordelijkheden pensioenfondsbestuur

De Stichting van de Arbeid meent dat de verantwoordelijkheid van het pensioenfondsbestuur – met inbegrip van de verantwoordelijkheden zoals deze volgen uit de Pensioen- en spaarfondsenwet en andere wet- en regelgeving – ten minste de volgende punten omvat:

- a. De Pension Fund Governance.
- b. De omzetting van de pensioenovereenkomst naar het pensioenreglement.
- c. Het opstellen van de statuten en de reglementen van het fonds.
- d. Het indexeringsbeleid en de jaarlijkse vaststelling van de indexatie.
- e. Het premiebeleid en de jaarlijkse vaststelling van de premie.
- f. De omvang van het eigen domein (solidariteitskring).
- g. De invulling van de solidariteit en collectiviteit, dus ook wie er tot de regelingen mogen toetreden, wie er een eigen regeling krijgen en welke risico's worden gedeeld.
- h. De beleggingsbeginselen en het algemene beleggingsbeleid en de jaarlijkse vaststelling van het beleggingsplan.
- i. Het beleid ten aanzien van informatievoorziening en transparantie.
- j. De inrichting van de administratieve organisatie, het innen van de premies en het doen van uitkeringen.
- k. Het contract met de opdrachtnemer, met daaraan gekoppeld een dienstverleningsovereenkomst, dan wel bij een zelfadministrerend fonds het opstellen van een charter voor de executive(s).
- l. De jaarverantwoording.
- m. Toepassing van hardheidsbepalingen.
- n. Vaststelling van klachten-/beroepsprocedures (onderdeel governance).

De bovengenoemde verantwoordelijkheden gelden voor alle pensioenfondsen. Bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen kent het bestuur ook de volgende verantwoordelijkheden:

- o. Verlenen van dispensatie van de verplichting tot deelneming.
- p. Vaststelling van de normportefeuille ten behoeve van de z-scores.
- q. Vaststellen van een interne beroepsgang in het kader van de toepasselijkheid van de Algemene Wet bestuursrecht (geschillen over de werking van de verplichtstelling).

Jaarverslag conform het Burgerlijk Wetboek en de Raad van de Jaarverslaggeving

In het Burgerlijk Wetboek (Titel 9 Boek 2 BW, art. 391) is een aantal bepalingen opgenomen waaraan een jaarverslag (ten minste) moet voldoen. Zo moet het jaarverslag een getrouw beeld geven omtrent de toestand op balansdatum en de gang van zaken gedurende het boekjaar, dienen mededelingen te worden gedaan omtrent de verwachte gang van zaken en mag het jaarverslag niet in strijd zijn met de jaarrekening. De Raad voor de Jaarverslaggeving heeft een richtlijn uitgebracht waarin is aangegeven waaraan een jaarverslag meer specifiek dient te voldoen, RJ 400. Voor pensioenfondsen geldt een nadere uitwerking van deze richtlijn, RJ 610.

In deze bijlage worden het desbetreffende artikel uit het BW weergegeven en de onderwerpen die op grond van RJ 610 in ieder geval aan de orde moeten komen in het jaarverslag van een pensioenfonds²²

Burgerlijk Wetboek

Burgerlijk Wetboek, boek 2, titel 9, afdeling 7 *Jaarverslag*, artikel 391.

Minimumeisen

1. Het jaarverslag geeft een getrouw beeld van de toestand op de balansdatum, de ontwikkeling gedurende het boekjaar en de resultaten van de rechtspersoon en van de groepsmaatschappijen waarvan de financiële gegevens in zijn jaarrekening zijn opgenomen. Het jaarverslag bevat, in overeenstemming met de omvang en de complexiteit van de rechtspersoon en groepsmaatschappijen, een evenwichtige en volledige analyse van de toestand op de balansdatum, de ontwikkeling gedurende het boekjaar en de resultaten. Indien noodzakelijk voor een goed begrip van de ontwikkeling, de resultaten of de positie van de rechtspersoon en groepsmaatschappijen, omvat de analyse zowel financiële als niet-financiële prestatie-indicatoren, met inbegrip van milieu- en personeelsaangelegenheden. Het jaarverslag geeft tevens een beschrijving van de voornaamste risico's en onzekerheden waarmee de rechtspersoon wordt geconfronteerd. Het jaarverslag wordt in de Nederlandse taal gesteld, tenzij de algemene vergadering tot het gebruik van een andere taal heeft besloten.
2. In het jaarverslag worden mededelingen gedaan omtrent de verwachte gang van zaken; daarbij wordt, voor zover gewichtige belangen zich hiertegen niet verzetten, in het bijzonder aandacht besteed aan de investeringen, de financiering en de personeelsbezetting en aan de omstandigheden waarvan de ontwikkeling van de omzet en van de rentabiliteit afhankelijk is. Mededelingen worden gedaan omtrent de werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling. Vermeld wordt hoe bijzondere gebeurtenissen waarmee in de

