

De Wet versterking bestuur pensioenfondsen: nog complexer!

In de NRC van dinsdag 9 juli 2013 wordt opgemerkt dat het in de Eerste Kamer rustig is, zo vlak voor het reces. Op de agenda staat alleen nog een 'wetje voor het besturen van pensioenfondsen'. Een heerlijke relativerende opmerking. Maar in de pensioenwereld zal men daar wel anders over denken: daar woedt al jaren een discussie over het besturen van pensioenfondsen. Het voorstel voor deze wet is meerdere malen zeer ingrijpend gewijzigd en op het laatste moment zijn in de Tweede Kamer allerlei amendementen aangenomen. Dit artikel zal duidelijk maken dat het hier om veel meer dan 'een wetje voor het besturen van pensioenfondsen' gaat!

■ VOORGESCHIEDENIS

Staatssecretaris Klijnsma had als doel dat de Wet versterking bestuur pensioenfondsen (Wet versterking bestuur) de Wet Koşer Kaya/Blok – een initiatiefwet voor meer zeggenschap van gepensioneerden bij hun pensioenfonds – zou inhalen. Dat is op het nippertje gelukt. Daarbij heeft de Wet versterking bestuur overigens de nodige rally's gereden en de nodige motorpech gehad. Wat mij betreft verdient de wet daarbij een fikse boete voor roekeloos rijden, want van een zorgvuldig wetgevingsproces is geen sprake. De wet ziet er dan ook uit als een gehavende rallywagen, die belangrijke onderdelen mist.

De wet ziet eruit als een gehavende rallywagen, die belangrijke onderdelen mist



Roel Veugelers

Mr. R.J.G. Veugelers is advocaat bij Veugelers Advocatuur en tevens mediator en plaatsvervangend kantonnier

In de zomer van 2011 vond een internetconsultatie plaats voor het wetsvoorstel van de Wet versterking bestuur. Die leverde al meteen veel commentaar op. Vervolgens is het voorstel een aantal malen grondig gewijzigd. In april 2012 viel het kabinet-Rutte I, waardoor het hele proces stil viel. Direct nadat de nieuwe regering was gevormd, is veel moeite gedaan om de Wet Koşer Kaya/Blok alsnog in te halen. Die wet was immers aangenomen op 23 april 2012 en op 7 januari 2013 in het Staatsblad geplaatst. Daarbij was aangegeven dat de wet op 1 juli 2013 in werking treedt. In art. II van deze wet is echter opgenomen dat de statuten, reglementen en overeenkomsten van pensioenfondsen binnen een jaar na inwerkingtreding aan de vereisten van deze wet moeten voldoen. Daardoor hoeven pensioenfondsen er pas op 1 juli 2014 voor te zorgen dat de statuten in overeenstemming zijn met deze wet.

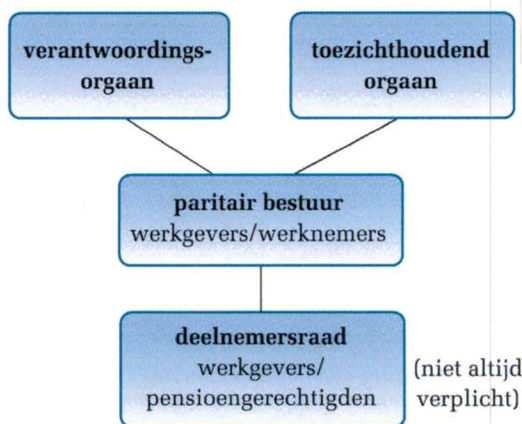
De Wet versterking bestuur is op 9 juli 2013 door de Eerste Kamer aangenomen. In het Koninklijk besluit van 30 juli 2013 is opgenomen dat het merendeel van de bepalingen van kracht wordt op 1 juli 2014. Een aantal bepalingen is vanaf 7 augustus 2013 van kracht. Strikt genomen is vanaf 1 juli 2013 tot 1 juli 2014 dus de Wet Koşer Kaya/Blok van kracht. Maar vanwege eerdergenoemd overgangsrecht komt het er per saldo op neer dat pensioenfondsen op 1 juli 2014 moeten voldoen aan alle vereisten van de Wet versterking bestuur en niet meer aan die van de Wet Koşer Kaya/Blok.

■ NIEUWE BESTUURSSTRUCTUREN

Op basis van de (oude) Pensioenwet moet een bestuur van een pensioenfonds altijd paritair zijn samengesteld. Dit houdt in dat de helft van de bestuursleden wordt benoemd door de werkgevers en de andere helft door de werknemers en/of pensioengerechtigden. Verder moet een pensioenfonds een verantwoordingsorgaan en een toezichthoudend orgaan hebben,

terwijl het daarnaast ook een deelnemersraad kan hebben. Dit leidt dan tot de structuur zoals ze in figuur 1 is weergegeven.

