

## Geen werkgevers en professionals in pensioenfondsbestuur?

# VIIP en een praktijkdiscussie

**De vrouwen die deelnemen in de VIIP-netwerken wordt vaak gevraagd wat er zich nu allemaal afspeelt in die 'damesclubs'. Hierbij uw kans voor een kijkje achter de schermen.**

*Corry van Herpen en Monique Goossens*

Coördinatoren van deelnetwerk 3 van de vereniging Vrouwen In Institutioneel Pensioen

In de tuin van één van onze leden hadden wij de afgelopen bijeenkomst onze 'zomermeeting' – éénmaal per jaar hebben wij er usance van gemaakt om de netwerkmeeting in een andere dan de gebruikelijke zakelijke omgeving te houden.

Niet verrassend stonden de rapporten van de commissies Frijns en Goudswaard op de agenda. Iets meer verrassend is wellicht de manier waarop, en de spontaniteit en openheid waarmee dit soort onderwerpen besproken wordt.

Uitgangspunt was een stelling van één van de deelnemers: "In een goed bestuurd pensioenfonds hoort géén werkgeversvertegenwoordiging. Immers het risico van de sponsor wordt tegenwoordig vaak tot nul gereduceerd door bijvoorbeeld een CDC. Daarom hoeft deze sponsor dan ook geen zeggenschap meer te hebben." Hieronder een greep uit de reacties:

Volgens de Pensioenwet mag je in een bestuur niet je 'kleur' laten zien. Je hoort alle deelbelangen te behartigen. Werkt dit? Nou, in de praktijk zien we wel bestuurders die hun 'boodschap' meekrijgen van de achterban. Moeten werkgevers dan het bestuur uit? Ze zitten toch al aan tafel bij de cao-onderhandelingen. En ze moeten ook volgens uitvoeringsovereenkomst middelen beschikbaar stellen indien nodig. En wat betreft communicatie? Een pensioenfonds moet niet zijn eigenheid verliezen. Nou, communicatie kan blijven gebeuren volgens 'company policy'. Dus wel of geen werkge-



vers in het bestuur? Werkgever of niet, deskundigheid staat voorop. Moeten er dan alleen professionals in een bestuur? Vél belangrijker dan het zijn van een professional is een keuze maken voor een goed bestuur. Dat betekent onder meer dat er tijd en middelen beschikbaar worden gesteld. Eén dag per maand met het pensioenfonds bezig zijn is niet meer voldoende! En daarnaast gaat het niet alleen om kennis, maar ook om competenties als kritisch doorvragen en zelfreflectie, niet altijd dezelfde stokpaardjes berijden, bereid zijn tot luisteren naar anderen en durven toegeven dat je iets niet begrijpt. Bovendien moet een bestuur een goede samenstelling hebben, met elkaar aanvullende kwaliteiten. Mogen één-pitters dan een rol spelen? Ja waarom niet, het gaat om de kwaliteit van elk individu. En die zou van alle bestuursleden gemeten moeten worden. Een goed idee is misschien het instellen van een traineeship voor bestuurders: pas ná een opleiding en nadat je enige tijd hebt meegelopen in een bestuur zou je zelf bestuurder mogen worden. Dat heeft als bijkomend voordeel dat het status geeft. Er is niet één pasklare oplossing. Elk pensioenfondsbestuur moet maatwerk toepassen op zijn eigen situatie.

Een voorbeeld: vergelijk de besturen van pensioenfondsen van verschillende financiële instellingen. Je mag van elke financiële instelling verwachten dat ze dezelfde mate van financiële kennis hebben. Toch presteren de pensioenfondsen van financiële instellingen allemaal anders. Waar ligt dat aan?

Onze overallconclusie: je hoeft geen professional te zijn, maar je moet wél een professionele houding hebben! ■

[www.viip.nl](http://www.viip.nl)