

Aan de leden van de Vaste Commissie voor Sociale Zaken
en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Den Haag : 15 juni 2018

Ons kenmerk: SA.18.29084

Betreft : Algemeen Overleg pensioenen

Geachte dames en heren,

Naar aanleiding van uw Algemeen Overleg over pensioenen op 14 maart 2018 en met het oog op het Algemeen Overleg van 20 juni 2018 brengen de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid het volgende onder uw aandacht.

Op 13 februari 2018 heeft de Monitoringscommissie Code Pensioenfondsen de jaarlijkse nalevingsrapportage van deze code aangeboden¹. Hieruit bleek onder meer dat de pensioensector nog een slag moet maken om aan de normen te voldoen ten aanzien van de diversiteit in de pensioenfondsbesturen. Dit was voor beide organisaties aanleiding de handen ineen te slaan om een extra inzet te plegen om te bevorderen dat alle pensioenfondsen binnen een aantal jaren voldoende vrouwelijke en jongere bestuurders hebben. Een divers samengesteld bestuur leidt naar onze stellige overtuiging tot een hogere kwaliteit van het besluitvormingsproces omdat overwegingen vanuit meerdere invalshoeken worden gezien. Het beeld uit de nalevingsrapportage werd enkele weken later bevestigd in de evaluatie Wet versterking bestuur pensioenfondsen (Wvbp). Deze evaluatie maakt ook dat we naar onze Code pensioenfondsen kijken om zorgvuldigheid te betrachten bij de wijze van benoeming en ontslag van leden van verantwoordingsorganen. Beide onderwerpen lichten wij hieronder kort toe.

Diversiteit

Om te bewerkstelligen dat alle pensioenfondsen gaan voldoen aan de diversiteitsnormen die we hebben opgenomen in de Code pensioenfondsen, zijn onder meer de volgende acties ondernomen.

¹ De Code pensioenfondsen is in 2014 opgesteld door de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid en bevat normen voor 'goed pensioenfondsbestuur'. De naleving van de normen wordt jaarlijks gerapporteerd door de onafhankelijke Monitoringscommissie Code Pensioenfondsen onder voorzitterschap van Margot Scheltema. In de Code is onder meer opgenomen dat een bestuur van een pensioenfonds uit minimaal één vrouw en één man bestaat en minimaal één bestuurder heeft die jonger dan 40 jaar is en één die ouder is dan veertig jaar.

- De Pensioenfederatie is in gesprek met de grootste twintig pensioenfondsen om de achtergronden te onderzoeken van het achterblijven bij de normen. Deze gesprekken zullen worden uitgebreid naar alle pensioenfondsen die zijn aangesloten bij de Pensioenfederatie. De uitkomsten van deze gesprekken zullen aanleiding vormen om meer specifieke en effectieve acties te ondernemen.
- De Pensioenfederatie en de Stichting hebben de Monitoringscommissie verzocht om voortaan ook de invulling van vacatures in pensioenfondsbesturen – met onderscheid naar geslacht en leeftijdscategorie - in de jaarlijkse rapportage mee te nemen. Hierop heeft de Monitoringscommissie inmiddels positief gereageerd.
- De Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid zullen ‘goede voorbeelden’ uitrollen via bijvoorbeeld hun websites en in bijeenkomsten.
- De Pensioenfederatie en de Stichting werken aan een herschikking van de gezamenlijk opgestelde Code pensioenfondsen om deze toegankelijker en beter toepasbaar te maken voor de pensioensector. Hierin zal extra aandacht besteed worden aan de diversiteit in de pensioenfondsenorganen waarbij een belangrijke rol aan het intern toezicht zal worden toebedeeld.
- De Pensioenfederatie en de Stichting werken aan een gezamenlijke aanbeveling ten behoeve van voordragende organisaties en pensioenfondsen met een meerjarig plan van aanpak die vlak na de zomer zal worden uitgebracht. In de bijlage treft u de elementen aan die onder meer onderdeel uit zullen maken van dit plan van aanpak.


Benoeming en ontslag verantwoordingsorganen

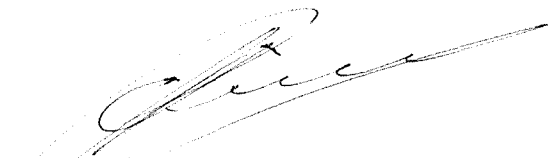
De Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid zullen in bovengenoemde herschikking van onze Code pensioenfondsen ook aandacht besteden aan de procedures ten aanzien van benoeming en ontslag van leden van verantwoordingsorganen teneinde incidenten te voorkomen. Daarbij zal het beginsel zijn dat het verantwoordingsorgaan zelf de leidende rol vervult. Bij de formele benoeming en ontslag van een lid van het verantwoordingsorgaan zal, naast het bestuur, het intern toezicht een belangrijke rol krijgen toebedeeld.

