

Inclusieve arbeidsmarkt het nieuwe normaal?



'Insluitingsbeleid' geeft volgens Stichting Pensioenfonds Werk en (re)Integratie precies aan waar het bij haar beleggingsbeleid om draait. En dat is rendement genereren door te beleggen in bedrijven die daadwerkelijk werk maken van de integratie van mensen met een 'arbeidsbeperking' dan wel 'afstand tot de arbeidsmarkt'. Om dat beleid concreet vorm te geven is een benchmark opgesteld van bedrijven die voldoen aan de zogeheten PSO-norm. Kees de Wit en Albert Vink, beide bestuurder bij het pensioenfonds en voorzitter van respectievelijk de beleggings- en communicatiecommissie, leggen uit hoe de benchmark werkt en welk doel het pensioenfonds met de benchmark wil bereiken.

Maar eerst wil Kees de Wit een misverstand uit de weg ruimen. "Mensen met een beperking op de arbeidsmarkt zijn geen zielige mensen die aan een 'baantje' geholpen moeten worden. Wij zijn er ten diepste van overtuigd dat ieder mens over bepaalde capaciteiten beschikt die van meerwaarde kunnen zijn voor een bedrijf. Als pensioenfonds delen wij de passie voor het werk die bij onze deelnemers en pensioengerechtigden leeft. Via ons beleggingsbeleid geven wij daar actief invulling aan."

Universum met 77 bedrijven

Dan de benchmark. Stichting Pensioenfonds Werk en (re)Integratie (PWRI) vindt dat zij een duidelijke maatschappelijke verantwoordelijkheid heeft. >>>

Deze verantwoordelijkheid komt tot uiting in de inrichting van haar beleggingsportefeuille. ESG-beleid vormt dan ook al sinds 2004 onderdeel van het beleggingsbeleid. Sinds 2012 richt dat beleid zich specifiek op de E en S component, Environment en Social engagement. In 2016 is dat beleid nog explicieter gemaakt met de ontwikkeling van een 'insluitingsbeleid' voor beursfondsen die voldoen aan het ESG-beleid van PWRI. De doelgroep bestaat uit grote, beurgenoteerde bedrijven die zich inspinnen voor werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat varieert van mensen met een langdurige WW-uitkering tot mensen die om psychische of lichamelijke redenen moeite hebben met het vinden van regulier betaald werk.

Vooralsnog heeft PWRI 50 miljoen euro vrijgemaakt voor investeringen in bedrijven die in de PSO benchmark zijn opgenomen

Momenteel bestaat de doelportefeuille (het 'universum') uit 77 aan de AscX genoteerde bedrijven. Uiteindelijk moeten dat er 200 worden en ook buiten Nederland. In de benchmark zijn grote bedrijven opgenomen als Unilever, Shell, Aegon en de ING Groep. Voor 2017 en de jaren daarna staat een substantiële uitbreiding van het universum op het programma van 77 tot zo'n 200 bedrijven. Albert Vink vertelt: "Ondertussen blijft rendement voor ons even belangrijk. Wij zijn tenslotte verantwoordelijk voor de instandhouding van de (toekomstige) pensioenen van onze deelnemers en pensioengerechtigden. De

geselecteerde bedrijven mogen daarom wel iets maar niet teveel afwijken van het vastgestelde risicoprofiel voor onze portefeuille."

PSO-score en ranking

De geselecteerde ondernemingen krijgen een plaats in de PSO-benchmark als zij voldoen aan de zogenaamde PSO-score. "PSO staat voor Prestatieladder Sociaal Ondernemen", legt Vink uit. "Wij onderzoeken op basis van openbare bronnen in hoeverre de onderneming plaats biedt en een beleid heeft voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Vervolgens gaat Locus, het bureau dat ons ondersteunt bij de uitvoering van ons beleid, in gesprek met dat bedrijf. Desgevraagd helpt Locus bij het opstellen van een concreet stappenplan. Uiteindelijk volgt er een onafhankelijke PSO-audit door PSO Nederland en een PSO-certificaat*." Ieder bedrijf begint met de status 'aspirant'. Daarna kunnen zij doorgroeien tot niveau 3. "Maar het is ook mogelijk dat je de status van aspirant weer kwijtraakt. Het bedrijf valt dan uit de benchmark en moet weer 'opnieuw beginnen'."

