

Diversiteits- & Inclusiebeleid NSI NV

NSI heeft een Diversiteits- & Inclusiebeleid (D&I beleid)

Met dit beleid stelt NSI doelen om een goede balans te bereiken in genderdiversiteit en andere voor de vennootschap relevante aspecten van D&I voor wat betreft de samenstelling van de raad van commissarissen, de directie, de subtop en het overige werknemersbestand.

Met dit beleid wordt mede uitvoering gegeven aan het bepaalde in artikel 2: 142b en artikel 2:166 Burgerlijk Wetboek en aan best practice bepaling 2.1.5 van de Corporate Governance Code 2022

De RvC heeft het D&I beleid voor de samenstelling van de directie en de RvC vastgesteld in haar vergadering van 23 januari 2025.

De Directie heeft het D&I beleid voor de subtop en het overige werknemersbestand vastgesteld in haar vergadering van 23 januari 2025, na voorafgaande goedkeuring door de raad van commissarissen.

Algemene uitgangspunten D&I beleid geldend voor de raad van commissarissen, de directie, de subtop en het overige werknemersbestand

DIVERSITEIT EN INCLUSIE

NSI zet zich in voor een eerlijke en inclusieve werkomgeving.

NSI streeft naar een cultuur waarin mensen worden gerespecteerd en gewaardeerd, en waarin zij eerlijke kansen en mogelijkheden zien op hun werkplek.

NSI erkent de voordelen van diversiteit en inclusie en zet zich volledig in om gelijke kansen en behandeling te bieden bij werving en selectie, training en ontwikkeling prestatiebeoordelingen en promotie. Onze cultuur is gebaseerd op de principes van wederzijds respect en non-discriminatie, ongeacht nationaliteit, sociale afkomst, culturele achtergrond, religie, politieke voorkeur, leeftijd, handicap, geslacht, genderidentiteit of seksuele geaardheid.

NSI streeft naar een evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen en biedt gelijke beloning voor gelijk werk. NSI streeft naar een betere balans tussen mannen en vrouwen op alle niveaus van de organisatie en de bijbehorende beloningsverhouding tussen mannen en vrouwen, en houdt hier expliciet rekening mee bij het vervullen van vacatures.

COGNITIEVE DIVERSITEIT EN INCLUSIE

NSI verwelkomt diverse talenten en is erop gebrand om meerdere perspectieven te integreren, waardoor inclusie op cognitief niveau wordt bevorderd. NSI gelooft er sterk in dat samenwerking tussen mensen met verschillende denkstijlen, gewoonten en perspectieven tot betere resultaten leidt.

Inzicht in elkaars drijfveren vergroot het onderlinge respect en het vermogen van teams om de toegevoegde waarde van andere gezichtspunten te onderkennen en te integreren. NSI gebruikt hiervoor de 'Profile Dynamics' methodologie.

Profile Dynamics is een tool die inzicht geeft in de waarden en drijfveren van individuen in teams en organisaties. Het geeft ook inzicht in de kracht en de valkuilen van een team, en hoe de drijfveren passen bij de taken van het team.

NSI gebruikt deze tool om te meten hoe verschillende perspectieven, competenties en waardesystemen vertegenwoordigd zijn in de organisatie. Hierdoor ontstaat inzicht of het profiel en de samenstelling van een team de gewenste balans weerspiegelen op het gebied van cognitieve diversiteit en inclusie.

D&I beleid RvC

Het Diversiteits & Inclusiebeleid voor de RvC is er op gericht dat de RvC zodanig is samengesteld dat er sprake is van een voor de vennootschap passende mate van diversiteit op het gebied van:

- deskundigheid, ervaring, competenties, overige persoonlijke kwaliteiten,
- geslacht of genderidentiteit,
- leeftijd,
- nationaliteit en (culturele) achtergrond.

Bij de voorbereiding van een benoeming of herbenoeming worden deze doelstellingen in overweging genomen.

Deskundigheid, ervaring, competenties, overige persoonlijke kwaliteiten

Voor het bereiken en behouden van een passende mate van diversiteit op het gebied van deskundigheid, ervaring, competenties, overige persoonlijke kwaliteiten, heeft de RvC een profiel opgesteld. Dit profiel geldt voor de raad als geheel.

