



Beleid Diversiteit & Inclusie

Voor de fondsorganen van Pensioenfonds Vervoer

Definitief per 24 april 2025

1. Inleiding

In Nederland vinden we het belangrijk dat besturen en toezichtsorganen divers en inclusief zijn samengesteld en zo een afspiegeling van de samenleving zijn. Hierdoor is er ruimte voor verschillende inzichten, wat bijdraagt aan de kwaliteit van besluitvorming en zorgt voor draagvlak.

Ook Pensioenfonds Vervoer streeft naar een diverse en inclusieve omgeving waarin leden van de fondsorganen zich gesteund en betrokken voelen.

Pensioenfonds Vervoer kent sinds 2018 een diversiteitsbeleid voor de fondsorganen (bestuur, verantwoordingsorgaan, raad van toezicht). Gelet op nieuwe regelgeving en maatschappelijke ontwikkelingen wenst Pensioenfonds Vervoer dit beleid in een geactualiseerde en herziene vorm vast te leggen in het onderhavige Beleid Diversiteit & Inclusie.

2. Code Pensioenfondsen

In 2014 is de eerste versie van de Code Pensioenfondsen in werking getreden. Door de normen in de Code na te leven wil de pensioenfondsensector zorgen voor goed functionerende pensioenfondsbesturen, de verhoudingen binnen het pensioenfonds transparanter maken en verzekeren dat er adequaat met belanghebbenden gecommuniceerd wordt. De Code werd in 2018 omgezet in acht thema's en in 2024 naar vijf principes. De Code kent het 'pas toe of leg uit' beginsel.

In de Code 2024 zijn de volgende normen opgenomen die betrekking hebben op de diversiteit en inclusie van de organen van pensioenfondsen (uit Principe vijf: 'effectief functioneren van de fondsorganen'):

Norm 33:

De samenstelling van fondsorganen is wat betreft geschiktheid, complementariteit, diversiteit en inclusie, afspiegeling van belanghebbenden en continuïteit, vastgelegd in beleid.

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.

Norm 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.

Norm 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.

Norm 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 bestuursmodel, integriteit, geschiktheid, continuïteit, diversiteit en inclusie, de wijze van opereren en de mate waarin de individuele leden zich voldoende onafhankelijk en kritisch kunnen opstellen.

3. Uitgangspunten voor het beleid van Pensioenfonds Vervoer

Pensioenfonds Vervoer vindt een zorgvuldige samenstelling van de fondsorganen (bestuur, raad van toezicht en verantwoordingsorgaan) belangrijk voor de kwaliteit van besluitvorming. Zij acht van belang dat de organen van Pensioenfonds Vervoer in staat zijn om op verschillende manieren naar hetzelfde vraagstuk te kijken en diversiteit en inclusie dragen daaraan bij.

Daarnaast streeft Pensioenfonds Vervoer diversiteit en inclusie binnen de fondsorganen na, omdat het belangrijk is dat de belanghebbenden van Pensioenfonds Vervoer adequaat in de fondsorganen zijn vertegenwoordigd.

Bij de uitwerking van de normen uit de Code overweegt het bestuur van Pensioenfonds Vervoer voorts het volgende:

- a. Voor het bestuur, de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan wordt gewerkt met een bepaalde zittingsduur en rooster van aftreden, waardoor vervangingsmogelijkheden in beginsel vastliggen;
- b. Er kan sprake zijn van verkiezingen waarvan de uitkomst niet gebonden is aan een beoogde mate van diversiteit;
- c. De geschiktheid van een kandidaat lid voor het bestuur, de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan dient voorop te staan, hetgeen van invloed kan zijn op het realiseren van de beoogde mate van diversiteit en inclusie.

Pensioenfonds vervoer acht bij de bemensing van de fondsorganen de volgende argumenten van belang:

- Geschiktheid (deskundigheid, competenties en professioneel gedrag);
- Complementariteit (cultuur, zienswijzen en persoonlijkheden);
- Afspiegeling van belanghebbenden (draagvlak en binding);
- Vernieuwing en continuïteit (wendbaar blijven en tegelijk stabiel)
- Diversiteit & inclusie

In elk geval de volgende maatschappelijke aspecten acht Pensioenfonds Vervoer relevant om de diversiteit en inclusie in de fondsorganen te vergroten of in stand te houden:

1. Geslacht of genderidentiteit;
2. Leeftijd;
3. Sociaal-culturele achtergrond;
4. Vermogen om creatief te denken;
5. Communicatief vermogen.

Deze uitgangspunten worden door Pensioenfonds Vervoer meegenomen bij de uitwerking van het beleid naar concrete doelen en maatregelen.