Figuur 1. Oude structuur

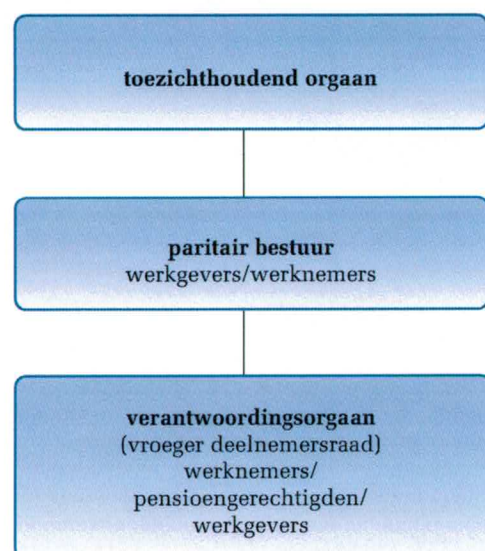


Paritair bestuur

In de nieuwe structuur is het paritaire bestuur slechts een van de mogelijke bestuursstructuren. Wel wordt er het een en ander veranderd:

- aan het paritair bestuur kunnen twee bestuurders worden toegevoegd die geen directe vertegenwoordigers zijn van de belanghebbenden bij het pensioenfonds (art. 100, lid 6 PW);
- in het bestuur zullen ook pensioengerechtigden worden opgenomen;
- het verantwoordingsorgaan komt te vervallen;
- de opzet van de deelnemersraad wordt gewijzigd. Deze wordt voortaan 'verantwoordingsorgaan' genoemd;
- het nieuwe verantwoordingsorgaan wordt verplicht ingesteld (tenzij een belanghebbendenorgaan verplicht is);
- de werkgever kan vertegenwoordigd zijn in het verantwoordingsorgaan als de werkgever of de

Figuur 2. Paritair bestuur



deelnemers en pensioengerechtigden dit wensen (daarom wordt er gesproken van een verantwoordingsorgaan en niet meer van een deelnemersraad);

- de raad van toezicht krijgt een aantal belangrijke goedkeuringsrechten.

Figuur 2 geeft de structuur van het nieuwe paritaire bestuur weer.

In de nieuwe structuur is het paritaire bestuur slechts een van de mogelijke bestuursstructuren

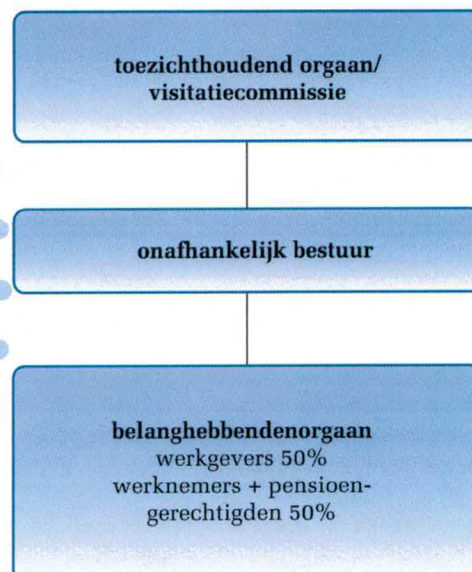
Onafhankelijk bestuur

Het idee achter een 'onafhankelijk' bestuur is dat het in dat geval bestaat uit externe deskundigen die zelf geen belanghebbenden zijn. Daarmee wordt beoogd te zorgen voor voldoende deskundigheid binnen het bestuur. In deze situatie zitten de belanghebbenden dus niet meer in het bestuur zelf. Daarom moet bij deze bestuursvorm een belanghebbendenorgaan worden ingesteld (art. 115b PW). Dat wordt op dezelfde wijze samengesteld als bij een paritair bestuur. Dit betekent dat de helft van de leden van het belanghebbendenorgaan door de werkgever en de andere helft door de werknemers en pensioengerechtigden worden benoemd. Dit orgaan heeft op grond van art. 115c PW een aantal advies- en goedkeuringsrechten. Bij het onafhankelijk bestuur moet ook een intern toezichtsorgaan of een visitatiecommissie worden ingesteld. Dit wordt in figuur 3 weergegeven.

