

Thuis bij de Volksbank

Diversiteits- en Inclusiviteitsbeleid van de Volksbank 2021

N.B. Dit D&I beleid wordt onderdeel van het duurzaamheidsbeleid van de Volksbank en in 2022 opgenomen in het House of Policies Sustainability proces met een jaarlijkse review en beleidsupdate.

Inleiding en visie

De Volksbank is een zelfstandige Nederlandse bank met vier merken. Met het Manifest en onze Gedeelde Waarde strategie als fundamenten bouwen wij aan een bank waar mensen zich thuis voelen, elke dag weer. Bij de Volksbank geloven we in "Bankieren met de menselijke maat" en erkennen en waarderen we ieders unieke achtergrond en bijdrage. Dat doen we door de maatschappij in haar diversiteit te begrijpen, er midden in te staan en ook te representeren. Diversiteit binnen onze organisatie maakt "Bankieren met de menselijke maat" mogelijk. Dit vraagt om een leiderschapsstijl die diversiteit en inclusiviteit initieert en stimuleert. Met ons diversiteitsbeleid geven we nadrukkelijk invulling aan de profilering als menselijke, maatschappelijke en duurzame bank.

Diversiteit in al haar facetten is dan ook ons streven en is onderdeel van de strategie en het HR beleid van de Volksbank. Diversiteit verwijst naar alle aspecten waarop mensen van elkaar kunnen verschillen, zoals persoonlijkheid, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, achtergrond, opleiding en (beroeps) ervaring, nationaliteit, vitaliteit etc.

Het D&I beleid van de Volksbank

In de kern is ons D&I beleid gericht op het erkennen en waarderen van - verschillen tussen - mensen, zowel klanten als werknemers, om daarmee bij te dragen aan het realiseren van onze strategie.

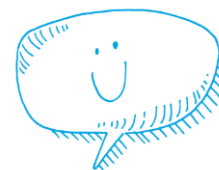
Het D&I beleid van de Volksbank vormt ook het beleid voor de samenstelling van de directie en de Raad van Commissarissen zoals bedoeld in de Corporate Governance Code.

Realisatie van ons beleid vraagt om bewuste sturing op cultuur en gedrag en een diverse samenstelling in de organisatie; zowel wat betreft individuele personen als teams. Dit komt tot uiting in de pijlers: cultuur en gedrag, instroom en doorstroom die we concreet maken met behulp van doelstellingen.

1. Cultuur en gedrag

Doorslaggevend of je je thuis voelt bij de Volksbank is de wijze waarop we met elkaar omgaan binnen de bank en wat onze gemeenschappelijke waarden zijn ofwel onze cultuur. Een cultuur die we met elkaar vormgeven en waar leidinggevers en HR een essentiële rol in spelen.

Om hun (bij)sturende rol goed te kunnen vervullen wordt het belang van



Koppeling aan Manifest:

- Mens voor mens
- Financiële weerbaarheid
- Nut in plaats van rendement
- Duurzaamheid

Koppeling aan

Gedeelde Waarde:

- Klant
- Maatschappij
- Medewerker
- Aandeelhouder

De profielschets van Directie en RvC staat op de website van de Volksbank N.V.

Uiteindelijk gaat het erom welk type mens met welke waarden past bij en invulling kan geven aan het "Bankieren met de menselijke maat" bij de Volksbank

diversiteit en inclusiviteit en het daarvoor gewenste gedrag voortdurend geïntegreerd in onze HR- en managementbijeentkomsten en leiderschapsprogramma's.

Daarnaast borgen wij dit door onze leidinggevendenden verantwoordelijk te houden voor divers samengestelde teams en voor gedrag dat dit stimuleert. Wij onderzoeken periodiek via het medewerkers onderzoek (MO) hoe medewerkers de leiderschapsstijl van hun leidinggevende en onze cultuur ervaren. De resultaten zijn intern voor iedereen inzichtelijk en directie en leidinggevendenden bespreken de uitkomsten in hun teams.

2. In- en doorstroom

Uit een diversiteitsanalyse van het personeelsbestand van de Volksbank is gebleken dat ons bestand al best divers van samenstelling is, maar dat dit nog beter kan, met name in de groep leidinggevendenden.

Om hier verandering in te brengen sturen we de komende jaren op het aantrekken van personeel met een diverse achtergrond en maken we bij benoemingen op (leidinggevende) posities bewuste keuzen.

Vanwege de ondervertegenwoordiging van een aantal groepen staan hierbij de volgende **onderwerpen** centraal:

1. Balans tussen mannen en vrouwen in leidinggevende posities
2. Bieden van kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt
3. Vergroten van aantal medewerkers met multiculturele achtergrond
4. Samenstellen van diverse teams

Doelstellingen

Voor elk onderwerp is een concrete doelstelling vastgesteld die jaarlijks wordt geëvalueerd. Uitgangspunt hierbij is dat we als de Volksbank een afspiegeling van de Nederlandse samenleving willen zijn.

