

des'kun-dig-heid kennis van zaken hebben om een oordeel te kunnen vormen over een zaak op een bepaald terrein **ge'spreks|part-ner** persoon met wie men op niveau van gedachten kan wisselen **des'kun-dig-heids|plan** schriftelijk document waarin wordt beschreven hoe het met de deskundigheid is gesteld en hoe deze op peil wordt gehouden en verbeterd **'aan-dachts|ge-bied** onderwerp waarop de aandacht zich concentreert **'oor-deels|vorm-ing** het vormen van een oordeel door bijvoorbeeld een bestuur **'op-lei-ding** vorming en onderricht met het doel het kennisniveau te vergroten of op peil te houden **'toets-en** onderzoeken of een bepaald niveau van bijvoorbeeld deskundigheid is gehaald **'jaar|ver-ant-woord-ing** afleggen van verantwoording over bijvoorbeeld de mate van deskundigheid van een bestuur in de jaarstukken **des'kun-dig-heid** kennis van zaken hebben om een oordeel te kunnen vormen over een zaak op een bepaald terrein **ge'spreks|part-ner** persoon met wie men op niveau van gedachten kan wisselen **des'kun-dig-heids|plan** schriftelijk document waarin wordt beschreven hoe het met de deskundigheid is gesteld en hoe deze op peil wordt gehouden en verbeterd **'aan-dachts|ge-bied** onderwerp waarop de aandacht zich

Deskundigheidsbevordering bij pensioenfondsen

jaarstukken **des'kun-dig-heid** kennis van zaken hebben om een oordeel te kunnen vormen over een zaak op een bepaald terrein **ge'spreks|part-ner** persoon met wie men op niveau van gedachten kan wisselen **des'kun-dig-heids|plan** schriftelijk document waarin wordt beschreven hoe het met de deskundigheid is gesteld en hoe deze op peil wordt gehouden en verbeterd **'aan-dachts|ge-bied** onderwerp waarop de aandacht zich concentreert **'oor-deels|vorm-ing** het vormen van een oordeel door bijvoorbeeld een bestuur **'op-lei-ding** vorming en onderricht met het doel het kennisniveau te vergroten of op peil te houden **'toets-en** onderzoeken of een bepaald niveau van bijvoorbeeld deskundigheid is gehaald **'jaar|ver-ant-woord-ing** afleggen van verantwoording over bijvoorbeeld de mate van deskundigheid van een bestuur in de jaarstukken **des'kun-dig-heid** kennis van zaken hebben om een oordeel te kunnen vormen over een zaak op een bepaald terrein **ge'spreks|part-ner** persoon met wie men op niveau van gedachten kan wisselen **des'kun-dig-heids|plan** schriftelijk document waarin wordt beschreven hoe het met de deskundigheid is gesteld en hoe deze op peil wordt gehouden en verbeterd **'aan-dachts|ge-bied** onderwerp waarop de

Aanleiding

Eind 2006 hebben de Stichting van de Arbeid (STAR) en het Coördinatieorgaan Samenwerkende Ouderenorganisaties (CSO) een intentieverklaring ondertekend. Deze intentieverklaring gaat over de deskundigheidsbevordering van pensioenfondsbesturen. De intentieverklaring roept de pensioenkoopels op om maatregelen te treffen om de deskundigheid van de bestuursleden en de leden van het verantwoordingsorgaan en de deelnemersraad te bevorderen.

De koopels hebben op basis van dit verzoek een uitgebreid Plan van Aanpak samengesteld. Dit plan is een nadere uitwerking van de principes van Pension Fund Governance (Goed Pensioenfondsbestuur) over het naleven van de deskundigheidseisen.

Eén van die eisen is het opstellen van een deskundigheidsplan en een periodieke evaluatie van het functioneren van het bestuur.

Deze brochure geeft de hoofdlijnen weer van het Plan van Aanpak Deskundigheidsbevordering. Wanneer u naar aanleiding van de brochure meer informatie wilt hebben, verwijzen wij u naar het plan van aanpak op de websites van de koopels.