Gemengd bestuur (one tier board)

Ten slotte kan ook worden gekozen voor een zogenoemd gemengd bestuur ('one tier board'). Daarbij zitten de toezichthouders in het bestuur zelf. Binnen dat

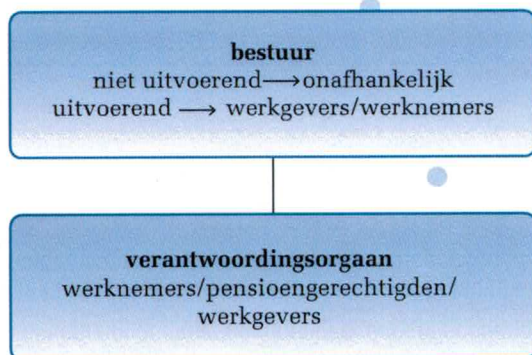
Figuur 3. Onafhankelijk bestuur



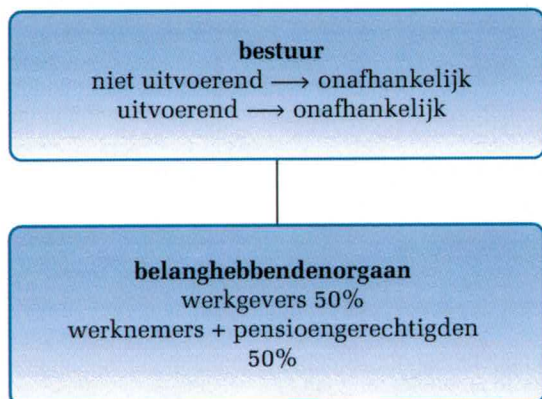
bestuur wordt dan een onderscheid gemaakt tussen uitvoerende bestuurders (executive directors) en niet-uitvoerende bestuurders (non-executive directors). Het gaat hier om een Angelsaksisch model dat tot voor kort in Nederland ook in het rechtspersonenrecht niet of nauwelijks werd toegepast. In dit model zijn de uitvoerende bestuurders de 'echte' bestuurders en de niet-uitvoerende bestuurders de toezichthouders. Er hoeft daarom ook geen apart toezichthoudend orgaan te worden ingesteld. Er zijn drie varianten mogelijk:

1. de uitvoerende bestuurders worden benoemd op dezelfde wijze als bij een paritair bestuur. In dat geval is de structuur vergelijkbaar met het paritair bestuur. Er dient dan ook een verantwoordingsor-

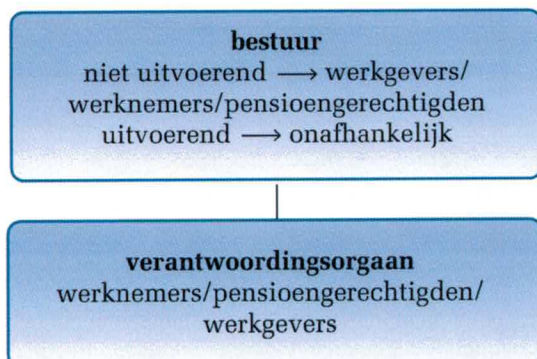
Figuur 4. Gemengd paritair bestuur



Figuur 5. Gemengd onafhankelijk bestuur



Figuur 6. Omgekeerd gemengd bestuur



gaan te worden ingesteld. Een toezichtsorgaan hoeft niet, omdat de toezichthouders al in het bestuur zelf zitten;

2. de uitvoerende bestuurders worden benoemd op dezelfde wijze als bij een onafhankelijk bestuur. In dat geval is de structuur vergelijkbaar met het onafhankelijk bestuur. Dan dient er een belanghebbendenorgaan te worden ingesteld;
3. er kan worden gekozen voor het zogenoemde omgekeerd gemengd bestuur. Daarbij worden de uitvoerende bestuurders op dezelfde wijze als bij een onafhankelijk bestuur en de niet-uitvoerende bestuurders op dezelfde wijze als bij een paritair bestuur benoemd. De door de werkgevers en werknemers benoemde bestuursleden fungeren daarbij dus als toezichthouders. Daarbij dient het bestuur een onafhankelijke voorzitter te hebben die geen vertegenwoordiger is van de belanghebbenden bij het pensioenfonds.

Bij het gemengd paritair bestuur en het gemengd onafhankelijk bestuur mag het voorzitterschap van het bestuur niet aan een uitvoerende bestuurder worden toebedeeld. Het doen van voordrachten voor de benoeming van een bestuurder mag ook niet aan uitvoerende bestuurders worden toebedeeld. De drie vormen van gemengd bestuur zijn in de figuren 4, 5 en 6 gevisualiseerd.

