

Overzicht ontwikkeling diversiteit in besturen van pensioenfondsen over 2023

Inleiding

De Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen gaat na hoe de diversiteit van besturen zich ontwikkelde en of er 'kansen' op meer diversiteit werden gemist. Doel is om de vraag van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te beantwoorden naar de (ontwikkeling in) de samenstelling van besturen.

DNB leverde gegevens van pensioenfondsen aan per eind 2023.

Toepassing norm 35 (voorheen 33: geslacht/gender en leeftijd)

Van jaar tot jaar onderzoekt de Monitoringcommissie specifiek hoe de man/vrouw- en leeftijdsdiversiteit in pensioenfondsbesturen zich ontwikkelt. Het aantal vrouwen in pensioenfondsbesturen is procentueel gestegen, maar blijft nog steeds achter bij de doelstellingen die de sector vastlegde in de Code Pensioenfondsen. De jongere bestuurders zijn ouder geworden. Met nieuwe benoemingen blijft het percentage rond de 40%.

Uit gegevens die pensioenfondsen jaarlijks aanleveren bij De Nederlandsche Bank blijkt dat eind 2023 84% (2022: 81%) van de pensioenfondsen ten minste één vrouw en eind 2023 40% (2022: 37%) van de pensioenfondsen ten minste één jongere in het bestuur heeft opgenomen.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal pensioenfondsen	211	191	181	177	161	154
Voltoet aan diversiteit bestuur	77	72	60	58	53	55
Zonder vrouw, zonder jongere	40	33	24	28	25	19
Zonder vrouw, met jongere	19	16	11	5	6	6
Zonder jongere, met vrouw	75	70	86	86	77	74

Figuur 1 ontwikkeling toepassing norm 35 2018-2023

De Monitoringcommissie signaleert dat als de percentages worden gehanteerd een stijgende lijn zichtbaar is. Wel is het zo dat jongere bestuurders ouder worden. De structurele inzet die wordt gepleegd om jongere bestuurders te benoemen is minder zichtbaar. Daarnaast worden er ook minder jongeren benoemd op vacatures.

Percentages	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ontwikkeling vrouwen	72%	74%	81%	81%	81%	84%
Ontwikkeling jongeren	45%	46%	39%	36%	37%	40%

Figuur 1 – vervolg - ontwikkeling toepassing norm 35 2018-2023 in percentage

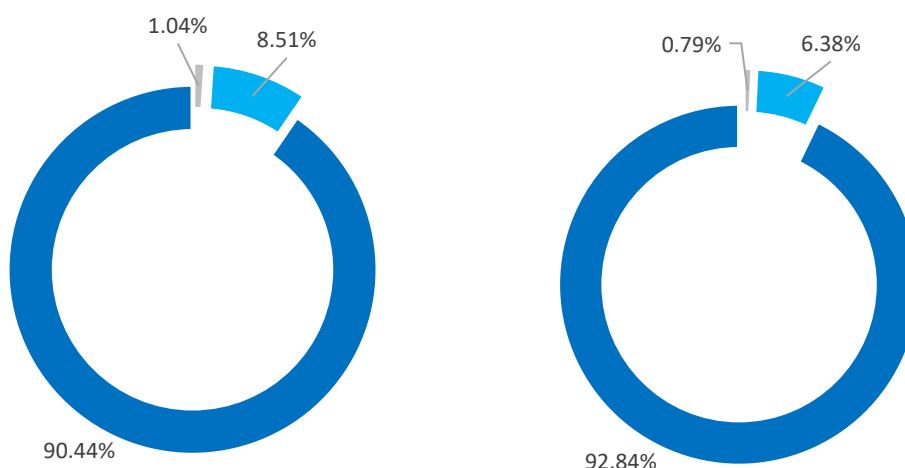
Toepassing norm 34 (voorheen 32: eigen beleid)

De cijfers maken duidelijk dat nog altijd 25 (19+6) pensioenfondsen achterblijven en stappen moeten zetten op benoemingen van vrouwen.

