

- Minister voor Armoedebestrijding, Participatie en Pensioenen  
T.a.v. mevrouw drs. C.J. Schouten  
Postbus 90801  
2509 LV Den Haag

KENMERK: B/2023/857/MK

DATUM: 20 januari 2023

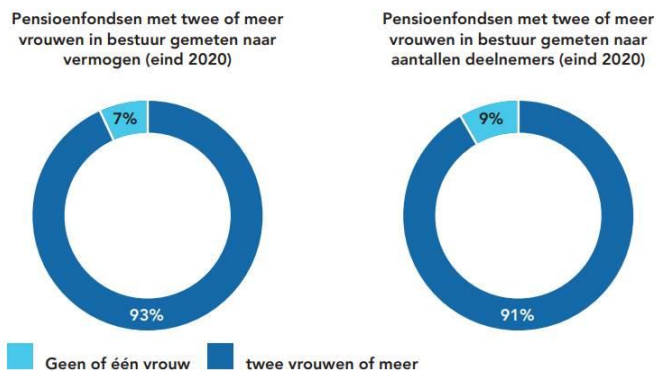
ONDERWERP: Diversiteit bij pensioenfondsen

Geachte mevrouw Schouten,

Afgelopen zomer ben ik in gesprek gegaan met een aantal pensioenfondsen die niet aan de diversiteitsnorm uit de Code Pensioenfondsen hebben voldaan. In deze brief wil ik u hierover nader informeren. Tevens wil ik u informeren over de overige activiteiten die de Pensioenfederatie onderneemt om de diversiteit binnen de organen van pensioenfondsen te stimuleren.

## Aanleiding

De aanleiding voor de gesprekken die ik met een aantal pensioenfondsen heb gevoerd, is gelegen in de rapportage van de Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen 2020–2021 ([maart 2021](#)) over de naleving van de diversiteitsnorm. Uit deze analyse blijkt dat een aantal pensioenfondsen niet aan deze norm voldoet. Deze analyse gaf voor mij aanleiding om met pensioenfondsen die zowel geen 40-minner als geen vrouw in het eigen bestuur hebben in gesprek te gaan. Doel hiervan was om ondersteuning te bieden bij de naleving van de diversiteitsnorm. Hierbij wil ik ook nog opmerken dat uit dezelfde rapportage blijkt dat 91% van de deelnemers in Nederland een pensioenfonds heeft met een bestuur waarin twee of meerdere vrouwen zitting hebben.



Figuur 2: besturen met twee of meer vrouwen gespiegeld naar vermogen (links) en aantallen deelnemers (rechts).  
Bron: overzicht jaarverslagen 2020 (N=171).

### **Gesprekken**

De Pensioenfederatie heeft afgelopen voorjaar contact gehad met zestien pensioenfondsen, die volgens het jaarverslag 2021 niet aan de diversiteitsnorm voldeden. Uit dit contact blijkt dat enkele fondsen inmiddels wel aan de norm voldeden of in liquidatie zouden gaan. Vervolgens is een brief naar de resterende pensioenfondsen gestuurd om het belang van diversiteit en de afspraak '*comply or explain*' te benadrukken. Zij werden daarbij uitgenodigd met mij in gesprek te gaan over (hulp bij) de naleving van de diversiteitsnormen. Ik heb in dit kader met acht pensioenfondsen gesproken.

### **Bevindingen**

Mijn algemene beeld is dat pensioenfondsen hun uiterste best doen om aan de diversiteitsnorm te voldoen, maar in de praktijk moeite hebben om aan deze norm te voldoen.

Uit de gevoerde gesprekken volgt dat het diversiteitsbeleid van het pensioenfonds regelmatig in het pensioenfondsbestuur wordt besproken en/of wordt geëvalueerd. Bij (aanstaande) vacatures in het bestuur wordt de norm altijd meegenomen.

In de praktijk is het voor de pensioenfondsen die ik gesproken heb een grote uitdaging om jongeren te interesseren voor een bestuursfunctie. De voornaamste reden dat jongeren hier veelal niet voor kiezen is de combinatie werk- en privéleven. Een nevenfunctie als pensioenfondsbestuurder of lid van een verantwoordingsorgaan is een onbekende stap. Enkele pensioenfondsen geven daarnaast aan dat het vanwege de deelnemerspopulatie uitdagend is om diverse kandidaten voor het bestuur of verantwoordingsorgaan te vinden. Verschillende sectoren kennen voornamelijk mannelijke werknemers. En in een enkele branche werken veelal mannelijke 40-plussers.

De voordragende partijen spelen een belangrijke rol in het realiseren van de diversiteitsnorm. Daarom zijn wij ook met de voordragende partijen in gesprek en benadrukken wij het belang van diverse voordrachten. Ook speelt mee dat de eisen die aan pensioenfondsbestuurders worden gesteld steeds strenger worden.

Enkele niet-diverse pensioenfondsen overwegen een traineeship, dat kan worden gezien als een opstap naar een daadwerkelijke benoeming als pensioenfondsbestuurder. Jongeren kunnen via een traineeship meelopen bij een pensioenfondsbestuur. Zij kunnen dan stapsgewijs bestuurlijke ervaring en de benodigde kennis en vaardigheden opdoen. Pensioenfondsen werken overigens steeds meer met trainees. Dit zijn vaak jonge vrouwen en mannen. De trainees tellen niet mee als volwaardig bestuurslid. Echter, op deze wijze wordt wel toegewerkt naar het vergroten van de diversiteit en het vergroten van interesse bij jongeren om een rol bij een pensioenfonds te vervullen.

### **Overige activiteiten**

Naast deze gesprekken zet de Pensioenfederatie zich breder in om de diversiteit binnen de organen van pensioenfondsen te vergroten.

De vijftien jongeren die dit jaar meedoen aan [PensioenLab](#) lopen ook allen een traineeship bij een pensioenfondsbestuur. Dit is een goed voorbeeld voor andere pensioenfondsen en andere jongeren. De Pensioenfederatie zorgt ervoor dat deze ervaringen breed gedeeld worden om andere pensioenfondsen en jongeren te inspireren.

Naast PensioenLab biedt de Pensioenfederatie ondersteuning aan de vereniging '[Jongeren in institutioneel Pensioen](#)' (JIIP) die dit najaar is gelanceerd. JIIP heeft onder meer tot doel de betrokkenheid van jongeren die in de pensioensector werken te vergroten en kennisuitwisseling te bevorderen. Een andere activiteit is dat wij in 2023 de 'Handreiking voor het vergroten van diversiteit' uit 2016 gaan actualiseren, met als doel het onderwerp ook langs die weg onder de aandacht te brengen.

Bovendien zullen wij in 2023 aandacht besteden aan het thema inclusie, om te bezien hoe wij dit het beste een plek in de governance van een pensioenfonds kunnen geven. De aanstaande herziening van de Code Pensioenfondsen biedt hiervoor een interessant perspectief.

**Tot slot**

Wij blijven vinger aan de pols houden bij de naleving van de diversiteits-norm uit de Code Pensioenfondsen en gaan indien nodig met niet-diverse pensioenfondsen in gesprek.

Met vriendelijke groet,

Ger Jaarsma  
Voorzitter