Verder is nog van belang dat op basis van de Wet versterking bestuur de Wet op de ondernemingsraden wordt gewijzigd. Voortaan moet bij het vaststellen of intrekken van de pensioenovereenkomst de ondernemingsraad daarmee instemmen, tenzij het gaat om het verplichte gedeelte van een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds.

■ VRAGEN

Hiervoor heb ik al aangestipt dat het wetgevingsproces rond de Wet versterking bestuur bepaald geen schoonheidsprijs verdient. De wet laat dan ook een aantal vragen open, die ik hierna nader bespreek.

Principle based or rule based?

De laatste tijd zien we in toenemende mate zowel in als buiten het pensioenrecht een 'principle based' benadering. Dat betekent dat partijen aan bepaalde principes moeten voldoen, maar dat ze zelf kunnen aangeven hoe ze dat willen doen. Met uiteraard als voordeel dat partijen een veel grotere vrijheid hebben om bepaalde principes in te kleuren. Pensioenfondsen vormen nu eenmaal een heterogene groep; het ABP is niet vergelijkbaar met een klein herverzekerd ondernemingspensioenfonds.

Om die reden is in het verleden betoogd dat er verschillende bestuursmodellen moeten zijn, zodat elk pensioenfonds kan kiezen voor een bestuursmodel op maat. In dat geval biedt een principle based benadering een ideale oplossing. In de Wet versterking bestuur kan een keuze worden gemaakt tussen vijf bestuursmodellen. Dat biedt meer mogelijkheden dan tot nu toe. Het nadeel is echter dat elk van deze bestuursmodellen zeer nauwkeurig is vastgelegd; het is

niet mogelijk om te kiezen uit verschillende elementen van verschillende varianten. Er mag bijvoorbeeld niet worden gekozen voor een gemengd bestuur waarbij zowel de uitvoerende als de niet-uitvoerende bestuurders paritair worden gekozen. Ook mag er niet worden gekozen voor een paritair bestuur met een belanghebbendenorgaan. En een onafhankelijk bestuur met een verantwoordingsorgaan is evenmin mogelijk. En dat terwijl er in de praktijk wellicht toch behoefte aan dergelijke modellen bestaat.

Wel mag weer worden gekozen voor een paritair bestuur met een of twee zetels voor onafhankelijk bestuurders. Ik betreur het dat niet is gekozen voor een volledige principle based benadering, waarbij enkele belangrijke principes zouden zijn uiteengezet, zoals enkele minimale vereisten met betrekking tot medezeggenschap en het houden van toezicht. Pensioenfondsen kunnen dan zelf kiezen voor een governancestructuur op maat, met inachtneming van de vastgestelde principes. De Nederlandsche Bank zou dan slechts hoeven te toetsen of aan deze principes is voldaan. De wet zou dan een stuk korter kunnen zijn, aanzienlijk meer flexibiliteit bieden en niet voor elke bestuursvorm een gedetailleerde beschrijving hoeven te bevatten van de manier waarop alle organen moeten functioneren. Ik vraag mij af of met de Wet versterking bestuur de beoogde regeldruk inderdaad wordt verminderd en of met deze wet op de meest doelmatige wijze meer flexibiliteit voor bestuursvormen wordt gecreëerd.

Ik betreur het dat niet is gekozen voor een volledige principle based benadering

Wie benoemt de bestuurders bij het onafhankelijk bestuur en bij het gemengd bestuur?

Bij het paritair bestuur worden de bestuurders benoemd door de werkgever en de werknemers. In de Wet versterking bestuur wordt niet geregeld hoe de bestuurders bij het onafhankelijk bestuur en bij het gemengd bestuur moeten worden benoemd. In art. 111, lid 1, onder g PW is uitsluitend opgenomen dat in de statuten moet worden opgenomen hoe ze worden benoemd en ontslagen. De Raad van State heeft in zijn advies aangegeven dat het wenselijk is om hierover wel duidelijkheid te verschaffen.

Moet het belanghebbendenorgaan de bestuurders benoemen of de raad van toezicht? Moet het bestuur zelf de nieuwe bestuursleden benoemen (coöptatie)? Het is allemaal niet geregeld. Het is ook niet verboden. Dus al deze varianten zijn mogelijk, maar ook de variant waarbij uitsluitend de werkgever of uitsluitend de ondernemingsraad de onafhankelijke bestuurders benoemt. Ook kun je je afvragen of het wenselijk is dat de benoeming plaatsvindt door middel van coöptatie. In de jaren negentig van de vorige eeuw werden de leden van de raad van commissarissen doorgaans

op die manier benoemd. Daardoor werd een 'old boys netwerk' gecreëerd, dat door velen als niet wenselijk werd beschouwd.

