

# **Stichting G.E.O.**

handelend onder de werknaam G.E.O. Foundation

## **Beleidsplan 2026 — 2028**

Onderdelen die nog gevalideerd of geactualiseerd moeten worden zijn gemarkeerd in rode tekst.

# Managementsamenvatting

Met de ANBI-status worden donaties fiscaal aftrekbaar voor schenkers en is de stichting vrijgesteld van schenk- en erfbelasting. Voor de Foundation betekent dit een belangrijke diversificatie van inkomsten naast de bestaande bijdragen van corporate partners: particuliere donaties, periodieke schenkingen en (in een later stadium) subsidies en vermogensfondsen komen daarmee binnen bereik.

De stichting voert vier algemeen-nuttige activiteiten uit: netwerkbijeenkomsten (inclusief dialoog met werkgevers), een mentorschapsprogramma, ondersteuning van Employee Resource Groups, en een jaarlijkse benchmarkstudie met daaromheen publieke zichtbaarheid en kennisdeling. Daarnaast organiseert de stichting fondsenwervingsevenementen als commerciële nevenactiviteit, waarvan de netto-opbrengst ten goede komt aan de algemeen-nuttige activiteiten. De begroting voor 2027 als representatief volwaardig jaar bedraagt €36.250 aan algemeen-nuttige bestedingen en bijbehorende organisatiekosten; deze worden gedekt uit donaties van organisaties en particulieren, corporate sponsoring en de netto-opbrengst van het fondsenwervingsdiner.

## 1. Inleiding

LHBTI+-personen in Nederland kennen een aantal structurele kwetsbaarheden in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau<sup>1</sup> en internationaal onderzoek<sup>2</sup> wijzen op vijf samenhangende kwetsbaarheden die in de matrix bij dit beleidsplan zijn uitgewerkt:

- K1 — Onderrepresentatie en beperkte zichtbaarheid in besluitvorming.
- K2 — Beperkte doorstroom en gebrek aan rolmodellen.
- K3 — Onveilige werkcultuur en discriminatie.
- K4 — Gebrek aan data, inzicht en werkgeversverantwoordelijkheid.
- K5 — Sociale en professionele uitsluiting.

Het bestaande aanbod van overheid, sociale partners en andere stichtingen is op deze kwetsbaarheden onvolledig. Algemene LHBTI+-organisaties (COC, Roze 50+, Bi+ NL) richten zich primair op brede emancipatie en voorlichting. Op het specifieke knooppunt van LHBTI+-representatie in hun werkomgeving en de doorwerking van rolmodellen, mentorship en werkgeversagendering naar de bredere gemeenschap, is geen vergelijkbaar initiatief in Nederland actief.

Stichting G.E.O. (Gay Executive Officer) beweegt zich op dit knooppunt. De stichting onderhoudt een netwerk van circa 70 actief aangesloten LHBTI+-professionals in senior posities en allies in bedrijfsleven, overheid en maatschappelijke sector, plus een talentlaag van circa 30 mid-career professionals die door hun organisatie zijn ge-earmarked richting C-suite. De stichting organiseert dialoog met werkgevers en CEO's, ondersteunt opkomend talent en interne werknemersnetwerken (ERG's), voert nationaal onderzoek uit, en agendeert het thema bij beleidsmakers en publiek. De doorwerking van representatie aan de top — zichtbaarheid van

rolmodellen, mentorschap-structuren, werkgevers die hun beleid aanpassen — komt ten goede aan de gehele LHBTI+-gemeenschap.

In de planperiode 2026 tot en met 2028 verbreedt de stichting haar statutaire doelomschrijving naar het verminderen van de kwetsbaarheid van LHBTI+-personen in Nederland, primair gericht op hun werkomgeving, en vraagt zij op basis daarvan de ANBI-status aan. De ANBI-status is strategisch belangrijk omdat het huidige inkomstenmodel vrijwel volledig leunt op corporate partner bijdragen. Door donaties fiscaal aftrekbaar te maken opent de status nieuwe inkomstenbronnen — particuliere donaties en periodieke schenkingen uit het aangesloten netwerk én uit de bredere LHBTI+-gemeenschap, nalatenschappen, en gerichte subsidies. Een diversere inkomstenbasis stelt de Foundation in staat tegelijk ruimte te creëren voor uitbreiding van haar doelactiviteiten en een gezonde continuïteitsreserve op te bouwen.

