

Diversiteits- en inclusiebeleid

Datum: 29 November 2024



1. Algemeen

Het Algemeen Bestuur acht een divers en inclusief samengesteld Algemeen Bestuur en Verantwoordingsorgaan van groot belang. Naast kennis en competenties zijn ook geslacht of genderidentiteit, leeftijd en sociaal-culturele achtergrond belangrijke factoren binnen deze fondsorganen. Het Algemeen Bestuur weegt al deze factoren mee bij besluiten over benoemingen of herbenoemingen van bestuursleden en leden van het Verantwoordingsorgaan.

2. Uitgangspunten en doelstellingen diversiteits- en inclusiebeleid

Bevordering van diversiteit en inclusie binnen de fondsorganen wordt nadrukkelijk nagestreefd door PFI. Bij de samenstelling en opvolging van het Algemeen Bestuur en Verantwoordingsorgaan wordt naast de vereiste deskundigheid, competenties, afspiegeling van belanghebbenden en professioneel gedrag ook rekening gehouden met diversiteit in geslacht of genderidentiteit en leeftijd zoals beschreven in de Code Pensioenfonds. Diversiteit is onderdeel van de collectieve geschiktheid van het Algemeen Bestuur en Verantwoordingsorgaan en daarom zijn bij de bezetting en opvolging van het Algemeen Bestuur en Verantwoordingsorgaan de volgende doelstellingen geformuleerd:

- Een samenstelling waarbij de leden van het Algemeen bestuur en het Verantwoordingsorgaan een redelijke afspiegeling vormen van de belanghebbenden in het Fonds;
- Variatie ten aanzien van geslacht of genderidentiteit;
- Een evenwichtige samenstelling naar leeftijd waarbij rekening wordt gehouden met de leeftijdsopbouw van PFI als gesloten fonds op grond waarvan PFI streeft naar minimaal één lid in het Algemeen Bestuur en het Verantwoordingsorgaan onder de 40 jaar;
- Verscheidenheid aan vaardigheden, sociaal-culturele achtergrond en zienswijzen waarbij er discretionaire ruimte is bij de invulling daarvan;
- Diversiteit ten aanzien van complementariteit zodat leden van het Algemeen Bestuur en Verantwoordingsorgaan elkaar aanvullen vanuit diversiteit aan competenties en deskundigheid.

Kanttekening bij de voornoemde doelstellingen is dat geschiktheid van een kandidaat altijd voorop staat en dit van invloed kan zijn op de mate van diversiteit en inclusie. Daarnaast worden acht van de tien VO leden op basis van verkiezingen gekozen. De verkiezingsuitslag kan afwijken van de beoogde diversiteit en inclusie.



3. Stappenplan diversiteits- en inclusiebeleid

Het Algemeen Bestuur streeft naar diversiteit in de samenstelling van de fondsorganen. Periodiek beoordeelt het Algemeen Bestuur de gezette stappen ten aanzien van het diversiteits- en inclusiebeleid. De stappen die het Algemeen Bestuur zet ter bevordering van diversiteit en inclusie zijn de volgende:

- Niet Uitvoerende Bestuurders en leden van het Verantwoordingsorgaan worden op grond van de Statuten benoemd voor een periode van vier jaar. Zij kunnen na afloop van die termijn voor een tweede termijn van maximaal vier jaar worden herbenoemd. Er wordt gebruikt gemaakt van een rooster van aftreden. Ruim voor het einde van een bestuurstermijn wordt binnen het Algemeen Bestuur een gesprek gevoerd over de herbenoeming danwel het functieprofiel voor een nieuwe kandidaat waarin ook de bevordering van de diversiteits- en inclusiedoelstellingen ter sprake komt.
- Het Algemeen Bestuur gaat bij voorziene vacatures in het Algemeen Bestuur en het Verantwoordingsorgaan tijdig het gesprek aan met voordragende organisaties. Daarbij ontvangt de voordragende organisatie een functieprofiel waarin in het kader van de beoogde diversiteit ook wordt ingegaan op de huidige en de gewenste samenstelling van het Algemeen Bestuur en Verantwoordingsorgaan.
- PFI rapporteert in het jaarverslag over de samenstelling naar leeftijd en geslacht of genderidentiteit van het Algemeen Bestuur en het Verantwoordingsorgaan.
- PFI rapporteert in het jaarverslag over de inspanningen die verricht zijn om de doelstellingen ten aanzien van diversiteit en inclusie in het Algemeen Bestuur en het Verantwoordingsorgaan te behalen.
- Het Algemeen Bestuur toetst voorgedragen kandidaten voor het Algemeen Bestuur en het Verantwoordingsorgaan mede aan de hand van de diversiteits- en inclusiedoelstellingen;
- Zowel het Algemeen Bestuur als het Verantwoordingsorgaan bespreekt bij iedere zelfevaluatie de eigen samenstelling voor wat betreft geschiktheid, complementariteit, diversiteit en inclusie, afspiegeling van belanghebbenden en continuïteit.

4. Evaluatie en rapportage

PFI rapporteert in zijn jaarverslag over de samenstelling naar leeftijd en geslacht of genderidentiteit van het Algemeen Bestuur en het Verantwoordingsorgaan. Ook zal worden gerapporteerd welke stappen zijn gezet en welke inspanningen zijn verricht om de diversiteit en inclusie in het Algemeen Bestuur en het Verantwoordingsorgaan in stand te houden of te vergroten.

Het Algemeen Bestuur beoordeelt jaarlijks in hoeverre de gestelde diversiteit en inclusiedoelen zijn gehaald en of de daartoe ingezette middelen effectief zijn. Iedere drie jaar evalueert het Algemeen Bestuur het diversiteits- en inclusiebeleid.



5. Inwerkingtredingsdatum

Het diversiteits- en inclusiebeleid treedt in werking per 6 december 2024.

