

Werkplan voor de Taskforce Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie Pensioenfondsen 2025

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. Zowel vanuit voordragende als benoemende organisaties zijn aanvullende inspanningen nodig om de sector te ondersteunen in het bereiken van zijn doelstellingen op het terrein van diversiteit en inclusie. Deze zijn vastgesteld in de Code Pensioenfondsen, opgesteld door de opdrachtgevers van de Taskforce. Uit jaarlijks onderzoek van de Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen blijkt dat diversiteit op basis van gender en leeftijd achterblijft bij deze doelstellingen.

De Taskforce heeft als taak om met onder meer de inzet van externe deskundigheid met voordragende en benoemende partijen de dialoog over diversiteit en inclusie aan te gaan en mede daardoor de diversiteit te verbeteren. Zo wordt ook een bijdrage geleverd aan de realisatie van de brede diversiteitsdoelstellingen van de code. De oprichtende partijen evalueren tenminste éénmaal in de drie jaar de voortgang, doelstelling en resultaten van de Taskforce.

De Taskforce is begin 2024 ingesteld 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 samenstelling van de Taskforce aan het einde van 2024 is als volgt:

- prof. dr. Inge Bleijenbergh, voorzitter
- dr. Brigitte Kroon
- Kaylee Rosalina
- Marco Brouwer
- Anne Vermeulen
- Monique van der Poel
- Tarik Uçar
- Kim Haasbroek
- Rajesh Grobbee

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 ze niet worden nageleefd. De Code is een vrijwillige sectorafspraken, goedgekeurd door de minister van Armoedebeleid, 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:

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 is in het voorjaar van 2024 voorgelegd aan de opdrachtgevers en daarna gepubliceerd op 28 mei 2024 tijdens een introductiebijeenkomst bij PGGM. Vanaf dit jaar zal het werkplan ook de behaalde resultaten van het afgelopen jaar en nieuwe of aangepaste doelstellingen gebaseerd op nieuwe inzichten bevatten. Dit document omvat de plannen voor 2025 en de verantwoording over 2024.

Definitie, taak en probleemstelling*Definitie*

Wij verstaan onder diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie het streven naar een werkomgeving waarin alle individuen, ongeacht hun 'ras', etniciteit, geslacht, gender, seksuele geaardheid, leeftijd, religie, handicap, sociaaleconomische status of culturele achtergrond, volledig worden gerespecteerd, gewaardeerd, zich vertegenwoordigd voelen en betrokken zijn bij advies, toezicht, verantwoording en besluitvorming in de pensioensector. Dit met als streven dat alle groepen in de maatschappij zich vertegenwoordigd kunnen voelen. De Taskforce heeft, naast diversiteit en inclusie, bewust het begrip gelijkwaardigheid aan haar naam en taakomschrijving toegevoegd. Het verwijst naar de gelijkwaardigheid van mensen en het streven naar kansengelijkheid. Dit krijgt vorm in divers samengestelde fondsorganen, waarin individuen zich welkom en gewaardeerd voelen. Een divers team heeft een positieve impact op 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 hieronder opgesomd.

Diversiteit: De verschillen die bestaan tussen deelnemers en vertegenwoordigers in de pensioensector, waaronder maar niet beperkt tot het verschil in 'ras', etniciteit, geslacht, gender, seksuele geaardheid, leeftijd, religie, handicap, sociaaleconomische status en culturele achtergrond.¹

Gelijkwaardigheid: Het beginsel dat alle mensen vrij en gelijk in waardigheid en rechten geboren worden. Het houdt in dat iedereen gelijke kansen en behandeling verdient in de deelname aan pensioenbestuur en toezicht, zonder discriminatie op basis van 'ras', etniciteit, geslacht, gender, seksuele geaardheid, leeftijd, religie, handicap, sociaaleconomische status of culturele achtergrond. Dit kan mogelijk leiden tot grotere gelijkheid op het gebied van pensioenopbouw, pensioenuitkering en carrièremogelijkheden voor diverse groepen.²

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

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

Taak

De Taskforce heeft de taak om 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 pensioenfondsen als aan de kant van de voordragende organisaties.