## **2. Doelgroep**

De stichting kent één kerndoelgroep — LHBTI+-personen in Nederland, primair in hun werkomgeving — met doorwerking naar de bredere LHBTI+-gemeenschap. Werkgevers vormen geen doelgroep, maar zijn de directe partner en het kanaal langs welk de stichting haar doelen voor de doelgroep realiseert.

### **2.1 LHBTI+-personen in Nederland — primair in hun werkomgeving**

De kerndoelgroep van de stichting bestaat uit LHBTI+-personen in Nederland — primair gericht op hun positie in en rondom de werkomgeving. Binnen die doelgroep gaat het om LHBTI+-personen in alle lagen van organisaties — van opkomend talent en mid-career professionals tot senior leiders in raden van bestuur, raden van commissarissen, management teams en C-suite-functies. Concreet werkt de Foundation met een actief aangesloten netwerk van circa 70 LHBTI+-personen in hun werkomgeving, plus een talentlaag van circa 30 mid-career professionals die door hun organisatie zijn ge-earmarked richting C-suite. Hen verbinden de vijf kwetsbaarheden uit hoofdstuk 1 (K1 onderrepresentatie, K2 doorstroom, K3 onveilige werkcultuur, K4 gebrek aan data, K5 uitsluiting), die voor LHBTI+-personen in de werkcontext door het hele organisatieprofiel heen werken — van instroom tot doorstroom tot topfunctie.

### **2.2 Werkgevers als kanaal en aangrijpingspunt**

Werkgevers zijn voor de stichting niet de doelgroep, maar wel het centrale aangrijpingspunt om de kwetsbaarheid van LHBTI+-personen in hun werkomgeving daadwerkelijk te kunnen verminderen. Op het knooppunt waar LHBTI+-inclusie wordt vormgegeven of juist tekortschiet, zijn werkgevers immers de partij met de bevoegdheid om benoemingen, cultuur, sponsorship en beleid aan te passen. De stichting richt zich daarom in drie van haar activiteiten expliciet op werkgevers — als middel, niet als begunstigde: dialoog op bestuurlijk niveau via de netwerkbijeenkomsten met werkgeversdialoog (4.1), samenwerking met interne LHBTI+-werknemersnetwerken (ERG's) bij partner-organisaties (4.3), en deelname aan de jaarlijkse benchmarkstudie (4.4). Het algemeen nut van deze activiteiten ligt bij de LHBTI+-personen die in

die werkcontext profiteren van betere benoeringen, veiliger cultuur en toegankelijker doorstroom.

### **2.3 De bredere LHBTI+-gemeenschap in Nederland**

LHBTI+-personen in Nederland profiteren in de breedte van het doorwerkingseffect van de kernactiviteiten. Rolmodellen aan de top maken concrete loopbaanpaden zichtbaar voor jongere LHBTI+'ers, mentorschap-structuren verspreiden ervaring en sponsorship, en publieke zichtbaarheid van LHBTI+-rolmodellen en zichtbare medewerkers normaliseert LHBTI+-aanwezigheid in hun werkomgeving. Het maatschappelijk klimaat dat hiermee ontstaat vermindert uitsluiting en draagt bij aan welzijn en participatie van de bredere gemeenschap.

### **2.4 Positionering t.o.v. bestaand LHBTI+-aanbod in Nederland**

Het bestaande Nederlandse aanbod van LHBTI+-organisaties richt zich primair op brede emancipatie, voorlichting en sociaal-culturele activiteiten. COC Nederland concentreert zich op rechten, voorlichting in onderwijs en lokale belangenbehartiging. Roze 50+ en Bi+ Nederland richten zich op specifieke subgroepen binnen de gemeenschap. Workplace Pride opereert in de werkcontext, maar vooral als netwerk- en kennisplatform van en voor werkgevers, gericht op organisatie-volwassenheid en beleid.

G.E.O. Foundation vult deze partijen aan op een specifiek knooppunt dat in het bestaande aanbod onvoldoende is afgedekt: de structurele positie van LHBTI+-personen in en rondom hun werkomgeving — met expliciete aandacht voor representatie in hun werkomgeving, doorstroom van talent, mentorschap-structuren en feitelijke meting via een nationale benchmark. De stichting werkt complementair: zij dekt geen taken die elders al adequaat worden uitgevoerd, maar versterkt het bestaande aanbod door op dat knooppunt zichtbaarheid, kennis en agendering toe te voegen. Waar mogelijk verwijst de stichting door naar bestaande organisaties (COC, Roze 50+, Bi+ NL) wanneer een vraag buiten de eigen scope valt.

