

Werkplan voor de Taskforce Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie Pensioenfondsen 2024

Versie 27 mei 2024

Introductie

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 Taskforce zal via de dialoog met de betrokken relevante partijen signaleren, aanjagen en inspireren. De basis voor deze dialoog zijn de normen over diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie in de Code Pensioenfondsen, in combinatie met relevante kennis binnen en buiten de pensioensector.

De leden van de Taskforce zijn in januari 2024 benoemd voor een periode van vier jaar, tot 31 december 2027. De leden hebben zitting op een zetel namens pensioenfondsen, werkgevers of werknemers, of zijn onafhankelijk expert. De voorzitter valt in de laatste categorie. De leden en voorzitter zijn benoemd op voordracht van de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid.

De oprichting, inrichting en taakstelling van de Taskforce zijn opgenomen in de herziening van de Code Pensioenfondsen die per 1 januari 2024 in werking is getreden. In de Pensioenwet en de Wet verplichte beroepspensioenregeling staat dat een pensioenfonds de organisatie zo moet inrichten dat een goed bestuur is gewaarborgd. Wat goed bestuur is, regelt de wet niet. De normen voor goed pensioenfondsbestuur zijn opgenomen in de Code Pensioenfondsen. In het Besluit Uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling staat dat deze moeten worden toegepast, of dat moet worden uitgelegd waarom niet worden nageleefd. De Code Pensioenfondsen is net als herzieningen daarvan geformuleerd door de Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie. De Code is een vrijwillige sectorafspraken en goedgekeurd door de minister van Armoedebestrijding, Participatie en Pensioenen en gepubliceerd in de Staatscourant.

Een pensioenfonds doet in het bestuursverslag mededeling over de naleving van de principes in de Code. Deze rapportageverplichting uit de Code Pensioenfondsen geldt niet voor organisaties die personen voor benoeming in een fondsorgaan voordragen. Specifiek moeten fondsen over enkele thema's ook jaarlijks in verhalende (beschrijvende) zin rapporteren over de naleving van normen en over de ervaringen die pensioenfondsbesturen hebben bij het invullen van deze thema's. Deze verplichting geldt onder meer voor:

- Normen 34-35: Diversiteits- en inclusiebeleid.

In het woord vooraf van de Code Pensioenfondsen staat over dit thema dat goed pensioenfondsbestuur mensenwerk en teamwerk is. “Divers samengestelde teams, waar ruimte is voor uiteenlopende invalshoeken en perspectieven, komen tot betere resultaten dan minder divers samengestelde teams waarin deze ruimte er minder of niet is. Daarom stelt deze Code aan alle organen van pensioenfondsen eisen op het gebied van diversiteit, inclusie en lerend vermogen.”

Norm 34

Het pensioenfonds heeft een schriftelijk beleid vastgesteld om de diversiteit en inclusie in zijn fondsorganen te vergroten of in stand te houden. Dit beleid stelt passende doelen op ten aanzien van de mate van diversiteit op alle voor het pensioenfonds relevante maatschappelijke aspecten, waaronder tenminste geslacht of genderidentiteit, leeftijd en sociaal-culturele achtergrond. Op basis van dit beleid heeft het pensioenfonds een planmatige aanpak gericht op het bereiken van deze doelen. Het bestuur herijkt dit beleid periodiek en rapporteert jaarlijks in het bestuursverslag over de resultaten van dit beleid.

Norm 35

Ten aanzien van leeftijdsdiversiteit geldt als minimum dat er tenminste één persoon zitting heeft in het bestuur en het verantwoordingsorgaan of het belanghebbendenorgaan die jonger is dan 40 jaar. Ten aanzien van genderdiversiteit geldt als minimum dat er in de genoemde organen variatie is in geslacht of genderidentiteit.

Taakstelling en probleemstelling Taskforce

De Taskforce publiceert jaarlijks een werkplan met doelstellingen voor de lange termijn (tot eind 2027) en korte termijn (één jaar). Het eerste werkplan wordt voor de zomer van 2024 gepresenteerd aan de opdrachtgevers en openbaar gepubliceerd op de nog op te zetten website. Vanaf 2025 zal het werkplan ook de behaalde resultaten van het afgelopen jaar en nieuwe of aangepaste doelstellingen gebaseerd op nieuwe inzichten bevatten.

Dit document omvat het eerste werkplan van 2024 en is opgedeeld in de taak- en probleemstelling, de afbakening en de doelstellingen en acties op lange en korte termijn.

