

26 november 2009

UITKOMSTEN BREED OVERLEG MEDEZEGGENSCHAP EN DIVERSITEIT BIJ PENSIOENFONDSEN

1. Inleiding

De Stichting van de Arbeid heeft de afgelopen weken een breed overleg geïnitieerd met vertegenwoordigers van een aantal maatschappelijke organisaties voor ouderen, jongeren, vrouwen en van een tweetal kenniscentra voor bevordering diversiteit en multiculturele ontwikkeling.¹ Het overleg heeft plaatsgevonden in een tweetal sessies, te weten op 27 oktober en 10 november 2009.²

Met het gevoerde overleg is getracht invulling te geven aan de motie van de Tweede Kamerleden Omtzigt, Linhard en Ortega-Martijn, voorgesteld op 2 september 2009.³

In deze motie wordt de regering gevraagd te bevorderen dat de sociale partners en vertegenwoordigers van ouderen samen binnen tien weken een breed gedragen voorstel formuleren waarin zowel de medezeggenschap van alle bij het pensioenfonds betrokkenen verankerd is als de diversiteit in de samenstelling van bestuur, deelnemersraad en verantwoordingsorgaan gewaarborgd wordt door zelfregulering.

De voorbereiding van het gevoerde overleg heeft wat meer tijd gevergd dan in eerste aanleg was verwacht. Dit mede als gevolg van formuleringen inzake het uitnodigingenbeleid in de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 september 2009⁴ aan de Stichting van de Arbeid. Dit maakte dat eerst telefonisch overleg met de voorzitter van de CSO en vervolgens ook informeel overleg met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid nodig was.

Gelet op de toelichting die in het debat in de Tweede Kamer naar aanleiding van de voorgestelde motie is gegeven, heeft de Stichting van de Arbeid gemeend om het uitnodigingenbeleid te moeten verbreden en voor het overleg naast de organisaties van ouderen en gepensioneerden die zijn aangesloten bij de CSO (NOOM, NVOG, PCOB en Unie KBO), de Stichting Gepensioneerden PUSH, ook de ouderenorganisatie ANBO en enkele andere maatschappelijke organisaties van jongeren (FNV Jong en CNV Jongeren alsmede Jong Management VNO-NCW), van vrouwen (FNV-Vrouwenbond en Passage-christelijk-maatschappelijke vrouwenbeweging) uit te nodigen alsmede een tweetal kenniscentra op het gebied van diversiteit en multiculturele ontwikkeling (E-Quality en Forum) en het AVV.

¹ De lijst met voor het overleg uitgenodigde organisaties en de samenstelling van de delegaties is opgenomen in bijlage 1.

² De verslagen van deze bijeenkomsten zijn aan deze rapportage toegevoegd in de bijlagen 2 en 3.

³ Tweede Kamer 2008-2009, 31 537, Nr. 10.

⁴ Deze brief is opgenomen in bijlage 4 bij deze notitie.

Deze notitie bevat de uitkomsten van het gevoerde overleg.

Over de verankering van de medezeggenschap bij pensioenfondsen is geen overeenstemming bereikt. De verschillende opvattingen over dit onderwerp zijn samengevat in een tweetal zienswijzen.

AVV, NOOM, NVOG, PCOB, PUSH en Unie KBO zijn van oordeel dat alle drie groepen belanghebbenden (werkgevers, werknemers en gepensioneerden) over de wettelijke mogelijkheid moeten beschikken te participeren in de besturen van de pensioenfondsen.

De Stichting van de Arbeid, de ANBO, alsmede FNV Jong, CNV Jongeren, Jong Management VNO-NCW, de FNV Vrouwenbond en Passage vinden een van bovenaf opgelegde generieke verplichting tot rechtstreekse vertegenwoordiging van gepensioneerden in de besturen van de bedrijfstakpensioenfondsen zoals dat voort zou vloeien uit het initiatiefwetsvoorstel Koşer-Kaya / Blok, bezwaarlijk. Dit wetsvoorstel leidt naar het oordeel van deze organisaties dan ook niet tot een goede verankering van de medezeggenschap.