Bedrijven in de benchmark zijn trots op hun PSO-certificaat, ervaart Vink. Bovendien hebben de PSO-score en het certificaat een inktvlekwerking. Voor de PSO-score wordt namelijk ook gekeken naar het PSO-gehalte van hun toeleveranciers en andere bedrijven waarmee zaken worden gedaan. "Het is dus in hun eigen belang om bedrijven in hun bedrijfsketen aan te spreken op hun personeels- en aannamebeleid. Hoe meer bedrijven worden bevestigd op hun beleid, hoe meer bewustwording er ontstaat en hoe meer mensen met afstand tot de arbeidsmarkt als volwaardige arbeidskrachten worden geaccepteerd. Althans, daar hopen wij natuurlijk sterk op. De aandeelhouders kunnen daar ook een duidelijke rol in spelen door vragen te stellen tijdens de vergadering van aandeelhouders. En ik zal het niet ontkennen, sommige bedrijven vrezen ook een beetje voor reputatieschade door 'naming & shaming'. Wij maken namelijk



Kees de Wit

"Wij zijn er ten diepste van overtuigd dat ieder mens over bepaalde capaciteiten beschikt die van meerwaarde kunnen zijn voor een bedrijf."



Albert Vink

"Hoe meer bedrijven worden bevestigd op hun beleid, hoe meer bewustwording er ontstaat."

publiekelijk bekend welke bedrijven in de benchmark zijn opgenomen of er weer uit zijn verdwenen.”

Inclusiviteits Index

Uiteindelijk moet een duurzame inclusieve arbeidsmarkt, waarbij publieke en private partijen samenwerken voor een optimaal resultaat, het ‘nieuwe normaal’ worden, hoopt een enthousiaste Kees de Wit. “In Nederland is dat nog lang niet het geval, terwijl het in Zuid-Amerika al vrijwel gemeengoed is.”

De reacties van de bezochte ondernemingen variëren van positief (‘Goed dat dit gebeurt’) tot afwachtend en geïrriteerd (‘En dan moeten we ook nog betalen voor PSO!’), zegt Vink. “Over het algemeen zijn bestuurders trots op wat hun bedrijf op dit gebied presteert of meent te presteren. Zij vinden het ook belangrijk dat er méér gebeurt. Het gaat er dan om de rest van de organisatie ook ervan te overtuigen dat onze doelgroep daadwerkelijk van economische meerwaarde is voor hun bedrijf.”

Ieder bedrijf begint met de status ‘aspirant’. Daarna kunnen zij doorgroeien tot niveau 3

Veel bedrijven zijn enigszins verbaasd dat een pensioenfonds dit initiatief lanceert. Het is dan ook uniek in de wereld. Vooralsnog heeft PWRI 50 miljoen euro vrijgemaakt voor investeringen in bedrijven die in de benchmark zijn opgenomen. In de toekomst kan dat bedrag misschien nog verder groeien, denkt Vink: “Wij willen onderzoeken of wij een beleggingsfonds kunnen oprichten waar ook andere institutionele beleggers in kunnen deelnemen. Dan vergroot je de slagkracht en daarmee de sociale impact van dergelijke investeringen. Als die plannen concreet worden, wil KAS BANK ons helpen bij de oprichting en beursnotering van het fonds. Wij kijken ook naar de mogelijkheid van een ‘Inclusiviteits Index’ door alle in de benchmark opgenomen bedrijven te ranken op het best presterende bedrijf. Zo’n index kan dan wellicht weer opgenomen worden in de Monitor app van KAS BANK. Participerende beleggers kunnen dan altijd precies zien hoe hun investering ervoor staat. De bijbehorende rapportages kunnen gebruikt worden om bijvoorbeeld de deelnemers te informeren wat er met hun pensioenpremie is gebeurd.” ■

**De PSO-score wordt vastgesteld door PSO-Nederland volgens één generiek model voor alle soorten reguliere werkgevers. Hij is primair bedoeld om de prestaties van organisaties inzichtelijk te maken. Voor de beoordeelde onderneming zitten er verder nauwelijks administratieve lasten aan vast.*

