

DIVERSITEITS- EN INCLUSIEBELEID



Datum: 30 oktober 2024

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1. Inleiding.....	3
2. De Code Pensioenfondsen	4
3. Uitgangspunten voor het beleid	6
4. Beleidsmaatregelen / stappenplan	7
5. Inwerkingtreding.....	8

1. Inleiding

De samenleving doet een dringend beroep op organisaties om bestuurlijke organen divers en inclusief samen te stellen. In Nederland vinden we het belangrijk dat besturen en toezichtsorganen divers zijn samengesteld en zo een afspiegeling van de samenleving zijn. Dat geldt ook voor pensioenfondsen.

Diversiteit en inclusie bij pensioenfondsen betekent concreet dat in het bestuur en het verantwoordingsorgaan (VO) tenminste één man en één vrouw, en één persoon ouder en één persoon jonger dan veertig jaar deelnemen. Diversiteit houdt in dat de bestuursleden en de leden van de organen elkaar aanvullen in kennis en competenties en een redelijke afspiegeling zijn van de belanghebbenden binnen het pensioenfonds.

Inclusie draait om de vraag wie ergens aan mag meedoen, wie mag meepraten en wie mag meebeslissen. Diversiteit betreft de 'mix van de verschillen'. Inclusie gaat over hoe we met deze mix omgaan. Diversiteit meet aantallen en percentages, terwijl inclusie zich richt op gedrag, cultuur, waarden en spelregels.

Diversiteit en inclusie verhogen de kwaliteit van de besluitvorming binnen het pensioenfondsbestuur, omdat diversiteit en inclusie ervoor zorgen dat vraagstukken vanuit meer invalshoeken worden benaderd. Dit stimuleert creativiteit, vernieuwing en voorkomt tunnelvisie.

2. De Code Pensioenfondsen

De Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid hebben per 1 januari 2024 de Code Pensioenfondsen (de Code) gewijzigd. De Code vormt een gedragscode voor de pensioensector en bestaat uit normen die de sector zichzelf oplegt. Door de normen in de Code na te leven, wil de sector zorgen voor goed functionerende pensioenfondsbesturen, de verhoudingen binnen een pensioenfonds transparanter maken en verzekeren dat er adequaat met belanghebbenden gecommuniceerd wordt.

In het kader van dit diversiteits- en inclusiebeleid zijn de volgende normen uit de Code relevant:

Nr.	Norm
13	Het bestuur is collectief verantwoordelijk voor zijn functioneren. De voorzitter is het eerste aanspreekpunt en is als eerste verantwoordelijk voor zorgvuldige besluitvorming en procedures waarin ruimte en aandacht is voor de inbreng en diverse perspectieven van alle leden van het bestuur.
32	Het bestuur organiseert en stimuleert zijn dialoog met belanghebbenden op een manier die past bij het pensioenfonds en zijn (diverse groepen van) belanghebbenden.
33	De samenstelling van fondsorganen is wat betreft geschiktheid, complementariteit, diversiteit en inclusie, afspiegeling van belanghebbenden en continuïteit, vastgelegd in beleid.
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.
35	Ten aanzien van leeftijdsdiversiteit geldt als minimum dat er ten minste 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.
36	Het bestuur, het intern toezicht, het verantwoordingsorgaan en het belanghebbendenorgaan houden rekening met het diversiteits- en inclusiebeleid bij het opstellen van de eisen waaraan nieuwe leden van het orgaan dienen te voldoen.
43	Het bestuur spreekt zich uit over de gewenste cultuur en gedraagt zich daarnaar. Aspecten in de cultuur waar het bestuur zich rekenschap van geeft, zijn onder meer het openstaan voor kritiek, het leren van fouten en de mate van inclusie in besluitvorming en functioneren.
47	De voorzitter is samen met het bestuur verantwoordelijk om een open cultuur te bevorderen waarin sprake is van een lerende omgeving waarin ruimte en aandacht is voor de inbreng en diverse perspectieven van alle leden van het bestuur.

