

BELEID DIVERSITEIT & INCLUSIE

Een cultuur van inclusie en gelijkheid, waarin mensen zich op hun gemak voelen om hun gedachten te uiten, tot gedeelde inzichten te komen en innovatieve oplossingen te ontwikkelen, om uiteindelijk waarde te creëren voor onze klanten, onze aandeelhouders en ook onze medewerkers. Dare to be different!

Dit beleidsstuk beschrijft allereerst waarom dit beleid geschreven is. Vervolgens leggen we uit hoe we Diversiteit en Inclusie (D&I) percipiëren binnen Athora NL en waar de focus op gelegd wordt. Daarna beschrijft het hoe het aansluit bij andere initiatieven, welke doelen we ons zelf stellen ten aanzien van D&I en hoe we dat gaan monitoren. Tot slot geven we aan wie er verantwoordelijk voor is en welke activiteiten we gaan uitvoeren om onze doelen te bereiken.

Dit Diversiteits- en Inclusiebeleid (D&I) vervangt het huidige Equality-beleidsstuk. De doelen van het Equality-beleid zijn overgenomen in dit D&I beleid.



WAAROM DIT BELEID?

Onderzoek laat zien dat organisaties die gebruik maken van het potentieel van divers talent sneller innoveren en betere bedrijfsresultaten halen (bron: KornFerry en MSCI). “Diversity and inclusion is not an HR program, but a winning business strategy.”

D&I helpt Athora NL op de arbeidsmarkt te positioneren als een ‘employer of choice’. Daarnaast draagt het bij aan het Intellectueel en Financieel kapitaal van Athora NL door verbeterde productiviteit en duurzame innovatie. Tot slot draagt D&I bij aan de doelstellingen voor duurzame ontwikkeling (SDG): fatsoenlijk werk en economische groei, wat een speerpunt is in ons MVO-beleid.

Dit jaar is een wetsontwerpvoorstel tot onder meer het evenwichtiger maken van de man/vrouw verhouding in de (sub)top van grote bedrijven ter consultatie voorgelegd. Indien dit ontwerpvoorstel in werking zal treden zal het ook op Athora NL van toepassing zijn. Grote Nederlandse bedrijven worden daarin verplicht zelf passende en ambitieuze streefcijfers voor hun RvB, RvC en subtop op te stellen, met de verplichting om hiervoor een plan op te stellen en daarover in het bestuursverslag en aan de SER (Sociaal Economische Raad) te rapporteren.

