

Thuis bij de Volksbank

Diversiteits- en inclusiviteitsbeleid van de Volksbank 2018

N.B. in het beleid wordt verder gesproken over “het diversiteitsbeleid”.

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 diversiteitsbeleid van de Volksbank

In de kern is ons diversiteitsbeleid 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 diversiteitsbeleid van de Volksbank vormt ook het diversiteitsbeleid voor de samenstelling van de directie en de Raad van Commissarissen zoals bedoeld in de Corporate Governance Code.

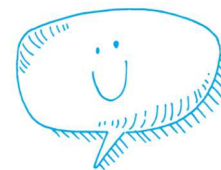
Realisatie van ons beleid vraagt om bewuste sturing op cultuur en gedrag en een diverse samenstelling in de organisatie; zowel wat betreft individuele personen als teams. Dit komt tot uiting in de pijlers: cultuur en gedrag, instroom en doorstroom die we concreet maken met behulp van doelstellingen.

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 leidinggevend en HR een essentiële rol in spelen.

Om hun (bij)sturende rol goed te kunnen vervullen wordt het belang van diversiteit en het daarvoor gewenste gedrag voortdurend geïntegreerd in onze HR- en managementbijeentkomsten en leiderschapsprogramma's.

Daarnaast borgen wij dit door onze leidinggevend verantwoordelijk te houden voor divers samengestelde teams en voor gedrag dat dit stimuleert.



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

Wij onderzoeken periodiek via het medewerkers onderzoek 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 in 2016 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;

	2017	2018	2019	2020	2025
RvC*	40%	40%	40%	40%	40%
Directie*	20%	20%	40%	40%	40%
Management**	30%	30%	35%	35 - 40%	40 - 50%
Medewerkers***	47%	48%	49%	49%	50%

* Bij RvC en Directie betreft het 5 posities, bij management > 250

**Management binnen en boven cao

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

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

Doelstelling opgenomen in de cao van de Volksbank 2018-2020:

- Instroom van 6 medewerkers op reguliere werkplekken
- Instroom van 4 extra medewerkers op werkplekken minimumloonniveau
- 10 werkervaringsplekken, van minimaal half jaar

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.

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

- De Volksbank heeft 3400 medewerkers in dienst
- Er staan in Nederland 200.000 mensen geregistreerd in het doelgroep register behorend bij de participatiewet

3. **Percentage leidinggevenden en medewerkers met een multiculturele achtergrond**

De Volksbank onderzoekt en implementeert in 2018 op welke wijze zij meer zicht krijgt op de huidige multiculturele samenstelling van ons personeelsbestand (bv registratie) en welke maatregelen nodig zijn zowel het % medewerkers als het % leidinggevenden met een multiculturele achtergrond te vergroten. Zo nodig wordt het werving- en selectiebeleid van de Volksbank aangepast.

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 leidinggevenden. Zij dragen bij aan een cultuur waar iedereen zich thuis voelt en zijn verantwoordelijk voor het samenstellen van een divers team. Onze leidinggevenden voldoen aan het cultuurprofiel.
- Uitvoering van het strategisch personeelsplanningsproces (SPP) en opvolgingsplanning (minimaal 1x per jaar)
- Leidinggevenden 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;

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

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



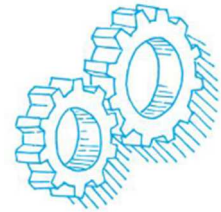
Business en HR werken samen om diversiteit te bevorderen

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

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 diversiteitsbeleid en de acties en resultaten daarvan. Ons diversiteitsbeleid 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. In 2018 staat het opdoen van ervaring en het vergroten van inzicht op dit terrein centraal. In de komende 2 jaar wordt bekeken of we deze ambitie gaan herformuleren in andere doelstellingen.

	2017	2018	2019	2020	2025
RvC	0%	0%	0-20%	0-20%	20%
Directie	0%	0%	0-20%	0-20%	20%
Management*	2%	4%	5%	6%	10%
Medewerkers**	>15%**	>15%	>15%	>15%	>20%

* Management binnen en boven cao

** 2017: >15% is een inschatting, de overige cijfers van 2017 zijn een feit.

De cijfers 2018 - 2025 vormen onze de Volksbank ambitie.

Ter vergelijking: 23% van Nederlandse bevolking heeft een migratie achtergrond; 10% heeft een westerse, 13% een niet-westerse achtergrond.