

# JAARVERSLAG VAN DE TASKFORCE DIVERSITEIT, GELIJKWAARDIGHEID EN INCLUSIE PENSIOENFONDSEN

## 2025

Met de presentatie van ons werkplan en de lancering van een eigen LinkedIn-pagina stond de Taskforce begin 2025 klaar om actiever naar buiten te treden richting de sector met concrete handreikingen en goede voorbeelden. We zijn het afgelopen jaar dan ook hard aan de slag gegaan om onze zichtbaarheid te vergroten. Daarnaast zijn de verzamelde knelpunten, kaders, tips en handvatten gebundeld in een overzichtelijk servicedocument, waarmee we de sector praktische ondersteuning bieden bij het vergroten van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie (DG&I). De Nederlandsche Bank (DNB) heeft naar aanleiding van diverse gesprekken met de Taskforce aangegeven diversiteit explicieter te willen verankeren in de geschiktheidsmatrix. Deze bevat inmiddels een aanvullende vraag over de bijdrage van kandidaten aan het diversiteitsbeleid van het fonds; een concrete stap die het belang van diversiteit binnen de collectieve geschiktheid van pensioenfondsbesturen onderstreept.

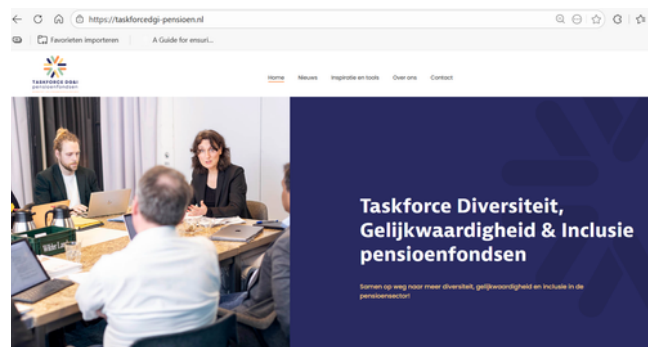
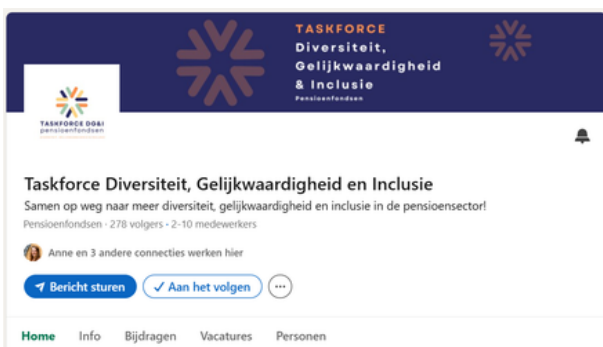
### Over ons:

De Taskforce Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie (de "Taskforce") is in opdracht van de Pensioenfederatie en Stichting van de Arbeid opgericht om de diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie te vergroten binnen de pensioensector. De leden hebben zitting op een zetel namens pensioenfondsen, werkgevers of werknemers, of zijn onafhankelijk expert. De voorzitter valt in de laatste categorie.



### Communicatie

Aan het begin van het jaar hebben we een communicatieplan opgesteld, met als doel om het beleid en de uitgangspunten van de externe communicatie van de Taskforce uit te stippelen. Op deze manier wordt geborgd dat de externe communicatie consistent en structureel is en dat deze goed aansluit bij de taak en missie van de Taskforce. De doelstellingen van communicatie sluiten dan ook aan bij die uit het werkplan: zichtbaarheid, bewustwording en draagvlak creëren voor de Taskforce, haar output en het thema DG&I, kennis delen en vergroten, en handvatten en praktijkvoorbeelden delen met de sector. Om dit te bereiken hebben we dit jaar verschillende middelen ingezet, met als belangrijkste platform: een eigen website. Verder hebben we regelmatig berichten gedeeld via onze LinkedIn-pagina en de LinkedIn-pagina en tweewekelijkse nieuwsbrief van de Pensioenfederatie. Daarnaast hebben we ook andere middelen ingezet, zoals een [interview](#) met onze voorzitter in Pensioen Pro en promotie van onze website en het servicedocument tijdens verschillende evenementen.