Bij het inventariseren wordt ook het gedane werk van stakeholders, zoals Vrouwen In Institutioneel Pensioen (ViIP), Jongeren In Institutioneel Pensioen (JIIP) en Pensioenlab meegenomen. De Taskforce heeft geen mandaat om toezicht te houden op het naleven van de diversiteitsnormen in de Code Pensioenfondsen bij individuele pensioenfondsen of voordragende organisaties. Deze taak ligt bij de Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen. Het voldoen aan deze diversiteitsnormen en het bereiken van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie bij individuele fondsen, is een continue taak en verantwoordelijkheid van pensioenfondsbesturen en Raden van Toezicht.

Belangrijke stakeholders rondom diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie in de sector zijn pensioenfondsen 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, maatschappelijke organisaties, wetenschappers en andere professionals die zich richten op pensioenen en/of diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie.

¹ Vertaald uit het Engels en gebaseerd op bron: [United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization \(UNESCO\)](#)

² Gebaseerd op bron: [College voor de Rechten van de Mens](#)

³ Vertaald uit het Engels en gebaseerd op bron: [World Health Organisation \(WHO\)](#)

Probleemstelling & belemmerende factoren

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, kan een pensioenfonds onder meer bereiken:

- Het vergroten van de representativiteit en het draagvlak, het beter benutten van verschillende perspectieven en ervaringen voor het verhogen van de kwaliteit en effectiviteit van de besluitvorming, het realiseren van de 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 werving, selectie en behoud van medewerkers.
 - Het creëren van een veilige werkomgeving, waarin individuen tot hun recht komen en zich durven uit te spreken.
- Het invullen van een voortrekkersrol voor andere sectoren, ten aanzien van diversiteit, het streven naar kansengelijkheid en het belang van inclusiviteit via het verbeteren van de afspiegeling van de Nederlandse samenleving in (mede-)beleidsbepalende posities.

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

Wij hanteren de lange termijn doelstelling voor de Taskforce, namelijk het realiseren van een diverse, gelijkwaardige en inclusieve werkomgeving en (bestuurs)structuur in de Nederlandse pensioensector. Het werkplan voor de langere termijn, zoals opgesteld in het startjaar 2024, blijft ons daarbij een duidelijk kader geven om op lange termijn een positieve verandering teweeg te brengen in de Nederlandse pensioensector.

Onderliggende doelstellingen zijn:

- Het streven naar diversiteit in besturen en andere organen van pensioenfondsen.
- 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 divers samengestelde fondsorganen.

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

Dit willen we onder meer bereiken door:

- Het creëren van bewustwording over en draagvlak voor de meerwaarde van DG&I in besturen en andere organen van pensioenfondsen, door middel van het (meewerken aan) bijeenkomsten en publiciteit.
- 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, een inclusieve bestuurscultuur of inclusieve wervings- en selectieprocessen.
- Het aandragen van *best practices* voor het herzien van wervings- en selectieprocessen om diversiteit te bevorderen.
- Het identificeren en delen van goede praktijkvoorbeelden van diversiteits- en inclusiebeleid uit de eigen sector en andere sectoren.
- Het stimuleren van mentoring en coaching programma's voor ondervertegenwoordigde groepen in pensioenfondsbesturen.
- Het bevorderen van en ondersteunen bij de ontwikkeling van trainingen en workshops over diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie in de sector.

