



2023 was een bewogen jaar in de pensioensector. Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen in werking getreden. Daarnaast zijn er ook de nodige stappen op het vlak van diversiteit en inclusie gezet. In een eerder artikel heb ik betoogd dat de diversiteitsnormen in de Nederlandse Pensioenwet niet meer van deze tijd zijn.¹ Nu er enige tijd is verstreken, klim ik wederom in de pen om de diversiteit en inclusie bij de Nederlandse pensioenfondsen onder de aandacht te brengen. Met als doel bij te dragen aan meer diversiteit binnen de besturen en de fondsorganen van pensioenfondsen. Dat leidt tot betere besluitvorming.

Diversiteit en inclusie: *Nice to have?!*

1. INLEIDING

Begin 2023 heeft de Monitoringscommissie Code Pensioenfondsen (MCPF) met enkele aanbevelingen aandacht gevraagd voor de vormgeving van de diversiteitsnormen in de Code Pensioenfondsen. Naar aanleiding van deze aanbevelingen is de Code Pensioenfondsen op 1 januari 2024 herzien. In deze herziene Code Pensioenfondsen is onder andere de Taskforce Diversiteit Gelijkwaardigheid & Inclusie geïntroduceerd. Ook is de Beleidsregel geschiktheid 2012 per 1 april 2023 geactualiseerd.² In de beleidsregel wordt nu als onderdeel van de competenties voor geschiktheid van een beleidsbepaler (leiderschap en voorzittersvaardigheid) uitdrukkelijk aandacht gevraagd voor diversiteit en inclusie. In de recente verzamelbrief van 28 maart 2024 schreef minister Schouten dat diversiteit in de samenstelling van pensioenfondsbesturen een belangrijk thema is. Pensioenen zijn er voor alle deelnemers, voor mensen van alle leeftijden, voor alle actieve en gewezen deelnemers en gepensioneerden. Volgens de minister kunnen gemengde, divers samengestelde pensioenfondsbesturen tot betere besluitvorming leiden.³

In dit artikel behandel ik de recente ontwikkelingen rondom regulering van diversiteit en inclusie bij Nederlandse pensioenfondsen. De opzet van dit artikel is als volgt: eerst behandel ik kort het wettelijk kader van diversiteit en inclusie in Nederland. Ik sta onder andere stil bij de Nederlandse wet- en regelgeving rondom diversiteit en inclusie, in het bijzonder de Pensioenwet, de Code Pensioenfondsen, de Beleidsregels geschiktheid 2012 en de Charter Diversiteit van de SER. Vervolgens bespreek ik de laatste resultaten van de Monitoringscommissie Code Pensioenfondsen. Ook maak ik een uitstapje naar de regulering van diver-

siteit en inclusie in het Verenigd Koninkrijk. Als laatste trek ik een conclusie over diversiteit en inclusie in Nederlandse pensioenfondsen.

Gemengde en divers samengestelde pensioenfondsbesturen leiden tot betere besluitvorming

2. WET- EN REGELGEVING, CODE EN CHARTER DIVERSITEIT Pensioenwet

In hoofdstuk 5 van de Pensioenwet zijn de algemene bepalingen met betrekking tot pensioenfondsen opgenomen. Het bevat onder andere informatie over de samenstelling van een pensioenfonds, eisen ten aanzien van het beleid, de geschiktheid en betrouwbaarheid van beleidsbepalers.

In dit hoofdstuk is ook expliciet diversiteitsnorm binnen een pensioenfonds opgenomen. Volgens artikel 107 Pw dient het pensioenfonds jaarlijks in het bestuursverslag te rapporteren over de samenstelling naar leeftijd en geslacht van het verantwoordingsorgaan, het belanghebbendenorgaan en het bestuur. De wetgever heeft voor deze twee factoren gekozen, omdat deze twee factoren volgens haar cijfermatig meetbaar zijn.⁴ Ingevolge artikel 107 Pw moet het pensioenfonds daarnaast verantwoording afleggen over de inspanningen die zijn verricht om diversiteit in de organen van het pensioenfonds te bevorderen.

