

Convenant Bevordering Diversiteit Pensioenfondsen

Afspraken en aanbevelingen gericht op het vergroten van de diversiteit in de samenstelling van fondsbesturen, deelnemersraden en verantwoordingsorganen van pensioenfondsen.

1. Doel van het convenant

Het is niet alleen belangrijk dat deelnemers en pensioengerechtigden zich vertegenwoordigd weten door het bestuur, de deelnemersraad en het verantwoordingsorgaan van het pensioenfonds. Het is ook belangrijk dat zij zich in deze organen herkennen. Daarmee kan de belangstelling voor het doen en laten van het fonds toenemen en het draagvlak worden vergroot voor de, soms moeilijke, beslissingen die door het fonds genomen moeten worden. De herkenbaarheid kan vergroot worden door de samenstelling van de verschillende organen van het fonds, meer dan nu het geval is, een weerspiegeling te laten zijn van de samenstelling van de deelnemers en pensioengerechtigden.

De ondertekenaars van dit convenant spreken af dat zij zich zullen inzetten om te bevorderen dat de toekomstige samenstelling van besturen, deelnemersraden en verantwoordingsorganen van pensioenfondsen beter aansluit bij de diversiteit onder de deelnemers aan het fonds¹.

2. Inleiding

Op het gebied van de medezeggenschap en verantwoording is de afgelopen jaren bij de pensioenfondsen veel veranderd. Het eerste medezeggenschapsconvenant dateert van 1998. Dat heeft een belangrijke impuls gegeven aan de introductie van deelnemersraden. Bij ondernemingspensioenfondsen heeft dit ook de vertegenwoordiging van de gepensioneerden in de fondsbesturen gestimuleerd. In 2005 zijn tussen sociale partners, pensioenkoepels en ouderenorganisaties de *Principes voor goed pensioenfondsbestuur/Pension Fund Governance (Principes PFG)* ontwikkeld. Gevolg hiervan was onder meer de introductie van het verantwoordingsorgaan waarin alle bij het pensioenfonds betrokken geledingen zijn vertegenwoordigd.

¹ Op 1 juli 2010 heeft de Tweede Kamer het wetsvoorstel Koşer Kaya /Blok aangenomen tot wijziging van de Pensioenwet met betrekking tot een evenwichtige samenstelling van en de medezeggenschap in pensioenfondsbesturen. Hierin wordt vastgelegd dat vertegenwoordigers van gepensioneerden onder voorwaarden zitting kunnen nemen in de besturen van bedrijfstakpensioenfondsen. Dit wetsvoorstel moet nog worden voorgelegd aan de Eerste Kamer. De aanname van dit wetsvoorstel heeft geen gevolgen voor de afspraken die partijen in dit convenant maken. Anders dan dit voorstel van wet willen de convenantpartijen de diversiteit - een afspiegeling van alle deelnemers - in alle organen van pensioenfondsen vergroten.

Met de komst van de Pensioenwet (PW) in 2007 werden zowel de aanbevelingen en afspraken op het gebied van de medezeggenschap als de *Principes PFG* verplicht gesteld.

De eindevaluatie van het medezeggenschapsconvenant en het inventariserende onderzoek naar de invoering van de *Principes PFG*, die vorig jaar onder auspiciën van de SER hebben plaatsgevonden, laten zien dat de pensioenfondsen over het algemeen goed met deze nieuwe ontwikkelingen zijn omgegaan². Onderkend is echter ook dat voor veel pensioenfondsen de sterk uitgebreide governance-eisen een zware belasting zijn. Verder is duidelijk geworden dat in een flink aantal gevallen de bemensing van deelnemersraad en verantwoordingsorgaan een grote opgave vormt.

Uit de door de SER uitgevoerde inventarisatie blijkt ook dat de samenstelling van de verschillende organen bij de pensioenfondsen nogal eenzijdig is. Meer dan de helft van de zetels wordt door 55-plussers bezet en slechts 10 procent door vrouwen (zie bijlage). Daaraan kan het vermoeden – er wordt niet geregistreerd op migrantenachtergrond – gekoppeld worden dat deze organen ook naar (migranten)achtergrond eenzijdig samengesteld zijn.

