



Diversiteitsbeleid  
Pensioenfonds Vervoer

## **Inhoud**

1.	Inleiding .....	3
2.	Code Pensioenfondsen .....	3
3.	Uitgangspunten voor het beleid van Pensioenfonds Vervoer .....	5
4.	Beleidsmaatregelen/stappenplan .....	5
5.	Inwerkingtreding beleid .....	6
	Bijlage 1: Versiebeheer en overzicht aanpassingen .....	7

## 1. Inleiding

De samenleving doet een dringend beroep op organisaties om bestuurlijke organen divers 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 draagt bij aan de kwaliteit van besluitvorming en zorgt voor draagvlak. Dat geldt ook voor pensioenfondsen. Stichting Pensioenfonds Vervoer wenst - gelet op nieuwe regelgeving en maatschappelijke ontwikkelingen - een diversiteitsbeleid voor de organen van Pensioenfonds Vervoer vast te leggen.

In dit document wordt uiteengezet wat deze ontwikkelingen zijn en hoe dit leidt tot (toekomstig) beleid van Pensioenfonds Vervoer.

## 2. Code Pensioenfondsen

Per 1 juli 2014 is de Code Pensioenfondsen (verder: Code) in werking getreden. Deze Code is opgesteld door de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid. De Code is een gedragscode voor de sector en bestaat uit normen die de sector zichzelf oplegt. In oktober 2018 is een nieuwe versie van de Code gepubliceerd, waarin de normen zijn gegroepeerd aan de hand van acht thema's. 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 kent het 'pas toe of leg uit' beginsel.

In de Code zijn de volgende regels opgenomen die zien op de samenstelling van organen van pensioenfondsen (Thema vijf: 'zorgvuldig benoemen'):

### **Norm 31:**

De samenstelling van fondsorganen is wat betreft geschiktheid, complementariteit, diversiteit, afspiegeling van belanghebbenden en continuïteit, vastgelegd in beleid. Zowel bij de aanvang van een termijn, als ook tussentijds bij de zelfevaluatie vindt een check plaats.

### **Norm 32:**

Het bestuur zorgt voor geschiktheid, complementariteit en continuïteit binnen het bestuur. Daarbij houdt het rekening met opleiding, achtergrond, persoonlijkheid, geslacht en leeftijd. Het bestuur toetst de geschiktheid van bestuursleden bij het aantreden en gedurende het bestuurslidmaatschap.

**Norm 33:**

In zowel het bestuur als in het VO of het BO is er tenminste één vrouw en één man. Er zitten zowel mensen van boven als van onder de 40 jaar in. Het bestuur stelt een stappenplan op om diversiteit in het bestuur te bevorderen.

**Norm 34:**

De zittingsduur van een lid van het bestuur, het VO, het BO en raad van toezicht is maximaal vier jaar. Een bestuurslid en een lid van het BO kunnen maximaal twee keer worden herbenoemd, een lid van de raad van toezicht maximaal één keer. Leden van een visitatiecommissie zijn maximaal acht jaar betrokken bij hetzelfde fonds.

**Norm 35:**

Het bestuur, het BO en het intern toezicht houden bij het opstellen van de profielschets rekening met het diversiteitsbeleid. Het VO houdt hier rekening mee bij het opstellen van de competentievisie.

**Norm 36:**

Het bestuur, het VO of het BO en de raad van toezicht leggen bij de vacature de eisen voor de vacante functie vast. Hierbij wordt rekening gehouden met de in de normen 31, 32 en 33 opgenomen eisen.

**Norm 37:**

Bij de vervulling van een vacature wordt actief gezocht (en/of actief opgeroepen om te zoeken) naar kandidaten die passen in de diversiteitsdoelstellingen. Het bestuur neemt hierover tijdig contact op met degenen die betrokken zijn bij het voordragen of de verkiezing van kandidaten.

**Norm 38:**

Het bestuur en het BO toetsen voorgedragen kandidaten mede aan de hand van de diversiteitsdoelstellingen. Het VO bevordert dat in de procedure de competentievisie wordt meegenomen, inclusief de diversiteitsdoelstellingen.

