

Inclusie- en diversiteitsbeleid

Inhoud

1. Onze visie op inclusie en diversiteit
 2. Onze ambitie: een inclusieve omgeving creëren waar divers talent zich welkom voelt
 3. Onze aanpak: vijf pijlers om het potentieel van inclusie en diversiteit te benutten
 4. Onze intentie om ons blijvend in te zetten
-

Contactgegevens

Bijlage

1. Onze visie op inclusie en diversiteit

Bij Van Lanschot Kempen behouden en creëren we op een duurzame manier vermogen voor onze klanten en voor de samenleving. Ons streven naar inclusie en diversiteit gaat hand in hand met onze ambitie om bij te dragen aan een duurzame en inclusievere wereld. Wij geloven dat dit alleen kan als we samenwerken in een inclusieve werkomgeving, waar iedereen zich gewaardeerd voelt en waar ieders talent goed gebruikt wordt.

Diversiteit dynamisch maken

Diversiteit is voor Van Lanschot Kempen iets fundamenteel anders dan het managen van cijfers en het rapporteren over KPI's. Een afspiegeling van de samenleving is voor ons geen doel op zich. Deze 'statische' interpretatie van diversiteit doet geen recht aan waar het eigenlijk om zou moeten gaan: diversiteit dynamisch maken door het potentieel ervan te benutten in het belang van onze medewerkers, onze klanten, onze partners en de samenleving als geheel. Invulling geven aan inclusie en diversiteit vereist meer dan sturen op cijfers. Voor ons is het belangrijk om inclusie en diversiteit te laten werken voor onze hele organisatie en dus ook voor al onze stakeholders.

Een inclusieve omgeving

Het benutten van het potentieel van diversiteit vereist in de eerste plaats het creëren van een inclusieve omgeving waarin de onderscheidende kwaliteiten van elk individu worden verwelkomd en gewaardeerd. Om dit te bereiken, is het nodig dat elke persoon in een leidinggevende positie diversiteit waardeert, erkent en omarmt, terwijl onze leiders tegelijkertijd de knowhow hebben om dit op een inspirerende manier te faciliteren. Het vereist van

onze teams dat ze de unieke kwaliteiten van elk lid benutten om het volledige potentieel van het team te activeren. Het vereist ook dat ieder individu in onze organisatie de eigen capaciteiten verbindt met die van anderen. Zodat we als organisatie samen verder kunnen groeien.

Ons waardensysteem

Onze waarden – Persoonlijk, Specialistisch, Ondernemend, Daadkrachtig – geven weer wie we zijn en hoe we samenwerken, met elkaar en met onze klanten. Ze helpen ons om duidelijke keuzes te maken. Onze gedragscode beschrijft onze drie ethische principes, en toont onze toewijding om het juiste te doen. Het gedrag dat voortvloeit uit onze waarden en onze gedragscode onderscheidt ons. We gaan serieus met verschillende perspectieven om en zijn nieuwsgierig naar de nieuwe kansen die zij kunnen bieden en zo bijdragen aan het concurrentievoordeel dat wij als Van Lanschot Kempen hebben. Onze bereidheid om nieuwe perspectieven te verwerven, verschillen te waarderen en onze houding om ons aan te passen aan veranderingen is essentieel om diversiteit voor ons te laten werken.

Diversiteit in al zijn vormen

We streven naar diversiteit, niet alleen op het gebied van geslacht, nationaliteit, leeftijd, opleidingsachtergrond, seksuele geaardheid, genderidentiteit, religie, culturele achtergrond, ras, etniciteit, handicap of afstand tot de arbeidsmarkt, maar ook wat betreft persoonlijke ervaringen, karakteristieken, sociaal-economische achtergronden en de verschillende vaardigheden die mensen meebrengen. We erkennen de echte waarde van het hebben van verschillende perspectieven tijdens gesprekken, en realiseren ons ook dat het blijvende inspanning kost om daar te komen. In lijn met onze motivatie om ons aan te passen aan veranderingen, zetten we concrete stappen – zoals beschreven in de bijlage – om een breed scala aan talent aan te trekken, te ontwikkelen en te behouden.

Aanpassen aan een veranderende omgeving

Onze toewijding aan het creëren van een inclusieve omgeving gaat verder dan wat ons intern beweegt. Onze collega's worden elk jaar meer divers en hetzelfde geldt voor onze cliënten. We leren voortdurend van nieuwe klanten, waaronder vrouwelijke ondernemers en individuen met een verschillende culturele, raciale en etnische achtergrond. Een divers personeelsbestand stelt ons

in staat om een nieuwe generatie klanten beter van dienst te zijn. We blijven standvastig in onze overtuiging dat inclusie en diversiteit cruciaal zijn voor onze groei en succes.

Daarnaast is de arbeidsmarkt in ontwikkeling. Het aandeel vrouwelijke afgestudeerden is nu groter dan dat van mannelijke afgestudeerden, het aantal afgestudeerden met een migratieachtergrond groeit gestaag en het potentieel van mensen met een arbeidsbeperking wordt steeds meer erkend. De nieuwe generatie talent verwacht dat hun (toekomstige) werkgevers veilige, diverse en inclusieve omgevingen creëren. Gedreven door onze toewijding aan inclusie en diversiteit en de kans om ons concurrentievoordeel te vergroten, gaan we actief in op deze ontwikkelingen.

Naast deze drijfveren geloven we sterk dat het onze verantwoordelijkheid als werkgever is om te zorgen voor eerlijke en rechtvaardige toegang tot de arbeidsmarkt. We vinden het belangrijk om de talenten van iedereen te zien en ervoor te zorgen dat alle medewerkers hun werk zo goed mogelijk kunnen doen, ongeacht wie ze zijn of waar ze vandaan komen. Zo kunnen we onze klanten, partners en de samenleving zo effectief mogelijk van dienst zijn.



