

## Diversiteitsbeleid a.s.r.

## Definitie

a.s.r. streeft naar een inclusieve cultuur. Voor het succes van de onderneming is het belangrijk dat medewerkers vakbekwaam zijn, maar ook dat medewerkers van elkaar verschillen. Verschillende zienswijzen, culturen, kennis en ervaringen dragen bij aan het realiseren van de doelstellingen van a.s.r. en worden positief benut en ingezet bij innovatieve oplossingen voor onze klanten.

Als definitie voor diversiteit hanteert a.s.r.: een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand, op basis van leeftijd, geslacht, culturele of sociale afkomst, competenties, opvattingen en werkstijlen.

## Doelstellingen diversiteit

a.s.r. heeft als doelstellingen op diversiteit:

- Het bevorderen van diversiteit in de samenstelling van het personeelsbestand via instroom en doorstroom
- Minimaal 30% van de leden van het Hoger en Senior Management is vrouw en minimaal 30% van de leden is man
- Minimaal 30% van de leden van de Raad van Bestuur is vrouw en minimaal 30% van de leden is man
- Minimaal 30% van de leden van de Raad van Commissarissen is vrouw en minimaal 30% van de leden is man
- Participatie van minimaal 70 personen in 2026 met een afstand tot de arbeidsmarkt (25,5 uur p/w, ongeveer 45 fte).

## Uitvoering diversiteitsbeleid a.s.r.

Bij de instroom van nieuwe medewerkers, op de werkvloer en bij doorstroom en opvolgingsplanning wordt aandacht besteed aan diversiteit.

### 1. Instroom

#### A. Employer branding en arbeidsmarktcommunicatie

Via employer branding wordt inzicht gegeven in waar a.s.r. voor staat en wat het betekent om voor a.s.r. te werken. Uitgangspunt is dat onze medewerkers vertellen waarom zij voor a.s.r. hebben gekozen. Op deze manier is a.s.r. interessant voor kandidaten met verschillende achtergronden.

#### B. Inzetten assessments

Assessments worden gebruikt om naast individuele kwaliteiten ook diversiteit te toetsen. Aan de hand van een assessment verkrijgt a.s.r. inzicht in de competenties en persoonlijke kwaliteiten van de kandidaat, achtergrond en zienswijzen.

#### C. Kansen bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Via de participatiedesk wordt met name lager opgeleide mensen met een arbeidsbeperking de mogelijkheid geboden om een vastgestelde periode werkervaring op te doen binnen a.s.r. Via het recruitmentbeleid wordt daarnaast geprobeerd hoger opgeleide mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen op reguliere vacatures, door ze – bij gelijke geschiktheid – voorrang te geven boven kandidaten zonder arbeidsbeperking.

#### D. Introductie nieuwe medewerkers

Het is belangrijk dat nieuwe medewerkers zich thuis voelen bij a.s.r. Nieuwe medewerkers volgen een introductiedag en leidinggevend een introductieprogramma waarin zij worden meegenomen in de missie en visie van a.s.r. en de kernwaarden/leiderschapsthema's. Via de eed of belofte – die alle nieuwe medewerkers verplicht afleggen – wordt de a.s.r.-gedragscode onder de aandacht gebracht en committeren medewerkers zich aan de gedragscode.

## **E. Raad van Commissarissen en Raad van Bestuur**

In de profielschets voor de Raad van Commissarissen en Raad van Bestuur is een verwijzing opgenomen naar het diversiteitsbeleid. Dit is ook opgenomen in de procesbeschrijving 'vervangings/uitbreiding en herbenoeming van leden van de Raad van Commissarissen en Raad van Bestuur'.

## **2. Op de werkvloer**

### **A. Deelname aan maatschappelijke projecten**

a.s.r. foundation stimuleert deelname van medewerkers aan maatschappelijke projecten. Deze ervaringen helpen medewerkers om meer begrip en inzicht te krijgen in mensen met een andere sociale of culturele achtergrond. Ook via de development programma's zetten medewerkers zich gezamenlijk in voor maatschappelijke projecten.

### **B. Opleiding en ontwikkeling**

Via het opleidingsaanbod en de focus op persoonlijke ontwikkeling wordt getracht zoveel mogelijk gelijke kansen te creëren voor iedereen. Medewerkers kunnen binnen a.s.r. werken aan hun vakmanschap, hun vaardigheden en duurzame inzetbaarheid. Om ervoor te zorgen dat iedereen gelijke ontwikkelingsmogelijkheden heeft, worden de opleidingen en ontwikkelingen in het kader van duurzame inzetbaarheid gefinancierd vanuit een centraal budget.

### **C. Netwerken, multidisciplinaire samenwerking en mentoring**

Via een intern mentortraject kunnen medewerkers leren en gebruikmaken van de kennis, ervaring en het netwerk van collega's. Er is een jongeren-netwerk NeXus en binnen de development programma's is ruimte voor interdisciplinaire samenwerking en intervisie. Hierdoor komen medewerkers in contact met andere collega's dan hun directe collega's en leren ze van elkaar.

### **D. Samenwerking Raad van Bestuur/Senior Management met talenten**

Om verschillen te overbruggen is het belangrijk dat collega's inzicht krijgen in wat de ander beweegt. Via 'in gesprek met'-sessies, directielunches en de opdrachten die de Raad van Bestuur en het Senior Management verstrekken aan medewerkers en trainees wordt inzicht in elkaars werk- en zienswijzen vergroot.

### **E. Doorstroom van personeel**

- **Vlootshow**

Jaarlijks wordt een vlootshow uitgevoerd. Hierbij worden prestaties en potentieel van alle medewerkers door het management in kaart gebracht en met elkaar vergeleken. HR faciliteert het proces en bewaakt een zorgvuldig verloop. De resultaten vormen input voor recruitment, de samenstelling van teams, opvolgingsplanning en development programma's. Door alle medewerkers door hetzelfde proces te laten gaan, hun prestaties te vergelijken met die van collega's en de plotting binnen een groep te bespreken, krijgen alle medewerkers dezelfde kansen.

- **Development programma's**

Voor bepaalde groepen medewerkers worden naar aanleiding van de vlootshow collectieve en individuele opvolgingstrajecten gestart. In de programma's wordt intervisie en mentoring aangeboden, kan samen met andere talenten worden deelgenomen aan (maatschappelijke) projecten en is er aandacht voor community's en netwerken. Via deze ontwikkelingsmogelijkheden wordt ervoor gezorgd dat collega's met elkaar in contact komen, van elkaar leren en begrip ontwikkelen voor andere werk- en zienswijzen.

**Over de resultaten van het diversiteitsbeleid van a.s.r. wordt verantwoording afgelegd in het jaarverslag.**

---

**ASR Nederland N.V.**

Archimedeslaan 10  
3584 BA Utrecht

[www.asrnederland.nl](http://www.asrnederland.nl)