



Diversiteit en inclusie

24 februari 2026

Diversiteit en inclusie

SBZ Pensioen zet zich in voor diversiteit en inclusie binnen het pensioenfonds. Het fonds richt zich erop de organen van het pensioenfonds een afspiegeling te laten zijn van de belanghebbenden. Dat helpt de kwaliteit van de besluitvorming in het belang van onze deelnemers zo is onze overtuiging. En zo doen we recht aan de eisen op het vlak van diversiteit vanuit de Code Pensioenfondsen.

Formele geschiktheid

Volgens de wet moeten kandidaten geschikt zijn om hun rol binnen een orgaan te vervullen. Het gaat dan om formele vaardigheden, competenties en gedrag. Dit is de eerste afweging bij de keuze voor een kandidaat.

Diversiteit in competenties en vaardigheden

SBZ Pensioen stimuleert diversiteit in competenties en vaardigheden. We bekijken zorgvuldig of de verschillende persoonlijkheden binnen het bestuur voldoende vertegenwoordigd zijn. En of zij complementair zijn aan elkaar. Hiervoor gebruikt het bestuur onder meer de methode Lumina Spark¹.

Andere aspecten van diversiteit

Naast leeftijd en geslacht zijn er ook andere aspecten van diversiteit onder andere achtergrond, ervaring en perspectief. Het bestuur onderkent dit en handelt hiernaar.

Gelaagde uitgangspunten

SBZ Pensioen werkt met gelaagdheid van uitgangspunten om diversiteit te bevorderen. Dit gaat van algemeen, de (pensioenfondsen)sector tot SBZ Pensioen. Diversiteit en inclusie worden zo steeds meer onderdeel van cultuur en gedrag. Dit uit zich in de waarden en normen van het fonds, de 'spelregels' naar elkaar toe en naar de achterbannen (herkenning en erkenning).

Code Pensioenfondsen

Voor het bestuur zelf streeft het pensioenfonds naar een 50/50 verhouding tussen mannen en vrouwen. Het bestuur houdt bij de benoeming van nieuwe leden zo veel mogelijk rekening met de volgende doelen op het vlak van diversiteit uit de Code Pensioenfondsen.

Bestuur	minimaal 1 man, minimaal 1 vrouw minimaal 1 lid boven en 1 lid onder de 40 jaar
Verantwoordingsorgaan	minimaal 1 man, minimaal 1 vrouw minimaal 1 lid boven en 1 lid onder de 40 jaar

Bereiken van doelen

Het pensioenfonds neemt de volgende acties om de doelen voor diversiteit te bereiken.

- Het pensioenfonds benadert actief potentiële kandidaten die voldoen aan de criteria van het fonds op het vlak van diversiteit.
- Leden van het bestuur en het verantwoordingsorgaan scouten actief naar talent.
- Het pensioenfonds organiseert regelmatig bijeenkomsten met jongeren om hen te motiveren en voor te bereiden op een rol binnen het fonds.
- Met een opvolgingsplan anticipeert het pensioenfonds op vacatures, om aan de wens op het vlak van diversiteit te voldoen. Het bestuur betreft hierbij partijen die kandidaten voordragen, zoals de sociale partners.
- Bij iedere (her)benoeming besteedt het bestuur aandacht aan de toepassing van het beleid voor diversiteit.
- Ieder jaar stelt het bestuur vast op welke manier het beleid voor diversiteit dat jaar verder invulling krijgt.

Ambitie

SBZ Pensioen formuleerde ambities op het gebied van diversiteit en inclusie op basis van de benoemde uitgangspunten. Het bestuur betreft sociale partners en het verantwoordingsorgaan bij deze discussies.

Evaluatie

Het bestuur evalueert het beleid voor diversiteit één keer per twee jaar binnen de Commissie Bestuurlijke Aangelegenheden. In het jaarverslag rapporteert het bestuur over het bereiken van de ambities.

¹ Lumina Spark is een wetenschappelijk onderbouwde persoonlijkheids- en ontwikkeltool die inzicht geeft in je eigen kwaliteiten en mogelijke beperkingen. Het geeft heldere, gedetailleerde en genuanceerde informatie over sterkten, zwakten, tekortkomingen en valkuilen.