

Deskundigheidsbevordering bij pensioenfondsen juni 2010

1. Aanleiding

Op 13 december 2006 hebben de voorzitters van de Stichting van de Arbeid en de voorzitter van het Coördinatieorgaan Samenwerkende Ouderenorganisaties (CSO) een Intentieverklaring ondertekend over deskundigheidsbevordering van pensioenfondsbestuursleden.

In deze intentieverklaring worden de pensioenkoepels, de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen (VB), de Unie van Beroepspensioenfondsen (UvB) en de Stichting Ondernemingspensioenfondsen (OPF), opgeroepen tot het treffen van maatregelen ter bevordering van de deskundigheid van zowel bestuursleden van pensioenfondsen als van leden van deelnemersraden en verantwoordingsorganen. Bij deze maatregelen kan naar de mening van de Stichting van de Arbeid en het CSO onder andere worden gedacht aan het vaststellen van deskundigheidseisen te stellen aan bestuursleden van pensioenfondsen, leden van deelnemersraden en van verantwoordingsorganen. VB, UvB en OPF hebben dit verzoek ter hand genomen. Nadat op 16 april 2007 een eerste versie van het plan is gepresenteerd, ligt thans voor u een vierde versie van het Plan van Aanpak Deskundigheidsbevordering voor pensioenfondsen. In deze vierde versie zijn de actuele ontwikkelingen sinds augustus 2009 verwerkt.

Dit Plan van Aanpak bevat een nieuwe, vierde versie van deze eindtermen voor het niveau van deskundigheid waaraan pensioenfondsbestuurders dienen te voldoen. Er zijn correcties in opgenomen, de tekst is waar nodig duidelijker gemaakt en het belang van compliance, integriteit en risicomanagement is meer benadrukt. In bijlage 2 van dit document is door middel van *cursieve* tekst aangegeven wat de wijzigingen ten opzichte van de versie van augustus 2009 zijn.

2. Algemeen

De pensioenkoepels zijn met de Stichting van de Arbeid en het CSO eens dat het wenselijk is eisen te stellen aan de deskundigheid van bestuursleden van pensioenfondsen.

Daarbij wordt het zinvol geacht onderscheid te maken tussen enerzijds de eisen waaraan ieder individueel bestuurslid binnen één jaar na zijn benoeming behoort te voldoen (hierna omschreven als deskundigheidsniveau 1) en de deskundigheid waaraan het pensioenfondsbestuur als collectief behoort te voldoen (hierna omschreven als deskundigheidsniveau 2).

Eisen voor bestuursleden

Deze eisen (hierna eindtermen genoemd) hebben als doel de gewenste deskundigheid van bestuursleden vast te stellen. Heldere eindtermen bieden houvast aan personen die functies in besturen van pensioenfondsen (gaan) bekleden ten aanzien van de gewenste deskundigheid. Daarnaast bieden de eindtermen houvast bij het inrichten van opleidingsprogramma's en het eventueel ontwikkelen van toetsen voor bestuursleden. Concrete eisen voor bestuursleden van pensioenfondsen ontbraken tot op heden. Op basis van ervaring in de praktijk is een inschatting gemaakt van wat van bestuursleden aan deskundigheid wordt verwacht. Deze ervaring is benut bij het opstellen van de eisen die u aantreft in hoofdstuk 3 van dit plan van aanpak.

Normen voor leden deelnemersraad en verantwoordingsorgaan

Naast bestuursleden van pensioenfondsen zijn ook de leden van de deelnemersraad en de leden van het verantwoordingsorgaan nadrukkelijk betrokken bij het goed functioneren van het pensioenfonds. In een tijd waarin de veranderingen in de pensioensector elkaar snel opvolgen en de financiële belangen steeds groter worden, ligt het voor de hand om ook ten aanzien van deze personen duidelijkheid te verschaffen over de kennis die nodig is om een goede gesprekspartner van het bestuur van een pensioenfonds te kunnen zijn. In hoofdstuk 4 zal daarom nader worden ingegaan op de normen die voor deelnemersraden en verantwoordingsorganen zullen worden gehanteerd.

Kwaliteitseisen voor intern toezicht

Naast deelnemersraden en verantwoordingsorganen vormt ook het intern toezicht een belangrijke schakel in het geheel van goed pensioenfondsbestuur. Daar waar in dit plan van aanpak eisen worden gesteld aan de deskundigheid van pensioenfondsbestuurders en normen worden geformuleerd voor leden van deelnemersraden en verantwoordingsorganen, ligt het voor de hand om ook aandacht te besteden aan de (kwaliteits)eisen die moeten worden gesteld aan de personen die gaan zorg dragen voor het intern toezicht. Dit wordt in hoofdstuk 5 verder uitgewerkt.

Implementatieperiode

Het is evident dat alle ambities met betrekking tot het verhogen van het deskundigheidsniveau van zowel bestuursleden als leden van deelnemersraden en verantwoordingsorganen niet van het ene moment op het andere kunnen worden gerealiseerd. Dat is ook niet nodig. Het is belangrijk om een helder onderscheid te maken tussen het uiteindelijke doel en de stappen en het tijdpad die ertoe strekken om dat doel te bereiken. In hoofdstuk 6 wordt nader ingegaan op de overgangperiode.

Kwaliteitsborging en certificering opleidingen

De pensioenkoepels zijn van mening dat voor ieder pensioenfonds duidelijk moet zijn welke generieke opleidingen als middel geschikt zijn voor een (kandidaat) bestuurslid en het bestuur om het vereiste opleidingsniveau te kunnen bereiken.

De koepels vinden het van groot belang dat de generieke opleidingen voldoen aan een aantal kwaliteitscriteria. Naast deze kwaliteitsborging is er een systeem van certificering opgericht dat bijdraagt tot de kwaliteitsborging van de opleidingen. Stichting Permanente Educatie Nederland (SPEN) heeft specifiek voor de pensioenfondsbesturing een certificeringprocedure opgezet.

De aanbieders zijn vanzelfsprekend vrij in hun keuze om de generieke opleidingen te laten certificeren.

De kwaliteitsborging en certificering van generieke opleidingen zullen nader worden uitgewerkt in hoofdstuk 7.

Deskundigheidsplan

Ieder pensioenfonds dient nu al te beschikken over een deskundigheidsplan. In dit deskundigheidsplan, dat periodiek bijgesteld dient te worden, zal het fonds duidelijk moeten aangeven welke deskundigheden van de individuele bestuursleden wordt verwacht en welke mogelijkheden daartoe worden aangereikt. In het deskundigheidsplan zal ook moeten worden aangegeven op welke wijze het fonds het functioneren van het bestuur en de individuele bestuursleden (inclusief de vereiste deskundigheid) toetst. Als hulpmiddel hebben de pensioenkoepels daarom een leidraad ontwikkeld voor het opstellen van een deskundigheidsplan. In hoofdstuk 8 wordt het deskundigheidsplan verder uitgewerkt.

Toetsing

Deskundigheid binnen het bestuur van een pensioenfonds is primair de verantwoordelijkheid van het bestuur. Het bestuur dient derhalve zelf te toetsen of de deskundigheid van het bestuur voldoet aan de eindtermen op deskundigheidsniveau 2. De koepels bevelen de pensioenfondsen aan dat het bestuur in het kader van die toetsing gebruik maakt van een onafhankelijke partij. Deze toetsing zal verder aan de orde komen in hoofdstuk 9.

3. Eisen voor bestuursleden

Om zijn verantwoordelijkheid te kunnen dragen moet een bestuurslid deelnemen aan de besluitvorming door het bestuur. Hij dient daartoe over voldoende deskundigheid te beschikken om eigen afwegingen te kunnen maken bij het bepalen van een standpunt door het bestuur. Daarnaast is deskundigheid vereist om zijn collega-bestuurslid te kunnen begrijpen en volwaardig gesprekspartner voor derden (zoals wettelijke toezichthouders, certificeerders en adviseurs) te kunnen zijn.

De pensioenkoepels zijn van mening dat het wenselijk is onderscheid te maken tussen enerzijds de deskundigheidseisen die aan het individuele bestuurslid worden gesteld, één jaar na diens aantreden (zie hierna de eindtermen niveau 1) en anderzijds de deskundigheidseisen die aan het bestuur als collectief wordt gesteld (zie hierna de eindtermen niveau 2).

Hierna worden de eindtermen verder toegelicht:

- Een minimumniveau van deskundigheid (niveau 1) waarover het individuele bestuurslid (aan het eind van zijn eerste jaar in functie) behoort te beschikken.

Er wordt onderscheid gemaakt naar kennis en inzicht.

Op dit niveau is het bestuurslid bekend met:

- een aantal relevante begrippen¹ per aandachtsgebied;
 - de betekenis van deze begrippen;
 - waar hij nadere informatie kan vinden;
 - of en zo ja in hoeverre de begrippen van toepassing zijn op zijn pensioenfonds.
- Een niveau van deskundigheid (niveau 2) dat door het bestuur van het pensioenfonds als geheel wordt afgedekt. Hoe die deskundigheid verdeeld is over de individuele bestuursleden is zaak van het bestuur zelf.

¹ Deze begrippen treft u aan in bijlage 1 van deze notitie.

Er wordt onderscheid gemaakt naar kennis, inzicht en oordeelsvorming in verband met de besluitvorming.

In aanvulling op niveau 1 zijn op niveau 2 twee of meer leden van het bestuur op de onderscheiden aandachtsgebieden in staat een afgewogen oordeel te geven over de beleidskeuzes die het fonds maakt.

Opgemerkt wordt dat bij pensioenfondsen een pensioenbureau en/of een commissie in het leven kan zijn geroepen om de besluitvorming (op deelgebieden) voor te bereiden. Hierbij dient niet uit het oog te worden verloren dat uiteindelijk het bestuur verantwoordelijk is voor de besluitvorming.

In bijlage 1 worden de eindtermen voor bestuursleden van pensioenfondsen beschreven.

In bijlage 2 is een nieuwe versie van deze eindtermen opgenomen.

De pensioenkoepels hebben een permanente commissie deskundigheidsbevordering (PCD) in het leven geroepen, die zich periodiek over de eisen en andere aspecten met betrekking tot deskundigheid zal buigen.

Om de eindtermen actueel te houden moeten zij met de ontwikkelingen in de pensioenwereld meebewegen. Regelmatig bijstellen is dan ook noodzakelijk. Hiertoe is per september 2009 de werkgroep actualisering eindtermen ingesteld.

3.1 Deskundigheidseisen van DNB

De eindtermen zijn een nadere invulling van de aandachtsgebieden, die zijn aangegeven in het Besluit uitvoering Pensioenwet met betrekking tot de vereiste deskundigheid van het fondsbestuur. In het kader van behoorlijk bestuur toetst DNB thans bij elke nieuwe benoeming van een bestuurslid (of een andere beleidsbepaler) het aanwezige deskundigheidsniveau bij alle bestuursleden en eventuele andere beleidsbepalers van het betrokken pensioenfonds. DNB doet deze toetsing onder meer op basis van het door het betrokken fonds opgestelde deskundigheidsplan, waarin de zogenaamde deskundigheidsmatrix (voor alle bestuursleden) is opgenomen.

De eisen inzake deskundigheid betreffen de volgende aandachtsgebieden:

- 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.

Hierbij dient opgemerkt te worden dat 'uitbesteding van werkzaamheden' niet meer als aandachtsgebied in het Besluit uitvoering Pensioenwet is opgenomen, maar dat laat wat de koepels betreft onverlet dat het bestuur van een pensioenfonds wel deskundig dient te zijn op dit aandachtsgebied.

Aangezien de situatie van beroepspensioenfondsen op punten afwijkt van die van ondernemings- en bedrijfstakpensioenfondsen (er is geen sprake van werknemers),

is dat als volgt verwerkt:

- bij de eisen wordt die afwijkende situatie beschreven;
- of wordt de eis anders geformuleerd.

3.2. Invulling van de eindtermen

3.2.1. Competenties

Een competentie is het geheel van kennis, vaardigheden en houdingen dat de betrokkene in staat stelt zijn taken en probleemoplossing op een bepaald gebied goed uit te oefenen². Een competentie is dus op te delen in drie verschillende niveaus. Deze drie niveaus worden ook bij het formuleren van de eindtermen gebruikt. Wat verstaan we onder kennis, inzicht en oordeelsvorming:

1) Kennis. Kennis heeft betrekking op de verwerving en de opslag van informatie.

Kennis kan onderverdeeld worden in feiten, procedures, concepten en principes.

2) Inzicht. Dit is een cognitieve vaardigheid waarbij gebruik gemaakt wordt van eerder verworven kennis, om een bepaald doel te bereiken bijvoorbeeld bij besluitvorming, logisch denken of probleem oplossen.

3) Oordeelsvorming. Dit is een reactieve vaardigheid waarbij wordt gehandeld in overeenstemming met een systeem van waarden. Het is een vaardigheid die in een nieuwe probleemsituatie uitgevoerd moet worden, zonder dat de wijze van uitvoeren van tevoren is vastgelegd maar waarbij gebruik gemaakt moet worden van principes en strategieën³.

3.2.2. Eindtermen

De bovengenoemde competenties zijn in dit Plan van Aanpak als volgt ingevuld. De eindtermen voor bestuursleden worden op drie verschillende niveaus geformuleerd, namelijk kennis, inzicht en oordeelsvorming in verband met besluitvorming. Ter verheldering zijn hier voorbeelden van eindtermen gegeven op de drie verschillende niveaus. De drie thema's die bij deze voorbeelden naar voren komen zijn:

- Principes voor Pension Fund Governance;
- Pensioenregelingen;
- Beleggingsstrategieën.

