



Diversity, Equity & Inclusion

DEI-Beleid Turien & Co. Holding

TURIEN & CO

Versie 04-2026

1 Inhoudsopgave

1	Begrippenkader.....	4
1.1	Statement	4
1.2	JEDI: Justice, Equity, Diversity and Inclusion	4
1.3	Diversiteit.....	5
1.4	Inclusie	6
1.5	Rechtvaardigheid en gelijkwaardigheid	7
2	Wat hebben wij de afgelopen jaren bereikt?.....	8
2.1	Een onderverdeling in vier beleidsgebieden	8
2.2	Diversiteit.....	9
2.2.1	Lichte verbetering in diversiteit	9
2.2.2	Verbetering van inkomensverhoudingen.....	9
2.2.3	Grotere participatie vanuit het bedrijf in het beleid	10
2.3	Rechtvaardigheid	11
2.4	Sociale veiligheid.....	11
2.5	Balans tussen werken, leren en zorgen.....	12
2.5.1	Arbeid en zorgverlof	13
3	De 7 voorwaarden voor een succesvol DEI beleid	15
4	Ons beleid	16
4.1	Onze visie	16
4.2	Onze overtuiging.....	16
4.3	Onze focus: gendergelijkwaardigheid	17
4.4	Onze organisatorische uitgangspunten	18
4.4.1	Strategiekaart.....	18
4.4.2	Diversiteit.....	18
4.4.3	Rechtvaardigheid	19
4.4.4	Sociale veiligheid.....	20
4.4.5	Balans tussen werken, leren en zorgen.....	20
4.5	De DEI-Ambassadeurs.....	20
5	Ons gedrag.....	22
5.1.1	Ons gedrag als organisatie	22
5.1.2	Ons gedrag als individu	23
5.1.3	Inclusief leiderschap.....	23
6	Gedragscode	24
7	DEI in de maatschappij.....	25
7.1	Onze organisatie en de arbeidsmarkt	25

7.2	De rol als verzekeraar	25
7.3	Toegankelijkheid	26
7.3.1	Commitment van onze organisatie aan laaggeletterdheid	26

2 Begrippenkader

2.1 Statement

“Een eerlijke samenleving begint bij jezelf.”

Dit statement wordt in dit beleidsdocument ter harte genomen door als organisatie meer werk te maken van rechtvaardigheid, gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie. De verantwoordelijkheid van ons bedrijf richt zich vanzelfsprekend op onze collega's, de leden van de organisatie. Het betreft echter ook een maatschappelijke verantwoordelijkheid naar de arbeidsmarkt om niemand uit te sluiten van deelname aan onze organisatie.

Dit document bevat onze visie, overtuiging en organisatorische uitgangspunten voor de komende jaren op het gebied van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie. Hierin is ons gedrag bepalend, zowel als organisatie als individu en vanzelfsprekend van directie en (midden-)management op het gebied van inclusief leiderschap.

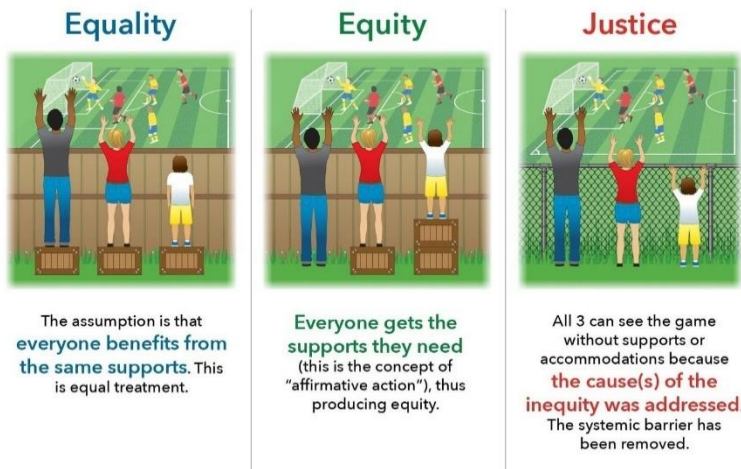
De implementatie en uitrol van en communicatie over dit DEI-beleid ligt voor een groot deel in handen van onze DEI-Ambassadeurs en de DEI-Board.



2.2 JEDI: Justice, Equity, Diversity and Inclusion

In dit DEI-Beleid van Turien & Co. Holding is getracht aansluiting te vinden op de Angelsaksische terminologie, waarin dit steeds meer wordt gevat onder de paraplu van JEDI: Justice, Equity, Diversity and Inclusion.

