

# ‘Verbreding begrip diversiteit is nodig’

De eis uit de Code Pensioenfondsen dat een bestuur minimaal één veertig-minner in de gelederen heeft, kan vervallen als diversiteit op andere manieren wordt gewaarborgd. Dat zegt Margot Scheltema, vertrekkend voorzitter van de Monitoringscommissie Code Pensioenfondsen.



Margot Scheltema

De Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen constateert al jaren dat de code goed gevolgd wordt, maar dat de diversiteit in het bestuur achterblijft. Het lukt maar de helft van de fondsen om een jongere te vinden voor het bestuur. In 24% van de fondsbesturen ontbreekt nog steeds een vrouw.

‘Besturen worstelen met diversiteit’, zegt Scheltema. Ze is sinds 2014 voorzitter van de Monitoringcommissie. Volgend jaar wordt ze opgevolgd door Yvonne van Rooy. ‘Het is met name lastig jongeren te vinden. Onder meer omdat het een parttime baan is. Je moet daar dan ook iets anders bij kunnen doen. En de jongeren worden vanzelf ook weer ouder: in 2019 werden vijftien bestuurders veertig jaar’.

## Breder begrip

Volgens Scheltema kunnen minder dwingende voorschriften voor de samenstelling van het bestuur een oplossing zijn. ‘In een nieuwe versie van de code kan de nadruk worden gelegd op diversiteit in de breedste zin. Daarbij denk ik aan zaken als maatschappelijke achtergrond, leeftijd, gender, professionele discipline en een zekere mate van afspiegeling van het deelnemersbestand.’

Die afspiegeling kan een reden zijn op zoek te gaan naar bestuurders met een migratieachtergrond, zoals pensioenfonds Schoonmaak heeft gedaan. Het criterium afspiegeling moet een fonds echter niet te absoluut nemen, meent Scheltema. ‘Stel dat de deelnemers vrijwel allemaal mannen zijn, dan is 100% afspiegeling geen goed idee. Je krijgt dat een eenvormig bestuur. Bovendien zijn de vrouwelijke partners van deelnemers ook belanghebbenden.’

Volgens Scheltema kan de eis dat er ten minste één jongere in het bestuur moet zitten, vervallen als diversiteit op andere manieren wordt gewaarborgd. ‘De bewijslast voor dat laatste ligt bij het fonds.’

Scheltema vindt het geen goed idee om de gedragscode aan te scherpen met nog meer gedetailleerde voorschriften. ‘Het ontbreekt in de pensioensector niet aan regels. Je moet fondsen op dit gebied de kans geven eigen creatieve oplossingen te bedenken en die te verantwoorden.’

## Omarmd

Om te ontdekken wat fondsen doen om te voldoen aan de code, voerde de Monitoringcommissie de afgelopen jaar talrijke gesprekken met fondsbestuurders en toezichthouders, apart of in een ronde-tafelsetting. ‘Je komt op die manier veel meer te weten dan door louter jaarverslagen te lezen. Je merkt dan ook of de code echt leeft bij bestuurders.’

Scheltema constateert dat de code de afgelopen zes jaar is omarmd door de pensioensector. ‘De code wordt gebruikt. Het is ook voor interne toezichthouders zoals de raden van toezicht een uitgangspunt voor het gesprek met het bestuur.’

Volgens Scheltema is de code onder meer gaan leven dankzij een herschikking in 2018. ‘We hebben alle normen ondergebracht onder acht thema’s. Dat heeft de code hanteerbaar en overzichtelijk gemaakt. We hebben de code ook ingekort door delen die al in de wet staan te schrappen. Hoe korter hoe beter.’

Bij de Code Pensioenfondsen geldt het principe ‘pas toe of leg uit’. De uitleg die fondsen geven schiet volgens Scheltema soms te kort. ‘Als een fonds schrijft: “We hebben

geprobeerd een vrouw of jongere te vinden, maar het is niet gelukt'', ben ik nog niet tevreden. Ik wil ook weten wat een fonds verder doet om geschikte kandidaten te vinden, welke termijn wordt gesteld en wat het fonds doet om de mening van bijvoorbeeld jongere generaties toch te horen.'

## Nieuwe stelsel

Scheltema ziet de komst van het nieuwe pensioenstelsel als een goede aanleiding de code te herzien. Niet om hem strenger te maken, maar om de code aan te passen aan de veranderingen die op stapel staan.

'Er is in het nieuwe stelsel bijvoorbeeld sprake van beleggingsbeleid per leeftijdscohort. Dan moet je als bestuur wel weten hoe die groepen denken over risico's en beleggen. Ook hier geldt dat je deze eis in algemene bewoordingen kunt vatten. Het is aan het fonds er invulling aan te geven. Het fonds hoeft niet vertegenwoordigers van alle cohorten in het bestuur op te nemen. Je kunt bijvoorbeeld ook een adviesorgaan instellen, waarin diverse leeftijdsgroepen vertegenwoordigd zijn. Het gaat erom dat de stem van alle deelnemers wordt gehoord.'