

HR-beleid diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusiviteit

Voel je thuis bij de Volksbank



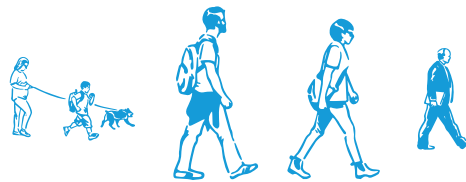
Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusiviteit zitten in de kern van wie wij zijn: de bank van mensen voor mensen. Want bankieren is mensenwerk. Wij geven medewerkers en onze klanten de ruimte om volledig zichzelf te zijn. Zo zorgen we dat iedereen zich thuis voelt bij de Volksbank.

“Diversiteit is de rijkdom waaruit gelijkwaardigheid en inclusie bloeien. Alleen wanneer we de verscheidenheid omarmen, kunnen we een organisatie creëren waarin iedereen zich gehoord, gewaardeerd en vertegenwoordigd voelt.”

~ Jacqueline Touw, Chief People & Organisation Officer



Dit betekenen diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusiviteit (DG&I) voor de Volksbank



Diversiteit verwijst naar alle aspecten waarop mensen van elkaar kunnen verschillen. Denk aan persoonlijkheid, geslacht, genderidentiteit, seksuele oriëntatie en leeftijd. Maar ook aan (culturele) achtergrond, etniciteit, nationaliteit, opleiding, (beroeps) ervaring, levensbeschouwing, sociaaleconomische positie en het fysiek en mentaal vermogen. Voor ons betekent een diverse organisatie een mix van mensen met zichtbare én onzichtbare verschillen.

Wanneer we spreken over **gelijkwaardigheid**, hebben we het over aandacht voor eerlijkheid, onpartijdigheid, gelijke kansen en rechtvaardigheid. Jouw persoonlijke kenmerken bepalen niet welke kansen je krijgt in ons bedrijf.

Bij de Volksbank draait **inclusiviteit** om het creëren van een cultuur waarin diversiteit wordt gekoesterd en benut, en waar iedereen zich gewaardeerd voelt. We stimuleren open gesprekken en respectvolle discussies, met als doel samen beter te worden. Inclusiviteit gaat over bewustwording van vooroordelen, privileges en groepsdenken, en hoe we met onze verschillen omgaan. Het gaat ook over zorgen dat iedereen zich veilig voelt en het aanpakken van ongewenst gedrag.

Waarom wij DG&I belangrijk vinden

We bouwen aan een bank waar iedereen zich thuis voelt. En met 'we' bedoelen we iedereen die voor de Volksbank en onze merken ASN Bank, SNS, RegioBank en BLG Wonen werkt. We omarmen ieders unieke achtergronden, talenten en drijfveren.

Onze missie? Bankieren met de menselijke maat. **Hoe?** Door de samenleving in al haar diversiteit te begrijpen én te vertegenwoordigen. Meer diversiteit in huis helpt ons om de toegankelijkheid van onze producten en diensten te vergroten. Meerdere perspectieven maken ons bewust van onze blinde vlekken. Door deze diversiteit en door samen te werken, zijn we innovatiever en bereiken we de mooiste resultaten. We zijn één bank met de klant en maatschappij in ons hart.



Zo maken wij onze belofte waar

✓ We hebben een actueel beleid Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusiviteit.

Met het bestuur als opdrachtgever en ondersteuning door onze Raad van Commissarissen. Dit beleid passen we jaarlijks aan zodat het aansluit bij de actuele ontwikkelingen in de samenleving.

