

Diversiteits- en inclusiebeleid

Inleiding

Het bestuur hecht grote waarde aan een goed functionerende "governance". Kwaliteit van besturen is een 'key asset' voor wat betreft het zo goed mogelijk uitvoeren van de opdracht die sociale partners aan het pensioenfondsbestuur hebben gegeven. Het bestuur van Pensioenfonds Particuliere Beveiliging onderschrijft de waarde van een voldoende divers samengestelde fondsorganen door geschikte en passende leden.

Teams, waar ruimte is voor uiteenlopende invalshoeken en perspectieven, komen tot betere resultaten dan minder divers samengestelde teams waarin deze ruimte er minder of niet is.

Het bestuur is van mening dat fondsorganen, waar ruimte is voor uiteenlopende invalshoeken en perspectieven, bijdragen aan het goed besturen van het pensioenfonds. Daarnaast draagt een diverse samenstelling er ook aan bij dat verschillende belanghebbenden zich vertegenwoordigd kunnen voelen.

Het fonds streeft daarnaast naar een open cultuur waarin daadwerkelijk ruimte is voor verschillen in identiteit en perspectief. Zo kan in de besluitvorming actief gebruikt worden gemaakt van de verschillen en verschillende perspectieven.

Doelstellingen diversiteits- en inclusiebeleid

Het pensioenfonds heeft de volgende doelstellingen voor de samenstelling van het bestuur, het verantwoordingsorgaan en de auditcommissie:

- een verscheidenheid aan vaardigheden (bijvoorbeeld professionele achtergrond);
 - een verscheidenheid aan sociaal-culturele achtergrond;
 - een verscheidenheid aan persoonlijkheid;
 - variatie in geslacht: in een fondsorgaan zijn zowel vrouwelijke als mannelijke leden vertegenwoordigd; en
 - variatie in leeftijd: in een fondsorgaan hebben ten minste een persoon jonger dan 40 jaar en een persoon ouder dan 40 jaar zitting;
- met als uiteindelijk doel een diverse samenstelling die bijdraagt aan de kwaliteit van de besluitvorming en die zorgt voor een groter draagvlak bij de belanghebbenden.

Stappenplan diversiteit en inclusie

Acties die het bestuur onderneemt om te komen tot een voordracht en daaropvolgende benoeming van een kandidaat passend bij het diversiteits- en inclusiebeleid:

- Het bestuur geeft bij een functieprofiel nadrukkelijk aan dat het bij een voordracht, een voordracht verwacht van een kandidaat die past binnen het diversiteits- en inclusiebeleid van het pensioenfonds.
- In het geval verkiezingen: op de kandidatenlijst worden de kandidaten zo mogelijk wisselend opgenomen in verscheidenheid(bijvoorbeeld: jong/oud, man/vrouw, etc.).
- Bij gebruik van een externe searchpartij, zal van deze partij worden verwacht dat de kandidaten zoveel mogelijk aanvullend zijn op de diversiteit.

- Het bestuur wijst sociale partners op netwerken als Stichting PensioenLab en het netwerk Vrouwen in institutioneel Pensioen als mogelijke bronnen voor kandidaten.
- Het bestuur laat tijdens de procedure een assessment afnemen, waarbij nadrukkelijk niet alleen gekeken wordt naar de aanwezige deskundigheid en competenties, maar ook naar het ontwikkelpotentieel.
- Het bestuur is bereid kandidaten aan te stellen als aspirant bestuurslid en te investeren in een inwerkprogramma teneinde op termijn een meer diverse samenstelling te bereiken.
- Toetsing van kandidaten vindt plaats door een divers samengestelde commissie.

Stappen te nemen door het bestuur

1. Het bestuur creëert een bestuurlijke omgeving waarin diversiteit en inclusie worden gestimuleerd en gewaardeerd, door onder meer:
 - a. Inwerktrajecten die nieuwe leden maximaal voorbereiden;
 - b. Periodieke aandacht voor de bestuurlijke dynamiek en reflectie daarop;
 - c. Diversiteit en inclusie betrekken bij de periodieke zelfevaluatie van de fondsorganen.
2. De voorzitters van de fondsorganen dragen zorg voor een open cultuur waarin ruimte is voor verschillen in identiteit en in perspectief.
3. De fondsorganen betrekken diversiteit en inclusie bij de periodieke zelfevaluatie.

Evaluatie

Het bestuur evalueert jaarlijks in hoeverre de gestelde doelen in het diversiteits- en inclusiebeleid zijn gehaald en rapporteert hierover in het jaarverslag. Elke drie jaar wordt het diversiteits- en inclusiebeleid geëvalueerd door het bestuur.

Slotbepaling

Het diversiteits- en inclusiebeleid is door het bestuur vastgesteld op 3 oktober 2024.

3 oktober 2024