In het vennootschapsrecht wordt ervan uitgegaan dat degene die de bestuurders mag benoemen en ontslaan, de uiteindelijke zeggenschap heeft. Bij een bv of nv is dat dus de aandeelhoudersvergadering, omdat die als het hoogste orgaan wordt beschouwd. Dat is ook zorgvuldig vastgelegd in Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. Ik vind het dan ook een lacune dat in de Pensioenwet niet is opgenomen wie de bestuurders mag benoemen en ontslaan bij het onafhankelijk bestuur en bij het gemengd bestuur. Dit betekent meer verantwoordelijkheid voor de pensioenfondsen, die in de statuten moeten opnemen welke benoemingsprocedure het beste past.

In de wet is niet opgenomen wie de bestuurders benoemt en ontslaat bij het onafhankelijk bestuur

Niet-directe vertegenwoordigers van de belanghebbenden

In het paritair bestuur kunnen twee bestuurders worden benoemd die 'niet directe vertegenwoordigers zijn van de belanghebbenden bij het pensioenfonds'. In het onafhankelijke bestuur zitten 'niet directe vertegenwoordigers van de belanghebbenden bij het pensioenfonds'. In par. 2.1 van de memorie van toelichting wordt aangegeven dat de wens bestaat om beroepsbestuurders te benoemen die geen directe band hebben met een van de geledingen. Daarmee wordt het eenvoudiger om de benodigde en mogelijk schaarse kennis en kunde in het bestuur te halen.

Gaat het hier nu om het binnenhalen van externe beroepsbestuurders of om het vermijden van bestuurders die een band hebben met een van de geledingen? Ik denk het eerste, het binnenhalen van beroepsbestuurders. Mocht die beroepsbestuurder in het verleden ooit een pensioentje bij dat pensioenfonds hebben opgebouwd, dan lijkt me dat geen bezwaar voor die functie op te leveren. Ook lijkt het me geen bezwaar als twee van de huidige bestuursleden worden verzocht om voortaan als onafhankelijk bestuur op te treden. Als ze die taak reeds een aantal jaren naar tevredenheid van alle partijen hebben uitgevoerd, zie ik niet in waarom ze dan niet als onafhankelijk bestuur verder zouden kunnen gaan.

Naar mijn mening is de hier bedoelde bepaling niet in overeenstemming met hetgeen is beoogd. In die bepaling had moeten staan dat de bestuurders geen directe vertegenwoordigers van de belanghebbenden bij het pensioenfonds *hoeven te zijn*. Ik ben zeer benieuwd of De Nederlandsche Bank bij een voorstel om dergelijke bestuurders als onafhankelijke bestuurders te benoemen, zal weigeren daarmee in te stemmen, als daarbij vaststaat dat deze bestuurders zeer kundig en geschikt zijn.

Er had moeten staan dat de bestuurders geen directe vertegenwoordigers van de belanghebbenden bij het pensioenfonds *hoeven* te zijn

Afwijzen van een kandidaat-bestuurder

Verder ben ik verbaasd over art. 101, lid 2 PW. Dat artikel luidt als volgt: 'Het bestuur stelt een profielschets op voor leden van het bestuur. Het bestuur kan een kandidaat-bestuurder afwijzen indien deze niet aan de profielschets voldoet.' Ik acht het niet wenselijk dat het bestuur de profielschets opstelt *en* zelf vaststelt of de kandidaten daaraan voldoen. Besturen kunnen dan onbedoeld in de verleiding komen om een zodanig profiel op te stellen dat bepaalde (ongewenste) kandidaten makkelijk kunnen worden afgewezen. Dit kan op vrij eenvoudige wijze worden voorkomen, namelijk door het bestuur niet zelf een profielschets te laten opstellen, maar dat uit te besteden aan een ander orgaan, bijvoorbeeld het toezichthoudend orgaan. Dat kan vervolgens ook vaststellen of de kandidaat-bestuursleden aan deze profielschets voldoen. Zo niet, dan kan het deze kandidaten afwijzen. Nog zuiverder is het als weer een ander orgaan bepaalt of de kandidaat-bestuursleden aan de profielschets voldoen. Op die manier kan heel eenvoudig het risico van een negatieve beeldvorming worden vermeden, namelijk dat het bestuur zelf bepaalt wie er in het bestuur komt.

