

27 november 2009

Oproep van de Stichting van de Arbeid, ondersteund door ANBO, FNV Jong, CNV Jongeren, FNV Vrouwenbond, Passage – christelijk-maatschappelijke vrouwenbeweging en Jong Management VNO-NCW

Gelet op:

- a. het feit dat over het voorliggende wetsvoorstel Koser-Kaya / Blok in de Tweede Kamer naast ondersteunende reacties ook veel kritische opmerkingen zijn gemaakt en
- b. op de grote verdeeldheid tussen de partijen die hebben geparticipeerd in het z.g. Breed Overleg,

doet de Stichting van de Arbeid, daarin ondersteund door ANBO, FNV Jong, CNV Jongeren, FNV Vrouwenbond, Passage en Jong Management VNO-NCW, een klemmende oproep doen aan de Tweede Kamer om:

1. de verdere behandeling van het initiatief wetsvoorstel Koser-Kaya / Blok te heroverwegen; dit om ruimte te maken voor de behandeling van een breder wetsvoorstel medio 2010 waarvoor naar verwachting binnen en buiten het parlement een breder draagvlak zal bestaan, waaraan ook de Tweede Kamer blijkens de motie Omtzigt c.s. dringend behoefte heeft;
2. in dit bredere wetsvoorstel, in te dienen door het Kabinet of vanuit de Tweede Kamer, rekening te houden met de volgende aspecten:
 - a. de aangekondigde voorstellen van minister Donner gericht op stroomlijning van de inrichting van Pension Fund Governance, waarvan de zeggenschap, de medezeggenschap van alsmede de verantwoording aan alle betrokkenen een wezenlijk onderdeel uitmaken;
 - b. de uitkomsten van het beraad in de Stichting van de Arbeid gericht op de houdbaarheid van het Nederlandse pensioenstelsel, o.a. vanwege het feit dat de inrichting van de Governance mede wordt bepaald door de wijze waarop op decentraal niveau afspraken worden gemaakt over de verdeling van de pensioenrisico's over de meest betrokken belanghebbenden (werkgever, werknemer, gepensioneerden);
 - c. de resultaten van het overleg tussen de StvdA, OPF, VB, Verbond van Verzekeraars, UvB en CSO over een mogelijke aanpassing van de gover-

nance- en medezeggenschapsstructuur¹; dit mede op basis van de positieve resultaten van de gehouden inventarisatie (door de SER en DNB) van het door deze organisaties afgesloten PFG-akkoord;

- d. het inzicht dat bij de toekomstige inrichting van de huidige governance- en medezeggenschapsstructuur rekening moet worden gehouden met de wezenlijke verschillen die tussen ondernemings-, bedrijfstak- en beroepspensioenfondsen bestaan.

3 De tijdruimte die hierdoor ontstaat, kan worden gebruikt om als Stichting van de Arbeid samen met alle betrokken partijen:

- de nadere uitwerking ter hand te nemen van een mogelijke wettelijke regeling van het verzaamd adviesrecht toe te kennen aan de deelnemersraad / het verantwoordingsorgaan;
- hierbij mee te wegen welke ervaringen in de praktijk zijn opgedaan met door fondsbesturen aan deelnemersraden en verantwoordingsorganen toegekende bovenwettelijke bevoegdheden, waaronder verzwaarde advies- en instemmingsrechten;
- de voor- en nadelen af te wegen van het introduceren van een reëel wettelijke keuzerecht voor vakorganisaties en voor organisaties die uitsluitend pensioengerechtigden bij bedrijfstakpensioenfondsen vertegenwoordigen over de medezeggenschapsvorm (deelnemersraad of bestuursparticipatie) en over de voorwaarden waaronder dat keuzerecht kan worden ingevoerd;
- het voorstel te bestuderen van de Stichting OPF, zoals onlangs gedaan tijdens het OPF-Jaarcongres 2009, gericht op het wettelijk mogelijk maken van een keuzemogelijkheid van een nieuwe bestuursvorm voor ondernemingspensioenfondsen, met een geheel andere verdeling van taken en bevoegdheden van alle bij een pensioenfonds betrokken partijen.

Vooruitlopend op het bredere wetsvoorstel tot wijziging van de Pensioenwet is de Stichting van de Arbeid, daarbij gesteund door ANBO, FNV Jong, CNV Jongeren, FNV Vrouwenbond, Passage, Jong Management VNO-NCW alsmede E-Quality, bereid om via een convenant met afspraken en aanbevelingen met kracht in te zetten op een op korte termijn te starten beleid gericht op de vergroting van de diversiteit (o.a. meer jongeren, vrouwen, allochtonen) in de samenstelling van de besturen van pensioenfondsen, alsmede van de deelnemersraden en de verantwoordingsorganen. Sociale partners in de Stichting van de Arbeid zijn onlangs al gestart met de voorbereiding van een aanbeveling gericht op vergroting van de diversiteit. Ter informatie is een tweede conceptversie opgenomen in bijlage 1 bij deze oproep.