Bij benoemingen en herbenoemingen wordt op basis van de reeds aanwezige deskundigheid, ervaring, competenties, overige persoonlijke kwaliteiten van de leden van de RvC een persoonlijk search profiel voor de kandidaat opgesteld waarmee wordt gezocht naar kandidaten die lacunes in het profiel kunnen opvullen alsmede bestaande deskundigheid, ervaring, competenties, overige persoonlijke kwaliteiten van de Raad kunnen versterken, met name daar waar deze slechts door één lid van de RvC worden ingevuld.

Geslacht en genderidentiteit: streefcijfer m/v verhouding RvC

Voor de mate van diversiteit in geslacht en genderidentiteit hanteert de RvC een streefcijfer van 33,3%. Doel is dat minimaal 33,3% van de RvC bestaat uit vrouwen of personen die zich qua gender als vrouw identificeren en dat minimaal 33,3% van de RvC bestaat uit mannen of personen die zich qua gender als man identificeren.

Leeftijd

De RvC stelt geen leeftijdsgrenzen voor het lidmaatschap van de RvC.

Als een kandidaat beschikt over de gewenste deskundigheid, ervaring, competenties, overige persoonlijke kwaliteiten dan is deze benoembaar, tenzij – gelet op het geslacht of de genderidentiteit van de kandidaat – de RvC na een benoeming niet naar behoren zou zijn samengesteld.

Om de taak van commissaris van een beursgenoteerde onderneming zoals NSI NV naar behoren te kunnen vervullen, het beleid en de strategie op hoofdlijnen te kunnen beoordelen, professioneel en met gezag toezicht te kunnen houden en de Directie met raad en daad ter zijde te kunnen staan, is een combinatie van kennis, ervaring en gravitas nodig waarover men doorgaans pas op een rijpere leeftijd beschikt.

Mede daarom hanteert de RvC geen streefcijfers voor diversiteit in, respectievelijk inclusie van bepaalde leeftijdscohorten binnen de RvC.

Nationaliteit en (culturele) achtergrond.

Onze cultuur is gebaseerd op de principes van wederzijds respect en non-discriminatie, ongeacht nationaliteit, leeftijd, handicap, geslacht, religie of seksuele geaardheid.

Het personeelsbestand, inclusief RvC en Directie en subtop, vormt als gevolg daarvan een afspiegeling van de Nederlandse maatschappij en de diverse nationaliteiten en culturele achtergronden die daarin zijn vertegenwoordigd.

Daarnaast is NSI een in Amsterdam gevestigde vennootschap die uitsluitend belegt in Nederlands kantorenvastgoed. Alle werknemers zijn werkzaam binnen Nederland. Er zijn geen buitenlandse activiteiten. De RvC hanteert daarom geen streefcijfers die zijn gericht op (het vergroten van) de vertegenwoordiging van bepaalde nationaliteiten en/of culturele achtergronden binnen de RvC.

D&I beleid Directie

Het Diversiteits & Inclusiebeleid voor de Directie is er op gericht dat de Directie zodanig is samengesteld dat er sprake is van een voor de vennootschap passende mate van diversiteit op het gebied van:

- deskundigheid, ervaring, competenties, overige persoonlijke kwaliteiten,
- geslacht of genderidentiteit,
- leeftijd,
- nationaliteit en (culturele) achtergrond.

Bij de voorbereiding van een benoeming of herbenoeming worden deze doelstellingen in overweging genomen.

Deskundigheid, ervaring, competenties, overige persoonlijke kwaliteiten

Directieleden dienen te beschikken over voldoende deskundigheid, ervaring, competenties en overige persoonlijke kwaliteiten om de in artikel 3 van het Directiereglement genoemd taken en verantwoordelijkheden te kunnen vervullen respectievelijk te dragen.

Elke directeur dient daarnaast over de specifieke deskundigheid te beschikken die noodzakelijk is voor de vervulling van zijn specifieke taak en de daarbij behorende verantwoordelijkheidsgebieden. De verantwoordelijkheidsgebieden van de CEO zijn omschreven in artikel 3 lid 5 van het Directiereglement. Die van de CFO in artikel 3 lid 6.