## Stakeholdergesprekken

In 2025 zijn we doorgegaan met het voeren van gesprekken met diverse stakeholders. Deze gesprekken helpen ons om een beter beeld te krijgen van wat verschillende partijen al doen op het gebied van DG&I, waar nog knel- en aandachtspunten liggen en welke strategieën effectief zijn of juist niet in verschillende contexten. Daarnaast dragen de gesprekken eraan bij dat dit thema zichtbaarder wordt en meer aandacht krijgt binnen de sector. We hebben dit jaar gesproken met pensioenfondsbestuurders van onder andere PFZW, PMT, PF Sabc en de pensioenteams van CNV en FNV, de SER, de Werkgroep Pensioenen van de StvdA, ViiP, de Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen (MCPF), DNB, de pensioencommissie van VNO-NCW tijdens een klankbordsessie en executive searchbureau Partners at Work.

Tijdens deze gesprekken kwam naar voren dat bestuurservaring vaak als harde eis wordt gezien, terwijl juist het aanvullen van competenties binnen het bestuur en aandacht voor collectieve geschiktheid essentieel zijn. De perceptie dat de toetsing door DNB streng is, blijkt in de praktijk soms een drempel om jonge of minder ervaren kandidaten voor te dragen. Tegelijkertijd geven meerdere bestuurders aan dat DNB juist ruimte biedt voor minder ervaren kandidaten, mits voldoende ervaring en kennis binnen het collectief geborgd is. Het tijdig opstellen van profielen voor nieuwe vacatures en het actief opleiden en begeleiden van potentiële kandidaten worden als belangrijke succesfactoren genoemd. Benoemingen in verantwoordingsorganen of als aspirant-bestuurder kunnen bovendien een waardevolle springplank zijn naar een bestuursfunctie.

Daarnaast werd in meerdere gesprekken het belang van inclusiviteit en het behoud van divers talent benadrukt. Diversiteit moet niet afhankelijk zijn van individuele benoemingen, maar structureel worden verankerd in beleid en cultuur. Het vergroten van de pool van geschikte kandidaten en het doorbreken van bestaande netwerken zijn hiervoor cruciaal. Het zichtbaar maken van rolmodellen en het actief betrekken van nieuwe groepen bieden kansen om de sector te verbreden en te vernieuwen. De Taskforce ziet dit als een mooi aanknopingspunt om een stakeholderevent te organiseren om de sector te helpen met het verbreden van hun netwerk.

Ten slotte hebben we DNB dit jaar concrete voorstellen gedaan om DG&I te versterken in de pensioensector. Naar aanleiding hiervan heeft DNB aangegeven ruimte te zien om diversiteit explicieter te benadrukken in de geschiktheidsmatrix, onder andere door het opnemen van een aanvullende vraag over de bijdrage van een kandidaat aan het diversiteitsbeleid van het fonds. Deze [aanpassing van de geschiktheidsmatrix](#) is inmiddels doorgevoerd en hierover is ook een [artikel](#) in PensioenPro verschenen. We blijven ook het komende jaar graag in gesprek met DNB over dit onderwerp.