### **2.5 Openheid voor iedereen in de doelgroep**

Alle activiteiten van de stichting staan in beginsel open voor iedereen binnen de doelgroep (LHBTI+-personen in Nederland, primair in de werkcontext) — ongeacht sector, functieniveau, organisatieomvang of geografische locatie. De stichting realiseert die openheid concreet langs drie lijnen:

- **Publiek toegankelijke output.** De jaarlijkse benchmarkstudie, de publieke zichtbaarheid en mediawerk, de publieke kennisbank en de jaarlijkse position paper (allemaal onder 4.4) zijn voor iedere geïnteresseerde — binnen of buiten een aangesloten organisatie — vrij toegankelijk via de Foundation-website en publieke kanalen.
- **Aanmelding op laagdrempelige basis.** Geïnteresseerde LHBTI+-personen die willen aansluiten bij het netwerk (4.1), het mentorschapsprogramma (4.2) of een ERG-koppeling (4.3) kunnen zich via de website, een ERG-contactpersoon of een bestaand netwerklid melden. Bij meer aanmeldingen dan plekken hanteert het bestuur

transparante criteria gericht op programma-balans (sector-spreiding, functieniveau, ervaring) en niet op organisatie-affiliatie of donatie-bereidheid.

- **Geen financiële of contractuele drempels.** Deelname aan activiteiten is niet voorbehouden aan LHBTI+-personen die werken bij organisaties die een partner bijdrage leveren aan de stichting. Zowel het netwerk als het mentorschap als de ERG-ondersteuning staan ook open voor mensen werkzaam bij niet-aangesloten organisaties, mits er een match is met het programma.

### 3. Doelstelling

Het doel van de Stichting is het bevorderen van emancipatie, gelijkwaardigheid en representatie van LHBTI+-personen in Nederland en het verminderen van hun kwetsbaarheid, met een focus op hun werkomgeving.

Zij wil dit doel onder meer bereiken door:

- het organiseren van netwerkbijeenkomsten;
- het opzetten van een mentorschapsprogramma;
- het doen van onderzoek naar de positie van LHBTI+-personen in organisaties;
- het ondersteunen van LHBTI+-werknemersnetwerken;
- het stimuleren van de dialoog met werkgevers;
- het versterken van de publieke zichtbaarheid en het delen van kennis over de positie van LHBTI+-personen in organisaties;
- voorts al hetgeen in de ruimste zin met een en ander verband houdt, daartoe behoort en/of daartoe bevorderlijk kan zijn.

Tot dit doel behoort niet het doen van uitkeringen aan de oprichter(s) of aan hen die deel uitmaken van organen van de Stichting. De Stichting heeft geen winstogmerk.

### 4. Activiteiten

In de planperiode 2026 tot en met 2028 voert de stichting vier algemeen-nuttige activiteiten uit en organiseert daarnaast een fondsenwervingsactiviteit. De vier operationele activiteiten dekken samen de zes statutaire activiteit-categorieën uit de doelomschrijving (hoofdstuk 3): de dialoog met werkgevers (5e categorie) wordt uitgevoerd binnen de netwerkbijeenkomsten (4.1); publieke zichtbaarheid en kennisdeling (6e categorie) zijn geïntegreerd in de benchmarkstudie en kennisdelings-activiteit (4.4). Hieronder beschrijven we per operationele algemeen-nuttige activiteit: omschrijving, status, doelgroep, frequentie en volume, uitvoerder, en de bijdrage aan vermindering van de in hoofdstuk 1 benoemde kwetsbaarheden (K1–K5). De fondsenwervingsactiviteit wordt afzonderlijk toegelicht in paragraaf 7.1.

#### 4.1 Netwerkbijeenkomsten (inclusief dialoog met werkgevers)

**Status.** Bestaand (sinds oprichting 2021).

Stichting G.E.O. onderhoudt een actief netwerk van circa 70 LHBTI+-medewerkers en allies in bedrijfsleven, overheid en maatschappelijke organisaties. Tijdens drie tot vijf bijeenkomsten per jaar worden inhoudelijke thema's behandeld rond LHBTI+-emancipatie op de werkvloer, en wordt actief de dialoog met werkgevers gevoerd over inclusie, doorstroom en cultuur. De bijeenkomsten staan open voor LHBTI+-medewerkers, opkomend talent, straight allies en werkgeversvertegenwoordigers; deelname is laagdrempelig.

