



Mr. Tamara Vlamings

Advocaat Financial Services, Financial Regulatory, Pensions and Compliance bij HVG Law LLP



Mr. Bianca van Tilburg

Advocaat Financial Services, Financial Regulatory, Pensions and Compliance bij HVG Law LLP

Voordat iemand een functie aanvaardt of voornemens is om een functie te aanvaarden, is het uiteraard van belang om de afweging te maken of daar voldoende tijd beschikbaar voor is naast overige nevenfuncties en nevenactiviteiten. Het hebben van voldoende tijd is door de inwerkingtreding van de gewijzigde Beleidsregel geschiktheid 2012 nu ook expliciet een vereiste voor de geschiktheidstoetsingen. Daarnaast blijft het hebben van voldoende tijd ook één van de toetsingscriteria die gehanteerd wordt in de gedragscodes van pensioenfondsen. Maar wat betekent dat nou precies ‘voldoende tijd’, in dit artikel zullen wij dit criterium verder invulling geven.

Heeft u genoeg tijd om uw functie bij het pensioenfonds te vervullen?

GESCHIKTHEIDSTOETSINGEN

Externe toezichthouders in de financiële-, woningcorporatie- en andere sector(en), zoals De Nederlandsche Bank (DNB), de Autoriteit Financiële Markten (AFM), en de Autoriteit Woningcorporaties (AW) voeren geschiktheidstoetsingen uit bij bestuurders, interne toezichthouders, sleutelfunctiehouders en andere mede-beleidsbepalers.

Kandidaten worden getoetst op onder andere kennis, vaardigheden en competenties. De toezichthouders toetsen kandidaten, rekening houdend met de functie,

de samenstelling en het functioneren van het collectief, de aard, de complexiteit en het risicoprofiel van de organisatie. En daar komt dan nog eens bij dat getoetst wordt of de kandidaat wel voldoende tijd heeft om de functie uit te voeren.

Het hebben van voldoende tijd is overigens geen nieuw criterium waaraan getoetst wordt. Eerder was dit ook een belangrijk criterium, maar in het Besluit tot wijziging van de Beleidsregel 2012 die in werking is getreden op 15 januari 2020 hebben DNB en AFM dit vereiste nader geëxpliciteerd en verduidelijkt. In de vorige versie van de Beleidsregel geschiktheid 2012

werd het vereiste van voldoende tijd enkel benoemd in de bijlage met relevante competenties. Van een kandidaat werd toen verwacht dat hij of zij kon motiveren – ondanks eventuele andere nevenfuncties – dat voldoende tijd besteed kon worden aan zijn of haar functie om deze naar behoren uit te voeren.

Geschiktheidstoetsingen gaan verder dan het toetsen van kennis, vaardigheden en competenties

Vanwege het belang van het hebben van voldoende tijd en het niet-cumulatieve karakter van de lijst van competenties is besloten om het vereiste van voldoende tijd expliciet op te nemen onder de geschiktheidseisen uit hoofdstuk 1.2 van de Beleidsregel geschiktheid 2012. Het belang van voldoende beschikbare tijd om de functie goed te kunnen vervullen wordt ook benadrukt in andere wet- en regelgeving, waaronder in de ‘Capital Requirements Directive’ (CDR IV) en in de ‘Markets in Financial Instruments Directive’ (MiFID II). In deze richtlijnen is aangegeven dat alle leden van het leidinggevend orgaan genoeg tijd besteden aan de vervulling van hun taken in de instelling. Maar ook de Europese bankautoriteit (EBA) en de Europese autoriteit voor effecten en markten (ESMA) hebben richtsnoeren uitgegeven voor het beoordelen van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie waarin het belang van voldoende tijd wordt benadrukt. Ook in de Pensioenwet wordt in art. 106a bepaald dat bestuurders en leden van de raad van toezicht van een pensioenfonds voldoende tijd beschikbaar moeten hebben om hun functie naar behoren uit te oefenen.

Om deze redenen is het dan ook niet gek dat de voldoende tijd eis expliciet is opgenomen als criterium voor geschiktheidstoetsingen in de Beleidsregel geschiktheid 2012. Echter, de beleidsregel zegt niets over wat dan verstaan wordt onder voldoende tijd. Behalve dat hieronder tevens valt: het hebben van

voldoende tijd voor het verwerven van inzicht in de activiteiten van de onderneming, haar belangrijkste risico's en de implicaties van de bedrijfs- en risicostrategie, alsmede voldoende tijd beschikbaar hebben in perioden van sterk verhoogde activiteit van de onderneming of van andere entiteiten waar de beleidsbepaler een (neven)functie vervult. Dit is de zogenaamde kwalitatieve toets. Verder wordt er vanuit gegaan dat de totale tijd die binnen de sector wordt besteed, de 40 uur per week niet zal overschrijden (kwantitatieve toets), dit in lijn met de wettelijke voltijd equivalent score.