2. Onze ambitie: Een inclusieve omgeving creëren waar divers talent zich welkom voelt

In de afgelopen jaren hebben we meer aandacht besteed aan het onderwerp inclusie en diversiteit. We geloven dat een inclusieve cultuur een belangrijke bijdrage levert aan een grotere diversiteit en omgekeerd. Ons personeelsbestand is meer divers geworden en de perceptie van onze medewerkers ten aanzien van inclusie, zo blijkt uit onze medewerkersenquête, is de afgelopen jaren aanzienlijk gegroeid. Vanuit dit perspectief zijn we op de goede weg.

Focus helpt ons bij het maken van keuzes. Dit betekent dat we niet proberen alles tegelijk te doen, maar ervoor zorgen dat de basis aanwezig is voor het bevorderen van een inclusieve en diverse organisatie. Door een gerichte focus op het verbeteren van genderinclusie en -diversiteit hebben we in de afgelopen jaren vooruitgang geboekt met betrekking tot het vergroten van het percentage vrouwen dat voor onze organisatie werkt. Concreet streven we naar ten minste één derde vrouwen en één derde mannen in zowel de Raad van Bestuur als de Raad van Commissarissen en ten minste 30% vrouwen en 30% mannen in senior managementniveaus (de drie niveaus onder de Raad van Bestuur) tegen 2029. Om deze ambitie te ondersteunen streven we ook naar een instroom van 50% mannen/50% vrouwen op alle niveaus. We hebben ook de aandacht verlegd naar andere aspecten van diversiteit bij Van Lanschot Kempen, met name de ambitie dat etnische minderheden beter vertegenwoordigd zijn. Daarnaast blijven we ons inspannen om het aantal mensen met een handicap of afstand tot de arbeidsmarkt gestaag uit te breiden.

Manieren waarop we dit doen zijn bijvoorbeeld gerichte werving (beschreven in de bijlage), luisteren naar onze Employee Resource Groups (waaronder ons Women's Network, International Network, Young VLK en ons Pride Network), met vragen over inclusie en diversiteit in onze medewerkersenquête en het organiseren van trainingen voor inclusie & bewustzijn van vooroordelen.

We bieden trainings-, ontwikkelings- en mentorprogramma's voor alle medewerkers, naast een aantal gerichte initiatieven voor de ontwikkeling en het behoud van minderheidsgroepen. Zo bieden we op maat gemaakte programma's voor etnisch diverse professionals, taalcursussen en taalmaatjes.

Voor meer informatie over de vooruitgang op het gebied van inclusie en diversiteit kunt u onze jaarverslagen raadplegen.

[Lees meer](#)

3. Onze aanpak: Vijf pijlers om het potentieel van inclusie en diversiteit te benutten

Wij geloven dat oprechte toewijding ons in staat stelt om op de lange termijn waarde te creëren. Daarom blijven we ons inzetten om inclusie en diversiteit echt te verankeren in het hele ecosysteem van Van Lanschot Kempen. We streven ernaar om het potentieel van diversiteit vandaag, morgen en in de toekomst te benutten. Dit betekent dat we verder kijken dan alleen cijfers om de samenleving zelf als doel te zien. Met dit in gedachten werken we met vijf pijlers die ons helpen om continu aan onze doelen te werken en waarde toe te voegen voor onze medewerkers, aandeelhouders, onze klanten en de samenleving als geheel.

Voor een inclusieve omgeving is het essentieel dat leidinggevendenden, teams en individuele medewerkers op een betekenisvolle manier samenwerken. Onze vijf pijlers zijn erop gericht om elk van onze collega's in staat te stellen een eigen unieke inbreng te leveren, terwijl ze tegelijkertijd samenwerkende en betekenisvolle relaties binnen Van Lanschot Kempen stimuleren.

Onze ambitie is om een aantrekkelijke en inclusieve werkgever te zijn voor al het talent dat beschikbaar is op de arbeidsmarkt. Door te investeren in de ontwikkeling van ons leiderschap zorgen we ervoor dat onze leiderschapsniveaus een diepgaand begrip hebben van inclusie en diversiteit en uitgerust zijn met de kennis en vaardigheden om dit te omarmen en te verankeren in onze hele organisatie. We streven er voortdurend naar om een breed scala aan getalenteerde professionals aan te trekken die voor Van Lanschot Kempen kiezen boven onze concurrenten. Wij geloven dat onze mogelijkheid om een breder en dieper gevoel van verantwoordelijkheid te bieden een belangrijke reden is waarom mensen voor Van Lanschot Kempen kiezen.

We geven onze medewerkers de kans om diverse verantwoordelijkheden op zich te nemen en invloed te hebben op hun werk. Om tegemoet te komen aan de individuele behoeften van onze medewerkers, bieden wij flexibele en inclusieve arbeidsvoorwaarden. Wij nemen bewuste stappen om obstakels weg te nemen terwijl we ernaar streven het speelveld gelijk te maken.

We besteden aandacht aan de toegankelijkheid van onze kantoren. We ondernemen voortdurend actie om ons werkgeverschap structureel te verbeteren in het licht van inclusiviteit. En tot slot zijn we transparant over onze ambities en doelen op het gebied van inclusie en diversiteit en zoeken we interne en externe manieren om onze vooruitgang te volgen terwijl we ons doel nastreven om vermogen op een duurzame manier te behouden en te creëren.

Pijler 1

Ons leiderschap voegt de daad bij het woord

Een inclusieve en diverse werkplek zal alleen worden gerealiseerd als het leiderschap zich echt inzet om niet alleen te praten, maar ook de daad bij het woord te voegen.

