

Deskundigheid bestuurders bedrijfstakpensioenen sterk toegenomen

De Wet versterking bestuur pensioenfondsen van 2014 had als doel om pensioenfondsbesturen te versterken door de deskundigheid en de vertegenwoordiging vanuit verschillende risicodragers te stimuleren. In hoeverre is dat gelukt?

IN HET KORT

- Het aantal bedrijfstakpensioenfondsbestuurders uit de financiële sector is sterk toegenomen in de periode 2014–2019.
- De Wet versterking bestuur pensioenfondsen lijkt voornamelijk de deskundigheid van bestuurders te hebben bevorderd.
- Aanvullende actie is nodig om jongeren adequaat te vertegenwoordigen.

STEPHAN SCHÜLLER

Beleidsmedewerker
bij het Ministerie
van Financiën

Bestuurders van bedrijfstakpensioenfondsen worden van oudsher voorgedragen door vakbonden en werkgeversorganisaties. In het verleden werden hierbij met name personen gekandideerd die hun sporen hadden verdiend in het arbeidsvoorwaardenoverleg van de betreffende sector. Dit leidde tot pensioenfondsbesturen die overwegend samengesteld waren uit mannelijke bestuurders van tussen de 50 en 65 jaar oud, met een achtergrond in de desbetreffende vakbond of werkgeversorganisatie.

Per 1 juli 2014 is de Wet versterking bestuur pensioenfondsen (Wvbp) in werking getreden. De doelstelling van deze wet is, zoals de naam ook uitdrukt, om de besturen van pensioenfondsen te versterken. Dit in de eerste plaats door “een adequate vertegenwoordiging van alle risicodragers” te bewerkstelligen. In de tweede plaats door de deskundigheid van de pensioenfondsbesturen te vergroten, met name op het gebied van vermogensbeheer en risicomangement. Verondersteld mag worden dat de samenstelling van besturen van bedrijfstakpensioenfondsen in de periode 2014–2019 is veranderd, mede onder invloed van de Wvbp.

De ontwikkeling wat betreft het geslacht en de leeftijd van pensioenfondsbestuurders is veelvuldig onderzocht. De Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen evalueert ieder jaar op basis van gegevens van De Nederlandsche Bank in hoeverre pensioenfondsen voldoen aan de norm om ten minste één vrouwelijke en één bestuurder jonger

dan veertig jaar in het bestuur te hebben (MCP, 2019). Daarnaast heeft Laurens Swinkels in een drietal artikelen met verschillende coauteurs analyses uitgevoerd op basis van jaarverslaggegevens (Shi et al., 2017; Speijer en Swinkels, 2020; Swinkels en Ziesemer, 2012). Deze onderzoeken geven een beeld in hoeverre de verschillende risicodragers zijn vertegenwoordigd in de pensioenfondsbesturen.

De ontwikkeling in deskundigheid van pensioenfondsbestuurders is voor zover bekend echter niet eerder onderzocht. Wel heeft het bureau Regioplan Beleidsonderzoek B.V. in 2017 een web-enquête gehouden onder 355 bij pensioenfondsen betrokken functionarissen. Hieruit kwam naar voren dat een meerderheid (74 procent) vindt dat de Wvbp de deskundigheid van pensioenfondsbesturen heeft versterkt. Een nipte minderheid (47 procent) zegt dat de wet ook heeft geleid tot een betere vertegenwoordiging van alle risicodragers (Waveren en Kuin, 2018). Dit resultaat is echter niet op harde gegevens gebaseerd.

In dit artikel wordt de ontwikkeling qua geslacht en leeftijd van pensioenfondsbestuurders geanalyseerd op basis van jaarverslagen van bedrijfstakpensioenfondsen uit 2014 en 2019. Deze gegevens worden aangevuld met data van het sociale platform LinkedIn. Hiermee ontstaat er een beeld niet alleen van de ontwikkeling in de risicodragersvertegenwoordiging, maar ook van de deskundigheid van de bedrijfstakpensioenfondsbesturen.

Data

In 2019 stonden er 53 bedrijfstakpensioenfondsen bij De Nederlandsche Bank onder toezicht. Van 49 van deze bedrijfstakpensioenfondsen heb ik de jaarverslagen over zowel 2014 als 2019 achterhaald. Handmatig zijn uit deze jaarverslagen de namen overgenomen van de bestuursleden, de voordragende geleding (werkgever/werknemer, gepensioneerd/onafhankelijk), het geslacht (man/vrouw) en, voor zover beschikbaar, het geboortjaar van de desbetreffende bestuurder.

