

Diversiteits- en inclusiebeleid

september 2025



ACKERMANS & VAN HAAREN

Your partner for sustainable growth



Doelstelling

Waardecreatie op lange termijn is enkel mogelijk als we in staat zijn om uitstekende competenties en talent aan te trekken én te behouden. Talentmanagement wordt op groepsniveau als een materieel onderwerp aangeduid in de dubbele materialiteitsanalyse (DMA). Ackermans & van Haaren (AvH) streeft ernaar een organisatie te zijn waar diversiteit en inclusie (D&I) de drijvende krachten zijn voor innovatie, betrokkenheid en duurzame groei.

Diversiteit verwijst naar de eigenschappen en kenmerken die mensen uniek maken, terwijl inclusie betrekking heeft op het gedrag en de sociale normen die ervoor zorgen dat elke collega zich welkom en ondersteund voelt om zijn of haar volledige potentieel te bereiken.

AvH zoekt actief naar complementaire vaardigheden en perspectieven, aangezien we ervan overtuigd zijn dat we door 'diversiteit in denken' beter in staat zijn om complexe uitdagingen aan te pakken en blijvende resultaten te realiseren.

Principes

- **Respect en gelijkwaardigheid:** Elke collega heeft recht op gelijke kansen om te groeien, ongeacht gender, culturele achtergrond of persoonlijke omstandigheden.
- **Inclusief talentmanagement:** Processen voor werving, onboarding, ontwikkeling, promotie en verloning moeten zodanig ontworpen en toegepast worden dat ze eerlijk, inclusief en vrij van vooroordelen zijn.
- **Taal als faciliterende factor:** Engels wordt binnen de onderneming als voertaal gehanteerd om gelijke toegang tot informatie en gelijke kansen te waarborgen, ongeacht de nationaliteit.
- **Bewustzijn van vooroordelen:** AvH zet zich in om onbewuste vooroordelen systematisch aan te pakken via bewustwording, training en processen om die effecten te neutraliseren.
- **Inclusief leiderschap:** Leidinggevend bij AvH en binnen de ondernemingen in onze investeringsportfolio worden geacht om actief als rolmodel te fungeren voor inclusief gedrag, om psychologische veiligheid te bevorderen en om gezonde en duurzame arbeidsomstandigheden te ondersteunen.
- **Gelijkwaardige ontwikkeling:** AvH erkent dat individuen verschillende vormen van ondersteuning nodig kunnen hebben om tot bloei te komen en verbindt zich ertoe waar nodig ontwikkelingsmogelijkheden op maat aan te bieden.
- **Eerlijke verloning:** 'Gelijk loon voor gelijk werk' is een standaard waarover niet valt te onderhandelen.
- **D&I governance:** Diversiteit en inclusie zullen vaste onderwerpen zijn op de governance-agenda van AvH en worden actief gepromoot binnen de ondernemingen in onze portfolio.

Strategisch belang

AvH voert dit beleid omdat het aansluit bij haar kernwaarden en om de volgende redenen:

- Het behoud van maatschappelijke relevantie vereist dat onze onderneming een afspiegeling biedt van de diversiteit binnen de gemeenschappen waarin wij actief zijn.
- Twee derde van de werkzoekenden houdt rekening met de diversiteit binnen de onderneming bij de keuze van een nieuwe werkgever.
- Een inclusieve werkplek verhoogt de retentie van medewerkers door het creëren van verbondenheid en betrokkenheid.
- Diversiteit in denken en perspectief stimuleert innovatie, productiviteit en risicobewustzijn.
- Een zichtbaar engagement voor inclusie vergroot de aantrekkelijkheid van AvH als werkgever en partner.

Reikwijdte (scope)

Dit beleid is van toepassing op de bestuurders en medewerkers van AvH en haar subholdings en dient als een kader voor het stimuleren en ondersteunen van initiatieven op het vlak van diversiteit en inclusie binnen de verschillende ondernemingen in de portfolio.

Engagementen

AvH verbindt zich ertoe om:

- Werkwijzen voor aanwervingen op te zetten die zorgen voor diversiteit in de pools van kandidaten en in de selectiecommissies.
- Culturele en genderneutraliteit te verankeren in communicatie, functiebeschrijvingen en employer branding.
- Medewerkers de mogelijkheid te bieden hun Engelse taalvaardigheden te versterken.
- Ervoor te zorgen dat trainingen over onbewuste vooroordelen en inclusief leiderschap toegankelijk zijn voor alle collega's en verplicht voor leidinggevend.
- Evenwichtige werkplekken te creëren, zonder discriminatie, met aandacht voor de waarde van diversiteit en persoonlijk welzijn.
- De persoonlijke ontwikkeling van medewerkers te ondersteunen met zowel gezamenlijke als gepersonaliseerde initiatieven.

Monitoring en herziening

Het remuneratiecomité en het directiecomité beoordelen jaarlijks in welke mate de diversiteitsdoelstellingen en de daaraan verbonden engagementen van AvH werden behaald en nageleefd. Dit diversiteits- en inclusiebeleid kan door een besluit van de raad van bestuur worden aangepast.