De combinatie hiervan heeft een reden die het beste geïllustreerd kan worden aan de hand van onderstaande afbeelding.¹ Gelijkheid wil zeggen dat eenieder gelijk behandeld wordt, bij gelijkwaardigheid wordt rekening gehouden met verschillen in behoeftes en mogelijkheden, waarbij ondersteuning wordt geboden om de gelijkheid ook daadwerkelijk effectief te laten zijn.



Een stap verder gaat rechtvaardigheid, waarbij zoveel mogelijk de barrières worden geslecht die gelijkwaardigheid in de weg staan. Dit verlangt veelal systeemwijzigingen en wordt ook wel lange termijn gelijkwaardigheid genoemd.

2.3 Diversiteit

De term diversiteit (ook wel diversity) kan als volgt omschreven worden:²

"Diversity in a general sense refers to all differences between groups and individuals and configures people as distinct identities. In this sense, the definition of diversity includes everything that makes us unique and unparalleled, including ethnicity, age, style, gender, personality, religious and political beliefs, experiences, sexual and emotional orientation, psychological, cognitive, physical and social differences unique to each individual, and much more."

Diversiteit kan worden omschreven als de veelheid aan verschillen tussen mensen en groepen. Deze verschillen maken ieder individu uniek en omvatten zowel zichtbare als niet-zichtbare kenmerken, zoals leeftijd, gender, culturele achtergrond, levensfase, ervaringen, talenten, perspectieven, vaardigheden, seksuele oriëntatie en andere persoonlijke eigenschappen.

Inclusie en diversiteit gaat daarom over iedereen. Tegelijkertijd erkennen wij dat niet alle groepen momenteel evenredig vertegenwoordigd zijn binnen onze organisatie. In vergelijking met de regionale beroepsbevolking zien wij een lagere vertegenwoordiging van jongeren (medewerkers tot 35 jaar) en van medewerkers met een migratieachtergrond, met name in de hogere functieschalen. Ook constateren wij een ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere functieschalen en een oververtegenwoordiging in lagere functies.

¹ Bron: www.MobilizeGreen.org

² Bron: Guidelines on Diversity & Inclusion in the workplace: UN Global Compact Network Italy Observatory's experience

Daarnaast hebben wij expliciet aandacht voor LHBTIQ+ collega's, met als doel een werkomgeving te bevorderen waarin iedereen zich veilig, erkend en gewaardeerd voelt en gelijke kansen voor ontwikkeling en doorgroei vanzelfsprekend zijn.

Voor medewerkers met een zichtbare en/of niet-zichtbare handicap en of chronische ziekte erkennen wij het belang van toegankelijkheid, passende ondersteuning en duurzame inzetbaarheid. In dit kader geven wij invulling aan het landelijk geldende wettelijk kader omtrent arbeidsdeelname, met oog voor inclusie en zonder onderscheid op individueel niveau.

Deze beleidsfocus richt zich nadrukkelijk niet alleen op zichtbare kenmerken, maar vooral op de niet-zichtbare aspecten van diversiteit. Juist de samenwerking en wisselwerking tussen collega's met verschillende perspectieven en inzichten draagt bij aan creativiteit, innovatie en betere prestaties. In de uitwerking van het DEI-beleid is daarom bewust rekening gehouden met deze brede en inclusieve benadering.

2.4 Inclusie ³

Een eerste vereiste voor een inclusieve organisatie is diversiteit; zonder dat kan er ook geen inclusiviteit zijn. Er is van inclusie sprake als verbondenheid hand in hand gaat met uniciteit.

		Verbondenheid	
		Laag	Hoog
Uniciteit	Laag	Exclusie	Assimilatie
	Hoog	Differentiatie	Inclusie

Veelal wordt inclusie verward met assimilatie; ook dan is er sprake van een grote verbondenheid binnen de organisatie, maar zonder dat elk lid van de organisatie unieke eigenschappen en waarden heeft. Wanneer dit laatste wel het geval is maar zonder verbondenheid in de organisatie is sprake van een gedifferentieerde organisatie, zoals veelal maatschappelijk het geval is.

Inclusieve organisatieprocessen zijn processen waarbij iedereen in de organisatie toegang heeft tot informatie, kan meedoen en kan helpen bij het nemen van beslissingen. Hoe dit in de praktijk wordt uitgevoerd, hangt af van de mogelijkheden en effectiviteit van de organisatie.