Dat op dit moment bestuur, deelnemersraad en verantwoordingsorgaan geen redelijke afspiegeling vormen, klemt temeer nu de afgelopen jaren sprake is van een substantiële wijziging van de verdeling van de risico's over de belanghebbenden bij de pensioenfondsen, waarbij de risico's meer en meer bij de deelnemers en de pensioengerechtigden komen te liggen. Ook de omstandigheid, zoals ook wordt opgemerkt in de rapporten van de commissie-Frijns en de commissie-Goudswaard, dat er weinig rek meer zit in de sturingskracht van het premie-instrument heeft bijgedragen aan de gewijzigde risicoverdeling ten nadele van werknemers en pensioengerechtigden. Dit zal ook in de toekomst zijn invloed doen gelden.

De bij dit convenant betrokken partijen zijn van mening dat bestuur, deelnemersraad en verantwoordingsorgaan zoveel als mogelijk, en meer dan nu het geval is, de diversiteit onder de deelnemers aan de pensioenregeling, zowel actief als gepensioneerd, dienen te weerspiegelen.

De eenzijdige samenstelling van de organen van pensioenfondsen levert, zeker gelet op de substantiële wijziging van de risico's over de belanghebbenden, een ongewenste situatie op. Dit kan tot gevolg hebben dat de verschillende groepen zich slecht vertegenwoordigd voelen en daardoor zich ook minder verbonden voelen met hun pensioenvoorziening. Een goede afspiegeling van de populatie van het fonds zal een positieve uitwerking hebben op het draagvlak voor het pensioenfonds en voor de pensioenregeling.

In het bijzonder als het gaat om de samenstelling van de fondsbesturen willen de convenantpartijen de toepasselijkheid van een tweetal randvoorwaarden benadrukken. In de eerste plaats betreft dit de deskundigheid. Er mogen, zo vinden de convenantpartijen, geen concessies worden gedaan aan de vereiste deskundigheid van bestuursleden. In de tweede plaats dient het handelen van alle bestuursleden te voldoen aan de toets van de evenwichtige afweging van de belangen van allen die bij het fonds zijn betrokken. Dit los

² SER Pensioencommissie, *Rapport Eindevaluatie medezeggenschap gepensioneerden en Rapport Inventarisatie Principes voor goed pensioenfondsbestuur*, Den Haag, 19 maart 2009.

van de geleiding of subgeleiding die zij vertegenwoordigen en de verantwoording naar hun achterban.

Wat betreft de deskundigheid heeft de Stichting van de Arbeid, mede namens de Jongerenorganisaties van FNV en CNV en namens CSO (de koepel van samenwerkende ouderenorganisaties), in de intentieverklaring *Bevordering deskundigheid pensioenfondsbestuur* d.d. 14 december 2006 een gezamenlijke oproep gedaan aan de drie pensioenkoepels³. Daarin is gevraagd om door een extra impuls de deskundigheid van bestuurders en leden van deelnemersraden en verantwoordingsorganen op niveau te brengen en te houden. Zo is de pensioenkoepels verzocht om deskundigheidseisen vast te stellen.

De afgelopen jaren hebben de pensioenkoepels op dit dossier een krachtige inzet geleverd. Zij beschouwen het verder uitwerken en implementeren van deskundigheidsbevorderende maatregelen als een permanente taak van hun organisaties.

