

Besluitvorming bij pensioenfondsen wordt wettelijk aangescherpt

Op het gebied van besluitvorming door pensioenfondsen doen zich belangrijke ontwikkelingen voor, onder meer met als doel de continuïteit van de besluitvorming te allen tijde te waarborgen, ook tijdens een pandemie. Ook is wetgeving in de maak die mede van toepassing is op pensioenfondsen. In deze bijdrage aandacht voor deze ontwikkelingen, met de nadruk op zaken die pensioenfondsen statutair kunnen regelen. Aan de hand van het wetsvoorstel Wet bestuur en toezicht rechtspersonen gaan we in op de taakstelling van een pensioenfonds, belet en ontstentenis van bestuurders en toezichthouders, en tegenstrijdig belang. Ook bespreken we mechanismen voor flexibele besluitvorming ter waarborging van de continuïteit.

■ DE WET BESTUUR EN TOEZICHT RECHTSPERSONEN

Na een langdurig wetgevingstraject is op 28 januari 2020 het wetsvoorstel Bestuur en toezicht rechtspersonen aangenomen door de Tweede Kamer. Verwacht wordt dat de wet in de loop van 2020 in werking zal treden. Over doelstelling en aanleiding is al vaak geschreven, ook in dit tijdschrift.¹ Het doel van het wetsvoorstel is het verbeteren van de kwaliteit van bestuur en toezicht en het stimuleren van professionalisering bij stichtingen en verenigingen. Het wetsvoorstel bevat een aantal bepalingen die in het bijzonder van belang zijn voor pensioenfondsen.

■ TAAKSTELLING

De Wet bestuur en toezicht bepaalt in art. 2:291, lid 3 BW (nieuw) het volgende over de taak van het bestuur van een stichting: 'Bij de vervulling van hun taak richten de bestuurders zich naar het belang van de stichting en de met haar verbonden onderneming of organisatie.' Doel daarvan is helderheid te ver-

schaffen over de uitgangspunten die bestuurders van stichtingen bij het vervullen van hun taak in acht moeten nemen en die uitgangspunten ook wettelijk vast te leggen.² Dit belang kan in overwegende mate worden bepaald door de statutaire doelstelling van de stichting.³

Veel sectorale regulering kent eigen normering voor taakstelling.⁴ Denk aan de woningbouw-, de zorg- en ook de pensioensector. Dé pensioenrechtelijke gedragsnorm voor bestuurders ligt vast in art. 105, lid 2 PW: 'De personen die het beleid van een rechtspersoon bepalen of mede bepalen richten zich bij de vervulling van hun taak naar de belangen van de bij het pensioenfonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgever en zorgen ervoor dat dezen zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd voelen.'

Na invoering van de Wet bestuur en toezicht zullen beide normen dwingendrechtelijk van toepassing zijn op het bestuur van een pensioenfonds. VNO-NCW en MKB-Nederland hebben er bij de consultatie van het wetsvoorstel op gewezen dat de toepassing van deze regel op de semipublieke sector mogelijk te snel kan leiden tot aansprakelijkheid en dat daarom beter eerst sectorale wetgeving en gedragscodes kunnen worden vastgesteld met specifieke taken en verantwoordelijk-



Arnout Stroeve en Sijbren Kuiper

Mr. A. Stroeve is notaris en mr. S.H. Kuiper advocaat bij Van Doorne te Amsterdam

- 1 G. Bierlaagh: Uniformering tegenstrijdigbelangregeling: komen pensioenfondsen nog in verzet?, PM 2015/114; Over bestuursverbod, onthoudingsregel en ontstentenis en belet, PM 2016/121; Eind goed, al goed. Of valt er nog iets te wensen?, PM 2019/23; Het geconflieerde bestuurslid heeft belet, PM nr. 8/9, augustus/september 2020.
- 2 Kamerstukken II 2015-2016, 34 491, nr. 3, p. 1-2, 4-5, 11; Kamerstukken II 2018-2019, 34 491, nr. 6, p. 25 en nr. 7.
- 3 Vgl. Kamerstukken II 2015-2016, 34 491, nr. 3, p. 11.
- 4 M.J. van Uchelen-Schipper, Het Wetsvoorstel bestuur en toezicht rechtspersonen in relatie tot sectorale regels en governancecodes voor stichtingen, MvO 2019, nr. 3&4.

heden van bestuurders en toezichthouders in de desbetreffende semipublieke sector.