1) Bij 'kennis' gaat het om feitenkennis die nodig is voor een bestuurslid om te weten waarover hij spreekt en om zijn medebestuurders of adviseurs te kunnen begrijpen. Dit betekent dat het bestuurslid niet alleen de kennis moet kunnen reproduceren maar ook:

- ervan gehoord heeft of erover gelezen heeft;
- kan plaatsen of het voor hem van belang is;
- het eventueel in relevante stukken kan opzoeken;
- erover in duidelijke bewoordingen kan rapporteren.

Voorbeelden van 'kennis-eindtermen' zijn:

- Het bestuurslid weet van de principes voor Pension Fund Governance;
- Het bestuurslid kent de, in Nederland, meest voorkomende pensioenregelingen;
- Het bestuurslid weet van de wijze waarop een beleggingsstrategie bepaald kan worden.

² Bolhuis, S.M., & Simons, P. R.-J., (1999). *Leren en werken*. Deventer, Kluwer.

³ Kessels, J.W.M., & Smit, C.A., (1989). *Opleidingskunde: een bedrijfsgerichte benadering van leerprocessen*. Deventer, Kluwer Bedrijfswetenschappen.

2) Bij 'inzicht' moet het bestuurslid de kennis die hij op een bepaald aandachtsgebied heeft verworven kunnen toepassen op het beleid van zijn eigen pensioenfonds.

Voorbeelden van 'inzicht–eindtermen' zijn:

- Het bestuurslid weet hoe de Principes voor Pension Fund Governance worden toegepast bij zijn pensioenfonds en kan het standpunt van zijn pensioenfonds erover uitleggen;
- Het bestuurslid weet hoe de pensioenregeling van zijn pensioenfonds eruit ziet en kan de keuze voor de gehanteerde pensioenregeling uitleggen;
- Het bestuurslid weet welke beleggingstrategie door zijn pensioenfonds wordt gevolgd en kan gemotiveerd inzicht geven in de totstandkoming van de beleggingsstrategie bij zijn pensioenfonds.

3) Bij 'oordeelsvorming in verband met besluitvorming' moet het bestuurslid vanuit verschillende invalshoeken eigen afwegingen kunnen maken over het te voeren beleid en de consequenties hiervan kunnen inzien.

Dit houdt in dat het bestuurslid op een bepaald aandachtsgebied deelneemt aan de besluitvorming, zijn keuzes en argumenten kan toelichten en motiveren aan zijn medebestuurders en derden. Hij dient daartoe over voldoende diepgaande deskundigheid te beschikken. Het bestuurslid kan het eens zijn met het uiteindelijke besluit van het bestuur of niet.

Voorbeelden van 'oordeelsvorming in verband met besluitvorming–eindtermen' zijn:

- Het bestuurslid is in staat om een afgewogen oordeel te geven over de invulling van de Principes voor Pension Fund Governance bij zijn pensioenfonds;
- Het bestuurslid is in staat om zijn visie te geven op de meest wenselijke pensioenregeling in relatie tot de deelnemerspopulatie;
- Het bestuurslid is in staat om een afgewogen oordeel te geven over de beleggingsstrategie bij zijn pensioenfonds.

4. Normen voor leden deelnemersraad en verantwoordingsorgaan

Leden van deelnemersraden en leden van verantwoordingsorganen behoren een goede gesprekspartner voor het bestuur van een pensioenfonds te zijn.

Dit uitgangspunt brengt met zich mee dat leden van deelnemersraden en verantwoordingsorganen over een bepaalde mate van deskundigheid behoren te beschikken.

Anders dan bij bestuursleden van pensioenfondsen is er geen sprake van wettelijke eisen. De pensioenkoepels achten het ook niet nodig dat daarin verandering wordt aangebracht. Volstaan kan worden met het formuleren van normen ten aanzien van de *gewenste* deskundigheid. Het is aan het bestuur van een pensioenfonds om, samen met de deelnemersraad en het verantwoordingsorgaan, hieraan op verantwoorde wijze invulling te geven. Dit houdt in dat van het bestuur van een pensioenfonds mag worden verwacht dat het er zorg voor draagt dat zowel de deelnemersraad als het verantwoordingsorgaan over zodanige voorzieningen beschikt, dat men in staat is om aan het gewenste deskundigheidsniveau te voldoen. De pensioenkoepels achten het gewenst dat zowel de deelnemersraad als het verantwoordingsorgaan in collectieve zin voldoet aan het deskundigheidsniveau 1.

Binnen dat niveau wordt onderscheid gemaakt naar kennis en inzicht. Dit betekent dat de deelnemersraad en het verantwoordingsorgaan bekend moeten zijn met:

- Een aantal relevante begrippen⁴ per aandachtsgebied;
- De betekenis van deze begrippen;
- Waar hij nadere informatie kan vinden;
- Of en zo ja in hoeverre de begrippen van toepassing zijn op het eigen pensioenfonds (inzicht).

Daarnaast wordt de volgende specifieke norm gesteld. De kennis en het inzicht moeten kunnen worden gebruikt voor het eigen fonds, op een zodanige manier dat de deelnemersraad of het verantwoordingsorgaan in staat is om tot een standpunt te komen over een voorgenomen bestuursbesluit dan wel het gevoerde beleid van het bestuur van een pensioenfonds. Voorts behoren de leden van de deelnemersraad respectievelijk het verantwoordingsorgaan te weten wat hun rechten (bevoegdheden) en plichten zijn en hoe de mogelijkheden die de wet hen biedt kunnen worden toegepast.

In bijlage 3 zijn ter informatie de rechten en plichten van deelnemersraad en verantwoordingsorgaan opgenomen.

Naar het oordeel van de pensioenkoepels is er geen noodzaak om te spreken van eindtermen voor een deelnemersraad respectievelijk een verantwoordingsorgaan. Anders dan bij bestuursleden van het pensioenfonds is er immers bij hen geen sprake van individuele verantwoordelijkheid of aansprakelijkheid. Het is daarom voldoende om te spreken over normen. Het is aan de deelnemersraad en het verantwoordingsorgaan zelf om in overleg met het bestuur te bepalen welke diepgang deze normen zullen hebben op het niveau van de individuele leden. De deelnemersraad en het verantwoordingsorgaan hebben de plicht om er zorg voor te dragen dat men voldoet aan deskundigheidsniveau 1.

5. Kwaliteitseisen intern toezicht

Voor goed pensioenfondsbestuur is het noodzakelijk dat alle betrokken partijen over een bepaalde deskundigheid beschikken.

Daarom worden in dit plan van aanpak enerzijds eisen gesteld aan de deskundigheid van bestuurders en anderzijds normen geformuleerd voor leden van deelnemersraden en verantwoordingsorganen.

Voor de leden van het intern toezicht geldt eveneens dat zij aan een bepaald kwaliteitsniveau moeten voldoen om hun toegevoegde waarde voor het bestuur van een pensioenfonds te kunnen waarmaken.

Daar waar een pensioenfonds de keuze heeft gemaakt om het intern toezicht vorm te geven door middel van een raad van toezicht, een audit committee of het one tier board-model geldt dat deze organen deel uitmaken van het pensioenfonds. Hierdoor ligt het voor de hand dat in het deskundigheidsplan van het pensioenfonds óók aandacht wordt besteed aan de gewenste deskundigheid voor deze interne toezichthouders. Gezien het feit dat deze personen niet eenmalig maar in principe gedurende een bepaalde periode deze functie zullen uitoefenen, is het denkbaar dat ook met deze toezichthouders afspraken worden gemaakt over eventuele ontwikkelingstrajecten.

Anders ligt dit wanneer het intern toezicht wordt ingevuld door middel van een ander intern toezichtorgaan, zoals bijvoorbeeld een (eenmalige) visitatiecommissie. In dat geval is het logischer indien een pensioenfonds zich steeds buigt over de vraag wat men precies van de visitatiecommissie verwacht en welk profiel en welke deskundigheden daarbij horen. Het is niet nodig dat alle leden van de

⁴ Deze begrippen worden in bijlage 1 van deze notitie beschreven.

visitatiecommissie over pensioendeskundigheid beschikken, maar het is wel wenselijk dat kennis van elk van de aandachtsgebieden bij de totale visitatiecommissie aanwezig is. Daarbij kan worden gedacht aan niveau 1 (kennis en inzicht) met daarnaast een ruime, brede bestuurlijke ervaring. Juist een combinatie van die deskundigheden en kennis en ervaring, desgewenst ook op een totaal ander terrein, kan er aan bijdragen, dat een visitatiecommissie met een geheel eigen kijk op de pensioensector van toegevoegde waarde kan zijn voor het pensioenfondsbestuur. Het is wenselijk dat ofwel in het deskundigheidsplan, danwel in de taakopdracht, aandacht wordt besteed aan de gewenste deskundigheid voor de leden van de visitatiecommissie.

6. Implementatieperiode

De pensioenkoepels hebben in april 2007 gesteld dat het mogelijk en wenselijk is, dat de aan bestuursleden van pensioenfondsen te stellen eisen gaan gelden:

- voor alle nieuwe benoemingen en herbenoemingen, die vanaf 1 januari 2008 plaatsvinden. Voor hen geldt dat zij een jaar na hun aanstelling behoren te voldoen aan de individuele eindtermen (deskundigheidsniveau 1);
- voor alle bestuursleden vanaf 1 januari 2009, zodat na afloop van elk jaar (te beginnen met 2008) verantwoording zal worden afgelegd over de manier waarop men heeft bereikt dat het bestuur voldoet aan de voor hen geldende collectieve eindtermen (deskundigheidsniveau 2).

De pensioenkoepels zijn van mening dat het wenselijk is dat de deskundigheidsbevordering van besturen van pensioenfondsen met voortvarendheid ter hand wordt genomen. Het is aan de besturen van pensioenfondsen zelf om te bepalen op welke manier dat het beste kan gebeuren. Dit betekent dat vanaf 2008 in het deskundigheidsplan van elk bestuur een door het bestuur te bepalen opleidingstraject wordt afgesproken en gevolgd.

De pensioenkoepels hebben in maart 2010 hun leden per brief opgeroepen om in het jaarverslag 2009 verantwoording af te leggen over de manier waarop zij met het onderwerp deskundigheid(sbevordering) zijn omgegaan.

7. Kwaliteitsborging en certificering opleiding

De pensioenkoepels zijn van mening dat het wenselijk is dat voor ieder pensioenfonds duidelijk is welke generieke opleidingen geschikt zijn als middel om te bereiken dat een (kandidaat) bestuurslid en het voltallige bestuur het vereiste deskundigheidsniveau kan bereiken. Een pensioenfonds behoort vooraf in staat te zijn te beoordelen of een aangeboden generieke opleiding kwaliteit biedt. Onder een generieke opleiding wordt verstaan de opleiding die tot doel heeft om de verschillende bij elkaar samenkomende aandachtsgebieden in de breedte te kennen, te begrijpen en vervolgens te doorgronden waardoor men kan (be)sturen.

De koepels vinden het van groot belang dat de generieke opleidingen voldoen aan een aantal kwaliteitscriteria. De koepels roepen de aanbieders derhalve op bij de inrichting van de generieke opleidingen rekening te houden met de volgende criteria. Allereerst is van belang dat de opleiding inhoudelijk overeen komt met de eindtermen. Om generieke opleidingen op dat niveau te kunnen organiseren, zal de aanbieder eerst verklaren dat de door hem aangeboden generieke opleidingen voldoen aan de eindtermen (de zogenaamde verklaring eindtermen niveau 1 of 2).

Ten tweede zal de aanbieder in de uitingen over zijn opleiding (zoals brochures, folders, website) vermelden of deze verklaring is gedaan en dus of de opleiding voldoet aan de eindtermen.

Ten derde zal de aanbieder ervoor zorgdragen dat na afloop van elke opleiding er een evaluatie plaatsvindt onder de deelnemers aan de opleiding.

Ten slotte zal de aanbieder periodiek (jaarlijks) rapporteren over de gehouden generieke opleidingen, waarbij met name aandacht wordt besteed aan op welke wijze de aanbieder ervoor heeft gezorgd dat de generieke opleidingen voldeden aan de eindtermen en wat de uitkomsten van de evaluaties onder de deelnemers zijn. Deze rapportage wordt openbaar gemaakt via de website van de aanbieder.

Naast deze kwaliteitsborging zal er een systeem van certificering worden opgericht dat verder zal bijdragen tot de kwaliteitsborging van de opleidingen. Dit systeem houdt in dat de opleiding door een externe instelling zal worden gecertificeerd (beoordeeld). Op verzoek van de pensioenkoepels is door het Centrum voor Post Initieel Onderwijs Nederland (CPION), eigendom van Lloyd's register en het uitvoerend bureau van de Stichting Permanente Educatie Nederland (SPEN), een certificeringprocedure opgezet specifiek voor de pensioenfondsbesturing. Deze procedure komt er in het kort op neer dat:

- De aanbieder van opleidingen een (of meerdere) generieke opleidingen aanmeldt bij CPION;
- Op basis van een itemlijst (zie bijlage 5) van CPION de opleidingsaanbieder de opleiding beschrijft en deze voorziet van een advies van een eigen onafhankelijke adviescommissie;
- CPION de aanvraag toetst met inschakeling van een speciaal voor deze categorie opleidingen ingestelde toetsingscommissie;
- CPION en de aanbieder van de opleidingen met elkaar een overeenkomst aangaan (inclusief afspraak over de kosten);
- Er een jaarlijkse evaluatie van de gecertificeerde opleiding plaatsvindt in het kader van permanente kwaliteitsbewaking.