Dit heeft een bestand opgeleverd van respectievelijk 451 bestuursleden over 2014, en 436 over 2019. In totaal heb ik voor 67 procent van de bestuursleden uit 2014 en 79 procent uit 2019 het geboortjaar weten te achterhalen. Dit laat zien dat het in de jaarverslagen 2019 weliswaar gebruikelijk is geworden om het geboortjaar of de leeftijd van bestuursleden te vermelden, maar dat dit nog geenszins voor alle pensioenfondsen het geval is.

Dit artikel is gebaseerd op de scriptie van de opleiding Risk Management for Financial Institutions aan de Vrije Universiteit Amsterdam

Van 79 procent van de bestuursleden uit 2014 en 89 procent uit 2019 heb ik het LinkedIn-profiel gevonden. In praktisch alle gevallen heb ik uit dit profiel de organisatie kunnen overnemen waarbij een bestuurslid in het verleden het langst actief is geweest in een voltijdsbaan. Daarnaast heb ik de onderwijsinstelling en bij een universitaire opleiding de studierichting uit het profiel overgenomen. Het gaat hierbij om de hoogst genoten voltijdsopleiding die in de adolescentie jaren is doorlopen. Lang niet alle bestuurders vermelden deze gegevens in hun LinkedIn-profiel. In totaal heb ik van 64 procent van de bestuursleden uit 2014 en van 79 procent uit 2019 de opleiding kunnen achterhalen.

Meer vrouwen

De dataset laat zien dat het aandeel vrouwen in besturen van bedrijfstakpensioenfondsen is gestegen in de periode 2014–2019. Eind 2014 was 14 procent van de pensioenfondsbestuurders vrouw, dit aandeel was eind 2019 gestegen naar 23 procent. Hierbij is het aandeel vrouwen vanuit iedere geleding (werkgever/werknemer/gepensioneerd/onafhankelijk) in vergelijkbare mate toegenomen.

De norm uit de Code Pensioenfondsen om ten minste één vrouw in het pensioenfondsbestuur op te nemen, wordt daarmee door pensioenfondsen en de betrokken geledingen redelijk goed gevolgd. Niettemin waren er eind 2019 nog zes bedrijfstakpensioenfondsen die niet aan deze norm voldeden.

Leeftijdsofbouw vrijwel ongewijzigd

De leeftijdsopbouw van bedrijfstakpensioenfondsbesturen is daarentegen nagenoeg ongewijzigd gebleven tussen 2014 en 2019. Tabel 1 laat zien dat, zowel in 2014 als in 2019, tachtig procent van de pensioenfondsbestuurders vijftig jaar of ouder was. Weliswaar is met name vanuit de werknemersorganisaties een stijging waarneembaar van het aantal nieuwbenoemde bestuurders jonger dan veertig jaar. Deze stijging is echter dusdanig klein dat dit geen grote invloed heeft op de totale leeftijdsopbouw. Bovendien lijken de deskundigheidsvereisten uit de Wvbp een remmende werking te hebben gehad op de verjonging van pensioenfondsbesturen. Dit omdat tussen 2014 en 2019 het aandeel jongere bestuurders op een onafhankelijke bestuurszetel zelfs is gedaald.

Opleidingsniveau gestegen

Opvallend is dat het algemene opleidingsniveau van pensioenfondsbestuurders tussen 2014 en 2019 is gestegen. In 2014 had 64 procent van de bestuurders tijdens de adolescentie een universitaire opleiding voltooid. In 2019 was dit gestegen naar 70 procent. Deze stijging komt bijna volledig voor rekening van het hogere opleidingsniveau van de werknemersvertegenwoordigers. De versterkte deskundigheidsvereisten in de Wvbp kunnen deze stijging van het opleidingsniveau mogelijk verklaren.