De volgende doelstellingen zijn geformuleerd:

1. Balans man / vrouw in leidinggevende posities

De minderheid bedraagt minimaal x %

Bijvoorbeeld: ten minste 40% van de posities wordt bezet door vrouwen en ten minste 40% door mannen;

	2020	2025
RvC*	40%	40%
Directie*	40%	40%
Management**	35 - 40%	40%
Medewerkers***	49%	50%

* Bij RvC en Directie betreft het 5 posities, bij management 230

**Management binnen en boven cao

***De Nederlandse bevolking bestaat uit 50% man, 50% vrouw

Uit onderzoek blijkt dat vrouwelijke leiders in de financiële sector een minder directieve leiderschapsstijl met een breder stijlrepertoire laten zien dan hun mannelijke collega's, Daarmee leveren ze een positieve bijdrage aan werkklimaat en teamperformance.

Omdat we iedereen gelijke kansen willen bieden, zetten we ons in voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

2. Bieden van kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (Participatiewet)

Doelstelling opgenomen in de cao van de Volksbank 2021-2022:

- Instroom van 5 medewerkers uit de doelgroep op reguliere werkplekken

N.B. Om indicatie te geven vd bijdrage van de Volksbank aan dit vraagstuk:

- De Volksbank heeft 3300 medewerkers in dienst
- Er staan in Nederland 200.000 mensen geregistreerd in het doelgroep register behorend bij de participatiewet

3. Percentage leidinggevend en medewerkers met een multiculturele achtergrond

De Volksbank heeft het voornemen in 2022 meer zicht te krijgen op de multiculturele samenstelling van ons personeelsbestand (dmv CBS culturele barometer) en vervolgens te bepalen of en zo ja welke maatregelen nodig zijn om het % medewerkers en leidinggevend met een multiculturele achtergrond te vergroten.

4. Samenstellen van diverse teams

Bij elke vacature is de vacaturehouder verantwoordelijk voor het benoemen van een gekwalificeerde kandidaat die het team meer divers maakt. Dit is geborgd in ons werving- en selectiebeleid. Deze doelstelling is niet nader gekwantificeerd.

Afspraken in- en doorstroom

Om meer diversiteit van ons personeelsbestand te bereiken, werken HR en business met concrete afspraken bij vacatures en benoemingen.

HR is hierbij verantwoordelijk voor het bewaken van het beleid, het aanleveren van een divers samengestelde kandidatenlijst en vervult een kritische rol bij het naleven van de afspraken.

Iedere leidinggevende is verantwoordelijk voor het benoemen van een kandidaat die het team meer divers maakt (zie doelstellingen).

Randvoorwaarden

Om diversiteit daadwerkelijk te realiseren is randvoorwaardelijk:

- Vervullen van voorbeeldrol door Raad van Commissarissen, Directie en alle leidinggevend. Zij dragen bij aan een inclusieve cultuur waar iedereen zich thuis voelt en zijn verantwoordelijk voor het samenstellen van een divers team. Onze leidinggevend voldoen aan het leiderschapsprofiel en Volksbank DNA.
- Uitvoering van het strategisch personeelsplanningsproces (SPP) en opvolgingsplanning (minimaal 1x per jaar)
- Leidinggevend en HR werken volgens het principe: Durf af te wijken van de 'bekende paden', neem niet vanzelfsprekend iemand aan die naadloos aansluit, durf bij benoemingen ook voor "dwarsdenkers en friskijkers" te gaan;

Uit onderzoek blijkt dat bedrijven die goed scoren op etnische en gender diversiteit innovatiever zijn en betere -financiële- resultaten laten zien.



Business en HR werken samen om diversiteit te bevorderen

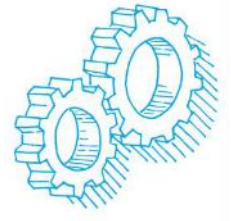
De Volksbank neemt bij haar werving & selectie de wettelijke eisen uit de gelijke behandelingswetgeving in acht

Mandaat HR

De Directie geeft HR het mandaat proactief en conform het strategisch personeelsplan te sturen op het realiseren van de gestelde doelstellingen en daar waar nodig te escaleren. Dit mandaat houdt in dat HR voorafgaand aan een wervings-en selectieprocedure kan aangeven aan welke criteria uit hoofde van het diversiteitsbeleid een kandidaat moet voldoen.

Transparantie

De Volksbank is transparant over haar D&I beleid en de acties en resultaten daarvan. Ons D&I beleid is openbaar en wij rapporteren op onze externe website jaarlijks in het jaarverslag over de diversiteit van ons personeelbestand en onze cultuurontwikkeling.



Bijlage

De ambitie van de Volksbank om meer multicultureel te worden is vertaald in streefcijfers. Centraal staat het opdoen van ervaring en het vergroten van inzicht in dit terrein. In de komende 2 jaar wordt bekeken of we deze ambitie gaan herformuleren.

	2020	2025
RvC	0-20%	20%
Directie	0-20%	20%
Management*	6%	10%
Medewerkers**	>15%	>20%

* Management binnen en boven cao

** De cijfers van 2020 zijn een inschatting, de cijfers van 2025 vormen onze de Volksbank ambitie.

Ter vergelijking: 25% van NL bevolking heeft een migratie achtergrond;