**Norm 39:**

Een bestuurslid wordt benoemd en ontslagen door het bestuur, na het horen van de raad van toezicht over de procedure. Een lid van de raad van toezicht of visitatiecommissie wordt benoemd door het bestuur na bindende voordracht van het verantwoordingsorgaan en wordt ontslagen door het bestuur na bindend advies van het verantwoordingsorgaan. Een lid van het verantwoordingsorgaan wordt benoemd door het bestuur en ontslagen door het verantwoordingsorgaan zelf. In uitzonderlijke situaties kan het bestuur in overleg met het intern toezicht een lid ontslaan.

### **3. Uitgangspunten voor het beleid van Pensioenfonds Vervoer**

Pensioenfonds Vervoer vindt een zorgvuldige samenstelling van haar organen (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 kan daar een bijdrage aan leveren. Daarnaast streeft Pensioenfonds Vervoer diversiteit binnen haar organen na, omdat het belangrijk is dat de belanghebbenden van Pensioenfonds Vervoer adequaat in de fondsorganen zijn vertegenwoordigd.

Bij de uitwerking van het maatschappelijk kader en 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.

Pensioenfonds vervoer acht bij diversiteit de volgende elementen van belang:

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

Deze elementen worden door Pensioenfonds Vervoer meegenomen bij de uitwerking van het beleid in concrete maatregelen.

### **4. Beleidsmaatregelen/stappenplan**

Het bestuur van Pensioenfonds Vervoer zorgt voor diversiteit binnen haar organen voor wat betreft geschiktheid, complementariteit, diversiteit, afspiegeling van belanghebbenden en continuïteit. In dat kader treft Pensioenfonds Vervoer onder meer de volgende maatregelen:

1. In zowel het bestuur als in het verantwoordingsorgaan van Pensioenfonds Vervoer zit tenminste één vrouw en één man.
2. Pensioenfonds Vervoer streeft ernaar om zowel het bestuur als het verantwoordingsorgaan te bemensen met zowel mensen van boven als van onder de 40 jaar.

3. Pensioenfonds Vervoer beoordeelt jaarlijks de samenstelling naar leeftijd en geslacht van het bestuur, de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan en rapporteert hierover jaarlijks in het jaarverslag.
4. Pensioenfonds Vervoer rapporteert in het jaarverslag over de inspanningen die zijn verricht om diversiteit in de organen van het pensioenfonds te bevorderen.
5. Elk fondsorgaan bespreekt bij iedere zelfevaluatie de eigen samenstelling voor wat betreft geschiktheid, complementariteit, diversiteit, afspiegeling van belanghebbenden en continuïteit.
6. Pensioenfonds Vervoer beschikt over actuele roosters van aftreden van het bestuur, de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan.
7. Het bestuur van Pensioenfonds Vervoer 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.
8. Pensioenfonds Vervoer legt vacatures waarbij sociale partners de voordracht voor benoeming doen, tijdig - en voorzien van een duidelijk profiel - voor aan voordragende organisaties; In het profiel wordt aangegeven dat diversiteit in samenstelling een doelstelling is.
9. De vacaturetekst op basis van het profiel zal door Pensioenfonds Vervoer zodanig worden opgesteld dat de gewenste doelgroep zich aangesproken voelt.
10. Het bestuur spant zich in om er voor te zorgen dat de voordragende organisaties zo dicht mogelijk bij het profiel blijven.
11. Het bestuur toetst de voorgedragen kandidaten mede aan de hand van de diversiteitsdoelstellingen.
12. 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 profiel blijven.
13. Pensioenfonds Vervoer biedt desgewenst een stageprogramma (al dan niet met uitzicht op een functie in een fondsorgaan) of een ruime inwerkperiode met opleidingsmogelijkheden aan voor aspirant-leden van haar fondsorganen. Pensioenfonds Vervoer stelt daarvoor budget beschikbaar.
14. Pensioenfonds Vervoer zal jaarlijks dit diversiteitsbeleid evalueren en desgewenst aanvullen met concrete doelen die binnen haalbare termijnen bereikt kunnen worden.

## **5. Inwerkingtreding beleid**

Het diversiteitsbeleid is vastgesteld in de vergadering van het bestuur d.d. 6 december 2018 en treedt op dezelfde datum in werking.

## Bijlage 1: Versiebeheer en overzicht aanpassingen

Datum	Versie	Omschrijving
06-12-2018	1	Vastgesteld door het bestuur