

DIVERSITEITS- EN INCLUSIEBELEID
STICHTING PENSIOENFONDS ROCKWOOL
6 oktober 2025

Inhoud

1. Inleiding.....	2
2. Doelstellingen diversiteits- en inclusiebeleid	2
3. Maatregelen behouden en bevorderen diversiteit en inclusie	2
4. Evaluatie.....	3
5. Inwerkingtreding.....	3

1. Inleiding

Stichting Pensioenfonds Rockwool (hierna: het pensioenfonds) heeft, mede gelet op regelgeving en maatschappelijke ontwikkelingen, een diversiteits- en inclusiebeleid opgesteld voor de fondsorganen van het pensioenfonds. In dit diversiteits- en inclusiebeleid is uitgewerkt op welke wijze het pensioenfonds hier invulling aan geeft.

Diversiteit betekent verscheidenheid en variatie, en in de context van mensen gaat het over de verschillende kenmerken en eigenschappen die mensen van elkaar onderscheiden, zowel zichtbare als onzichtbare. Voorbeelden van diversiteit zijn verschillen in leeftijd, geslacht, etniciteit, religie, seksuele geaardheid, fysieke mogelijkheden en achtergronden. Het gaat erom dat er een mix is van verschillende mensen, perspectieven en achtergronden binnen een groep of samenleving.

Zichtbare verschillen zijn kenmerken die direct waarneembaar zijn, zoals uiterlijk, leeftijd en huidskleur. Onzichtbare verschillen zijn minder of niet zichtbaar, zoals iemands afkomst, religie, seksuele voorkeur, normen en waarden, of politieke overtuigingen.

Inclusiviteit betekent dat iedereen zich welkom, gerespecteerd en gewaardeerd voelt, en volwaardig kan meedoen aan de samenleving, ongeacht achtergrond of identiteit. Het gaat erom dat verschillen worden omarmd, gelijke kansen worden geboden en drempels worden weggenomen, wat leidt tot een gevoel van verbondenheid en acceptatie.

Diversiteit gaat over het hebben van die verschillen, terwijl inclusie gaat over hoe er met die verschillen wordt omgegaan. Een inclusieve omgeving is een plek waar iedereen zich gerespecteerd, geaccepteerd en gewaardeerd voelt, en waar de verschillen worden omarmd in plaats van geminimaliseerd.

2. Doelstellingen diversiteits- en inclusiebeleid

Diversiteit binnen de fondsorganen van het pensioenfonds wordt nadrukkelijk nagestreefd en is een kernelement voor de samenstelling van de fondsorganen. Er wordt binnen het pensioenfonds gestreefd naar een open cultuur waarin ruimte is voor verschillen in (professionele) achtergrond, competenties, deskundigheid, perspectief en professioneel gedrag. Diversiteit in denken, oordelen en perspectief draagt eraan bij dat vraagstukken vanuit diverse invalshoeken en denkwijzen worden benaderd.

Voor de samenstelling van het bestuur en het verantwoordingsorgaan hanteert het pensioenfonds de volgende doelstellingen:

- Een goede verhouding ten aanzien van leeftijd,
- Een goede variatie in geslacht of genderidentiteit en sociaal-culturele achtergrond; en
- Verscheidenheid aan competenties, deskundigheid en perspectief.

3. Maatregelen behouden en bevorderen diversiteit en inclusie

Het bestuur van het pensioenfonds neemt de volgende maatregelen om de diversiteit en inclusie binnen de fondsorganen in stand te houden dan wel te bevorderen:

- Het pensioenfonds legt vacatures tijdig, en voorzien van een duidelijk profiel, voor aan voordragende geledingen zodat zij over voldoende tijd beschikken om de vacature in te vullen waarbij rekening gehouden is met het diversiteits- en inclusiebeleid;
- 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 de fondsorganen;
- Geïnteresseerde kandidaten wordt de mogelijkheid geboden deel te nemen aan kennisinhoudelijke sessies;
- Het bestuur en verantwoordingsorgaan besteden in de zelfevaluatie jaarlijks aandacht aan diversiteit en inclusie;
- Het pensioenfonds rapporteert in het jaarverslag over de samenstelling van de fondsorganen;
- Het pensioenfonds rapporteert in het jaarverslag over de inspanningen die zijn verricht om diversiteit en inclusie in de fondsorganen van het pensioenfonds te bevorderen;

4. Evaluatie

Het bestuur beoordeelt jaarlijks in hoeverre de gestelde doelen in het diversiteits- en inclusiebeleid zijn gehaald en in hoeverre (aanvullende) maatregelen wenselijk zijn. Het diversiteits- en inclusiebeleid wordt driejaarlijks geëvalueerd door het bestuur.

5. Inwerkingtreding

Dit beleid wordt door het bestuur vastgesteld en is laatstelijk gewijzigd op 6 oktober 2025. Het diversiteits- en inclusiebeleid treedt met ingang van de laatstgenoemde datum in werking en vervangt alle voorgaande versies.