Naast de groepsbijeenkomsten brengt het bestuur signalen, data en ervaringen onder de aandacht bij beleidsmakers, koepels (zoals SER) en sectorpartners. Onder werkgevers en beleidsmakers wordt LHBTI+-representatie, doorstroom en werkcultuur structureel geagendeerd.

**Doelgroep.** LHBTI+-medewerkers in Nederland, opkomend talent, allies in bedrijfsleven, overheid en maatschappelijke organisaties; daarnaast werkgevers en beleidsmakers als gespreks- en agendapartners.

**Frequentie en volume.** Drie tot vijf bijeenkomsten per jaar. Circa 70 actief aangesloten leden. Agendering richting beleidsmakers loopt doorlopend.

**Uitvoerder.** Bestuur (Melchior de Ridder en collega-bestuurders) met operationele ondersteuning van Cynthia Blackstone.

Bijdrage aan vermindering kwetsbaarheid:

- K1 (onderrepresentatie): het netwerk maakt LHBTI+-medewerkers en hun rolmodellen zichtbaar; de dialoog met werkgevers agendeert representatie structureel.
- K2 (doorstroom): het netwerk levert rolmodellen voor opkomend talent en koppelt mid-career professionals aan ervaren LHBTI+-collega's.
- K3 (onveilige werkcultuur): dialoog met werkgevers over veilige en inclusieve werkculturen.
- K4 (data en accountability): netwerkdeelnemers leveren input voor onderzoek; beleidsmakers worden aangesproken op voortgang met behulp van data.
- K5 (uitsluiting): peer-omgeving voor LHBTI+-medewerkers die binnen hun eigen organisatie alleen staan in hun ervaring.

## 4.2 Mentorschapsprogramma

**Status.** Bestaand (sinds 2024); uitbreiding richting graduates en starters voorzien in 2027–2028.

De stichting koppelt LHBTI+-senior medewerkers aan opkomend LHBTI+-talent. Bedrijven (onder meer ABN, ING, KLM, PwC) dragen mentees aan, die door de stichting worden gekoppeld aan ervaren mentoren uit het netwerk. De doorlooptijd is één jaar formele koppeling; vaak ontstaat daarna informeel contact.

**Doelgroep.** Opkomend LHBTI+-talent (mentees) gekoppeld aan ervaren LHBTI+-medewerkers (mentoren). Vanaf 2027 ook graduates en starters.

**Frequentie en volume.** Eén cohort per jaar; circa 15 mentor-mentee-koppels. Doorlooptijd één jaar formele koppeling.

**Uitvoerder.** Bestuur (regie en evaluatie) + Cynthia Blackstone (identificatie, matching en coördinatie).

Bijdrage aan vermindering kwetsbaarheid:

- K1 (onderrepresentatie): rolmodellen worden gekoppeld aan opkomend talent — representatie wordt concreet ervaarbaar voor mentees.
- K2 (doorstroom): directe interventie op doorstroombarrières: toegang tot ervaring, sponsorship en netwerk.
- K3 (onveilige werkcultuur): mentoren kunnen mentees ondersteunen bij situaties waarin zij uitsluiting of microagressies ervaren.
- K5 (uitsluiting): vertrouwelijke koppeling vermindert het gevoel alleen te staan met loopbaanvragen of ervaringen.

#### **4.3 Ondersteuning Employee Resource Groups (ERG's)**

**Status.** Bestaand; geleidelijke formalisering naar vaste cadans in 2026–2028.

De stichting ondersteunt interne LHBTI+-werknemersnetwerken (ERG's) bij partner-organisaties. Grote bedrijven hebben ERG's in zeer variabele kwaliteit en cadans. De stichting koppelt RvB-sponsors aan ERG-voorzitters en faciliteert kennisdeling tussen ERG's onderling om structureel meer impact te realiseren.

**Doelgroep.** LHBTI+-medewerkers via interne werknemersnetwerken (ERG's) bij partner-organisaties (onder meer ABN, ING, KLM, PwC, EY, NN, Randstad, Vodafone).

