

Diversiteitsbeleid

Stichting Pensioenfonds ANWB

Datum: 30-08-2016
Versie: 1

Inhoud

1.	Inleiding.....	3
2.	Achtergrond.....	3
3.	Uitwerking van het regelgevend en maatschappelijk kader	3
4.	Beleid van het bestuur.....	5
5.	Inwerkingtreding beleid	5
	Bijlage 1: Versiebeheer en overzicht aanpassingen	6

1. Inleiding

Stichting Pensioenfonds ANWB (hierna: fonds) wenst - gelet op nieuwe regelgeving en maatschappelijke ontwikkelingen - een diversiteitsbeleid voor de organen van het fonds vast te leggen. In dit beleidsdocument wordt uiteengezet wat deze ontwikkelingen zijn en hoe dit leidt tot (toekomstig) beleid.

2. Achtergrond

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. In de Code zijn normen geformuleerd voor 'goed pensioenfondsbestuur'. De code kent het 'pas toe of leg uit' beginsel. Er zijn regels opgenomen die zien op de samenstelling van het bestuur. In de Code is in de normen 67 en 68 voorgeschreven dat in het bestuur en het verantwoordingsorgaan tenminste één man en één vrouw zijn opgenomen, alsmede tenminste één lid boven en één lid onder de 40 jaar.

In de Code wordt toegelicht dat diversiteit in de samenstelling van de pensioenfondsen van belang is. Deelname van personen met een uiteenlopende achtergrond en verschillende vaardigheden zorgt volgens de Code voor een meervoudig perspectief in het bestuur, het toezicht en de verantwoording en draagt zo bij aan de kwaliteit van de totale governance van het pensioenfonds. Bovendien wordt door middel van diversiteit in organen recht gedaan aan de representativiteit en herkenbaarheid van de belanghebbenden.

In norm 66 van de Code is voorts geregeld dat het bestuur een diversiteitsbeleid voor de fondsorganen vastlegt. Dit beleid wordt jaarlijks beoordeeld en er vindt een driejaarlijkse evaluatie plaats. In norm 56 is vastgelegd dat het verantwoordingsorgaan de diversiteit van zijn leden bevordert en in norm 71 staat dat het bestuur kandidaten toetst mede aan de hand van diversiteitdoelstellingen. In de laatste norm is tevens vermeld dat het verantwoordingsorgaan bevordert dat deze procedure in de competentievisie voor een lid van het verantwoordingsorgaan wordt meegenomen, inclusief de diversiteitdoelstellingen.

In norm 53 is aangegeven dat de raad van toezicht geschiktheid, collegiaal toezicht en complementariteit bevordert binnen de raad. Daarbij houdt de raad rekening met opleiding, achtergrond, persoonlijkheid, geslacht en leeftijd.

Tot slot is in norm 65 aangegeven dat het bestuur en het verantwoordingsorgaan zorgen voor een complementaire samenstelling. De organen moeten ook een redelijke afspiegeling vormen van de belanghebbenden.

Deze laatste norm lijkt aan te sluiten bij het Convenant Bevordering Diversiteit Pensioenfondsen. Dit convenant is in december 2010 in het kader van de Stichting van de Arbeid door de sociale partners en een aantal maatschappelijke organisaties overeengekomen ter bevordering van de diversiteit bij pensioenfondsen. Een goede afspiegeling van de populatie van het fonds heeft volgens de convenantpartijen een positieve uitwerking op het draagvlak voor het pensioenfonds en voor de pensioenregeling.

De convenantpartijen spraken af dat de verschillende organen van pensioenfondsen een redelijke afspiegeling moeten vormen van de fondspopulatie, zowel naar leeftijd, geslacht en (migranten)achtergrond. Daarbij werd wel een aantal kanttekeningen geplaatst met betrekking tot de haalbaarheid daarvan en werden voor de bestuurders de toepasselijkheid van twee vereisten benadrukt:

- aan de vereiste deskundigheid mogen geen concessies worden gedaan;
- het handelen van alle bestuursleden moet voldoen aan evenwichtige belangenbehartiging.

Het afspiegelingsbeginsel is in de Wet Versterking Bestuur Pensioenfondsen, onder verwijzing naar het STAR convenant, overgenomen voor het bestuur en het verantwoordingsorgaan.

3. Uitwerking van het regelgevend en maatschappelijk kader

In de visie van het bestuur van het fonds kunnen wijzigingen binnen het bestuur van het fonds niet worden afgedwongen door opleggen van de quota voor het bestuur zoals die zijn aangegeven in de Code.