## Events en bijeenkomsten

We hebben dit jaar weer bijgedragen aan verschillende events zoals het jaarcongres van de Pensioenfederatie, de bijeenkomst voor verantwoordingsorganen, en een VITP kennissessie. Tijdens het jaarcongres van de Pensioenfederatie waren we samen met PensioenLab, JIIP en ViiP aanwezig om het belang van DG&I actief onder de aandacht te brengen. Bezoekers konden bij onze stands, gezamenlijk 'de sector van morgen', in gesprek over DG&I in de sector en onze werkzaamheden. Daarnaast brachten we ons nieuwe servicedocument en de website onder de aandacht. Tijdens de bijeenkomst voor verantwoordingsorganen presenteerden we over de rol die verantwoordingsorganen kunnen spelen bij het bevorderen van diversiteit, gelijkwaardigheid en een inclusieve cultuur binnen pensioenfondsen. Ook gingen we in gesprek met VO-leden om ervaringen uit te wisselen. Verder gaf onze voorzitter in november een online kennissessie voor de leden van de VITP over DG&I en in het specifiek de rol van het toezicht daarin.

Daarnaast was de Taskforce opdrachtgever van de PensioenLab Denktank 2024/25 met een vraagstuk over culturele diversiteit. Een groep jongeren is actief met ons vraagstuk aan de slag gegaan en heeft tijdens het eindevent van PensioenLab en later ook tijdens een vergadering van de Taskforce twee creatieve oplossingsrichtingen gepresenteerd. Dit jaar zijn we opnieuw opdrachtgever van de Denktank 2025/26 met een vraagstuk over het betrekken van mensen met diverse opleidingsachtergronden.





## Service document voor het vergroten van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie

De Taskforce heeft in 2025 een [servicedocument](#) opgesteld dat voortbouwt op de Handreiking Vergroting diversiteit van de Pensioenfederatie uit 2016. In lijn met maatschappelijke ontwikkelingen en de herziening van de Code is dit nieuwe servicedocument uitgebreider en wordt niet langer alleen naar diversiteit op grond van leeftijd en geslacht gekeken, maar naar DG&I in brede zin. Het servicedocument biedt een brede en praktische uitwerking van dit thema, met een kader, tips en 'handvatten'. Het gaat in op de waarde van DG&I, de verantwoordelijkheden van betrokken organen en partijen, het opstellen en evalueren van DG&I-beleid, werving en selectie en ontwikkeling en behoud. De tekst wordt visueel ondersteund door een infographic bij elk hoofdstuk. Het servicedocument verwijst daarnaast regelmatig door naar de website van de Taskforce voor verdiepende informatie en goede voorbeelden. Het servicedocument is goedgekeurd door de Pensioenfederatie en Stichting van de Arbeid en eind september gepubliceerd. Het is breed gedeeld via de LinkedIn-pagina en website van de Taskforce, de website en nieuwsbrief van de Pensioenfederatie en de website van de StvdA. Daarnaast is het actief gepromoot tijdens het jaarcongres van de Pensioenfederatie met posters en flyers.



