

Vergaderjaar 2022–2023

32 043

Toekomst pensioenstelsel

Nr. 610

BRIEF VAN DE MINISTER VOOR ARMOEDEBELEID, PARTICIPATIE EN PENSIOENEN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 24 april 2023

Deze brief gaat, zoals toegezegd in het commissiedebat van 19 januari 2023 (Kamerstuk 32 043, nr. 601), in op de samenstelling van pensioenfondsbesturen, de vacaturevervulling en mogelijkheden en initiatieven om diversiteit in pensioenfondsbesturen te bevorderen, waaronder de mogelijkheden met betrekking tot het verhogen van de opleidingscapaciteit.

Pensioenen zijn er voor alle deelnemers, zowel voor jong als oud, zowel voor mannen als voor vrouwen en zowel voor actieve deelnemers als voor gepensioneerden en slapers. Pensioenfondsbesturen zijn daarom gehouden de belangen van alle deelnemers mee te wegen bij de besluitvorming. Dat staat los van de samenstelling van het pensioenfondsbestuur. Dat neemt niet weg dat diversiteit in de samenstelling van pensioenfondsbesturen belangrijk is. Van belang is dat alle deelnemers, slapers en pensioengerechtigden zich kunnen herkennen in het pensioenfondsbestuur. Daarnaast zal diversiteit in de samenstelling van het pensioenfondsbestuur de kwaliteit van de besluitvorming ten goede komen. Gemengde, divers samengestelde besturen kunnen tot betere besluiten leiden, aangezien zij verschillende invalshoeken en achtergronden kunnen meenemen in hun afweging. Voor zowel de pensioensector, uw Kamer als voor het kabinet is diversiteit in pensioenfondsbesturen daarom een belangrijk onderwerp.

De pensioensector heeft zichzelf via de Code Pensioenfondsen een diversiteitsnorm opgelegd: in elk pensioenfondsbestuur moeten minimaal één vrouw en één man zitting hebben. Ook moeten er zowel mensen van boven als van onder de 40 jaar in het bestuur zitten. Daarnaast is het een vereiste dat pensioenfondsen beleid ontwikkelen met betrekking tot de samenstelling van fondsorganen, waaronder de verantwoordingsorganen en belanghebbendenorganen. Pensioenfondsen zijn wettelijk verplicht de diversiteitsnormen van de Code toe te passen of in het bestuursverslag gemotiveerd uit te leggen welke normen zij niet (volledig) toepassen en

waarom.¹ Tevens is er een Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen ingesteld. Deze commissie heeft als taak de actualiteit en bruikbaarheid van de Code Pensioenfondsen te bevorderen, de naleving hiervan te monitoren en hierover te rapporteren.

Samenstelling pensioenfondsbesturen

Uit de nalevingsrapportage van de Monitoringscommissie Code Pensioenfondsen² over 2021 blijkt dat het aantal pensioenfondsbesturen dat, volgens de diversiteitsnorm, volledig divers is samengesteld stabiel is gebleven (tabel 1). In 2021 geldt dat 33% van de pensioenfondsbesturen aan deze norm voldoet. Het aantal besturen met minimaal één vrouw in het bestuur is in 2021 ten opzichte van 2020 gelijk gebleven. Het percentage besturen waar ten minste één jongere volwaardig bestuurslid is, blijft achter op 36%. Deze afname wordt verklaard doordat voorheen jongere bestuurders inmiddels de leeftijd van 40 jaar zijn gepasseerd.

Tabel 1: Samenstelling pensioenfondsorganen

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Vrouw(en) in bestuur	58%	59%	64%	72%	74%	81%	81%
Jongere(n) in bestuur	27%	38%	38%	45%	46%	39%	36%
Vrouw(en) en jongere(n) in bestuur	¹	¹	¹	36%	38%	33%	33%
Geen vrouw en geen jongere in bestuur	33%	30%	28%	19%	17%	13%	16%

¹ Er is niet bepaald in hoeveel pensioenfondsbesturen zowel een vrouw als een jongere zitting neemt.

Vacatures

Pensioenfondsen hebben er belang bij om bij het invullen van vacatures bij de fondsorganen de juiste mensen aan te trekken. De profielschets wordt vastgesteld door het bestuur. Raden van toezicht hebben hierop een goedkeuringsrecht. Uit raadpleging van een aantal functieprofielen valt op dat in aanvulling op de functievereisten het belang van diversiteit en divers samengestelde teams in deze profielen wordt benadrukt.

Het grootste deel van de bestuurders wordt benoemd nadat zij zijn voorgedragen, bijvoorbeeld door sociale partners of de ondernemingsraad.^{3, 4} In dat geval spelen deze voordragende partijen een belangrijke rol in het realiseren van de diversiteitsnorm. De Pensioenfederatie is daarom ook met de voordragende partijen in gesprek waarbij het belang van diverse voordrachten wordt benadrukt. Indien bestuurders niet worden benoemd nadat zij zijn voorgedragen, bijvoorbeeld in het geval van pensioenfondsen met een onafhankelijk bestuursmodel of wanneer er extern gezocht wordt naar kandidaten om plaats te nemen op zetels van vertegenwoordigers, maken pensioenfondsen – net als andere organisaties – aan de buitenwereld kenbaar dat er een vacature is. Dat gebeurt onder meer via de website van het pensioenfonds en specifieke vacaturesites. Het beeld van de Pensioenfederatie is dat pensioenfondsen dit tijdig doen. Zo kennen veel fondsen een planning op basis waarvan vooraf duidelijk is wanneer er een nieuwe vacature ontstaat. Bij een aantal fondsen is, na succesvolle afronding van een aspirant-lidmaatschap van

¹ Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling, artikel 11.