Definitie, taak en probleemstelling*Definitie*

Wij verstaan onder diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie het streven naar een werkomgeving waarin alle individuen, ongeacht hun achtergrond, identiteit of andere kenmerken, volledig worden gerespecteerd, gewaardeerd, zich vertegenwoordigd voelen en betrokken zijn bij advies, toezicht, verantwoording en besluitvorming. De Taskforce heeft gelijkwaardigheid aan haar naam en taakomschrijving toegevoegd, omdat zij dit begrip miste. Het uitgangspunt van de gelijkwaardigheid van mensen en het streven naar kansengelijkheid, krijgt vorm in divers samengestelde fondsorganen, waarin individuen zich welkom en gewaardeerd voelen. Een divers team is een kracht, welke onder meer positief is voor de kwaliteit van besluitvorming. Dit wordt ondersteund door bronnen zoals die van de International Labour Organization (ILO) en de United Nations (UN) richtlijnen voor diversiteitsmanagement.

De definities die wij hanteren voor diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie worden hierna opgesomd.

Diversiteit: De verscheidenheid aan menselijke verschillen, waaronder maar niet beperkt tot ras, etniciteit, geslacht, gender, seksuele geaardheid, leeftijd, religie, handicap, sociaal-economische status en culturele achtergrond.¹

Gelijkwaardigheid: Het beginsel dat alle individuen vrij en gelijk in waardigheid en rechten geboren worden. Het houdt in dat iedereen gelijke kansen en behandeling verdient zonder discriminatie op basis van identiteit of achtergrond.²

Inclusie: Het actief betrekken, waarderen en respecteren van alle individuen, ongeacht hun achtergrond, bij besluitvorming, activiteiten en gemeenschappen. Het gaat om het creëren van omgevingen waarin diversiteit wordt gewaardeerd en alle mensen zich welkom en gewaardeerd voelen.³

Wij onderkennen dat elk pensioenfonds een passende invulling kan geven over wat zij onder diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie verstaat. Dat geldt ook voor de verschillende fondsorganen en de organisaties die leden voor deze organen voordragen.

Taak & Kaders

De Taskforce heeft als taak om met onder meer de inzet van externe deskundigheid met voordragende en benoemende partijen de dialoog over diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie aan te gaan en vooruit te helpen. Om daarmee een bijdrage te leveren aan de realisatie van de brede doelstellingen voor deze thema's in de Code Pensioenfonds 2024.

De Taskforce heeft de ambitie adviezen en acties te inventariseren, te ontwikkelen en te implementeren die bij kunnen dragen aan het vergroten van de diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie in de pensioensector. Zowel aan de kant van pensioenfonds als aan de kant van de voordragende organisaties. Bij het inventariseren wordt ook het gedane werk van stakeholders, zoals later opgesomd, meegenomen. De Taskforce heeft geen beslissingsbevoegdheid ten aanzien van individuele pensioenfonds of voordragende organisaties. Het behalen van de diversiteitsnormen onder de Code Pensioenfonds 2024 en het bereiken van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie bij individuele fondsen, blijft een continue taak en verantwoordelijkheid van de fondsen zelf.

Belangrijke stakeholders rondom diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie in de sector zijn pensioenfonds zelf en de organisaties die voordrachten doen voor benoeming in de verschillende fondsorganen. De voordragende organisaties zijn werknemers- en werkgeversorganisaties, individuele werkgevers en verenigingen van gepensioneerden. Daarnaast kan bijvoorbeeld worden gedacht aan toezichthouders, de politiek, jongeren-ouderen- en andere belangengroepen in de pensioensector zoals Vrouwen In Institutioneel Pensioen (VIIP), Jongeren in Institutioneel Pensioen (JIIP) en Pensioenlab, maatschappelijke organisaties, wetenschappers en andere professionals die zich richten op pensioenen en/of diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie.

¹ United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) - "Inclusieve Onderwijsgids"

² Universal Declaration of Human Rights (Artikel 1) - Aangenomen door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties op 10 december 1948.

³ World Health Organization (WHO) - "World Report on Disability".

Probleemstelling

De pensioensector slaagt er op punten onvoldoende in diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie in haar besturen, andere fondsorganen, voordragende en andere organisaties te realiseren.

Door hieraan te werken, kunnen pensioenfondsen en hun voordragende partijen onder meer bereiken:

- representativiteit en draagvlak vergroten, verschillende perspectieven en ervaringen beter benutten voor het verhogen van de kwaliteit en effectiviteit van de besluitvorming, het realiseren van de eigen doelstellingen en het verbeteren van resultaten door onder meer:
 - Het vergroten van draagvlak onder de (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en andere stakeholders.
 - Het vergroten van kennis over en verbeteren van dienstverlening aan de diverse groepen belanghebbenden.
 - Het vergroten van kansen bij de werving- en selectie van medewerkers en het behoud van medewerkers.
 - Een veilige werkomgeving, waarin individuen tot hun recht komen en zich durven uit te spreken.
- Een voortrekkersrol voor andere sectoren, ten aanzien van diversiteit, het streven naar kansengelijkheid en het belang van Inclusie via het verbeteren van de afspiegeling van de Nederlandse samenleving in (mede-)beleidsbepalende posities.

