



**Sector: Financiële dienstverlening**

**Totaal: 3000 mensen**

**32% vrouwen in de top**

**Streefcijfer: 35% vrouwen in de top in 2023**

## Wat leidt bij APG tot meer vrouwen in de top?

Als pensioenuitvoeringsorganisatie hebben we niet alleen oog voor financieel rendement, maar ook voor onze bijdrage aan de samenleving. In de kern gaat pensioen voor ons namelijk over mensen, over leven en samen leven. Samen met al onze medewerkers zetten we ons in voor een duurzame toekomst. We leggen hierbij vooral de focus op vier Sustainable Development Goals: armoedebestrijding, de aanpak van de klimaatverandering, gelijke kansen voor iedereen en het aangaan van partnerschappen.

We streven ernaar een organisatie te zijn die een afspiegeling is van de samenleving waar we ons voor inzetten. We geloven sterk in een gelijkwaardige behandeling en gelijke kansen voor elke medewerker. We weten dat diverse teams, mits er sprake is van een inclusief werkklimaat, uiteindelijk leiden tot meer werkplezier, een versterkt gevoel van betrokkenheid en betere resultaten.

Onze Raad van Bestuur draagt het belang van (gender) diversiteit actief uit en biedt bijvoorbeeld ruimte aan de organisatie om aan de slag te gaan met KPI's op het gebied van genderdiversiteit. Denk hierbij bijvoorbeeld aan bewust beleid om de zetels in het bestuur en de raad van commissarissen evenwichtig te verdelen en het doelbewust streven naar genderdiversiteit bij de werving van kandidaten voor top- en subtopfuncties. Ook bieden we mentorprogramma's aan specifiek voor vrouwen en is er de mogelijkheid voor elke medewerker om een training te volgen rondom onbewuste vooroordelen. Daarnaast heeft APG een vrouwen netwerk, Global Women's Forum, dat bijdraagt aan de bewustwording rondom genderongelijkheid. Ook bij ons jongeren netwerk, ons netwerk voor culturele diversiteit en ons LHBTI+-netwerk hebben meerdere vrouwen een bestuursfunctie.

Naast dit alles zet APG zich ook in voor de positie van vrouwen in de maatschappij. Zo werken we aan het vergroten van het financiële bewustzijn en de financiële onafhankelijkheid van vrouwen in Nederland. Door deze maatschappelijke rol op ons te nemen, en ons in te zetten voor gelijkheid, zijn we ook een aantrekkelijker werkgever voor divers talent.

## Business case meer vrouwen in de top

Binnen APG werken we aan een toekomst waarin we welvaart en welzijn duurzaam delen. APG ziet daarbij haar medewerkers als de sleutel tot succes. We zetten daarom in op een brede aanpak rondom diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie. Ons uitgangspunt is dan ook: bij APG is iedereen welkom en je moet volledig jezelf kunnen zijn.

Door een afspiegeling te zijn van de maatschappij kunnen we beter aansluiten op de behoeftes van onze pensioenfondsen en hun deelnemers. We geloven dat diversiteit in combinatie met een inclusief klimaat leidt tot waardevolle innovaties, veel creativiteit, grotere betrokkenheid, een betere besluitvorming en een versterkt probleemoplossend vermogen. Kortom, diversiteit en inclusie behoren tot de menselijke kant van ons duurzaamheidsprofiel.

## Waardoor werkt het Charter Talent naar de Top?

De afgelopen jaren heeft APG mooie stappen gezet, waar we graag op willen voortborduren. Het Charter Talent naar de Top helpt ons focus te houden op onze doelstellingen, geeft gewicht aan interne initiatieven en zorgt via de Monitor voor inzicht in de geboekte vooruitgang én verbeterpunten. De resultaten worden ook voorgelegd aan onze D&I-board, zodat deze worden meegenomen in het uitvoeren van ons beleid.

**Contact:**

Maikel Dullens – D&I Officer

Email: [maikel.dullens@apg.nl](mailto:maikel.dullens@apg.nl)

COMMISSIE  
MONITORING



TALENT  
NAAR  
DE TOP