Naar onze mening is er geen sprake van conflicterende normen. De norm in Boek 2 BW is de *lex generalis* die voor alle stichtingen geldt. Art. 105, lid 2 PW is dan de *lex specialis*, ofwel de sectorale norm waarin deze norm concreet wordt uitgewerkt voor een pensioenfonds. Voor pensioenfonds betekent dit dat het belang van de rechtspersoon in overwegende mate wordt bepaald door de pensioenwetgeving.⁵ De beide normen vullen elkaar dus aan. Bij een geschil zal een rechter de omstandigheid dat de stichting een pensioenfonds is, kunnen en soms ook moeten meewegen, net zoals de bijzondere regels – waaronder de Code Pensioenfonds – bij wijze van nadere inkleuring van deze algemene normen. Het is uiteraard mogelijk om de BW-norm expliciet in de statuten op te nemen, naast die van de Pensioenwet, maar strikt nodig is dat niet.

■ BELET EN ONTSTENTENIS

De Wet bestuur en toezicht verplicht tot het opnemen van een regeling voor belet en ontstentenis in de statuten. Deze verplichting ziet zowel op het bestuur (art. 2:44, lid 5 BW (nieuw)) als op de raad van toezicht in geval het pensioenfonds een raad van toezicht heeft (art. 2:47, lid 5 BW (nieuw)).⁶ Er is geen specifieke pensioenrechtelijke regulering op dit punt. De wettelijke verplichting is in ieder geval van toepassing in het geval van belet of ontstentenis van alle bestuurders en alle leden van de raad van toezicht. Maar in de statuten kan worden bepaald dat de regeling ook van toepassing is in het geval van belet of ontstentenis van een of meer bestuurders en/of leden van de raad van de toezicht.

Van *belet* is sprake als een bestuurder of toezichthouder tijdelijk niet in staat om zijn functie te vervullen, bijvoorbeeld door (ernstige) ziekte, schorsing of zwangerschaps- en bevallingsverlof. Van *ontstentenis* is sprake als een bestuurder of toezichthouder niet langer in functie is, bijvoorbeeld door overlijden of ontslag. De belet- of ontstentenisregeling houdt in dat een persoon die geen bestuurder is, tijdelijk (mede) met het bestuur wordt belast gedurende het belet of de ontstentenis. Hiermee wordt voorkomen dat de stichting stuurloos wordt, of in een situatie komt waarbij geen geldige besluiten meer kunnen worden genomen.

Wanneer is sprake van belet?

In de praktijk is het niet altijd duidelijk of sprake is van belet, mede omdat vaak subjectieve elementen in een regeling zijn opgenomen, zoals ‘ernstige ziekte’. Een zieke bestuurder kan wellicht toch telefonisch

In de praktijk is het niet altijd duidelijk of sprake is van belet, mede omdat vaak subjectieve elementen in een regeling zijn opgenomen

deelnemen aan een vergadering. Om onduidelijkheid te vermijden over de status van een bestuurder of toezichthouder, kunnen de statuten omschrijven wanneer sprake is van belet. Het moet dan wel gaan om omstandigheden waardoor de bestuurder zijn functie niet kan uitoefenen. Zo is het niet mogelijk om in de statuten te bepalen dat een vakantie een vorm van belet is. Dat zou hoogstens het geval kunnen zijn in het geval van een langdurige reis in een gebied waar geen enkele vorm van communicatie mogelijk is. Nederlands recht kent niet het fenomeen van de ‘plaatsvervangende bestuurder’, en de toepassing van de belet- of ontstentenisregeling in een concreet geval mag niet materieel tot hetzelfde resultaat leiden doordat in de statuten wordt bepaald dat in gewenste situaties sprake is van belet.

Het is mogelijk in de statuten te bepalen dat sprake is van belet als een bestuurder niet kan deelnemen aan de besluitvorming omdat hij een tegenstrijdig belang heeft (waarover hierna meer). De statuten kunnen bepalen wie de vervangende bestuurders zijn (bijvoorbeeld: de leden van de raad van toezicht), of kunnen een regeling inhouden hoe deze worden aangewezen (bijvoorbeeld: door de raad van toezicht). Een eenvoudige belet- en ontstentenisregeling zou als volgt kunnen luiden: ‘In geval van ontstentenis of belet van een of meer bestuurders zijn de overige bestuurders met het bestuur van het pensioenfonds belast, onder de verplichting zo spoedig mogelijk in ontstane vacature(s) te doen voorzien. In geval van ontstentenis of belet van alle bestuurders is de persoon of zijn de personen die de raad van toezicht daartoe heeft aangewezen tijdelijk met het bestuur van het pensioenfonds belast.’