Figuur 1 laat de studierichtingen zien die de bestuurders met een universitaire opleiding hebben gevolgd. Bestuurders met een universitaire achtergrond hebben overwegend een studie bedrijfskunde (inclusief accountancy), economie of rechten gevolgd. Hierin is tussen 2014 en 2019 nauwelijks verandering gekomen. Daarbij moet

Leeftijdscohorten bestuurders bedrijfstakpensioenfondsen 2014–2019

TABEL 1

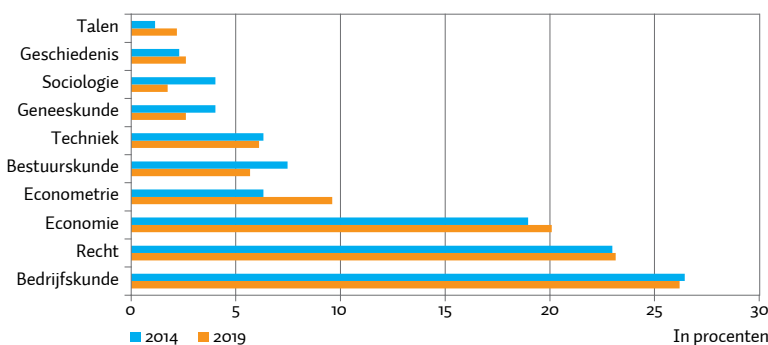
	Aantal bestuurders 2014 ¹	Dynamiek 2014–2019				Aantal bestuurders 2019 ¹
		Beëindiging bestuurslidmaatschap	Toegetreden vanuit lager leeftijdscohort	Uitgetreden naar hoger leeftijdscohort	Nieuw benoemde bestuurders	
Dertiger	8 (2,7%)	-3	0	-2	25	28 (8,1%)
Veertiger	53 (17,6%)	-18	2	-17	23	43 (12,4%)
Vijftiger	116 (38,5%)	-22	17	-39	61	133 (38,4%)
Zestig	111 (36,9%)	-48	39	-14	36	124 (35,8%)
Zeventiger	13 (4,3%)	-13	14	0	4	18 (5,2%)
Niet bekend	150	-100	n.v.t.	n.v.t.	40	90
Totaal	451	-102	72	-72	189	436

¹ Tussen haakjes staat het aandeel van bestuurders van wie de leeftijd bekend is

ESB

Universitaire studierichting bestuursleden

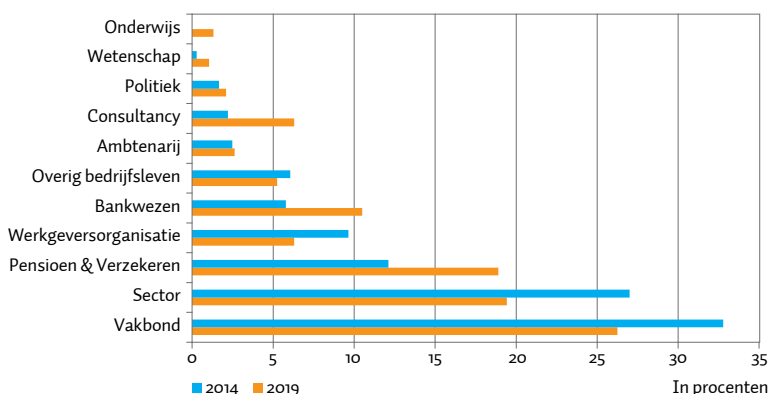
FIGUUR 1



ESB

Professionele achtergrond bestuursleden

FIGUUR 2



ESB

men wel in het achterhoofd houden dat het hier, door de beschikbaarheid van gegevens, om een relatief beperkt deel van de bestuursleden gaat. Mogelijk dat meer gedetailleerde gegevens, zoals deze ongetwijfeld bij De Nederlandsche Bank voorhanden zijn, een ander beeld zullen opleveren.

Meer met achtergrond in financiële sector

De professionele achtergrond van bestuurders van bedrijfstakpensioenfondsen is duidelijk veranderd in de periode

2014–2019. Figuur 2 laat zien dat, in 2014, 69 procent van de bestuurders het grootste deel van hun werkzame leven had doorgebracht bij een vakbond, werkgeversorganisatie of een bedrijf in de desbetreffende sector. In 2019 was dit aandeel gedaald tot 52 procent.

Het aandeel bestuurders dat werkzaam was geweest bij een bank, verzekeraar of pensioenuitvoerder is daarentegen gestegen van 18 procent in 2014 naar 29 procent in 2019. Het aantal bestuurders met een achtergrond in de financiële sector is daarmee sneller gestegen dan het aantal vrouwelijke en jongere bestuurders.