²² De informatie over RJ 610 is ontleend aan: PricewaterhouseCoopers, Pension Fund Governance Verantwoording afleggen in het jaarverslag, in: Allen & Overy en Boer & Croon, *Pension Fund Governance, Eenheid in verscheidenheid*, september 2004, bijlage XIII, pp. 259-274.

jaarrekening geen rekening behoeft te worden gehouden, de verwachtingen hebben beïnvloed. De naamloze vennootschap waarop artikel 383b van toepassing is, doet voorts mededeling van het beleid van de vennootschap aangaande de bezoldiging van haar bestuurders en commissarissen en de wijze waarop dit beleid in het verslagjaar in de praktijk is gebracht.

3. Ten aanzien van het gebruik van financiële instrumenten door de rechtspersoon en voor zover zulks van betekenis is voor de beoordeling van zijn activa, passiva, financiële toestand en resultaat, worden de doelstellingen en het beleid van de rechtspersoon inzake risicobeheer vermeld. Daarbij wordt aandacht besteed aan het beleid inzake de afdekking van risico's verbonden aan alle belangrijke soorten voorgenomen transacties. Voorts wordt aandacht besteed aan de door de rechtspersoon gelopen prijs-, krediet-, liquiditeits- en kasstroomrisico's.
4. Het jaarverslag mag niet in strijd zijn met de jaarrekening. Indien het verschaffen van het in lid 1 bedoelde overzicht dit vereist, bevat het jaarverslag verwijzingen naar en aanvullende uitleg over posten in de jaarrekening.
5. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen nadere voorschriften worden gesteld omtrent de inhoud van het jaarverslag. Deze voorschriften kunnen in het bijzonder betrekking hebben op naleving van een in de algemene maatregel van bestuur aan te wijzen gedragscode.
6. De voordracht voor een krachtens lid 4 vast te stellen algemene maatregel van bestuur wordt niet eerder gedaan dan vier weken nadat het ontwerp aan beide kamers der Staten-Generaal is overgelegd.

Raad voor de Jaarverslaggeving

De Raad voor de Jaarverslaggeving heeft de richtlijn RJ 400 'Jaarverslag' nader uitgewerkt voor pensioenfondsen in richtlijn RJ 610.

Op grond van RJ 610 moeten in het jaarverslag van een pensioenfonds in ieder geval de volgende onderwerpen aan de orde komen:

- Gegevens over de gang van zaken gedurende het verslagjaar en de toestand per balansdatum, waarbij wordt aanbevolen onder meer aandacht te besteden aan:
 - de juridische structuur;
 - de samenstelling van het bestuur en de deelnemersraad;
 - de directie en de dagelijkse leiding;
 - de statutaire doelstellingen;
 - de inhoud van en wijzigingen in de belangrijkste kernactiviteiten, producten en diensten van het pensioenfonds, alsmede de belangrijkste categorieën belanghebbenden;
 - de mate van herverzekering en de beleidsvrijheden van de organisatie;
 - belangrijke gebeurtenissen in het verslagjaar;
 - een samenvatting van de financiële positie van het fonds en de ontwikkeling daarin gedurende het verslagjaar;
 - een beschouwing over het gevoerde beleid en de uitkomsten daarvan.
- Informatie over de verwachte gang van zaken, waarbij aandacht wordt besteed aan de beleggingen, de financiering en de personeelsbezetting, alsmede aan de

omstandigheden waarvan de ontwikkeling van de financiële positie afhankelijk is. In dit kader wordt aanbevolen onder andere aandacht te schenken aan:

- vooruitblik op de verwachte ontwikkelingen ten aanzien van de pensioenen en de beleggingen;
 - de elementen die de premie-inkomsten, de beleggingsopbrengsten en de voorzieningen zullen beïnvloeden;
 - een samenvatting van het actuarieel verslag met inbegrip van de uitkomsten van de toereikendheidstoets.
- Meerjarenoverzichten van de belangrijkste gegevens.
- De inhoud van wijzigingen in de pensioenregeling die gedurende het verslagjaar zijn doorgevoerd (in beknopte vorm).
- Ten aanzien van pensioenen:
- externe ontwikkelingen;
 - ontwikkelingen binnen het fonds (anders dan ontwikkelingen in het aantal verzekerden);
 - ontwikkelingen in het aantal verzekerden, gespecificeerd naar te onderscheiden categorieën;
 - premiepercentages en -grondslagen;
 - de specificatie van de premie naar jaarlijkse opbouw van pensioen-aanspraken en de premie voor backservice;
 - ratio's ten aanzien van kerngrootheden, zoals ratio's inzake de 'rijpingsgraad', de dekkingsgraad en de solvabiliteit van het pensioenfonds, met vermelding van de voor die grootheden gehanteerde definities.
- Ten aanzien van beleggingen:
- externe ontwikkelingen;
 - ontwikkelingen bij het fonds;
 - de (historische) ontwikkeling van de rente en relevante beursindices over een langere periode;
 - de samenstelling van de beleggingsportefeuille - zowel gemeten in marktwaarden, als gemeten in boekwaarden - en de ontwikkeling daarin;
 - de samenstelling van de beleggingsportefeuille naar valuta;
 - de samenstelling van de vastrentende portefeuille naar looptijd en valuta;
 - de samenstelling van de aandelenportefeuille naar bedrijfstak en regio;
 - de samenstelling van de portefeuille onroerende zaken naar categorie en regio;
 - de ontwikkeling van het direct en het indirect rendement in het verslagjaar en over een langere termijn, eventueel verdeeld naar beleggingscategorieën;
 - de vergelijking van het totaalrendement met het marktgemiddelde en met benchmarks;
 - het gebruik van derivaten met een beschrijving van de daarmee gemoeide risico's en met vermelding van de ermee ingenomen economische posities;
 - de mate waarin is belegd in de sponsor(s);
 - gegevens over iedere belegging groter dan 5% van het totaal aan beleggingen, of groter dan 5% van het totaal van de beleggingscategorie waartoe de belegging behoort.

Samenstelling Projectgroep Pension Fund Governance (PFG)

Voorzitter:

drs. G. Verheij (VNO-NCW)

Namens werkgevers:

drs. R.A. Nieuwenhoven (VNO-NCW)

drs. K.B. van Popta (MKB-Nederland)

Namens werknemers:

mr. P.J. Gortzak (FNV)

E.J. Slootweg (CNV)

drs. J.H. Tamerus (MHP)

namens de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen - VB:

P.J.C. Borgdorff

namens de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen - OPF:

mr. R.J.J. Kragten tot augustus 2005

mevrouw mr. M.J. Hoekstra vanaf augustus 2005

namens het Verbond van Verzekeraars:

mevrouw H.A.N. Geboers

namens het Coördinatieorgaan Samenwerkende Ouderenorganisaties – CSO:

drs. M.P. Broekhuijsen

ministerieel vertegenwoordiger:

drs. N.M. Kieft (SZW)

secretariaat:

drs. W.J. Kroes,

drs. H. van der Meer (SER)

Overzicht van de adviesrechten van de deelnemersraad in de PSW en de Pensioenwet (toetsdocument).

In de PSW, artikel 6b onder 1, krijgt de deelnemersraad de volgende adviesrechten toegewezen:

1. De deelnemersraad adviseert het fonds desgevraagd of uit eigen beweging over aangelegenheden die het fonds betreffen. De deelnemersraad wordt in ieder geval in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk door een daartoe bevoegd orgaan van het fonds voorgenomen besluit tot:
 - a. het nemen van maatregelen van algemene strekking;
 - b. wijziging van de statuten en reglementen van het fonds;
 - c. vaststelling van het jaarverslag, de begroting en de bescheiden bedoeld in de artikelen 9c en 10b voorzover voor het fonds van toepassing;
 - d. wijziging van de hoogte van ingegane pensioenen indien toepassing wordt gegeven aan het gestelde in artikel 7, eerste lid, onderdeel i;
 - e. het verlenen van toeslagen hoe ook genaamd of het aanbrengen van wijziging daarin voorzover die besluiten niet reeds onder onderdeel b vallen of verband houden met een toezegging neergelegd in een statutaire of reglementaire bepaling van het fonds;
 - f. gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het fonds;
 - g. liquidatie van het fonds.