De aanbieders zijn vrij in hun keuze om de generieke opleidingen te laten certificeren. Als zij kiezen voor certificering zullen de aanbieders hun curricula voor certificering bij CPION voordragen. De kosten voor certificering zijn primair voor rekening van de aanbieder van de opleidingen. Overigens zal voor de certificering nog een passende naam bepaald worden. De koepels stellen vooralsnog voor om te spreken over BDP-certificering, hetgeen betekent Bevordering Deskundigheid Pensioenfondsbesturen.

Bedoelde certificering dient niet te worden verward met het verstrekken van certificaten aan deelnemers als bewijs van deelname aan de opleiding. Dergelijke certificaten worden door de aanbieders van opleidingen aan de deelnemer verstrekt. Alleen als gekozen wordt voor certificering van de opleiding, zal SPEN de certificaten uitreiken.

8. Deskundigheidsplan

In de principes voor Pension Fund Governance (principes A12. en A13.) wordt aandacht besteed aan de deskundigheid en het functioneren van het bestuur. Het bestuur draagt er zorg voor dat wordt voldaan aan alle deskundigheidseisen die op basis van wet- en regelgeving door DNB worden gesteld. Het bestuur stelt aanvullend hierop een eigen deskundigheidsplan vast, waarin de deskundigheidseisen die aan de individuele bestuursleden worden gesteld, zijn vastgelegd. Onderdeel daarvan is het te volgen opleidingstraject. Ook moet het

bestuur van een pensioenfonds een procedure vaststellen voor een periodieke evaluatie van het functioneren van het bestuur als geheel en van de individuele bestuursleden.

De pensioenkoepels zijn nagegaan of het wenselijk is om pensioenfondsen te ondersteunen bij het opstellen van een deskundigheidsplan. Daartoe zijn allereerst van enkele pensioenfondsen de bij hen al bestaande deskundigheidsplannen bekeken. Bedacht moet worden dat het om een beperkte selectie ging, op basis waarvan geen conclusies voor de gehele sector worden getrokken.

Op basis van de geselecteerde fondsen willen de pensioenkoepels aandacht vragen voor enkele punten. Eén van die punten is het opnemen van concrete acties in de deskundigheidsplannen. Het periodiek beoordelen van deskundigheid van bestuursleden dient te gebeuren op basis van objectieve criteria waarvoor de eindtermen als referentie dienen. Ten slotte wordt voorgesteld om het deskundigheidsplan jaarlijks te actualiseren, bijvoorbeeld naar aanleiding van de gevolgde opleidingen.

Dit heeft ertoe geleid dat de koepels een stappenplan voor het deskundigheidsplan hebben ontwikkeld. Dit stappenplan kan besturen van pensioenfondsen concreet helpen bij het opstellen en actualiseren van de deskundigheidsplannen. Het stappenplan is via de websites van de koepels beschikbaar vanaf mei 2008

9. Toetsing deskundigheid

De pensioenkoepels constateren dat de deskundigheid binnen het bestuur van een pensioenfonds primair de verantwoordelijkheid is van het bestuur. Het bestuur dient derhalve zelf te toetsen of de deskundigheid van het bestuur voldoet aan de eindtermen op deskundigheidsniveau 2. Het deskundigheidsplan van het fonds is erop gericht dat het bestuur bedoeld niveau zal bereiken en zal behouden. Om te kunnen beoordelen of een bestuur voldoet aan deze eindtermen, achten de pensioenkoepels het gewenst dat een vorm van toetsing van het bestuur aan die eindtermen periodiek plaatsvindt. De koepels bevelen de pensioenfondsen aan dat het bestuur in het kader van die toetsing gebruik maakt van een onafhankelijke partij. Verder achten de koepels het wenselijk dat voor de pensioenfondsbesturen een 'toetstool' wordt ontwikkeld, op basis waarvan een onafhankelijke partij een algemeen oordeel kan geven over de aanwezige deskundigheid bij het fondsbestuur in relatie tot de eindtermen van deskundigheidsniveau 2.

Samenvattend komt het op het volgende neer:

- Het bestuur toetst zelf;
- Het bestuur toetst periodiek;
- De output van de toets is input voor het deskundigheidsplan;
- Het niveau van toetsing ligt vast in eindtermen;
- Een onafhankelijke partij toetst feitelijk;
- Daarvoor moeten tools beschikbaar komen.

De pensioenkoepels vinden dat de markt haar werk moet doen, ook als het gaat om toetsing. Het staat partijen vrij om toetstools te ontwikkelen en aan te bieden. Mogelijke vormen van toetsing zijn een simulatie van een bestuursproces, een visitatie door andere bestuurders of een presentatie. Het staat besturen vrij om te kiezen voor een vorm van toetsing die men het beste vindt aansluiten bij de praktijk van het eigen fonds.

Toetsing zoals beschreven in het Plan van Aanpak Deskundigheidsbevordering is niet gelijk aan het evalueren van het bestuur zoals bedoeld in de PFG-principes. De pensioenkoepels willen de pensioensector de gelegenheid bieden te wennen aan het toetsen op deskundigheid. Om die reden is voorgesteld in het jaarverslag over 2009 verantwoording af te leggen over de vorm alsmede de uitkomsten van de toetsing op bestuurdersdeskundigheid. Het ligt niet in de bedoeling om te komen tot een vorm van persoonscertificering.

10. Voortgang plan van aanpak

In 2007 is het Plan van Aanpak Deskundigheidsbevordering gepresenteerd en aangeboden aan DNB. In december 2007 is een tweede versie verschenen en in 2009 een derde. Voor u ligt thans de vierde versie, een versie waarin geen grote wijzigingen zijn aangebracht, maar waarin de eindtermen zijn geactualiseerd op basis van de laatste ontwikkelingen tot juni 2010.

Het denken over (het toetsen van) deskundigheid heeft echter sinds die tijd niet stilgestaan. De ontwikkelingen op de financiële markten hebben ertoe geleid dat niet alleen het onderwerp deskundigheid van bestuursleden maar ook het feitelijk handelen en het gedrag van bestuursleden in de belangstelling is komen te staan. De focus wordt hiermee breder. Op dit moment is de PCD zich aan het beraden hoe meer invulling kan worden gegeven aan een meer brede benadering van het goed functioneren van het bestuur.

Ook de mogelijkheden om de oordeelsvorming binnen het bestuur te toetsen zal de aandacht houden van de PCD. Besturen geven aan dat er blijvend behoefte is aan diversiteit in toetsinstrumenten, maar het aantal mogelijkheden blijft tot nu toe beperkt. Meerdere organisaties hebben laten weten hieraan te werken, maar tot nu toe zijn er, een enkele uitzondering daargelaten, vooral toetsen beschikbaar die kennis en inzicht kunnen toetsen. Verdere initiatieven vanuit de markt blijven dus welkom.

Bijlage 1

De eindtermen voor een lid van het pensioenfondsbestuur.

1. Het besturen van een organisatie

Kennis

Het bestuurslid weet van

- De doelstelling van de pensioenregeling, enerzijds als arbeidsvoorwaarde, anderzijds als afspraak tussen zelfstandige beroepsbeoefenaars.
- De rol van pensioenen in het sociale stelsel in Nederland.
- De verschillen tussen pensioenfondsen en verzekeraars qua doelstelling en aard.
- De verschillen tussen beroepspensioenregelingen en bedrijfstak-/ondernemingspensioenregelingen.
- De samenstelling van pensioenfondsbesturen.
- Zijn aansprakelijkheid als bestuurslid.
- Evenwichtige afweging van de belangen van alle betrokken partijen.
- Wat hij in het algemeen tegenkomt bij het besturen van een organisatie.
- Het toezicht op het besturen van het pensioenfonds.
- De deskundigheids- en betrouwbaarheidseisen die DNB stelt aan pensioenfondsbestuursleden.
- De organen van sociale partners, de door de overheid ingestelde organen en de belangengroeperingen die van invloed zijn op het Nederlandse pensioenstelsel.
- De verhouding tussen werkgever, pensioenuitvoerder en werknemer bij arbeidsvoorwaardelijke pensioenregelingen dan wel de verhouding tussen beroepspensioenvereniging, pensioenfonds en deelnemer
- Doel en inhoud van de gedragscode voor pensioenfondsen.
- De principes van Pension Fund Governance (PFG).
- De medezeggenschap van pensioengerechtigden zoals bedoeld in het 2^{de} convenant tussen de STAR en het CSO.
- De principes van Corporate Governance.

Inzicht

Het bestuurslid kan inzicht geven in

- De wijze waarop bij zijn pensioenfonds de inhoud van de uitvoeringsovereenkomst en de pensioenregeling tot stand is gekomen.
- Toepassing van evenwichtige vertegenwoordiging van de belangen van alle betrokken partijen.
- Het organigram van zijn pensioenfonds en met name zijn plaats/rol erin als enerzijds beleidsmaker, anderzijds als toezichthouder.
- Hoe bij zijn pensioenfonds de Pension Fund Governance, de medezeggenschap van pensioengerechtigden en het 'vier-ogen-principe' zijn/worden georganiseerd.
- De invulling van Corporate Governance bij zijn pensioenfonds.
- Het ontwikkelingstraject zoals dat in zijn pensioenfonds is opgezet om de kennis bij bestuursleden actueel te houden.
- Actualiteiten.

Oordeelsvorming

Het bestuurslid kan gemotiveerd aangeven wat zijn eigen oordeel is over de aspecten zoals deze zijn vermeld onder Inzicht.

2. *Relevante wet- en regelgeving*

Kennis

Het bestuurlijk weet van

- De juridische essentie van een pensioenfonds als stichting.
- De doelstelling van de Pensioenwet voor de arbeidsvoorwaardelijke pensioen dan wel de Wet verplichte beroepspensioenregeling voor de beroepspensioenregeling.
- De uitgangspunten van de wetgever bij het opstellen van de Pensioenwet.
- Een aantal definities aangaande pensioen.
- De bepalingen over de verhouding tussen werkgever, pensioenuitvoerder en werknemer bij arbeidsvoorwaardelijke pensioenregelingen dan wel de verhouding tussen beroepspensioenvereniging, pensioenuitvoerder, deelnemer bij beroepspensioenregelingen.
- De mogelijkheden en bepalingen aangaande de uitvoering van de pensioenovereenkomst.
- Aanvullende voorwaarden inzake de onderscheiden uitvoeringsmogelijkheden.
- Een aantal bepalingen aangaande de pensioenregeling.
- Bepalingen aangaande de toeslagverlening.
- Een aantal voorschriften aangaande de financiering van pensioenregelingen.
- Bepalingen die in het pensioenreglement worden opgenomen.
- Relevante bepalingen aangaande het toezicht.
- De achtergronden en het doel van de Wet financieel toezicht (Wft), de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds (Wet BPF 2000) dan wel de Wet verplichte beroepspensioenregelingen (Wvb).
- De doelstelling van de fiscale wetgeving voor arbeidsvoorwaardelijke pensioenregelingen en een aantal relevante bepalingen met hun strekking.
- Overige relevante bepalingen voor pensioenregelingen en wetten in hoofdlijnen.
- Het Nederlandse pensioensysteem in Europees verband.

Inzicht

Het bestuurslid kan inzicht geven in

- Wat de invloed van de Pensioenwet dan wel de Wet verplichte beroepspensioenregeling is (geweest) op de bestuursagenda bij zijn pensioenfonds.
- Wat de invloed van andere nieuwe wet- en regelgeving van de overheid is (geweest) op de bestuursagenda bij zijn pensioenfonds.
- Mogelijke invloeden van Europese wetgeving op de Nederlandse pensioenwereld.
- Actualiteiten.

Oordeelsvorming

Het bestuurslid kan gemotiveerd aangeven wat zijn eigen oordeel is over de aspecten zoals deze zijn vermeld onder Inzicht.

3. Pensioenregelingen en pensioensoorten

Kennis

Het bestuurslid weet van

- De in Nederland meest voorkomende pensioenregelingen.
- De verschillen tussen uitkeringsovereenkomst, kapitaalovereenkomst en premieovereenkomst en mogelijke tussenvormen.
- De verschillen op hoofdlijnen tussen eindloon en middelloon en mogelijke tussenvarianten.
- De solidariteitsaspecten die collectieve pensioenregelingen bevatten.
- Diverse toeslagregelingen en wat ermee beoogd wordt.
- De diverse pensioensoorten en in welke vormen zij in Nederland meestal voorkomen.
- De componenten waaruit de pensioenformule bij de onderscheiden soorten doorgaans is opgebouwd.
- De aspecten in de persoonlijke situatie van de deelnemer en de wijzigingen daarin die van invloed zijn op de pensioenformule.

Inzicht

Het bestuurslid kan inzicht geven in

- Hoe de pensioenregeling van zijn pensioenfonds eruit ziet.
- Hoe de pensioenregeling past bij het strategisch beleid van de onderneming/bedrijfstak c.q. het beleid van de beroepsvereniging.

Oordeelsvorming

Het bestuurslid kan gemotiveerd aangeven wat zijn eigen oordeel is over de aspecten zoals deze zijn vermeld onder Inzicht.

4. Financieel technische en actuariële aspecten

Gegeven de hoeveelheid aspecten die onder dit aandachtsgebied vallen wordt onderscheid gemaakt naar:

- a. Actuariële begrippen en Verslaglegging;
- b. Vermogensbeheer.