48	Het bestuur waarborgt dat de leden van de organen van het pensioenfonds en medebeleidsbepalers onafhankelijk en kritisch kunnen opereren. De organen hebben daarnaast een eigen verantwoordelijkheid om het mogelijk te maken dat hun leden onafhankelijk en kritisch kunnen functioneren.
49	Het eigen functioneren is voor het bestuur, het intern toezicht, het belanghebbendenorgaan en het verantwoordingsorgaan een continu aandachtspunt. Deze organen evalueren in elk geval jaarlijks het eigen functioneren van het orgaan als geheel en van de individuele leden. Hierbij betrekken zij minstens één keer in de drie jaar een onafhankelijke derde partij. De organen besteden daarbij in elk geval periodiek aandacht aan bestuurs model, integriteit, geschiktheid, continuïteit, diversiteit en inclusie, de wijze van opereren en de mate waarin de individuele leden zich voldoende onafhankelijk en kritisch kunnen opstellen.

In de Code is opgenomen dat pensioenfondsen zich inspannen om het bestuur en het VO een redelijke afspiegeling van de belanghebbenden te laten zijn, inclusief inclusie als belangrijk aspect. Deze norm is niet alleen van toepassing op diversiteit op basis van leeftijd en geslacht, maar ook op de benodigde kennis en competenties en de representativiteit in relatie tot het totale bestand van belanghebbenden van SPF. Dit omvat het streven naar een inclusieve samenstelling die de diverse achtergronden, ervaringen en perspectieven van alle belanghebbenden weerspiegelt, waardoor een omgeving van gelijkheid, respect en begrip wordt bevorderd.

De Code werkt volgens het 'pas toe of leg uit'-beginsel. Dit betekent dat het bestuur de normen van de Code toepast of in het jaarverslag motiveert waarom het een norm niet (volledig) toepast. Ook rapporteert SPF in het jaarverslag in verhalende (beschrijvende) vorm over de naleving van de normen 34 en 35.

3. Uitgangspunten voor het beleid

SPF heeft beleid dat diversiteit en inclusie binnen de fondsorganen bevordert. Echter, bij de uitwerking van het maatschappelijk kader en de normen uit de Code, plaatst het bestuur van SPF de volgende kanttekeningen:

- Voor het bestuur en het VO wordt gewerkt met een bepaalde zittingsduur en rooster van aftreden, waardoor vervangingsmogelijkheden in principe vastliggen;
- Er kan sprake zijn van verkiezingen waarvan de uitkomst niet gebonden is aan een beoogde mate van diversiteit;
- De geschiktheid van een kandidaat lid voor het bestuur en het VO dient voorop te staan, hetgeen van invloed kan zijn op het realiseren van de beoogde mate van diversiteit;
- De omvang van fondsorganen is klein waardoor diversiteit beperkt mogelijk is;
- Het fondsbeleid moet voldoen aan evenwichtige belangenafweging. Beoogd wordt de samenstelling van de organen zo veel mogelijk te laten aansluiten bij de samenstelling van de beroepsgroep en de specifieke expertise die in de beroepsgroep aanwezig is;
- Dat voor het realiseren van de beoogde diversiteit het van belang is dat alle potentiële kandidaten zich thuis kunnen voelen in de fondsorganen;

Om inclusie binnen de fondsorganen van SPF te bevorderen, zijn de volgende uitgangspunten geformuleerd:

- SPF biedt gelijke kansen aan alle kandidaten die een rol binnen één van de fondsorganen willen vervullen;
- Er is respect voor diversiteit en verschillende achtergronden;
- Binnen SPF is geen ruimte voor discriminatie;
- Binnen SPF wordt gestreefd naar een omgeving waarin iedereen zich gehoord, gezien en gewaardeerd kan voelen.