**Frequentie en volume.** Variabel in huidige vorm; uitbreiding richting vaste cadans in 2026–2028.

**Uitvoerder.** Bestuur (regie en koppeling) + Cynthia Blackstone (operationele ondersteuning).

Bijdrage aan vermindering kwetsbaarheid:

- K1 (onderrepresentatie): ERG's vergroten zichtbaarheid van LHBTI+-medewerkers binnen organisaties; structureel op organisatieagenda.
- K2 (doorstroom): ERG's signaleren talent, koppelen aan mentoren en faciliteren toegang tot sponsor- en ontwikkelmogelijkheden.
- K3 (onveilige werkcultuur): ERG's zijn laagdrempelige plek waar signalen over onveilige cultuur en uitsluiting zichtbaar worden.
- K4 (data en accountability): ERG's leveren input voor onderzoek, werkgeversgesprekken en de jaarlijkse agenda van G.E.O.
- K5 (uitsluiting): ERG's bieden LHBTI+-medewerkers peer-omgeving binnen de eigen organisatie en verminderen isolatie.

#### **4.4 Nationale benchmarkstudie en kennisdeling**

**Status.** Bestaand (Markteffect 2024, Kantar 2025+); uitbreiding richting publieke kennisbank en jaarlijkse position paper in 2026–2028.

Onder deze activiteit valt het jaarlijks laten uitvoeren van onafhankelijk benchmarkonderzoek naar de positie van LHBTI+-medewerkers in het Nederlandse bedrijfsleven, plus de publicatie- en kennisdelingsactiviteiten daaromheen. Concreet:

- Jaarlijks benchmarkonderzoek door extern bureau (Markteffect 2024, Kantar 2025+). Onderzoek wordt gedeeld via persmomenten en publieke rapporten.
- Publieke zichtbaarheid, media en role-model communicatie. De stichting gebruikt mediawerk, panels, interviews en role-model-verhalen om LHBTI+-medewerkers zichtbaar te maken en het thema op de maatschappelijke agenda te houden.
- Publieke kennisbank op de Foundation-website (vanaf 2026 of 2027). Een toegankelijke verzameling van inzichten, handreikingen en verwijzingen voor werkgevers, ERG's, LHBTI+-medewerkers en algemeen publiek.
- Jaarlijkse position paper (vanaf 2026 of 2027). Korte publicatie waarin de stichting de belangrijkste inzichten uit benchmark, netwerkgesprekken, ERG's en mediawerk samenbrengt en agendeert richting werkgevers, beleidsmakers en sectorkoepels.

**Doelgroep.** Werkgevers, beleidsmakers, sectorkoepels, LHBTI+-gemeenschap en algemeen publiek.

**Frequentie en volume.** Jaarlijks benchmarkonderzoek; doorlopend mediawerk; jaarlijkse update kennisbank; jaarlijkse position paper.

**Uitvoerder.** Bestuur (Melchior de Ridder als woordvoerder; samen met Cynthia Blackstone voor inhoud en samenstelling). Onderzoek door extern onderzoeksbureau. Publicatie via De Digitale Basis (Foundation-website).

Bijdrage aan vermindering kwetsbaarheid:

- K1 (onderrepresentatie): onderzoek maakt ondervetegenwoordiging zichtbaar met data; mediawerk en role-model communicatie vergroten zichtbaarheid.
- K2 (doorstroom): onderzoek toont waar doorstroom stopt; kennisbank biedt concrete tips voor mentoring, sponsorship en zichtbaarheid.
- K3 (onveilige werkcultuur): onderzoek en publicaties objectiveren werkpraktijken; kennisbank biedt praktische informatie over inclusieve cultuur.
- K4 (data en accountability): primaire bijdrage. Data en publicatieritme zijn het instrument voor werkgeversverantwoordelijkheid en sector-monitoring.

## 5. Organisatie

### 5.1 Bestuur

Het bestuur van Stichting G.E.O. bestaat uit drie onafhankelijke natuurlijke personen, conform artikel 4 van de statuten:

Naam	Functie	Status
Melchior de Ridder	Voorzitter	Bestuurder sinds 18

		november 2021
<b>Olaf Sebastiaan Gubler</b>	Penningmeester	Bestuurder sinds 18 november 2021
<b>Hendrik Willem Mouton</b>	Secretaris	Bestuurder sinds 2026 (KvK-inschrijving mei 2026)

Alle drie de bestuursleden zijn als UBO (Ultimate Beneficial Owner) geregistreerd in het UBO-register van de Kamer van Koophandel sinds mei 2026.

Het bestuur voldoet aan het ANBI-vereiste van minimaal drie onafhankelijke leden zonder familiemeerderheid (art. 1a(1)(c) UR AWR). Geen van de bestuursleden heeft een doorslaggevende stem of vetorecht; besluiten worden bij gewone meerderheid genomen.