Korte termijn plannen en doelstellingen 2025

De Taskforce staat klaar om een volgende fase in te gaan, met meer focus op concretisering en mogelijk versnelling. Er kan actiever naar buiten worden getreden met praktische tools en voorbeelden, waarbij een eigen website een belangrijke rol gaat spelen. Een algemeen communicatieplan zal de basis vormen voor deze externe communicatie. Dit jaar wil de Taskforce het gesprek aangaan met tenminste twee pensioenfondsen die nog niet voldoen aan de huidige diversiteitsnormen van de Code Pensioenfondsen, om mee te kunnen denken over oplossingsrichtingen.

Concreet wil de Taskforce met de onderstaande punten aan de slag:

1. Voortzetten dialoog met pensioenfondsen, hun voordragende organisaties en stakeholders over mogelijke knelpunten, behoeften en oplossingen.
2. Het vertalen van de knelpunten en behoeften in de sector naar concrete tools zoals een handreiking.
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.
4. Het organiseren van kleinschalige bijeenkomsten zoals rondetafelgesprekken met mensen uit de sector.
5. Het publiceren van goede voorbeelden van diversiteitsbeleid en inclusieve praktijken op de website.
6. Het vaststellen van een algemeen communicatieplan, om de Taskforce, haar doelen en haar output meer zichtbaar te maken in de sector en daarbuiten.
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.
8. Het opzetten van een eigen website, het beheren ervan en het continu aandragen van goede voorbeelden, handreikingen, tools en nieuwsberichten hiervoor.

Verantwoording 2024

Met een interview op de website van de Pensioenfederatie presenteerde de voorzitter van de Taskforce zich in maart 2024 aan de sector en gaf zij het startschot voor de Taskforce. Het werkplan was eind mei gereed en sindsdien zijn activiteiten opgepakt. Het kostte de Taskforce-leden enige tijd om elkaars taal te leren spreken en voor sommigen om zich meer vertrouwd te maken met de sector. Hoewel de start iets later plaatsvond dan verwacht, werd het werkplan nog voor de zomer opgeleverd en enthousiast ontvangen door de opdrachtgevers, de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid.

Introductiebijeenkomst

Op 28 mei werd het werkplan 2024 gepresenteerd tijdens de introductiebijeenkomst die door de Taskforce, de Pensioenfederatie en PGGM gezamenlijk werd georganiseerd. Tijdens deze inspirerende bijeenkomst werd een grote groep geïnteresseerden uit de sector en daarbuiten meegenomen in een panel over stand van zaken op diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie in de sector. Ook lichtten enkele leden de plannen uitgebreid toe. Bovenal was er veel interactie met de zaal. De introductiebijeenkomst zorgde voor veel motivatie en inspiratie; daarnaast ontstonden spontaan waardevolle initiatieven dankzij de inzet van de enthousiaste Taskforce-leden. Alle leden zijn gemotiveerde ambassadeurs die gezamenlijk de schouders onder het werk zetten.

Geluiden uit de sector

In 2024 is tijdens verschillende evenementen input verzameld over de uitdagingen en behoeften waarmee pensioenfondsen worden geconfronteerd. Dit gebeurde tijdens de introductiebijeenkomst van de Taskforce op 28 mei, een themabijeenkomst tijdens de algemene ledenvergadering van de Pensioenfederatie op 27 juni en het jaarcongres van de Pensioenfederatie op 2 oktober. Uit deze gesprekken kwamen waardevolle inzichten naar voren die richting geven aan de gewenste toekomst van de sector.