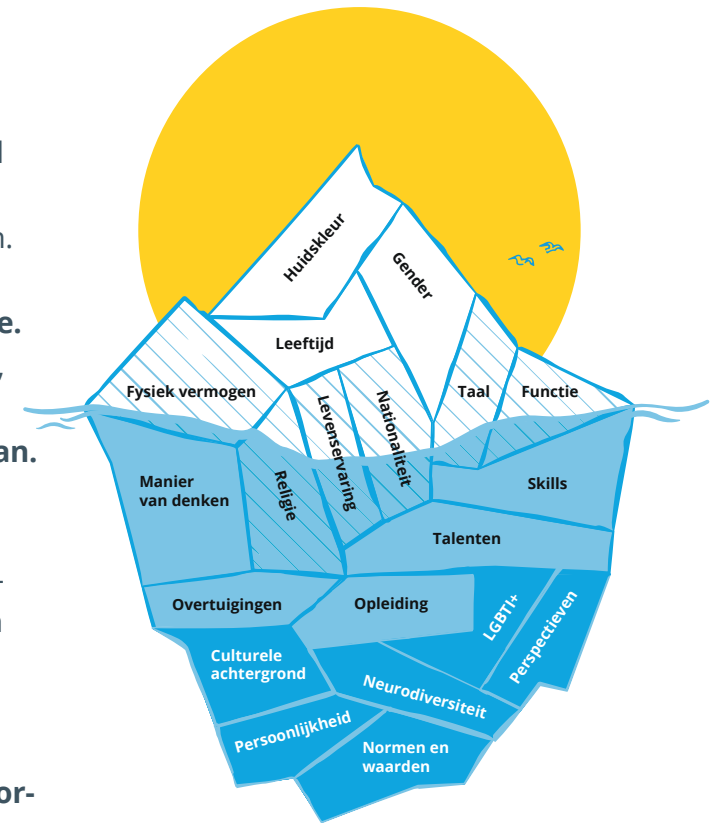
✓ **We tolereren geen discriminatie.** In ons klachten- en incidentenreglement is vastgesteld hoe je als medewerker klachten over discriminatie, grensoverschrijdend gedrag en andere ongewenste omgangsvormen kunt indienen en hoe deze vervolgens worden behandeld. Ook beschermen we klokkenluiders tegen benadeling via de klokkenluidersregeling.

✓ **We omarmen alle vormen van diversiteit.** Denk aan zichtbare verschillen als huidskleur, gender en leeftijd, maar ook aan onzichtbare verschillen als neurodiversiteit, normen en waarden, en culturele achtergrond.

✓ **Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusiviteit zijn onderdeel van ons mensenrechtenbeleid.** Naast onze intrinsieke motivatie volgen we uiteraard ook de relevante wet- en regelgeving, internationale standaarden en richtlijnen.

✓ **We hebben een duidelijke gedragscode. In onze gedragscode Gezond verstand, gezond geweten staat hoe we op een respectvolle manier met elkaar omgaan.** Je bent welkom om je vragen en zorgen te delen met een vertrouwenspersoon, company counselor en de commissie ongewenste omgangsvormen. Signalen van grensoverschrijdend gedrag nemen we serieus en onderzoeken we altijd.

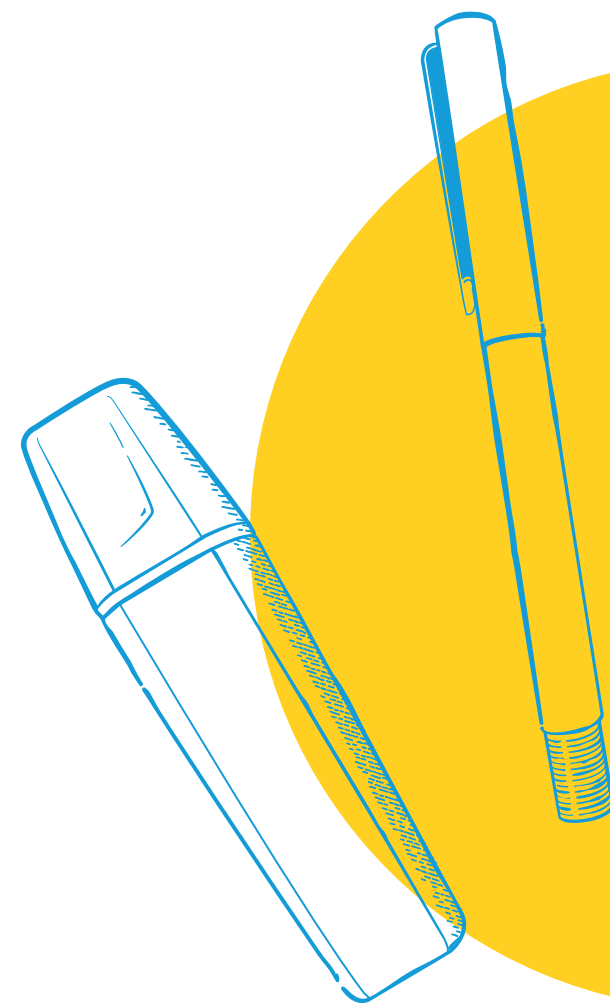
✓ **We zijn ons bewust van onze eigen vooroordelen en aannames.** Alle collega's van de Volksbank volgen een e-learning waarin ze bewust worden gemaakt van hun (onbewuste) vooroordelen en hiermee leren omgaan. Daarnaast bieden we regelmatig workshops om hier scherp op te blijven.