Het bestuur vergadert minimaal vier keer per jaar, en zo veel vaker als nodig. Van iedere bestuursvergadering worden notulen gemaakt. De stichting voert een administratie waaruit te allen tijde de aard en omvang van de inkomsten, bestedingen, het beheer en het vermogen blijken, conform de administratieplicht uit art. 1a(1)(i) UR AWR.

## 5.2 Beloningsbeleid bestuur

Het bestuur is onbezoldigd. Bestuurders ontvangen uitsluitend een vergoeding voor daadwerkelijk gemaakte en redelijke onkosten en eventueel niet-bovenmatig vacatiegeld conform het Besluit vergoedingen adviescolleges en commissies. Er is geen sprake van enige andere beloning, gratificatie of voordeel uit het stichtingsvermogen aan bestuurders of hun naasten.

## 5.3 Operationele ondersteuning

De stichting heeft geen werknemers in dienst en is dat in de planperiode 2026 tot en met 2028 ook niet voornemens. Wel werkt de stichting structureel met één externe operationele ondersteuner: Cynthia Blackstone, die op freelance-basis (circa acht uur per week) het bestuur ondersteunt bij de organisatie van bijeenkomsten, ERG-coördinatie, mentorschap-matching, contentcoördinatie en publicatiewerk. De jaarlijkse vergoeding bedroeg in 2025 €12.500. Het bijbehorende uurtarief is marktconform voor operationele projectondersteuning. Cynthia Blackstone heeft geen bestuursbevoegdheid en is geen werknemer van de stichting.

## 5.4 Toezicht

Het toezicht op de bestuursvoering is belegd binnen het bestuur. Vanwege de bewust eenvoudige opzet wordt in de planperiode geen aparte Raad van Toezicht ingesteld. Het bestuur evalueert dit jaarlijks.

## 5.5 Externe partners

- **Notariaat: externe notaris voor statutenwijziging en doorlopend juridisch advies.**

- **Boekhouding en jaarrekening:** verzorgd door de penningmeester (Olaf Sebastiaan Gubler); samenstellingsverklaring extern wanneer noodzakelijk.
- **Tech en website:** De Digitale Basis (D. Looman) — onderhoud van de Foundation-website.

## 6. Communicatie

De stichting bereikt haar doelgroepen via meerdere, op elkaar afgestemde kanalen.

### 6.1 Richting LHBTI+-medewerkers, talent en allies

- Reguliere netwerkbijeenkomsten (zie 4.1).
- Fondsenwervingsevenementen (zie 7.1).
- Mentorschapsprogramma (zie 4.2).
- Persoonlijk netwerk en warme introducties via bestuur en bestaande deelnemers.

### 6.2 Richting werkgevers

- Dialoogbijeenkomsten en Fondsenwervingsevenementen (zie 7.1).
- Samenwerking met Employee Resource Groups (ERG's) (zie 4.3).
- Publicatie van de jaarlijkse benchmarkstudie (zie 4.4).
- Publieke kennisbank (zie 4.4).

### 6.3 Richting bredere LHBTI+-gemeenschap en algemeen publiek

- Mediawerk en role-model-verhalen (zie 4.4).
- Publicatie jaarlijkse benchmarkstudie (zie 4.4).
- Position paper (zie 4.4).
- Website met publicatieplicht-gegevens.

### 6.4 Richting beleidsmakers

- Agendering richting beleidsmakers (zie 4.1).
- Beschikbaar stellen van benchmark-uitkomsten en position papers aan ministeries en koepels.

### 6.5 ANBI-publicatieplicht

Na verlening van de ANBI-status publiceert de stichting op haar website alle ANBI-verplichte gegevens: statutaire naam en werknaam, RSIN, contactgegevens, doelstelling, hoofdlijnen van het beleidsplan, bestuurssamenstelling met namen en functies, beloningsbeleid, jaarlijks activiteitenverslag en financiële verantwoording (deze laatste twee na afloop van het eerste boekjaar als ANBI). De publicatiepagina wordt ingericht na toekenning van de ANBI-status door de Belastingdienst.

## 7. Financiën

De begroting 2027 is opgesteld als volwaardig representatief jaar voor de planperiode 2026 tot en met 2028.