En voor de raad van toezicht kan het equivalent van deze bepaling als volgt zijn: ‘In geval van ontstentenis of belet van een of meer leden van de raad van toezicht vormen de overblijvende leden, dan wel vormt het enig overgebleven lid een geldige raad van toezicht, onder de verplichting zo spoedig mogelijk in ontstane vacature(s) te doen voorzien. In geval van ontstentenis of belet van alle leden van de raad van toezicht is de persoon of zijn de personen die het bestuur daartoe heeft aangewezen tijdelijk belast met het toezicht op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het pensioenfonds en de daarmee verbonden organisatie.’

Meer nuance gewenst?

Een pensioenfondsbestuur zal kritisch willen nagaan of meer nuance gewenst is. Bijvoorbeeld: moet in geval van belet of ontstentenis het statutair vereiste quorum behouden blijven? Een quorumvereiste maakt veelal deel uit van een zorgvuldige en bewust gekozen governance. En zo niet, welke minimumwaarborgen worden dan verlangd? Is het wenselijk bepaalde (stem)verhoudingen in het bestuur te handhaven? Wat doet het fonds als alle bestuurders uit een bepaalde geleding (bijvoorbeeld werknemers) of van een bepaalde categorie (bijvoorbeeld uitvoerend bestuurders) zijn belet, en anderen niet? Te denken valt aan een gewogen stemverhouding.

De vraag is wel hoe dit type belet- of ontstentenisregelingen *in the heat of the moment* zal functioneren voor het individuele fonds. Uit art. 106 PW volgt dat het beleid van een pensioenfonds (mede) wordt bepaald door personen die geschikt zijn in verband met de uitoefening van het bedrijf van het pensioenfonds. Dit geldt ook voor 'tijdelijke' beleidsbepalers die worden aangewezen op grond van een belet- of ontstentenisregeling. Het bestuur zal elke wijziging in de samenstelling van de personen die het beleid van het pensioenfonds bepalen of mede bepalen, vooraf aan De Nederlandsche Bank moeten melden. In sommige gevallen mag een wijziging niet worden doorgevoerd. Dat is het geval wanneer de toezichthouder binnen zes weken na ontvangst van de melding het pensioenfonds laat weten niet in te stemmen met de voorgenomen wijziging. Idem voor de situatie waarin de toezichthouder om nadere gegevens of inlichtingen heeft verzocht en binnen zes weken na ontvangst daarvan laat weten niet in te stemmen met de wijziging.

Op grond van overgangsrecht moet de belet- of ontstentenisregeling bij de eerstvolgende statutenwijziging na de inwerkingtreding van de Wet bestuur en toezicht in de statuten worden opgenomen. Een pensioenfonds moet voorkomen dat het bestuur, c.q. de achterblijvende bestuurders, onbevoegd worden. Een fondsbestuur doet er dan ook goed aan te voorzien in een statutaire regeling. Dat is recent door de Pensioenfederatie nog eens benadrukt in het 'Servicedocument Besturen via digitale vergaderingen en bij afwezigheid bestuurders', opgesteld tegen de achtergrond van de COVID-19 uitbraak: 'In het geval de statuten van een pensioenfonds vooralsnog geen regeling bevatten ten aanzien van besturen in geval van belet of ontstentenis willen wij erop wijzen dat het van belang is om op korte termijn de statuten te wijzigen. Dit, vooruitlopend op de komende wettelijke verplichting, maar ook om de bestuurscontinuïteit gedurende een pandemie te borgen.'

■ TEGENSTRIJDIG BELANG

Een van de andere met de Wet bestuur en toezicht te uniformeren regelingen is die van het tegenstrijdig belang, die ook gaat gelden voor pensioenfondsden.⁷ Die uniformering is overigens niet zonder kritiek geweest. Zo heeft Bierlaagh bepleit dat tegenstrijdigbelangkwesties beter in de Code Pensioenfondsden konden worden geregeld, ook omdat de pensioensector al gedragscodes heeft opgesteld die zich richten op het waarborgen van transparantie in de besluitvorming.⁸

