

Wetgever moet duidelijkheid scheppen voor pensioenfondsbestuurders

Paulien Siegman

Veel bestuurders van een ondernemingspensioenfonds verkeren in onzekerheid over hun functie vanwege het verbod op personele unies. Deze onzekerheid duurt al een halfjaar en er zijn stappen nodig om dit op te lossen.

Vanwege ondoordachte wetgeving dreigen goede pensioenfondsbestuurders te moeten opstappen. Sinds augustus staat in het Besluit FTK dat een pensioenfonds moet voorkomen dat er personele unies zijn op het niveau van (mede)beleidsbepalers en derden waaraan het pensioenfonds werkzaamheden uitbesteedt. Volgens de toelichting bij het besluit is er zo'n personele unie wanneer iemand medebeleidsbepaler van een pensioenfonds is (bijvoorbeeld pensioenfondsbestuurder) en tevens in het bestuur, directie, rvc of rvt zit van de uitbestedingsorganisatie

of werknemer is van die organisatie. Op zichzelf een goede regel. Zo wordt belangenverstremming voorkomen tussen iemand die bijvoorbeeld als bestuurder verantwoordelijk is voor het vermogensbeheer van het fonds en ook in dienst is bij een vermogensbeheerder die belegt voor het fonds. Deze regel zorgt echter voor onbedoelde neveneffecten. Allereerst voor pensioenbureaus. Het managementteam van een pensioenbureau kan worden aangemerkt als medebeleidsbepalend. In ieder geval is veelal de directeur van het bureau dit, in de ogen van de Nederlandsche Bank (DNB). Als het pensioenbureau een afdeling van de werkgever vormt, hetgeen bij meerdere fondsen het geval is, is er sprake van een verboden personele unie. Immers, het gehele managementteam van het pensioenbureau is medebeleidsbepaler van het pensioenfonds en tevens werknemer bij de werkgever waaraan het pensioenfonds

Verbod op personele unies brengt te grote onzekerheid met zich mee voor bestuurders van fondsen

werkzaamheden heeft uitbesteed.

Dit probleem is op te lossen. Het managementteam van het pensioenbureau zou in dienst van het pensioenfonds kunnen komen. Er is dan geen personele unie meer tussen deze mensen en de werkgever. Een nadeel is dat dit kostenverhogend kan werken, omdat dan aparte zaken apart voor en door het pensioenbureau moeten worden uitgevoerd, zoals de salarisadministratie.

Ten tweede is er ook een probleem voor pensioenfondsbestuurders die tevens werknemer of bijvoorbeeld directielid zijn bij de werkgever waaraan bepaalde taken worden uitbesteed. Denk aan de bank die het vermogensbeheer doet voor het pensioenfonds, of de hr-afdeling van de werkgever die ook de pensioenadministratie verzorgt.

Het verbod op personele unie zou betekenen dat er geen pensioenfondsbestuurders in dienst van de werkgever in

het fondsbestuur meer mogen zitten, als taken aan de werkgever zijn uitbesteed. Maar deze bestuurders zitten juist in het bestuur vanwege hun rol als werknemers- of werkgeversvertegenwoordiger. Een andere optie is dat er geen werkzaamheden meer aan de werkgever worden uitbesteed. Maar waarom zou een pensioenfonds niet gebruik mogen maken van de kennis en kunde die bij zijn sponsor aanwezig is?

Dat kan niet de bedoeling zijn, zo is formeel erkend door de wetgever en door DNB. Maar er zijn nog geen aanpassingen in de wetgeving gedaan. Nu alle pensioenfondsen uiterlijk 1 april aanstaande aan DNB moeten laten weten hoe en met wie zij hun (nieuwe) bestuursmodel gaan inrichten, is ingrijpen van de wetgever dringend gewenst!

.....
Mr. Paulien Siegman is partner bij d'Hooghe Siegman.