## 7.1 Werving van inkomsten 2027

De stichting verwerft in de planperiode middelen uit de volgende bronnen:

- **Donaties van corporate partners.** De huidige corporate partners (ING, NN, EY, VodafoneZiggo, Randstad, PwC, KLM, ABN AMRO, Houthoff, NS, RTL, ASR) vormen de structurele basis van de stichting. Vanaf 2027 wordt het grootste deel van de corporate-bijdragen, behoudens de specifieke bijdrage voor het fondsenwervingsdiner, vormgegeven als fiscaal aftrekbare donatie zonder tegenprestatie. De stichting bouwt in de planperiode tegelijkertijd diversificatie op via particuliere donaties, periodieke schenkingen en in een later stadium subsidies en vermogensfondsen.
- **Particuliere donaties en periodieke schenkingen.** Vanuit het netwerk van circa 70 aangesloten leden én uit de bredere LHBTI+-gemeenschap. Vijfjarige schenkingsovereenkomsten zijn fiscaal aftrekbaar voor de schenker zodra de stichting ANBI-status heeft. Deze inkomstenstroom is in de planperiode in opbouw.
- **Nalatenschappen en erfstellingen** aan de stichting zelf, uitsluitend aanvaard onder voorrecht van boedelbeschrijving.
- **Aanvullende financiering via subsidies en vermogensfondsen** (onder meer Oranje Fonds, VSBfonds, Stichting DOEN, Adessium, Goldschmeding Foundation, Subsidieregeling gender- en LHBTI+-gelijkheid van OCW/DUS-I). Upside-scenario; concrete fondsen en bedragen volgen uit een lopende quickscan door De Subsidieadviseurs.
- **Fondsenwervingsevenementen (commerciële nevenactiviteit).** De stichting organiseert jaarlijks een of meer fondsenwervingsevenementen; zie het sub-blok hieronder voor de volledige toelichting.

### Fondsenwervingsevenementen (commerciële nevenactiviteit)

**Status.** Bestaand (sinds oprichting; format vanaf 2026 herzien naar fondsenwervings-opzet conform ANBI-vereisten).

Naast haar algemeen-nuttige activiteiten organiseert de stichting jaarlijks een of meer fondsenwervingsevenementen. Deze evenementen brengen LHBTI+-medewerkers in senior posities, straight allies en werkgevers samen rond inhoudelijke thema's, met als doel om netto-opbrengsten te genereren ten behoeve van de algemeen-nuttige activiteiten. Deelnemers betalen een bijdrage die in totaal aanzienlijk hoger is dan de evenementkosten; de netto-opbrengst vloeit terug naar de stichting voor besteding aan de algemeen-nuttige activiteiten (4.1 tot en met 4.4).

**Doelgroep evenementen.** CEO's, RvB- en RvC-leden, senior decision-makers, straight allies en LHBTI+-medewerkers in senior posities. Toegang via ticketverkoop met open inschrijving.

**Frequentie en volume.** Drie tot vijf fondsenwervingsevenementen per jaar in 2026 (mix van diner- en programma-formats), met circa 10 tot 12 deelnemers per evenement.

**Uitvoerder.** Bestuur (gastheer) + Cynthia Blackstone (organisatie) + externe event-productiepartij (locatie en logistiek).

**Aard van de activiteit.** Fondsenwerving wordt georganiseerd als commerciële nevenactiviteit binnen de ANBI-systematiek. De evenementkosten worden geboekt als fondsenwervingskosten en vallen onder beheers- en algemene kosten; de netto-opbrengst telt als baten voor de algemeen-nuttige activiteiten. De stichting bewaakt dat de netto-opbrengst per evenement positief is en proportioneel bijdraagt aan de doelstelling.

## 7.2 Strategische rol van de ANBI-status in de inkomstenmix

De ANBI-aanvraag werkt op drie manieren tegelijk:

- **Diversificatie van inkomsten.** De huidige inkomsten van de stichting komen vrijwel volledig uit corporate-bijdragen. Met de ANBI-status worden particuliere donaties, periodieke schenkingen, nalatenschappen en in een later stadium subsidies en vermogensfondsen bereikbaar. De ambitie is om in de planperiode het aandeel niet-corporate inkomsten geleidelijk op te bouwen.
- **Ruimte voor uitbreiding van doelactiviteiten.** Toename van inkomsten maakt het mogelijk om de algemeen-nuttige activiteiten op te schalen: uitbreiding van het mentorschapsprogramma richting graduates en starters (vanaf 2027), formalisering van de ERG-ondersteuning, scope-uitbreiding van de benchmarkstudie, en investering in publieke zichtbaarheid en kennisdeling.
- **Opbouw van een gezonde continuïteitsreserve.** De stichting bouwt een continuïteitsreserve op binnen de CBF-richtlijn van 0,5 tot 1 maal de jaarlijkse vaste kosten (personeel, huisvesting, kantoor en administratie, conform Beleidsbesluit ANBI van 4 juli 2025, Stcrt. 2025, 20215) en blijft ruim binnen het anti-oppotcriterium van art. 1b Uitvoeringsregeling AWR.