Daarom vragen we van ons leiderschap om het goede voorbeeld te geven bij het creëren van een inclusieve cultuur door nieuwsgierig en creatief te zijn bij het bouwen van diverse teams. We nodigen onze leiders uit om openlijk hun persoonlijke verhalen, ambities en uitdagingen te delen, en uit te leggen waarom zij inclusie en diversiteit belangrijk vinden voor hun teams. We verwachten dat onze leiderschapsniveaus duidelijk en transparant over onze doelen op het gebied van inclusie en diversiteit zijn. We moedigen onze leiders aan om een actieve en open dialoog aan te gaan met hun teams om een diepgaand begrip van inclusie en diversiteit te bevorderen, en om betrokkenheid te stimuleren zodat inclusie en diversiteit in onze hele organisatie verankerd worden.

We rusten onze leiders uit met de kennis en vaardigheden om verschillen te overbruggen en de respectieve capaciteiten te benutten van de unieke individuen binnen hun teams.

We verwachten van onze leiders dat ze inclusie en diversiteit op hun managementagenda zetten, net zoals de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen zich daartoe hebben gecommitteerd. Onze leiders zijn verantwoordelijk voor zowel de samenstelling van hun teams - hoe divers hun teams zijn en welke acties ze hebben ondernomen om de algehele vertegenwoordiging te verbeteren - als indicatoren voor de betrokkenheid en het functioneren van het team (variërend van dashboardrapportage tot enquêteresultaten).

Om de realisatie van deze doelstellingen te ondersteunen, bieden we onze leiders de nodige middelen om in zichzelf en hun teams te investeren. We bieden verschillende webinars, workshops en programma's aan, naast trainingen voor inclusief leiderschap en bewustwording van vooroordelen.

Pijler 2

We trekken divers talent aan en zorgen dat mensen blijven

We willen de best mogelijke teams samenstellen en erkennen dat we daarvoor een diverse pool van kandidaten moeten aantrekken en aannemen. Wij geloven dat verschillende profielen nieuwe perspectieven toevoegen aan ons bedrijf. Ook zijn we vastbesloten om deze talenten op de juiste plek in te zetten en ze te behouden. We zijn gemotiveerd om gelijke kansen te waarborgen en de groei van onze medewerkers te ondersteunen door ontwikkelingsmogelijkheden te bieden.

Ons doel is om een continue stroom van talent te creëren. Zowel een interne stroom van talent, als talent dat van buiten onze organisatie komt. We blijven onze aanpak verfijnen om divers talent aan te trekken, inclusief het gebruik van gespecialiseerde zoekbureaus, talent sourcing en ons eigen referral-programma om echt diverse talentpools op te bouwen en proactief talent in de markt te bereiken.

We zetten ons actief in om een betere balans tussen mannen en vrouwen te bereiken. Ons doel is minstens een derde vrouwen en een derde mannen in de Raad van Bestuur als in de Raad van Commissarissen. Daarnaast willen we minimaal 30% mannen en 30% vrouwen in senior managementposities (de drie lagen direct rapporterend aan de Raad van Bestuur).

We streven naar een evenwicht tussen mannen en vrouwen (50% mannen en 50% vrouwen) op de instroom op alle functieniveaus, terwijl we accepteren dat de arbeidsmarkt voor specifieke functies krap is en dat onze ambities uitdagend zijn. We streven ernaar om jaarlijks meer mensen met een beperking, een afstand tot de arbeidsmarkt en een etnische minderheidsachtergrond in dienst te nemen.

We zetten ons in voor inclusieve werving. Wervingsteams en selectiepanels zullen bestaan uit mensen met verschillende achtergronden en zullen regelmatig veranderen om een frisse kijk te houden op de mensen die we aannemen. We communiceren onze toewijding aan inclusie en diversiteit via sociale mediaplatforms, we delen diverse inhoud op het carrièregedeelte

van onze website en besteden aandacht aan de genderneutraliteit van onze vacatureteksten.

We werken aan interne mobiliteit en successieplanning in het algemeen, waarbij we ook het perspectief van diversiteit meenemen in de samenstelling van het team. We bieden onze medewerkers de mogelijkheid om een breed scala aan verantwoordelijkheden op zich te nemen en impact te hebben in wat ze doen. Erkend en gewaardeerd worden voor hun individuele talenten en de kans krijgen om deze talenten verder te ontwikkelen ligt aan de basis van onze inspanningen om elke collega te ondersteunen bij het benutten van diens volledige potentieel. Wij zien het aantrekken, aannemen en behouden van divers talent als een sleutelement bij het uitvoeren van onze onafhankelijke en gespecialiseerde vermogensbeheerstrategie in de markten waarin we actief zijn.

Pijler 3

Wij bieden flexibele en inclusieve arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden

Om onze medewerkers de ruimte te geven om hun persoonlijke identiteit te uiten en aan hun individuele behoeften te voldoen, zetten we ons in voor flexibele en inclusieve arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden, waardoor een groter gevoel van verbondenheid voor al onze collega's wordt gestimuleerd.

Wij bieden flexibele werktijden, werklocaties en thuiswerkmogelijkheden – in overleg met de directie. We stellen onze leiders in staat om in te spelen op de individuele behoeften van hun teamleden. Onze hoofdkantoren zijn toegankelijk voor mensen met een beperking. We ondersteunen ouders van jonge kinderen die de uitdaging ervaren van werken en opvoeden tegelijk, door tot 20 weken zwangerschapsverlof, 6 weken partnerverlof of 6 weken adoptieverlof (volledig betaald) aan te

bieden. Wij bieden medewerkers de vrijheid om te bepalen welke (religieuze) feestdagen zij vieren, met de optie om dagen naar wens om te wisselen. We bieden genderinclusieve voorwaarden met de intentie om genderdiverse collega's, inclusief transgender en non-binaire personen, expliciet te ondersteunen.