1 Y. Tintin, Geen Diversiteit & Inclusie in pensioenfondsen, *PM* 2022/150, afl. 12, p.12-16.

2 Stcrt. 2023, 9141.

3 Tweede Kamer, vergaderjaar 2023–2024, 32 043, nr. 637, p. 7.

4 Tweede Kamer, vergaderjaar 2011-2012, 33 182, nr. 8, p. 23.

Code Pensioenfondsen

In artikel 33 Pw is neergelegd dat een pensioenuitvoerder zijn organisatie zodanig dient in te richten dat een goed bestuur is gewaarborgd. Dat betekent onder meer dat het pensioenfonds op grond van artikel 11 Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling (BuPw) de Code Pensioenfondsen moet naleven. Als een pensioenfonds de principes niet heeft nageleefd of niet voornemens is deze in het lopende en daarop volgende boekjaar na te leven, moet hij daarvan in het bestuursverslag gemotiveerd opgave doen. Het zogenoemde ‘pas toe of leg uit’-principe.

De Code Pensioenfondsen is, mede in het kader van de Wet toekomst pensioenen, op 1 januari 2024 herzien. Door de jaren heen heeft de MCPF aanbevolen om de Code Pensioenfondsen te actualiseren. MCPF heeft in de laatste rapportage onder andere aanbevolen om de diversiteitsnormen te verbreden met inclusie en om de pensioenfondsen te verplichten een schriftelijke diversiteitsbeleid op te stellen.⁵

In de actualisatie stonden drie onderwerpen centraal waaronder diversiteit en inclusie.⁶ In de herziene versie is in norm 33 opgenomen dat de samenstelling van fondsorganen wat betreft geschiktheid, complementariteit, diversiteit en inclusie, afspiegeling van belanghebbenden en continuïteit is vastgelegd in beleid. Daarnaast is er norm 34, over het diversiteits- en inclusiebeleid. Op grond van norm 34 dient het pensioenfonds een schriftelijk beleid vast te stellen om diversiteit en *inclusie* in fondsorganen te vergroten of in stand te houden. In dit beleid moeten geschikte doelstellingen met betrekking tot diversiteit, rekening houdend met alle maatschappelijke aspecten die relevant zijn voor het pensioenfonds, waaronder geslacht of genderidentiteit, leeftijd en sociaal-culturele achtergrond worden opgenomen. In norm 35 zijn daarnaast twee *minimumvereisten* gesteld. Ten aanzien van leeftijdsdiversiteit geldt als minimum dat er tenminste één persoon zitting heeft in het bestuur en het verantwoordingsorgaan of het belanghebbendenorgaan die jonger is dan 40 jaar. Ten aanzien van genderdiversiteit geldt als minimum dat er in de genoemde organen variatie is in geslacht of genderidentiteit.

De Beleidsregel geschiktheid 2012

De geschiktheid en betrouwbaarheid van een (mede)beleidsbepaler wordt door De Nederlandsche Bank (DNB) vastgesteld.⁷ Voor de toetsing van de (mede)beleidsbepaler heeft DNB in samenwerking met de Autoriteit Financiële Markten (AFM) de Beleids-

regel geschiktheid 2012 (Beleidsregel) vastgesteld. In deze Beleidsregel hebben de toezichthouders schriftelijk vastgelegd op basis van welke criteria de toetsing van de toekomstige (mede)beleidsbepalers plaatsvindt.⁸

Na ruim 10 jaar is de Beleidsregel per 1 april 2023 in het kader van de Wtp geactualiseerd. In deze gewijzigde Beleidsregel wordt diversiteit in het collectief door de toezichthouders aangemoedigd. Volgens de toezichthouders moeten de (mede)beleidsbepalers zich bewust worden van hun taak en maatschappelijke verantwoordelijkheden. In de toelichting van de gewijzigde Beleidsregel geven de toezichthouders aan dat bij de toetsing van een individuele (mede)beleidsbepaler gekeken wordt naar de samenstelling en het functioneren in het collectief. Volgens de toezichthouders moeten (mede)beleidsbepalers elkaar aanvullen. Een kandidaat (mede)beleidsbepaler kan de toetsing doorstaan wanneer deze geen uitgesproken achtergrond in de financiële sector heeft, maar een specifieke en ontbrekende expertise binnen het collectief brengt. Uit de toelichting volgt dat er sprake is van geschiktheid wanneer de (mede)beleidsbepaler basiskennis heeft en binnen het collectief als geheel voldoende (specifiek) vakinhoudelijk kennis aanwezig is.⁹

Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat diversiteit moet bijdragen aan een evenwichtige vertegenwoordiging van de deelnemerspopulatie en belanghebbenden in een pensioenfonds. Daarbij geldt wel de kanttekening dat de eis van deskundigheid boven de eis van diversiteit prevaleert.¹⁰ De regering maakt niet duidelijk om wiens deskundigheid het hier gaat.

Het pensioenfonds moet inspanningen verrichten om diversiteit te bevorderen

Charter Diversiteit SER

De Sociaal-Economische Raad (SER) heeft SER Diversiteit in Bedrijf in 2015 opgericht. Deze organisatie heeft als doel om meer diversiteit en inclusie in arbeidsorganisaties te bewerkstelligen door met werkgevers en werknemers aan een open organisatiecultuur te werken. Bedrijven en organisaties die het Charter Di-

5 Monitoringscommissie Code Pensioenfondsen 2023, Nalevingsrapportage Monitoringscommissie 2021-2022, p. 15.

6 De focus in dit artikel ligt op het onderwerp diversiteit en inclusie.

7 Art. 29 Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling.

8 T&C Pensioenrecht 2023, commentaar op artikel 29 Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling.

9 Beleidsregel geschiktheid 2012 2023, Publicatieversie Definitieve Beleidsregel Geschiktheid, p. 11, 24-25.

10 Tweede Kamer, vergaderjaar 2011-2012, 33 182, nr. 8, p. 24.

versiteit ondertekenen committeren zich om aan de doelstelling van de diversiteit en inclusie te voldoen.

De ondertekenaars van het Charter Diversiteit beschrijven de concrete uitdagingen op het gebied van diversiteit en inclusie op de werkvloer. Na de ondertekening wordt binnen zes maanden een plan van aanpak ingediend. In het plan van aanpak omschrijft de ondertekenaar op welke gebieden de onderneming zich focust en welke strategische middelen daarvoor worden ingezet. Vervolgens wordt jaarlijks de rapportage aangevuld. Aan de hand van deze rapportage wordt gekeken welke middelen wel of niet werken.¹¹

Op dit moment hebben 490 organisaties het Charter Diversiteit ondertekend. Uit de lijst van de ondertekenaars blijkt dat geen enkel actief pensioenfonds zich gecommitteerd heeft aan het Charter Diversiteit.¹²

Beleidsbepalers moeten bewust zijn van hun taak en maatschappelijke verantwoordelijkheden

3. MONITORINGSCOMMISSIE CODE PENSIOENFONDSEN

De MCPF brengt jaarlijks het nalevingsrapport van de Code Pensioenfonds uit. De laatste nalevingsrapportage dateert van 2021-2022. Volgens de MCPF zorgt diversiteit en inclusie voor een perspectiefverrijking. Diversiteit en inclusie draagt bij aan beter afgewogen besluitvorming en tot vermindering van tunnelvisie binnen pensioenfonds.

Uit het onderzoek van MCPF komt naar voren dat het aantal vrouwen in pensioenfondsbesturen is gestegen, maar dat het nog steeds achterblijft bij de doelstellingen van diversiteit en inclusie die de sector in de Code Pensioenfonds heeft vastgelegd. MCPF concludeert dat de pensioenfonds die al divers zijn samengesteld zich meer inspinnen om aan de diversiteitsnorm te voldoen. Desalniettemin heeft MCPF in de nalevingsrapportage 2021-2022 geconcludeerd dat er nog altijd pensioenfonds zijn die niet aan deze normen voldoen.