De onder c genoemde artikelen 9c en 10 b hebben betrekking op de ABTN en op de jaarrekening en andere financiële bescheiden.

Het onder d genoemde artikel 7:1:i heeft betrekking op het verminderen van de rechten in verband met de financiële toestand van het fonds.

In de Pensioenwet (toetsversie) worden aan de deelnemersraad de volgende adviesrechten toegekend:

Artikel 5:2:13

1. De deelnemersraad adviseert het pensioenfonds desgevraagd of uit eigen beweging over aangelegenheden die het pensioenfonds betreffen.
2. Het pensioenfonds stelt de deelnemersraad in ieder geval in de gelegenheid advies uit te brengen over elk voorgenomen besluit van het pensioenfonds tot:
 - h. het nemen van maatregelen van algemene strekking;
 - i. wijziging van de statuten en reglementen van het pensioenfonds;
 - j. vaststelling van het jaarverslag, de jaarrekening, de actuariële en bedrijfstechnische nota, bedoeld in artikel 5:3:16 en een langetermijnherstelplan als bedoeld in artikel 5:3:9;
 - k. wijziging van de hoogte van pensioenaanspraken en pensioenrechten indien toepassing wordt gegeven aan artikel 5:3:5a;
 - l. het vaststellen en wijzigen van het toeslagbeleid;
 - m. gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het pensioenfonds of de overname van verplichtingen door het pensioenfonds;

- n. liquidatie van het pensioenfonds;
 - o. het sluiten, wijzigen of beëindigen van een uitvoeringsovereenkomst;
 - p. het terugstorten van premie of geven van premiekorting als bedoeld in artikel 5:3:2a.
4. Het pensioenfonds stelt de deelnemersraad na de in artikel 5:2:16, onderdeel a, bedoelde mededeling over het kortetermijnherstelplan in de gelegenheid advies uit te brengen over dit kortetermijnherstelplan.

De onder 2:h en i genoemde punten zijn nieuw evenals het adviesrecht in verband met het langetermijn- en kortetermijnherstelplan. Het onder 2:d genoemde artikel 5:3:5a heeft betrekking op vermindering van pensioenrechten in verband met de financiële situatie van het fonds.

Ondernemingskamer en Pension Fund Governance

De Ondernemingskamer speelt op een aantal plaatsen een rol in de discussie over PFG.

Het betreft:

- het recht van het verantwoordingsorgaan om de Ondernemingskamer om een enquête te verzoeken.
- de rol van de Ondernemingskamer bij het ontslaan van het bestuur/bestuursleden van een pensioenfonds.

In deze bijlage wordt kort op deze aspecten in gegaan.

PSW

In de PSW (en de Pensioenwet) komt de Ondernemingskamer op een drietal plaatsen aan de orde in relatie tot de deelnemersraad en de toezichthouder.

Deelnemersraad

1) Het betreft het beroepsrecht van de deelnemersraad (PSW art. 6c) ten aanzien van besluiten van het bestuur waarbij of niet de juiste procedure is gevolgd of het besluit niet is gevolgd of de omstandigheden zo zijn gewijzigd dat het uitgebrachte advies nu anders had uitgepakt. “Het beroep kan uitsluitend worden ingesteld terzake dat het bevoegde orgaan van het fonds bij afweging van de betrokken belangen niet in redelijkheid tot zijn besluit kan kunnen komen”.

2) Ook een geleding van de deelnemersraad kan in nader omschreven gevallen beroep instellen (PSW art. 6ca) tegen een besluit van het pensioenfondsbestuur die betrekking hebben op overdracht of liquidatie (besluiten als bedoeld in PSW art. 6b, eerste lid, onderdeel f of g).