Over de wenselijkheid van het realiseren van een grotere diversiteit in de samenstelling van de pensioenfondsorganen zoals bedoeld in de door de Tweede Kamer aangevaarde Motie-Omtzigt c.s., is wel overeenstemming bereikt.

Alle organisaties die aan het Breed Overleg hebben deelgenomen, zijn van oordeel dat gezien de feitelijke situatie bij deelnemersraden, verantwoordingsorganen en fondsbesturen, het wenselijk is dat de samenstelling hiervan meer divers wordt. Jongeren, allochtonen en vrouwen (mensen die niet 55+, wit en man zijn) zouden met name gestimuleerd moeten worden om zitting te nemen in deze organen. Deze organisaties willen graag dat vrouwen, jongeren en ook allochtonen zich meer interesseren voor hun pensioen en meer betrokken zijn bij de uitvoering van de pensioenregeling die ook op hen van toepassing is. Het realiseren van een diversiteit in besturen en bestuursorganen van pensioenfondsen is een hele opgave. Dat gaat al helemaal niet vanzelf. Vandaar dat deze organisaties aandringen op gericht beleid bij alle betrokkenen. Over de vraag welke maatregelen het beste werken om tot meer diversiteit te komen is veel kennis aanwezig bij organisaties als E-quality en bij de 'doelgroeporganisaties' van jongeren, vrouwen en allochtonen. De hier aan het woord zijnde organisaties bevelen aan om van deze kennis gebruik te maken.

Over de wijze waarop deze vergroting van de diversiteit de komende jaren zal moeten worden gerealiseerd, heeft zich echter een verschil van opvatting afgetekend tussen enerzijds AVV, NOOM, NVOG, PCOB, PUSH, Unie KBO en anderzijds de Stichting van de Arbeid, de ANBO, de FNV Vrouwenbond, Passage, FNV Jong en Jong Management VNO-NCW.

2. Zienswijze van de organisaties van ouderen en gepensioneerden aangesloten bij de CSO (Unie KBO, NVOG, PCOB, NOOM), van PUSH alsmede van het AVV

In de motie Omtzigt-Linhard-Ortega-Martijn heeft de Tweede Kamer gevraagd om een voorstel waarin de medezeggenschap van alle betrokkenen verankerd is en tevens de diversiteit van de bestuurders van pensioenfondsen wordt gewaarborgd. Beide elementen worden door de Kamer gezien als instrumenten bij de vergroting van de repre-

sentativiteit van de pensioenfondsbesturen. De hierna verwoorde opvattingen passen volgens de hier aan het woord zijnde organisaties binnen dit kader.

De Pensioenwet onderscheidt drie groepen belanghebbenden, te weten: de werkgevers, de werknemers en de gepensioneerden. In artikel 105 lid 2 van de wet is aangegeven dat een evenwichtige behartiging van de belangen van alle betrokkenen noodzakelijk is. Zij dienen zich in de besturen van de pensioenfondsen vertegenwoordigd te weten. Een belangrijke voorwaarde daarvoor is naar het oordeel van deze organisaties, dat de drie betrokken groepen over de wettelijke mogelijkheid beschikken daadwerkelijk in de besturen te participeren en dat het grootst mogelijke draagvlak wordt gecreëerd. Eerst dan is de kans maximaal dat alle groepen zich in het bestuur herkennen en wordt tevens een situatie geschapen die zich optimaal leent voor de afweging van de verschillende belangen, welke omstandigheid ontbreekt als één der groepen niet in het bestuur is vertegenwoordigd.

De mogelijkheid van vertegenwoordiging van gepensioneerden in het bestuur van de pensioenfondsen is voor de ondernemingspensioenfondsen reeds gestoeld op een wettelijke basis, doch deze wettelijke basis ontbreekt voor de bedrijfstakpensioenfondsen. Dit is een lacune waarin alleen door de wetgever kan worden voorzien. Immers gebleken is dat de optie van vertegenwoordiging op vrijwillige basis bij gebreke aan wettelijke verankering, nauwelijks voorkomt. In de bedrijfstakpensioenfondsen waarbij 80% van de gepensioneerden is aangesloten, wreekt zich nadrukkelijk het ontbreken van een wettelijke grondslag.

