



Diversiteits- en inclusiebeleid

1. Inleiding

Het algemeen bestuur (hierna: 'bestuur') van Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (hierna: 'StiPP' of 'het fonds') streeft naar diversiteit en inclusie. Het bestuur acht diversiteit en inclusie, in termen van kennis en competenties enerzijds en geslacht of genderidentiteit, leeftijd en sociaal-culturele achtergrond anderzijds van belang. Diversiteit en inclusie spelen een rol bij de selectie van kandidaat-leden en herbenoemingen.

Het bestuur zoekt altijd de balans bij besluiten over (her)benoemingen als het gaat om het voldoen aan de verschillende vereisten van het profiel. Het beleid heeft betrekking op alle fondsorganen: het bestuur, zowel het uitvoerend bestuur als het niet-uitvoerend bestuur, maar ook het verantwoordingsorgaan.

Dit document beschrijft het diversiteits- en inclusiebeleid van StiPP. In dit beleidsdocument stelt het fonds doelen op ten aanzien van de mate van diversiteit en inclusie op alle voor StiPP relevante maatschappelijke aspecten (waaronder geslacht of genderidentiteit, leeftijd en sociaal-culturele achtergrond). Op basis van dit beleid heeft StiPP een planmatige aanpak gericht op het bereiken van deze doelen.

2. Code Pensioenfondsen

Per 1 januari 2024 geldt de aangepaste Code Pensioenfondsen (hierna: 'Code'). Deze is opgesteld door de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid en formuleren hiermee normen voor 'goed pensioenfondsbestuur'. 'Goed pensioenfondsbestuur' is mensenwerk en teamwerk. Divers samengestelde teams, waar ruimte is voor uiteenlopende invalshoeken en perspectieven, komen tot betere resultaten dan minder divers samengestelde team waarin deze ruimte er minder of niet is. Daarom stelt deze Code aan alle organen van pensioenfondsen eisen op het gebied van diversiteit, inclusie en lerend vermogen.

De Code gaat uit van het principe 'pas toe of leg uit' dat pensioenfondsen de normen naleven. Pensioenfondsen vermelden in het bestuursverslag dat zij de code naleven. Als een pensioenfonds redenen heeft om een norm niet na te leven, dan licht het bestuur van het pensioenfonds dit toe in het bestuursverslag. Afwijken van de normen is dus mogelijk, als daar een goede reden en uitleg voor is.

Bij een aantal normen dient het pensioenfonds in verhalende (beschrijvende) zin te rapporteren over de naleving van die normen. Het betreft onder andere de norm inzake het diversiteits- en inclusiebeleid. Onder thema 5 'Effectief functioneren van fondsorganen' van de Code vallen normen over de effectiviteit van het functioneren. Deze zijn relevant voor alle organen van het pensioenfonds.

Norm	Toelichting norm
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 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.
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.
37	De eerste zittingstermijn van een lid van het bestuur, de raad van toezicht, het belanghebbendenorgaan of verantwoordingsorgaan is maximaal vier jaar. Deze leden kunnen voor een tweede termijn van maximaal vier jaar worden benoemd. Een bestuurslid en een lid van het belanghebbendenorgaan of verantwoordingsorgaan kunnen als daarvoor aanleiding bestaat voor een derde termijn van maximaal vier jaar worden benoemd. In dat geval onderbouwt het bestuur de aanleiding voor een derde benoeming en deelt het bestuur dit met de overige organen. Leden van een visitatiecommissie zijn maximaal acht jaar betrokken bij hetzelfde pensioenfonds.
38	Benoeming en ontslag van de leden van de organen van het pensioenfonds zijn geregeld in de statuten van het pensioenfonds waarbij – behoudens in het geval van beroepspensioenfondsen – de procedure voor benoeming en ontslag als beschreven in bijlage 2 wordt gevolgd. Schorsing van de leden van het bestuur, het belanghebbendenorgaan, het verantwoordingsorgaan en het intern toezicht wordt geregeld in de statuten of reglementen van het pensioenfonds.

3. Uitgangspunten/doelstellingen

StiPP acht diversiteit in de samenstelling van bestuur en andere fondsorganen van groot belang. Deelname van personen met uiteenlopende (culturele) achtergronden en verschillende vaardigheden zorgt voor een meervoudig perspectief in het bestuur, het toezicht en de verantwoording. Diversiteit en inclusie dragen zo bij aan de kwaliteit van het totale pensioenfondsbestuur. Bovendien wordt door middel van diversiteit en inclusie recht gedaan aan de representativiteit en herkenbaarheid van de belanghebbenden.