Naast inclusieve organisatieprocessen moet ook sprake zijn van een inclusieve bedrijfscultuur, ook wel een inclusief klimaat. Hiervan is sprake wanneer er een context is van veiligheid, betrokkenheid, respect, invloed en waardering. Tot slot moet er ook sprake zijn van inclusief leiderschap, hetgeen inhoudt dat de mindset en het gedrag van de (sub)top van de organisatie dit ook beleeft, naleeft en uitdraagt.

Bovenstaande komt terug in de Engelstalige definitie van inclusie (ook wel inclusion): ⁴

³ Ontleend aan Radboud Universiteit, Masterclass DEI, november 2023

⁴ Bron: Bron: Guidelines on Diversity & Inclusion in the workplace: UN Global Compact Network Italy Observatory's experience

“The concept of inclusion includes recognising, understanding and valuing diversity as a resource and using it in a positive way, creating a fair and welcoming physical and social environment. Conscious inclusion therefore creates concrete value from diversity.”



2.5 Rechtvaardigheid en gelijkwaardigheid

De basis van ons beleid ligt in de VN-Principes voor Mensenrechten en Bedrijfsleven ⁵

In 2011 namen de Verenigde Naties (VN) de Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP's) aan. Dit zijn internationale MVO-richtlijnen die duidelijk maken wat de rol van staten is en welke verantwoordelijkheid het bedrijfsleven heeft in relatie tot mensenrechten. De UNGP's zijn een aanvulling op de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en andere mensenrechtenstandaarden.

De UNGP's kennen drie pijlers, te weten 'Protect', 'Respect' en 'Remedy':

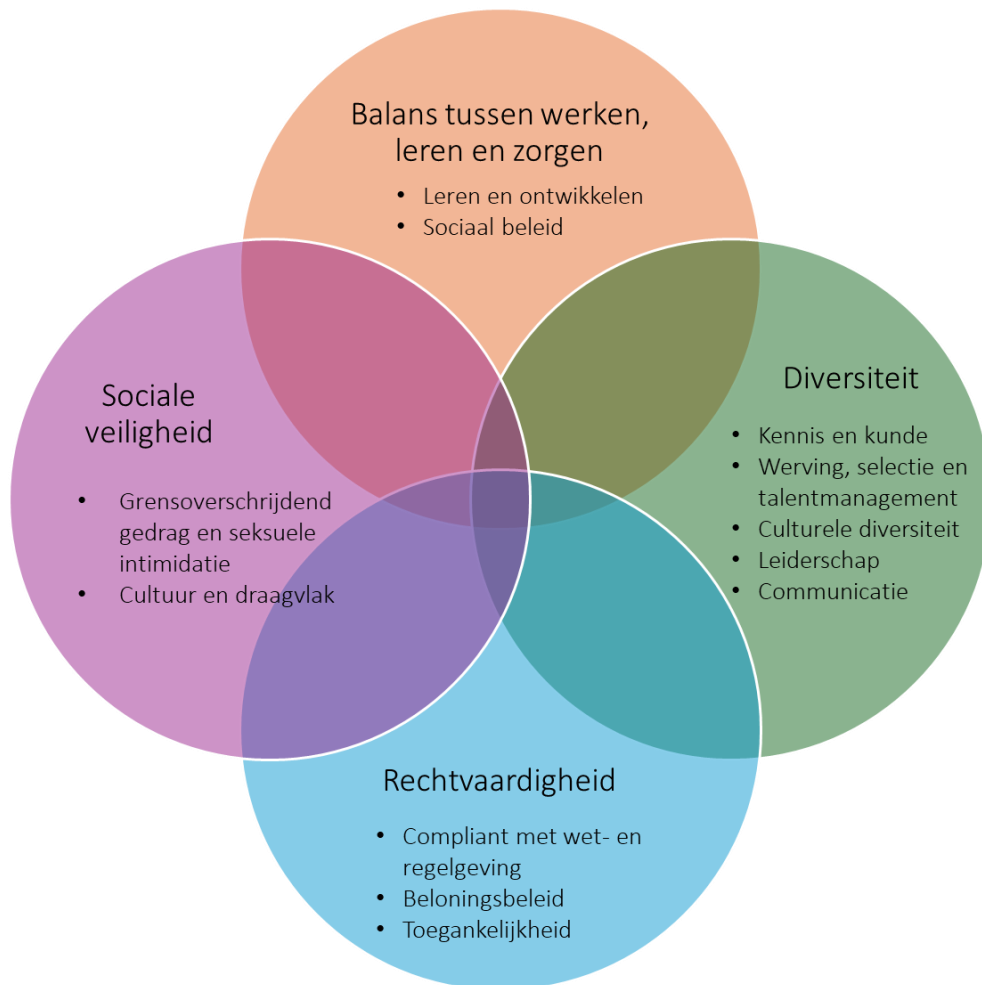
- I. Duty to Protect
De plicht van staten om mensen te beschermen tegen mensenrechtenschendingen door derde partijen, zoals bedrijven.
- II. Responsibility to Respect
De verantwoordelijkheid van het bedrijfsleven om mensenrechten te respecteren. Due diligence is een kernbegrip in de uitwerking hiervan.
- III. Access to Remedy
De toegang tot recht en genoegdoening van slachtoffers bij schendingen is de verantwoordelijkheid van staten én van bedrijven.