Toezichthouder

3) De DNB (PVK) kan de ondernemingskamer verzoeken over een pensioenfonds een bewindvoerder aan te stellen, indien er sprake is van wanbeleid of als het bestuur van het fonds is komen te ontbreken (PSW art. 23m).

Los daarvan kan de DNB het bestuur van een pensioenfonds een aanwijzing geven als hij dat in het belang van de deelnemers of andere belanghebbenden acht (PSW art. 23). Als deze aanwijzing niet tijdig wordt opgevolgd kan de DNB bepalen dat het bestuur zijn bevoegdheden slechts mag uitoefenen na toestemming van een of meer door de DNB aangewezen personen en met inachtneming van de opdrachten van deze personen. Dit laatste kan eventueel ook zonder dat eerst een aanwijzing is gegeven (PSW art. 23l).

Het recht van enquête

Het recht van enquête is geregeld in het BW (boek 2 art. 344 e.v.). Voor pensioenfonds is van belang dat de bepalingen rond het recht van enquête van toepassing zijn

op 'de stichtingen en verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid die een onderneming in standhouden waarvoor ingevolge de wet een ondernemingsraad moet worden ingesteld'(BW:2, art. 344b).

Deze bepaling betekent dat het recht van enquête niet open staat voor de meeste pensioenfondsen.

Art. 345 geeft aan dat de ondernemingskamer op verzoek van bevoegden een onderzoek kan instellen naar het beleid en de gang van zaken bij een rechtspersoon. Tot het indienen van een verzoek zijn bevoegd (BW:2, art. 346):

- de leden van een vereniging, een coöperatie of een onderlinge waarborg maatschappij. Tenminste 300 leden of 10 procent van de leden of de leden die 10 procent van de stemmen kunnen uitbrengen.
- aandeelhouders of certificaathouders (bij nv of bv) die 10 procent van het geplaatste kapitaal vertegenwoordigen of aandelen of certificaten vertegenwoordigen van €225.000 of zoveel minder als de statuten bepalen.
- degenen aan wie daartoe bij de statuten of bij overeenkomst met de rechtspersoon de bevoegdheid is toegekend.

Ook is bevoegd een vereniging van werknemers die in de onderneming van de rechtspersoon werkzame personen onder haar leden telt (BW:2, art. 347).

Een verzoek om enquête kan pas gedaan worden als de bezwaren tegen het beleid of de gang van zaken kenbaar zijn gemaakt aan het bestuur en de raad van commissarissen en sindsdien een zodanige termijn is verlopen dat de rechtspersoon redelijkerwijze de gelegenheid heeft gehad deze bezwaren te onderzoeken en naar aanleiding daarvan maatregelen te nemen. Een werkgeversvereniging dient eerst de OR om zijn oordeel te vragen (BW:2, art. 349).

Indien de ondernemingskamer een verzoek afwijst omdat het naar het oordeel van de ondernemingskamer niet op redelijke gronden is gedaan kan de rechtspersoon een eis instellen tot schadevergoeding tegen de verzoeker of verzoekers (BW:2, art. 350).

Indien uit het onderzoek wanbeleid blijkt kan de ondernemingskamer op verzoek van de oorspronkelijke verzoekers (en gespecificeerde anderen) een of meer voorzieningen treffen (BW:2, art. 355), waaronder (art. 356):

- schorsing of ontslag van een of meer bestuurders of commissarissen;
- tijdelijke aanstelling van een of meer bestuurders of commissarissen.

Stichtingen

De stichting kent een eigen afdeling in het BW (boek 2 art. 285 e.v.). Daarin zijn ook bepalingen opgenomen i.v.m. het (vermoeden van) niet goed functioneren van het bestuur.

Art. 297 (BW:2) bepaald dat het openbaar ministerie bij de rechtbank bevoegd is, bij ernstige twijfel of de wet of de statuten te goeder trouw worden nageleefd, dan wel het bestuur naar behoren wordt gevoerd, aan het bestuur inlichtingen te verzoeken. De rechtbank kan de stichting verplichten deze informatie te verstrekken.

