



Diversiteitsbeleid
Stichting Pensioenfonds F. van Lanschot

Diversiteitsbeleid
Stichting Pensioenfonds F. van Lanschot

Versie: 20220714

Diversiteitsbeleid

Stichting Pensioenfonds F. van Lanschot

Het bestuur van de Stichting Pensioenfonds F. van Lanschot (hierna het pensioenfonds) is zich bewust van het belang van diversiteit vanwege de bijdrage aan het bestuurlijke proces en de besluitvorming. De Code Pensioenfonds geeft een beschrijving van diversiteit die de sector nastreeft. Het pensioenfonds onderschrijft de normen en tracht daar als volgt invulling aan te geven.

Het pensioenfonds streeft naar diversiteit in de samenstelling van het bestuur, het verantwoordingsorgaan (VO), de raad van toezicht (RvT) en waar mogelijk ook in de samenstelling van de commissies die haar met raad en daad terzijde staan.

Onder diversiteit verstaat het pensioenfonds het volgende:

- de samenstelling van bestuur, RvT en VO is zowel complementair op competenties, kennis, werk- en denkwijze;
- de samenstelling van bestuur, RvT en VO vormt een redelijke afspiegeling van de belanghebbenden;
- in het bestuur, de RvT en in het VO hebben ten minste één man en één vrouw zitting;
- in het bestuur, de RvT en in het VO hebben ten minste één lid boven de veertig en één lid onder de veertig zitting. Om aan te sluiten bij de Code pensioenfonds heeft een lid jonger dan veertig jaar de voorkeur.

Bij het ontstaan van een vacature in het bestuur, de RvT, het VO of een commissie zal het pensioenfonds in het kader van het diversiteitsbeleid het volgende doen:

Stappenplan Diversiteit

Om de samenstelling van organen van het pensioenfonds divers te krijgen en te houden, hanteert PVL een stappenplan:

Stappen bij een vacature

- Het pensioenfonds stuurt op het eerst mogelijke moment de melding van een komende vacature met de profielschets aan de voordragende partij. Hierbij gaat het om leden van het bestuur en het verantwoordingsorgaan.
- In de profielschets en/of in de verkiezingsoproep wordt de gewenste diversiteit benadrukt en personen die passen bij de diversiteitsdoelstelling van het pensioenfonds worden aangemoedigd zich kandidaat te stellen;
- toetsing van kandidaten gebeurt mede aan de hand van deze doelstelling.

Diversiteit bespreken met voordragende organisaties

In een periodiek overleg tussen het bestuur en de voordragende partij wordt de gewenste invulling van de vacature besproken.

Te nemen stappen door het bestuur

- Het creëren van een bestuurlijke omgeving waarin diversiteit wordt gestimuleerd en gewaardeerd, door onder meer:
 - inwerktrajecten die nieuwe leden maximaal voorbereiden op hun nieuwe functie (coaching- en buddy-trajecten);
 - periodieke aandacht voor de bestuurlijke dynamiek en reflectie daarop;
 - diversiteitsbevordering betrekken bij de periodieke zelfevaluatie;



Diversiteitsbeleid

Stichting Pensioenfonds F. van Lanschot

- Zorgen voor een actieve rol voor de voorzitter van het bestuur bij het bevorderen van diversiteit.
- Zorgen voor een persoonlijke benadering van mogelijke kandidaten die - bij gebleken geschiktheid - kunnen bijdragen aan de diversiteitsdoelstellingen.

Herbenoeming

Ook bij herbenoeming in het bestuur, de RvT, het VO of een commissie houdt het pensioenfonds rekening met het diversiteitsbeleid. Vanwege de beperkte omvang van het bestuur, de RvT, het VO en de commissies is continuïteit ook erg belangrijk bij de afweging in een herbenoeming. Daarom zal het bestuur bij een aflopende termijn niet automatisch kiezen voor het openstellen van een vacature om aan het diversiteitsbeleid van het pensioenfonds te kunnen voldoen.

Evaluatie diversiteitsbeleid

Jaarlijks beoordeelt het bestuur de stand van zaken en of aanvullende maatregelen nodig zijn. Eens per drie jaar wordt het diversiteitsbeleid als geheel geëvalueerd.