	Doelstellingen werkplan 2025	Opvolging
1	Voortzetten dialoog met pensioenfondsen, hun voordragende organisaties en stakeholders over mogelijke knelpunten, behoeften en oplossingen.	De Taskforce is dit jaar in gesprek gegaan met verschillende stakeholders: ViiP, FNV, Werkgroep Pensioenen StvdA, CNV, SER, MCPF, DNB en Partners at Work.
2	Het vertalen van de knelpunten en behoeften in de sector naar concrete tools zoals een handreiking.	De Taskforce heeft een servicedocument voor het vergroten van DG&I opgesteld en gepubliceerd. Deze is breed gedeeld met de sector.
3	Bijdragen aan events in de sector zoals het jaarcongres van de Pensioenfederatie, een fysieke bijeenkomst voor verantwoordingsorganen georganiseerd door de Pensioenfederatie en het jaarcongres van ViiP.	Taskforceleden hebben bijgedragen aan meerdere events: het ViiP congres, het jaarcongres van de Pensioenfederatie, een bijeenkomst voor verantwoordingsorganen en een kennissessie voor VITP
4	Het organiseren van kleinschalige bijeenkomsten zoals rondetafelgesprekken met mensen uit de sector.	In 2025 hebben we twee concrete ideeën uitgewerkt voor events die in 2026 georganiseerd zullen worden. Daarnaast zijn we gestart met de organisatie van een proeflokaal jongeren en verantwoordingsorganen in samenwerking met een OPF.
5	Het publiceren van goede voorbeelden van diversiteitsbeleid en inclusieve praktijken op de website.	Er is een goede start gemaakt met het verzamelen van voorbeelden voor de pagina 'inspiratie' op onze website. Deze wordt in 2026 verder aangevuld.
6	Het vaststellen van een algemeen communicatieplan, om de Taskforce, haar doelen en haar output meer zichtbaar te maken in de sector en daarbuiten.	Dit communicatieplan is opgesteld en ter uitvoering gebracht middels onder andere de nieuwe website en onze LinkedIn-pagina.
7	Het via de website bieden van handvatten voor beleid en formats voor diversiteitsbeleid, op te stellen door een schrijfgroep met medewerking vanuit de Taskforce.	De Taskforce heeft een servicedocument voor het vergroten van DG&I opgesteld en gepubliceerd. Daarnaast zijn er andere tools beschikbaar gesteld via de website zoals een begrippenlijst en een lijst met relevante onderzoeken en adviezen.
8	Het opzetten van een eigen website, het beheren ervan en het continu aandragen van goede voorbeelden, handreikingen, tools en nieuwsberichten hiervoor.	Deze website is opgezet en in september gelanceerd: <a href="http://www.taskforcedgi-pensioen.nl">www.taskforcedgi-pensioen.nl</a> . Er zijn al meerdere nieuwsberichten, handreikingen en voorbeelden gedeeld. Dit wordt in 2026 verder uitgebreid.

## Overzicht bijeenkomsten en gesprekken 2025

De Taskforce heeft, zoals gepland, zes reguliere vergaderingen gehad in 2025. Daarnaast hebben de leden op verschillende deelonderwerpen en activiteiten bijgedragen. Hieronder een opsomming van events en gesprekken die hebben plaatsgevonden in 2025.

Vrouwen in Institutioneel Pensioen (ViiP)	9 januari 2025	Gesprek tussen enkele bestuursleden van ViiP en de Taskforce
FNV	13 januari 2025	Gesprek tussen de pensioenfondsbestuurders van FNV en de Taskforce
Werkgroep Pensioenen StvdA	13 maart 2025	Presentatie over stand van zaken Taskforce en kennismaking met leden Werkgroep Pensioenen
Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen (MCPF)	20 maart 2025	Kennismaking voorzitters Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen en Taskforce
Eindevent PensioenLab	15 mei 2025	Aanwezig als opdrachtgever Denktank
Jaarcongres ViiP allyship	22 mei 2025	Presentatie van voorzitter Inge Bleijenbergh voor ViiP-leden over change agents
Commissie governance & compliance Pensioenfederatie	10 juni 2025	Bespreking van concept servicedocument voor het vergroten van DG&I
SER (diversiteitsportaal en Topvrouwen)	2 juni 2025	Gesprek tussen enkele medewerkers van de SER en de Taskforce
CNV	16 juni 2025	Gesprek tussen de pensioenfondsbestuurders van CNV en de Taskforce
Bijeenkomst voor verantwoordingsorganen van de Pensioenfederatie	Sep 15, 2025	Plenaire presentatie van Taskforcelid tijdens de bijeenkomst
Jaarcongres Pensioenfederatie	1 oktober 2025	De 'sector van morgen': stands gezamenlijk met ViiP, JIIP en PensioenLab en plenaire aankondiging van onze aanwezigheid
De Nederlandsche Bank (DNB)	2 oktober 2025	Gesprek tussen Jochem Dijkmeester en Taskforce over brief aan DNB
Online kennissessie VITP	3 november 2025	Kennissessie over diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie voor VITP-leden door voorzitter Inge Bleijenbergh
Partners at Work	8 december 2025	Gesprek tussen partner van Partners at Work en de Taskforce