



**Gouden
Pump
Award**

Jury rapport VIIP Gouden Pump Award 2013

Abvakabo FNV

Abvakabo FNV is reeds lange tijd, vanaf 1998, bezig met inspanningen om diversiteit te bevorderen. Inmiddels is dit zo vanzelfsprekend dat het verankerd is in het DNA. In 2009 is het Charter 'Talent naar de Top' ondertekend. Doel is 50% vrouwen in de top. Dit is al in 2011 behaald. Er worden diverse HR-instrumenten ingezet om diversiteitsdoelstellingen te behalen. De ambitie is hoger dan gemiddeld en behaald. Binnen één generatie is een omwenteling in de man-vrouw verhouding bereikt. Het streven is om een goede afspiegeling van de samenleving te zijn. Doordat de bestuurders bij Abvakabo FNV een evenwichtige man/vrouw verhouding hebben, vertaalt dit zich ook in de voordracht voor de diverse pensioenfondsbesturen. Indien nodig blijft een vacature open, totdat een geschikte vrouw is gevonden. De jury is onder de indruk van die vasthoudendheid. Voor de jury is het niet geheel duidelijk of en hoe de mannen in de organisatie worden betrokken bij deze diversiteitsaanpak. De jury beveelt aan dat met dezelfde vasthoudendheid te doen.

Robeco

Vermogensbeheerder Robeco is pas een aantal jaren bezig met diversiteit. Dit wordt ingevuld met concrete doelen en activiteiten. Niet alleen het interne vrouwennetwerk, Pink Capital, maar ook de mannen uit de organisatie zijn actief betrokken. De tone at the top is daarbij zeer positief. In 2011 is het Charter 'Talent naar de Top' ondertekend. Doel is 15% vrouwen in topfuncties ultimo 2014. In de management board zijn 2 van de 5 leden vrouw. Robeco vult diversiteit in op een manier die past bij de cultuur van het bedrijf. Verder wordt lijnmanagement ook getoetst op hun performance ten aanzien van diversiteit. Niet alleen diversiteit van binnen uit wordt nagestreefd, maar ook naar buiten toe. Via samenwerking en dialoog wordt invloed aangewend om diversiteit te bevorderen bij bedrijven waarin Robeco belegt. In relatief korte tijd is veel opgezet en bereikt. Er zijn vooral veel vrouwen in staffuncties. De jury geeft Robeco als aanbeveling mee op korte termijn meer vrouwen op te nemen in de klantenteams.

Stichting Pensioenfonds Achmea

Stichting Pensioenfonds Achmea is pas zeer kort bezig met diversiteit en volgt daarbij het diversiteitsbeleid van haar werkgever Achmea. In 2012 is het wervings- en selectiebeleid van het bestuur van het fonds aangepast. Naast kwaliteit, deskundigheid en bestuurlijke vaardigheid wordt ook diversiteit meegenomen. In het bestuur van het pensioenfonds zijn 2 van de 10 leden vrouw. Het fonds realiseert zich dat blijvende aandacht, inzet en betrokkenheid belangrijk is. Het pensioenfonds heeft een goed begin gemaakt met de invulling van diversiteit. De jury geeft Stichting Pensioenfonds Achmea als aanbeveling mee om het niet te laten bij ambitie, maar ook kwantitatieve doelstellingen te formuleren.

Winnaar VIIP Gouden Pump Award 2013

De afweging tussen de drie genomineerden was een afweging tussen grote en kleine organisaties, tussen 'verankering in het dna', 'concrete doelstellingen' en 'uitvoering in de praktijk'. Naast concreet resultaat acht de jury tevens de wijze waarop dit bereikt wordt en de voorbeeldfunctie van belang. De jury heeft alle afwegingen gezien en unaniem besloten dat de VIIP Gouden Pump 2013 gaat naar: Robeco. De 'speelse' aanpak die wordt gevolgd bij de doordachte en concrete invulling van het diversiteitsbeleid is opvallend. De jury was daarnaast onder de indruk van de verbinding die Robeco legt tussen diversiteit en duurzaamheid in haar optreden naar de buitenwereld.