Tot slot

De Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie zullen de ontwikkeling van de diversiteit binnen pensioenfondsbesturen nauwgezet blijven volgen in de overtuiging dat meer verscheidenheid aan pensioenfondsbestuurders de kwaliteit van besluitvorming verhoogt. Over de voortgang van bovenstaande acties om de diversiteit volgens de normen uit de Code pensioenfondsen te bewerkstelligen, zullen wij de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid regelmatig op de hoogte houden. Tevens hopen wij met een nadere duiding in de Code pensioenfondsen voor benoeming en ontslag van leden van het verantwoordingsorgaan, incidenten in de toekomst te voorkomen.

Met vriendelijke groet,


Jannie Mooren,
secretaris Stichting van de Arbeid


Gerard Riemen,
algemeen directeur Pensioenfederatie

Een afschrift van deze brief wordt gestuurd aan de minister van SZW.

BIJLAGE: Elementen voor het plan van aanpak bevorderen diversiteit

De Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid zien het - ieder vanuit de eigen rol - als een gezamenlijke verantwoordelijkheid dat alle pensioenfondsen voldoen aan de normen van onze Code Pensioenfondsen ten aanzien van een divers samengesteld pensioenfondsbestuur. Naast de extra inspanningen van beide organisaties is een extra inzet van de voordragende organisaties en pensioenfondsen noodzakelijk.

Om dit te bevorderen zal vlak na de zomer een aanbeveling met een meerjarig plan van aanpak aan de voordragende organisaties en de pensioenfondsen worden uitgebracht, dat de volgende elementen zal bevatten:

- Binnen het pensioenfonds wordt de **regie** voor diversiteit binnen de fondsorganen en het ambassadeurschap hiervoor specifiek neergelegd bij een bestuurslid (bij voorkeur de voorzitter). Dit bestuurslid zorgt ervoor dat het diversiteitsbeleid concreet vertaald wordt in de opgestelde profielen van vacatures en wordt ingebed in het beleid en aanpak rond opvolging/continuïteit, geschiktheidsontwikkeling en zelfevaluatie.
- Het **intern toezicht** en met name de raden van toezicht wordt verzocht er nauwlettend op toe te zien dat benoemingen voldoen aan de profielschetsen en passen bij het diversiteitsbeleid van het pensioenfonds.
- Hoewel een aantal voordragende organisaties al een slag heeft gemaakt met de eigen medewerkers die als pensioenfondsbestuurder actief zijn, zullen ook de **voordragende** organisaties die dit nog niet verwezenlijkt hebben uitdrukkelijk opgeroepen worden **diversiteitsdoelstellingen te betrekken** bij nieuwe vacatures voor deze medewerkers zodat voordrachten zullen aansluiten bij de profielen van pensioenfondsen.
- Het pensioenfonds en de onderneming(en) maken onderling meerjarige afspraken over faciliteiten die kunnen worden aangeboden aan medewerkers die belangstelling en interesse tonen voor het participeren in fondsorganen. Te denken valt bijvoorbeeld aan het **faciliteren** van het **aspirant-lidmaatschap** van een bestuur en **opleidingen** als onderdeel van traject (kweekvijver) waarin pensioenfondsbestuur logisch onderdeel van een carrière-pad kan zijn.
- Het pensioenfonds zorgt voor een vroegtijdige, brede(re) **verspreiding van het rooster van aan- en aftreden**, zoals onder voordragende organisaties en binnen ondernemingen. Hiermee kunnen ondernemingen eventuele vacatures vroegtijdig onder de aandacht van de eigen medewerkers brengen en de belangstelling polsen. De voordragende organisaties kunnen beter anticiperen op de gewenste diversiteit en dit tijdig onderling afstemmen zodat voordrachten zullen aansluiten bij de profielen van het pensioenfonds.
- In aanvulling hierop **meldt** het pensioenfonds een **voorziene vacature** en het bijbehorende profiel (dat aansluit op de het diversiteitsbeleid) ruimschoots van tevoren bij de betreffende onderneming(en), organisatie(s) of beroepsvereniging. Deze brengen vervolgens de vacatures onder de aandacht van het eigen personeel of de beroepsgenoten zodat voordrachten zullen aansluiten bij de profielen van het pensioenfonds.
- De teksten van profielschetsen en van vacatures worden zo opgeschreven dat vrouwen en uitdrukkelijk ook jongeren zich aangesproken voelen. De **verspreidingskanalen** worden zo gekozen dat ook vrouwen en jongeren beter worden bereikt.
- Bij gelijke geschiktheid wordt de **voorkeur** gegeven aan een **vrouw of aan een jongere** zolang diversiteit binnen het fondsorgaan nog niet goed is geborgd.

Deze en andere elementen worden momenteel verder uitgewerkt en zullen snel na de zomer in de vorm van een plan van aanpak worden verspreid. Dit plan wordt zo nodig bijgesteld op basis van opgedane ervaring.