Ik acht het niet wenselijk dat het bestuur de profielschets opstelt *en* zelf vaststelt of de kandidaten daaraan voldoen

Werkgeversvertegenwoordigers in het verantwoordingsorgaan

Op 28 mei 2013 is het amendement nog aangenomen waarbij werkgeversvertegenwoordigers in de deelnemersraad – nu verantwoordingsorgaan – zitting kunnen nemen. Daartoe is aan art. 115, lid 2 PW de volgende zin toegevoegd: 'De werkgever kan vertegenwoordigd zijn in het verantwoordingsorgaan, indien de werkgever of de deelnemers en pensioengerechtigden dit wensen.'

Wat betekent dit nu? Moeten in het verantwoordingsorgaan vertegenwoordigers van de werkgever worden benoemd als de werkgever dat wenselijk vindt? Ook als de deelnemers en pensioengerechtigden dit niet

wenselijk vinden? Hoeveel werkgeversvertegenwoordigers kunnen of moeten er dan zitting in nemen? Mag de werkgever bepalen dat het verantwoordingsorgaan op dezelfde wijze wordt samengesteld als het belanghebbendenorgaan? En dat de helft van de leden van het verantwoordingsorgaan dus bestaat uit werkgeversvertegenwoordigers? Dat betekent bij het geven van advies dat ten minste enkele werkgeversvertegenwoordigers met de werknemers en pensioengerechtigden moeten meestemmen om tot een meerderheidsbesluit te komen.

Effectieve medezeggenschap?

In de huidige structuur heeft de deelnemersraad een advies- en beroepsrecht met betrekking tot een aantal belangrijke bestuursbesluiten, zoals het wijzigen van statuten en reglementen, het korten van pensioenen, het vaststellen en wijzigen van het toeslagbesluit, liquidatie van het pensioenfonds, het wijzigen van een uitvoeringsovereenkomst of een kortetermijnherstelplan. Mede doordat de deelnemersraad een beroepsrecht heeft, wordt door het bestuur van een pensioenfonds doorgaans zeer zorgvuldig gereageerd op adviezen van de deelnemersraad. Het maakt dat slechts in een relatief beperkt aantal gevallen beroep wordt ingesteld bij de Ondernemingskamer. Daarmee is sprake van een adequaat mechanisme van 'checks and balances'.

Even leek het erop dat dit systeem van advies- en beroepsrechten voor de deelnemersraad geheel zou verdwijnen. Op 28 mei 2013 is echter een amendement aangenomen waarbij het verantwoordingsorgaan nieuwe-stijl alsnog enkele van de oude adviesrechten behoudt. Het aantal onderwerpen waarover advies moet worden gegeven, is echter aanzienlijk gereduceerd. Verder kunnen zoals gezegd ook werkgeversvertegenwoordigers in het verantwoordingsorgaan worden benoemd. Daarmee wordt de kans aanzienlijk verkleind dat binnen dat orgaan een meerderheid voor een negatief advies te winnen valt. Onder de oude wet kon dit probleem deels worden ondervangen doordat ook een geleding van de deelnemersraad beroep kon instellen bij de Ondernemingskamer (art. 218 PW (oud)). In de nieuwe wet is die mogelijkheid echter komen te vervallen.

Bij het onafhankelijk bestuur en het onafhankelijk gemengd bestuur wordt niet een verantwoordingsorgaan, maar een belanghebbendenorgaan ingesteld. Dat heeft grotendeels de advies- en beroepsrechten zoals een deelnemersraad die onder het oude recht had. De helft van de leden van het belanghebbendenorgaan wordt echter benoemd door de werkgever. Ook hier is dus de kans dat een meerderheid een negatief advies zal geven over het korten van pensioenen, aanzienlijk kleiner geworden.

De conclusie moet dan ook luiden dat in de Wet versterking bestuur de effectiviteit van het advies- en beroepsrecht aanzienlijk wordt beperkt ten opzichte van het oude systeem. Daardoor wordt de kans vergroot dat individuele werknemers en/of pensioengerechtigden van mening zijn dat onvoldoende rekening wordt gehouden met hun belangen en daardoor va-

ker naar de rechter zullen gaan. Dit vind ik een groot nadeel, omdat bij belangrijke besluiten binnen het bestuur juist vooraf moet worden gezorgd voor een zorgvuldig besluitvormingstraject, in overleg met verantwoordingsorgaan of belanghebbendenorgaan. Als achteraf moet worden geconstateerd dat bepaalde besluiten niet op een juiste wijze zijn genomen, is het corrigeren daarvan vaak veel complexer en ingrijpend.