## 7.3 Beheer van het vermogen

Het vermogen wordt aangehouden op een betaal- en spaarrekening bij een Nederlandse bank. De penningmeester is verantwoordelijk voor het dagelijks beheer; het bestuur ontvangt minimaal twee keer per jaar een financieel overzicht. Privé- en stichtingsvermogen worden te allen tijde strikt gescheiden gehouden. De stichting belegt niet.

Ontvangen middelen worden binnen het boekjaar of uiterlijk binnen circa twee jaar besteed aan de doelstelling, conform het anti-oppotcriterium uit art. 1b Uitvoeringsregeling AWR. Het bestuur evalueert jaarlijks of het eigen vermogen passend is gegeven de jaarlijkse uitvoeringskosten.

## 7.4 Besteding

De stichting besteedt het vermogen aan:

- Foundation-activiteiten zoals beschreven in hoofdstuk 4.

- Operationele ondersteuning (Cynthia Blackstone).
- Communicatie en website.
- Beheers- en algemene kosten (jaarrekening, D&O-verzekering, bankkosten, notaris-retainer).

De stichting streeft ernaar dat de niet aan de doelstelling toe te rekenen indirecte en algemene beheerskosten — inclusief de kosten van fondsenwervingsactiviteiten — op jaarbasis niet meer bedragen dan circa 10% van de totale lasten. Dit sluit aan bij de eis dat ten minste 90% van de bestedingen aan algemeen-nuttige activiteiten plaatsvindt (art. 1a(1)(b) Uitvoeringsregeling AWR).

### 7.5 Gift-acceptatiebeleid

De stichting accepteert geen giften, schenkingen of nalatenschappen waarvan het bestuur oordeelt dat zij strijdig zijn met de doelstelling van de stichting, of afkomstig zijn van partijen wier (gepubliceerd) gedrag of standpunten zich actief keren tegen LHBTI+-emancipatie en -gelijkwaardigheid. Het bestuur toetst dit per geval en legt zijn afweging schriftelijk vast.

## 8. De Stichting

<b>Statutaire naam</b>	<b>Stichting G.E.O.</b>
<b>Werknaam / publieksnaam</b>	G.E.O. Foundation
<b>RSIN / fiscaal nummer</b>	863255097
<b>KvK-nummer</b>	84548614
<b>SBI-code</b>	94997 (Overige belangenbehartiging)
<b>Statutaire zetel</b>	Amsterdam
<b>Bezoekadres</b>	Keizersgracht 727 D, 1017 DX Amsterdam
<b>Datum oprichting</b>	18 november 2021 (DLA Piper, mr. A.J. Wiggers, notaris te Amsterdam)
<b>Website</b>	geofoundation.nl
<b>E-mail</b>	Melchior@geofoundation.nl
<b>Boekjaar</b>	kalenderjaar (1 januari tot en met 31 december)
<b>Looptijd beleidsplan</b>	2026 tot en met 2028

### Liquidatiebepaling

Bij ontbinding van de stichting wordt een eventueel batig liquidatiesaldo uitsluitend uitgekeerd aan een instelling als bedoeld in artikel 5b van de Algemene wet inzake rijksbelastingen (algemeen nut beogende instelling) die een gelijksoortig doel heeft als de stichting, dan wel aan een buitenlandse instelling die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend het algemeen nut beoogt en die een gelijksoortig doel heeft. Deze liquidatiebepaling is opgenomen in artikel 11 lid 4 van de geldende statuten en voldoet aan art. 1a(1)(h) van de Uitvoeringsregeling AWR.

## 9. Bronnen en referenties

- <sup>1</sup> Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), LHBT-monitor — periodieke rapportage over de positie van LHBT-personen in Nederland.
- <sup>2</sup> McKinsey & Company (2020), Diversity Wins: How Inclusion Matters.
- <sup>3</sup> Beleidsbesluit ANBI van de Staatssecretaris van Financiën van 4 juli 2025, Stcrt. 2025, 20215.
- Statuten Stichting G.E.O., 18 november 2021, mr. A.J. Wiggers, notaris te Amsterdam (DLA Piper).
- Uittreksel Handelsregister Kamer van Koophandel, KvK-nummer 84548614, RSIN 863255097.