

# Volwassen intern toezicht

Elk pensioenfonds kent een vorm van intern toezicht. In de meeste gevallen is dat een raad van toezicht, maar de functie kan ook worden uitgeoefend door niet-uitvoerende bestuurders of een visitatiecommissie. In alle gevallen geldt dat het intern toezicht wordt uitgeoefend door ‘personen die geschikt zijn’ hiervoor, zo staat in de Pensioenwet. Zoals bekend vallen onder dit begrip kennis, vaardigheden en professioneel gedrag. Geschiktheid moet bestaan op het moment van benoeming.

MR PAULIEN SIEGMAN, PENSIOENJURIST EN -ADVISEUR GPSS



Paulien Siegman

Interne toezichthouders moeten niet alleen geschikt zijn, maar ook blijven. Dit is met name een aandachtspunt voor raden van toezicht, omdat niet-uitvoerende bestuurders als bestuurder al een opleidingsplan moeten hebben. Een visitatiecommissie wordt per jaar aangesteld. Er kan dan per keer naar de voor het fonds benodigde geschiktheid worden gekeken. Leden van een raad van toezicht zitten meerdere jaren op hun post. De vraag is hoe ervoor kan worden gezorgd dat zij geschikt blijven?

## Opleidingsplan én -budget

Het begint met de erkenning dat ook interne toezichthouders, al zijn zij experts, hun kennis moeten onderhouden en ook uitbreiden. De ontwikkelingen gaan immers zo snel op pensioengebied. Stilstaan is achteruitgang en permanent blijven leren een must. Het lijkt echter minder geaccepteerd als een interne toezichthouder aangeeft scholing nodig te hebben. Zij is toch expert en juist daarom ingehuurd? Als je scholing nodig hebt, ben je dan wel geschikt als toezichthouder, lijkt de achterliggende vraag te zijn. Maar ook experts hebben soms bijscholing nodig. En wat te denken van (relatief) nieuwe toezichtsgebieden die

**Kennis  
onderhouden  
en uitbreiden**



de laatste jaren zijn ontstaan, zoals risicomanagement en ESG? Waarbij ik alle wetsontwikkelingen nog buiten beschouwing laat (IORP II, pensioenakkoord, enz.). Erkenning van deze noodzaak door besturen én toezichthouders zelf, is een belangrijke eerste stap naar blijvende geschiktheid van de interne toezichthouders.

Als die erkenning er is, dan dient daar een opleidingsplan uit voort te vloeien. Met collectieve en/of individuele opleidingen. Hiermee maken de interne toezichtsleden naar elkaar, het bestuur en hun voordragende instantie (VO), duidelijk met welke doelstelling zij opleiding nodig achten.

### **Expert blijf je door te leren**

Een laatste logische stap is dan dat daar een budget aan wordt gekoppeld.

Immers, als er consensus bestaat over de noodzaak tot opleiding om de interne toezichtstaken goed uit te kunnen (blijven) voeren, dan moet daar geld voor beschikbaar komen vanuit het fonds. Pensioenfondsbesturen geven nog wel eens aan hiertoe niet bereid te zijn omdat:

1. Het intern toezicht wordt bemenst door experts en die hebben geen opleiding nodig en
2. Het opleidingsbudget zit al in de vergoeding voor het intern toezicht.

Het eerste punt is hierboven al besproken. Het tweede punt is niet valide, omdat een beetje serieuze opleiding al snel 20 tot 30% van het jaarhonorarium van een toezichthouder in beslag neemt, zo is mijn ervaring. Dit kan belemmerend werken voor het volgen van een opleiding, hetgeen ten koste gaat van de geschiktheid. Opvallend is dat in veel andere toezichtssectoren opleidingen geen discussiepunt zijn.

### **Andere sectoren**

Neem bijvoorbeeld de zorg- en welzijnssector, dat ook met raden van toezicht werkt. In de code van de beroeps-

organisatie uit deze sector, de NVTZ, staat dat de raden doen aan kennisvergaring door middel van scholing. Dit betekent onder meer een beginnerscursus voor nieuwe leden van een raad van toezicht. Een leiderschapstraject waaraan tenminste één lid eens in de vier jaar deelneemt en algemene kennis- en competentieontwikkeling opdoet. Elke raad rapporteert hierover op de website van de NVTZ en dit is openbaar toegankelijk, waar een disciplinerende werking vanuit gaat. In een andere sector, die van de woningcorporaties, kent de beroepsvereniging VTW sinds 2014 ook een plicht tot permanente educatie. Als reden hiervoor schrijft de VTW dat zij hun toezichthouders het 'toezichthouderschap als een vak (zien), waarvoor ze zich regelmatig bijscholen om effectief te zijn en te blijven.' Daarbij gaat het overigens niet alleen om vakkennis, maar ook om beroepsvaardigheden en houding en gedrag. In deze sector moeten de commissarissen hun (individuele) educatie registreren via de website van de beroepsvereniging én, dat geldt ook voor de bestuurders, in het jaarverslag. Omdat professionaliteit van toezichthouders in deze sectoren vanzelfsprekend wordt gevonden en scholing verplicht is, is het beschikbaar stellen van een budget door het bestuur ook vanzelfsprekend. Daarbij gaat het veelal niet om hele hoge budgetten, wat weer samenhangt met de schappelijke tarieven die voor de diverse trainingen en cursussen door de eigen beroepsverenigingen worden gevraagd.

### **Conclusie**

De pensioensector lijkt hierbij achter te lopen op andere sectoren. Wellicht komt dat doordat raden van toezicht voor pensioenfondsland pas sinds vijf jaar bestaan. Op weg naar volwassenheid hoort naar mijn mening een opleidingsplan mét budget, zodat de professionaliteit van het intern toezicht ook in pensioenfondsland gewaarborgd blijft. ←

## Budget voor competentie- ontwikkeling