Uit het gegeven dat vakorganisaties ook gepensioneerde leden hebben mag niet worden geconcludeerd, dat hier sprake is van representativiteit voor de gehele groep gepensioneerden. Integendeel, een ruime meerderheid van hen is niet aangesloten bij een vakorganisatie, maar heeft een bewuste keuze gemaakt voor een ouderen-/gepensioneerdenorganisatie om hun belangen te behartigen. Hetzelfde geldt in grote lijnen voor de vertegenwoordiging van werknemers in het bestuur. Feitelijk vertegenwoordigen de vakbonden in het bestuur alleen de eigen leden, en mag er niet worden geconcludeerd, dat hier sprake is van representativiteit voor de leden van (nog) niet in het bestuur vertegenwoordigde vakbonden of niet-georganiseerden.

Het orgaan waar een wezenlijk deel van die belangen aan de orde komt en wordt afgewogen, is het bestuur van het pensioenfonds. De beoogde evenwichtige belangenbehartiging kan daar volgens de hier aan het woord zijnde organisaties echter thans niet plaatsvinden.

De samenstelling van het bestuur van een pensioenfonds dient representatief te zijn, niet alleen voor de drie groepen belanghebbenden (werkgevers, werknemers en gepensioneerden), maar ook voor de categorieën binnen deze groepen. Een enkel streven naar deze representativiteit blijkt niet tot de gewenste resultaten te leiden: een wettelijke verankering is noodzakelijk. Waar de representativiteit van pensioenfondsbesturen tekortschiet, met name voor de categorieën: jongeren, vrouwen en migranten, achten belanghebbenden zich onvoldoende vertegenwoordigd. Deze tekortkoming knaagt aan de legitimiteit van het bestuur: derhalve moeten de bestaande belemmeringen voor rekrutering uit deze categorieën worden weggenomen en dienen de mogelijkheden tot verbetering van hun kwaliteit en kennis te worden gestimuleerd.

Het is twijfelachtig of zelfregulering in dit verband voldoende waarborg kan bieden voor verbetering in de bestaande ondervertegenwoordiging. De ervaring heeft geleerd dat dit type streefdoelen vaak niet, of niet in voldoende mate, bereikt worden. Brede diversificatie lijkt meer baat te hebben bij een regeling met een wettelijke grondslag.

De hier aan het woord zijnde organisaties zijn samengevat het volgende van oordeel:

- De bestaande onevenwichtigheid in de samenstelling van de besturen van de bedrijfstakpensioenfondsen en het ontbreken van mogelijkheden tot maatwerk dienen te worden opgeheven. De Pensioenwet dient het recht op vertegenwoordiging van gepensioneerden in de besturen van de bedrijfstakpensioenfondsen te erkennen. Realisering van dat recht kan plaats vinden door middel van een raadpleging. Het wetsontwerp Koşer-Kaya / Blok biedt daarvoor een passend model, aangezien daarin de op het gebied van de medezeggenschap bestaande verschillen tussen ondernemings- en bedrijfstakpensioenfondsen zijn opgeheven, een gelijke positie van werknemers en gepensioneerden wordt nagestreefd, maatwerk mogelijk wordt en de verworven rechten bij de ondernemingspensioenfondsen worden gewaarborgd.
- De procedure voor de benoeming van leden van het bestuur van de pensioenfondsen dient bij wet zodanig te worden ingericht, dat werknemers en gepensioneerden ook van bedrijfstakpensioenfondsen direct en indirect (middels een door henzelf gekozen organisatie) in open verkiezingen daarvoor kandidaten kunnen stellen.
- Het streven naar meer diversiteit door zelfregulering zou een wettelijke grondslag moeten krijgen. Diversiteit is een wezenlijk aspect van representativiteit. Het belang van deze representativiteit rechtvaardigt binnen de pensioenorganisaties een planmatige stimulering van kwaliteit en kennis onder de relevante categorieën. Zelfregulering biedt hier de vereiste mogelijkheden, maar vraagt wel om een wettelijke grondslag.