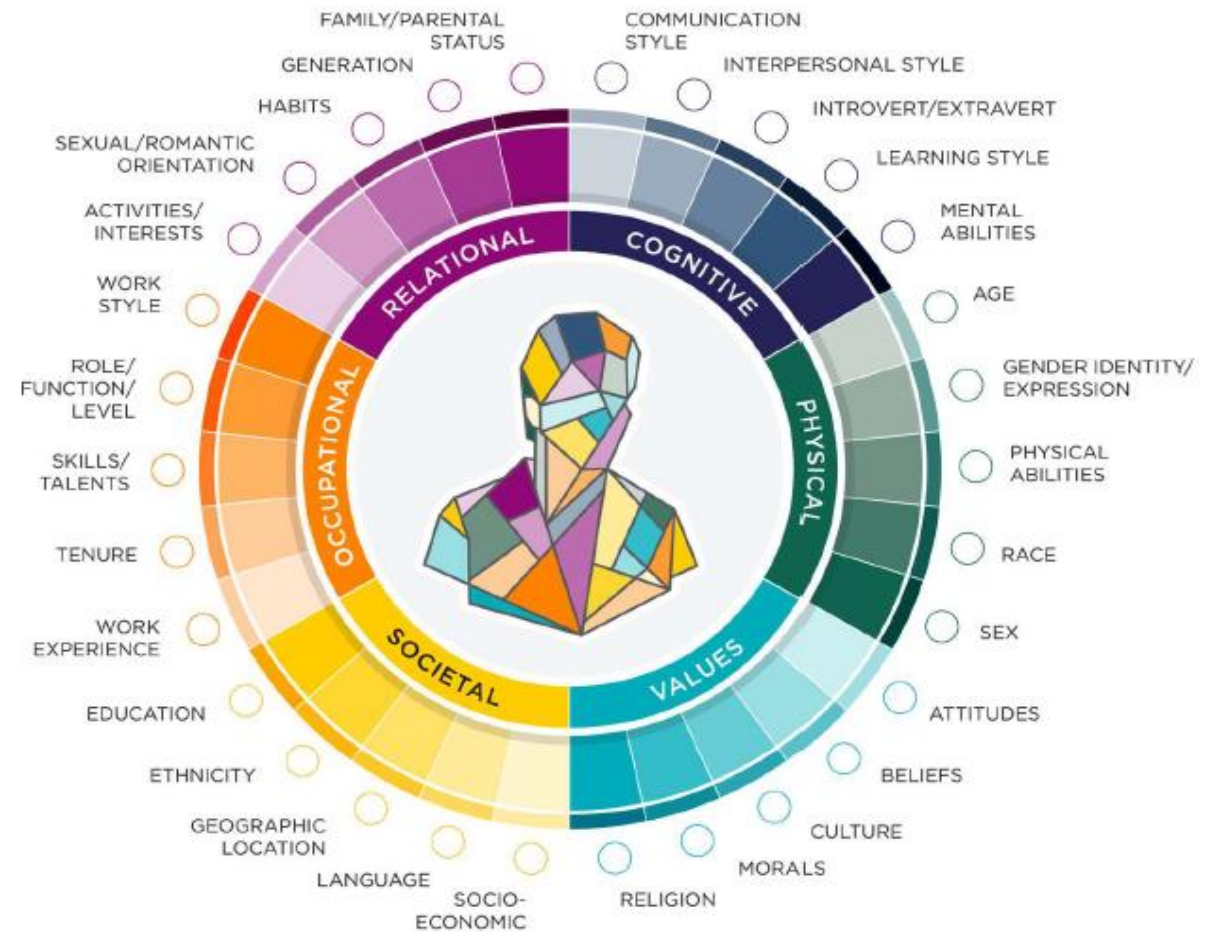


DIMENSIES VAN DIVERSITEIT

Bij diversiteit denken we al snel aan sekse, culturele achtergrond of geaardheid, maar diversiteit is zoveel meer. Het model hiernaast laat de verschillende dimensies zien van het begrip diversiteit.

Binnen Athora NL willen we invulling geven aan deze brede zienswijze op diversiteit. We gaan er dus niet alleen vanuit dat diversiteit zichtbaar moet zijn door uiterlijke kenmerken maar in een veelvoud van eigenschappen van het individu.

Diversiteit gaat over de onderlinge verschillen.
Inclusie over gedrag, waarden en spelregels. Hoe gaan we zo goed mogelijk met elkaar om, juist gebruikmakend van onze verschillen.



Dimensions of Diversity Model (bron: KornFerry)

Ten aanzien van het Dimensions of Diversity Model is er de laatste jaren binnen de organisatie met name aandacht geweest voor diversiteit op het vlak van:

Cognitie: Binnen teams is gewerkt aan bewustwording creëren over de meerwaarde van het hebben van verschillende eigenschappen en talenten van medewerkers onderling. En het belang van een divers team in termen van leeftijd en ervaring. Die bewustwording hebben we o.a. gecreëerd middels de brede inzet van o.a. Profile Dynamics. Profile Dynamics geeft inzicht in de persoonlijke drijfveren van mensen en laat zien hoe die drijfveren doorwerken in teams en organisaties.

Beroepsgerelateerde eigenschappen (Occupational). Deze aandacht zit met name in het verder professionaliseren van de PMC cyclus met het Goede Gesprek en de verdere ontwikkeling, uitvoering en opvolging van de Talent Review proces, waardoor rollen en talenten op regelmatige basis onderwerp zijn van gesprek.