Voorwoord

Het besturen van een pensioenfonds is een grote verantwoordelijkheid. Als bestuurslid bent u immers verantwoordelijk voor de verschillende soorten pensioenen van een grote groep mensen. Die verantwoordelijkheid vraagt om specifieke deskundigheid. Er wordt steeds vaker gesproken over adequaat besturen. Maar wat verstaan we hier precies onder en voldoet u zelf en als bestuur gezamenlijk aan de eisen?

Ook als lid van de deelnemersraad, het verantwoordingsorgaan en het intern toezicht moet u over een specifieke deskundigheid beschikken om uw rol goed uit te kunnen voeren. U dient in staat te zijn met het bestuur en andere belangrijke partijen allereerste pensioengerelateerde onderwerpen te bespreken.

In deze brochure wordt het begrip 'deskundigheid' toegelicht. Er wordt aangegeven wat er van u verwacht wordt, welke rol u zelf speelt en wat u van de koepels kunt verwachten.

Mevr. Leny van der Heiden
VB

Mr. Frans Prins
OPF

Mr. René Bastian
UvB



des'kun-dig-heid kennis van zaken hebben om een oordeel te kunnen vormen over een zaak op een bepaald terrein

Deskundigheid pensioenfondsbestuur

Om een fonds adequaat en deskundig te kunnen besturen is het belangrijk dat u uw collega-bestuursleden begrijpt, een volwaardig gesprekspartner voor de adviseurs van het bestuur bent en eigen afwegingen kunt maken bij het bepalen van gezamenlijke standpunten.

Binnen het bestuur van een pensioenfonds is sprake van twee deskundigheidsniveaus.

Niveau 1 heeft betrekking op de individuele deskundigheid: ieder bestuurslid dient binnen één jaar na zijn of haar benoeming aan dit niveau te voldoen. Concreet betekent dit dat een bestuurslid basiskennis moet hebben van zeven aandachtsgebieden die verderop in deze brochure aan de orde komen.

Niveau 2 heeft betrekking op de collectieve deskundigheid: Het bestuur dient als geheel aan dit niveau te voldoen. Concreet betekent dit dat minimaal twee bestuursleden bijvoorbeeld deskundig zijn op het gebied van pensioenregelingen en pensioensoorten, terwijl minimaal twee andere bestuursleden deskundig zijn op het gebied van communicatie. Deze deskundigheid is nodig om verantwoorde beslissingen te nemen.

Voor beide niveaus geldt een aantal concrete eisen.

Het eerste niveau heeft betrekking op u, als individueel bestuurslid. Dit niveau maakt onderscheid in kennis en inzicht. Eén jaar na uw benoeming:

- kent u een aantal relevante begrippen per aandachtsgebied (zie hiervoor het Plan van Aanpak op de websites van de drie pensioenkoepels);
- kent u de betekenis van de begrippen;
- weet u of en in hoeverre de begrippen van toepassing zijn op uw fonds, en
- weet u waar u nadere informatie kunt vinden.

Deskundigheidsniveau 2 is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van u en uw collega-bestuursleden. Samen met uw collega-bestuursleden dient u aan dit niveau te voldoen. De verdeling van deskundigheid onder de leden mag een bestuur zelf bepalen. Binnen dit niveau wordt er onderscheid gemaakt tussen kennis, inzicht en oordeelsvorming.

Niveau 2 vult niveau 1 aan. Het bestuur moet in z'n geheel beslissingen nemen. Daarvoor moet voldoende deskundigheid binnen het bestuur aanwezig zijn. Dit wordt gewaarborgd in niveau 2.

Deskundigheid van de deelnemersraad, het verantwoordingsorgaan en het intern toezicht

Door de elkaar snel opvolgende veranderingen en de grote financiële belangen in de pensioensector is het van belang dat niet alleen het fondsbestuur zelf, maar ook de leden van de deelnemersraad, het verantwoordingsorgaan en het intern toezicht over voldoende actuele kennis beschikken.