Belemmerde factoren

Mogelijke belemmerende factoren⁴ daarbij kunnen zijn:

- Specifieke structuurkenmerken van de pensioensector.
- Belemmerende factoren aan de kant van voordragende organisaties.
- Traditionele wervings- en selectieprocessen die niet voldoende gericht zijn op diversiteit
- Gebrek aan bewustzijn en kennis over (de meerwaarde van) diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie.
- Culturele en institutionele weerstand tegen verandering.
- Beperkte toegang tot opleidings- en carrièremogelijkheden voor ondervertegenwoordigde groepen.

Doelstelling op lange termijn

Het uiteindelijke doel is het realiseren van een diverse, gelijkwaardige en inclusieve werkomgeving en (bestuurs)structuur in de Nederlandse pensioensector. Dit werkplan biedt een kader voor de Taskforce Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie om op lange termijn een positieve verandering teweeg te brengen in de Nederlandse pensioensector.

Onderliggende doelstellingen zijn:

- Het streven naar diversiteit in pensioenfondsbesturen en haar organen
- Het vergroten van de (maatschappelijke) afspiegeling, zodat meer groepen zich gerepresenteerd voelen, wat een onderdeel is van de taakstelling.
- Het bieden van handvatten voor het vergroten van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie. Het actief betrekken van pensioenfondsen en voordragende organisaties bij het realiseren van diverse samengestelde fondsorganen.

⁴ [P20220715_Netspar-Design-Paper-212_WEB.pdf](#)

Dit wil de Taskforce onder meer bereiken door:

- Het creëren van bewustwording over en draagvlak voor de meerwaarde van DG&I in pensioenfondsbesturen en haar organen, door middel van het (meewerken aan) bijeenkomsten en artikelen.
- Het in kaart brengen van mogelijke blokkades en oplossingen aan de zijde van pensioenfondsen en voordragende organisaties bij het vergroten van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie.
- Het in gesprek gaan en samenwerken met pensioenfondsbesturen, voordragende organisaties en andere relevante partijen om te inspireren tot structurele veranderingen.
- Het vergroten van expertise op het gebied van DG&I bij pensioenfondsen en het delen van kennis hierover, op bijeenkomsten, workshops of schriftelijk.
- Het bieden van handvatten voor richtlijnen of beleid, bijvoorbeeld voor inclusief leiderschap en een inclusieve bestuurscultuur, inclusieve wervings- en selectieprocessen.
- Het aandragen van good practices voor het herzien van wervings- en selectieprocessen om diversiteit te bevorderen.
- Het identificeren en delen van goede praktijkvoorbeelden uit de eigen sector en andere sectoren.
- Het stimuleren van mentoring- en coachingprogramma's voor ondervertegenwoordigde groepen in pensioenfondsbesturen.
- Het faciliteren van trainingen en workshops over diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie in pensioenfondsbesturen.

Doelstelling op korte termijn (2024)

Dialogoog aangaan in en buiten de sector over waar de problemen zitten en het identificeren en promoten van 'laaghangend fruit' op het gebied van diversiteitsinitiatieven.

Dit wil de Taskforce bereiken door:

- Het specificeren van de belangrijke begrippen als diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie naar de sector.
- Het luisteren naar en spreken met pensioenfondsen en hun voordragende organisaties over mogelijke knelpunten, behoeften en oplossingen.
- Het luisteren naar en spreken met vertegenwoordigers van stakeholders, zoals: De Nederlandsche Bank (DNB), Jongeren In Institutioneel Pensioen (JIIP), Vrouwen In Institutioneel Pensioen (VIIP), topvrouwen.nl, SER Diversiteit in Bedrijf, Vereniging Intern Toezicht Pensioenfondsen, Pensioenlab, FNV, CNV, VCP, VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO Nederland, relevante wervingskantoren etc.
- Het verkennen van goede voorbeelden van diversiteitsbeleid en inclusieve praktijken buiten de pensioensector, zoals de IT-sector, wetenschappelijke wereld, grote bedrijven, etc.
- Het bieden van handvatten voor beleid en formats voor diversiteitsbeleid, op te stellen door de Pensioenfederatie en/of Stichting van de Arbeid
- Het onderbouwen van de meerwaarde van diversiteit en inclusie voor pensioenfondsbesturen aan de hand van data en onderzoek.
- Het (laten) opzetten van een verzendlijst met diverse vertegenwoordigers binnen de sector voor bijeenkomsten om bijv. zorg te dragen voor diversiteit in panels tijdens seminars.
- Het organiseren van bewustwordingstrainingen om blinde vlekken en vooroordelen aan te pakken.

Ondersteuning van de Taskforce

De Pensioenfederatie en Stichting van de Arbeid zijn de oprichting en taakstelling van de Taskforce Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie overeengekomen, zoals neergelegd in de Code Pensioenfondsen. Zij hebben naast administratieve ondersteuning ook toegang tot beschikbare kennis, expertise en relevante personen toegezegd.