In lijn hiermee hebben de sociale partners, mede gezien de aanbevelingen van de commissie-Frijns, in het *Pensioenakkoord voorjaar 2010*⁴ gepleit voor een verdere intensivering van de inspanningen op dit beleidsonderdeel. In dit kader hebben zij aandacht gevraagd voor twee concrete punten. In de eerste plaats zijn de sociale partners van oordeel dat het niet langer vanzelfsprekend zou moeten zijn dat pensioenfondsbesturen de kandidaten van voordragende organisaties zonder meer moeten accepteren. Besturen van pensioenfondsen wordt aanbevolen om bij vacatures voor bestuursleden te werken met profielen. Op deze wijze is het fonds ook beter in staat om invulling te geven aan het deskundigheidplan ten behoeve van de collectiviteit van het bestuur. Nieuwe bestuursleden dienen aan het opgestelde profiel te voldoen.

Het werken met profielen biedt bovendien de in het kader van dit convenant belangrijke mogelijkheid om de diversiteit in pensioenfondsbesturen te verbeteren.

Het tweede aspect waarvoor sociale partners de aandacht van de pensioenkoepels vragen, is de noodzaak dat bestuursleden ook voldoende tijd beschikbaar hebben dan wel krijgen voor een goede taakuitoefening. Dit betekent ook dat hiertegenover een adequate vergoeding zal moeten staan die in relatie staat tot het gevergd tijdsbeslag.

3. Afspraken en aanbevelingen

A. Afspraak convenantpartijen

Partijen betrokken bij dit convenant spreken af dat zij zich zullen inzetten om te bevorderen dat de leden van bestuur, deelnemersraad en verantwoordingsorgaan van pensioenfondsen een redelijke afspiegeling vormen van de populatie van het fonds, naar leeftijd, geslacht en (migranten)achtergrond.

Het doel is hierbij niet dat de samenstelling van de fondsorganen een exacte (getalsmatige) afspiegeling vormt van de fondspopulatie. Beoogd wordt dat – gelet op de huidige, eenzijdige samenstelling van de organen bij de meeste pensioenfondsen – de toekomstige

³ De Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (Opf), de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen (VB) en de Unie van Beroepspensioenfondsen (UvB).

⁴ Stichting van de Arbeid, *Pensioenakkoord voorjaar 2010*, 4 juni 2010.

samenstelling van de organen beter aansluit bij de diversiteit van de populatie van het fonds. Bij kleinere pensioenfondsen ligt het in de rede de gewenste diversiteit na te streven voor het geheel van de organen van het fonds.

B. Aanbevelingen Stichting van de Arbeid

De Stichting van de Arbeid beveelt alle bij de pensioenregeling en de pensioenfondsen betrokken partijen aan⁵:

- in overleg te treden met de organen die leden voordragen, zoals de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, vakbonden, organisaties van pensioengerechtigden, werkgevers en werkgeversorganisaties om te komen tot een afspraak die erop is gericht de samenstelling van bestuur, deelnemersraad en verantwoordingsorgaan te verbreden. De verbreding dient zodanig te geschieden dat de samenstelling van de fondsorganen, afzonderlijk of als geheel, een redelijke afspiegeling vormt van de populatie van het fonds in termen van leeftijd, geslacht en (migranten)afkomst. Bij dit alles is het van groot belang dat voldaan blijft worden aan de gestelde eisen van deskundigheid.
- in geval van vacatures de voordragende organisatie(s) niet alleen tijdig in kennis te stellen van de vacature, maar daarbij ook een profiel voor het te benoemen bestuurslid te voegen. Dergelijke profielen dienen behalve deskundigheidseisen ook elementen te bevatten die betrekking hebben op een gewenste verbetering van de diversiteit. Ook voor de kandidaten voor deelnemersraad en verantwoordingsorgaan verdient het aanbeveling te werken met profielen waarin aandacht is voor diversiteit.
- in overleg te treden met de bestuurders van de betrokken ondernemingen en instellingen om een stimulerend beleid te voeren om werknemers, in het bijzonder uit de groepen die nu nog ondervertegenwoordigd zijn, te interesseren voor pensioenaangelegenheden en hen daarop gerichte cursussen en opleidingen aan te bieden. Op die manier kan het functioneren in een van de organen van het pensioenfonds interessanter worden gemaakt voor deze categorieën werknemers.
- de wijze waarop men de diversiteit in bestuur, deelnemersraad en verantwoordingsorgaan wil verbeteren en de voortgang te melden in het jaarverslag van het fonds. Doel hiervan is de samenstelling van de organen van het pensioenfonds binnen een afzienbare periode, afgestemd op de van toepassing zijnde zittingsperioden en roosters van aftreden, een redelijke afspiegeling te doen zijn van de populatie van het fonds.
- over de voorgenomen aanpak om de diversiteit te vergroten in overleg te treden met de deelnemersraad en het verantwoordingsorgaan en met hen de voortgang te bespreken.