Pijler 4

We streven naar een gelijk speelveld

We zijn intrinsiek gemotiveerd om gelijk loon voor gelijk werk tot stand te brengen. We ondernemen actie om het speelveld gelijk te trekken, door de minder zichtbare barrières weg te nemen waar (toekomstige) collega's tegenaan lopen.

Wij zetten ons in voor gelijk loon voor gelijk werk en streven naar een gecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen bij Van Lanschot Kempen binnen een bandbreedte van +/-2%, die we jaarlijks meten. Gezien onze internationale aanwezigheid, maar ook met het oog op het vergroten van de culturele diversiteit en het bevorderen

van een inclusieve cultuur, zijn we een tweetalige organisatie. Wij bieden Nederlandse en Engelse taalcursussen aan onze collega's en publiceren onze vacatures in beide talen.

Pijler 5

We streven ernaar om ons inclusief werkgeverschap structureel te verbeteren

Om een inclusieve werkkleek te bevorderen moeten we ervoor zorgen dat we luisteren naar degenen die ongepast gedrag ervaren, dat we een open dialoog stimuleren en dat we de expertise van anderen verwelkomen.

Wij zorgen structureel voor veilige ruimtes waarin collega's zich vrij voelen om zich uit te spreken bij ongewenst gedrag. Zowel intern als extern hebben we systemen en procedures om klachten te voorkomen, te melden en op te lossen – en we zetten actief in op dialoog en het wegnemen van obstakels om je stem te laten horen.

We verwachten van iedereen die met ons samenwerkt dat die zich houdt aan onze gedragscode en ons ethische principes om respectvol te zijn tegenover anderen, discreet te handelen en over generaties heen te denken. Dit betekent dat we ons altijd afvragen of we de juiste dingen doen, op de juiste manier – voor onze klanten en voor elkaar.

We hanteren een zero-tolerancebeleid ten aanzien van alle vormen van ongewenst gedrag – zoals elke vorm van discriminatie, pesten, agressie en (seksuele) intimidatie – en we benadrukken dat iedereen verantwoordelijk is voor respectvol gedrag en voor het uitspreken van wangedrag.

We zetten ons in voor gelijke behandeling en kansen voor iedereen. Discriminatie op basis van geslacht, nationaliteit, leeftijd, opleidingsachtergrond, seksuele geaardheid, genderidentiteit, religie, culturele, raciale of etnische achtergrond, handicap, sociaaleconomische achtergrond of andere persoonlijke kenmerken wordt niet getolereerd. We waarderen de rijkdom van verschillende perspectieven en nemen passende maatregelen om een omgeving te bieden waarin iedereen zich veilig en gerespecteerd voelt.

Een persoonlijke benadering maakt deel uit van ons unieke aanbod aan onze klanten. Op dezelfde manier worden onze collega's uitgenodigd om hun verhalen, ambities en uitdagingen te delen om zodoende een open dialoog te bevorderen en bewustzijn te creëren voor het belang van een inclusieve omgeving waar iedereen zich welkom voelt.

We nodigen onze externe partners en de netwerken waar we deel van uitmaken actief uit om ons te helpen normen vast te stellen, hun best practices met ons te delen, onze werkpraktijken te evalueren en hun expertise te delen over hoe we nog beter kunnen worden zodat we de inclusieve werkgever kunnen zijn die we streven te zijn.



4. Onze intentie: ons blijvend in te zetten

In dit beleid wordt de visie van Van Lanschot Kempen op inclusie en diversiteit uiteengezet en worden tegelijkertijd de concrete stappen (zie de bijlage) geschetst die we willen nemen om deze visie te realiseren. We weten dat werken aan inclusie en diversiteit vraagt om continue aandacht, een open mindset, en de bereidheid om nieuwe perspectieven te krijgen. Dit beleid is bedoeld om de solide basis te vormen waarop we de komende jaren verder kunnen bouwen. Naarmate maatschappelijke opvattingen in de loop van de tijd veranderen, zullen we dit beleid regelmatig herzien, minstens om de drie jaar.

Om dit beleid te verbeteren volgen we nauwlettend hoe de visie en concrete stappen die in deze tekst worden uiteengezet in praktijk worden gebracht. We gaan door met het uitvoeren van medewerkersenquêtes en het bevorderen van een open dialoog binnen onze organisatie om feedback te verzamelen. We geven in ons jaarverslag een update over de vooruitgang die we boeken op het gebied van inclusie en diversiteit.

Verder zetten we het gesprek met onze collega's van Van Lanschot Kempen, en ook met onze interne en externe netwerken, voort om onze interventies continu te verbeteren en aan te scherpen, en om samen te bepalen wat de volgende beste stappen zijn om een inclusieve werkplek te stimuleren. Op deze manier zullen we steeds beter aan de behoeften van onze stakeholders – onze medewerkers, onze klanten en de samenleving als geheel – kunnen voldoen.



Contactgegevens

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met ons team voor mediarelaties, zij kunnen u verder begeleiden.

mediarelations@vanlanschotkempen.com

Bijlage



Pijler 1 Ons leiderschap voegt de daad bij het woord

Een inclusieve en diverse werkplek zal alleen worden gerealiseerd als het leiderschap zich echt inzet om niet alleen te praten, maar ook de daad bij het woord te voegen.