4.a. Actuariële begrippen en Verslaglegging

Kennis

Het bestuurslid weet van

- De functie en rol van de actuaris bij een pensioenfonds.
- De hoofdvormen van financiering en de onderlinge verschillen.
- De vormen waarin de financieringswijze kapitaaldekking in pensioenregelingen voorkomt.
- Het Financieel Toetsingskader (FTK).
- De marktwaardering van pensioenverplichtingen.
- Overige grondslagen welke van belang kunnen zijn bij de vaststelling van de omvang van de pensioenverplichtingen c.q. de hoogte van de benodigde premie.
- De componenten van de kostendekkende premie
- De voorschriften voor bepaling van de vermogenspositie
- De voorschriften voor opzet herstelplan met financieringstermijnen.
- De bepalingen voor toekennen premiekorting.
- De functie van de actuariële analyse.

- De bepalingen die relevant zijn voor de verslaglegging van pensioenfondsen.
- De functie van de jaarrekening.
- De waarderingmethoden voor activa en passiva.
- De discussies die er lopen ten aanzien van uitvoeringsaspecten en actuariële begrippen en verslaglegging.

Inzicht

Het bestuurslid kan inzicht geven in

- De financieringsmethode van de regeling bij zijn pensioenfonds.
- De premievaststelling bij zijn pensioenfonds.
- De meest gangbare waarderingmethoden voor activa bij zijn pensioenfonds.
- De waarderingmethoden voor activa en passiva bij zijn pensioenfonds.
- De dekkingsgraad van zijn pensioenfonds.
- De verslaglegging bij zijn pensioenfonds.

Oordeelsvorming

Het bestuurslid kan gemotiveerd aangeven wat zijn eigen oordeel is over de aspecten zoals deze zijn vermeld onder Inzicht.

4.b. Vermogensbeheer

Kennis

Het bestuurslid weet van

- De meest gangbare beleggingscategorieën bij pensioenfondsen en de verschillen.
- De elementen die de verhandelprijs van vastrentende waarden en zakelijke waarden beïnvloeden en op welke wijze.
- De verschillen tussen de beleggingscategorieën in termen van rendement en risico.
- De term 'Asset Allocatie'.
- De mogelijkheden van 'hedge funds' .
- De term 'stock lending'.
- De wettelijke restricties die bij allocatie van beleggingen gelden.
- De termen reëel en nominaal rendement, reële rente, rendementsverwachting.
- De wijze waarop een beleggingsstrategie gevoerd kan worden.
- De betekenis van ALM en de doelstelling van een dergelijke studie: welke beleidsterreinen worden ermee verbonden en wat wordt daarmee beoogd.
- De ALM-studie in praktische uitwerking.
- De termen strategische allocatie (asset allocatie en verdeling), tactische beleidsruimte en tactische allocatie.
- De inhoud van een beleggingsplan.
- Wat onder het begrip 'benchmarking' voor vermogensbeheer wordt verstaan.
- De wijze waarop de resultaten van het beleggen kunnen worden gemeten en geëvalueerd.

Inzicht

Het bestuurslid kan inzicht geven in

- Hoe bij zijn pensioenfonds de beleggingsmix tot stand is gekomen.
- Hoe bij zijn pensioenfonds de beleggingsstrategie tot stand komt.
- Hoe bij zijn pensioenfonds de samenhang tussen pensioenbeleid, financieringsbeleid en beleggingsbeleid wordt vormgegeven.

- Hoe bij zijn pensioenfonds het beleggingsbeleid wordt gemeten en geëvalueerd.

Oordeelsvorming

Het bestuurslid kan gemotiveerd aangeven wat zijn eigen oordeel is over de aspecten zoals deze zijn vermeld onder Inzicht.

5. Administratieve organisatie en interne controle

Kennis

Het bestuurslid weet van

- Het doel van de Actuariële en bedrijfstechnische nota (ABTN).
- De inhoud van de ABTN.
- Wat onder het begrip 'risicomanagement' wordt verstaan.
- Wat onder het begrip 'benchmarking' voor kostenbeheer wordt verstaan.
- De principes interne beheersing.
- Modellen voor certificering van de administratieve organisatie van de uitvoeringsorganisatie.

Inzicht

Het bestuurslid kan inzicht geven in

- Hoe aan hem verantwoording wordt afgelegd door de directie/directeur van het pensioenfonds.
- Op welke wijze de administratieve organisatie in zijn pensioenfonds is vastgelegd en wordt geëvalueerd.
- Hoe het risicomanagement in zijn organisatie georganiseerd is.
- Of er bij zijn pensioenfonds van vermogensbeheerders gebruik wordt gemaakt en zo ja, hoe zij worden geselecteerd en beoordeeld.
- Hoe bij zijn pensioenfonds het proces van jaarverslaglegging is georganiseerd.

Oordeelsvorming

Het bestuurslid kan gemotiveerd aangeven wat zijn eigen oordeel is over de aspecten zoals deze zijn vermeld onder Inzicht.

6. Uitbesteden van werkzaamheden

Kennis

Het bestuurslid weet van

- De wettelijke regels over uitbesteding zoals vermeld in het Besluit uitvoering Pensioenwet.
- Welke werkzaamheden geheel of gedeeltelijk aan derden kunnen worden uitbesteed.
- Het verschil tussen uitbesteding van de pensioenadministratie en herverzekering.
- Het doel van een service level agreement (SLA).

Inzicht

Het bestuurslid kan inzicht geven in

- Of en zo ja waarom bij zijn pensioenfonds werkzaamheden aan derden zijn uitbesteed.

- De criteria die er bij zijn pensioenfondsen zijn/worden aangehouden bij uitbesteding.

Oordeelsvorming

Het bestuurslid kan gemotiveerd aangeven wat zijn eigen oordeel is over de aspecten zoals deze zijn vermeld onder Inzicht.

7. Communicatie

Kennis

Het bestuurslid weet van

- Wat onder communicatie dient te worden verstaan.
- Welke doelgroepen van belang zijn voor de communicatie.
- Welke middelen ter beschikking staan voor de communicatie met de deelnemers.
- De wettelijke informatieverplichtingen die worden gesteld aan de pensioenfondsen.
- De aanvullende verplichtingen die de Pensioenwet oplegt.
- De bijzondere betekenis van de zogeheten startbrief.
- Wat onder het transparantiebeleid van de pensioensector/-koepels wordt verstaan.
- Wat met de indexatielabel wordt beoogd.
- Wat met het pensioenregister wordt beoogd.

Inzicht

Het bestuurslid kan inzicht geven in

- Het communicatiebeleid/communicatieplan van zijn pensioenfondsen.
- De kernboodschappen van zijn pensioenfondsen.
- Hoe de communicatie van zijn pensioenfondsen wordt getoetst en geëvalueerd.

Oordeelsvorming

Het bestuurslid kan gemotiveerd aangeven wat zijn eigen oordeel is over de aspecten zoals deze zijn vermeld onder Inzicht.

Eindtermen voor bestuursleden van pensioenfondsen (inclusief toelichting)**1. Het besturen van een *pensioenorganisatie***Kennis

Het bestuurslid weet van:

- De doelstelling van de pensioenregeling, enerzijds als arbeidsvoorwaarde anderzijds als afspraak tussen zelfstandige beroepsbeoefenaars. De arbeidsvoorwaarde pensioen maakt onderdeel uit van het gehele arbeidsvoorwaardenbeleid, dat zelf weer onderdeel is van het personeelsbeleid en het strategisch beleid van de onderneming/bedrijfstak. In pensioenregelingen gaat het om inkomensbescherming van de werknemer en zijn nabestaanden tegen de financiële gevolgen van ouder worden, overlijden en arbeidsongeschikt worden. Er is geen pensioenplicht maar als de werkgever pensioen overeenkomt moet hij het nakomen van het pensioen veilig stellen. Zelfstandige beroepsbeoefenaars kennen voor zichzelf niet het fenomeen arbeidsvoorwaarde. Voor een bepaalde beroepsgroep vormt de pensioenregeling een collectieve oudedagsvoorziening waartoe een representatieve organisatie van beroepsgenoten kan besluiten. In het vervolg van deze notitie wordt deze regeling aangeduid met beroepspensioenregeling.
- *De verschillen tussen beroepspensioenregelingen en bedrijfstak-/ondernemingspensioenregelingen.*

	Beroepspensioen- regeling	Bedrijfstak- /ondernemings- pensioenregeling
Deelnemer	Zelfstandige	Werknemer
Kenmerk	Besluit van een representatieve organisatie van beroepsgenoten	Arbeidsvoorwaarde
Bepalers	Beroepsgenoten	Sociale partners/ ondernemingsraden
Uitvoering	Beroepspensioenfonds of verzekeraar	Bedrijfstak- /ondernemings- pensioenfonds of verzekeraar
Bestuurssamenstelling	Deelnemers van/voor/door beroepsgenoten	Vertegenwoordiging werkgevers/werknemers (organisaties)

- De rol van pensioenen in het sociale stelsel in Nederland *en in Europa*. Het onderscheid tussen pensioenen als arbeidsvoorwaarde en individuele verzekeringen en de schets van het pensioengebouw:

Pensioengebouw	Vorm	Kenmerk	Bepalers	Financiering
3^e pijler	Individuele verzekering	Individuele zekerheid	Verzeke- raars	Kapitaal- dekking

2^e pijler	Arbeidspensioen (aanvullend)	Arbeidsvoorwaarde	Sociale partners	Kapitaal-/risico-/rentedekking
1^e pijler	Volks-/werknemersverzekering	Sociale zekerheid	Overheid	Omslag

De verschillen tussen het Nederlandse pensioensysteem en de systemen in de belangrijkste EU-landen.

- De verschillen tussen pensioenfondsen en verzekeraars qua doelstelling en aard.

	Pensioenfonds	Verzekeraar
Doel	Geen winstoogmerk Alleen 2 ^e pijler	Winstoogmerk 2 ^e en 3 ^e pijler
Verantwoordelijkheid uitvoering	Sociale partners/ beroepspensioenvereniging	Verzekeraar
Aard	Continuïteit Collectief/solidair	Bepaalde tijd Individueel (voornamelijk)
Werkingsfeer	Premieaanpassing mogelijk Vast omljnd	Vaste premie Niet begrensd

- De samenstelling van pensioenfondsbesturen.
De voorschriften van evenredige vertegenwoordiging in geval er sprake is van een arbeidsvoorwaardelijke pensioenregeling.
Bij beroepspensioenfondsen bestaat het bestuur uit vertegenwoordigers van de beroepspensioenvereniging.
- De aansprakelijkheid als bestuurslid, *ook in combinatie met uitbesteding van werkzaamheden*.
In eerste instantie is de stichting (pensioenfonds) verantwoordelijk en aansprakelijk voor schade; bij wanbeleid ook het bestuurslid waarbij een collectieve verantwoordelijkheid voor het besturen geldt:
 - Ieder bestuurslid is weliswaar aansprakelijk voor eigen daden
 - Ieder bestuurslid is echter ook aansprakelijk voor het handelen van andere bestuurders
 - Het bestuurslid kan zich aan dit laatste alleen onttrekken door te bewijzen dat de onbehoorlijke taakvervulling niet aan hem is te wijten en hij niet nalatig is geweest in het nemen van maatregelen om de schade te beperken
- Evenwichtige afweging van de belangen van alle betrokken partijen.
Het bestuur moet ervoor zorgen dat de bij het fonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, gepensioneerden en overige belanghebbenden zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.
- *De eisen die de Code Tabaksblad aan pensioenfondsen stelt.*
 - *Volgens de Code Tabaksblad dienen pensioenfondsen:*
 - *een stembeleid te hebben*
 - *verslag te doen van de uitvoering van zijn stembeleid*
 - *een maal per kwartaal verslag te doen of en hoe hij op de aandelen in beursgenoteerde vennootschappen heeft gestemd*

- *De mededeling over de naleving van de codebepalingen dient op de website of in het jaarverslag te worden geplaatst*
- *Elementen van het besturen van een organisatie:*
 - Planning & control-cycli (missie, strategie, bedrijfsplan met begroting, rapportages en dergelijke)
 - *Risicomanagement en de principes van Corporate Governance*
- *Compliance*
Het geheel van maatregelen dat zich richt op implementatie, handhaving en naleving van externe wet- en regelgeving alsmede op interne procedures en gedragsregels, om te voorkomen dat de integriteit en reputatie van de organisatie worden aangetast.
- Het toezicht op het besturen van het pensioenfonds.
Instellingen als De Nederlandse Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM) en hun rol in grote lijnen.
- *Integriteit*
De invloed van gedrag en cultuur op de integriteit van instellingen, de te nemen maatregelen en de rol van het toezicht daarin.
- *Deskundigheids-, betrouwbaarheids- en integriteitseisen waaronder de eisen die DNB stelt aan pensioenfondsbestuurders.*
- De organen van sociale partners, de door de overheid ingestelde organen en de belangengroeperingen die van invloed zijn op het Nederlandse pensioenstelsel.
Instituten als Stichting van de Arbeid (STAR), Sociaal Economische Raad (SER), Sociale Verzekeringsbank (SVB), *Stichting FVP* en de pensioenkoepels Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen (VB), Unie van Beroepspensioenfondsen (UvB), Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (OPF) en Verbond van Verzekeraars, beroepspensioenverenigingen, de samenstelling in grote lijnen en indicatie van de werkzaamheden/werkterreinen.
- De verhouding tussen werkgever, pensioenuitvoerder en werknemer bij arbeidsvoorwaardelijke pensioenregelingen dan wel de verhouding tussen beroepspensioenvereniging, pensioenfonds en deelnemer *en de bijbehorende pensioendocumenten.*
De relatie bij pensioen als arbeidsvoorwaarde wordt vormgegeven tussen:
 - Werkgever en werknemer in de pensioenovereenkomst
 - Werkgever en pensioenuitvoerder in de uitvoeringsovereenkomst
 - Pensioenuitvoerder en werknemer in het pensioenreglement
- De verantwoordelijkheid ligt bij een beroepspensioenregeling bij:
 - Beroepspensioenvereniging voor vaststelling van de pensioenregeling
 - Beroepspensioenvereniging en pensioenuitvoerder voor de uitvoeringsovereenkomst
 - Pensioenuitvoerder en deelnemer voor het pensioenreglement
- Doel en inhoud van de gedragscode voor pensioenfondsen:
 - De doelgroep betreft bestuursleden, directie en beleidsbepalende medewerkers
 - Het doel is voorkoming van belangenconflicten en voorkoming van oneigenlijk gebruik van informatie voor privé-doeleinden