SPF vindt het belangrijk dat de samenstelling van fondsorganen gericht is op het bereiken van:

- Complementariteit (in cultuur, zienswijzen en persoonlijkheden);
- Geschiktheid (in vaardigheden, kennis, kunde en integriteit);
- Afspiegeling (draagvlak, binding en vertegenwoordiging);
- Vernieuwing en continuïteit (wendbaar en tegelijk stabiel blijven).

Diversiteit en inclusie zijn middelen om de bovenstaande doelstellingen te bereiken. Deze elementen worden daarom meegenomen bij de uitwerking van het beleid in concrete maatregelen in het volgende hoofdstuk.

4. Beleidsmaatregelen / stappenplan

Het bestuur van SPF zorgt ervoor dat de samenstelling van de fondsorganen voldoet aan de normen ten aanzien van geschiktheid, complementariteit, diversiteit en inclusie, afspiegeling van belanghebbenden en continuïteit. In haar streven naar diversiteit en inclusie zoekt SPF waar mogelijk aansluiting bij het afspiegelingbeginsel voor het bestuur en het VO. De diversiteit die beoogd wordt sluit daarmee aan bij de diversiteit in de beroepsgroep.

Om diversiteit en inclusie te bevorderen, heeft SPF het volgende beleid opgesteld:

1. In het bestuur en in het VO hebben bij voorkeur ten minste één man en één vrouw zitting;
2. In het bestuur en in het VO hebben bij voorkeur tenminste één lid boven de veertig en één lid onder de veertig zitting;
3. In het bestuur en in het VO hebben leden bij voorkeur diverse sociaal-culturele achtergronden;
4. Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de samenstelling naar leeftijd en geslacht van het bestuur en het VO en de inspanningen die zijn verricht om diversiteit in de organen van SPF te bevorderen;
5. Elk fondsorgaan bespreekt bij iedere zelfevaluatie de eigen samenstelling voor wat betreft geschiktheid, complementariteit, diversiteit en inclusie, afspiegeling van belanghebbenden en continuïteit;
6. SPF beschikt over actuele roosters van aftreden van het bestuur en het VO. Het bestuur stelt de voordragende organisaties periodiek in kennis van het rooster van aftreden en de bestaande en te verwachten vacatures. Het bestuur zorgt bij elke aankomende vacature tijdig voor een opvolgingsplan. Daarin wordt de samenstelling naar leeftijd en geslacht van het orgaan waarin de vacature zal ontstaan beoordeeld en de diversiteitswens bepaald;
7. SPF legt vacatures tijdig – en voorzien van een duidelijk profiel – voor aan de voordragende partijen en de commissie geschiktheid en opvolging. In het profiel wordt aangegeven dat diversiteit in samenstelling en inclusie een doelstelling is. De vacaturetekst, op basis van het profiel, wordt zodanig opgesteld dat de gewenste doelgroep, zoals vrouwen en/of personen jonger dan 40 jaar oud, zich aangesproken voelt;
8. Het bestuur spant zich in om er voor te zorgen dat men tijdens een benoemingsprocedure voor leden van het bestuur en de verkiezingsprocedure van de leden van het verantwoordingsorgaan zo dicht mogelijk bij het profiel blijft;
9. Het bestuur toetst de voorgedragen kandidaten mede aan de hand van de diversiteitsdoelstellingen;
10. SPF biedt een ruime inwerkperiode met opleidingsmogelijkheden aan en stimuleert om te komen tot een pool van geschikte kandidaten voor aspirant-leden van haar fondsorganen. Hierbij is oog voor diversiteit en inclusie;
11. Er vindt een driejaarlijkse evaluatie van het diversiteits- en inclusiebeleid plaats;
12. De commissie geschiktheid en opvolging is verantwoordelijk voor het diversiteits- en inclusiebeleid en monitort dit beleid;
13. Het thema diversiteit en inclusie vormt een vast agendapunt in het periodieke overleg tussen het bestuur en de overige fondsorganen.

5. Inwerkingtreding

Deze versie van het diversiteits- en inclusiebeleid is door het bestuur van SPF vastgesteld in de vergadering van 30 oktober 2024.