We richten ons binnen het Dimensions of Diversity model, de komende jaren (2020-2022), meer op de dimensies **fysiek** en **waardes**, mede ingegeven door de maatschappelijke discussies op het gebied van man/vrouw-verhouding en arbeidsbeperkten, de maatschappelijk discussies die spelen rondom racisme en de nieuwe waarden en cultuur van Athora NL.

AANSLUITING BIJ ANDER D&I GERELATEERD BELEID EN INITIATIEVEN

Met het D&I beleid sluiten wij aan bij ander beleid en initiatieven die hieraan verbonden zijn:

Gedragscode

Er is binnen Athora NL geen ruimte voor ongewenst gedrag zoals discriminatie, machtsmisbruik, agressie of seksuele intimidatie. Dit is vastgelegd in onze gedragscode 'Gezond verstand gezond geweten'.

Beleid 'ongewenste omgangsvormen'

Daarnaast kent Athora NL een beleid 'Ongewenste omgangsvormen' met preventieve maatregelen tegen ongewenst gedrag, ter bescherming van melders van ongewenst gedrag en voor informatie aan belanghebbenden over het melden van incidenten.

LGBTI Manifesto

Onze organisatie heeft het LGBTI Manifesto ondertekend en daarmee geven we aan dat we LGBTI includeren en onderdeel uitmaken van onze Sustainable Development Goals. We staan voor gelijke rechten en kansen voor iedereen in onze organisatie.

DOELSTELLINGEN

Diversiteits- en inclusiebeleid is beleid dat gericht is op het optimaal en duurzaam benutten van de talenten van alle medewerkers, rekening houdend met hun onderlinge verschillen en overeenkomsten.

Athora Netherlands wil een inclusieve cultuur bevorderen waarin we op de zes deelgebieden uit het Dimensions of Diversity Model (Relationeel, Cognitief, Fysiek, Waardes, Sociaal en Beroepsgerelateerde eigenschappen) een goede afspiegeling zijn van de maatschappij.

Hierna volgen de verbeteronderwerpen op het gebied van D&I, waarop we enkele doelstellingen hebben geformuleerd.



INCLUSIEDOELSTELLINGEN

- 75% van de medewerkers geeft aan het gevoel te hebben bij de organisatie te passen (Medewerkers Onderzoek VIVAT (MO) 2020: 73%, MO 2019: 62%)
- 80% geeft aan dat medewerkers met verschillende achtergronden (cultureel, etniciteit, geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd en geloofsovertuiging) kunnen slagen in onze organisatie (MO 2020: 76%)
- 85% van de medewerkers geeft aan zichzelf te kunnen zijn binnen Athora Netherlands (Medewerkersonderzoek (MO) 2020: 79%)
- 85% aangeeft dat er ruimte is voor ieders mening binnen het team (MO 2020: 80%)

DIVERSITEITSDOELSTELLINGEN

- Het lange termijn doel voor geslachtsgelijkheid blijft dat tenminste 40% man of vrouw is in de Executive en Supervisory Board, in het Senior management, het management en in het totale personeelsbestand. Voor de kortere termijn is het doel minimaal 30% mannen of vrouwen in de SB, EB, Senior management en management in 2022.
- Een evenwichtige verdeling van de leeftijdsopbouw binnen de onderlinge teams binnen Athora Netherlands gerelateerd aan de referentiegroep financiële dienstverlening.
- Minimaal 10 personen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst bij Athora Netherlands in 2025 of werkzaam via detachering. Beginnend met 3 personen in 2022 (1 persoon in 2020).

Daarnaast zijn we van plan om beter inzicht te krijgen in de huidige status en de hiaten van D&I door een kort ‘Pulse’-onderzoek te doen specifiek over dit onderwerp.

VERANTWOORDELIJKHEID

Het thema Diversiteit en Inclusie valt onder de verantwoordelijkheid van de CEO. HR is verantwoordelijk voor de implementatie van het Diversiteits- en Inclusiebeleid.

Jaarlijks rapporteert de HR-director aan de Executive Board en Supervisory Board over de voortgang, ontwikkelingen, de genomen initiatieven en het behalen van de doelstellingen.