- Het soort activiteiten dat onder de bepalingen valt
- De principes van Pension Fund Governance (PFG).
De STAR heeft in de 'Principes voor goed pensioenfondsbestuur' een aantal uitgangspunten gepresenteerd:
 - Waar het bestuur verantwoordelijk voor is
 - Hoe het bestuur duidelijkheid geeft over zijn handelen
 - Hoe het bestuur zijn deskundigheid en functioneren op orde houdt
 - Hoe en aan wie het bestuur verantwoording aflegt
 - Hoe verantwoordingsorganen en/of deelnemersraden worden ingericht
 - Hoe het interne toezicht op het *pensioenfonds* georganiseerd is
- *De medezeggenschap van pensioengerechtigden zoals vastgelegd in de Pensioenwet.*

Inzicht

Het bestuurslid kan inzicht geven in

- De wijze waarop bij zijn pensioenfonds de inhoud van de uitvoeringsovereenkomst en de pensioenregeling tot stand is gekomen.
Laten zien zicht te hebben op de verhoudingen tussen pensioenfonds enerzijds en werkgever(s) en werknemers anderzijds bij de overeenkomst van arbeidsvoorwaardelijk pensioen. Bij beroepspensioenregelingen gaat het erom te laten zien zicht te hebben op de verhoudingen tussen pensioenfonds enerzijds en beroepspensioenvereniging en beroepsbeoefenaars anderzijds.
- Toepassing van evenwichtige vertegenwoordiging van de belangen van alle betrokken partijen.
Laten zien op welke wijze in zijn situatie het pensioenfondsbestuur hieraan vorm geeft.
- Het organigram van zijn pensioenfonds en met name zijn plaats/rol erin als enerzijds beleidsmaker, anderzijds als toezichthouder.
Laten zien zicht te hebben op de diverse rollen van beleidsbepalende medewerkers en mogelijke belangen die zij bij beleidsvoorstellen hebben *en op de wijze waarop compliance en risicomanagement zijn georganiseerd*
- Hoe bij zijn pensioenfonds de Pension Fund Governance *is* georganiseerd.
Kunnen aangeven op welke wijze de 'Principes voor goed pensioenfondsbestuur' worden *vertaald en hoe het bestuur zijn eigen functioneren evalueert*.
- De invulling van Corporate Governance bij zijn pensioenfonds.
Hoe zijn pensioenfonds de codebepalingen Tabaksblat naleeft.
- Het *deskundigheidsplan* zoals dat *voor het pensioenfonds geldt en hoe dat wordt uitgevoerd en geactualiseerd*.
Kunnen aangeven op welke wijze bij zijn pensioenfonds hieraan invulling wordt gegeven.
- Actualiteiten.
Kunnen aangeven welke er spelen en hoe er bij zijn pensioenfonds op wordt gereageerd.

Oordeelsvorming

Het bestuurslid kan motiveren waarom bij zijn pensioenfonds gekozen is voor de benadering van de aspecten zoals deze zijn vermeld onder Inzicht.

2. Relevante wet- en regelgeving

Kennis

Het bestuurslid weet van

- De juridische essentie van een pensioenfonds als stichting.
De stichting is een rechtspersoon die alleen verantwoording verschuldigd is aan zichzelf.
- De doelstelling van de Pensioenwet voor de arbeidsvoorwaarde pensioen dan wel de Wet verplichte beroepspensioenregeling voor de beroepspensioenregeling (*gezonde financiële opzet, verstandig beheer, informeren deelnemers, uitvoeringszekerheid*).

De belangrijkste definities aangaande pensioen.

- Tot pensioen worden geldelijk vastgestelde uitkeringen in geval van ouderdom, overlijden en arbeidsongeschiktheid gerekend
- De pensioenrechten moeten gekoppeld zijn aan een arbeidsrelatie, maar gelden onder voorwaarden ook voor zelfstandigen
- De bepalingen over de verhouding tussen werkgever, pensioenuitvoerder en werknemer bij arbeidsvoorwaardelijke pensioenregelingen dan wel de verhouding tussen beroepspensioenvereniging, pensioenuitvoerder, deelnemer bij beroepspensioenregelingen.

De vorm van een driehoeksverhouding in de Pensioenwet en de aard en inhoud van de documenten:

- Pensioenovereenkomst voor de relatie werkgever - werknemer
- Uitvoeringsovereenkomst voor de relatie werkgever - pensioenuitvoerder
- Pensioenreglement voor de relatie pensioenuitvoerder - werknemer

Bij beroepspensioenregelingen is de driehoeksverhouding:

- Pensioenregeling in de relatie beroepspensioenvereniging - beroepsbeoefenaar
- Uitvoering van de regeling in de relatie beroepspensioenvereniging - pensioenuitvoerder
- Pensioenreglement voor de relatie pensioenuitvoerder - beroepsbeoefenaar

- De mogelijkheden en bepalingen aangaande de uitvoering van de pensioenovereenkomst.
 - De werkgever moet de pensioenovereenkomst onderbrengen bij een pensioenuitvoerder:
 - hetzij toetreden tot een bedrijfstakpensioenfonds (bpf)
 - hetzij een ondernemingspensioenfonds (opf) oprichten
 - hetzij een overeenkomst sluiten met een verzekeraar
 - hetzij zijn werknemers in staat stellen zelf overeenkomsten aan te gaan met een verzekeraar
 - De beroepsvereniging moet de pensioenregeling onderbrengen bij een pensioenuitvoerder:
 - hetzij een beroepspensioenfonds oprichten
 - hetzij een overeenkomst sluiten met een verzekeraar

- In principe geldt de overeenkomst alleen voor een beschreven groep van werknemers/beroepsgenoten.
- De uitvoeringsovereenkomst tussen werkgever(s) en uitvoerder moet bepalingen bevatten over de financiële verhouding tussen hen.
- Aanvullende voorwaarden inzake de onderscheiden uitvoeringsmogelijkheden.
 - Regels over taakafbakening, *domeinafbakening* en productafbakening. Pensioenfondsen moeten zich beperken tot het uitvoeren van pensioenregelingen. Zij mogen geen aanbiedingen aan deelnemers doen van andere producten of diensten, dan alleen het basispensioen en de eventuele individuele inkoop van aanvullend pensioen. *Pensioenfondsen richten zich uitsluitend op de eigen doelgroep.* Verplichtgestelde fondsen moeten voor de pensioenopbouw een doorsneepremie hanteren. Zij mogen hun naam en beeldmerk uitsluitend (laten) gebruiken bij hun eigen uitingen. Zij mogen informatie over de deelnemers niet aan derden verstrekken. Doel van de regeling is dat deze verplichtgestelde pensioenfondsen geen concurrentievoordeel hebben ten opzichte van verzekeraars.
 - Solidariteitscriteria die gelden voor aanvullingen op collectieve pensioenregelingen, waarvan maar één van de vier vereist is
 - werkgeversbijdrage > 10%
 - doorsneepremie
 - kosten toeslagbeleid ten laste van collectief
 - omzetting kapitaal in recht + toeslag conform collectief
- Een aantal bepalingen aangaande de pensioenregeling.
 - Er worden drie soorten pensioenregelingen onderscheiden: uitkeringsovereenkomst, kapitaalovereenkomst en premieovereenkomst
 - Binnen de pensioenregelingen geldt het principe van gelijke behandeling: geen onderscheid naar geslacht, leeftijd, burgerlijke staat, arbeidsduur tenzij er sprake is van objectieve rechtvaardiging
 - Het pensioen moet evenredig aan de diensttijd worden opgebouwd
 - *Regels betreffende het toestaan van waardeoverdracht en afkoop.*
- Bepalingen aangaande de toeslagverlening (*indexatie*).
De toeslagenmatrix geeft aan welke soorten toeslagenverlening er mogelijk zijn en welke voorwaarden DNB stelt aan de financiering en de communicatie erover.
Door middel van het toeslagenlabel informeert het pensioenfonds de deelnemers over de *verwachte* uitwerking van de toeslagverlening over een periode van 15 jaar.
Het toeslagenlabel toont in de linkerkolom de koopkracht op basis van een prijsinflatie van 2%. De middelste kolom wordt daartegen afgezet en toont de toeslagenambitie van het fonds. De rechterkolom toont de verwachting over de toeslagen als het economisch tegenzit. De input voor de middelste kolom wordt gevormd door het fondsbeleid. De input voor de rechterkolom wordt gegeven door de continuïteitsanalyse.
- Een aantal voorschriften aangaande de financiering van pensioenregelingen.

- Verplichtingen vaststellen op basis van tijdsevenredige rechten en op basis van marktwaardering
- Voorschriften voor de bepaling van de vermogenspositie
 - minimaal *vereist* eigen vermogen: *ongeveer 5%* van de technische voorziening
 - vereist eigen vermogen: met *97,5%* zekerheid *beschikt het pensioenfonds over 1 jaar over het minimaal vereist eigen vermogen*
- Opzet kostendekkende premie met componenten
 - premie voor verplichtingen
 - premie voor vereist eigen vermogen
 - premie voor administratiekosten
 - premie voor toeslagbeleid
- Voorschriften opzet herstelplan met financieringstermijnen
- Relevante bepalingen aangaande het toezicht:
 - Onderlinge relatie tussen Ministeries van SZW en Financiën en DNB en de Autoriteit Financiële Markten (AFM)
 - Inhoud van de toezichtstaak DNB:
 - solide financieel en beleggingsbeleid
 - naleving wet en reglement
 - adequate wijze van uitvoering
 - Inhoud van de toezichtstaak AFM:
 - transparantie
 - informatievoorziening
 - Sanctiemogelijkheden voor DNB en AFM als het pensioenfonds de wet overtreedt.
- De achtergronden en het doel van de Wet financieel toezicht (Wft), de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds (Wet BPF 2000) dan wel de Wet verplichte beroepspensioenregelingen (Wvb).
Wft in termen als:
 - Geeft voorwaarden voor uitvoering verzekeringsbedrijf en regelt toezicht
 - Regelt afbakening pensioenfondsen – verzekeringsmaatschappijen, op basis waarvan een pensioenfonds geen verzekeraar in de zin van Wft is (geen vergunning nodig)
- Wet BPF in termen als:
 - Regelt de voorwaarden waaraan moet worden voldaan om een verplichtgestelde regeling voor zowel werkgevers als werknemers in een gehele bedrijfstak te kunnen (blijven) realiseren. Is in het leven geroepen om concurrentie op arbeidskosten tegen te gaan, goed instrument te hebben om zo veel mogelijk werknemers een redelijke oudedagsvoorziening te kunnen bieden, solidariteit te bereiken en groot schaalvoordeel te kunnen behalen met het effect van kostenreductie.
 - Bevat regels om vrijstelling van verplichtgestelde regeling c.q. uitvoering te kunnen verkrijgen

- Kent bepalingen omtrent beperking van gebruik van naam (en handelsmerk en beeldmerk) van aanverwante organisaties en van informatie over regelingen van deze organisaties alsmede van gegevensverstrekking over deelnemers

Wet Wvb in termen als:

- Regelt de voorwaarden waaraan moet worden voldaan om een verplichtgestelde regeling voor een gehele beroepsgroep te kunnen (blijven) realiseren
- Kent veel overeenkomsten met doelstelling bpf
- De doelstelling van de fiscale wetgeving voor arbeidsvoorwaardelijke pensioenregelingen en een aantal relevante bepalingen met hun strekking.
 - De fiscale positie van het pensioenfonds zelf (vrijstelling vennootschapsbelasting)
 - De Wet Loonbelasting 1964: wat de omkeerregel inhoudt
 - Vut, *Prepensioen* en Levensloop (VPL) (inclusief overgangsregelingen voor 55-plussers)
 - De fiscale grenzen voor collectieve pensioenregelingen en voor individuele aanvullende verzekeringen
 - Wat het risico is als een pensioenregeling bepalingen bevat die niet voldoen aan de fiscale regels zoals ondermeer de fiscale grenzen voor OP (ouderdomspensioen), NP (nabestaandenpensioen) en Prepensioen
- *Communicatievoorschriften*
 - *algemene eisen aan het verstrekken van informatie*
 - *verplichte en niet-verplichte informatie (individueel en collectief)*
 - *UPO*
 - *startbrief*
- *Aansluiten bij het Pensioenregister*
Het pensioenfonds moet informatie op deelnemersniveau beschikbaar stellen zodat op individuele basis inzicht kan worden verkregen in de eigen pensioensituatie.
- Overige relevante bepalingen voor pensioenregelingen en wetten in hoofdlijnen.
 - De Wet op de ondernemingsraden (WOR) bevat bepalingen omtrent instemmingsrecht OR bij vaststelling, wijziging of intrekking van een arbeidsvoorwaardelijke pensioenregeling, indien de regeling bij een verzekeraar is ondergebracht
 - Het *Burgerlijk Wetboek* (BW) bevat bepalingen omtrent gelijkstelling van geregistreerd partnerschap aan huwelijk en omtrent gemeenschap van goederen en echtscheiding
 - De Algemene Wet Gelijke Behandeling: geen discriminatie naar geslacht, leeftijd, burgerlijke staat
 - De Wet Verevening pensioenrechten bij scheiding (VPS) bepaalt dat tijdens het huwelijk opgebouwde (ouderdoms)pensioenrechten gelijkelijk worden verdeeld *tussen* deelnemer en *echtgenoot*. De rechten voor de *echtgenoot* worden nadien aangepast conform de toeslagregeling van het fonds. De mogelijkheid bestaat de rechten voor de *echtgenoot* om te zetten in een eigen recht: conversie

- De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) waarbij de uittreding uit de arbeidsmarkt vanwege arbeidsongeschiktheid door middel van strengere eisen wordt teruggedrongen en de rol die pensioenfondsen kunnen spelen m.b.t. arbeidsongeschiktheidspensioen

Inzicht

Het bestuurslid kan inzicht geven in

- Wat de invloed van de Pensioenwet dan wel de Wet verplichte beroepspensioenregeling is *op de bestuursagenda bij zijn pensioenfonds*.
- Wat de invloed van andere nieuwe wet- en regelgeving van de overheid is op de bestuursagenda bij zijn pensioenfonds.
- *Actualiteiten*.
Kunnen aangeven welke er spelen, *ook op Europees niveau*, en hoe er bij zijn pensioenfonds op wordt gereageerd.