11 Proces', <https://www.ser.nl/nl/thema/diversiteitinbedrijf/charter-diversiteit/proces>.

12 Ondertekenaars', <https://www.ser.nl/nl/thema/diversiteitinbedrijf/charter-diversiteit/ondertekenaars>.

MCPF merkt voorts ook op dat de pensioensector in vergelijking met andere sectoren in Nederland een beperkte definitie voor diversiteit kent. Volgens de MCPF wordt er geen aandacht besteed aan de culturele diversiteit, geaardheid en competenties. De MCPF merkt op dat er behoefte bestaat aan de uitbreiding van de diversiteitsbepaling.¹³

Op 18 januari 2024 heeft MCPF een adviesbrief uitgebracht. Deze adviesbrief is gebaseerd op het onderzoeksrapport van Departement Bestuurs- en Organisationswetenschap Universiteit Utrecht (USBO) van november 2023. USBO heeft in opdracht van MCPF het functioneren van verantwoordingsorganen en belanghebbendenorganen van pensioenfonds onderzocht. Daarbij is vooral gekeken naar de taken en rolopvattingen van verantwoordings- en belanghebbendenorganen. Uit het onderzoek volgt als eerste dat er sprake is van geringe diversiteit naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. De onderzoeksgroep bestond ook voornamelijk uit mannen van middelbare leeftijd met een hoog opleidingsniveau. Volgens USBO komen de voorzitters, secretarissen en bestuurders van pensioenfonds overwegend uit deze groep. Tijdens de interviews hebben de bestuurders aangegeven dat kandidaten met een andere achtergrond zich niet spontaan voor een functie bij een pensioenfonds aanmelden. USBO heeft geadviseerd om meer specifiek mensen te werven met een meer diverse achtergrond, qua geslacht, leeftijd, *opleidingsniveau en migratieachtergrond*.¹⁴

Naar aanleiding van het onderzoeksrapport van USBO heeft MCPF geconstateerd dat het verantwoordingsorgaan een cruciale schakel is in het waarborgen van transparantie, verantwoording en vertegenwoordiging van belanghebbenden in de governance van pensioenfonds. In de adviesbrief heeft MCPF een vijftal aanbevelingen opgenomen. Opvallend is dat er geen aanbeveling is opgenomen inzake diversiteit en inclusie, maar enkel een aanbeveling dat het verantwoordingsorgaan zichtbaar moet zijn voor zijn achterban. Volgens de MCPF kan zichtbaarheid van het verantwoordingsorgaan vertrouwen scheppen en een geloofwaardige samenstelling van het verantwoordingsorgaan voor de achterban bevorderen.

4. DIVERSITEIT EN INCLUSIE IN HET VERENIGD KONINKRIJK

Net als in Nederland staat het onderwerp diversiteit en inclusie in het Verenigd Koninkrijk ook volop in de schijnwerpers in de pensioensector. In tegenstelling tot Nederland zijn onze overbu-

13 Monitoringscommissie Code Pensioenfonds 2023, 'Nalevingsrapportage Monitoringscommissie 2021-2022', p. 12, 13 en 24.

14 Departement Bestuurs- en Organisationswetenschap Universiteit Utrecht 2023, 'Functioneren van verantwoordingsorganen bij pensioenfonds', p. 5 en 32.

ren al lange tijd bezig om diversiteit en inclusie vorm te geven. In het Verenigd Koninkrijk wordt niet meer gesproken over diversiteit en inclusie, maar van diversiteit, gelijkheid en inclusie (DE&I). Uit het rapport van Pensions and Lifetime Savings Association komt naar voren dat commerciële organisaties die DE&I hanteren 87 % van de tijd betere en snellere beslissingen nemen en betere rendementen behalen.