Inclusie en diversiteit op de agenda van onze managementteamvergaderingen
We zorgen ervoor dat onze managers regelmatig aandacht besteden aan inclusie en diversiteit door dit onderwerp steeds weer op de agenda van de managementteamvergaderingen te zetten, waar de instroom-, doorstroom- en uitstroomgegevens worden bekeken en actieplannen (opnieuw) worden beoordeeld.

Enquêtes over de betrokkenheid van werknemers
We voeren regelmatig medewerkersonderzoeken uit waarbij we vragen stellen over inclusie en diversiteit. Dit omvat onze jaarlijkse medewerkersenquête, waarmee we inzicht krijgen in waar we als organisatie goed voor staan, en waar we het nog beter kunnen doen. Specifiek op het gebied van inclusie en diversiteit worden de resultaten over 'Inclusie',

'Stem', 'Groei' en 'Eerlijke beloning' bekeken om te beoordelen hoe de reacties van verschillende (minderheids)groepen zich verhouden tot die van de groep als geheel. De resultaten en opmerkingen worden aan alle managers verstrekt om een gesprek binnen hun teams en het bepalen van actieplannen voor verbeterinitiatieven in gang te zetten.

Management Training

We hebben drie versies van Management Training gelanceerd, die onze managers trainingssessies biedt over de vaardigheden die ze nodig hebben om onze mensen te stimuleren, te motiveren en te ontwikkelen. Leidinggevendenden kunnen deelnemen aan een 'eerste niveau', 'regulier', of 'senior' opleiding. Het 'reguliere' en 'senior' programma behelzen ook een dag over inclusief leiderschap, met een diepe duik in de vooroordelen waar managers zich bewust van moeten zijn, zoals binnen het werving- en selectieproces en binnen de jaarlijkse prestatimanagementcyclus en het promotieproces.

Workshops voor managers

We organiseren verschillende workshops om managers uit te rusten met de tools om hun teams te ondersteunen bij het omgaan met stress en werkdruk, of om ontwikkeling te stimuleren als onderdeel van de jaarlijkse prestatimanagementcyclus. Het doel is om ervoor te zorgen dat we een inclusieve omgeving faciliteren waarin collega's worden gestimuleerd om hun vaardigheden verder te ontwikkelen.

360° Beoordeling van leiderschapsontwikkeling

We bieden volledige 360° feedback-assessments aan onze managers om hun ontwikkeling te ondersteunen.

Webinars voor managers over het combineren van gezinsleven en werk

We bieden op maat gemaakte sessies aan managers van ouders en ook aan vrouwen in de menopauze om de uitdagingen aan te pakken waarmee ouders worden geconfronteerd die willen zorgen voor een gezin met jonge kinderen en een evenwichtige balans tussen werk en privé willen. Tevens besteden we aandacht aan de impact van zwangerschap en bevalling, en de uitdagingen waarmee vrouwen worden geconfronteerd die symptomen van de menopauze ervaren tijdens het werk. Het doel is om managers handvatten te bieden voor het bespreken van de fysieke en mentale aspecten van zowel het opvoeden van jonge kinderen als de menopauze.

Pijler 2

We trekken divers talent aan en zorgen dat mensen blijven

We willen de best presterende teams bouwen en erkennen dat we daarvoor een diverse pool van kandidaten moeten blijven aantrekken en aannemen. Wij geloven dat verschillende profielen nieuwe perspectieven toevoegen aan ons bedrijf en we doen er alles aan om deze talenten op de juiste plek te zetten en te behouden.

We zijn gemotiveerd om gelijke kansen te waarborgen en de groei van onze medewerkers te ondersteunen door ontwikkelingsmogelijkheden te bieden. Om een continue stroom van divers talent te stimuleren, hanteren we een meervoudige aanpak.

Employer branding

We delen de diverse verhalen van onze collega's en reserveren specifieke dagen in het jaar voor onze inclusie- en diversiteitskalender, zowel via ons intranet als via onze sociale mediaplatforms.

We erkennen het belang van bewustmaking voor de uiteenlopende achtergronden en ervaringen die onze collega's hebben, terwijl we blijven ijveren voor een inclusieve omgeving waar een diversiteit aan talent zich welkom voelt. In lijn met onze strategie om een aantrekkelijke en inclusieve werkgever te zijn voor alle talentbronnen die op de arbeidsmarkt beschikbaar zijn, bieden we ook een breed scala aan inhoud op onze wervingswebsite.

Talent zoeken

We streven er voortdurend naar om een breed scala aan getalenteerde professionals te werven. Om dit doel te ondersteunen, zijn onze recruiters verantwoordelijk voor het vinden van een diverse groep kandidaten. Dit houdt in dat we contact opnemen met potentiële talenten op de arbeidsmarkt en hen uitnodigen om te overwegen om voor ons bedrijf te werken.

Zoekbureaus

We werken samen met gespecialiseerde zoekbureaus om ons te ondersteunen bij het aantrekken van een breed en divers scala aan kandidaten voor het sollicitatieproces.

Referral programma

Van Lanschot Kempen beschouwt de eigen medewerkers als de beste ambassadeurs op de arbeidsmarkt. In hun diverse netwerken zitten vaak mensen die goed bij onze organisatie passen. We stimuleren onze ambassadeurs actief om potentiële collega's te bereiken die bijdragen aan de diversiteit van ons personeelsbestand.

Talent pools

We bouwen aan diverse externe talent pools met wie we in contact blijven over mogelijke kansen bij Van Lanschot Kempen.

Verschillende opleidingsachtergronden

In onze zoektocht om een meer divers scala aan talent aan te trekken, staan we open voor verschillende opleidingsachtergronden, met name binnen onze instapfuncties.

Genderneutrale vacatureteksten

We integreren het gebruik van genderdecoderingstools in ons proces voor het opstellen van vacatures om de genderneutraliteit van onze tekst te controleren.

