

Diversiteitsbeleid

van de



**STICHTING  
HEINEKEN  
PENSIOENFONDS**

(vastgesteld in bestuursvergadering van 16 april 2019)

# Inhoudsopgave

- I. Inleiding
- II. Doelstellingen diversiteitsbeleid
- III. Stappenplan diversiteit
- IV. Evaluatie
- V. Slotbepalingen

## **I. Inleiding**

Het Heineken Pensioenfonds (HPF) beheert pensioenaanspraken en pensioenrechten voor (voormalige) werknemers van Heineken. Het HPF vindt het belangrijk dat alle belanghebbenden van het pensioenfonds zich vertegenwoordigd voelen.

De werknemers van Heineken zijn zo divers als de merken van Heineken. De werknemers van Heineken werken in verschillende vakgebieden en hebben verschillende achtergronden. Deze verscheidenheid maakt Heineken sterker.

Het HPF sluit zich aan bij de visie van de werkgever Heineken. Diversiteit gaat om de juiste mix van type mensen. Het is wenselijk dat de samenstelling van organen van het pensioenfonds hierop aansluit. Het HPF streeft er daarom naar dat de leden van de organen van het pensioenfonds, zijnde het bestuur, de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan, een afspiegeling zijn van het actuele deelnemersbestand.

Het HPF wenst, mede gelet op nieuwe en reeds bestaande wet- en regelgeving, een diversiteitsbeleid voor de organen van het pensioenfonds vast te leggen. Dit heeft het pensioenfonds gedaan in dit document. Het bestuur heeft in het diversiteitsbeleid concrete doelen gesteld die binnen haalbare termijnen bereikt kunnen worden.

## **II. Doelstellingen diversiteitsbeleid**

Diversiteit binnen de organen van het HPF wordt nadrukkelijk nagestreefd en is een kernelement voor de samenstelling van de organen. Naast de vereiste deskundigheid, competenties en professioneel gedrag wordt daarom rekening gehouden met de diversiteit binnen de organen. Ook wordt gekeken hoe het bestuur vanuit diversiteit kan worden aangevuld met deskundigheid en competenties. Het HPF is van mening dat een divers bestuur bijdraagt aan de kwaliteiten van de besluitvorming omdat afwegingen bij een divers bestuur vanuit meerdere invalshoeken worden gemaakt. Daarnaast zorgt diversiteit in het bestuur voor draagvlak.

Voor de samenstelling van het bestuur, de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan heeft het HPF de volgende doelstellingen:

- Een samenstelling die aansluit op de opbouw van het deelnemersbestand
- Een goede verhouding tussen jongeren en ouderen (ten minste één lid onder en één lid boven de veertig jaar)
- Een goede verhouding tussen mannen en vrouwen (ten minste één man en één vrouw)
- Verscheidenheid aan vaardigheden, culturen en zienswijzen, waarbij de samenstelling een zo goed mogelijke afspiegeling vormt van de belanghebbenden van de verschillende onderdelen van Heineken

Bij een vacature in het bestuur wordt een profielschets opgesteld. In deze profielschets wordt rekening gehouden met het diversiteitsbeleid.

Bij een vacature in het verantwoordingsorgaan wordt rekening gehouden met de competentievisie voor een lid van het verantwoordingsorgaan. Ook in de competentievisie wordt rekening gehouden met het diversiteitsbeleid.

Voor het jaar 2019 heeft het bestuur de volgende doelstelling geformuleerd:

- Stappenplan diversiteit opstellen en (laten) implementeren binnen de organen van het fonds

### **III. Stappenplan Diversiteit**

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

Het HPF neemt de volgende stappen om diversiteit binnen de organen te bevorderen:

#### **Bij een vacature in het bestuur**

- Het pensioenfonds stuurt tijdig het rooster van aan- en aftreden inclusief gewenste profielen toe aan alle voordragende organisaties. Hierbij gaat het om leden van het bestuur, de raad van toezicht en van het verantwoordingsorgaan.
- In de profielschets en/of in de verkiezingsoproep duidelijk opnemen dat de voorkeur uitgaat naar een diverse samenstelling en dat daartoe met name ook vrouwelijke en kandidaten onder de 40 jaar worden uitgenodigd om zich kandidaat te stellen.

#### **Diversiteit bespreken met Sociale Partners en VvGH**

- In een periodiek overleg tussen het pensioenfondsbestuur en de voordragende organisaties over de gewenste invulling van vacatures en over de ondersteuning die het pensioenfonds daarbij kan bieden, zoals:
  - aanbidding van opleidingsfaciliteiten (opleiding en tijdsbesteding);
  - aanbidding van zetels als kandidaat lid voor fondsorganen voor jongeren (leren door doen);
  - het op verzoek behulpzaam zijn bij de werving van bij het gewenste profiel passende kandidaten.
- Voortdurend verzoeken om diversiteit bij voordragende organisaties.

#### **Te nemen stappen door het bestuur**

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

- Continu zoeken naar mogelijke kandidaten, ongeacht of er vacatures ontstaan en/of worden verwacht.
- Bewaren van de namen van geschikte kandidaten voor mogelijke toekomstige vacatures.

De volgende aanvullende stappen neemt het HPF ten aanzien van kandidaten die zijn voorgedragen voor het lidmaatschap van een fondsorgaan:

- Het begeleiden van voorgedragen kandidaten bij de opleiding en voorbereiding op de DNB-toetsing. Het meelopen met vergaderingen van het betreffende orgaan maken hier onderdeel van uit; en
- Het vastleggen van te ondernemen acties indien de voorgedragen kandidaat of de voorgenomen benoeming niet voldoet aan de profielschets van de vacature. Dit geldt in het bijzonder waar kandidaten door middel van verkiezingen worden voorgedragen.

#### **IV. Evaluatie**

Het bestuur beoordeelt jaarlijks in hoeverre de gestelde doelen in het diversiteitsbeleid zijn gehaald en rapporteert hierover in het jaarverslag. Driejaarlijks wordt het diversiteitsbeleid geëvalueerd door het bestuur.

#### **V. Slotbepalingen**

Het diversiteitsbeleid is door het bestuur van het HPF vastgesteld tijdens de vergadering van 16 april 2019.