In het Verenigd Koninkrijk heeft de Pension Regulator een actieplan ten behoeve van de DE&I voor de pensioensector opgesteld. In dit plan wordt uitgelegd wat men onder DE&I verstaat. Bij het vaststellen van de diversiteitsbepaling is aansluiting gezocht bij de beschermende kenmerken van de Equality Act 2010. Om die reden wordt onder diversiteit in het Verenigd Koninkrijk *verschillen* verstaan, want een groep is immers nooit dezelfde. Gelijkheid wordt uitgelegd als eerlijkheid. Uit de toelichting blijkt dat veel mensen dezelfde doelen en dromen hebben. In dit aspect gaat het er vooral om dat mensen, ongeacht welke kenmerken ze dragen, dezelfde middelen en kansen wordt aangeboden die ze nodig hebben. Inclusie betreft de effectieve betrokkenheid van personen met alle achtergronden. Er moet een omgeving worden gecreëerd waarin deze personen hun volledige potentie kunnen benutten. Immers, diversiteit zonder inclusie kan tot uitsluiting of segregatie leiden. Het gaat erom dat mensen zich gevalideerd, gerespecteerd en betrokken voelen.

Uit het onderzoek van Pensions and Lifetime savings Association is naar voren gekomen dat bij de trustee boards waar DE&I hoog op de agenda staan meer positieve uitkomsten zijn. Volgens de Association leidt een divers trustee board tot (i) het nemen van betere beslissingen, (ii) nakomen van de wettelijke verplichtingen, (iii) betere beleggingsresultaten, (iv) efficiënte werkwijze en (v) weerspiegeling van de profielen van de leden van de regeling.

Pensions and Lifetime savings Association onderkent dat er geen perfecte oplossing is om DE&I te bereiken. Wel wordt aangegeven dat trustee boards maatregelen moeten nemen om zich verder te ontwikkelen. Geadviseerd wordt om een diversiteits- en inclusiebeleid op te stellen. In dit beleid kunnen de beginselen van diverse en inclusieve samenstelling worden opgenomen.¹⁵

5. CONCLUSIE

De herziene Code Pensioenfondsen heeft ertoe geleid dat naast geslacht ook genderidentiteit is toegevoegd. Hoewel bij de actualisatie van de Code Pensioenfondsen gekeken wordt naar de actuele ontwikkeling binnen een samenleving blijft het mijns inziens onbegrijpelijk waarom de diversiteitsnorm niet breder is geformuleerd.

Onbegrijpelijk waarom de diversiteitsnorm niet breder is geformuleerd

leerd. Onze samenleving is op dit moment continu in beweging en is niet meer dezelfde als 50 jaar geleden. Nederland bestaat uit diverse culturen met diverse kenmerken. Uit vele onderzoeken komt naar voren dat een diverse en inclusieve samenstelling binnen een pensioenfonds tot betere besluitvorming en beleggingsresultaten leidt.

Het is de primaire taak van het pensioenfonds om de belangen van de achterban te vertegenwoordigen en te weerspiegelen. Minister Schouten heeft in haar brief aan de Tweede Kamer geschreven: “pensioenen zijn van en voor iedereen”. Op dit moment is het voor de achterban nog niet altijd zichtbaar dat zij in een Nederlands pensioenfonds in voldoende mate worden vertegenwoordigd. Het ontbreken van deze zichtbaarheid gaat ten koste van het vertrouwen, de begripelijkheid en de betrokkenheid bij een pensioenfonds van de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Het is van belang om na te gaan wie de achterban van een pensioenfonds is en op basis daarvan eisen te stellen aan de samenstelling van bestuurders en intern toezicht.

Wij kunnen overwegen om, net als in het Verenigd Koninkrijk, onze diversiteitseisen in de Pensioenwet uitgebreider te formuleren. Daarnaast kan het ondertekenen van het Charter Diversiteit pensioenfondsen helpen bij het bereiken van diversiteit en inclusie eisen bij pensioenfondsen.

De introductie en samenstelling van de speciale Taskforce Diversiteit, Gelijkwaardigheid & Inclusie geeft mij hoop. Volgens de minister heeft deze taskforce de taak om met de inzet van externe deskundigheid met voordragende en benoemde partijen de dialoog over diversiteit en inclusie aan te gaan en vooruit te helpen.¹⁶

Ik hoop dat zij de wetgever kunnen bewegen om de diversiteitsnorm in de Pensioenwet te actualiseren naar onze moderne tijd.

15 Pensions and lifetime savings association 2020, Diversity & Inclusion, p. 6, 8, 11, 13 en 17.

16 Tweede Kamer, vergaderjaar 2023–2024, 32 043, nr. 637, p. 9.