Op basis van deze inzichten zou de pensioensector over vier jaar aanzienlijke vooruitgang moeten hebben geboekt op het gebied van diversiteit in fondsorganen en het realiseren van een inclusieve cultuur. Dit draagt bij aan betere besluitvorming en een bredere kijk op complexe vraagstukken en kan bijdragen aan een sector die sterker, innovatiever en meer betrokken bij de maatschappij is. Om deze ambities waar te maken, moeten pensioenfondsen volgens velen concrete stappen zetten. Dit begint met het aangaan van de dialoog binnen de eigen organisatie, maar ook breder met bijvoorbeeld voordragende organisaties. Een vaak benoemd knelpunt voor het vergroten van diversiteit binnen fondsorganen is namelijk de afhankelijkheid van de voordrachten van deze organisaties, die soms vasthouden aan vertrouwde kandidaten. Verder wordt het belangrijk geacht om knelpunten te identificeren, bewustwording en draagvlak te creëren en praktische tools voor werving, selectie en diversiteitsbeleid te ontwikkelen. Specifieke aandachtspunten zijn hierbij de keuzes bij herbenoemingen en opvolgingsplannen, de tekst en eisen in vacatures, en het kiezen van de juiste wervings- en selectiebureaus.

Stakeholdergesprekken

De Taskforce ging in 2024 ook de dialoog aan met stakeholders, zoals de Vereniging Intern Toezichthouders Pensioensector (VITP), De Nederlandsche Bank (DNB) en werkgeversorganisatie VNO-NCW. Alle gesprekken benadrukten het belang van een bewuste, transparante aanpak om diversiteit te bevorderen, waarbij objectieve beoordeling en het voorkomen van bias cruciaal zijn. De Taskforce ziet hierin kansen om kennisdeling te stimuleren en bewustzijn te vergroten binnen de sector.

Tijdens het gesprek met de VITP is besproken dat de Raad van Toezicht een toetsende rol speelt bij benoemingen en het beoordelen van diversiteit. Hoewel de VITP vooral een faciliterende rol heeft, ziet zij mogelijkheden voor kennisoverdracht over gelijkwaardigheid en inclusie, aangezien deze thema's relatief nieuw zijn in de Code Pensioenfondsen. Het vaststellen van een heldere definitie van diversiteit werd genoemd als belangrijke voorwaarde voor verdere stappen.

In het gesprek met DNB lag de nadruk op het belang van een diverse bestuurssamenstelling en strategische opvolgingsplanning. DNB verwacht dat fondsen expliciet maken welke competenties ontbreken en hoe zij deze willen aanvullen, waarbij ruimte voor minder ervaren bestuurders als waardevol wordt gezien. Diversiteit wordt breed gedefinieerd, waarbij niet alleen gekeken wordt naar ervaring, maar ook naar hedendaagse competenties en maatschappelijke betrokkenheid. DNB heeft aangegeven de geschiktheidsmatrix te herzien en mogelijke aanpassingen door te voeren op het gebied van diversiteit en opvolgingsplanning. De Taskforce zal dit proces actief volgen en er waar mogelijk een actieve bijdrage aan leveren.

Tools & handreikingen

De Taskforce heeft verschillende documenten opgesteld die online beschikbaar gesteld zullen worden in 2025. Er is een begrippenlijst opgesteld waarin relevante begrippen rondom het onderwerp diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie worden gedefinieerd. Daarnaast is er gewerkt aan een document met focusthema's voor gesprekken met verschillende doelgroepen over dit onderwerp. Verder is er een overzicht gemaakt van wetenschappelijke en andere relevante artikelen, instrumenten en voorbeelden die het belang van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie in de pensioensector duiden en als tool gebruikt kunnen worden. Ook is er een overzicht gemaakt van relevante wet- en regelgeving rondom diversiteit in besturen. Tenslotte hebben de voorzitter en secretaris van de Taskforce een uitgebreid artikel geschreven voor het decembernummer van Pensioen Magazine.