Hoewel hier geen wettelijke eisen gelden, hebben de koepels toch een aantal normen opgesteld. Deze normen moeten ertoe bijdragen dat de leden van de deelnemersraad, het verantwoordingsorgaan en het intern toezicht goede gesprekspartners zijn voor het pensioenfondsbestuur.

De deelnemersraad, het verantwoordingsorgaan en het intern toezicht zijn volgens de pensioen-koepels voldoende deskundig als zij als collectief voldoen aan deskundigheidsniveau 1. Omdat er geen individuele aansprakelijkheid geldt voor de leden van deze organen, gelden er geen individuele normen. In overleg met het bestuur kunnen, wanneer dit gewenst is, wel individuele normen opgesteld worden.

De leden van de deelnemersraad, het verantwoordingsorgaan en het intern toezicht moeten in staat zijn een mening te vormen over de (voorgenomen) bestuursbesluiten en het gevoerde beleid. Daarnaast moeten zij goed inzicht hebben in hun eigen rechten en plichten.

De deelnemersraad, het verantwoordingsorgaan en het intern toezicht hebben zelf de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat het collectief voldoet aan deskundigheidsniveau 1.

ge'spreks | **part·ner** persoon met wie men op niveau van gedachten kan wisselen

des'kun-dig-heids|plan schriftelijk document waarin wordt beschreven hoe het met de deskundigheid is gesteld en hoe deze op peil wordt gehouden en verbeterd

Deskundigheidsplan van het bestuur

Ieder bestuur moet, om inzicht te krijgen in het deskundigheidsniveau van de individuele bestuursleden en te bepalen welk bestuurslid op een bepaald gebied nog opleiding nodig heeft, beschikken over een deskundigheidsplan. In dit deskundigheidsplan is per bestuurslid aangegeven in welke mate de deskundigheid aanwezig is en of op een bepaald terrein vergroting van de deskundigheid noodzakelijk is.

Het bestuur zal zelf bepalen hoe het het benodigde deskundigheidsniveau gaat bereiken. Het is van belang dat dit met voortvarendheid gebeurt. Concreet dient er daarom een opleidingstraject in het deskundigheidsplan te worden opgenomen. Ook de manier waarop de deskundigheid wordt getoetst en het individueel en collectief functioneren wordt geëvalueerd, staat in het deskundigheidsplan.

Ieder bestuur moet een deskundigheidsplan hebben

Het deskundigheidsplan dient jaarlijks aangepast te worden en voor wat de periodieke evaluatie betreft objectieve criteria te bevatten.

De pensioenkoepels hebben een handleiding voor het opstellen van dit plan ontwikkeld. Deze handleiding en de wijze van deskundigheidstoetsing vindt u in het Plan van Aanpak op de websites van de drie koepels.

Aandachtsgebieden

Voor een nieuw bestuurslid is het van belang binnen een jaar te voldoen aan de deskundigheidseisen. Wanneer een nieuw bestuurslid toetreedt, wordt het bestuur als geheel door De Nederlandsche Bank getoetst op zeven aandachtgebieden.

De aandachtsgebieden waarop DNB toetst

De zeven aandachtsgebieden zijn:

- het besturen van een organisatie;
- relevante wet- en regelgeving;
- pensioenregelingen en pensioensoorten;
- financieel technische en actuariële aspecten;
- administratieve organisatie en interne controle;
- uitbesteden van werkzaamheden;
- communicatie.

Deze zeven aandachtsgebieden zijn de basis voor een soort 0-meting. Het bestuur wordt getest op al deze gebieden. Wanneer blijkt dat het bestuur op een bepaald aandachtsgebied onvoldoende scoort, kan daar door middel van opleiding iets aan worden gedaan.

De eisen en aandachtsgebieden bij beroepspensioenfondsen zijn dezelfde als bij de bedrijfstak- en ondernemingspensioenfondsen, maar de accenten kunnen anders liggen vanwege de afwijkende situatie bij de beroepspensioenfondsen.