⁵ Ontleend aan mvoplatvorm.nl, Internationaal MVO-kader, 2024

3 Wat hebben wij de afgelopen jaren bereikt?

3.1 Een onderverdeling in vier beleidsgebieden

DEI is een dergelijk breed beleidsgebied dat wij het in vier delen opsplitsen en steeds per deel organisatorische uitgangspunten voor de komende jaren vaststellen. Daarbij is het overigens onvermijdelijk dat de vier delen deels overlappend zijn.



In dit hoofdstuk wordt weergegeven wat we op dit vlak zoal hebben gedaan en wat dit tot nu toe heeft opgeleverd.

Ons beleid en de inspanningen van de hierbij betrokken collega's hebben er inmiddels toe geleid dat maar liefst 1 op de 3 nieuwe collega's op aanbeveling van onze huidige collega's binnenkomt. Dit ondanks dat de aanbrenghonussen voor het aandragen van nieuwe collega's relatief beperkt zijn. Een groot compliment van onze collega's aan de collega's die dit dagelijks waarmaken!

Elk voordeel heeft overigens wel een nadeel, in deze zin dat het risico ontstaat dat de diversiteit door deze werving geremd wordt. Dit moet dan ook een aandachtspunt zijn.

3.2 Diversiteit

3.2.1 Lichte verbetering in diversiteit

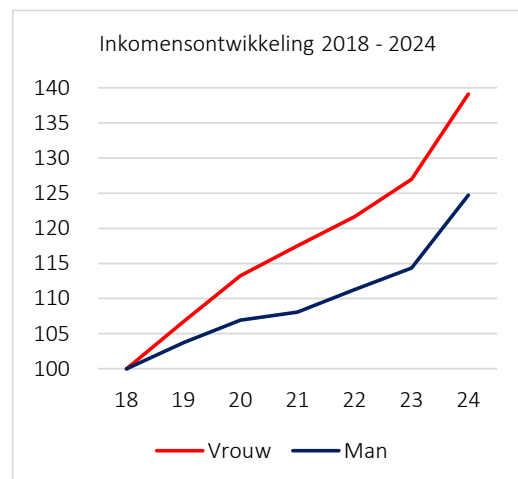
Ondanks dat er vervolgstappen nodig zijn om de diversiteit verder te verbeteren, zijn er afgelopen jaren wel een paar stapjes gemaakt:

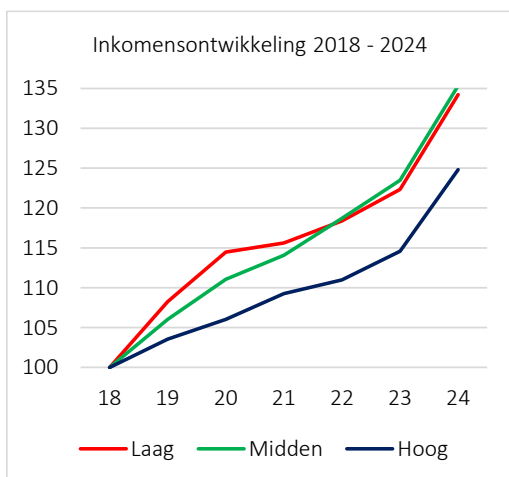
- De deelname van vrouwen in het (midden-)management is verbeterd van 31% in 2019 naar 46% in 2025.
- Binnen de facilitaire afdeling worden regelmatig stagiairs van de praktijkschool ingezet en medewerkers met een 'ongekend talent' aangenomen. Dit zijn mensen met een no-risk status die na een werkfit traject van het UWV stage kunnen lopen in een organisatie en bij een goede match met het aangeboden werk een contract krijgen.
- Waar mogelijk wordt een stage of een werkervaringsplaats aangeboden aan mensen in een re-integratietraject om arbeidsritme op te doen.
- Het werving en selectiebeleid is geactualiseerd en voorzien van uitgangspunten voor bijvoorbeeld open en transparante selectieprocedures, evenwichtige sollicitatiecommissies met minimaal 1 man of 1 vrouw en het volgen van unconscious bias trainingen voorafgaand aan de selectieprocedure (zonder ons daarvan bewust te zijn, zit ons brein vol overtuigingen en vooroordelen. Als je je daarvan bewust wordt en leert je onbewuste vooroordelen te beteugelen, zal dat jezelf en anderen helpen en de organisatie inclusiever maken. In het Engels heet dit ook wel 'unconscious bias' of 'implicit bias').
- Periodiek wordt er door de DEI-Ambassadeurs aan de hand van een actueel thema een nieuwsbrief verstuurd.