⁵ Sociale partners in de Stichting van de Arbeid zijn niet betrokken bij de beroepspensioenregelingen. Dit betekent dat de aanbeveling niet gericht kan zijn op de partijen betrokken bij beroepspensioenregelingen. De bij dit convenant betrokken UvB zal de afspraken en aanbevelingen, waar nodig aangepast aan de specifieke situatie van de beroepspensioenregelingen, naar de betrokken beroepspensioenverenigingen en fondsbesturen uitdragen.

C. Principes voor goed pensioenfondsbestuur

Partijen betrokken bij dit convenant spreken af dat zij er gezamenlijk voor zullen pleiten dat de opdracht voor elk pensioenfondsbestuur, om de diversiteit in de samenstelling van bestuur, deelnemersraad en verantwoordingsorgaan te bevorderen, onderdeel wordt van de *Principes PGF*.

Zoals hiervoor onder *A.* is gesteld, is het doel te komen tot systematische aandacht voor diversiteit en om de samenstelling van de organen van het pensioenfonds binnen een afzienbare periode een goede afspiegeling te laten zijn van de populatie van het fonds. Daarbij dient wel rekening gehouden te worden met de van toepassing zijnde zittingsperiodes en roosters van aftreden.

De wenselijkheid dat de deelnemers en pensioengerechtigden zich kunnen herkennen in bestuur, deelnemersraad en verantwoordingsorgaan en het streven naar verbetering van diversiteit zouden als volgt in de *Principes PFG* kunnen worden opgenomen:

“Het bestuur streeft ernaar dat deelnemers en pensioengerechtigden zich niet alleen vertegenwoordigd weten in, maar ook vertegenwoordigd voelen door bestuur, deelnemersraad en verantwoordingsorgaan. Een mogelijkheid daartoe is de samenstelling van de populatie van het fonds (leeftijd, geslacht, (migranten)afkomst) zoveel mogelijk te laten weerspiegelen in de samenstelling van verschillende organen van het fonds. Om dat te bereiken, neemt het bestuur tijdig contact op met benoemende en kandidaatstellende organisaties.

De samenstelling van de verschillende organen naar diversiteitskenmerken wordt vermeld in het jaarverslag.”

D. Evaluatie


De partijen betrokken bij dit convenant spreken af dat zij na een periode van drie jaar zullen inventariseren in hoeverre zich veranderingen in de samenstelling van bestuur, deelnemersraad en verantwoordingsorgaan hebben voorgedaan.

Bij de (mogelijke) mate van verandering dient bedacht te worden:

- dat bij de meeste fondsen bestuur, deelnemersraad en verantwoordingsorgaan beperkt van omvang zijn hetgeen consequenties heeft voor de mogelijkheden van afspiegeling (zie bijlage 1);
- dat in de meeste gevallen gewerkt wordt met een bepaalde zittingsduur en/of een rooster van aftreden waardoor vervangingsmogelijkheden vastliggen;
- dat er sprake kan zijn van verkiezingen waarvan de uitkomst niet gebonden is aan een beoogde mate van diversiteit.