Bij de samenstelling van het betreffende fondsorgaan wordt ernaar gestreefd dat het orgaan affiniteit heeft met de uitzendbranche, waarbij de leden complementair zijn en competenties en invalshoeken inbrengen die elkaar aanvullen. Dit leidt tot een completer bestuur, met daarbinnen een effectief intern toezicht, en een betere verantwoordingsfunctie.

De werknemers- en werkgeversorganisaties zijn middels de voordracht van kandidaten gezamenlijk verantwoordelijk voor diversiteit en inclusie van het niet-uitvoerend bestuur. StiPP besteedt hier expliciet aandacht aan bij het verzoek om een voordracht van kandidaten. Voor de leden van het uitvoerend bestuur en van het verantwoordingsorgaan ligt deze verantwoordelijkheid bij het algemeen bestuur, het niet-uitvoerend bestuur en bij het verantwoordingsorgaan zelf.

Voor de samenstelling van het desbetreffende fondsorgaan heeft StiPP de volgende doelstellingen:

- In elk betreffend fondsorgaan geldt als minimum dat er variatie is in geslacht of genderidentiteit.
- In elk betreffend fondsorgaan heeft minimaal één persoon onder en één persoon boven de 40 jaar zitting; hierbij streeft StiPP ernaar om in de samenstelling van elk betreffend fondsorgaan een verdere spreiding op leeftijd te hebben (Oftewel: een 30-er, een 40-er, een 50-er, een 60-er en een 70-er);
- Verscheidenheid aan vaardigheden, competenties en invalshoeken in de samenstelling van elk betreffend fondsorgaan.

Bij de invulling van voornoemde doelstellingen dienen te volgend kanttekeningen te worden geplaatst:

- Voor de fondsorganen wordt gewerkt met een bepaalde zittingsduur en roosters van aftreden, waardoor vervangingsmogelijkheden in beginsel vastliggen;
- De geschiktheid van een kandidaat-bestuurslid dient voorop te staan, hetgeen ook van invloed kan zijn op het realiseren van de beoogde mate van diversiteit en inclusie;
- Er kan sprake zijn van verkiezingen waarvan de uitkomst niet gebonden is aan een beoogde mate van diversiteit en inclusie.

4. Stappenplan diversiteit en inclusie

Het bestuur van StiPP neemt de volgende maatregelen om diversiteit en inclusie te bevorderen:

- StiPP legt vacatures waarbij sociale partners de voordracht voor benoeming doen, tijdig – en voorzien van een profielschets – voor aan voordragende organisaties; in de profielschets worden aangegeven dat diversiteit en inclusie in samenstelling een doelstelling is;
- Het fonds rapporteert in het jaarverslag over de samenstelling naar leeftijd en genderidentiteit van de fondsorganen;
- Het fonds rapporteert in het jaarverslag over de inspanningen die zijn verricht om diversiteit en inclusie in de fondsorganen te bevorderen;
- Het bestuur toetst de voorgedragen kandidaten mede aan de hand van de diversiteits- en inclusiedoelstellingen;
- Elk betreffend fondsorgaan bespreekt bij iedere zelfevaluatie de eigen samenstelling voor wat betreft geschiktheid, diversiteit en inclusie én continuïteit.

De hiervoor genoemde maatregelen moeten ertoe leiden dat de fondsorganen van StiPP op het moment dat een vacature ontstaat binnen het fondsorgaan, voldoet aan de in dit beleid opgenomen doelstellingen.

5. Evaluatie en rapportage

In het jaarverslag van StiPP wordt gerapporteerd over de samenstelling naar leeftijd en genderidentiteit van het bestuur en het Verantwoordingsorgaan en over de inspanningen die zijn verricht om de diversiteit en inclusie binnen de organen verder te vergroten of in stand te houden.

Jaarlijks beoordeelt het bestuur in hoeverre de gestelde doelen zijn gehaald en of de middelen hiertoe effectief zijn geweest. Driejaarlijks evalueert het bestuur het diversiteits- en inclusiebeleid over de langere termijn.

6. Inwerkingtreding beleid

Het diversiteitsbeleid is in werking getreden met ingang van 1 juli 2019 en laatstelijk vastgesteld door het bestuur op 27 september 2024.