3.2.2 Verbetering van inkomensverhoudingen

In de afgelopen periode zijn de inkomens van de vrouwen harder gestegen dan van de mannen in de organisatie. Dat hangt samen met de toename van vrouwen in de top maar nog meer in het middenkader.

De rechter grafiek geeft de ontwikkeling weer sinds 2018 (= 100). De afgelopen zes jaar is het inkomen van de vrouwen met gemiddeld 39% gestegen, van de mannen met gemiddeld 25%.

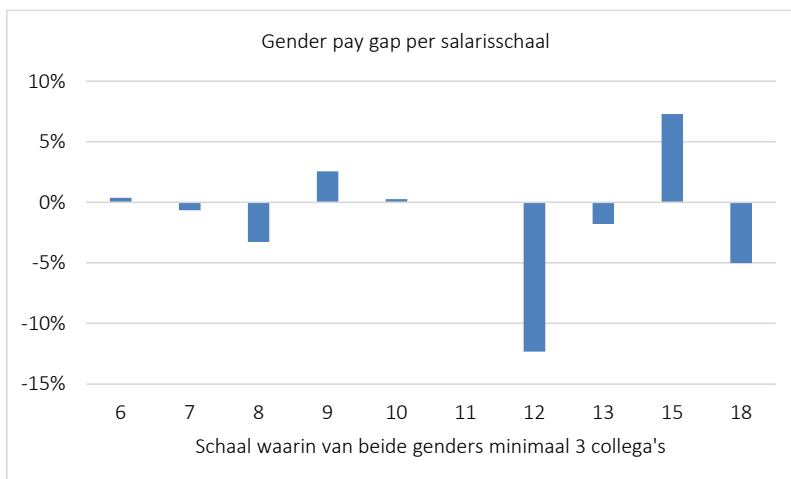




Daarnaast zijn de inkomensverhoudingen iets genivelleerd; de lagere- en middeninkomens zijn harder gestegen dan de hogere inkomens. Hiertoe is de 25% collega's met de laagste inkomens vergeleken met de 50% middeninkomens en de 25% hoogste inkomens. De linker grafiek geeft de ontwikkeling sinds 2018 weer. Sindsdien zijn de hoogste inkomens met 25% gestegen en de laagste- en middeninkomens met gemiddeld 34%.

Ook de verhouding tussen de gemiddelde beloning van alle collega's en die voor de CEO is afgelopen jaren verbeterd: in 2005 had de CEO een inkomen dat 9,8 keer de gemiddelde beloning betrof, in 2019 was dat verbeterd naar een factor van 6,8 en per 1 januari 2025 bedraagt deze factor 6,0.

Wanneer naar de gemiddelde beloning binnen de schalen wordt gekeken, blijkt dat over het algemeen sprake is van gelijke beloning.



De linker grafiek geeft de gender pay gap per functieniveau (afgemeten naar salarisschaal) weer. Het gemiddelde over deze schalen komt wanneer gecorrigeerd voor ervaringsjaren, uit op een gecorrigeerde gender pay gap van 0%.

Daarbij moet wel aangetekend worden dat de onderneming eigenlijk te klein is om dit zo fijnmazig te kunnen vaststellen. Zo komt de gender pay gap in schaal 12 voort uit de positieve ontwikkeling dat in relatief hoge functies zoals data-analist en personenschadebehandelaar de laatste jaren vooral vrouwen zijn aangenomen, die op dit moment nog aanzienlijk minder ervaring hebben dan de mannen in die functie (die al vele jaren in deze functie zitten). Een dergelijke omstandigheid rechtvaardigt een verschil in beloning.

