

# Appèl voor meer diversiteit in de pensioenfondsorganen

---

Aangeboden op 7 november 2017 aan de heer Kick van der Pol, voorzitter van het bestuur van de Pensioenfederatie door de initiatiefnemers van dit Appèl.

## Ambitie

Dit appèl is een reactie op het feit dat de diversiteit in pensioenland nog steeds te beperkt is.

Wij vinden dat de stakeholders in de sector de verantwoordelijkheid hebben een extra inspanning te leveren aan het vergroten van de diversiteit.

We kiezen bewust voor een appèl en geen charter of code omdat dergelijke initiatieven al bestaan. We willen met dit appèl de oproep van de Monitoringcommissie voor meer diversiteit bij pensioenfondsen kracht bijzetten. Het onderwerp moet hoog op de agenda en er moeten resultaten worden geboekt. We roepen op tot concrete actie.

## Noodzaak tot diversiteit

Investeren in diversiteit in fondsorganen leidt tot effectievere besluitvorming, meer risicobewustzijn en verbetering van vertrouwen in de pensioensector. Dit effect van diversiteit is inmiddels in vele onderzoeken aangetoond. Diversiteit is in onze optiek ook een relevant aspect in het kader van duurzaamheidsbeleid.

## Hoe te starten

Diversiteit is een breed begrip. In onze oproep richten we ons op diversiteit in leeftijd en geslacht, omdat deze diversiteitscategorieën aansluiten bij de Code Pensioenfondsen.

2

### Ter illustratie de stand van zaken per 31 december 2016 bij pensioenfondsbesturen:

33% van de fondsen heeft geen vrouw in het bestuur;

56% van de fondsen heeft geen bestuurder < 40 jaar;

24% van de fondsen heeft noch een vrouw noch een < 40-jarige in het bestuur;

Het totaal aantal vrouwelijke bestuurders is eind 2016 15% (dit was eind 2013 12,5%);

Het totaal aantal bestuurders <40 jaar is eind 2016 6,7% (dit was eind 2013 7,3%).

Deze cijfers ondersteunen onze zorg dat het niet opschiet met diversiteit en geven voldoende aanleiding tot ons appèl tot verdere actie.

## Actiepunten voor elk pensioenfonds

Onderstaande acties zullen diversiteit bevorderen.

1. Werf door middel van open procedures, gebruik professioneel advies bij de werving en selectie en zet beschikbare netwerken in de sector (zie hierna) actief in bij search.
2. Integreer het diversiteitbeleid in het duurzaamheidsbeleid voor het eigen pensioenfonds
3. Zet bij benoemingsbeleid en benoemingsprocedures stevig in op meer vrouwen en verjonging in fondsorganen.
4. Zorg voor diversiteit in benoemingscommissies om de kans op een divers team te vergroten.
5. Draag bij aan samenwerking binnen de sector om de diversiteitswens te realiseren en daarmee duurzaamheid te versnellen.

## Tot slot

Wij richten ons tot de besturen in de pensioenfondssector in Nederland.

**“Neem uw verantwoordelijkheid  
en geef gevolg aan de 5 actiepunten  
van dit appèl!”**

Bij searchtrajecten kunnen onderstaande netwerken actief worden ingezet voor het bevorderen van diversiteit. Neem bij een vacature in een fondsorgaan altijd contact op met deze netwerken. Zij kunnen het profiel uitzetten in hun netwerk.

3

### **Viip**

*vrouwen in institutioneel pensioen*  
secretariaat@viip.nl  
www.viip.nl

### **WIFS**

*women in financial services*  
secretariaat@wifs.nl  
www.wifs.nl

### **Pensioenlab**

*jongeren in pensioen*  
info@pensioenlab.nl  
www.pensioenlab.nl

### **Topvrouwen**

info@topvrouwen.nl  
www.topvrouwen.nl

## De initiatiefnemers van dit appèl

Francis van Bergenhenegouwen, Guurtje Wolters,  
Henriëtte de Lange, Larissa Gabriëlse, Mila Hoekstra,  
Selma Smit, Wendy de Jong