'aan-dachts|ge-bied' onderwerp waarop de aandacht zich concentreert

'oor-deels|vorm-ing het vormen van een oordeel door bijvoorbeeld een bestuur

Kennis

Na het eerste jaar van uw benoeming als bestuurslid van een pensioenfonds, dient u over een bepaalde mate van kennis van en inzicht in de zeven aandachtsgebieden te beschikken. Binnen het geheel van het bestuur, deskundigheidsniveau 2, komt hier nog oordeelsvorming bij. Over elk aandachtsgebied dienen twee of meer bestuursleden een gemotiveerd oordeel te kunnen geven.

Kennis, inzicht en oordeelsvorming

Kennis: een minimale feitenkennis die noodzakelijk is om de pensioenmaterie te begrijpen en medebestuurders of adviseurs te begrijpen.

Inzicht: het kunnen toepassen van de feitenkennis op het eigen pensioenfonds.

Oordeelsvorming: vanuit verschillende invalshoeken eigen afwegingen maken over het te voeren beleid.

Op alle zeven aandachtsgebieden wordt gekeken naar de kennis, het inzicht en de oordeelsvorming van de verschillende bestuursleden.

Opleiding

Vaak is het nodig om opleidingen te volgen om aan het deskundigheidsniveau te (blijven) voldoen. Niet iedere opleiding is geschikt. Als bestuurslid wilt u snel kunnen zien of een opleiding voor u geschikt is en voldoende kwaliteit biedt. Opleiders moeten borg staan voor kwaliteit.

Dit zal blijken uit de schriftelijke verklaring van de opleider dat zijn opleiding voldoet aan de deskundigheidseisen van het Plan van Aanpak. Een andere mogelijkheid daarvoor is certificering. De pensioenkoepels hebben hiervoor criteria opgesteld. Aanbieders van de opleidingen moeten aan deze criteria voldoen om gecertificeerd te worden.

Kwaliteit van opleidingen

Om te voldoen aan kwaliteitseisen dienen de opleiders allereerst te verklaren dat de aangeboden opleiding voldoet aan de eindtermen zoals opgesteld door de koepels. Deze eindtermen vindt u in het Plan van Aanpak Deskundigheidsbevordering op de websites van de koepels.

Vervolgens dient deze verklaring te worden opgenomen in alle uitingen (brochures, website, etc.) van de aanbieder van de opleiding. Na elke opleiding dient een evaluatie plaats te vinden onder de deelnemers en jaarlijks dient de opleider een rapport op te stellen met de bevindingen daaruit. Dit rapport dient op de website van de aanbieder gepubliceerd te worden.

De opleider kan ook een stap verder gaan door de opleidingen te laten certificeren.

In dat geval worden de opleidingen door een externe instantie (Centrum Post Initieel Onderwijs Nederland, CPION) beoordeeld, waarmee zij een BDP-certificering kunnen ontvangen. BDP staat voor 'Bevordering Deskundigheid Pensioenfondsbesturen'.

'**op-lei-ding** vorming en onderricht met het doel het kennisniveau te vergroten of op peil te houden

'**toets-en** onderzoeken of een bepaald niveau van bijvoorbeeld deskundigheid is gehaald

Het toetsen van de deskundigheid

Regelmatig dient getoetst te worden of elk bestuurslid over voldoende deskundigheid beschikt. Hierbij wordt getoetst in welke mate u kennis heeft van en inzicht heeft in de verschillende aandachtsgebieden.

Deskundigheid is primair de verantwoordelijkheid van het bestuur. Toetsing hiervan moet dan ook periodiek door het bestuur zelf gebeuren. De pensioenkoepels bevelen echter aan dat voor toetsing een onafhankelijke derde partij wordt ingeschakeld. Het is aan het bestuur om die onafhankelijke partij te kiezen.

Overgangperiode

Als bestuurslid moet u aan behoorlijk wat eisen voldoen. Bovendien vragen de continue wijzigingen in wet- en andere regelgeving binnen de pensioensector om het op peil houden van de kennis. Ook wordt de financiële betekenis van het pensioen steeds groter. Deskundigheid van bestuursleden is dus van groot belang.