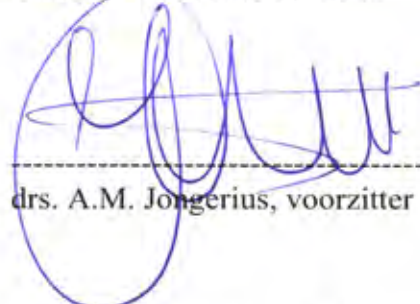
Aldus overeengekomen en ondertekend te Den Haag, december 2010

Namens Vereniging VNO-NCW



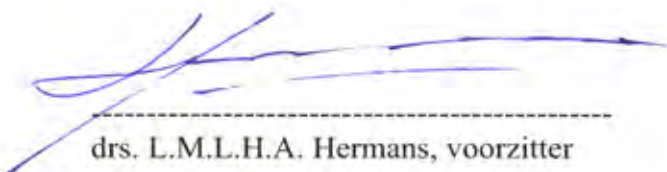
mr. B.E.W. Wientjens, voorzitter

Namens Vakcentrale FNV



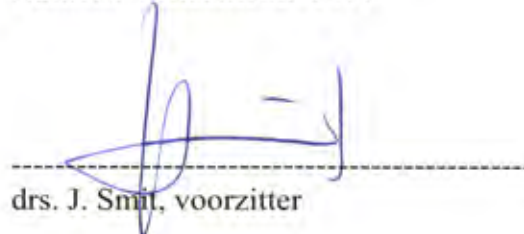
drs. A.M. Jongerius, voorzitter

Namens MKB-Nederland



drs. L.M.L.H.A. Hermans, voorzitter

Namens Vakcentrale CNV



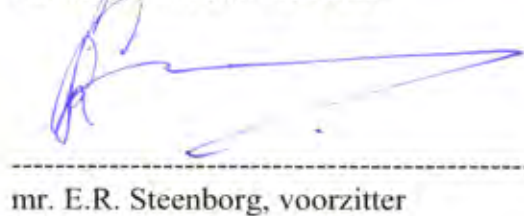
drs. J. Smit, voorzitter

Namens LTO-Nederland



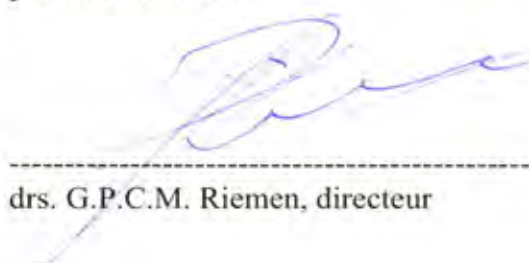
A.J. Maat, voorzitter

Namens Vakcentrale MHP



mr. E.R. Steenborg, voorzitter

**Namens Vereniging van Bedrijfstak-
pensioenfondsen**



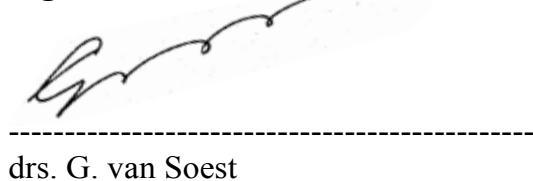
drs. G.P.C.M. Riemen, directeur

Namens CNV Jongeren



B.M. Tool, secretaris/penningmeester

**Namens CSO, de koepel van ouderen-
organisaties**



drs. G. van Soest

**Namens Stichting voor Ondernemings-
pensioenfondsen (OPF)**



G. Rutten, voorzitter

Namens FNV Vrouwenbond



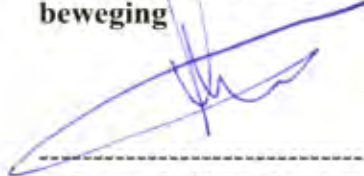
T. van der Kraan, voorzitter

**Namens E-quality, kenniscentrum
emancipatie, gezin en diversiteit**



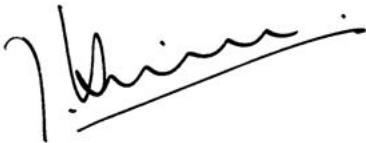
J. Ferrier, directeur

**Namens Passage, christelijk-
maatschappelijke vrouwen
beweging**



L.J. van de Vate-Stouten, voorzitter

Namens Jong Management



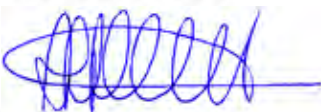
H. Bos, directeur

Namens FNV Jong



J. Aanzi, vice-voorzitter

Namens ANBO



N.L. den Haan, algemeen directeur

Namens Platform Deelnemersraden



Mr. J.M. de Leuw, secretaris

Ontleend aan: SER/Pensioencommissie (2009) *Rapport Inventarisatie Principes voor goed pensioenfondsbestuur*, 19 maart 2009 (hoofdstuk 8)

Samenstelling van de verschillende organen

In de onderstaande tabel wordt de omvang en de samenstelling van de verschillende organen van pensioenfondsen weergegeven.

Tabel 8.1 Samenstelling van de organen van pensioenfondsen

	Aantal fondsen	Aantal personen*	Geleding (%)				
			Deeln.	Pens. Gerecht.	Gew. deeln.	Werkg.	Onafh.
Bestuur ultimo 2007**	559	6	43	8	2	45	2
indien bestuursdeelname vert. pensioengerecht.	201	6	34	19		46	1
vacatures			4	4		3	
Verantwoordingsorgaan***							
zetels	302	3	36	29	4	31	