Geslacht en genderidentiteit: streefcijfers m/v verhouding Directie

Voor de mate van diversiteit in geslacht en genderidentiteit in de Directie hanteert NSI een streefcijfer van 50%. Doel is dat minimaal 50% van de Directie bestaat uit vrouwen of personen die zich qua gender als vrouw identificeren en dat minimaal 50% van de Directie bestaat uit mannen of personen die zich qua gender als man identificeren.

Dit streefcijfer is gebaseerd op de huidige omvang van de Directie. Deze bestaat uit twee personen.

In het geval er een vacature ontstaat in de Directie of indien de Directie om andere redenen (tijdelijk) uit één persoon bestaat is het streefcijfer niet van toepassing.

Indien het aantal Directieleden zou worden uitgebreid naar drie personen of de Directie om andere redenen (tijdelijk) uit drie personen bestaat geldt een streefcijfer van 33,3%.

Leeftijd

Er gelden geen leeftijdsgrenzen of leeftijdstreefcijfers voor het lidmaatschap van de Directie. Verwezen wordt naar hetgeen over leeftijd is opgemerkt onder het kopje D&I beleid RvC. Het daar gestelde is mutatis mutandis ook hier van toepassing

Nationaliteit en (culturele) achtergrond.

Er gelden geen streefcijfers die zijn gericht op (het vergroten van) de vertegenwoordiging van bepaalde nationaliteiten en/of culturele achtergronden binnen de RvC.

Verwezen wordt naar hetgeen over nationaliteit en/of culturele achtergrond is opgemerkt onder het kopje D&I beleid RvC. Het daar gestelde is mutatis mutandis ook hier van toepassing

D&I beleid Subtop

De Subtop van NSI bestaat uit de leden van het Management Team en de (overige) afdelingshoofden die rechtstreeks rapporteren aan een lid van de Directie.

Deskundigheid, ervaring, competenties, overige persoonlijke kwaliteiten

Leden van de Subtop dienen te beschikken over voldoende deskundigheid, ervaring, competenties en overige persoonlijke kwaliteiten om hun functie naar behoren te kunnen vervullen. Hiertoe zijn functieomschrijvingen opgesteld waarin een en ander is gespecificeerd.

Geslacht en genderidentiteit: streefcijfers m/v verhouding Subtop

Voor de mate van diversiteit in geslacht en genderidentiteit in de Subtop hanteert NSI een streefcijfer van 25%. Doel is dat minimaal 25% van de Subtop bestaat uit vrouwen of personen die zich qua gender als vrouw identificeren en dat minimaal 25% van de Subtop bestaat uit mannen of personen die zich qua gender als man identificeren.

Leeftijd, nationaliteit en (culturele) achtergrond.

Er gelden geen leeftijdsgrenzen of leeftijdstreefcijfers voor het lidmaatschap van de Subtop. Evenmin gelden er streefcijfers die zijn gericht op (het vergroten van) de vertegenwoordiging van bepaalde nationaliteiten en/of culturele achtergronden binnen de Subtop.

Verwezen wordt naar hetgeen over leeftijd, nationaliteit en/of culturele achtergrond is opgemerkt onder het kopje D&I beleid RvC. Het daar gestelde is mutatis mutandis ook hier van toepassing

D&I plan voor RvC, Directie en Subtop

Artikel 2:166 lid 1 BW verlangt dat de vennootschap D&I doelen stelt in de vorm van streefcijfers. Artikel 2:166 lid 2 verlangt daarnaast dat de vennootschap een plan opstelt om de in Artikel 2:166 lid 1 BW gestelde doelen te bereiken.

Per 30 november 2023 waren deze doelen bij NSI NV bereikt.

Dit D&I beleid van NSI NV geldt in zoverre tevens als plan in de zin van artikel 2:166 lid 2 BW.

Goedgekeurd en vastgesteld op 23 januari 2025

Raad van Commissarissen
J.W.A. de Geus
Voorzitter

Directie
B.A. Stahli
CEO