4. Doelen

Het bestuur van Pensioenfonds Vervoer zorgt voor diversiteit en inclusie binnen de fondsorganen. In dat kader streeft Pensioenfonds Vervoer zo veel mogelijk de volgende doelen na:

Diversiteit:

1. In het bestuur en in het verantwoordingsorgaan van Pensioenfonds Vervoer heeft tenminste één persoon zitting die jonger is dan 40 jaar.
2. In de fondsorganen van Pensioenfonds Vervoer is er variatie in geslacht of genderidentiteit.
3. In de fondsorganen van Pensioenfonds Vervoer is er variatie in sociaal-culturele achtergrond.
4. In de fondsorganen van Pensioenfonds Vervoer is er variatie in het vermogen om creatief te denken.
5. In de fondsorganen van Pensioenfonds Vervoer is er variatie in communicatiestijlen.

Inclusie:

Binnen Pensioenfonds Vervoer worden alle leden van de fondsorganen actief betrokken en is sprake van een omgeving waarin zij zich gerespecteerd en gewaardeerd voelen.

5. Aanpak

Om te trachten om de bovenstaande doelen te bereiken, treft Pensioen Vervoer de volgende maatregelen:

Doorlopend:

- a. Alle fondsorganen houden rekening met het Beleid Diversiteit & Inclusie, onder meer bij het opstellen van de eisen waaraan nieuwe leden van het orgaan dienen te voldoen.

- b. Pensioenfonds Vervoer kan besluiten om een stageprogramma (al dan niet met uitzicht op een functie in een fondsorgaan) te bieden die bijdraagt aan de diversiteit binnen de pensioensector in het algemeen of een ruime inwerkperiode met opleidingsmogelijkheden aan te bieden aan aspirant-leden van de eigen fondsorganen. Pensioenfonds Vervoer stelt daarvoor budget beschikbaar.
- c. De leden van de fondsorganen hebben aandacht voor verschillende denkstijlen tijdens vergaderingen.
- d. Er vinden periodiek kennissessies plaats om de leden van de fondsorganen te trainen in inclusieve communicatie om onbewuste vooroordelen te herkennen en te verminderen.

Bij vacatures:

- e. Pensioenfonds Vervoer beschikt over actuele roosters van aftreden van het bestuur, de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan.
- f. Het bestuur van Pensioenfonds Vervoer zorgt bij elke aankomende vacature tijdig voor een opvolgingsplan. Daarin wordt de samenstelling naar leeftijd en geslacht of genderidentiteit van het orgaan waarin de vacature zal ontstaan, beoordeeld en de diversiteitswens bepaald.
- g. Pensioenfonds Vervoer legt vacatures waarbij sociale partners de voordracht voor benoeming doen, tijdig - en voorzien van een duidelijk functieprofiel - voor aan voordragende organisaties; In het functieprofiel wordt aangegeven dat diversiteit in samenstelling een doelstelling is en wat de diversiteitswens van Pensioenfonds Vervoer voor de desbetreffende vacature.
- h. De vacaturetekst op basis van het functieprofiel zal door Pensioenfonds Vervoer zodanig worden opgesteld dat de gewenste doelgroep zich aangesproken voelt.
- i. Het bestuur spant zich in om er voor te zorgen dat de voordragende organisaties zo dicht mogelijk bij het functieprofiel blijven.
- j. Het bestuur toetst de voorgedragen kandidaten mede aan de hand van de diversiteitsdoelstellingen.
- k. In geval van benoeming van een onafhankelijk lid van een orgaan van Pensioenfonds Vervoer, waarbij geen sprake is van een voordracht, spant het bestuur zich in om zo dicht mogelijk bij het functieprofiel blijven.

Evaluatie, rapportage en wijzigingen

- l. Elk fondsorgaan bespreekt bij iedere zelfevaluatie de eigen samenstelling voor wat betreft geschiktheid, complementariteit, diversiteit, afspiegeling van belanghebbenden, continuïteit en de getroffen maatregelen voor inclusie.
- m. Pensioenfonds Vervoer beoordeelt jaarlijks de samenstelling naar leeftijd en geslacht of genderidentiteit van het bestuur, de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan en rapporteert hierover jaarlijks in het bestuursverslag.
- n. Pensioenfonds Vervoer rapporteert in het bestuursverslag over de resultaten van het Beleid Diversiteit & Inclusie.
- o. Pensioenfonds Vervoer zal dit Beleid Diversiteit & Inclusie minimaal eens per drie jaar evalueren en desgewenst aanpassen aan veranderende behoeften en inzichten.

6. Inwerkingtreding beleid

Het Beleid Diversiteit & Inclusie is vastgesteld in de vergadering van het bestuur d.d. 24 april 2025 en treedt op dezelfde datum in werking.