3.2.3 Grotere participatie vanuit het bedrijf in het beleid

De beleidsvorming en aansturing van de organisatie is de afgelopen jaren verschoven van directie naar de vier stuurgroepen voor werkplezier, rendement, klanttevredenheid en MVO. Naast directie en management wordt in deze stuurgroepen deelgenomen door collega's vanuit hun vakgebied. Op deze wijze houdt het beleid focus op de strategische doelstellingen

en wordt een groter deel van het bedrijf hierin betrokken. Het is ook een goede mogelijkheid aan de diversiteit bij te dragen:

- Van de 33 stuurgroep leden per 1 januari 2026 is bijna de helft (15) vrouw en iets meer dan de helft (18) man.
- Van de 33 stuurgroep leden behoren 17 collega's tot directie/management en 16 collega's niet.
- Van de vier stuurgroep voorzitters behoort 1 collega tot het management en 3 niet.

De voorzitters bepalen de agenda, het verloop en de vastlegging van de besluitvorming. Binnen de stuurgroepen hebben alle leden een gelijkwaardige stem.

3.3 Rechtvaardigheid

Een eerlijke, rechtvaardige samenleving begint bij jezelf, ook als werkgever. Vanuit dit uitgangspunt is het ons streven zoveel mogelijk barrières te slechten die dit in de weg staan. In voorgaande paragraaf is de inkomensontwikkeling in de organisatie over afgelopen jaren toegelicht. Zo kennen wij als gevolg van gelijke beloning voor gelijkwaardig werk geen gecorrigeerde gender pay gap (ook wel loonkloof). Achterblijvende diversiteit leidt echter wel degelijk tot inkomensverschillen.

Afgelopen jaren is veel beleid ontwikkeld om de barrières voor diversiteit weg te nemen (niet noodzakelijk gerelateerd aan een pay gap):

- Onze collega's hebben de mogelijkheid hun feestdagen naar hun eigen voorkeur of overtuiging in te richten.
- Ons beleid om plaats- en tijdonafhankelijk te werken (PLATO) stelt onze collega's in de gelegenheid hun leven in te richten naar hun omstandigheden en voorkeuren en daarmee de drempel naar participatie in de arbeidsmarkt zo beperkt mogelijk te houden.
- Wij bieden collega's de mogelijkheid vrijwilligerswerk te doen en reiken hen de helpende hand in de ondersteuning van goede doelen die dicht aan hun hart liggen.
- Sinds een aantal jaar vinden er diverse ronde tafel gesprekken plaats, met mantelzorgers, jonge ouders en vrouwen met overgangsklachten, om ervan te leren wat wij als werkgever beter kunnen doen in de ondersteuning van deze collega's in een impactvolle periode.
- Er is een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid opgesteld met als doel om werkende mantelzorgers te kunnen ondersteunen en daarover met hen in gesprek te gaan.
- Wij bieden collega's die onder financiële druk staan of komen ondersteuning door een samenwerking met een budgetcoach.

Graag wordt verwezen naar de paragraaf 3.5, waarin nog wat verder ingegaan wordt op het sociaal beleid.

3.4 Sociale veiligheid

De afgelopen jaren hebben schandalen van grensoverschrijdend gedrag maatschappelijk veel aandacht gekregen. Hierdoor krijgt sociale veiligheid een steeds prominentere rol binnen de maatschappij. Dit heeft er bij menige organisatie toe geleid te onderzoeken in hoeverre er

voldoende maatregelen getroffen waren om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen. Het niet ontvangen van signalen is namelijk geen garantie dat het ook daadwerkelijk niet voorkomt.

In de loop der jaren waren er al diverse maatregelen genomen om de sociale veiligheid te waarborgen, waaronder het aanstellen van een externe vertrouwenspersoon, een klokkenluidersregeling en het opnemen van grensoverschrijdend gedrag in de integriteitsverklaring die jaarlijks door alle leidinggevendenden moet worden ondertekend. Toch heeft dit aspect vanaf 2021 meer aandacht gekregen, hetgeen tot de volgende aanvullende beheersmaatregelen heeft geleid:

- Intensievere communicatie naar alle medewerkers over het beleid omgaan met ongewenst handelen.
- Aanstellen van drie gecertificeerde interne vertrouwenspersonen (naast de externe vertrouwenspersoon).
- De rol van en toegankelijkheid naar zowel de interne als de externe vertrouwenspersoon wordt regelmatig onder de aandacht gebracht.