In de Wet versterking bestuur wordt de effectiviteit van het advies- en beroepsrecht aanzienlijk beperkt ten opzichte van het oude systeem

De vraag is tot slot of bij een onafhankelijk bestuur niet te veel afstand ontstaat tussen bestuurders enerzijds en werkgever, werknemers en gepensioneerden in het belanghebbendenorgaan anderzijds. Is dat wel raadzaam bij pensioenen, waarbij solidariteit en gemeenschappelijk draagvlak van groot belang zijn? Het is veeleer zaak om het belanghebbendenorgaan volledig te betrekken bij de besluitvorming.

Het verantwoordingsorgaan kan dezelfde samenstelling hebben als het belanghebbendenorgaan

Doordat in het verantwoordingsorgaan ook werkgeversvertegenwoordigers zitting kunnen hebben, kan dit orgaan dezelfde samenstelling hebben als het belanghebbendenorgaan. Beide organen hebben echter verschillende bevoegdheden en moeten in verschillende situaties worden ingesteld. Een van de uitgangspunten van de Wet versterking bestuur was het stroomlijnen van taken en organen. Dat is op dit punt niet gelukt. Ik kom dan weer terug op mijn eerdere bezwaar dat het de voorkeur had verdiend om te kiezen voor een principle based systeem. Dan zou eenvoudigweg kunnen inhouden dat er ten minste één medezeggenschapsorgaan wordt ingesteld met een minimaal aantal rechten.

Adviesrecht en goedkeuringsrecht

De raad van toezicht heeft een goedkeuringsrecht met betrekking tot een collectieve waardeoverdracht, liquidatie, fusie of splitsing van pensioenfondsen, samenvoegen van pensioenfondsen en het omzetten van pensioenfondsen in een andere rechtsvorm (art. 104, lid 3 PW). Het verantwoordingsorgaan heeft met betrekking tot dezelfde zaken een adviesrecht. Dat lijkt mij nu weer dubbelop. Als het verantwoordingsorgaan daarover een adviesrecht heeft, lijkt het mij niet nodig dat de raad van toezicht op die punten ook nog eens een goedkeuringsrecht heeft. Een dergelijk dubbel goedkeuringsrecht leidt weer tot onnodige vertraging van de besluitvorming. Wederom pleit ik hier

voor een principle based benadering, waarbij eenvoudigweg wordt opgenomen dat met betrekking tot bepaalde belangrijke besluiten moet worden gezorgd voor adequate medezeggenschap, c.q. checks and balances.

Goedkeuringsrechten in de Pensioenwet

De genoemde goedkeuringsrechten zijn nieuw in de Pensioenwet. Ook het belanghebbendenorgaan heeft een aantal goedkeuringsrechten gekregen. Daartoe moet in de statuten een arbitrage- of bindendadviesregeling worden opgenomen voor het geval er geschillen ontstaan over het verlenen van goedkeuring. In de praktijk is gebleken dat de Ondernemingskamer op snelle en efficiënte wijze geschillen kan beslechten met betrekking tot negatieve adviezen van de deelnemersraad. Het verbaast mij dan ook dat hier wordt gekozen voor een regeling die in de statuten moet worden opgenomen. In het kader van de stroomlijning zou het veel eenvoudiger zijn om uitsluitend te werken met advies- en beroepsrechten in plaats van goedkeuringsrechten.

■ MOGELIJKHEDEN EN VERBETERINGEN

De Wet versterking bestuur laat voor de praktijk een aantal vragen onbeantwoord, maar op sommige punten wordt met deze wet wel een duidelijke stap voorwaarts gezet.

Instemmingsrecht van de ondernemingsraad

Het instemmingsrecht van de ondernemingsraad voor het vaststellen of intrekken van een pensioenovereenkomst, opgenomen in art. 27, lid 7 Wet op de ondernemingsraden, vind ik een verbetering. Werkgever en werknemer gaan de pensioenovereenkomst aan. In de praktijk onderhandelen de sociale partners doorgaans over de inhoud van de pensioenregeling. Werkgeversverenigingen onderhandelen dan met vakbonden daarover.

Bij veel ondernemingen zijn echter geen vakbonden betrokken. Met wie moet de werkgever dan onderhandelen? Als de pensioenregeling wordt uitgevoerd door een ondernemingspensioenfonds, heeft de ondernemingsraad daarover geen zeggenschap. De ratio daarachter was dat bij ondernemingspensioenfondsen de deelnemersraad medezeggenschap heeft. In de oude Pensioenwet was opgenomen dat de deelnemersraad dan ook een adviesrecht heeft met betrekking tot het wijzigen van pensioenreglementen. Dat botste echter met het beginsel dat een pensioenfonds slechts de pensioenregeling moet uitvoeren die door de sociale partners is overeengekomen. Art. 35 PW bepaalt dat het pensioenfonds een pensioenreglement moet vaststellen in overeenstemming met de pensioenovereenkomst en de uitvoeringsovereenkomst. Nadat de sociale partners de pensioenovereenkomst hebben vastgesteld, dient het pensioenreglement daar naadloos op aan te sluiten. De deelnemersraad kon daaromtrent uitsluitend een negatief advies geven als het pensioenreglement niet aansloot op de pensioenovereenkomst. Als er geen vakbonden aan tafel zaten en de rol van de deelnemersraad niet duidelijk

was, werd er vaak voor gekozen om de ondernemingsraad te betrekken bij het wijzigingen van pensioenregelingen.