stemmen	302		32	29	6	33	
Intern toezicht	278	3					
Deelnemersraad	167	6	59	36	6		
man	167	5	60	35	5		
Vrouw ****	66	1	70	22	8		

* Het betreft hier de mediaan (m.u.v. het aantal vrouwen in de dnr). Het weergegeven aantal personen komt tevens overeen met de omvang van het desbetreffende orgaan die het meest voorkomt.

** Cijfers ontleend aan reguliere gegevens DNB, overige gegevens zijn afkomstig uit de enquête.

*** Vertegenwoordigers van gewezen deelnemers maken meestal deel uit van/ worden gelijkgesteld aan de geleding van deelnemers of pensioengerechtigden, zie hoofdstuk 5.3.

**** Er zijn 66 fondsen met ten minste 1 vrouw in de deelnemersraad

De mediaan van het aantal bestuursleden in de steekproef blijkt 6 personen te zijn. Bij de bpf'en is 6 ook de meest voorkomende bestuursomvang, met daarnaast een bestuursomvang van 8 personen. Bij de opf'en komt een bestuur van 5 personen het meest voor, gevolgd door een bestuur van 3 of 9 personen⁶. Bij de beroepspensioenfondsen is 7 de meest voorkomende omvang van het bestuur.

Het verantwoordingsorgaan bestaat meestal uit 3 personen. Dit geldt voor meer dan de helft van de bpf'en en opf'en. Daarnaast telt bij ongeveer een vijfde van de bpf'en en opf'en het verantwoordingsorgaan 6 leden. Daarnaast komt bij opf'en een verantwoordingsorgaan met 2, 5 en 9 leden voor bij (voor elke categorie) 5 procent van de fondsen. Bij de verantwoordingsorganen is er, zoals al eerder opgemerkt, een verschil tussen de verdeling van de zetels en de stemmen. De stemmen blijken meer dan de zetels te zijn verdeeld conform de gelijke verdeling over de geledingen deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers.

⁶ Cijfers over de bestuursomvang van bpf en opf zijn gecorrigeerd t.o.v. het Rapport Inventarisatie Principes voor goed pensioenfondsbestuur.

Bij de zetelverdeling van het verantwoordingsorgaan treden zeer beperkte verschillen op tussen opf, bpf en brf. Bij de opf en is het percentage deelnemers iets hoger dan het gemiddelde en het percentage vertegenwoordigers van pensioengerechtigden evenals het aandeel van de werkgevers iets lager. Bij de beroepspensioenfondsen dient te worden opgemerkt dat deelnemers en werkgevers samenvallen.

