
DIVERSITEITS- EN INCLUSIEBELEID

januari 2026

ACKERMANS VAN HAAREN

An aerial photograph of a city skyline, likely Amsterdam, featuring a prominent building with a tall, dark, conical spire. The building is surrounded by other city buildings, and the sky is a clear, light blue.

DIVERSITEITS- EN INCLUSIEBELEID

Doel

Waardecreatie op lange termijn is alleen mogelijk als we zeer competente en getalenteerde mensen aantrekken en in dienst houden. Talentmanagement is geïdentificeerd als een materieel onderwerp in de dubbele materialiteitsbeoordeling (DMA) op het niveau van de groep. Ackermans & van Haaren (AvH) wil een organisatie zijn waar diversiteit en inclusie (D&I) drijvende krachten zijn voor innovatie, betrokkenheid en duurzame groei.

Diversiteit verwijst naar de eigenschappen en kenmerken die mensen uniek maken, terwijl inclusie verwijst naar het gedrag en de sociale normen die ervoor zorgen dat alle collega's zich welkom en gesteund voelen om hun volledige potentieel te bereiken.

AvH is actief op zoek naar complementaire competenties en gezichtspunten, in de overtuiging dat diversiteit van gedachten ons beter in staat stelt om complexe uitdagingen aan te pakken en blijvende resultaten te boeken.

Principes

- **Respect en gelijke kansen:** Elke collega heeft recht op gelijke kansen om zich te ontplooiën, ongeacht geslacht, culturele achtergrond of persoonlijke situatie.
- **Inclusief talentmanagement:** Wervings-, onboarding-, ontwikkelings-, promotie- en beloningsprocedures moeten op een eerlijke, inclusieve en onbevooroordeelde manier worden ontworpen en toegepast.
- **Taal als hulpmiddel:** Engels wordt als werktaal gehanteerd om iedereen gelijke toegang tot informatie en kansen te garanderen, ongeacht nationaliteit.
- **Bewustzijn van vooroordelen:** AvH zet zich in om onbewuste vooroordelen systematisch aan te pakken door bewustmaking, opleidingen en procedures die het effect ervan tenietdoen.
- **Inclusief leiderschap:** Van leidinggevers bij AvH en in portfolio-bedrijven wordt verwacht dat ze actief het goede voorbeeld geven op het gebied van inclusief gedrag en dat ze psychologische veiligheid bevorderen en gezonde en duurzame werkomstandigheden ondersteunen.
- **Eerlijke ontwikkeling:** AvH erkent dat individuen verschillende soorten ondersteuning nodig kunnen hebben om zich te ontplooiën en verbindt zich ertoe om waar nodig ontwikkelingsmogelijkheden op maat aan te bieden.
- **Eerlijk loon:** Gelijk loon voor gelijk werk is een norm waarover niet te onderhandelen valt.
- **Beheer van D&I-kwesties:** Diversiteit en inclusie zal een vast thema zijn op de bestuursagenda van AvH en zal worden gepromoot in al haar portefeuillebedrijven.

Strategisch belang

AvH voert dit beleid omdat het in lijn is met haar kernwaarden en om de volgende redenen:

- Om maatschappelijk relevant te blijven, moeten we de diversiteit van de gemeenschappen waarin we actief zijn weerspiegelen.
- Twee derde van de werzoekenden houdt rekening met de diversiteit van een bedrijf bij de keuze van een toekomstige werkgever.
- Een inclusieve werkplek verhoogt de retentie door het gevoel van samenhang en betrokkenheid te versterken.
- Diversiteit van gedachten en perspectieven stimuleert innovatie, productiviteit en risicobewustzijn.
- Een zichtbaar engagement voor inclusie maakt AvH aantrekkelijker als werkgever en partner.

Toepassingsgebied

Dit beleid is van toepassing op de bestuurders en het personeel van AvH en haar subholdings en dient als kader voor het aanmoedigen en ondersteunen van initiatieven op het vlak van diversiteit en inclusie in de verschillende portefeuillebedrijven.

Verbindenissen

AvH verbindt zich tot het volgende:

- Wervingspraktijken toepassen die moeten zorgen voor diverse kandidatenpools en divers samengestelde sollicitatiepanels.
- Culturele en genderneutraliteit verankeren in haar communicatie, functiebeschrijvingen en branding.
- Werknemers de kans geven om hun Engelse taalvaardigheid te verbeteren.
- Ervoor zorgen dat opleidingen over onbewuste vooroordelen en inclusief leiderschap toegankelijk zijn voor collega's en worden aangeboden aan leidinggevers.
- Evenwichtige werkplekken creëren die vrij zijn van discriminatie, met aandacht voor de waarde van diversiteit en persoonlijk welzijn.
- Individuele ontwikkeling ondersteunen door middel van zowel gezamenlijke als persoonlijke initiatieven.

Monitoring en herziening

Elk jaar beoordelen het remuneratiecomité en het executief comité de prestaties en monitoren zij de naleving van dit beleid.

De raad van bestuur heeft het diversiteits- en inclusiebeleid goedgekeurd tijdens de vergadering van de raad van bestuur van 13 januari 2026. Dit beleid wordt regelmatig geëvalueerd en indien nodig bijgewerkt.