Uitgebalanceerde selectie pools

Om een eerlijke beoordeling van de kandidaat mogelijk te maken, streven we

er binnen het selectieproces naar om zo veel mogelijk evenwichtige selectiepoolen (zoals 50% vrouwen en 50% mannen) te hanteren.

Beoordeling van de gelijkheid

We gebruiken game-based assessments voor het screenen van kandidaten voor functies op instapniveau met de bedoeling om vooroordelen in het wervingsproces te verminderen.

Werken met een beperking

Wij geloven dat al het talent benut moet worden. Daarom hebben we een centraal budget om de aanwerving van mensen met een beperking te ondersteunen. Wij geloven in het creëren van duurzame banen met perspectief om te groeien, daarom richten we ons op het plaatsen van mensen op de juiste plek. Ter ondersteuning van onze strategie om talenten met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen en te behouden, werken we samen met een aantal organisaties die ons verbinden met talenten met een beperking, zoals Onbeperkt aan de Slag, Ctalents, Studeren en Werken op Maat, IT Vitae en UWV en Astict.

Om het behoud van ons talent te ondersteunen, bieden we interne mobiliteit en groei mogelijkheden.

Evenwicht tussen mannen en vrouwen

We ondernemen actie om een beter algemeen evenwicht tussen mannen en vrouwen te bereiken en streven naar ten minste één derde vrouwen en één derde mannen in zowel de Raad van Bestuur als de Raad van Commissarissen en ten minste 30% vrouwen en 30% mannen in het senior management. We hebben onze wervings- en promotieprocessen aangepast om ervoor te zorgen dat ze inclusief zijn en om bewustzijn te creëren over vooroordelen tussen de belangrijkste spelers bij het uitvoeren van deze processen. Het verbeteren van ons evenwicht tussen mannen en vrouwen is een belangrijke prioriteit voor ons als bedrijf. Om dit te bereiken richten we ons ook op het opbouwen van onze trechter van talent en het stimuleren van de doorstroom van vrouwen door aandacht te besteden aan het ontwikkelen van onze mid-level talentengroep, aangezien dit een effectieve hefboom kan zijn om op de langere termijn meer vrouwen in senior leiderschapsposities te krijgen.

Interne mobiliteit

Bij Van Lanschot Kempen vinden we het belangrijk om bestaand talent de kans te bieden zich te ontwikkelen en door te groeien binnen ons bedrijf. Ook bieden we ons talent de mogelijkheid om een actieve rol te spelen in projecten of

door te stromen naar een andere functie binnen de organisatie. Om dit doel te ondersteunen organiseren we meerdere keren per jaar een Interne Carrièrebeurs. Bij het bevorderen van interne mobiliteit richten we ons op het versterken van de diversiteit in de verschillende geledingen van de organisatie.

Teamontwikkeling

We faciliteren in-house teamontwikkeling, met behulp van Management Drives, waarbij we diep ingaan op de diverse profielen in onze teams en bewustzijn creëren voor de verschillende perspectieven binnen een veilige interactieve omgeving. We hebben ook feedbackworkshops voor teams ontworpen om hen te begeleiden bij het geven en ontvangen van feedback.

360-feedback

Het is belangrijk om een open dialoog te faciliteren als onderdeel van een continue leercyclus en een inclusieve cultuur. Daarom vragen we feedback van anderen om te bepalen welke vaardigheden we verder kunnen ontwikkelen. We ondersteunen elkaar om het volledige potentieel van iedereen te benutten.

Mentorprogramma

Binnen Van Lanschot Kempen geloven we dat we van elkaar kunnen leren en dat

is waar het bij mentorschap om draait. Het helpt professionals die bereid zijn om te leren en zichzelf te ontwikkelen met de steun van collega's die openstaan voor het delen van hun ervaringen en het geven van advies. Dit zorgt ook voor duurzame relaties en draagt bij aan onze inclusieve cultuur.

Pijler 3

Wij bieden flexibele en inclusieve arbeid en arbeidsomstandigheden

Om onze medewerkers de ruimte te geven om hun persoonlijke identiteit uit te drukken en aan hun individuele behoeften te voldoen, zetten we ons in voor flexibele en inclusieve arbeid en arbeidsomstandigheden, waardoor een groter gevoel van verbondenheid voor al onze collega's wordt gestimuleerd.

Flexibele manier van werken

Wij bieden een hybride manier van werken ('onze manier van werken'), wat vertaald in de praktijk betekent dat collega's naar kantoor komen voor teamvergaderingen en brainstormsessies en thuis kunnen blijven werken

volgens hun schema. Wij voorzien onze medewerkers van de nodige hardware om op afstand te kunnen werken. We bieden ook flexibele werktijden en opties voor deeltijd werken en de mogelijkheid om in samenspraak met je leidinggevende 'je eigen rooster op te bouwen'. Hierdoor wordt maximale flexibiliteit geboden om een diversiteit aan persoonlijke behoeften en wensen te faciliteren.

Flexibele inclusieve voorwaarden

We bieden collega's de mogelijkheid om algemeen erkende feestdagen (zoals Paasmaandag) te ruilen met een andere religieuze of culturele feestdag (zoals Eid Al-Fitr) als dat gewenst is. We streven ernaar om inclusief te zijn in de voorwaarden die we bieden, met de intentie om een groter gevoel van verbondenheid voor al onze collega's te stimuleren.