Art. 298 (BW:2) bepaalt:

Een bestuurder die:

q. iets doet of nalaat in strijd met de bepalingen van de wet of van de statuten, dan wel zich schuldig maakt aan wanbeheer, of

r. niet of niet behoorlijk voldoet aan een door de voorzieningen rechter van de rechtbank, ingevolge het vorige artikel, gegeven bevel, kan door de rechtbank worden ontslagen. Dit kan geschieden op verzoek van het openbaar ministerie of iedere belanghebbende.

Verder kan de rechter volgens dat artikel voorlopige voorzieningen in het bestuur treffen en de bestuurder schorsen.

Conclusie

Het enquêterecht is niet van toepassing op stichtingen. De beroepsmogelijkheden van de deelnemersraad bij de ondernemingskamer zijn specifiek en beperkt en volgen uit de PSW. Het toekennen van het enquêterecht aan het verantwoordingsorgaan vraagt dus wetswijziging.

In het stichtingenrecht kan 'iedere belanghebbende' dus ook een verantwoordingsorgaan de rechtbank om het ontslag van een bestuurder (of bestuurders) vragen in het geval deze de statuten niet naleeft of er sprake is van wanbeleid.



Nadere afspraken d.d. 5 december 2005 tussen de Stichting van de Arbeid en het CSO inzake de concept-‘Principes voor goed pensioenfondsbestuur (pension fund governance)’ en het medezeggenschapsconvenant

1. Inleiding

Naar aanleiding van het gesprek met Minister De Geus van SZW op 30 november jl. hebben delegaties van de Stichting van de Arbeid en het CSO (hierna te noemen Stichting en CSO) op 5 december 2005 nader met elkaar gesproken over de resterende mogelijkheden om alsnog te komen tot een unaniem, door alle tot nu toe betrokken partijen gedragen voorstel voor een set van principes voor goed pensioenfondsbestuur. Daarbij hebben Stichting en CSO met elkaar de mogelijkheid verkend van een aanpak die in het gesprek met de minister op 30 november jl. naar voren is gekomen en die uitgaat van een interim-periode van 2 jaar gedurende welke periode in de ‘Principes voor goed pensioenfondsbestuur’ nog geen specifieke invulling plaatsvindt van de functie van de medezeggenschap van gepensioneerden (en actieve deelnemers) bij pensioenfondsen. De regeling van die functie zou nog gedurende twee jaar beheerst kunnen worden door het medezeggenschapsconvenant, het bestaande wetgevende kader (in materiële zin) daarvoor, als ook door eventuele aanpassingen hierin op verzoek van de convenantpartijen naar aanleiding van de uitkomst van de tussentijdse evaluatie welke afgelopen zomer heeft plaatsgevonden. Voorts hebben Stichting en CSO gesproken over hun inzet vóór, bij en na de evaluatie van zowel het medezeggenschapsconvenant als van de voorziene evaluatie van de ‘Principes voor goed pensioenfondsbestuur’.

Het nadere overleg tussen de delegaties van Stichting en CSO heeft geleid tot de volgende afspraken die zij aan hun respectieve achterbannen, alsmede aan de overige partijen die in de Projectgroep Pension Fund Governance participeren, zijnde OPF, VB en Verbond van Verzekeraars, met een positief advies zullen voorleggen.

2. Afspraken

- a. In het vernieuwde medezeggenschapsconvenant is de afspraak gemaakt dat het convenant tot 1 januari 2007 loopt en dat de eindevaluatie uiterlijk op 1 juli 2007 zal worden afgerond met een evaluatieonderzoek met 1 januari 2007 als peildatum.
In afwijking van deze in 2003 gemaakte afspraak zijn Stichting en CSO in het licht van de samenhang met de invoering per 1 januari 2006 of zo kort mogelijk daarna van de ‘Principes voor goed pensioenfondsbestuur’, het erover eens geworden dat het medezeggenschapsconvenant nog één jaar doorloopt en wel

tot 1 januari 2008. Ook de eindevaluatie zal een jaar later plaatsvinden dan in het convenant is afgesproken met als peildatum 1 januari 2008. In lijn met de afspraken in het convenant zal met de voorbereiding van de eindevaluatie in 2007 gestart worden teneinde zo spoedig mogelijk na 1 januari 2008 de uitkomsten van de evaluatie beschikbaar te hebben. Verlenging van de looptijd van het convenant biedt de mogelijkheid om de uitkomsten van de evaluatie van het medezeggenschapsconvenant en die van de evaluatie van de 'Principes voor goed pensioenfondsbestuur' met elkaar te verbinden.

