

Den Haag, 22 maart 2012

Met grote interesse hebben wij kennis genomen van het wetsvoorstel Wet versterking bestuur pensioenfondsen. Graag maken wij van de gelegenheid gebruik om vanuit het oogpunt van diversiteit te reageren.

In het wetsvoorstel wordt diversiteit gestimuleerd, dit juichen wij toe. Wij vrezen echter dat de aandacht voor diversiteit binnen pensioenfondsen zal worden ondergesneeuwd door andere thema's zoals deskundigheid, medezeggenschap en de gevolgen van het pensioenakkoord en om die reden niet op de agenda komt. Wij realiseren ons dat er momenteel veel zaken spelen, maar denken dat het om meerdere redenen goed is het thema diversiteit niet uit het oog te verliezen. Het voorliggende wetsvoorstel is een goed moment om hierin stappen te maken.

Diversiteit is om meerdere redenen van belang. Allereerst heeft onderzoek uitgewezen dat divers samengestelde teams beter presteren. We verwijzen hierbij naar de onderzoeksbevindingen van Catalyst, de Dutch Female Board Index, 'Talent naar de top', het rapport 'Women Matter' van McKinsey en het onderzoek van Hoogendoorn, Oosterbeek en van Praad 'Down-to-earth between Venus and Mars: Gender diversity and the performance of business teams'. In goed presterende teams vullen competenties elkaar aan.

Diversiteit komt het bestuurlijk vermogen ten goede. Daarnaast is diversiteit binnen de organen van het pensioenfonds van groot belang voor het draagvlak. Meer diversiteit vergroot de kans op een evenwichtige belangenafweging en vergroot de herkenbaarheid bij de achterban van het fonds. Beide elementen zijn van essentieel belang voor het behouden van draagvlak.

Wij stellen voor bij pensioenfondsen te werken met streefcijfers, zoals deze ook zijn opgenomen in de Wet bestuur en toezicht en het wettelijk vast te leggen. Dit zou betekenen dat er voor alle bestuurlijke, belanghebbende en toezichthoudende organen van een pensioenfonds gestreefd wordt naar een bezetting van ten minste 30 procent vrouwen en ten minste 30 procent mannen. Bij het opstellen van de profielschetsen zou hiermee rekening moeten worden gehouden. Tevens stellen we voor een eis van verantwoording op te nemen voor het jaarverslag over de samenstelling, geschiktheid en het functioneren van de organen (bestuur, toezicht en advies) van het pensioenfonds. Dit betekent dat als men niet voldoet aan de streefcijfers, verklaard moet worden waarom de zetels niet evenwichtig zijn verdeeld, op welke wijze het pensioenfonds heeft getracht tot een evenwichtige verdeling van de zetels te komen en op welke wijze het fonds beoogt in de toekomst een evenwichtige verdeling van de zetels te realiseren.

De komende jaren zal er veel aandacht uitgaan naar scholing van fondsbestuurders en toezichthouders. Hier ligt een kans voor vrouwen. Daarnaast denken wij dat er veel te winnen is als de sector het wervings- en selectieproces verder professionaliseert, net zoals bij andere organisaties in de financiële sector.

Diversiteit is van groot belang. Voor draagvlak, een evenwichtige belangenafweging en aanvullende competenties is diversiteit onmisbaar. Het punt diversiteit moet in de vorm van streefcijfers worden opgenomen in dit wetsvoorstel.

Het bestuur van VIIP

Francis van Bergenhenegouwen, Sandra Smits, Conny Wegerif

VIIP is het netwerk Vrouwen In Institutioneel Pensioen

De missie van VIIP is tweeledig:

1. Bevorderen dat meer vrouwen topfuncties in de institutionele pensioenwereld gaan bekleden door vrouwen die werkzaam zijn in deze sector zichtbaar te maken.
2. Een laagdrempelig platform vormen voor kennisdeling.

VIIP levert haar maatschappelijke bijdrage door de institutionele wereld te wijzen op het feit dat een evenwichtige verdeling in besturen en raden van toezicht van jong, oud, mannen en vrouwen bijdraagt aan de kwaliteit van besturen.

Voor meer informatie: www.viip.nl

E-mail: secretariaat@viip.nl