	Doelstellingen korte termijn werkplan 2024	Opvolging
1	Het specificeren van de belangrijke begrippen als diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie naar de sector.	Taskforce heeft een begrippenlijst opgesteld, deze zal geplaatst worden op de op te richten website.
2	Het luisteren naar en spreken met pensioenfondsen en hun voordragende organisaties over mogelijke knelpunten, behoeften en oplossingen.	Leden hebben verschillende sectorbijeenkomsten bezocht en daar actief geluisterd, o.a. het Pensioenlab Eindevent, de Taskforce Introductiebijeenkomst, Pensioenfederatie Themabijeenkomst Diversiteit, het Pensioenfederatie Jaarcongres, het Pensioenfederatie commissie-overleg Governance, het Pensioenfederatie webinar voor VO-leden.
3	Het luisteren naar en spreken met vertegenwoordigers van stakeholders.	Leden zijn in gesprek gegaan met verschillende stakeholders, zoals Pensioenlab, VITP, VNO-NCW en DNB. Voor begin 2025 staan er gesprekken gepland met ViiP, FNV, SER en CNV.
4	Het verkennen van goede voorbeelden van diversiteitsbeleid en inclusieve praktijken buiten de pensioensector, zoals de IT-sector, wetenschappelijke wereld, grote bedrijven, etc.	Leden hebben een start gemaakt met het verzamelen van goede voorbeelden uit andere sectoren, deze worden verder uitgewerkt in 2025.

5	Het bieden van handvatten voor beleid en formats voor diversiteitsbeleid, op te stellen door de Pensioenfederatie en/of Stichting van de Arbeid.	Voorbeelden van diversiteitsbeleid zijn verzameld en zullen de basis vormen voor een handreiking aan de sector in 2025.
6	Het onderbouwen van de meerwaarde van diversiteit en inclusie voor pensioenfondsbesturen aan de hand van data en onderzoek.	De Taskforce heeft een document opgesteld met wetenschappelijke en andere literatuur ter onderbouwing van de meerwaarde van het onderwerp, deze zal geplaatst worden op de op te richten website.
7	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.	De Taskforce wenst gevraagd en ongevraagd advies te geven over de diversiteit en inclusie bij bijeenkomsten en events in de sector in plaats van het opstellen van een verzendlijst.
8	Het organiseren van bewustwordingsdialogen om blinde vlekken en vooroordelen aan te pakken.	In plaats van bewustwordingsdialogen zullen er rondetafelgesprekken worden georganiseerd in 2025.

Bijeenkomsten en gesprekken 2024

De Taskforce heeft, zoals gepland, zes reguliere fysieke vergaderingen gehad in 2024. Daarnaast hebben de leden in verschillende werkgroepen op verschillende deelonderwerpen en activiteiten bijgedragen. Hieronder een opsomming van events en gesprekken die hebben plaatsgevonden in 2024.

Eindevent Pensioenlab	16 mei 2024	Bijdrage van verschillende leden tijdens bijeenkomst
Introductiebijeenkomst Taskforce	28 mei 2024	Bijeenkomst ter introductie van de Taskforce
Themabijeenkomst Pensioenfederatie	27 juni 2024	Bijdrage aan themabijeenkomst over Taskforce en nieuwe Code Pensioenfondsen
Jaarcongres Pensioenfederatie	2 oktober 2024	Stand van Taskforce bij jaarcongres Pensioenfederatie
VITP	7 oktober 2024	Gesprek tussen enkele leden van VITP en de Taskforce
VNO-NCW	5 november 2024	Presentatie van Taskforce tijdens bijeenkomst van VNO-NCW
Commissie-overleg Governance Pensioenfederatie	12 november 2024	Bijdrage voorzitter Taskforce aan overleg commissie Governance
Webinar VO - Pensioenfederatie	19 november 2024	Bijdrage aan webinar Pensioenfederatie voor VO-leden
DNB	16 december 2024	Gesprek tussen enkele leden van DNB en de Taskforce

Ondersteuning van de Taskforce

De Pensioenfederatie en Stichting van de Arbeid zijn de oprichting en taakstelling van de Taskforce overeengekomen, zoals neergelegd in de Code Pensioenfondsen. Zij blijven naast administratieve en financiële ondersteuning ook toegang tot beschikbare kennis, expertise en relevante personen geven in 2025 en zullen ondersteuning bieden bij het opzetten en onderhouden van een website.