² PF_Nalevingsrapportage_MCPF_2021_2022.pdf.

³ Bij paritaire bestuursmodellen vinden de benoemingen grotendeels plaats nadat bestuurders zijn voorgedragen.

⁴ Data (2023) – DNB.

het bestuur, het aspirant-lid als volwaardig bestuurder benoemd.⁵ In toenemende mate wordt gebruik gemaakt van werving- en selectiebureaus, als vacaturevervulling via andere wegen niet lukt. Ook worden vacatures regelmatig geplaatst op de website van PensioenLab.

Deze werkwijze bij vacaturevervulling leidt er echter nog niet toe dat in 2021 de ruimte om diversiteit binnen pensioenfondsbesturen te laten toenemen volledig wordt benut. In 2021 waren er 83 pensioenfondsen die qua samenstelling van het pensioenfondsbestuur door nieuwe benoemingen meer divers konden worden, maar dat is niet in alle gevallen gebeurd (tabel 2).

Tabel 2: Benoemingen in niet (volledig) divers samengestelde pensioenfondsbesturen

	Aantal pensioenfondsen met benoemingen (percentage) in 2021
Benoemingen van vrouwen in besturen zonder vrouw	2 van de 6 fondsen hebben een vrouw benoemd (33%)
Benoemingen van jongeren in besturen zonder jongere	11 van de 62 fondsen hebben een jongere (< 40 jaar) benoemd (18%)
Benoemingen binnen besturen zonder vrouw en zonder jongere	Geen van de 15 fondsen heeft minimaal 1 jongere vrouw (< 40 jaar) benoemd (0%)
	3 van de 15 fondsen hebben minimaal 1 oudere vrouw (> 40 jaar) benoemd (20%)
	Geen van de 15 fondsen heeft minimaal 1 jongere man (< 40 jaar) benoemd (0%)
	12 van de 15 fondsen hebben minimaal 1 oudere man (> 40 jaar) benoemd (80%)

Initiatieven om diversiteit te bevorderen en opleidingscapaciteit

De eerder genoemde percentages, zowel daar waar het gaat om de samenstelling van pensioenfondsbesturen als daar waar het gaat om de benoemingen, zijn ook voor de pensioensector redenen om verschillende initiatieven te nemen om diversiteit te bevorderen. Zo is de Pensioenfederatie afgelopen zomer in gesprek gegaan met aan achttal pensioenfondsen die nog niet aan de diversiteitsnorm uit de Code Pensioenfondsen voldeden. Uit de gevoerde gesprekken blijkt dat het diversiteitsbeleid van het pensioenfonds regelmatig in het pensioenfondsbestuur wordt besproken en/of wordt geëvalueerd. De betreffende pensioenfondsbesturen geven aan dat het vaak een uitdaging is om jongeren te interesseren voor een functie als pensioenfondsbestuurder. De belangrijkste reden volgens de fondsen is dat jongeren hier niet voor zeggen te kiezen, is de combinatie werk-privé. Daarnaast is het voor hen vaak een onbekende stap.

In 2023 zal de Pensioenfederatie de «Handreiking voor het vergroten van diversiteit» uit 2016 actualiseren. Ook dat maakt dat het onderwerp diversiteit langs deze weg onder de aandacht wordt gebracht. In dat kader wil de Pensioenfederatie voor de zomer een themamagazine over diversiteit uitbrengen. Met dit magazine worden ervaringen uit de praktijk en wetenschappelijke inzichten samengebracht.

Ook een traineeship, bijvoorbeeld via PensioenLab, wordt door een aantal pensioenfondsen ingezet om jongeren bestuurlijke ervaring en de

⁵ Een aspirant bestuurder is ten tijde van zijn benoeming nog niet volledig gekwalificeerd en kan (binnen een jaar) toewerken naar volledige kwalificatie als pensioenfondsbestuurder.

benodigde kennis en vaardigheden op te laten doen. Op deze wijze wordt toegewerkt naar het vergroten van de diversiteit en het vergroten van interesse bij jongeren om een rol bij een pensioenfonds te vervullen. Aangezien Pensioenlab meer aanmeldingen heeft dan dat er opleidingsplekken zijn, heeft de Pensioenfederatie aangegeven in gesprek te gaan met de betrokken organisaties, waaronder pensioenopleider SPO en de vakbonden, om te bezien in hoeverre er mogelijkheden tot uitbreiding zijn.

Tenslotte is afgelopen najaar, met steun van de Pensioenfederatie, de vereniging «Jongeren in institutioneel Pensioen (JIIP)» gelanceerd. JIIP heeft onder meer als doel de betrokkenheid van jongeren die in de pensioensector werken te vergroten en kennisuitwisseling te bevorderen.

Kortom; het onderwerp diversiteit in pensioenfondsbesturen staat bij vele betrokken partijen op de agenda en er worden verschillende initiatieven ondernomen om diversiteit in de samenstelling van pensioenfondsbesturen te bevorderen. De cijfers laten echter zien dat ondanks alle inspanningen diversiteit in pensioenfondsbesturen nog geen vanzelfsprekendheid is. Daarmee is diversiteit een thema dat continu inspanning vraagt van alle betrokken partijen, zowel van de pensioenfondsen zelf als van de voordragende partijen. Ik zal hierover met de pensioensector in gesprek blijven en u informeren over de verdere voortgang.

De Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen,
C.J. Schouten