Een aantal pensioenfondsen hanteert een ambitieus diversiteitsbeleid. Eind 2023 hebben 86 (2022: 82) pensioenfondsen twee vrouwen of meer in het bestuur benoemd. De Monitoringcommissie signaleert tevens een ontwikkeling dat de eigen invulling van pensioenfondsen om meer vrouwen te benoemen meer dan 92% van alle deelnemers (2022: 92%) en meer dan 90% van het beheerd vermogen (2022: 90%) betreft.

Aantal vrouwen in bestuur (eind 2023)
gerelateerd aan beheerd vermogen N=145

Aantal vrouwen in bestuur (eind 2023)
gerelateerd aan deelnemers (N=145)



■ = geen vrouw

■ = ten minste één vrouw

■ = meer dan één vrouw

Figuur: 2 besturen met twee of meer vrouwen gespiegeld naar vermogen (links) en aantallen deelnemers (rechts). Bron: overzicht jaarverslagen 2023 (N=145).

Toepassing van norm 35 (voorheen 33) had met nieuwe benoemingen (sneller) kunnen stijgen

Pensioenfondsen die al divers zijn samengesteld spannen zich in om aan norm 35 te blijven voldoen. Uit de cijfers blijkt dat pensioenfondsen die in 2023 een bestuurder benoemden kansen op het voldoen aan norm 35 hadden kunnen benutten. De trend in de richting van volledige toepassing van norm 35 stijgt gestaag.

In 2023 werden bij 115 pensioenfondsen bestuurders benoemd (2022:119). Het betreft zowel benoemingen als herbenoemingen. Van deze 115 pensioenfondsen voldeden 42 pensioenfondsen aan de eisen omtrent diversiteit in het pensioenfondsenbestuur (2022:40), de andere 73 pensioenfondsen voldeden daar nog niet geheel aan (2022:79). Figuur 3 geeft weer hoe kansen werden benut.

Uit het navolgende overzicht blijkt, net als voorgaande jaren, dat er minder jongere bestuurders worden benoemd dan nodig zijn om aan norm 35 te

voldoen. In de bovenste tabel van figuur 3 (pensioenfondsen zonder vrouw of jongere) wordt een jongere man en een vrouw benoemd. In de onderste tabel van figuur 3 (zonder jongere wel met vrouw) wordt bij 8 van de 53 benoemingen de mogelijkheid van de benoeming van een jongere benut.

	Aantal fondsen
<i>Fondsen zonder vrouw of jongere in het bestuur</i>	25
Waarvan fondsen met benoemingen in 2023	15
Waarvan fondsen die een vrouw (≤ 40) benoemen	1
Waarvan fondsen die een vrouw (> 40) benoemen	4
Waarvan fondsen die een man (< 40) benoemen	2
Aantal fondsen dat een kans op meer diversiteit in het bestuur mist	8

	Aantal fondsen
<i>Fondsen zonder vrouw, maar wel met een jongere in het bestuur</i>	6
Waarvan fondsen met benoemingen in 2023	5
Waarvan fondsen die een vrouw benoemen	2
Fondsen die een kans op meer diversiteit in het bestuur missen	3

	Aantal fondsen
<i>Fondsen zonder jongere, maar wel met een vrouw in het bestuur</i>	77
Waarvan fondsen met benoemingen in 2023	53
Waarvan fondsen met benoeming jongere	8
Fondsen die een kans op meer diversiteit in het bestuur missen	45

Figuur 3: benutte mogelijkheden bij benoemingen. Bron: FTK-staten 2023 en analyse bureau toetsingen DNB

In ongeveer 50% van de vacatures bij pensioenfondsen, die nog niet aan de Code voldoen, weten pensioenfondsen een vrouw te benoemen. In ongeveer 15% wordt de mogelijkheid om een jongere te benoemen benut.