Sociale veiligheid is een van de prestatie-indicatoren om tot werkplezier te komen. In dat kader wordt jaarlijks binnen de organisatie gemeten of de bedrijfscultuur de collega's een veilige werkomgeving biedt.

Ook komende jaren blijft dit aandacht verdienen.

3.5 Balans tussen werken, leren en zorgen

In 2018 had onze CEO een gesprek met een oud-collega die Turien & Co. twee jaar ervoor had ingeruild voor een andere werkgever. Een professioneel, succesvol, resultaat gedreven concurrent die haar ambities beter kon invullen dan wij destijds. Desgevraagd was zij echter toch niet gelukkig: baan, salaris en perspectief waren allemaal prima maar zij gaf aan: "bij jullie was ik schadebehandelaar en moeder, hier ben ik alleen schadebehandelaar".

Deze uitspraak heeft destijds het besef gevoed dat onze organisatie in staat moet kunnen zijn de balans tussen werken, leren en zorgen tot een USP te verheffen. De overzichtelijke omvang van een kleine vierhonderd collega's, de menselijke maat en onze kernwaarde "betrokken" zijn ingrediënten voor een beleid waarin de mens oprecht centraal staat.

Dit beleid heeft de afgelopen jaren het volgende voortgebracht:

- Een voortdurende aandacht voor de werkdruk op de afdelingen. Ook dit aspect maakt onderdeel uit van het onderzoek naar werkplezier en wordt uitgevraagd in de stelling "Het werk is in balans, de (ervaren) werkdruk kan ik aan (niet te hoog/niet te laag".
- Jaarlijks wordt de werkdruk nader geanalyseerd aan de hand van de uitkomsten van de Werkdruktemeter, een tool die door het Verbond van Verzekeraars en vakbonden gezamenlijk is ontwikkeld en aan de leden ter beschikking wordt gesteld.
- Sinds 2019 wordt alle collega's het ontwikkelingsplatform GoodHabitz geboden, waarop geheel naar eigen behoefte en indien gewenst in bedrijfstijd gebruik gemaakt kan worden van het opleidingsaanbod van GoodHabitz.
- Al vele jaren wordt collega's de mogelijkheid van coaching aangeboden in werkgerelateerde zaken.

- Al decennia biedt de organisatie de fiscaal maximaal toegestane vergoedingen voor reizen en sinds 2022 ook voor thuiswerk. Daarnaast ontvangen alle collega's maandelijks een vergoeding voor het gebruik van mobiele telefonie. De relevantie hiervan voor diversiteit, inclusie en rechtvaardigheid is dat alle collega's in gelijke mate op eenzelfde wijze ondersteund worden.
- In 2021 de keuzevrijheid de feestdagen in te richten naar eigen inzicht, passend bij de religie of levensovertuiging van de collega.
- In 2021 een beleid voor plaats- en tijdonafhankelijk werken (PLATO) waarin het streven is de collega's, binnen de gestelde kaders, individuele keuzevrijheid te bieden waar en wanneer zij werken.
- In 2021 een sponsor-, donatie- & vrijwilligersbeleid, waarmee collega's de mogelijkheid wordt geboden vrijwilligerswerk te doen en te ondersteunen in activiteiten voor goede doelen die dicht aan hun hart liggen.
- In 2022 het vitaliteitsverlof, waarin de collega financiële ondersteuning krijgt voor extra lang verlof. Dit betreft een regeling uit de cao voor het verzekeringsbedrijf.
- In 2022 is een budgetcoach aangesteld, waarbij collega's die onder financiële druk staan de mogelijkheid hebben zich hiertoe te wenden. Ook zijn er afgelopen jaren groepsgewijze workshops georganiseerd waar collega's vrijwillig aan kunnen deelnemen.
- In 2023 is de toegang tot het Periodiek Medisch Onderzoek verbeterd; alle collega's wordt jaarlijks de gelegenheid geboden hieraan deel te nemen. Voor collega's onder de 50 jaar geldt dat dit eens in de drie jaar mogelijk is (maar op verzoek ook frequenter), voor collega's vanaf 50 jaar is dit jaarlijks mogelijk.
- In 2023 is een pilot gestart om collega's te ondersteunen in hun mantelzorg. Deels door een samenwerking met Zorggenoot, een organisatie die naast een hulplijn ook nadere advisering biedt voor mantelzorgers. Deels echter ook door tot individuele maatwerk afspraken te komen hoe dit in te passen in het werk en de balans hiermee te bewaren.
- In 2023 zijn diverse ronde tafel gesprekken gevoerd met jonge ouders over hun ervaringen voor, tijdens en na het zwangerschapsverlof en de terugkomst op het werk om ervan te leren wat wij als werkgever beter kunnen doen in de ondersteuning van deze collega's in een impactvolle periode.
- In 2025 zijn diverse ronde tafel gesprekken gevoerd met vrouwen die overgangsklachten (hebben) ervaren om ervan te leren op welke wijze wij vrouwen hierin kunnen ondersteunen.