¹ In dit overleg zal onder meer aandacht worden geschonken aan de wenselijk geachte verbetering van het interne toezicht op de evenwichtige belangenbehartiging.

CONCEPT

(2^e versie d.d. 3 november 2009)

Aan:

- partijen betrokken bij arbeidspensioenregelingen;
- de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen – OPF;
- de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen – VB
- de Unie van Beroepspensioenfondsen – UvB

Den Haag : .. november 2009

Ons kenmerk : S.A.

Uw kenmerk : -

Betreft : Aanbeveling gericht op het vergroten van de diversiteit in de samenstelling van deelnemersraden, verantwoordingsorganen en fondsbesturen

Geachte dames en heren,

De Stichting van de Arbeid vraagt uw aandacht voor het volgende.

Op het gebied van de medezeggenschap en verantwoording is de afgelopen jaren bij de pensioenfondsen veel veranderd. Gewezen kan worden op het medezeggenschapsconvenant waarvan de eerste versie uit 1998 dateert en dat een belangrijke impuls heeft gegeven aan de introductie van deelnemersraden en bij ondernemingspensioenfondsen ook aan de vertegenwoordiging van de geleding van de gepensioneerden in de fondsbesturen. Daarnaast zijn in 2005 in samenspraak tussen sociale partners, de pensioenkoepels en de ouderorganisaties de *Principes voor goed pensioenfondsbestuur – pension fund governance (Principes PFG)* ontwikkeld met onder meer als gevolg de introductie van het verantwoordingsorgaan waarin alle bij het pensioenfonds betrokken geleidingen zijn vertegenwoordigd.

Met de komst van de Pensioenwet werden zowel de aanbevelingen en afspraken op het gebied van de medezeggenschap als ook de *Principes PFG*, verplicht gesteld.

De eindevaluatie van het medezeggenschapsconvenant en het inventariserende onderzoek naar de invoering van de *Principes PFG* welke dit jaar onder auspiciën van de SER hebben plaatsgevonden, laten zien dat de pensioenfondsen over het algemeen op een goede wijze met deze nieuwe ontwikkelingen zijn omgegaan. Onderkend is echter ook dat voor veel pensioenfondsen de sterk uitgebreide governance-vereisten een zware belasting zijn. Verder is duidelijk geworden dat het in een flink aantal gevallen de bemensing van deelnemersraad en verantwoordingsorgaan een grote opgave vormt. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in reactie op de hiervoor genoemde onderzoeken aangekondigd dit najaar met voorstellen te komen gericht op meer 'stroomlijning' in de vereisten voor medezeggenschap en PFG. De Stichting van de Arbeid is het geheel eens met de wens om tot meer stroomlijning te komen en wacht de voorstellen van de minister met belangstelling af. Zij wijst erop dat een stroomlijning past in de in het kader van de Principes PFG met de CSO gemaakte af-

spraken waarin overleg is voorzien over de vraag of en zo ja hoe in de toekomst de doelstellingen van Pension Fund Governance op een eenvoudiger wijze kunnen worden gerealiseerd. Eén van de mogelijkheden daarbij is dat zal worden gezien op welke wijze de medezeggenschap bij pensioenfondsen, als essentieel onderdeel van goed pensioenfondsbestuur, in de principes kan worden opgenomen. Inzet daarbij zal zijn – zo is met CSO afgesproken – dat wat de medezeggenschap bij de uitvoering van pensioenregelingen betreft, alle geledingen een gelijkwaardige positie behouden c.q. verkrijgen.

In samenhang met deze problematiek vraagt de Stichting uw aandacht voor de samenstelling van deelnemersraden, verantwoordingsorganen en fondsbesturen. De *Inventarisatie Principes voor goed pensioenfondsbestuur* heeft het vermoeden bevestigd dat de samenstelling van de verschillende organen bij de pensioenfondsen nogal eenzijdig is. Meer dan de helft van de zetels wordt door 55-plussers bezet en slechts 10 procent door vrouwen (zie de bij deze aanbeveling gevoegde bijlage). Jongeren en vrouwen zijn dus duidelijk ondervertegenwoordigd. Daaraan kan het vermoeden gekoppeld worden dat deze organen ook naar etniciteit eenzijdig samengesteld zijn.

