

**DIVERSITEITSBELEID**  
**STICHTING PENSIOENFONDS ROCKWOOL**

## **Inleiding**

Stichting Pensioenfonds Rockwool (hierna: Pensioenfonds Rockwool) wenst, mede gelet op regelgeving en maatschappelijke ontwikkelingen, een diversiteitsbeleid voor de organen van het fonds vast te leggen. Het bestuur heeft in het diversiteitsbeleid concrete doelen gesteld die binnen haalbare termijnen bereikt kunnen worden.

## **Doelstellingen diversiteitsbeleid**

Diversiteit binnen de organen van Pensioenfonds Rockwool 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. Pensioenfonds Rockwool 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 en het verantwoordingsorgaan heeft Pensioenfonds Rockwool de volgende doelstellingen:

- 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 ROCKWOOL

Bij de invulling van deze diversiteit dienen de volgende kanttekeningen te worden geplaatst:

- het Bestuur en het Verantwoordingsorgaan zijn beperkt van omvang, hetgeen (tijdelijke) consequenties heeft voor de mogelijkheden invulling te geven aan diversiteit;
- voor het Bestuur en het Verantwoordingsorgaan wordt gewerkt met een bepaalde zittingsduur en rooster van aftreden, waardoor vervangingsmogelijkheden op dit moment vastliggen;
- de leden van het verantwoordingsorgaan worden gekozen vanuit de (voormalige) medewerkers van ROCKWOOL. Het medewerkersbestand van Rockwool wordt gekenmerkt door een ruime oververtegenwoordiging van mannen en een ondervertegenwoordiging van medewerkers jonger dan veertig jaar;
- er kan sprake zijn van verkiezingen waarvan de uitkomst niet gebonden is aan een beoogde mate van diversiteit;
- de geschiktheid van de kandidaat bestuurders dient voorop te staan, hetgeen ook van invloed kan zijn op het realiseren van de beoogde mate van diversiteit.

### **Stappenplan diversiteit**

Het bestuur van Pensioenfonds Rockwool neemt de volgende maatregelen om diversiteit te bevorderen:

- Het fonds legt vacatures tijdig, en voorzien van een duidelijk profiel, voor aan voordragende geledingen;
- In het profiel wordt in het kader van de beoogde diversiteit onder meer ingegaan op de huidige samenstelling van het fondsorgaan en de gewenste samenstelling;
- Het Bestuur spreekt de directie van Rockwool aan op diversiteit en haar verantwoordelijkheid daaraan bij te dragen door middel van het aandragen van geschikte kandidaten;
- Het Bestuur benadert zelfstandig mogelijke kandidaten voor een (toekomstige) rol bij pensioenfondsonderdelen;
- Geïnteresseerde kandidaten wordt de mogelijkheid geboden deel te nemen aan kennisinhoudelijke sessies;
- Het fonds rapporteert in het jaarverslag over de samenstelling naar leeftijd en geslacht van het Bestuur, alsmede van het Verantwoordingsorgaan;
- Het fonds rapporteert in het jaarverslag over de inspanningen die zijn verricht om diversiteit in de organen van het pensioenfonds te bevorderen;
- Door het Bestuur wordt jaarlijks beoordeeld wat de status is van diversiteit binnen de fondsonderdelen en in hoeverre (aanvullende) maatregelen wenselijk zijn.

De hiervoor genoemde maatregelen moeten ertoe leiden dat het bestuur van Pensioenfonds Rockwool vanaf 2024, of op een eerder moment indien er een vacature ontstaat binnen het bestuur, voldoet aan de in dit beleid opgenomen doelstellingen.

### **Evaluatie**

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

### **Inwerkingtreding beleid**

Dit diversiteitsbeleid is door het bestuur in de vergadering van 13 december 2021 vastgesteld.