Het bestuur acht het (statutair) vastleggen van strikte normen niet passend voor een pensioenfonds. Naar de mening van het bestuur is het tevens niet passend en niet verantwoord als het pensioenfonds in het uiterste geval moet overgaan tot zogenaamde 'crisisbenoemingen' teneinde aan de code te kunnen voldoen.

Daarnaast is de norm uit de Code niet gekoppeld aan de omvang van het bestuur, noch aan een wettelijke eis van het afspiegelingsbeginsel.

Het fonds zoekt daarom bij het streven naar diversiteit aansluiting bij het afspiegelingsbeginsel. Dit uitgangspunt geldt ook voor het verantwoordingsorgaan. De diversiteit die beoogd wordt in dit document sluit daarom aan bij de diversiteit in de populatie van het fonds.

Hierbij worden door het bestuur de volgende kanttekeningen geplaatst:

- het bestuur en het verantwoordingsorgaan zijn beperkt van omvang, hetgeen consequenties heeft voor de mogelijkheden van afspiegeling;
- het doel is niet dat de samenstelling van de fondsorganen een exacte (getalsmatige) afspiegeling vormt van de populatie van het fonds. Beoogd wordt dat samenstelling van de organen beter aansluit bij de samenstelling van de populatie van het fonds;
- (migranten)afkomst wordt niet geregistreerd en kan dus niet expliciet in de doelstellingen worden meegenomen;
- voor het bestuur en het verantwoordingsorgaan wordt gewerkt met een bepaalde zittingsduur en rooster van aftreden, waardoor vervangingsmogelijkheden vastliggen;
- er kan sprake zijn van verkiezingen waarvan de uitkomst niet gebonden is aan een beoogde mate van diversiteit;
- de geschiktheid van de kandidaat bestuurders dient voorop te staan, hetgeen ook van invloed kan zijn op het realiseren van de beoogde mate van diversiteit.

Het bestuur overweegt voorts:

- dat voor het realiseren van de beoogde diversiteit het van belang is dat alle potentiële kandidaten zich thuis kunnen voelen in het bestuur dan wel het verantwoordingsorgaan;
- dat het van belang is om aan alle potentiële kandidaten bekend te maken wat werkzaamheden en doelstellingen van het fonds zijn en op welke wijze zij een bijdrage kunnen leveren;
- dat in dat kader bij het werven van kandidaten in de praktijk nu eenmaal ook sprake is van het individueel interesseren van eventuele gegadigden en daarbij ook gelet dient te worden op de diversiteitsdoelstellingen.

4. Beleid van het bestuur

Het bestuur streeft diversiteit binnen de organen van het fonds na, omdat het belangrijk is dat de populatie van het fonds adequaat en volgens het afspiegelingsbeginsel in het bestuur en het verantwoordingsorgaan is gerepresenteerd. Daarnaast is het van belang dat de organen van het fonds in staat zijn om op verschillende manieren naar hetzelfde vraagstuk te kijken (het voorkomen van een tunnelvisie) en diversiteit kan daar een bijdrage aan leveren.

Het bestuur van het fonds neemt daartoe de volgende maatregelen:

- het fonds legt vacatures tijdig - en voorzien van een duidelijk profiel - voor aan voordragende organisaties;
- het bestuur spant zich in er voor te zorgen dat de voordragende organisaties zo dicht mogelijk bij het profiel blijven;
- hierbij wordt in het kader van de beoogde diversiteit onder meer ingegaan op de huidige samenstelling van het fondsgaan en de gewenste samenstelling;
- het fonds rapporteert in het jaarverslag over de samenstelling naar leeftijd en geslacht van het bestuur, alsmede van het verantwoordingsorgaan;
- het fonds rapporteert in het jaarverslag over de inspanningen die zijn verricht om diversiteit in de organen van het pensioenfonds te bevorderen;
- er vindt een driejaarlijkse evaluatie van het diversiteitsbeleid plaats.

5. Inwerkingtreding beleid

Het diversiteitsbeleid is vastgesteld in de vergadering van het bestuur d.d. 30 augustus 2016 en treedt in werking met ingang van 30 augustus 2016.

Namens het bestuur van Stichting Pensioenfonds ANWB,

J. Groen
Voorzitter

P.C.M.W. Willemsen
Secretaris

Bijlage 1: Versiebeheer en overzicht aanpassingen

Datum	Versie	Omschrijving
30-8-2016	1	Document is vastgesteld (?)