

Vergaderjaar 2020–2021

**32 043**

## **Toekomst pensioenstelsel**

**Nr. 557**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 25 maart 2021

Diversiteit in de samenstelling van pensioenfondsbesturen is een belangrijk thema. Gemengde, divers samengestelde besturen kunnen immers tot betere besluiten leiden.<sup>1</sup> Diversiteit kan op veel verschillende manieren worden ingevuld. De doelstelling die de sector zichzelf heeft opgelegd, richt zich op diversiteit naar geslacht en diversiteit naar leeftijd. Ook uw Kamer vindt diversiteit een belangrijk thema, en heeft daarom de motie aangenomen van het lid Van Weyenberg (D66) waarin de regering wordt verzocht met de sector de mogelijkheid te bespreken om te monitoren welke vacatures in pensioenfondsbesturen vrijkomen en bij te houden hoe vaak die vervuld worden door een vrouw of iemand jonger dan 40 jaar.<sup>2</sup> Met deze brief informeer ik u over de samenstelling van pensioenfondsbesturen in 2019 en de ontwikkelingen daarbinnen. Daarnaast ga ik in deze brief in op mijn toezegging aan uw Kamer tijdens de begrotingsbehandeling van mijn ministerie op 19 november jl. over de signalen die u heeft ontvangen over de uitvoering van de aanvulling samenvallende diensttijd door het pensioenfonds ABP.

#### **Diversiteit in de samenstelling van pensioenfondsbesturen**

Het realiseren van meer diversiteit in de samenstelling van pensioenfondsbesturen vergt de inzet van alle partijen die betrokken zijn bij de benoeming van pensioenfondsbestuurders. In 2018 hebben de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid een plan van aanpak opgesteld om diversiteit binnen pensioenfondsbesturen te bevorderen en te implementeren. Met deze brief informeer ik u, op basis van het nalevings-

<sup>1</sup> Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen, Nalevingsrapportage Monitoringcommissie 2019, zes jaar vooruitgang, 2020

<sup>2</sup> Kamerstuk 32 043, nr. 402

onderzoek van de Monitoringscommissie Code Pensioenfondsen, over de cijfers over 2019.<sup>3</sup>

### **Samenstelling pensioenfondsbesturen**

Uit de Nalevingsrapportage Monitoringscommissie over 2019 blijkt dat het aantal jongeren en het aantal vrouwen in pensioenfondsbesturen opnieuw is gestegen (tabel 1). Daarnaast heeft de Pensioenfederatie onderzocht welk percentage deelnemers wordt bestuurd door een divers samengesteld pensioenfondsbestuur (tabel 2). Desalniettemin blijven de cijfers achter bij de doelstelling die de sector zichzelf heeft gesteld in de Code Pensioenfondsen: ten minste één vrouw en één man, en ten minste één persoon jonger dan 40 jaar en één persoon ouder dan 40 jaar in elk pensioenfondsbestuur.

In de periode 2014–2019 is het percentage pensioenfondsbesturen dat aan deze norm voldoet, toegenomen van 26% naar 38%. Indien niet aan de norm wordt voldaan, dient dit in het jaarverslag te worden toegelicht («pas-toe-of-leg-uit-beginsel»). 53% van de pensioenfondsen die (nog) niet aan de norm voldoen, beschrijven de manier waarop is gewaarborgd dat ondanks afwijken toch het achterliggende doel wordt gediend. Bij 30% van de pensioenfondsen wordt daarbij aangegeven op welke termijn naar verwachting aan de norm wordt voldaan.

**Tabel 1. Samenstelling pensioenfondsbesturen (2019)**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Vrouw(en) in bestuur	53%	58%	59%	64%	72%	74%
Jongere(n) in bestuur	27%	27%	38%	38%	45%	46%
Vrouw(en) en jongere(n) in bestuur	26%	*	*	*	*	38%
Geen vrouw en geen jongere in bestuur	38%	33%	30%	28%	19%	17%

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

**Tabel 2. Aantal deelnemers dat wordt bestuurd door een divers samengesteld pensioenfondsbestuur (2019)**

	2019
Vrouw(en) in bestuur	98%
Jongere(n) in bestuur	59%
Vrouw(en) en jongere(n) in bestuur	58%
Geen vrouw en geen jongere in bestuur	1%

Om diversiteit in pensioenfondsbesturen te bevorderen, stelt het bestuur een stappenplan op. Vooral het aannemen en behouden van een jongere (<40 jaar) in het bestuur vormt een uitdaging, mede vanwege de hoge geschiktheidseisen. Om hier invulling aan te geven, zijn er diverse initiatieven genomen. In 2019 hebben bijvoorbeeld 21 pensioenfondsen (een plek voor) een jonge trainee/aspirant bestuurslid. Bijkomend knelpunt is dat jongeren met de jaren steeds ouder worden, waardoor zij niet meer tot de categorie «jongeren» behoren. In 2019 hebben 15 pensioenfondsbestuurders de leeftijd van 40 jaar bereikt. Aangezien de gemiddelde leeftijd van pensioenfondsbestuurders hoger ligt, is er wel sprake van een verjonging van het pensioenfondsbestuur. De Pensioenfederatie onderzoekt of het wenselijk is om de «verjonging» van het bestuur

<sup>3</sup> Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen, Nalevingsrapportage Monitoringcommissie 2019, zes jaar vooruitgang, 2020

inzichtelijk te maken, zodat ook deze positieve ontwikkeling zichtbaar wordt gemaakt.