Oordeelsvorming

Het bestuurslid kan motiveren waarom bij zijn pensioenfonds gekozen is voor de benadering van de aspecten zoals deze zijn vermeld onder Inzicht.

3. Pensioenregelingen en pensioensoorten

Kennis

Het bestuurslid weet van

- De in Nederland meest voorkomende pensioenregelingen.
Begrippen als
 - Uitkeringsovereenkomst, *kapitaalovereenkomst* en premieovereenkomst
 - Nadere verbijzondering binnen deze laatste tot een regeling van
 - zuivere premie
 - premie direct omzetten in kapitaal
 - premie direct omzetten in uitkering
 - Eindloon en middelloon
- De verschillen tussen de uitkeringsovereenkomst, *kapitaalovereenkomst* en premieovereenkomst en mogelijke tussenvormen.
 - Waarom bij een uitkeringsovereenkomst het beleggingsrisico, het inflatierisico en het langlevensrisico (in beginsel) bij de werkgever liggen (met eventueel verhaalsmogelijkheid op basis van arbeidsvoorwaardenoverleg op werknemer/deelnemer), bij een premieovereenkomst bij de deelnemer ligt en bij een kapitaalovereenkomst bij beiden
 - Tussenvormen waarbij de belangrijkste verschillen worden overbrugd zoals bij:
 - de zogenoemde collectieve DC-regelingen, waarbij de werkgever wel een uitkeringsregeling toezegt maar tegen een vaste premie (DC staat voor defined contribution; *het Engelse begrip voor premieovereenkomst*)

- hybride regelingen (tot bepaald salarisniveau uitkeringsregeling, daarboven premieregeling)
- De verschillen op hoofdlijnen tussen eindloon en middelloon en mogelijke tussenvarianten.
 - De invloed van gelijkmatig dan wel grillig salarisverloop op de opbouw van pensioenen in beide regelingen
 - De voor-/nadelen van toeslagverlening in beide regelingen
- De solidariteitsaspecten die collectieve pensioenregelingen bevatten.
 - Risicosolidariteit, die kenmerkend is voor elke vorm van verzekering
 - Overdrachtssolidariteit, die plaatsvindt door het vragen van een doorsneepremie tussen
 - jong en oud
 - man en vrouw
 - gezonde en ongezonde deelnemers
 en afhankelijk van de soort regeling
 - hoge en lage inkomens
 - deelnemers met steile carrière en vlakke carrière
 - deelnemers met veel deelnemersjaren en deelnemers met weinig deelnemersjaren
- Diverse toeslagregelingen en wat ermee beoogd wordt.
De meest voorkomende mogelijkheden van toeslagverlening, omschreven in pensioentermen:
 - Welvaartvastheid: aanpassing aan loonontwikkeling waarbij voor de loonontwikkeling de algemene indexcijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) worden gevolgd hetzij de loonontwikkeling in de sector hetzij de loonontwikkeling in de onderneming
 - Waardevastheid: aanpassing aan de prijsontwikkeling doorgaans gebaseerd op de prijsindexcijfers van het CBS
 - Overrentedeling: aanpassing op grond van behaalde beleggingsresultaten
- De diverse pensioensoorten en in welke vormen zij in Nederland meestal voorkomen.
Begrippen ouderdomspensioen, overbruggingspensioen, prepensioen, vroegpensioen, nabestaandenpensioen, partnerpensioen, ANW (Algemene nabestaandenwet)-hiaatdekking, wezenpensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen, premievrijstelling, WAO (Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering)- c.q. WGA (Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten)-hiaatdekking; in welke situaties deze pensioenen tot uitkering komen en aan wie er dan wordt uitgekeerd. Voor de zelfstandige beroepsbeoefenaar gelden werknemerswetten als WAO c.q. WGA niet.
- De componenten waaruit de pensioenformule bij de onderscheiden soorten doorgaans is opgebouwd.
Begrippen als opbouwpercentage, deelnemersjaren, franchise, deeltijdpercentage, pensioengrondslag; deze in een eenvoudige formule kunnen noteren.

- De aspecten in de persoonlijke situatie van de deelnemer en de wijzigingen daarin die van invloed zijn op de pensioenformule.
De invloed van een baan aanvaarden, de toetredingsleeftijd bereiken, huwen dan wel geregistreerd partnerschap dan wel samenwonen, ontslag nemen, scheiden, parttime c.q. fulltime gaan werken, arbeidsongeschikt worden, op de verwerving van de diverse soorten van pensioen.

Inzicht

Het bestuurslid kan inzicht geven in

- Hoe de pensioenregeling van zijn pensioenfonds eruit ziet.
Kunnen aangeven
 - Of er sprake is van uitkeringsovereenkomst, kapitaalovereenkomst of premieovereenkomst
 - Of er een eindloon- of middelloonregeling geldt
 - Welke pensioensoorten de regeling bevat
 - Hoe het toeslagbeleid is
- Hoe de pensioenregeling past bij het strategisch beleid van de onderneming/bedrijfstak c.q. het beleid van de beroepsvereniging.
Kunnen aangeven in hoeverre de pensioenregeling is afgestemd op:
 - Het personeelsbeleid van de onderneming/bedrijfstak
 - De arbeidsvoorwaarden van de deelnemers
 - Wat er leeft in de beroepsgroep
- *Actualiteiten.*
Kunnen aangeven welke er spelen en hoe er bij zijn pensioenfonds op wordt gereageerd.

Oordeelsvorming

Het bestuurslid kan motiveren waarom bij zijn pensioenfonds gekozen is voor de benadering van de aspecten zoals deze zijn vermeld onder Inzicht.

4. Financieel technische en actuariële aspecten

Gegeven de hoeveelheid aspecten die onder dit aandachtsgebied vallen wordt onderscheid gemaakt naar:

- a. Actuariële begrippen en Verslaglegging
- b. Vermogensbeheer.

4.a. Actuariële begrippen en Verslaglegging

Kennis

Het bestuurslid weet van

- De functie en rol van de actuaris bij een pensioenfonds.
De certificerend actuaris is (mede)verantwoordelijk voor de jaarlijkse verslaglegging van pensioenfonds; zijn accent ligt daarbij op de passiefzijde van de balans en de actuariële analyse. De adviserend actuaris kan het bestuur ondersteunen bij analyse van beleidsvraagstukken.
- De vormen waarin de financieringswijze kapitaaldekking in pensioenregelingen voorkomt.
Begrippen als doorsneepremie en actuariële premie, jaarlijkse inkoop en

- Het Financieel Toetsingskader (FTK).
 - Waardering op basis van actuele c.q. marktwaarde (fair value)
 - Verschillende soorten dekkingsgraden (nominaal en reëel)
 - Onderdekking
 - Reserve algemene risico's
 - Minimaal vereist eigen vermogen
 - Beleggingsbuffer
 - Reserve premietekort
 - Solvabiliteitspositie
 - Vereist eigen vermogen
 - Herstelperioden
- De marktwaardering van pensioenverplichtingen.
 Onder de marktwaardering van pensioenverplichtingen wordt de contante waarde van de uitkeringen *verstaan, berekend* op basis van een *marktrente*. Deze marktrente wordt *door DNB maandelijks gepubliceerd en is afgeleid van de IRS-rente (IRS = interest rate swap)*.
- Overige grondslagen welke van belang kunnen zijn bij de vaststelling van de omvang van de pensioenverplichtingen c.q. de hoogte van de benodigde premie.
 Grondslagen zoals:
 - Sterfte *en verwachte ontwikkeling overlevingskansen*
 - Gehuwdheid/scheiding
 - Toetreding/ontslag
 - Arbeidsongeschikt worden/revalideren
 - Leeftijdsverschil deelnemer – partner
 - Gebruikmaking van uittredingsregelingen
 - Carrièreontwikkeling
 - Algemene loongroei
 - Beleggingsrendement
 - Dekking voor kosten
- De componenten van de kostendekkende premie
 - Premie voor verplichtingen
 - Premie voor vereist eigen vermogen
 - Premie voor administratiekosten
 - Premie voor toeslagbeleid
- De voorschriften voor bepaling van de vermogenspositie
 - Dekkingsgraad als quotiënt van aanwezig vermogen en technische voorziening
 - Minimaal vereist eigen vermogen: *ongeveer 5%* van de technische voorziening
 - Vereist eigen vermogen: met *97,5%* zekerheid *beschikt het pensioenfonds over 1 jaar over het minimaal vereist eigen vermogen*
- De voorschriften voor opzet herstelplan met financieringstermijnen.
 - 3 jaar met mogelijkheid voor maatwerk in geval het eigen vermogen lager is dan het *minimaal vereist eigen vermogen*

- 15 jaar in geval het eigen vermogen lager is dan het *vereist* eigen vermogen
- De bepalingen voor toekennen premiekorting.
 - Minimale vermogenspositie
 - Prioriteit van toeslagverlening en inhaaltoeslagverlening
- De functie van de actuariële analyse.

De actuariële analyse bij de jaarrekening geeft een vergelijking weer van de veronderstellingen ten opzichte van de realisaties achteraf waarbij een specificatie van de resultaten naar diverse bronnen gegeven wordt.
- De bepalingen die relevant zijn voor de verslaglegging van pensioenfondsen. Dat (wettelijke) bepalingen vastgelegd zijn in:
 - Burgerlijk Wetboek (Titel 9 BW2)
 - Richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaglegging
 - Pensioenwet over de wijze waarop verplichtingen moeten worden vastgesteld en de staten die DNB verlangt
 - Principes voor goed pensioenfondsbestuur (Pension Fund Governance) van de STAR
- De functie van de jaarrekening.

Afleggen van verantwoording over het reilen en zeilen van het pensioenfonds aan belanghebbenden zoals werkgevers en (ex-)deelnemers en de toezichthouder
- De discussies die er lopen ten aanzien van uitvoeringsaspecten en actuariële begrippen en verslaglegging.
 - De invloed van de afname van de solvabiliteitsbuffer in geval van vrijval van pensioenrechten op de pensioenpremie
 - *Consequenties voor pensioenfondsen van International Accounting Standard 19 (IAS 19) c.q. Richtlijn 271 (RJ 271) over de doorwerking van de verplichting van een pensioenfonds in de balans van de werkgever*

Inzicht

Het bestuurslid kan inzicht geven in

- De financieringsmethode van de regeling bij zijn pensioenfonds.

Kunnen aangeven welke delen van de regeling in rentedekking gefinancierd zijn en welke in kapitaaldekking.
- De premievaststelling bij zijn pensioenfonds.

Kunnen aangeven op welke wijze de te heffen premie door zijn pensioenfonds wordt vastgesteld en in hoeverre de dekkingsgraad in de financiering wordt betrokken.
- De meest gangbare waarderingsmethoden voor activa bij zijn pensioenfonds.

Kunnen aangeven voor welke van de mogelijke vormen van waardering zijn pensioenfonds heeft gekozen.
- De waarderingsmethoden voor passiva bij zijn pensioenfonds.

Kunnen aangeven welke methode zijn pensioenfonds aanhoudt.
- De dekkingsgraad van zijn pensioenfonds.

Kunnen aangeven hoe de vermogenspositie van zijn pensioenfonds is.

- De verslaglegging bij zijn pensioenfonds.
Kunnen aangeven welke vormen worden gehanteerd en voor welke groepering c.q. instantie *die* bestemd zijn.
- *Actualiteiten.*
Kunnen aangeven welke er spelen en hoe er bij zijn pensioenfonds op wordt gereageerd.

Oordeelsvorming

Het bestuurslid kan motiveren waarom bij zijn pensioenfonds gekozen is voor de benadering van de aspecten zoals deze zijn vermeld onder Inzicht.