Het wetsvoorstel bepaalt dat een bestuurder niet deelneemt aan de beraadslaging en besluitvorming als hij daarbij een direct of indirect persoonlijk belang heeft dat strijdig is met het belang van het fonds. Er moet dus sprake zijn van een persoonlijk tegenstrijdig belang van een bestuurder. Voor de beoordeling of sprake is van tegenstrijdig belang dienen alle omstandigheden van het geval in acht te worden genomen. Maatgevend is dat de bestuurder door zijn persoonlijk belang of door betrokkenheid bij een ander met

Een bestuurder mag niet deelnemen aan de besluitvorming als hij daarbij een direct of indirect persoonlijk belang heeft dat strijdig is met dat van het fonds

dat van het fonds niet parallel lopend belang, niet in staat moet worden geacht het belang van het fonds en de daaraan verbonden onderneming te bewaken op een wijze die van een integer en onvooroordeeld bestuurder mag worden verwacht.⁹

Allereerst moet sprake zijn van een persoonlijk tegenstrijdig belang: de betrokken bestuurder moet een eigen belang hebben. Een persoonlijk tegenstrijdig belang kan zowel direct als indirect zijn. Van een indirect tegenstrijdig belang is sprake als een naast familielid of de echtgenoot van de bestuurder een persoonlijk belang heeft dat strijdig is met dat van het fonds. Daarvan kan sprake zijn als het fonds een overeenkomst aangaat met een adviseur of andere dienstverlener. Er is geen sprake van een tegenstrijdig belang enkel omdat de bestuurder ook een functie bekleedt bij een andere rechtspersoon, ook niet als de belangen van beide rechtspersonen niet gelijk zijn. Omdat de toepassing van de tegenstrijdigbelangnorm sterk afhangt van de feiten, zal niet altijd duidelijk zijn of sprake is van tegenstrijdig belang. Toch zal ieder fonds een duidelijk beeld moeten hebben van de criteria voor een tegenstrijdig belang, zodat in een concrete situatie kan worden beoordeeld of hiervan sprake is. De gevolgen voor de besluitvorming zijn immers aanzienlijk: de betrokken bestuurder of toezichthouder wordt uitgesloten van de besluitvorming, en zou hij er toch aan hebben deelgenomen, dan kan dat onder omstandigheden tot aansprakelijkheid leiden. Bestuurders en leden van de raad van toezicht doen er dan ook goed aan een tegenstrijdig belang te melden bij hun medebestuurders, onder vermelding van alle relevante feiten.¹⁰ Een praktisch handvat kan zijn dat fondsbestuurders nagaan of er redelijke twij-

5 In gelijke zin A.G.H. Klaassen, Het wetsvoorstel Wet bestuur en toezicht rechtspersonen en de pensioensector, TvOB 2017-6.

6 De Wet bestuur en toezicht bepaalt voor stichtingen dat een raad van commissarissen ook als raad van toezicht kan worden aangeduid (art. 2:292a, lid 1 BW (nieuw)). Daarmee zijn de bepalingen over de rvc voor stichtingen in de Wet bestuur en toezicht ook relevant voor pensioenfondsden.

7 Zie daarover uitgebreid A.C. Stroeve en D. van der Veer, Nieuwe tegenstrijdigbelangregeling strijdig met paritair bestuursmodel?, TPV 2017/12.

8 G. Bierlaagh in PM 2015/114.

9 Deze wat meer abstracte norm volgt uit HR 29 juni 2007, NJ 2007/420 (Bruil).

10 Zie voor de meldplicht ook norm 18 van de Code Pensioenfondsden.

fel kan zijn dat de bestuurder zich bij de besluitvorming uitsluitend laat leiden door het belang van het pensioenfonds. Dubbelfuncties verdienen daarbij in het bijzonder aandacht, bijvoorbeeld het tevens zijn van bestuurder of toezichthouder bij de uitbestedingspartner of dienstverlener aan wie het fondsbestuur voornemens is een opdracht te verstrekken.

Geleding

Dit roept de vraag op of ook sprake is van een tegenstrijdig belang in de situatie waarin een fonds met een paritair bestuur een besluit voorbereidt dat persoonlijke gevolgen heeft voor een of meer bestuurders omdat zij behoren tot een geleding binnen het fonds, bijvoorbeeld de pensioengerechtigden. Naar onze mening is het enkele feit dat een bestuurder tot een geleding van het fonds behoort, geen persoonlijk belang dat tegenstrijdig zou kunnen zijn met het belang van het fonds als geheel. Er zal eerder sprake zijn van een parallel (deel)belang.

Paritaire bestuurders met een persoonlijk belang dat eruit bestaat dat zij ook deelnemer, slaper of pensioengerechtigde zijn, kunnen dus ten volle deel uitmaken van, en functioneren in het bestuur van een pensioenfonds.¹¹ Dezelfde vraag doet zich voor met betrekking tot bijvoorbeeld de werkgeversleden of leden die specifiek zijn benoemd ten behoeve van een bepaalde geleding, bijvoorbeeld in geval van een conflict tussen het fonds en de sponsor. De belangen van het fonds en de sponsor kunnen verschillend zijn, maar het enkele feit dat een bestuurder in dienst is van de sponsor of benoemd is namens een bepaalde geleding, leidt niet tot een tegenstrijdig belang.¹² Bovendien is in de parlementaire geschiedenis van de Wet bestuur en toezicht onder ogen gezien dat bij sommige rechtspersonen bepaalde personen specifiek kunnen zijn benoemd om deelbelangen te behartigen binnen een stichting. Dat is daar niet als tegenstrijdig belang aangemerkt, zij het dat wel wordt benadrukt dat van een individuele bestuurder wordt verwacht dat hij zich niet louter en alleen een bepaald deelbelang aantrekt.¹³

Het overgangsrecht bij de Wet bestuur en toezicht legt geen verplichting op om de tegenstrijdigbelangregeling in de statuten op te nemen; de wettelijke bepaling is sowieso van toepassing. Wij raden echter aan om dat wel te doen.

Governance

Ten slotte nog iets over de gevolgen voor de governance van het fonds zoals vastgelegd in de statuten, van het feit dat een of meer bestuurders niet kunnen deelnemen aan de besluitvorming. Denkbaar is dat hierdoor niet kan worden voldaan aan de statutaire vereisten met betrekking tot een quorum of een versterkte meerderheid. Art. 2:291, lid 6 BW (nieuw) bepaalt dat wanneer door een tegenstrijdig belang geen bestuursbesluit kan worden genomen, het besluit wordt genomen door de raad van commissarissen (meestal de raad van toezicht).

Let wel: deze zogenoemde escalatieregeling is alleen van toepassing als er geen bestuursbesluit kan wor-

De escalatieregeling is alleen van toepassing als er geen bestuursbesluit kan worden genomen omdat alle bestuurders een tegenstrijdig belang hebben

den genomen omdat alle bestuurders – of de enige bestuurder – een tegenstrijdig belang hebben. Vallen door de aanwezigheid van een tegenstrijdig belang de stemmen van een of meer, maar niet alle bestuurders weg en kan daardoor op grond van de interne regeling van besluitvorming geen besluit worden genomen, dan is de escalatieregeling niet van toepassing.¹⁴ De besluitvorming kan dan niet worden doorgeschoven naar de raad van toezicht. Dit is bijvoorbeeld het geval als besluitvorming onmogelijk is doordat na het wegvallen van de geconflieeerde bestuurder(s) het quorum ontbreekt, de stemmen staken of een statutair vereiste meerderheid niet kan worden gehaald. Omdat de statuten van veel fondsen dergelijke bepalingen bevatten, kan een tegenstrijdig belang dus tot problemen in de besluitvorming leiden.

Er bestaat een aantal oplossingen om deze problemen te voorkomen. Ten eerste kan bij de uitwerking van de meerderheids- of quorumeis rekening worden gehouden met een potentieel tegenstrijdig belang, bijvoorbeeld door de eisen te koppelen aan het aantal stemgerechtigde bestuurders, in plaats van aan het aantal bestuurders. Ten tweede kunnen de statuten bepalen dat een tegenstrijdig belang een vorm van belet is. In dat geval kan op grond van deze regeling een tijdelijke 'beletpersoon' worden aangewezen, mogelijk alleen voor de desbetreffende vergadering waar het onderwerp wordt besproken. Met de stem van de beletpersoon kan alsnog worden voldaan aan de statutaire vereisten met betrekking tot een quorum of versterkte meerderheid.

■ FLEXIBELE BESLUITVORMING/WAARBORGEN CONTINUÏTEIT

De COVID-19-crisis heeft geleid tot tal van vragen op het gebied van besluitvorming.¹⁵ Bijvoorbeeld over de onmogelijkheid voor bestuurders van een fonds om fysiek bij elkaar te komen, en over afwezigheid van bestuurders wegens ziekte. Veel fondsen zijn daardoor kritisch gaan kijken naar de wijze van besluitvorming. Enerzijds dient de bestaande governance te worden gewaarborgd, maar anderzijds dient deze niet aan de besluitvorming in de weg te staan. Hierna enkele aandachtspunten.

