

KPS Blog januari 2019:

‘Als je doet wat je deed, krijg je wat je kreeg’

Over verjonging, diversiteit en vertrouwen in de pensioensector.

Verjonging van pensioenfondsbesturen en het vergroten van diversiteit ... de pensioensector is er erg druk mee. Niet zo zeer druk met het bereiken hiervan, maar vooral met het onderschrijven van het belang ervan. Feit is dat 30% van de pensioenfondsen niet één vrouw in het bestuur heeft en 63% van de pensioenfondsen niemand onder de 40.¹ Daarmee voldoet de pensioensector niet aan de diversiteitsnorm uit de Code Pensioenfondsen, die zij zelf heeft vastgesteld.

En nu? Is het gevoel van paniek toegeslagen in de pensioensector? Worden alle zeilen bijgezet om het doel alsnog te bereiken voordat de Code wordt omgezet in wetgeving? Die indruk wekt de sector niet. Er zijn mooie initiatieven, zeker. Al jaren is het PensioenLab actief om jongeren te bewegen richting de wereld van pensioen. Fondsen stellen aspirant-bestuurders aan of ontwikkelen traineeships om ambitieuze jonge mensen de kans te bieden bestuurservaring op te doen. Er is zelfs een award voor jonge pensioenfondsbestuurder van het jaar. Kortom, de sector doet echt zijn best. En dan toch die teleurstellende percentages.

Wat is het echte doel dat je als sector wilt bereiken? Alleen verjonging van én diversiteit in pensioenfondsbesturen? Of verscheidenheid in denken, in de manier hoe wordt gediscussieerd aan de bestuurstafel en in visies op pensioen? Zodat je als pensioenfonds beter weet wat er bij de deelnemer leeft en hoe je die het beste kunt bereiken, kunt informeren en financieel (pensioen)bewust kunt maken. Het contact met de deelnemer is nodig voor het vertrouwen in de sector. Zonder vertrouwen werkt het systeem immers niet. Dat is afgelopen jaren wel duidelijk geworden. Als de pensioensector blijft doen wat ze deed afgelopen jaren, dan weten we dat het vertrouwen niet terugkeert, laat staan toeneemt. Dan weten we dat de buitenwereld een beeld behoudt dat vaak niet strookt met de waarheid en onrechtvaardig voelt. Feit is immers dat de enorme pot met pensioengeld is gegroeid en dat de pensioensector nooit overheidssteun heeft hoeven vragen en krijgen.

Als de pensioensector blijft doen wat ze deed gaat louter de verjonging van pensioenfondsbesturen en het vergroten van diversiteit niets opleveren. Als de sector niet langer wil krijgen wat ze kreeg, dán is een open oor voor een ander geluid nodig. Oog voor het belang van verscheidenheid in denken en in behoeften. Aansluiting bij de transformaties waar de wereld (en daarmee ook de deelnemer) voortdurend mee te maken heeft. Een meer divers samengesteld pensioenfondsbestuur verhoogt de kwaliteit van besluitvorming omdat het ervoor zorgt dat vraagstukken vanuit meer invalshoeken worden benaderd. Lukt het dan toch om anders te doen dan we deden?

Casper de Mooy, Whyz Executive Search, lid van de KPS-werkgroep Jong & Oud



Dit blog is op uitnodiging van KPS geschreven: www.kps.nl

¹ Uit de Nalevingsrapportage Code Pensioenfondsen is gebleken dat veel pensioenfondsen niet voldoen aan de normen van de Code Pensioenfondsen dat een bestuur uit minstens één vrouw en minstens één persoon onder de 40 jaar moet bestaan. Recente cijfers geven aan dat 30% van de pensioenfondsen geen vrouwelijk bestuurder en 63% geen bestuurder jonger dan 40 jaar heeft.