We omarmen alle zichtbare én onzichtbare vormen van diversiteit.

- ✓ **Een inclusieve cultuur begint bij goed leiderschap.** Een inclusieve, mensgerichte leiderschapsstijl is belangrijk om tot een cultuur te komen waarin collega's zichzelf kunnen zijn en hun talenten kunnen inzetten en ontwikkelen. In ons nieuwe leiderschaps- en cultuurprogramma Samen Sterker is aandacht voor onbewuste vooroordelen en wat nodig is om in een inclusieve cultuur samen resultaten te behalen.
- ✓ **Aandacht voor DG&I is er bij instroom, behoud en doorstroom.** Om hier inzicht in te krijgen en verandering te realiseren, ontwikkelen we HR-beleid en -instrumenten. Denk aan medewerkersonderzoeken, het HR Management Dashboard, de strategische personeelsplanning en ontwikkelinterventies.
- ✓ **We vinden het belangrijker wat je kunt dan wat je hebt gedaan.** Door te kijken naar skills in plaats van cv's maken we selectie- en benoemingstrajecten objectiever.

- ✓ **We gaan voor gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden.** Zo bieden we gelijk verlof voor alle soorten opvoeders en verzorgers, kun je je eigen feestdagen kiezen en is er betaald verlof voor gendertransitie.
- ✓ **Ruimte en eigen regie bieden, draagt bij aan een inclusievere organisatie.** Waar het kan werken we hybride. Een goede balans tussen werk en privé staat in onze organisatie centraal.
- ✓ **We maken het mogelijk voor mensen met een arbeidsbeperking om duurzaam aan de slag te gaan.** Zo is ons hoofdkantoor rolstoeltoegankelijk, is er een intern AD(H)D-netwerk, hebben we speciale voorleessoftware en zijn er autisme-coaches. Mensen die vanwege tijdelijk of langdurig verminderd werkvermogen extra ondersteuning kunnen gebruiken in hun werk kunnen rekenen op begeleiding van onze Desk van Werkvermogen.



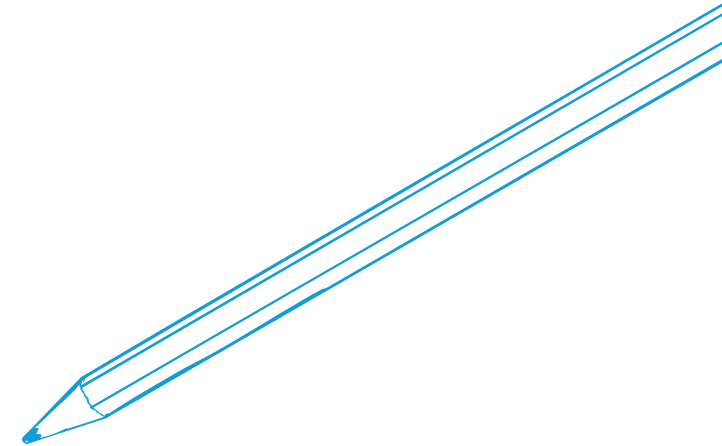


✓ **Meten is weten.** Om te weten waar we staan, zijn duidelijke doelstellingen én het monitoren van data belangrijk. We registreren verschillende onderdelen van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusiviteit. Hierbij kun je denken aan leeftijd en gender. We proberen zoveel mogelijk data te gebruiken om een beter inzicht te krijgen. Zo geeft de **Barometer Culturele Diversiteit** van het CBS ons een indruk hoe cultureel divers onze organisatie is. Maar we meten ook bewust bepaalde aspecten niet omdat we dit niet wenselijk vinden, zoals seksuele oriëntatie.

