

Stichting Pensioenfonds Hewlett-Packard Nederland (HPPF)

Diversiteitsbeleid

1. Inleiding

Het bestuur van HPPF vindt het belangrijk dat de fondsorganen zoveel mogelijk complementair zijn samengesteld en dat alle belanghebbenden van het fonds zich vertegenwoordigd weten.

Waar dat kan streeft HPPF er naar dat het bestuur en het verantwoordingsorgaan een afspiegeling zijn van het actuele deelnemersbestand.

2. Uitgangspunten diversiteitsbeleid

Diversiteit binnen de organen van HPPF wordt nadrukkelijk nagestreefd vanuit het besef dat het de horizon van het bestuur en het verantwoordingsorgaan verbreedt en daardoor een beter bestuur en een betere verantwoordingsfunctie met zich meebrengt.

Bij de samenstelling en de opvolging van het bestuur en het verantwoordingsorgaan wordt daarom naast de vereiste deskundigheid, competenties en professioneel gedrag, rekening gehouden met diversiteit zoals beschreven in de Code Pensioenfondsen.

Voor de bezetting en de opvolging van het bestuur en het verantwoordingsorgaan wordt gestreefd naar:

- verscheidenheid aan vaardigheden, culturen en zienswijzen;
- een goede mix van mannen en vrouwen;
- een evenwichtige verdeling van leeftijden.

In de Code Pensioenfondsen is dit verder uitgewerkt.

3. Code Pensioenfondsen

HPPF onderschrijft de uitgangspunten van deze code en zal deze zo veel als mogelijk naleven. Hieronder worden de desbetreffende bepalingen van de code nader toegelicht.

a. Geschiktheid, complementariteit, continuïteit

Het bestuur zorgt voor geschiktheid, complementariteit en continuïteit binnen het bestuur. Daarbij houdt het rekening met opleiding, achtergrond, persoonlijkheid, geslacht en leeftijd. Het bestuur toetst de geschiktheid van bestuursleden bij het aantreden en gedurende het bestuurslidmaatschap.

Het bestuur zorgt er zo veel mogelijk voor dat het bestuur en het verantwoordingsorgaan complementair zijn samengesteld. Ook moeten bestuur en verantwoordingsorgaan een redelijke afspiegeling vormen van de belanghebbenden (code 48 en 65).

b. Realisatie uitgangspunten diversiteit

Het bestuur stelt - in overleg met het desbetreffende orgaan - concrete stappen vast om te bevorderen dat fondsorganen divers worden samengesteld. Ook geeft het bestuur aan hoe en binnen welke termijnen het van plan is om de gewenste diversiteit in leeftijd en geslacht te realiseren. Het bestuur legt dit vast in een diversiteitsbeleid.

Jaarlijks, voor het eerst in 2015, beoordeelt het bestuur in hoeverre de gestelde doelen zijn gehaald. Driejaarlijks evalueert het bestuur het diversiteitsbeleid (code 66).

Bij het diversiteitsbeleid zal het bestuur rekening houden met zittingstermijnen. Het bestuur zal in het jaarverslag rapporteren over het diversiteitsbeleid.

c. Samenstelling organen en vervullen vacatures

In het bestuur en het verantwoordingsorgaan zitten ten minste één man en één vrouw.

In het bestuur en het verantwoordingsorgaan zitten ten minste één lid boven en één lid onder de veertig jaar.

Het bestuur houdt bij het opstellen van de profielschetsen rekening met het diversiteitsbeleid.

Het verantwoordingsorgaan houdt hier rekening mee bij het opstellen van de competentievisie.

Bij de vervulling van een vacature wordt actief gezocht naar kandidaten die passen in de diversiteitsdoelstellingen. Het bestuur neemt hierover tijdig contact op met degenen die betrokken zijn bij het voordragen of de verkiezing van kandidaten.

Het bestuur toetst voorgedragen kandidaten mede aan de hand van de diversiteitsdoelstellingen (code 67 t/m 71).

4. Beleid HP Pensioenfonds (HPPF)

HPPF wenst zich zo veel als mogelijk te conformeren aan de Code Pensioenfondsen.

Uitgangspunt is dat er zo veel als mogelijk naar wordt gestreefd dat zowel het bestuur als het verantwoordingsorgaan complementair zijn samengesteld en dat in beide organen tenminste één vrouw en tenminste één persoon jonger dan 40 jaar zijn opgenomen.

Op dit moment voldoet alleen de samenstelling van het verantwoordingsorgaan niet aan dit uitgangspunt omdat daarin geen vrouw is opgenomen. Bij de kandidaatstelling voor de verkiezingen voor het verantwoordingsorgaan in 2014 hebben zich helaas geen vrouwelijke kandidaten gemeld.

Bij de volgende verkiezingsronde zal het bestuur nadrukkelijk een oproep doen aan vrouwelijke deelnemers om zich kandidaat te stellen voor het verantwoordingsorgaan.

Ook bij de volgende verkiezingsrondes voor het bestuur zal nadrukkelijk rekening worden gehouden met de gewenste diversiteit in het bestuur.

November 2016