Bij de deelnemersraad is de mediaan van het aantal zetels 6, het gemiddelde van het aantal zetels is 8. In de deelnemersraad is de verhouding tussen deelnemers en pensioengerechtigden ongeveer 6:4, waarbij er nauwelijks verschil is tussen opf en bpf. De Pensioenwet schrijft voor dat in een deelnemersraad de deelnemers en de pensioengerechtigden evenredig op basis van onderlinge getalsverhoudingen vertegenwoordigd zijn (Pw, artt. 109 lid 2 en 110 lid 2). In het totale bestand van pensioenfondsen (ultimo 2007) is deze verhouding ongeveer 7:3 bij bpf en en 6:4 bij opf en, een verhouding die ook geldt bij fondsen die hebben meegedaan aan dit onderzoek.

Het totaal aantal deelnemers bedraagt 5,9 miljoen (3,1 man; 2,8 vrouw) en het aantal pensioengerechtigden 2,5 miljoen. Van de pensioengerechtigden ontvangt 1,6 miljoen ouderdomspensioen (OP). De verhouding tussen deelnemers en OP-gerechtigden is daarmee 8:2. Van de OP-gerechtigden is ongeveer een kwart vrouw.

Tabel 8.2 Deelnemers aan organen pensioenfondsen naar leeftijd en m/v (%)

	18 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65+	vrouw
Bestuur	2	18	34	33	12	10
Verantwoordingsorgaan	4	18	27	27	24	10
Intern toezicht	2	14	28	45	12	8
Deelnemersraad	3	13	23	32	29	10
Bevolking (2007)*	30**	19	18	15	17	51

* Bron: CBS, ** betreft 15-34 jaar

Tabel 8.2 laat zien dat de 45-plussers goed vertegenwoordigd zijn in de verschillende organen van de pensioenfondsen en dat meer dan de helft van de zetels bezet wordt door 55-plussers. De tabel laat tevens zien dat de verdeling binnen de fondsorganen aanzienlijk afwijkt van de verdeling in de bevolking van 15 jaar en ouder.

De verschillen tussen fondstypen zijn gering. In het bestuur is bij de bpf en de groep 55-64 groter dan gemiddeld, bij de opf en geldt dit voor de groep 65-plus.

Het verantwoordingsorgaan van een opf is gemiddeld iets jonger dan dat van een bpf. Dit geldt ook voor de deelnemersraden. Bij opf en is de categorie 35-44 groter dan gemiddeld, bij de bpf en geldt dit voor de groepen 55-64 en 65-plus.

Jongeren, de groep van 18 tot en met 34 jaar, blijken slecht vertegenwoordigd. Deze geringe aanwezigheid hoeft geen verbazing te wekken. Uit onderzoek blijkt dat jongeren zich niet bezighouden met (hun) pensioen. Pas bij het stijgen van de leeftijd neemt (vooral tussen 40 en 50 jaar) de interesse voor het pensioen toe. De cijfers in tabel 8.2 weerspiegelen dit. Vrouwen hebben minder belangstelling voor pensioen dan mannen⁷. De 10 procent vrouwen in de verschillende organen van pensioenfondsen is echter wel erg laag in verhouding tot hun aandeel bij de deelnemers (47 procent) en de OP-gerechtigden (25 procent).

⁷ SER (2008) Rapport *Op weg naar pensioenbewust zijn, de bevindingen van het debat Pensioenbewustzijn*, Den Haag, hoofdstuk 3.

De hogere leeftijd van bestuurders en leden van het intern toezicht kan ook samenhangen met de deskundigheid die voor deze functies vereist is en de daarmee samenhangende ervaring.

Bij de beoordeling van de omvang van de verschillende leeftijdsgroepen en de verhouding man/vrouw dient bedacht dat jongeren en vrouwen geen afzonderlijk onderscheiden groepen zijn in pensioenregelingen. Dit is anders voor pensioengerechtigden.