- b. Ook de inventarisatie en evaluatie van de tot 1 januari 2008 geldende Principes voor goed pensioenfondsbestuur zullen, zoals eerder is afgesproken, plaatsvinden kort na 1 januari 2008. In aanvulling hierop hebben Stichting en CSO afgesproken dat zij naar aanleiding van deze inventarisatie en evaluatie en van de evaluatie van het medezeggenschapsconvenant in goed overleg met OPF, VB en het Verbond van Verzekeraars nader zullen bezien op welke wijze de medezeggenschap bij pensioenfondsen, als een essentieel onderdeel van goed pensioenfondsbestuur, in de principes kan worden geïncorporeerd, alsmede op welke wijze daartoe de wet zou moeten worden aangepast. Inzet daarbij is, dat wat de medezeggenschap bij de uitvoering van pensioenregelingen betreft, alle geledingen een gelijkwaardige positie behouden c.q. verkrijgen.
- c. Uitgangspunt bij het overleg over eventuele beleidsaanpassingen op basis van de resultaten van de beide evaluaties zal zijn dat Stichting en CSO zich – in goed overleg met OPF, VB en Verbond van Verzekeraars – ervoor zullen inzetten om verbeteringen aan te brengen, indien mocht blijken dat de principes voor goed pensioenfondsbestuur en de afspraken en aanbevelingen uit het vernieuwde medezeggenschapsconvenant niet voldoen c.q. in onvoldoende mate worden nageleefd. De vraag of de rechten en bevoegdheden van het verantwoordingsorgaan voldoende zijn om goed te kunnen functioneren zal hierbij nadrukkelijk worden betrokken. Waar nodig zal de regering worden verzocht noodzakelijke wetswijzigingen voor te stellen.
- d. Wat de teleurstellende uitkomsten van de tussenevaluatie van het medezeggenschapsconvenant betreft, zullen Stichting en CSO zich op korte termijn met elkaar en in goed overleg met de minister van SZW nader beraden over de wenselijke implicaties hiervan. Deze kunnen – conform de in het convenant gemaakte afspraken – gericht zijn op een nadere inspanning van de convenantspartijen, dan wel op nadere wetgeving.
- e. Stichting en CSO zullen in overleg treden met OPF en VB met het doel te bevorderen dat zij – al of niet in samenwerking met anderen – een 'pool' van onafhankelijke en deskundige personen zullen instellen waaruit besturen van pensioenfondsen kunnen putten bij de inrichting en samenstelling van het intern toezicht, bijvoorbeeld als in dat kader gekozen is voor het inschakelen van visitatiecommissies. Stichting en CSO zullen daarbij bevorderen dat ook het CSO onafhankelijke deskundigen kan leveren voor deze 'pool'. Stichting en CSO hebben voorts afgesproken dat de mate waarin pensioenfondsen bij de inrichting en samenstelling van het intern toezicht daadwerkelijk gebruik hebben gemaakt van deze pool, nadrukkelijk onderdeel zal uitmaken van de evaluatie van de 'Principes' in 2008.

- f. Voorts hebben Stichting en CSO afgesproken dat de wijze waarop in de praktijk door pensioenfondsbesturen in de interne regelgeving nadere invulling wordt gegeven aan het begrip ‘gekwaliceerde meerderheid’ als genoemd in het principe B 11. alsmede de vraag of hierdoor in de praktijk niet-wenselijke belemmeringen zijn opgeworpen, eveneens onderdeel zullen uitmaken van de evaluatie van de ‘Principes voor goed pensioenfondsbestuur’ in 2008.
- g. Wat het toezicht op de naleving van de ‘Principes voor goed pensioenfondsbestuur’ betreft, hebben Stichting en CSO afgesproken dat zij samen met OPF, VB en Verbond van Verzekeraars hierover een oriënterend gesprek zullen aanvragen met de DNB.
- h. Stichting en CSO zullen samen met de overige partijen die in de Projectgroep participeren nagaan tot welke wijzigingen van de voorliggende tekst van de ‘concept- Principes voor goed pensioenfondsbestuur’ bovenstaande afspraken aanleiding geven.