Inclusieve praktijken op de werkplek

Bij Van Lanschot Kempen streven we ernaar om een inclusieve werkgever te zijn en hopen we dat iedereen zich op zijn gemak voelt om zijn ware ik naar het werk te brengen. Dit betekent dat we collega's toestaan zichtbare symbolen van religieuze overtuigingen of andere symbolen die voor hen belangrijk zijn te dragen. We hechten ook veel waarde

aan de diversiteit aan overtuigingen van onze medewerkers en willen ruimte bieden voor verschillende overtuigingen zoals een rustige plek om na te denken tijdens de werkdag, bijvoorbeeld een gebedsruimte. We zijn ons er ook van bewust dat niet iedereen zich identificeert als man of vrouw, en we geven ruimte aan onze medewerkers om hun persoonlijke identiteit uit te drukken. We ondersteunen expliciet genderdiverse collega's (zoals uiteengezet in onze richtlijnen over genderinclusiviteit), inclusief transgender en niet-binaire individuen, door middel van inclusieve kledingvoorschriften, genderneutrale faciliteiten (zoals aangewezen genderneutrale toiletten) en de mogelijkheid om namen en voornaamwoorden te veranderen.

Toegankelijkheid voor iedereen

Wij zorgen ervoor dat onze werkomgeving toegankelijk is voor mensen met een beperking. Onze kantoren zijn toegankelijk voor personen met een handicap en we bieden ondersteuning op maat bij het aannemen en behouden van collega's met een afstand tot de arbeidsmarkt. We hebben een collega die zich inzet voor het aannemen, onboarden en behouden van collega's met een afstand tot de arbeidsmarkt, die ondersteuning biedt waar nodig.

Kindergelateerd verlof

We ondersteunen ouders van jonge kinderen door het aanbieden van maximaal 20 weken zwangerschapsverlof, maximaal zes weken partnerverlof en zes weken adoptieverlof. We bieden ook tot 26 weken ouderschapsverlof om voor kinderen jonger dan 8 jaar te zorgen. In bepaalde gezinsstructuren worden de feitelijke ouders niet erkend als wettige ouders of worden ze pas na een lange periode erkend, bijvoorbeeld in gezinnen met meer dan twee ouders of gezinnen die via draagmoederschap zijn ontstaan. Om het kind zorg te bieden en de mogelijkheid om een band op te bouwen met alle feitelijke ouders, en omgekeerd, stellen we alle verlofregelingen voor ouders en kinderen in dit soort gezins-situaties gelijk aan gezinnen in 'traditionele' gezinsstructuren, waar alle ouders vanaf het begin wettelijk erkend zijn.

Charly Cares oppastegoed

Wij bieden alle ouders met kinderen tot 12 jaar de mogelijkheid om de opvang zo makkelijk en effectief mogelijk te regelen, om zo de hoge druk op ouders voor een deel te verlichten. Dit doen we door 40 uur oppastegoed beschikbaar te stellen dat zakelijk gebruikt kan worden.

Zorggerelateerd verlof

We bieden maximaal vier weken kortdurend zorgverlof en maximaal zes weken langdurig zorgverlof (in elke periode van twaalf maanden).

Een levenscyclusbenadering

We erkennen dat er momenten in de levenscyclus zijn waarop werknemers meer ondersteuning nodig hebben dan normaal. Daarom bieden we ook miskraam, IVF, menstruatie- en menopauzeverlof, rouwverlof, grootouder- en noodverlof. Transgender werknemers komen ook in aanmerking voor volledig betaald transitieverlof, afgestemd op hun individuele behoeften. Sabbaticals van maximaal vier maanden zijn ook om de vijf jaar beschikbaar. Deze inclusieve arbeidsvoorwaarden zijn bedoeld om ervoor te zorgen dat iedere medewerker bij Van Lanschot Kempen zich gesteund voelt, ongeacht achtergrond, identiteit of levensomstandigheden.

Pijler 4

We streven naar een gelijk speelveld

We zijn intrinsiek gemotiveerd om gelijk loon voor gelijk werk tot stand

te brengen. We ondernemen actie om het speelveld gelijk te trekken, door de minder zichtbare barrières weg te nemen waar (toekomstige) collega's tegenaan lopen.

Gelijk loon voor gelijk werk

In lijn met onze kernwaarden ondersteunen wij de principes van zowel gelijke kansen als gelijke beloning (in vergelijkbare functies) wat natuurlijk altijd meer is dan het leefbaar loon. Sinds 2022 hebben wij een externe partij ingeschakeld, om een diepgaande analyse uit te voeren om erachter te komen of we ons houden aan de principes van gelijke kansen en gelijke beloning. De scope omvat alle interne medewerkers. We publiceren de resultaten jaarlijks in ons jaarverslag en we ondernemen voortdurend stappen – als onderdeel van onze reguliere wervings- en beloningsprocessen – om ervoor te zorgen dat we gelijk loon betalen voor gelijk werk. We hebben een KPI voor 2025-2026 vastgesteld binnen een bandbreedte van +/-2%.

Bedrijfstaal

We hebben stappen ondernomen om een tweetalige organisatie te worden, omdat we ernaar streven inclusief te zijn voor al onze belanghebbenden, zowel klanten als medewerkers. Daarom gebruiken we binnen onze organisatie naast het

Nederlands ook het Engels als voertaal. Om deze aanpak te ondersteunen publiceren wij onze vacatures in beide talen en bieden wij (Nederlandse en Engelse) taalcursussen aan onze collega's. Bij de uitbreiding van ons aanbod in België kijken we ook naar waar we het Frans moeten opnemen, bijvoorbeeld door nieuwsartikelen in zowel het Nederlands als het Frans te publiceren.

Pijler 5

We streven ernaar om ons inclusief werkgeverschap structureel te verbeteren

Om een inclusieve werkplek te bevorderen, moeten we ervoor zorgen dat we luisteren naar degenen die ongepast gedrag ervaren, dat we een open dialoog bevorderen en dat we de expertise van anderen verwelkomen.