Conclusies en implicaties

In de periode 2014–2019 hebben zich forse wijzigingen voorgedaan in de samenstelling van de besturen van bedrijfstakpensioenfondsen. Met name het aantal bestuurders met een achtergrond in de financiële sector is toegenomen. Dit ten koste van bestuurders met langjarige werkervaring bij een vakbond, werkgeversorganisatie of bedrijf uit de desbetreffende sector. Hiermee lijken de deskundigheidsvereisten uit de Wvbp het grootste effect te hebben gehad op de samenstelling van pensioenfondsbesturen. Functionarissen in de pensioensector observeerden deze trend al eerder, en de statistieken van LinkedIn bevestigen dit.

De maatregelen om een adequate vertegenwoordiging vanuit alle risicodragers te bewerkstelligen, lijken minder effect te hebben gescoord. De (geringe) stijging van het aantal jongeren en vrouwen in de pensioenfondsbesturen komt sterk overeen met de ontwikkelingen bij raden van commissarissen (RvC's), zoals geschetst in het *Nationaal Commissarissen Onderzoek* (Lückerath-Rovers en De Bos, 2020). RvC's kregen al eerder te maken kregen met vereisten ten aanzien van corporate governance. Ook bij RvC's is echter de leeftijdssamenstelling sinds de invoering van de vereisten amper gewijzigd. Daarnaast was er ook aanvankelijk sprake van een flinke stijging van het aantal vrouwelijke commissarissen, maar sinds die tijd is het aandeel stabiel gebleven. Dit suggereert dat vereisten rondom corporate governance ook op de langere termijn de diversiteit binnen besturen niet verhogen.

Aanvullende acties vanuit de pensioensector dan wel de wetgever zijn nodig. Dit vooral om zowel jongeren als vrouwen adequaat te kunnen vertegenwoordigen bij hun bedrijfstakpensioenfonds. Dit wordt onderstreept door een recente studie van Bauer et al. (2020) waaruit blijkt dat de leeftijd en het geslacht van bestuurders er wel degelijk toe doet bij beleggingsbeslissingen van pensioenfondsen.

De pensioensector wijst er zelf op dat het lastig is om jongeren en vrouwen te vinden voor een deeltijdfunctie als bestuurder (Van Alphen, 2020). Een mogelijke oplossing is om een ander bestuursmodel uit de Wvbp te kiezen. Zo biedt de Wvbp de mogelijkheid om een bestuur uitsluitend te laten bestaan uit onafhankelijke professionals, en om de verschillende risicodragers te laten vertegenwoordigen in het belanghebbendenorgaan. Een groei van het aantal ervaren bestuurders hoeft bij een dergelijk model een goede vertegenwoordiging vanuit jongeren en vrouwen niet in de weg te staan. Nog weinig bedrijfstakpensioenfondsen maken gebruik van dit bestuursmodel. Een overgang naar dit model is dan ook het overwegen waard.

Literatuur

Alphen, F. van (2020) *Verbreiding begrip diversiteit is nodig*. Interview met Margot Scheltema, *PensioenPRO*, 28 december.

Bauer, R., R. Bogman, M. Bonetti en D. Broeders (2020) *Your trustee's age matters!* *VBA Journaal*, 36(143), 6–12. Te vinden op cfavba.nl.

Lückerath-Rovers, M. en A. de Bos (2020) *Nationaal Commissarissen Onderzoek 2020; langetermijnwaardecreatie*. Onderzoeksdocument Erasmus Universiteit Rotterdam en TIAS, 31 december.

MCP (2019) *Met het oog op de deelnemer*. Monitoringscommissie Code Pensioenfondsen, Nalevingsrapportage over 2018/2019, 19 december. Te vinden op mcpf.nl.

Shi, L., L. Swinkels en F. van der Lecq (2017) Board diversity and self-regulation in Dutch pension funds. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 28(5), 939–963. <Link>

Speijer, R. en L. Swinkels (2020) Diversiteit van pensioenfondsbesturen: is het glas half vol of half leeg? *VBA Journaal*, 36(143), 13–18. Te vinden op cfavba.nl.

Swinkels, L. en V. Ziesemer (2012) Diversity of Dutch pension fund boards. *Pensions; An International Journal*, 17(3), 137–143.

Waveren, B. van, en M. Kuin (2018) *Evaluatie Wet versterking bestuur pensioenfondsen*. Onderzoek Regioplan in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Eindrapport, 17094. Te vinden op www.regioplan.nl.