Het is een goede zaak dat dit nu is geformaliseerd. Ik ga er overigens vanuit dat de ondernemingsraad niet alleen een instemmingsrecht heeft bij het vaststellen of intrekken, maar ook bij het wijzigen van een pensioenovereenkomst. De ondernemingsraad heeft dit instemmingsrecht vanaf 7 augustus 2013. Het oude art. 111 PW blijft van kracht tot 1 juli 2014. Daarin is bepaald dat de deelnemersraad een adviesrecht heeft bij het wijzigen van het pensioenreglement. Dit betekent dat in deze overgangsperiode, waarin bijna alle pensioenregelingen in Nederland moeten worden aangepast, voor elke wijziging instemming van de OR en advies aan de deelnemersraad moet worden gevraagd.

Tot 1 juli 2014 moet voor elke wijziging instemming van de ondernemingsraad en advies aan de deelnemersraad worden gevraagd

Afschaffen van het verantwoordingsorgaan (oude stijl)

Ik vind het een goede zaak dat het verantwoordingsorgaan oude stijl is afgeschaft. In de oude structuur was sprake van te veel organen, waardoor de taakverdeling tussen die organen niet geheel duidelijk meer was. Het verminderen van het aantal organen draagt naar mijn mening inderdaad bij aan de stroomlijning van de bestuursstructuur.

Pension fund governance op maat

In de memorie van toelichting is aangegeven dat bij veel ondernemingen slechts een beperkte pensioenkennis beschikbaar is. Het is dan van belang dat die kennis goed wordt gebruikt. Als bij een klein ondernemingspensioenfonds of een herverzekerd fonds slechts een beperkt aantal mensen met pensioenkennis beschikbaar is, kan worden overwogen om te kie-

zen voor een onafhankelijk bestuur van twee leden en een verantwoordingsorgaan, bestaande uit vier leden: twee werkgeversvertegenwoordigers, een deelnemersvertegenwoordiger en een vertegenwoordiger van de pensioengerechtigden. Daarnaast kan dan een toezichthoudend orgaan of een visitatiecommissie van drie personen bestaan. In die structuur zijn negen personen direct bij het pensioenfonds betrokken. Dat is aanzienlijk minder dan in de oude structuur. Als er sprake was van een bestuur van vier leden, een verantwoordingsorgaan van drie leden, een deelnemersraad van acht leden en een visitatiecommissie van drie leden, waren er in totaal reeds 18 mensen betrokken bij het pensioenfonds.

Laten er in de nieuwe structuur minder mensen betrokken zijn bij het pensioenfonds, van hen wordt wel meer verwacht. Dat kleine clubje zal moeten zorgen dat op zorgvuldige wijze rekening wordt gehouden met de rechten van alle belanghebbenden. In die structuur is er slechts één directe vertegenwoordiger van de deelnemers. Deze zal goed moeten waken over de belangen van de deelnemers.

■ CONCLUSIE

De Wet versterking bestuur laat een aantal vragen open. Verder is naar mijn mening slecht voldaan aan het uitgangspunt dat er een stroomlijning van taken en organen moet zijn. Uit alles komt naar voren dat de Wet versterking bestuur onder hoge druk en met veel haast tot stand is gekomen. Dat is het wetgevingsproces niet ten goede gekomen. Ik vraag mij daarbij af of de vrees voor de Wet Koşer Kaya/Blok terecht was. Ik denk dat de Eerste Kamer in dit geval niet had moeten zwichten voor de druk, maar had moeten aangeven dat de lacunes en doublures eerst uit deze wet moesten worden gehaald. Hoe dan ook, bestuurders en pensioenfondsen zullen op korte termijn de verschillende varianten van de Wet versterking bestuur moeten bestuderen en een keuze moeten maken voor een van de varianten. Ze hebben daarbij meer mogelijkheden dan tot nu toe. Vervolgens zal met inachtneming van de huidige medezeggenschapsstructuur de bestuursstructuur moeten worden aangepast aan de Wet versterking bestuur. Aan de slag! ●