4.b. Vermogensbeheer

Kennis

Het bestuurslid weet van

- De meest gangbare beleggingscategorieën bij pensioenfondsen en de verschillen.
 - Vastrentende waarden: leningen met als kenmerk meestal een vaste looptijd en meestal een vaste rentevergoeding:
 - obligaties: beursgenoteerde leningen aan overheid(instantie) of bedrijf
 - leningen op schuldbekentenis/onderhandse leningen: niet-beursgenoteerde lening, altijd op naam tussen 2 partijen, meestal aan bedrijven of lagere overheden
 - hypotheekleningen: lening met als onderpand een onroerend goed
 - liquiditeiten: zeer korte termijn leningen (vaak deposito's) met meestal een lage rentevergoeding
 - Zakelijke waarden: investeringen met als doel mee te delen in bedrijfsresultaten nadien dan wel verkoopresultaat te behalen bij verhandeling van de investering:
 - aandelen: investering in bedrijven met als vergoeding resultaatdeling (dividend), zij worden over het algemeen verhandeld als er goede verkoopresultaten kunnen worden behaald
 - onroerend goed: investering in gebouwen met als vergoeding de huuropbrengsten, zij worden over het algemeen verkocht als er goede verkoopresultaten kunnen worden behaald
- De elementen die de verhandelprijs van vastrentende waarden en zakelijke waarden beïnvloeden en op welke wijze.
 - Vastrentende waarden: als de markttrente stijgt daalt de waarde van een obligatie omdat leningen met lagere rentevergoeding minder aantrekkelijk worden; koers varieert omgekeerd met de rente; *effect van veranderingen in vertrouwen in debiteur (credit-spread)*
 - Zakelijke waarden: als het vertrouwen in de investering omtrent een goede winstverwachting stijgt dan stijgt de waarde van het aandeel; de koers varieert met het vertrouwen in het bedrijf
- De verschillen tussen de beleggingscategorieën in termen van rendement en risico.

- Vastrentende waarden fluctueren minder sterk en hebben daardoor een *lager* risico maar ook *een lager verwacht* rendement
- Het rendement op onroerend goed is op langere termijn wat hoger dan bij vastrentende waarden maar is niet altijd vast, ergo een hoger risico op fluctuaties dan bij vastrentend
- Bij aandelen kan het rendement van jaar op jaar erg fluctueren, daardoor is het risico groter maar het verwachte rendement op de lange duur is wel het hoogst van de beleggingscategorieën.
- De term 'Asset Allocatie'.
De verdeling van beleggingen over de diverse categorieën met als doel het risico te beperken en daardoor een zo stabiel mogelijk rendement te behalen.
- De term 'stock *lending*' of '*securities* lending'.
Het (tijdelijk) uitlenen van aandelen kan het rendement op de beleggingsportefeuille verhogen: het pensioenfonds dat de aandelen uitleent ontvangt een uitleenvergoeding. De keerzijde hiervan is dat niet kan worden gestemd op de aandelen en dat het stemrecht verbonden aan de aandelen kan worden gebruikt om de besluitvorming op de aandeelhoudersvergadering zodanig te beïnvloeden dat dit niet in het belang is van het pensioenfonds dat de aandelen heeft uitgeleend. *Als zekerheid wordt collateral (onderpand) verkregen waar herbeleggingsrisico's mee gemoeid kunnen zijn.*
- De termen reëel en nominaal rendement, reële rente, rendementsverwachting.
 - Nominaal rendement: rendement dat niet gecorrigeerd is voor inflatie
 - Reëel rendement: rendement dat gecorrigeerd is voor inflatie
 - Reële rente: rentepercentage dat gecorrigeerd is voor inflatie
 - Rendementsverwachting: *visie op* het in de toekomst te behalen rendement
- Het verschil tussen:
 - actief beleggen: door middel van aan- en verkopen proberen beter te beleggen dan het marktgemiddelde (benchmark verslaan); *wel met meer risico/volatiliteit*
 - passief beleggen: conform benchmark beleggen om niet het risico van underperformance te lopen
- De betekenis van ALM en de doelstelling van een *ALM*-studie: welke beleidsterreinen worden ermee verbonden en wat wordt daar mee beoogd. Met Asset Liability Management (ALM) wordt de samenhang tussen bezittingen en verplichtingen bestudeerd door middel van lange termijn prognoses van de ontwikkeling van het fondsbestand en daaruit voortvloeiende kasstromen van beleggingsinkomsten, premies en uitkeringen. Daarmee worden de beleidsterreinen beleggingsbeleid, pensioenbeleid, toeslagbeleid en financieringsbeleid op elkaar afgestemd met vooral als doel risico's en onderliggende verbanden in kaart te brengen. Dit alles om een *goed onderbouwde keuze en een samenhangend geheel te kunnen maken voor de verschillende beleidsterreinen.*
- De termen strategische allocatie (asset allocatie en verdeling), tactische beleidsruimte en tactische allocatie.

- Strategische asset allocatie c.q. verdeling: verdeling van vermogen over zakelijke waarden en vastrentende waarden en daarin naar beleggingscategorie (ook wel aangeduid met beleggingsmix) dan wel naar regio's in de wereld, beide als (impliciete) uitslag van de ALM-studie'
- Tactische beleidsruimte c.q. allocatie: spreiding die de belegger gegeven wordt als "handelingsvrijheid" om van de strategische allocatie af te wijken dan wel de gewenste verdeling in het lopende beleggingsjaar van het vermogen over de diverse categorieën en regio's
- De inhoud van een beleggingsplan.
Het plan geeft aan hoe het korte termijn beleggingsbeleid zal worden uitgevoerd. Het is als het ware een spoorboekje dat aangeeft hoe, gegeven de keuzes bij de tactische allocatie, de te beleggen gelden in de loop van bijvoorbeeld één jaar zullen worden uitgezet, teneinde de gewenste samenstelling van de beleggingsportefeuille te krijgen.
- Wat onder het begrip 'benchmarking' voor vermogensbeheer wordt verstaan. Iedere (externe) vermogensbeheerder spreekt met het pensioenfonds op grond van het beleggingsplan en eventuele nadere afspraken een te behalen resultaat af: zijn benchmark. Doorgaans wordt deze afgeleid van gangbare indexen om representatief te zijn voor het afgesproken beleid.
- De wijze waarop de resultaten van het beleggen kunnen worden gemeten en geëvalueerd.
Het beleggingsproces *wordt* in omgekeerde volgorde afgelopen om vast te stellen *welke beslissingen in welke mate hebben bijgedragen aan de gerealiseerde resultaten.*

Inzicht

Het bestuurslid kan inzicht geven in

- *Waarom is gekozen voor de beleggingen die op de balans van zijn pensioenfonds staan.*
Kunnen aangeven welke afwegingen hebben gegolden bij de allocatie van de beleggingen bij zijn pensioenfonds.
- Hoe bij zijn pensioenfonds de beleggingsstrategie tot stand komt.
Kunnen aangeven hoe met de voor- en nadelen van die strategie wordt omgegaan.
- Hoe bij zijn pensioenfonds de samenhang tussen pensioenbeleid, financieringsbeleid en beleggingsbeleid wordt vormgegeven.
Kunnen aangeven hoe het ALM-beleid bij zijn pensioenfonds vorm wordt gegeven.
- Hoe bij zijn pensioenfonds het beleggingsbeleid wordt gemeten en geëvalueerd.
Kunnen aangeven welke procedure bij zijn pensioenfonds wordt gevolgd bij de evaluatie van het beleggingsbeleid.
- *Actualiteiten.*
Kunnen aangeven welke er spelen en hoe er bij zijn pensioenfonds op wordt gereageerd.

Oordeelsvorming

Het bestuurslid kan motiveren waarom bij zijn pensioenfonds gekozen is voor de benadering van de aspecten zoals deze zijn vermeld onder Inzicht.

5. Administratieve organisatie en interne controle

Kennis

Het bestuurslid weet van

- Het doel van de Actuariële en bedrijfstechnische nota (ABTN).
Het doel van de ABTN is inzicht geven in de bedrijfsplanmatige opzet van een pensioenfonds. Ook in geval van herverzekering moet worden aangegeven welke risico's zijn overgedragen en welke risico's nog gedragen worden. Tevens zal bij zelfstandig gedragen risico's moeten blijken in hoeverre de financiële verplichtingen door aanwezige middelen worden afgedekt en hoe de dagelijkse gang van zaken 'onder controle is'.
- De inhoud van de ABTN.
De ABTN bevat:
 - De hoofdlijnen van het interne beheersingssysteem en de opzet van de administratieve organisatie en interne controle
 - Voor zover van toepassing procedures en criteria voor de aansluiting van werkgevers bij het betreffende fonds en voor het verkrijgen van deelnemerschap van hun werknemers
 - De aanspraken die voor de deelnemers, gewezen deelnemers of hun nabestaanden voortvloeien uit de pensioenregeling
 - De uit de aangegane verplichtingen voortvloeiende risico's die in eigen beheer zijn gehouden dan wel zijn herverzekerd of overgedragen
 - De financiële opzet
 - De financiële sturingsmiddelen
- Wat onder het begrip 'risicomanagement' wordt verstaan.
Een pensioenuitvoerder maakt regelmatig een inventarisatie van
 - De risico's die zich op diverse terreinen van beleid en procesontwikkeling kunnen voordoen
 - Deze risico's in kans op optreden
 - De kwantificering van de gevolgen
 - *De wijze waarop "countervailing powers" zijn georganiseerd;*
 - De maatregelen die nodig zijn om deze risico's te beheersen
- De principes interne beheersing.
DNB *toetst* pensioenfondsen op de volgende terreinen
 - Beheersingskader van de organisatie
 - Analyse van het geaccepteerde ondernemingsrisico
 - Beheersingsmaatregelen
 - Managementinformatie en communicatie
 - Bewaking
- Modellen voor certificering van de administratieve organisatie van de uitvoeringsorganisatie.
Instituten/modules waarmee de juistheid en compleetheid van de

Inzicht

Het bestuurslid kan inzicht geven in

- Hoe aan hem verantwoording wordt afgelegd door de directie/directeur van het pensioenfonds.
Kunnen aangeven hoe de verantwoordingsrelatie met zijn directie is.
- Op welke wijze de administratieve organisatie in zijn pensioenfonds is vastgelegd en wordt geëvalueerd.
Kunnen aangeven op welke wijze (waarin) de administratieve organisatie is vastgelegd en hoe deze regelmatig wordt 'doorgelicht'.
- Hoe het risicomanagement in zijn organisatie georganiseerd is.
Kunnen aangeven welke procedure/opzet bij zijn pensioenfonds wordt gevolgd/aangehouden.
- Of er bij zijn pensioenfonds van vermogensbeheerders gebruik wordt gemaakt en zo ja, hoe zij worden geselecteerd en beoordeeld.
Kunnen aangeven of en zo ja hoe hij daarover wordt geïnformeerd.
- Hoe bij zijn pensioenfonds het proces van jaarverslaglegging is georganiseerd.
Kunnen aangeven hoe hij hierbij is betrokken.
- *Actualiteiten.*
Kunnen aangeven welke er spelen en hoe er bij zijn pensioenfonds op wordt gereageerd.

Oordeelsvorming

Het bestuurslid kan motiveren waarom bij zijn pensioenfonds gekozen is voor de benadering van de aspecten zoals deze zijn vermeld onder Inzicht.

6. Uitbesteden van werkzaamheden

Kennis

Het bestuurslid weet van

- De beleidsregel van *DNB* met voorwaarden waaraan een pensioenfonds moet voldoen bij uitbesteding van processen.
 - De beleidsregel schrijft onder meer voor dat een pensioenfonds een analyse dient te maken van de risico's die gepaard gaan met het uitbesteden van de werkzaamheden en een beleid dient vast te stellen om die risico's te beheersen.
 - Deze wijze van beheersing administratieve organisatie en interne controle dient in de ABTN te worden vastgelegd.
- Welke werkzaamheden geheel of gedeeltelijk aan derden kunnen worden uitbesteed.
 - Pensioenadministratie
 - Vermogensbeheer
 - Juridische advisering
 - Actuariële advisering
 - Communicatie

- Automatisering
- *Hoe een uitvoerder wordt geselecteerd en aan welke eisen die moet voldoen.*
- Het verschil tussen uitbesteding en herverzekering.
 - Bij uitbesteding *blijven alle financiële risico's voor rekening van het pensioenfonds*
 - Bij herverzekering *worden de herverzekerde risico's door de herverzekeraar gedragen*
- Het doel van een service level agreement (SLA).
Vastleggen hoe verantwoordelijkheden zijn afgedekt in geval van uitbesteding door het stellen van juiste eisen in een overeenkomst.

Inzicht

Het bestuurslid kan inzicht geven in

- Of en zo ja waarom bij zijn pensioenfonds werkzaamheden aan derden zijn uitbesteed.
Kunnen aangeven welke argumenten er voor zijn pensioenfonds zijn/waren om werkzaamheden uit te besteden. Daarbij wel aangevend te weten dat de verantwoordelijkheid voor goede uitvoering bij het bestuur blijft.
- De criteria die er bij zijn pensioenfonds zijn/worden aangehouden bij uitbesteding.
Kunnen aangeven hoe bij zijn pensioenfonds
 - In geval van uitbesteding de verantwoordelijkheden worden afgedekt
 - De naleving van de afspraken wordt gecontroleerd
 - Gevolgen verbonden worden aan het niet nakomen van afspraken
 - Voorkomen wordt dat gehandeld wordt in strijd met de Richtlijn Uitbesteding
- *Actualiteiten.*
Kunnen aangeven welke er spelen en hoe er bij zijn pensioenfonds op wordt gereageerd.

Oordeelsvorming

Het bestuurslid kan motiveren waarom bij zijn pensioenfonds gekozen is voor de benadering van de aspecten zoals deze zijn vermeld onder Inzicht.