3. Zienswijze van de Stichting van de Arbeid, ANBO, FNV Vrouwenbond, Passage, FNV Jong, CNV Jongeren en Jong Management VNO-NCW

Een goede verankering van de medezeggenschap bij de uitvoering van pensioenregelingen door pensioenfondsen kan en moet naar de opvatting van deze organisaties plaatsvinden door verbetering van de kwaliteit van de medezeggenschap, door stroomlijning van de governance van pensioenfondsen en door een aanmerkelijke vergroting van de diversiteit in de samenstelling van de organen van het pensioenfonds. Alle belanghebbenden bij het pensioenfonds dienen zich op adequate wijze vertegenwoordigd te voelen. Belanghebbenden moeten er vertrouwen in kunnen hebben dat bij alle bestuursbesluiten de in de PW voorgeschreven evenwichtige belangenafweging heeft plaatsgevonden.

Deze organisaties hebben geconstateerd dat naast steun een groot deel van de Tweede Kamer ook bezwaren ziet in het initiatiefwetsvoorstel Koşer-Kaya / Blok en er aarzeling bestaat om het te aanvaarden.

Zoals bekend hebben de organisaties die deze zienswijze aanhangen grote bezwaren tegen dit wetsvoorstel. Deze bezwaren zijn al eerder uitvoerig met de Tweede Kamer gecommuniceerd en behoeven hier niet te worden herhaald.

Als uitkomst van het Breed Overleg hebben deze organisaties hun standpunten over de verankering van de medezeggenschap van de pensioengerechtigden bij de uitvoering van pensioenregelingen nader bezien en ten opzichte van eerdere standpuntbepalingen genuanceerd.

Opgemerkt wordt dat deze organisaties op zich geen principieel bezwaar hebben tegen toetreding van pensioengerechtigden tot het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds, mits dit er in de praktijk niet toe leidt dat wordt afgeweken van de wettelijke opdracht die voor ieder bestuurslid geldt, namelijk die van een evenwichtige afweging van alle bij het fonds betrokken belangen. Het bezwaar richt zich daarentegen wel tegen het van bovenaf via wetgeving dwingend opleggen van bestuursparticipatie door gepensioneerden, hetgeen dé facto het materiële gevolg is van het voorliggende wetsvoorstel. Dit staat immers haaks op de behoefte aan maatwerk en keuzemogelijkheden waaraan in het Nederlandse pensioenveld, dat o.a. gekenmerkt wordt door een grote mate van verscheidenheid, grote behoefte bestaat. In dit verband spelen nadrukkelijk ook de verschillen tussen bedrijfstakpensioenfonds, ondernemingspensioenfonds en beroepspensioenfonds een rol.

De sociale partners in de Stichting van de Arbeid hebben kennis genomen van initiatieven vanuit het veld, zoals dat van FNV en ANBO, om gepensioneerden in het kader van een ingroeimodel een plaats te geven in de vertegenwoordiging van deze vakorganisatie in besturen van bedrijfstakpensioenfonds, waarbij het uitgangspunt van de evenwichtige belangenafweging voorop staat en ook is afgesproken dat als gevolg van deze aanpak de fondsbesturen geen strijdtoneel worden van deelbelangen.

In het Breed Overleg is van de kant van ANBO aangegeven dat ook het interne toezicht op de evenwichtige belangenbeharting verbeterd moet worden om de herkenbaarheid van het pensioenbeleid richting onderscheiden belangengroepen te vergroten. Transparantie en goede communicatie zijn hierbij van wezenlijk belang. De Stichting van de Arbeid zal het onderwerp van de wenselijk geachte verbetering van ook het interne toezicht op de evenwichtige belangenbehartiging inbrengen in het vervolgoverleg met de eerder betrokken overlegpartijen over de modernisering van de governance- en medezeggenschapsstructuur.