✓ **Samen heb je het beter voor elkaar.** Daarom onderschrijven we verdragen en zijn we lid van netwerken die diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusiviteit bevorderen. Denk aan **Women in Financial Services** en het **Agora Network**. Ook ondertekenden we de gedragsnormen voor het bedrijfsleven van de Verenigde Naties om actief bij te dragen aan de bestrijding van discriminatie van LHBTQIA+-

personen. Daarnaast ondertekenden we in oktober 2023 het **Charter Diversiteit** van de Sociaal-Economische Raad (SER) en delen we kennis en ervaringen met de bij de SER aangesloten organisaties.

✓ **Iedereen mag onze reis naar meer DG&I volgen.** Transparantie vinden we belangrijk. Ons DG&I-beleid is openbaar en wij rapporteren in ons jaarverslag over de diversiteit van ons personeelsbestand en onze cultuurontwikkeling.



Eerlijke kansen voor iedereen

Gaat het om onze medewerkers, dan gaan we voor een goede afspiegeling van de samenleving. Persoonlijke kenmerken hebben geen voorspellende waarde voor de kansen van een persoon. De realiteit is dat nog niet iedereen in Nederland deze gelijke kansen ook echt krijgt. Daarom hebben we extra aandacht voor de volgende groepen:

Vrouwen. De man-vrouwverdeling van zowel de Nederlandse als de beroepsbevolking is ongeveer 50/50. Dit willen we terugzien bij de Volksbank. Hoewel we in lijn zijn met de man-vrouwbalans we voor een afspiegeling van de maatschappij.

Mensen die extra ondersteuning nodig hebben naar werk. Hiermee bedoelen we mensen met een arbeidsbeperking, die (langdurig) in de bijstand zitten of mensen zonder werk die geen recht op een uitkering hebben.

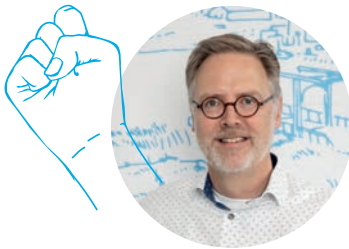
Mensen met verschillende (bi)culturele achtergronden. Momenteel is de migratieachtergrond van de Nederlandse bevolking 25% en naar verwachting 36% in 2050. Door de CBS-meting Culturele Maatschappij hebben we inmiddels zicht op de culturele diversiteit bij de Volksbank: 22% van de medewerkers heeft een (bi)culturele achtergrond.

Mensen die zich identificeren met of zich aangesproken voelen door een van of meerdere letters in de afkorting LHBTQIA+. Uit onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau blijkt dat 7% van de LHBTQIA+-respondenten discriminatie ervaart bij het zoeken naar werk. 16% is op de werkvloer nog niet 'uit de kast'. Ook krijgt de groep vaker te maken met ongewenst en respectloos gedrag.

Doelstellingen en cijfers

“Diversiteit betekent meer kennis, meer creativiteit en dus meer impact. Laten wij er trots op zijn en ons inzetten om het te vergroten.”