7. Communicatie

Kennis

Het bestuurslid weet

- Wat onder communicatie dient te worden verstaan.
In eigen woorden omschrijven dat communicatie een activiteit is van een zender die de bedoeling heeft om naar één of meerdere ontvangers al dan niet met behulp van een medium een boodschap over te dragen om bij die ontvanger iets te bewerkstelligen.
- Welke doelgroepen van belang zijn voor de communicatie.
 - Werkgevers
 - Deelnemers
 - Gewezen deelnemers en gepensioneerden
 - Publieke opinie

- Welke middelen ter beschikking staan voor de communicatie met de deelnemers, *bijvoorbeeld*:
 - *Startbrief*
 - Voorlichtingsbijeenkomsten
 - *Uniform Pensioenoverzicht (UPO)*
 - Website
 - Nieuwsbrief of magazine
 - Callcenter
 - Intermediaire *kanalen* (zoals bijvoorbeeld de deelnemersraad; werkgevers- en/of werknemersconsulenten)
 - Jaarverslag
 - Klachtenprocedures
- *De informatie die de deelnemer via het Pensioenregister kan verkrijgen.*
- De wettelijke verplichtingen die worden gesteld aan de communicatie van pensioenfondsen.
 Ingevolge de Pensioenwet moet in een aantal situaties c.q. bij een aantal gebeurtenissen informatie worden verstrekt aan de (ex-)deelnemer dan wel de nabestaanden over
 - Inhoud statuten en reglement
 - De opgebouwde rechten c.q. het opgebouwde kapitaal c.q. het opgebouwde vermogen
 - Eventueel nog op te bouwen rechten
 - Waarde van de aangroei van pensioenaanspraken
 - Het toeslagbeleid
 - Het voorbehoud ter zake van opbouw van rechten bij vermindering van de premie door werkgever dan wel bij niet betalen van premie
 - De mogelijkheden tot waardeoverdracht
 - De mogelijkheden tot omzetting/uitruil van pensioenrechten
 - Bij vertrek naar ander EU-land: bewijs van rechten en info over mogelijkheden deze rechten aan te wenden
- De aanvullende verplichtingen die de Pensioenwet oplegt.
 Pensioenwet schrijft voor
 - Dat de werkgever verantwoordelijk is voor info over de regeling maar het kan delegeren aan het pensioenfonds
 - Dat het pensioenfonds verantwoordelijk is voor info over de uitvoering van de regeling zoals over
 - de soort regeling (toezegging van premie, kapitaal of uitkering)
 - de kern van de regeling
 - het toeslagbeleid
 - het recht pensioenreglement op te vragen
 - het functioneren van het pensioenfonds
- De wijze waarop het pensioenfonds de *informatie* moet leveren.
 De bijzondere betekenis van de zogeheten startbrief. De startbrief moet binnen drie maanden na aanvang van het deelnemerschap worden verstrekt, zodat de werknemer weet dat zijn pensioen gewaarborgd is.
 De brief moet informatie geven over:
 - De inhoud van de regeling

- De aanwezigheid van een eventuele aanvullende, vrijwillige regeling
- De toeslagverlening
- De mogelijkheid om informatie op te vragen
- Wat met het toeslagenlabel wordt beoogd.
Het toeslagenlabel dient om de deelnemer op eenvoudige wijze duidelijk te maken hoe hij de indexatiedoelstellingen (ambitie toeslagverlening) van pensioenfondsen kan vergelijken. Dit is vooral van belang in het kader van waardeoverdracht.
Door middel van muntjes geeft het label aan in hoeverre de verwachte indexatie afwijkt van de prijsontwikkeling:
 - in de komende 15 jaar
 - in een pessimistisch scenario in de komende 15 jaar
 Voor de waardering van de toeslagverlening kent het toeslagenlabel vijf categorieën.

Inzicht

Het bestuurslid kan jaarlijks inzicht geven in

- Het communicatiebeleid/communicatieplan van zijn pensioenfonds.
Kunnen aangeven op welke doelgroepen de communicatie bij zijn pensioenfonds is gericht en welke instrumenten hierbij worden gehanteerd.
- De kernboodschappen van zijn pensioenfonds.
Kunnen aangeven met welke boodschap zijn pensioenfonds deze doelgroepen wil bereiken.
- Hoe de communicatie van zijn pensioenfonds wordt getoetst en geëvalueerd.
Kunnen aangeven op welke wijze het effect van de communicatie wordt 'doorgelicht'.
- De score van het toeslagenlabel van zijn pensioenfonds.
Kunnen aangeven in welke van de vijf categorieën zijn pensioenfonds zich bevindt in beide scenario's.
- *Actualiteiten.*
Kunnen aangeven welke er spelen en hoe er bij zijn pensioenfonds op wordt gereageerd.

Oordeelsvorming

Het bestuurslid kan motiveren waarom bij zijn pensioenfonds gekozen is voor de benadering van de aspecten zoals deze zijn vermeld onder Inzicht.

Bijlage 3

Rechten en plichten deelnemersraden

De rechten en plichten van de deelnemersraad vinden hun basis in de Pensioenwet en het op 28 februari 2003 door de Stichting van de Arbeid en het Coördinatieorgaan Samenwerkende Ouderenorganisaties afgesloten 2^e convenant, gericht op een kwalitatieve verbetering van de medezeggenschap van gepensioneerden bij de uitvoering van pensioenregelingen.

Een verkorte weergave van de rechten en plichten vindt u hierna.

- In de deelnemersraad zijn de deelnemers en de pensioengerechtigden evenredig op basis van onderlinge getalsverhoudingen vertegenwoordigd.
- De deelnemersraad adviseert het pensioenfonds desgevraagd of uit eigen beweging over aangelegenheden die het pensioenfonds betreffen.
- De deelnemersraad heeft het recht advies uit te brengen over elk voorgenomen besluit van het bestuur van een pensioenfonds over:
 1. maatregelen van algemene strekking
 2. wijziging van statuten en reglementen
 3. vaststelling jaarverslag, de jaarrekening, de actuariële en bedrijfstechnische nota en een langetermijnherstelplan
 4. vermindering van verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten
 5. het vaststellen en wijzigen van het toeslagbeleid
 6. gehele of gedeeltelijke overdracht of overname
 7. liquidatie van het pensioenfonds
 8. het sluiten, wijzigen of beëindigen van een uitvoeringsovereenkomst
 9. het terugstorten van premie of geven van een premiekorting
- Het advies moet tijdig worden gevraagd.
- De adviesaanvraag bevat de beweegredenen en de verwachte gevolgen voor deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.
- De deelnemersraad moet in staat worden gesteld advies uit te brengen over een kortetermijnherstelplan.
- Het bestuur en de deelnemersraad komen ten minste tweemaal per kalenderjaar in vergadering bijeen.
- Het bestuur verstrekt de deelnemersraad alle inlichtingen en gegevens die redelijkerwijs voor de vervulling van de taken nodig zijn.
- Het bestuur van een pensioenfonds zal beargumenteerd moeten aangeven of en zo nee, waarom niet, een advies van de deelnemersraad wordt opgevolgd.
- De deelnemersraad kan na advies tegen een bestuursbesluit in beroep gaan bij de Ondernemingskamer te Amsterdam.
- Het bestuur van een pensioenfonds heeft een meldingsplicht ten opzichte van de deelnemersraad als het gaat om de verplichting een lange- of kortetermijnherstelplan op te stellen, de aanstelling van een bewindvoerder of een curator en in geval van premieachterstand.
- Het bestuur van een pensioenfonds voorziet de deelnemersraad van alle voorzieningen die redelijkerwijs voor de vervulling van de taken nodig zijn.
- De leden van een deelnemersraad genieten ontslagbescherming overeenkomstig de ontslagbescherming voor leden van een ondernemingsraad.

Rechten en plichten verantwoordingsorganen

De rechten en plichten van het verantwoordingsorgaan zijn uitgewerkt in de principes voor goed pensioenfonds bestuur, zoals hierna beschreven. De principes

zijn verankerd in artikel 33 van de Pensioenwet. De van toepassing zijnde principes luiden als volgt.

- Het bestuur bespreekt ten minste één maal per jaar het gevoerde beleid en de resultaten daarvan met het verantwoordingsorgaan.
- Het verantwoordingsorgaan heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur aan de hand van het jaarverslag, de jaarrekening en andere informatie, waaronder bevindingen van het interne toezicht, over het door het bestuur gevoerde beleid, alsmede over beleidskeuzes voor de toekomst. Dit oordeel wordt, samen met de reactie van het bestuur daarop, bekend gemaakt en in het jaarverslag van het fonds opgenomen.
- Het verantwoordingsorgaan heeft voorts ten minste de volgende rechten:
 1. het recht op overleg met het bestuur;
 2. het recht op overleg met de externe accountant en de externe actuaris;
 3. het recht op informatie;
 4. het recht op een schriftelijke en beargumenteerde reactie op het oordeel dat het heeft gegeven over het door het bestuur uitgevoerde beleid.
- Daarnaast heeft het verantwoordingsorgaan het recht advies uit te brengen over:
 1. het vaststellen en wijzigen van de vergoedingsregeling voor bestuursleden;
 2. het wijzigen van het beleid ten aanzien van het verantwoordingsorgaan;
 3. de vorm, inrichting en samenstelling van het interne toezicht;
 4. het vaststellen en wijzigen van een interne klachten- en geschillenprocedure;
 5. het vaststellen en wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid.
- Het verantwoordingsorgaan kan, als het van oordeel is dat het bestuur niet naar behoren functioneert, zich wenden tot de ondernemingskamer van het gerechtshof te Amsterdam met het verzoek:
 1. een onderzoek door een of meer onafhankelijke onderzoekers te bevelen naar het beleid van en de gang van zaken van het pensioenfonds
 2. het functioneren van het bestuur als zodanig te toetsen.Een besluit van het verantwoordingsorgaan tot het indienen van dit verzoek vergt een gekwalificeerde meerderheid.
- De leden van een verantwoordingsorgaan genieten ontslagbescherming overeenkomstig de ontslagbescherming voor leden van een ondernemingsraad.

Bijlage 4

Handleiding Deskundigheidplan

In mei 2008 hebben de koepels een stappenplan voor het opstellen en actualiseren van een deskundigheidsplan ontwikkeld. Dit stappenplan is via de websites van de koepels ter beschikking gesteld. Dit heeft ertoe geleid dat deze bijlage is komen te vervallen.

Bijlage 5

Itemlijst certificering

Deze lijst wordt door de opleidingsinstelling gebruikt bij het samenstellen van de opleidingsbeschrijving.

1. Adviescommissie

- Het instituut dient bij de ontwikkeling van opleidingen ter zijde te worden gestaan door een Adviescommissie. Deze commissie dient vooral toe te zien op een evenwichtige opbouw van de opleiding en een goede evaluatiesystematiek. De Adviescommissie kan worden ingesteld per opleiding, maar ook voor een cluster van opleidingen of voor een totaal portfolio van een instituut.
- Alle leden van de Adviescommissie dienen een verklaring te ondertekenen waarop vermeld is: hun naam, het bedrijf waar zij werkzaam zijn en de aldaar beklede functie.

2. Beschrijving van de doelgroep

Geef een duidelijke beschrijving van de doelgroep. Geef eventueel aan welke kennis, en/of werkervaring verwacht wordt.

3. Beschrijving inhoud opleiding

- Beschrijf de inhoud van de opleiding, opdat de toetsingscommissie zich een goed beeld kan vormen van waar de opleiding over gaat.
- Wat is de toegevoegde waarde van de opleiding? Geef daarbij aan hoe het werkveld eruit ziet en wat de plaats van de opleiding daarin is.

4. Curriculum

- Wat is het doel van de opleiding?
- Beschrijf concreet welke leerdoelen met de opleiding worden nagestreefd.
- Geef aan of de opleiding voldoet aan de eindtermen zoals vastgesteld door de Permanente Commissie Deskundigheid Pensioenfondsbesturen.
- Beschrijf de opbouw en structuur van het programma.
- Beschrijf de studielast in studiebelastingsuren en contacturen.
- Geef aan welke literatuur verplicht is gesteld of geadviseerd wordt.
- Geef aan op welke wijze de opleiding wordt afgesloten.

5. (Gast)docenten

Beschrijf het profiel van docenten en gastdocenten, d.w.z. inhoudelijke kwalificaties en competenties waarover zij moeten beschikken.

6. Interne kwaliteitszorg

Evaluaties

- Geef aan hoe de waardering van de deelnemers wordt geëvalueerd en voeg een voorbeeld van een evaluatieformulier bij.
- Geef aan hoe de waardering van de docenten over de opleiding wordt geëvalueerd en voeg een voorbeeld van een evaluatieformulier bij.
- Beschrijf wat met de uitkomsten van evaluaties wordt gedaan.
- Indien reeds evaluaties zijn uitgevoerd in het voorgaande jaar, omschrijf de eventuele aanpassingen/veranderingen die op basis daarvan hebben plaatsgevonden binnen de opleiding.

7. Klachten

Geef aan hoe met klachten wordt omgegaan en wat ermee wordt gedaan.

8. Kwaliteitszorg

Beschrijf welke andere instrumenten en methoden eventueel worden toegepast om de kwaliteit van de opleiding te bewaken (bijvoorbeeld supervisie, intervisie, andere systemen).

Bijlage 6. Gegevens Permanente Commissie Deskundigheid

Leden:

Rene Bastian – UvB (voorzitter): BastianR@UvB.nl

Leny van der Heiden-Aantjes – VB: lvanderheiden@vb.nl

Wim Witjes – OPF: witjes@opf.nl

Waarnemer:

Mark de Wijs – SPO: M.deWijs@spo.nl

Werkgroep actualisering Eindtermen:

Het actualiseren van de eindtermen wordt per september 2009 belegd bij de

Werkgroep Actualisering Eindtermen.

Voor uw suggesties voor wijzigingen of vragen over de eindtermen kunt u per e-mail contact opnemen met:

Hannie Davelaar – H.Davelaar@spo.nl

Wim Witjes – witjes@opf.nl

Gerard van der Kuilen – GvdK@cavani.nl