Daarmee vormen bestuur, deelnemersraad en verantwoordingsorgaan geen redelijke afspiegeling van de deelnemers en pensioengerechtigden wiens belangen zij behartigen.

De Stichting van de Arbeid vindt dit een zorgelijke situatie omdat het tot gevolg kan hebben dat de verschillende groepen zich slecht vertegenwoordigd voelen en zich daardoor ook minder verbonden weten met hun pensioenvoorziening.

Daarom doet de Stichting van de Arbeid een dringende oproep aan alle betrokken partijen om de leden van bestuur, deelnemersraad en verantwoordingsorgaan meer een afspiegeling te doen zijn van de populatie van het fonds.

Meer in het bijzonder beveelt de Stichting van de Arbeid de fondsen aan om:

- in overleg te treden met de organen die leden voordragen, zoals de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, de vakbeweging, organisaties van pensioengerechtigden en werkgever(sorganisatie) om te komen tot een afspraak die erop is gericht de samenstelling van bestuur, deelnemersraad en verantwoordingsorgaan te verbreden.
- in overleg te treden met de bestuurders van de desbetreffende ondernemingen en instellingen om een stimulerend beleid te voeren om in het bijzonder jongeren, vrouwen en allochtonen te interesseren voor pensioenaangelegenheden en daarop geënte cursussen en opleidingen aan hen aan te bieden.

De Stichting van de Arbeid vertrouwt erop dat partijen deze aanbeveling op korte termijn in daden zullen omzetten en dat de gezamenlijke inzet binnen enkele jaren tot resultaten zal leiden. Om de ontwikkelingen te volgen, stelt de Stichting voor om over ongeveer twee jaar een eerste inventarisatie van de maatregelen en resultaten te maken. Daarbij onderkent de Stichting dat die resultaten gelet op zittingstermijnen en de bestaande eenzijdige samenstelling nog niet meer dan een begin van een verandering zullen zijn. Maar wel van een verandering die nu met kracht moet worden ingezet.

Hoogachtend,

STICHTING VAN DE ARBEID

Hoofdstuk 8 uit het SER-rapport *Inventarisatie van Principes voor goed pensioenfondsbestuur van 19 maart 2009*

8. Samenstelling van de verschillende organen

In de onderstaande tabel wordt de omvang en de samenstelling van de verschillende organen van pensioenfondsen weergegeven.

Tabel 8.1 Samenstelling van de organen van pensioenfondsen

	Aantal fond- sen	Aantal perso- nen*	Geleding (%)				
			Deeln.	Pens. Ge- recht.	Gew. deeln.	Werkg.	On- afh.
Bestuur							
ultimo 2007**	559	6	43	8	2	45	2
indien bestuursdeelname							
vert. pensioengerecht.	201	6	34	19		46	1
vacatures			4	4		3	
Verantwoordingsor- gaan***							
zetels	302	3	36	29	4	31	
stemmen	302		32	29	6	33	
Intern toezicht	278	3					
Deelnemersraad	167	6	59	36	6		
man	167	5	60	35	5		
Vrouw ****	66	1	70	22	8		

* Het betreft hier de mediaan (m.u.v. het aantal vrouwen in de dnr). Het weergegeven aantal personen komt tevens overeen met de omvang van het desbetreffende orgaan die het meest voorkomt.

** Cijfers ontleend aan reguliere gegevens DNB, overige gegevens zijn afkomstig uit de enquête.

*** Vertegenwoordigers van gewezen deelnemers maken meestal deel uit van/ worden gelijkgesteld aan de geleding van deelnemers of pensioengerechtigden, zie hoofdstuk 5.3.

**** Er zijn 66 fondsen met ten minste 1 vrouw in de deelnemersraad.

De mediaan van het aantal bestuursleden in de steekproef blijkt 6 personen te zijn. Bij de opf'en is 6 ook de meest voorkomende bestuursomvang, met daarnaast een bestuursomvang van 5 en 8 personen. Bij de bpf'en komt een bestuur van 4 personen het meest voor, gevolgd door een bestuur van 6 personen. Bij de beroepspensioenfondsen is 7 de meest voorkomende omvang van het bestuur.

Het verantwoordingsorgaan bestaat meestal uit 3 personen. Dit geldt voor meer dan de helft van de bpf'en en opf'en. Daarnaast telt bij ongeveer een vijfde van de bpf'en en opf'en het verantwoordingsorgaan 6 leden. Daarnaast komt bij opf'en een verantwoordingsorgaan met 2, 5 en 9 leden voor bij (voor elke categorie) 5 procent van de fondsen.