### **Vacatureervulling**

In 2019 zijn er in 137 pensioenfondsen bestuurders benoemd. Van deze pensioenfondsen voldeden er 49 al aan de diversiteitsnorm. Pensioenfondsen die al divers zijn, spannen zich in om aan de diversiteitsnorm te blijven voldoen. Van de 88 pensioenfondsen die nog niet divers waren samengesteld, hebben 16 pensioenfondsen één of meerdere bestuurders benoemd waarmee de samenstelling na die benoeming(en) volledig aan de diversiteitsnorm voldoet

(tabel 3). In 2019 had de diversiteit binnen pensioenfondsbesturen met nieuwe benoemingen sneller kunnen stijgen dan is gebeurd. Met de benoemingen in 72 pensioenfondsbesturen die nog niet volledige divers waren samengesteld, is immers nog niet aan de norm voldaan.

**Tabel 3. Benoemingen in niet-divers samengestelde besturen (2019)**

	Aantal pensioenfondsen met benoemingen (percentage) in 2019
Benoemingen van vrouwen in besturen zonder vrouw	2 van de 15 fondsen hebben een vrouw benoemd (13%)
Benoemingen van jongeren in besturen zonder jongere	10 van de 50 fondsen hebben een jongere (< 40 jaar) benoemd (20%)
Benoemingen binnen besturen zonder vrouw en zonder jongere	4 van de 23 fondsen hebben minimaal 1 jongere vrouw (< 40 jaar) benoemd (17%) 2 van de 23 fondsen hebben minimaal 1 oudere vrouw (> 40 jaar) benoemd (9%) 17 van de 23 fondsen hebben minimaal 1 oudere man (> 40 jaar) benoemd (74%)

Overigens is vermeldenswaardig dat naast pensioenfondsbesturen die niet (geheel) aan de norm voldoen, er ook pensioenfondsen zijn die meer vrouwen en/of jongeren in het bestuur hebben. Voor zover bekend zijn er in ieder geval 24 pensioenfondsbesturen die meerdere vrouwen in het bestuur hebben.

### **Initiatieven om diversiteit te bevorderen**

Het bevorderen van diversiteit kost tijd en inzet van alle betrokken partijen.<sup>4</sup> Nu inzichtelijk is gemaakt welke pensioenfondsen niet voldoen aan de normen uit de Code Pensioenfondsen, gaat de Pensioenfederatie dit jaar gericht het gesprek aan met deze pensioenfondsen. Wat is de reden dat een pensioenfonds niet voldoet? En hoe kunnen de betreffende pensioenfondsen het best gefaciliteerd worden bij het bevorderen (en behouden) van diversiteit in de pensioenfondsorganen, waaronder pensioenfondsbesturen?

Daarnaast ondersteunt de Pensioenfederatie de pensioensector om diversiteit in pensioenfondsorganen te bevorderen. Zo worden er verschillende publicaties en goede voorbeelden beschikbaar gesteld en wordt het PensioenLab gefaciliteerd. Het PensioenLab is een initiatief van VCP Young Professionals, FNV Jong en CNV Jongeren om jongeren te interesseren en op te leiden tot pensioenfondsbestuurder. Daarnaast krijgen jongeren een mentor uit de pensioensector toegewezen en krijgen zij een stageplek/traineeship om de verbinding te maken met de praktijk.

<sup>4</sup> Kamerstuk 32 043, nr. 516

Daarnaast biedt PensioenLab de fondsen praktische ondersteuning aan met tips en tricks. Tot slot worden steeds meer jongeren en/of vrouwen opgenomen in een bestuurderspool, zodat zij in toenemende mate een positie als pensioenfondsbestuurder kunnen innemen.

Kortom; de diversiteit in de samenstelling van pensioenfondsbesturen neemt toe en in de sector lopen verschillende initiatieven om diversiteit te bevorderen. Het blijft echter van belang dat alle partijen die bij de benoeming van pensioenfondsbestuurders betrokken zijn zich blijven inzetten om de diversiteit binnen het pensioenfonds bestuur te vergroten.

### **Samenvallende dienstdtijd bij het ABP**

Mensen die vóór 1 januari 1995 pensioen opbouwde bij het ABP en waarvan de partner gelijktijdig bij ABP of ergens ander pensioen opbouwde, hebben mogelijk recht op de aanvulling «samenvallende dienstdtijd». Naar aanleiding van signalen van deelnemers over de afhandeltermijn van hun verzoek en daarmee de tijd die verstreken gaat voordat tot uitbetaling wordt overgegaan, heb ik toegezegd om dit punt onder de aandacht te brengen van het APB-bestuur. Het ABP-bestuur heeft kennisgenomen van het signaal. Afgesproken is dat het ABP-bestuur het ministerie op de hoogte houdt van de afwikkeling van dit dossier.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees