



Diversiteitsbeleid

BPL Pensioen

Diversiteitsbeleid

Inhoudsopgave

| | |
|--------------------------|----------|
| 1. Inleiding | 3 |
| 2. Doelstellingen | 5 |
| 3. Maatregelen | 7 |

1. Inleiding

BPL Pensioen vindt het belangrijk dat in haar interne organisatie (bestuur, verantwoordingsorgaan en raad van toezicht) verschillende achtergronden en perspectieven samenkomen. Personen die verschillen in onder andere leeftijd, geslacht, ervaring, culturele en etnische herkomst hebben ook verschillende ideeën en zienswijzen. Dat kan BPL Pensioen nuttige inzichten opleveren die aansluiten bij wat in de sector en de samenleving leeft. Zo kan diversiteit binnen de organisatie bijdragen aan betere besluitvorming, Er moet dan wel ook sprake zijn van een inclusieve cultuur. Dat betekent dat iedereen die er werkt gehoord wordt en zich gehoord voelt.

BPL Pensioen streeft naar een diverse én inclusieve organisatie. In dit diversiteitsbeleid staat beschreven welke doelstellingen BPL Pensioen in dit kader voor zichzelf heeft bepaald en welke maatregelen zij neemt om een diverse en inclusieve organisatie te bevorderen.

De uitwerking van dit beleid is een verantwoordelijkheid van het bestuur van BPL Pensioen. Het bestuur herijkt dit beleid om de drie jaar, of zoveel eerder als daar aanleiding toe is. Het bestuur rapporteert jaarlijks in het bestuursverslag over de resultaten van dit beleid.

Wettelijk en reglementair kader

Artikel 107 Pensioenwet, norm 33 tot en met 36 Code Pensioenfondsen versie januari 2024, artikel x statuten BPL Pensioen.

Gerelateerde documenten

Dit diversiteitsbeleid heeft raakvlakken met het geschiktheidsbeleid van BPL Pensioen. Wanneer een vacature ontstaat bij het bestuur, verantwoordingsorgaan of de raad van toezicht wordt bij het invullen van de vacature rekening gehouden met de diversiteitsdoelstellingen in dit beleid. voor diversiteit.

Definities diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie

Diversiteit

De verscheidenheid aan menselijke verschillen, waaronder maar niet beperkt tot ras, etniciteit, geslacht, gender, seksuele geaardheid, leeftijd, religie, handicap, sociaaleconomische status en culturele achtergrond.¹

In aanvulling op deze definitie rekent BPL Pensioen ook persoonskenmerken/karaktereigenschappen en werkachtergrond onder de definitie van diversiteit.

Gelijkwaardigheid

Het beginsel dat alle individuen vrij en gelijk in waardigheid en rechten geboren worden. Het houdt in dat iedereen gelijke kansen en behandeling verdient zonder discriminatie op basis van identiteit of achtergrond.²

¹ United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) - "Inclusieve Onderwijsgids"

² Universal Declaration of Human Rights (Artikel 1) - Aangenomen door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties op 10 december 1948.

Inclusie

Het actief betrekken, waarderen en respecteren van alle individuen, ongeacht hun achtergrond, bij besluitvorming, activiteiten en gemeenschappen. Het gaat om het creëren van omgevingen waarin diversiteit wordt gewaardeerd en alle mensen zich welkom en gewaardeerd voelen.³

³ World Health Organization (WHO) - "World Report on Disability".

2. Doelstellingen

De doelstelling van het diversiteitsbeleid:

Dit diversiteitsbeleid heeft een richtinggevend karakter. Het geeft het ambitieniveau van BPL Pensioen weer en levert inzicht in waar BPL Pensioen staat met betrekking tot diversiteit en inclusie. Het beleid beoogt ruimte te creëren in de organisatie voor het gesprek én de actie met betrekking tot diversiteit en inclusie.

De algemene doelstelling van dit beleid luidt als volgt:

- BPL Pensioen streeft naar divers samengestelde fondsorganen, zodat er sprake is van verschillende perspectieven, draagvlak en BPL Pensioen optimaal kan inspelen op de behoeften van haar belanghebbenden.
- BPL Pensioen streeft naar een werkomgeving waarin een ieder zich welkom en gerespecteerd voelt;
- Met betrekking tot het vormgeven van haar interne organisatie zorgt BPL Pensioen waar mogelijk voor gelijke kansen.

Randvoorwaarden en uitgangspunten:

- De deskundigheidseis (zoals blijkt uit het geschiktheidsbeleid) prevaleert boven die van diversiteit;
- Indien meerdere diversiteitseisen aan een profiel worden gekoppeld, wordt hierbij prioritering aangegeven;
- Bij verkiezingen kan een voorkeur worden uitgesproken in verband met diversiteit bij de oproep tot kandidaatstelling maar er worden geen kandidaten op uitgesloten;
- BPL Pensioen heeft niet altijd invloed op de processen waarbij diversiteitsdoelstellingen gelden. Er is sprake van beperkte invloed bij benoemingen door, of op voordracht van de werknemers- en werkgeversorganisaties en bij de verkiezingen.
- Kennis over de sector is wenselijk in alle fondsgremia. Dit betekent niet dat in alle gremia een afspiegeling van het deelnemersbestand wordt nagestreefd. Het gaat om de vraag wat het fondsgremium qua sector kennis nodig heeft om haar rol goed uit te voeren..