Systemen en beleid om klachten te voorkomen, te melden en aan te pakken
We streven naar een vertrouwde en veilige werkomgeving waar iedereen zichzelf kan zijn en waar ongewenst

gedrag niet wordt geaccepteerd of getolereerd. We hebben systemen om klachten te voorkomen, te melden en aan te pakken – en ondernemen actief stappen om met onze collega's in gesprek te gaan en acties te ondernemen zodat belemmeringen om zich uit te spreken worden weggenomen.

– Gedragscode

Onze gedragscode beschrijft wat wij beschouwen als de essentie van ethisch gedrag en waarvoor we verantwoordelijkheid nemen, zowel individueel als collectief. Onze gedragscode is geen uitgebreide lijst van regels, maar eerder een reeks verplichtingen gebaseerd op drie ethische beginselen:

- We zijn respectvol naar anderen toe.
- We handelen met discretie.
- We denken over generaties heen.

– Beleid van (on)gewenst gedrag

Van Lanschot Kempen heeft een beleid geformuleerd waarin is vastgelegd welke maatregelen genomen moeten worden bij een vermoeden van ongewenst gedrag, waaronder seksuele intimidatie. Om de implementatie van dit beleid te ondersteunen wordt het bewustzijn voor de systemen die we hebben actief gestimuleerd en gecreëerd.

- **Vertrouwenspersonen (intern)**
We hebben drie vaste interne adviseurs met wie medewerkers vertrouwelijk kunnen spreken, met name als ze te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag.
- **Bedrijfsadviseur (extern)**
De bedrijfsbegeleider is beschikbaar voor medewerkers en biedt begeleiding bij het omgaan met de situatie. Dit kan bijvoorbeeld gaan om pesten op de werkvloer of intimidatie. De bedrijfsbegeleider is onafhankelijk en extern.
- **Klachtenregeling**
De klachtenregeling is bedoeld om ervoor te zorgen dat een medewerker met een klacht serieus wordt genomen en zich op een eerlijke en onafhankelijke manier gehoord voelt, dat de klacht met de nodige zorgvuldigheid wordt behandeld en dat het indienen van een klacht geen nadelige gevolgen heeft voor de klager.
- **Klachtencommissie**
De commissie behandelt klachten van medewerkers over het ongepast en/of onacceptabel handelen van andere medewerkers of van Van Lanschot Kempen als werkgever.
- **Bedrijfsmaatschappelijk werker (extern)**

Voor dit doel werkt Van Lanschot Kempen samen met de arbodienstverlener Human Capital Care.

Het faciliteren van dialoog, verbinding en samenwerking

Een persoonlijke benadering maakt deel uit van ons unieke aanbod aan onze klanten. Op dezelfde manier worden onze collega's uitgenodigd om hun verhalen, ambities en uitdagingen te delen om zodoende een open dialoog te bevorderen en bewustzijn te creëren voor het belang van een inclusieve omgeving waar iedereen zich welkom voelt.

- **Resourcegroepen voor werknemers**
We werken actief samen met ons Women's Network, International Network, Young VLK en ons Pride Network om het contact en de verbinding tussen onze collega's te vergemakkelijken, een dialoog over zinvolle onderwerpen te bevorderen, bewustzijn te creëren voor gemeenschappelijke uitdagingen en van elkaars ervaringen te leren. Ons HR-team werkt ook samen met onze netwerken aan bepaalde initiatieven, zoals de gezondheid en het welzijn van vrouwen of hoe je als internationale werknemer je weg in het Nederlandse gezondheidssysteem kan vinden.

- **Sessies over inclusie & bewustzijn en vooroordelen**
We bieden deze sessies aan onze collega's aan met als doel de kennis over vooroordelen te vergroten en de bewustwording van inclusie bij Van Lanschot Kempen te vergroten.
- **Genderinclusiviteit**
We hebben richtlijnen voor genderinclusiviteit, evenals richtlijnen voor genderinclusieve communicatie, om ervoor te zorgen dat de genderdiverse medewerkers en klanten van Van Lanschot Kempen – inclusief transgender en non-binaire personen – niet buitengesloten worden.

Partnerschappen om te leren van de expertise van anderen

We nodigen onze externe partners en netwerken actief uit om ons te helpen normen vast te stellen, hun best practices te delen, onze prestaties te beoordelen en hun expertise te delen over hoe we nog beter kunnen worden. Met als doel om een inclusieve omgeving continu te bevorderen, zijn we bijvoorbeeld betrokken bij een aantal externe partnerschappen en samenwerkingsverbanden.

- **Workplace Pride**
In 2021 werden we lid van Workplace Pride en lanceerden we dit intern tijdens de Pride Week. We hebben regelmatig overleg met onze Workplace Pride-accountmanager om te bespreken op welke volgende stappen we ons kunnen concentreren om de LGBTQ+-inclusie bij Van Lanschot Kempen op een hoger niveau te brengen.
- **Women Inc**
We zijn lid van het WomenInc INCubator-programma samen met een aantal andere organisaties in Nederland en tijdens sessies behandelen we diepgaand onderwerpen die relevant zijn voor inclusief werkgeverschap.
- **WIFS**
Wij zijn partner van WIFS, een platform gericht op het creëren van een betere (gender)balans in de financiële dienstverlening.
- **Roots Inspire**
We zijn een actieve partner van Roots Inspire, een platform voor leiderschapsontwikkeling voor etnisch leiderschapstalent. We hebben een aantal medewerkers die actief deelnemen aan hun op maat gemaakte programma's voor etnisch diverse professionals.

Beethovenstraat 300
1077 WZ Amsterdam
Postbus 75666
1070 AR Amsterdam

T +31 20 348 87 00
vanlanschotkempenn.com