

Pensioenuitvoering in de 21e eeuw II

het individu binnen het collectief

Laat besturing van pensioenfondsen niet alleen over aan beroepsbestuurders

Minister Kamp van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft recent het Voorontwerp van Wet Versterking Bestuur Pensioenfondsen aangeboden. De minister wil met de wet primair de deskundigheid van bestuurders versterken.

Modellen

Besturen kunnen volgens het voorstel kiezen uit drie bestuursmodellen:

1. **Het Paritaire Bestuursmodel** waarin uitsluitend sociale partners zitting hebben. Een Raad van Toezicht met drie onafhankelijke leden houdt toezicht op het bestuur.
2. **Het Externe Bestuursmodel** met alleen beroepsbestuurders. Ook dit model kent een Raad van Toezicht met drie onafhankelijke leden. Daarnaast wordt een Belanghebbendenorgaan ingesteld dat bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers, deelnemers en gepensioneerden.

Het Gemengde Model (One Tier Board) met uitvoerende beroepsbestuurders en niet-uitvoerende bestuurders namens werkgevers, deelnemers en gepensioneerden. Dit model kent geen Raad van Toezicht omdat de niet-uitvoerende bestuurders de toezichtfunctie uitoefenen.

In de verschillende modellen doet de professionele beroepsbestuurder zijn intrede. In de praktijk werken enkele fondsen al met beroepsbestuurders. Bekend zijn de onafhankelijk deskundig voorzitter en de beroepsbestuurder met een 'Asset' of 'Risk' achtergrond.

Het verder professionaliseren van pensioenfondsenbesturen is een noodzakelijke ontwikkeling. De pensioensector moet er echter voor waken dat de besturing van de fondsen niet volledig wordt overgenomen door beroepsbestuurders die ver afstaan van de belanghebbenden (werkgevers, werknemers en gepensioneerden). Ervaringen in andere branches zoals woningbouwcoöperaties (Rochdale), zorginstellingen (Meavita) en onderwijs (In Holland) laten zien dat beroepsbestuurders soms met een geheel eigen agenda afdrijven van de oorspronkelijke doelstellingen van de organisatie. In sommige gevallen zelfs met ernstige financiële ongelukken tot gevolg. Ook de moeizame strijd over Optas is een voorbeeld.

Grip houden

Om die problemen te voorkomen, moet de sector zelf stevig grip houden op de besturing van de fondsen. Dat betekent niet dat er niets te verbeteren valt. Sociale partners zullen nog meer dan vroeger zelf deskundige bestuurders uit eigen kring moeten aantrekken. Zij zullen de zwaarte van de functie moeten erkennen en ook passend belonen. Deskundigheidsbevordering moet permanente aandacht hebben. Dat geldt ook voor een evenwichtige samenstelling van het bestuur. Bovendien dient de werving en selectie van nieuwe bestuurders geprofessionaliseerd te worden.

Met het pensioenakkoord neemt de noodzaak voor deze maatregelen alleen maar toe. Het akkoord legt een nog grotere deskundigheidsdruk op toekomstige bestuurders.

Sociale partners moeten evenwel het hoofd koel houden en blijven investeren in deskundigheid. In het belang van de deelnemers horen zij het roer niet uit handen te geven. Kies niet voor het Externe Model maar voor het Paritaire Model, met bij voorkeur een onafhankelijk deskundig voorzitter, of het Gemengde Model. ■

Tim Kamphorst,

Partner van The Executive Network