Quorum

Volgens de statuten van veel fondsen kan een besluit alleen geldig worden genomen als een minimumaantal bestuurders ter vergadering aanwezig of tegenwoordig is. Vaak geldt als aanvullende verplichting dat ten minste één bestuurder namens een

bepaalde geleding aanwezig is. Is dat quorum niet aanwezig, dan kan geen geldig besluit worden genomen. Het doel van deze bepalingen is te komen tot een zorgvuldige besluitvorming, en het zorgen voor draagvlak onder de geledingen. Nu bepalen de statuten meestal dat ook een bestuurder die bij volmacht is vertegenwoordigd, meetelt voor het quorum. Maar in geval van een zieke bestuurder zal zo'n volmacht lang niet altijd tot de mogelijkheden behoren. Problemen met een quorum zullen zich met name voordoen als de belet- of ontstentenisregeling alleen van toepassing is als alle bestuurders belet of ontstent zijn. Bepaalt de regeling dat bij ieder geval van belet of ontstentenis een tijdelijke bestuurder wordt aangewezen, dan zal een quorum niet snel tot problemen leiden, omdat iedere bestuurder die belet is, zal worden vervangen door een tijdelijke bestuurder.

Mogelijke oplossingen

In een paritair bestuur moeten conform art. 100 PW, over de samenstelling van het bestuur, de belanghebbenden op een zo evenwichtig mogelijke wijze zijn vertegenwoordigd. De Pensioenwet stelt daarmee eisen aan de samenstelling van het bestuur, maar niet

De Pensioenwet stelt wel eisen aan de samenstelling van het bestuur, maar niet aan de wijze van besluitvorming. Een quorum is dus een keuze

aan de wijze van besluitvorming. Een quorum is dus een keuze. Ter vergroting van de flexibiliteit zouden de statuten kunnen worden aangepast door daarin:

- geen quorum op te nemen; of
- te bepalen dat het quorum in bepaalde in de statuten te omschrijven gevallen ('noodsituaties') niet van toepassing is.

Digitaal vergaderen

De Tijdelijke wet COVID-19 Justitie en Veiligheid bevat geen specifieke bepaling voor besluitvorming door stichtingen. Dat is ook niet nodig omdat Boek 2 BW het bestuur van een stichting nu ook al voldoende ruimte biedt om flexibel te vergaderen. Zo kan in de statuten van een fonds worden bepaald dat vergaderingen digitaal kunnen worden gehouden. Gezien het gemiddeld aantal bestuurders van een fonds is een dergelijke vergadering vrij eenvoudig te realiseren. Daarbij is de laatste tijd veel ervaring opgedaan met deze wijze van vergaderen. Wij raden aan om deze mogelijke wijze van besluitvorming in de statuten vast te leggen.

■ TEN SLOTTE

In dit artikel hebben we enkele recente ontwikkelingen op het gebied van de besluitvorming door pensioenfondsen besproken. Op de actielijst voor pensioenfondsenbesturen die hun statuten herzien, zou de komende periode in ieder geval moeten staan het statutair borgen van een belet- of ontstentenisregeling voor het bestuur en de raad van toezicht, en het opnemen van een tegenstrijdigbelangregeling. Ten eerste omdat het verstandig is te voorkomen dat er geen geldige besluiten kunnen worden genomen, en ten tweede om reeds voor te sorteren op de verplichtingen uit de nog in werking te treden Wet bestuur en toezicht. Worden de statuten dan toch aangepast, dan is het vaak een goede aanleiding besluitvorming op afstand mogelijk te maken, met name voor die situaties waarin digitaal vergaderen noodzaak of simpelweg het verstandigst blijkt. ●

11 Zie uitgebreid A.C. Stroeve en D. van der Veer in TPV 2017/12, G. Bierlaagh in PM 2015/114 en J.H. de Haan in TPV 2014/50.

12 Zie in gelijke zin G. Bierlaagh in PM 2019/23.

13 Kamerstukken II, 2018-2019, 34 491, nr. 6, p. 33.

14 Zie over de uitbreiding van dat escalatieregime M.J. van Uchelen-Schipper in MvO 2019, nummer 3&4. De Code Pensioenfondsen kent deze uitbreiding niet.

15 Zie ook het Servicedocument Besturen via digitale vergaderingen en bij afwezigheid bestuurders van de Pensioenfederatie.