~ Michel Ruijterman,
Chief Information Officer

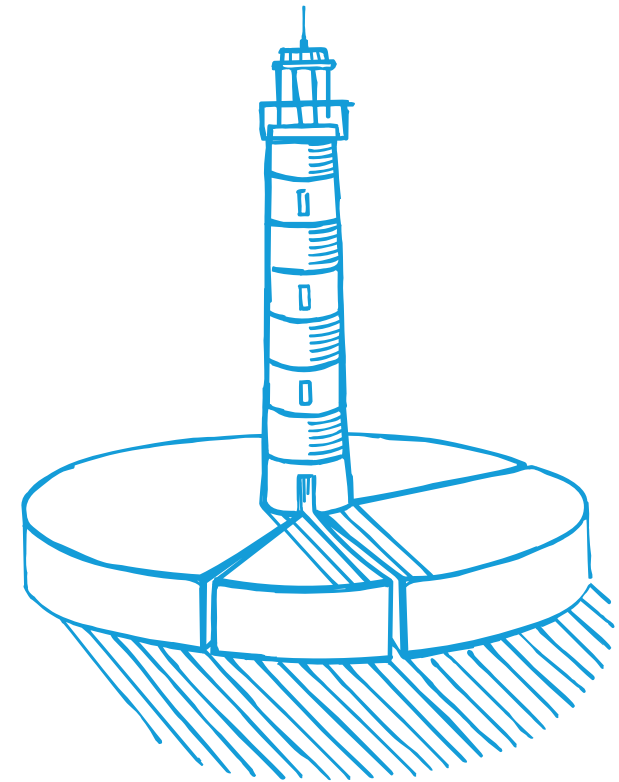


Om de genoemde groepen extra aandacht te geven, zijn concrete doelen belangrijk. Op het gebied van LHBTQIA+ en culturele diversiteit hebben we bewust géén doelstellingen. Niet omdat we het niet belangrijk vinden, maar omdat we niet alle gegevens mogen én willen vastleggen. Culturele diversiteit monitoren we door eens per twee jaar een meting te laten doen door het CBS. Wat we hiermee bereiken? Zo kunnen we volgen of onze interventies het gewenste

bij die afspiegeling van de samenleving komen.

Wel sturen we op twee belangrijke doelstellingen die aansluiten op **Sustainable Development Goal 8** van de Verenigde Naties:

Diversiteit. Ons personeelsbestand is divers en een afspiegeling van de maatschappij.
Inclusiviteit en gelijkwaardigheid. Onze cultuur is inclusief en biedt medewerkers gelijke kansen.



Om onze doelstellingen te halen, stelden we kritieke prestatie-indicatoren (KPI's) vast voor 2025. Deze gaan ons helpen onze stip op de horizon te bereiken: onder meer een gelijke verdeling van verschillende gender-identiteiten binnen de bank op alle niveaus.

In 2025...

Divers:

- ✓ Hebben we op alle lagen leidinggevende posities een man-vrouwverhouding tussen de 40% tot 60%.
- ✓ Hebben 26 medewerkers die extra ondersteuning naar werk nodig hebben een duurzame, vaste werkplek binnen de bank.
- ✓ Heeft meer dan 22% van de medewerkers een (bi)culturele achtergrond.

Gelijkwaardig:

- ✓ Is het loonverschil tussen mannen en vrouwen niet meer dan 0,5%.
- ✓ Krijgt $\geq 80\%$ van de medewerkers dezelfde kansen.

Inclusief:

- ✓ Voelt $\geq 80\%$ van de medewerkers zich thuis bij de Volksbank.
- ✓ Ervaart $\geq 80\%$ gelijk en met respect behandeld te worden, ongeacht achtergrond/persoonlijke kenmerken.
- ✓ Ervaren zo min mogelijk medewerkers ongewenst gedrag.

En hier staan we nu

We zijn dichtbij onze doelstellingen voor diversiteit, maar we zijn er nog niet. Stip op de horizon is een personeelsbezetting die een representatie en afspiegeling van de maatschappij is. Wat betreft beloning en promotiekansen ervaren medewerkers nu al gendergelijkheid. Op het gebied van het ervaren van gelijke kansen hebben we nog werk te doen. Op inclusiviteit scoren we goed en zelfs iets boven de Benchmark Financiële sector ($\geq 90\%$).

DG&I ambitieuze doelen blijven we stellen. Voor 2030, en verder.



**Bij vragen of suggesties
neem contact met ons op via:
margot.kijkuit@devolksbank.nl**

de volksbank

Beter voor jou. Beter voor elkaar.



RegioBank



Colofon

Art directie & Ontwerp

subsoda

Fotografie

Femke van den Heuvel

Tekst, redactie & coördinatie

Roestvrij Taal

Margot Kijkuit

Résalieke Vlieger

Lotte Jongstra

Noortje van Dorp