De hier aan het woord zijnde organisaties vinden het huidige wettelijke kader voor de regulering van de medezeggenschap voor pensioengerechtigden bij ondernemings- en bedrijfstakpensioenfonds voldoende evenwichtig, ook als het gaat om het onderscheid tussen de regeling van de medezeggenschap bij ondernemingspensioenfonds en die bij bedrijfstakpensioenfonds en de beroepspensioenfonds.

Binnen het huidige wettelijke kader dient naar de opvatting van deze organisaties ingezet te worden op een verdere kwalitatieve versterking van de medezeggenschap. Deze zou een nieuwe impuls kunnen krijgen door toekenning, door middel van aanpassing van de Pensioenwet, van een verzaamd adviesrecht van de deelnemersraad en van het verantwoordingsorgaan over enkele belangrijke nader te bepalen onderwerpen. Een verzaamd adviesrecht aan de deelnemersraad voor deze onderwerpen is eerder op basis het vernieuwde medezeggenschapsconvenant toegekend aan deelnemersraden. Nu het convenant niet langer geldig is, zou dit verzaamd adviesrecht bij wet kunnen worden toegekend.⁵

⁵ Het verzaamd adviesrecht op basis van het medezeggenschapsconvenant hield in dat in beginsel het oordeel van de deelnemersraad moet worden gevolgd behalve wanneer zwaarwegende (als zodanig door het bestuur ook duidelijk te motiveren) redenen zich daartegen verzetten. Ook was voorzien in toekenning van het recht van beroep bij de Ondernemingskamer aan de deelnemersraad of aan een geleding binnen de deelnemersraad (ook wanneer deze geleding een minderheid vormt binnen de deelnemersraad).

Het van bovenaf wettelijk toekennen van instemmingsrechten aan de deelnemersraad of aan het verantwoordingsorgaan, achten deze organisaties onwenselijk. Dit laat echter onverlet dat het bestuur van het pensioenfonds hierin een eigen weg kan vinden. Dit geldt uiteraard ook voor een eventuele uitbreiding van de onderwerpen waarvoor een verzaamd adviesrecht wordt toegekend aan de deelnemersraad of aan het verantwoordingsorgaan.

De hier aan het woord zijnde organisaties stellen voor na te gaan welke de ervaringen zijn die hiermee reeds in de praktijk zijn opgedaan.

Voorts zijn de hier aan het woord zijnde organisaties bereid de voor- en nadelen af te wegen van het introduceren van een reëel wettelijke keuzerecht voor de organisaties die pensioengerechtigden bij bedrijfstakpensioenfonds vertegenwoordigen m.b.t. de medezeggenschapsvorm (deelnemersraad of bestuursparticipatie) en over de voorwaarden waaronder dat keuzerecht kan worden ingevoerd.

Vergroting diversiteit bij pensioenfonds

De Stichting van de Arbeid, ANBO, FNV Vrouwenbond, Passage en E-quality alsmede FNV Jong en Jong Management VNO-NCW zijn bereid met elkaar en met andere organisaties die deze lijn willen volgen, een effectieve aanpak uit te werken en deze vast te leggen in een convenant met afspraken en aanbevelingen. Doel daarvan is om binnen enkele jaren een zodanige situatie te bereiken dat alle bij het pensioenfonds betrokken groepen zich op een goede wijze in deze organen vertegenwoordigd voelen. Van de zijde van E-Quality is aangegeven op korte termijn met een voorstel te komen om het streven naar meer diversiteit te ondersteunen vanuit de wetgeving. Dit voorstel zal bij de verdere beraadslagingen worden betrokken.

Stroomlijning medezeggenschaps- en verantwoordingsfunctie

Daarnaast is het voor een kwalitatief goed en efficiënt pensioenfondsbestuur noodzakelijk om te komen tot een stroomlijning van de medezeggenschaps- en verantwoordingsfunctie bij pensioenfonds. De organisaties die deze zienswijze aanhangen, wachten met belangstelling de voorstellen af die door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op dit terrein zijn toegezegd.