Jaarverantwoording en overgangperiode

Om aan alle deskundigheidseisen te voldoen, moet het ene fonds meer stappen zetten dan het andere. De koepels beseffen dat dit niet van de ene op de andere dag kan. Daarom achten zij het redelijk dat hiervoor een overgangperiode wordt aangehouden. De eisen voor (her-) benoeming van bestuursleden gelden vanaf 1 januari 2008, maar nieuwe bestuursleden hoeven pas uiterlijk een jaar na hun benoeming te voldoen aan deskundigheidsniveau 1.

In 2009, bij de jaarverantwoording over 2008, zal het bestuur aangeven welke stappen er zijn genomen om als bestuur aan deskundigheidsniveau 2 te voldoen.

De deelnemersraad, het verantwoordingsorgaan en het intern toezicht dienen in overleg met het bestuur te bepalen welke opleidingen (voor zover nodig) zij moeten volgen om het gewenste niveau te bereiken.

'jaar|ver-ant-woord-ing' afleggen van verantwoording over bijvoorbeeld de mate van deskundigheid van een bestuur in de jaarstukken

Tot slot

Wat u verder nog moet weten

De koepels zullen regelmatig activiteiten organiseren om de deskundigheid binnen besturen aan de orde te stellen, te stimuleren en te monitoren.

Ook zal er overleg plaatsvinden over dit onderwerp tussen de koepels en DNB. De Permanente Commissie Deskundigheidsbevordering (PCD), opgericht door de koepels, zal de ontwikkelingen op het gebied van deskundigheid in de sector monitoren.

Meer informatie

Meer informatie over deskundigheid en deskundigheidsbevordering vindt u op de websites van de drie koepels:

www.vb.nl, www.opf.nl en www.uvb.nl.

Koepels

Over VB

De Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen (VB) behartigt namens de 82 leden de pensioenbelangen van circa 4,7 miljoen deelnemers, 1,2 miljoen gepensioneerden en 7 miljoen gewezen deelnemers. Nagenoeg alle bedrijfstakpensioenfondsen zijn bij VB aangesloten. De leden van VB vertegenwoordigen samen 75% van het aantal deelnemers in collectieve pensioenregelingen. Het gezamenlijk belegd vermogen van de leden bedraagt ongeveer € 500 miljard. VB vervult een spilfunctie tussen de leden en de politieke en maatschappelijke arena en is doorlopend bezig om de signalen vanuit de achterban te vertalen en door te geven aan de beleidsmakers in Den Haag, Amsterdam en Brussel. Tegelijkertijd monitort VB de buitenwereld, signaleert ontwikkelingen en geeft deze door aan haar leden. VB is vertegenwoordigd in de Europese pensioenkoepel EFRP en is lid van de Europese organisatie van paritaire organisaties, de AEIP.

Over OPF

De Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (OPF) is een koepelorganisatie die opkomt voor de belangen van ondernemingspensioenfondsen in Nederland en Europa. Op dit moment telt OPF ruim 360 aangeslotenen, die samen meer dan 90% van de deelnemers in ondernemingspensioenfondsen vertegenwoordigen met een gezamenlijk vermogen van ruim € 200 miljard. Bij deze ondernemingspensioenfondsen zijn ongeveer 2 miljoen mensen, onderverdeeld in circa 900.000 deelnemers,

ruim 500.000 gewezen deelnemers en 600.000 gepensioneerden aangesloten. OPF behartigt de gemeenschappelijke belangen van de ondernemingspensioenfondsen en informeert hen over de ontwikkelingen op het gebied van de aanvullende pensioenen en aanverwante beleidssectoren. Daarnaast is OPF haar aangeslotenen van dienst met specifieke services als voorbeelddocumenten en themadagen. OPF is aangesloten bij de European Federation for Retirement Provision (EFRP)

Over UvB

De Unie van Beroepspensioenfondsen (UvB) is de koepelorganisatie waarvan alle beroepspensioenfondsen in Nederland lid zijn. De vrije beroepsbeoefenaren met een eigen pensioenfonds zijn apothekers, tandartsen en tandartsspecialisten, dierenartsen, loodsen, zelfstandige kunstenaars, de roeiers in het Rotterdamse havengebied, fysiotherapeuten, huisartsen, medisch specialisten, verloskundigen en notarissen. Daarmee zijn circa 55.000 actieve deelnemers, 20.000 gewezen deelnemers en 16.000 gepensioneerden en een gezamenlijk belegd vermogen van circa €17 miljard vertegenwoordigd. De UvB anticipeert op pensioenontwikkelingen, nationaal en internationaal, en bereidt haar leden voor op wijzigingen in wet- en regelgeving. Een van de services in dat kader is de organisatie van deskundigheidsbevordering voor pensioenfondsbesturen.

