

SPTN Diversiteits- en inclusiebeleid 2024-2027

Inleiding

Dit document beschrijft het diversiteits- en inclusiebeleid van SPTN. In dit beleidsdocument stelt het fonds doelen op ten aanzien van de mate van 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 zijn belangrijke criteria bij de selectie van kandidaten.

Het bestuur zoekt altijd de balans bij besluiten over (her)benoemingen als het gaat om het voldoen aan de verschillende vereisten van het profiel.

Inhoudsopgave

Inleiding.....	1
1. Code Pensioenfonds.....	3
2. Doelstelling	5
3. Stappenplan diversiteit en inclusie	5
4. Evaluatie en rapportage.....	6
5. Inwerkingtreding.....	6
Bijlage: Dashboard Thales en foto bestuur 1 januari 2025.....	8

1. Code Pensioenfonds

Per 1 januari 2024 geldt de aangepaste Code Pensioenfonds (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 pensioenfonds eisen op het gebied van diversiteit, inclusie en lerend vermogen.

De Code gaat uit van het principe 'Comply or Explain' (pas toe of leg uit) dat pensioenfonds de normen naleven.

Pensioenfonds 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.

Normen uit de Code Pensioenfonds per 1-1-2024

Norm	Toelichting	C/E
33	De samenstelling van fondsorganen is wat betreft geschiktheid, complementariteit, diversiteit en inclusie, afspiegeling van belanghebbenden en continuïteit, vastgelegd in beleid.	C
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.	C
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.	C/E*
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.	C
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.	E**
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 beroepspensioenfonds – 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.	C

* zie kanttekeningen in volgende paragraaf

** het bestuur heeft gekozen voor een termijn van 6 jaar, om meer rendement te halen uit opleidingstraject en ervaring van de bestuurder en omdat een aftredingsschema met 6 bestuursleden en een duur van de termijn van 6 jaar beter past bij een bestuur van 6 leden.

2. Doelstelling

Het bestuur van het fonds acht diversiteit en inclusie 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 de leden van het orgaan 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.

Voor de samenstelling van het desbetreffende fondsorgaan heeft het fonds in beginsel 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 de 40 jaar zitting;
- Verscheidenheid aan vaardigheden, competenties en invalshoeken in de samenstelling van elk betreffend fondsorgaan.

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

- De geschiktheid van een kandidaat dient voorop te staan, hetgeen ook van invloed kan zijn op het realiseren van de beoogde mate van diversiteit en inclusie;
- Het bestuur is soms gebonden aan afvaardigingscriteria, waardoor een voorgestelde kandidaat mogelijk niet geheel aan de doelstellingen zou kunnen voldoen.
- Er kan sprake zijn van verkiezingen waarvan de uitkomst niet gebonden is aan een beoogde mate van diversiteit en inclusie.

Het hier bovenstaande in overweging genomen en omdat de fondsorganen relatief klein zijn in omvang, maakt het bestuur ook een foto van alle fondsorganen tezamen.

3. Stappenplan diversiteit en inclusie

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

- vacatures waarbij sociale partners de voordracht voor benoeming doen, worden tijdig – en voorzien van een profielschets – voorgelegd; in de profielschets wordt 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 op het moment dat een vacature ontstaat binnen het fondsorgaan, voldoen aan de in dit beleid opgenomen doelstellingen.

4. Evaluatie en rapportage

In het jaarverslag 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.

5. Inwerkingtreding

Het diversiteits- en inclusiebeleid is laatstelijk vastgesteld door het bestuur op 16 mei 2025.

Bijlage: Dashboard Thales en foto bestuur 1 januari 2025

VERSIE BEHEER

Historie

Versie	Datum	Wijzigingen/Bijzonderheden	Auteur
Diversity and Inclusion beleid 2021-2023.pdf		Laatste vastgestelde versie	Dolinda Buijnsters

Review

Versie	Datum	Functie/ Gremium	Opsteller/Reviewer
SPTN Diversity and Inclusion beleid_2025.docx	11-04-2025	Eerste aangepaste versie ter beoordeling van bestuur	Leyla Katalanc

Vaststelling

Versie	Datum	Functie/Gremium	Vaststeller/Gremium
SPTN Diversity and Inclusion beleid_2025_def	16-05-2025	Bestuur	Bestuur



Bijlage: Dashboard Thales en foto bestuur 1 januari 2025



Age Average

Gender	Selected Perimeter
Female	43.4
Male	45.0
Other	26.0
Total	44.7

Gender	Bestuur	Verantwoordingsorgaan	Raad van Toezicht	Totaal
Female	1	0	1	2
Male	5	6	2	13
Other				
Total	6	6	3	15
%female	16.67	0	33.33	13.33

Age	Bestuur	Verantwoordingsorgaan	Raad van Toezicht
< 40	0	0	0
average	59.83	60	57.66
Excl. gep	58.20	55	