Doelstelling met betrekking tot leeftijd:

- Tenminste één persoon van 40 jaar of jonger heeft zitting in het bestuur en het verantwoordingsorgaan;
- BPL Pensioen heeft de ambitie om twee leden onder de 40 jaar in het bestuur te hebben;

Doelstelling met betrekking tot genderidentiteit:

- In de doelstelling wordt voor alsnog alleen de man/vrouw-verhouding uitgewerkt. Aan andere vormen van genderidentiteit wordt geen concrete doelstelling verbonden.
- In aansluiting op de Wet evenwichtige man-vrouwverhouding is het doel dat minstens 30% van de posities in het bestuur, het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht door vrouwen wordt bekleed. Ook is het doel dat minstens 30% van de posities in het bestuur, het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht door mannen wordt bekleed.

Doelstelling met betrekking tot de sociaal-culturele achtergrond:

- BPL Pensioen heeft op dit moment geen concrete doelstelling ten aanzien van de sociaal-culturele achtergrond. Iedereen is welkom.
- De fondsgremia hoeven geen afspiegeling te zijn van de Nederlandse samenleving of de agrarische en groene sector.

Doelstelling met betrekking tot inclusie:

- Ieder bestuurslid, lid van het verantwoordingsorgaan en lid van de raad van toezicht kent de kernwaarden van BPL Pensioen en brengt ze in de praktijk.

3. Maatregelen

Om bovenstaande doelstellingen te behalen is het belangrijk dat de doelen door iedereen gedragen worden en er bewustzijn is voor het belang van diversiteit binnen het bestuur, het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht. In dit hoofdstuk zijn de acties benoemd waarmee BPL Pensioen aan de slag gaat.

Openbaarmaking beleid

Door het beleid openbaar te maken is het voor iedereen, intern en extern, duidelijk hoe BPL Pensioen omgaat met diversiteit en inclusie.

Agendeer het onderwerp minimaal één keer per jaar op de bestuursagenda

Door het onderwerp op de agenda van het bestuur te zetten, blijft het onderwerp actueel en blijft het bestuur op de hoogte van de vorderingen die op dit vlak worden gemaakt.

Spreek je uit over diversiteit en inclusie

Als bestuurder draag je de eindverantwoordelijkheid voor de uitvoering van het diversiteitsbeleid. Zorg ervoor dat niet alleen op papier staat wat BPL Pensioen bereiken wil maar dat je dit zelf ook uitdraagt in je doen en laten voor het fonds. Spreek uit dat BPL Pensioen voor iedereen open staat.

Werk met aspirant leden en/of een stageprogramma

Voor leden van het bestuur en verantwoordingsorgaan is de ervaring dat het niet altijd eenvoudig is om leden te vinden. Een op diversiteit gericht profiel, zoals bijvoorbeeld leeftijd en gender, maakt die zoektocht niet makkelijker. Het inzetten van aspirant leden en/of het toevoegen van stagiaires kan dan uitkomst bieden. Je creëert daarmee meer ruimte voor instroom en ervaringsplaatsen en voor diversiteit, dat kan het fonds aantrekkelijker maken voor een bredere groep mensen.

Inspirerende vacatureteksten

Door het opstellen van inspirerende vacatureteksten kunnen diverse nieuwe bestuurders en leden van het verantwoordingsorgaan worden aangetrokken.

Training en awareness

Door middel van training kan het bewustzijn worden vergroot en handvatten worden aangereikt voor een inclusieve organisatiecultuur.

Onderzoek naar de organisatiecultuur

Interviews, analyse van organisatieprocessen, data-analyse en observaties geven inzicht in de mate van inclusiviteit en diversiteit in de organisatie. Een periodieke enquête of assessment gericht op de perceptie van inclusie en diversiteit binnen de organisatie (bijvoorbeeld als onderdeel van de zelfevaluatie). Al deze informatie kan helpen om de doelstellingen te behalen en om de mate van inclusie en diversiteit te meten.

Bewustwording bij voordragende partijen

Het bestuur zal om de doelen uit dit beleidsplan te kunnen behalen het gesprek aan moeten gaan met de voordragende partijen om ook hun verantwoordelijkheid voor diversiteit binnen BPL Pensioen onder de

aandacht te brengen. Door de voordragende partij deelgenoot te maken van de doelstellingen uit dit diversiteitsbeleid kunnen zij hier rekening mee houden bij het voordragen van een kandidaat bestuurder. Daarnaast kan in het functieprofiel duidelijk de doelstellingen omtrent diversiteit in samenstelling van het bestuur en verantwoordingsorgaan worden gedeeld met de voordragende partijen. In het profiel kan ook worden aangegeven dat de voorkeur uitgaat naar een man/vrouw of jong/oud lid.

Sluit aan bij diversiteitsnetwerken, charters en platformen

Er zijn veel initiatieven op het gebied van diversiteit en inclusie. Door hierbij aan te sluiten kan BPL Pensioen kennis vergaren en leren over hoe zij haar doelstellingen behalen kan.

Betrek deelnemers bij het diversiteitsbeleid

Haal feedback op bij de deelnemer of vraag om diens visie ten aanzien van het diversiteitsbeleid. Dit kan helpen om de doelstellingen scherp te stellen.