Bij de verantwoordingsorganen is er, zoals al eerder opgemerkt, een verschil tussen de verdeling van de zetels en de stemmen. De stemmen blijken meer dan de zetels te zijn

verdeeld conform de gelijke verdeling over de geledingen deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers.

Bij de zetelverdeling van het verantwoordingsorgaan treden zeer beperkte verschillen op tussen opf, bpf en brf. Bij de opf'en is het percentage deelnemers iets hoger dan het gemiddelde en het percentage vertegenwoordigers van pensioengerechtigden evenals het aandeel van de werkgevers iets lager. Bij de beroepspensioenfondsen dient te worden opgemerkt dat deelnemers en werkgevers samenvallen.

Bij de deelnemersraad is de mediaan van het aantal zetels 6, het gemiddelde van het aantal zetels is 8. In de deelnemersraad is de verhouding tussen deelnemers en pensioengerechtigden ongeveer 6:4, waarbij er nauwelijks verschil is tussen opf en bpf. De Pensioenwet schrijft voor dat in een deelnemersraad de deelnemers en de pensioengerechtigden evenredig op basis van onderlinge getalsverhoudingen vertegenwoordigd zijn (Pw, artt. 109 lid 2 en 110 lid 2). In het totale bestand van pensioenfondsen (ultimo 2007) is deze verhouding ongeveer 7:3 bij bpf'en en 6:4 bij opf'en, een verhouding die ook geldt bij fondsen die hebben meegedaan aan dit onderzoek.

Het totaal aantal deelnemers bedraagt 5,9 miljoen (3,1 man; 2,8 vrouw) en het aantal pensioengerechtigden 2,5 miljoen. Van de pensioengerechtigden ontvangt 1,6 miljoen ouderdomspensioen (OP). De verhouding tussen deelnemers en OP-gerechtigden is daarmee 8:2. Van de OP-gerechtigden is ongeveer een kwart vrouw.

Tabel 8.2 Deelnemers aan organen pensioenfondsen naar leeftijd en m/v (%)

	18 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65+	vrouw
Bestuur	2	18	34	33	12	10
Verantwoordingsorgaan	4	18	27	27	24	10
Intern toezicht	2	14	28	45	12	8
Deelnemersraad	3	13	23	32	29	10
Bevolking (2007)*	30**	19	18	15	17	51

* Bron: CBS, ** betreft 15-34 jaar

Tabel 8.2 laat zien dat de 45-plussers goed vertegenwoordigd zijn in de verschillende organen van de pensioenfondsen en dat meer dan de helft van de zetels bezet wordt door 55-plussers. De tabel laat tevens zien dat de verdeling binnen de fondsenorganen aanzienlijk afwijkt van de verdeling in de bevolking van 15 jaar en ouder.

De verschillen tussen fondstypen zijn gering. In het bestuur is bij de bpf'en de groep 55-64 groter dan gemiddeld, bij de opf'en geldt dit voor de groep 65-plus.

Het verantwoordingsorgaan van een opf is gemiddeld iets jonger dan dat van een bpf. Dit geldt ook voor de deelnemersraden. Bij opf'en is de categorie 35-44 groter dan gemiddeld, bij de bpf'en geldt dit voor de groepen 55-64 en 65-plus.

Jongeren, de groep van 18 tot en met 34 jaar, blijken slecht vertegenwoordigd. Deze geringe aanwezigheid hoeft geen verbazing te wekken. Uit onderzoek blijkt dat jongeren zich niet bezighouden met (hun) pensioen. Pas bij het stijgen van de leeftijd neemt (vooral tussen 40 en 50 jaar) de interesse voor het pensioen toe. De cijfers in tabel 8.2 weerspiegelen dit. Vrouwen hebben minder belangstelling voor pensioen dan mannen². De 10 procent vrouwen in de verschillende organen van pensioenfondsen is echter wel erg laag in verhouding tot hun aandeel bij de deelnemers (47 procent) en de OP-gerechtigden (25 procent).

² SER (2008) Rapport *Op weg naar pensioenbewust zijn, de bevindingen van het debat Pensioenbewustzijn*, Den Haag, hoofdstuk 3.

De hogere leeftijd van bestuurders en leden van het intern toezicht kan ook samenhangen met de deskundigheid die voor deze functies vereist is en de daarmee samenhangende ervaring.

Bij de beoordeling van de omvang van de verschillende leeftijdsgroepen en de verhouding man/vrouw dient bedacht dat jongeren en vrouwen geen afzonderlijk onderscheiden groepen zijn in pensioenregelingen. Dit is anders voor pensioengerechtigden.