DE WETTELIJKE VOLTijd EQUIVALENT SCORE

Voor pensioenfonds biedt de voltijd equivalent score een aanknopingspunt om invulling te geven aan de eis van voldoende tijd. In art. 35a van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling is bepaald dat een bestuurder of lid van de raad van toezicht van een pensioenfonds in ieder geval niet benoemd kunnen worden als zij door deze benoeming meer dan één voltijd equivalent aan werkzaamheden als bestuurder of in een toezichthoudend orgaan zouden verrichten. Het artikel geeft vervolgens aan welk voltijd equivalent per (neven)functie bij een rechtspersoon van toepassing is. Hieruit valt af te leiden dat als het voltijd equivalent van één wordt overschreden er in ieder geval niet voldoende tijd beschikbaar is voor het vervullen van de functie.

Deze bepaling brengt echter meerdere beperkingen met zich mee. Ten eerste tellen maar een beperkt aantal (neven)functies van bestuurders en leden van de raad van toezicht mee voor het voltijd equivalent. De tijd die aan andere nevenfuncties wordt besteed, blijft daardoor buiten de score. En tevens valt er het nodige af te dingen aan de voltijd equivalent scores die toegerekend worden aan de betreffende functies. In de praktijk zie je dat deze scores vaak niet overeen komen met de daadwerkelijke tijd die bestuurders en/of leden van de raad van toezicht besteden aan de betreffende (neven)functie. Deze wettelijke bepaling biedt dus slechts beperkte houvast voor de invulling van de voldoende tijd eis omdat zij gebaseerd is op gemiddelde aannames en niet op feitelijke beschikbaarheid.

Daarnaast is deze bepaling alleen van toepassing op bestuurders en leden van de raad van toezicht, voor bijvoorbeeld sleutelfunctiehouders en andere perso-



nen verbonden aan het pensioenfonds gelden dergelijke equivalenten niet. Nu kan je stellen dat deze personen niet allemaal worden getoetst op geschiktheid, maar ook op grond van de gedragscodes van pensioenfondsden mogen nevenfuncties geen onevenredige tijdsbesteding met zich meebrengen ten opzichte van de functie bij het pensioenfonds. Voor iedereen die verbonden is aan het pensioenfonds geldt dat deze voldoende tijd beschikbaar moet hebben voor het uitoefenen van de functie bij het pensioenfonds, ook in tijden van crisis.

Wat betekent 'voldoende tijd'?

Dan rest nog steeds de vraag, wat is nu voldoende tijd? Is het uitgangspunt daarbij een totale tijdsbesteding van 40 uur voor alle (neven)functies in de pensioensector, zoals ook het uitgangspunt is van de voltijd equivalent? Als je deze lijn dan door zou trekken zou je naast een voltijd functie van 40 uur geen andere nevenfuncties en/of nevenactiviteiten mogen vervullen. Dat zou overigens bij veel pensioenfondsbestuurders mis gaan, aangezien bij paritaire besturen het bestuurslidmaatschap wordt uitgeoefend naast de baan bij de werkgever voor wie het pensioenfonds de pensioenregeling uitvoert. Of moeten we uitgaan van een besteding van 50 of 60 uur per week, waarbij je 40 uur werkzaam bent in de pensioensector of voor de werkgever en daarnaast nog 10 á 20 uur zou kunnen besteden aan nevenfuncties en nevenactiviteiten. In dit geval kijk je alleen naar het aantal uren wat besteed wordt aan de (neven)functies. Maar welke nevenfuncties en nevenactiviteiten tel je allemaal mee om tot deze totaalstelling te komen van te besteden uren? Want is het geven van sporttraining in de avonden nu een nevenfunctie of nevenactiviteit die je mee zou moeten tellen of is dit gewoon onderdeel van je vrijetijdsbesteding?

VOLDOENDE TIJD IS RELATIEF

De afweging of er voldoende tijd beschikbaar is, speelt dus niet alleen bij geschiktheidstoetsingen van bestuurders, leden van de raad van toezicht en sleu-

telfunctiehouders, maar ook bij het naleven van de gedragscode door personen verbonden aan het pensioenfonds. Ook hier geldt dat het accepteren of het continueren van nevenfuncties geen onevenredige tijdsbesteding met zich mee mag brengen ten opzichte van de functie bij het pensioenfonds.

Wanneer is er dan sprake van onevenredige tijdsbesteding? Voor de ene persoon kan dat wellicht al zijn bij overschrijding van 40 uur per week en de andere persoon werkt graag 60 uur per week. Het persoonlijke aspect speelt dus ook een belangrijke rol. Vindt men het prima om 50 uur per week te werken of wordt sterk gehecht aan een meer 9 tot 5 mentaliteit. Het hebben van voldoende beschikbare tijd is dus erg relatief en ook nog eens persoonsgebonden. Er zal dus gekeken moeten worden naar de omstandigheden van het geval en naar de factoren die meegewogen dienen te worden om tot de beoordeling te komen of iemand voldoende tijd heeft voor zijn functie. Ook zal hierbij rekening gehouden moeten worden met onvoorziene situaties, want ook in crisistijden moeten alle werkzaamheden doorgang vinden en indien nodig moet dan wel een stapje extra gezet kunnen worden.