Colofon

Dit is een uitgave van de drie pensioenkoepels.

Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen (VB)

Zeestraat 65d
2518 AA Den Haag
T (070) 362 80 08
F (070) 362 80 09
info@vb.nl
www.vb.nl

Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (OPF)

Bezuidenhoutseweg 12
2594 AV Den Haag
T (070) 349 01 90
F (070) 349 01 88
secretariaat@opf.nl
www.opf.nl

Unie van Beroepspensioenfondsen (UvB)

Rijnzathe 10
3454 PV De Meern
T (030) 212 90 34
F (030) 669 03 15
info@uvb.nl
www.uvb.nl

des'kun-dig-heid kennis van zaken hebben om een oordeel te kunnen vormen over een zaak op een bepaald terrein **ge'spreks|part-ner** persoon met wie men op niveau van gedachten kan wisselen **des'kun-dig-heids|plan** schriftelijk document waarin wordt beschreven hoe het met de deskundigheid is gesteld en hoe deze op peil wordt gehouden en verbeterd **'aan-dachts|ge-bied** onderwerp waarop de aandacht zich concentreert **'oor-deels|vorm-ing** het vormen van een oordeel door bijvoorbeeld een bestuur **'op-lei-ding** vorming en onderricht met het doel het kennisniveau te vergroten of op peil te houden **'toets-en** onderzoeken of een bepaald niveau van bijvoorbeeld deskundigheid is gehaald **'jaar|ver-ant-woord-ing** afleggen van verantwoording over bijvoorbeeld de mate van deskundigheid van een bestuur in de jaarstukken **des'kun-dig-heid** kennis van zaken hebben om een oordeel te kunnen vormen over een zaak op een bepaald terrein **ge'spreks|part-ner** persoon met wie men op niveau van gedachten kan wisselen **des'kun-dig-heids|plan** schriftelijk document waarin wordt beschreven hoe het met de deskundigheid is gesteld en hoe deze op peil wordt gehouden en verbeterd **'aan-dachts|ge-bied** onderwerp waarop de aandacht zich



jaarstukken **des'kun-dig-heid** kennis van zaken hebben om een oordeel te kunnen vormen over een zaak op een bepaald terrein **ge'spreks|part-ner** persoon met wie men op niveau van gedachten kan wisselen **des'kun-dig-heids|plan** schriftelijk document waarin wordt beschreven hoe het met de deskundigheid is gesteld en hoe deze op peil wordt gehouden en verbeterd **'aan-dachts|ge-bied** onderwerp waarop de aandacht zich concentreert **'oor-deels|vorm-ing** het vormen van een oordeel door bijvoorbeeld een bestuur **'op-lei-ding** vorming en onderricht met het doel het kennisniveau te vergroten of op peil te houden **'toets-en** onderzoeken of een bepaald niveau van bijvoorbeeld deskundigheid is gehaald **'jaar|ver-ant-woord-ing** afleggen van verantwoording over bijvoorbeeld de mate van deskundigheid van een bestuur in de jaarstukken **des'kun-dig-heid** kennis van zaken hebben om een oordeel te kunnen vormen over een zaak op een bepaald terrein **ge'spreks|part-ner** persoon met wie men op niveau van gedachten kan wisselen **des'kun-dig-heids|plan** schriftelijk document waarin wordt beschreven hoe het met de deskundigheid is gesteld en hoe deze op peil wordt gehouden en verbeterd **'aan-dachts|ge-bied** onderwerp waarop de