Om invulling te geven aan de voldoende tijd eis is het naar onze mening van belang om naar de volgende aspecten te kijken:

- Hoeveel (neven)functies vervult iemand?
- Hoeveel tijd is iemand daadwerkelijk kwijt aan het vervullen van al deze (neven)functies?
- Zijn er andere omstandigheden die meespelen die invloed kunnen hebben op de beschikbare tijd van de betreffende persoon?

Een stapeling van nevenfuncties kan er toe leiden dat niet voldaan kan worden aan de voldoende tijd eis. Voorheen zagen wij geregeld dat verbonden personen meer dan tien nevenfuncties hadden. Vooral bij leden van visitatiecommissies was het gebruikelijk dat zij bij meerdere pensioenfondsden in de visitatiecommissie zaten. Dan moet je echt de afweging maken of je voldoende tijd hebt voor al deze visitaties, aangezien deze werkzaamheden zich centreren in dezelfde periode. Als er dan een crisis bij één van de pensioenfondsden plaatsvindt, is het de vraag of daar voldoende tijd beschikbaar voor is. Voor deze situatie biedt de Beleidsregel geschiktheid 2012 meer houvast en zal er veelal geen sprake zijn van voldoende tijd.

Overigens kan stapeling van nevenfuncties ook plaatsvinden met allerlei nevenfuncties die buiten de sector plaatsvinden, bijvoorbeeld als iemand politiek actief is of actief is in verenigingsverband. Deze nevenfuncties kunnen aanzienlijk veel tijd van iemand vragen. Daarom vinden wij het ook van belang dat *alle* nevenfuncties gemeld worden en meegenomen worden in het totaal overzicht van nevenfuncties die iemand vervult, waarbij het uitgangspunt is dat de functie bij het pensioenfonds de hoofdfunctie is. Alleen dan is het mogelijk om een volledig beeld te krijgen en een afweging te maken of er voldoende tijd beschikbaar is.

De wettelijke voltijd equivalent score die van toepassing is op bestuurders en leden van de raad van toezicht biedt een eerste aanknopingspunt

Om deze afweging goed te kunnen maken moet duidelijk zijn hoeveel tijd iemand daadwerkelijk besteedt aan het vervullen van zijn of haar (neven)functies en/of of er (neven)functies bij zitten waarbij de te besteden tijd zich centreert in een bepaalde periode. Op deze manier is goed inzichtelijk hoeveel tijd iemand kwijt is aan het vervullen van al zijn of haar (neven)functies, maar ook wanneer. Dit moet al meer houvast geven om te kunnen bepalen of iemand voldoende tijd heeft.

Naast het totale overzicht aan (neven)functies en de te besteden tijd is het daarnaast ook nog van belang om te onderzoeken of er andere omstandigheden spelen die van invloed kunnen zijn op het hebben van voldoende tijd. Hierbij kun je bijvoorbeeld denken aan personen die een functie hebben waarbij er veel internationaal gereisd wordt, maar ook personen die bijvoorbeeld mantelzorger zijn. Dit zijn allemaal omstandigheden die er voor kunnen zorgen dat minder tijd over blijft voor (neven)functies.

Per 15 januari 2020 hebben DNB en AFM dit vereiste nader geëxpliciteerd en verduidelijkt

Naast de hiervoor genoemde aspecten moet het nog steeds mogelijk zijn om een stapje extra te zetten in tijden van crisis. Kijk naar de situatie waarin we nu zitten met de uitbraak van COVID-19. Als dan bij meerdere (neven)functies het crisisplan ingezet gaat worden om de continuïteit te waarborgen en een crisisteam wordt samengesteld, is er dan voldoende tijd beschikbaar om dit stapje extra te zetten naast de normale tijdsbesteding van de (neven)functies van 60 uur? De Beleidsregel geschiktheid 2012 bepaalt dat het voldoende tijd hebben in geval van een crisissituatie expliciet meegenomen dient te worden in de beoordeling of er voldoende tijd beschikbaar is.

MAAK DE JUISTE AFWEGING

Ondanks dat de voldoende tijd eis nu expliciet is opgenomen in de Beleidsregel geschiktheid 2012 is nog steeds niet zondermeer duidelijk wanneer er nu sprake is van voldoende tijd. In principe is er dus weinig veranderd, want bij geschiktheidstoetsingen zal de kandidaat nog steeds moeten motiveren of hij of zij voldoende tijd kan besteden aan de functie. Met dit artikel hopen wij enkele aspecten te hebben mee gegeven die van belang zijn bij de motivering van de voldoende tijd eis voor de geschiktheidstoetsingen. Maar belangrijker nog, deze afwegingen zou een ieder die een (neven)functie wil aanvaarden, moeten nemen. Dus ook alle verbonden personen die zich moeten conformeren aan de gedragscode van het pensioenfonds waarvoor zij werkzaam zijn. Het is dus van belang om inzicht te geven in alle (neven)functies die vervuld worden en de tijd die daarmee gemoeid is, want bij het accepteren van een nevenfunctie is het van belang dat zowel voldoende tijd beschikbaar blijft voor de hoofdfunctie als dat er voldoende tijd over is om de nevenfunctie te vervullen. Ook in tijden van crisis!