Bovenstaande sociaal beleid is erop gericht het welzijn van alle collega's, in al hun omstandigheden, zo goed mogelijk te bevorderen en te streven naar een zo inclusief mogelijk beleid waarbij niemand achterblijft of over het hoofd wordt gezien.

3.5.1 Arbeid en zorgverlof

In het kader van balans tussen werken, leren en zorgen stimuleren we het opnemen en gebruik maken van 'arbeid- en zorgverlof' door medewerkers. Op grond van de Wet arbeid en zorg, en eventuele aanvullende afspraken binnen de cao, kan er in aanmerking gekomen worden voor diverse vormen van verlof, zoals kort- en langdurend zorgverlof, calamiteiten- of kort verzuimverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof, (aanvullend) geboorteverlof en ouderschapsverlof. De wettelijke bepalingen en cao zijn hierin leidend. Meer informatie over de verlofsoorten staat in H 4.4 van het HR-handboek.

Daarnaast worden de rechten voor de vrouw tijdens de zwangerschap en na de bevalling gerespecteerd zodat er veilig en op een gezonde manier gewerkt kan worden. Er wordt rekening gehouden met stress, gevaarlijke stoffen/straling, zware lichamelijke belasting (tillen), lawaai, extreme temperaturen, etc. en waar nodig worden de werkzaamheden hierop aangepast. Tot zes maanden na de bevalling is er recht op:

- extra pauze (maximaal 1/8 van de normale werktijd)
- regelmatige werk- en rusttijden
- geen overwerk/nachtdiensten
- een geschikte, afsluitbare ruimte om te rusten of te kolven (met rustbank of goede stoel)
- zwangerschapsonderzoek tijdens werktijd

We respecteren de ILO-verklaring (Internationale Arbeidsorganisatie) over de fundamentele beginselen en rechten op werk (inclusief het verdrag inzake moederschapsbescherming). We hebben de cao voor het Verzekeringsbedrijf in alle arbeidsovereenkomsten mee verbonden en daarmee volgen we de uitgangspunten rondom gendergelijkheid van de ILO.

4 De 7 voorwaarden voor een succesvol DEI beleid

Rainbow Collection heeft 7 voorwaarden voor een succesvol DEI beleid geformuleerd.

1. Diversity owner

Het aanstellen van een eigenaar heeft grote impact door het stellen van concrete doelen, en is het constante aanspreekpunt voor DEI-vragen.

Wij hebben dit ingevuld met het aanstellen van DEI-Ambassadeurs, die gezamenlijk de DEI-Board vormen.

2. Leadership commitment and change willingness

Het management is het rolmodel. Hun commitment in het actief uitdragen van diversiteit en inclusie is essentieel.

De directie heeft dit beleid geïnitieerd en is ook de driver achter het beleid. In de verdere uitrol wordt een belangrijke verantwoordelijkheid bij het (midden-)management gelegd.

3. Transparency and communication

Open zijn over processen en progressie voor begrip. Hoe we de boodschap overbrengen is misschien nog wel belangrijker.

Dit is een belangrijke verantwoordelijkheid van management en de DEI-Board.

4. Clear DE&I Strategy & Reporting

Een strategie met meetbare KPI's vergroot het verantwoordelijkheidsgevoel en biedt perspectief. Meet, evalueer en verbeter als jaarlijkse cyclus.

Ons DEI-beleid kent duidelijke doelstellingen en meetpunten, vanzelfsprekend dient dit opvolging te krijgen in een PDCA cyclus.

5. Repetitive Training

Succesvolle inzet gaat verder dan het opstellen van beleid. Herhaaldelijke training zorgt voor een groter bewustzijn en minder vooroordelen.

Dit is een doelstelling binnen het DEI-beleid, aanvankelijk voor leidinggevend en in tweede instantie voor alle collega's.

6. Open and cooperative teams

Onderlinge afhankelijkheid tussen collega's stimuleert een grotere behoefte om elkaar beter te leren kennen en helpt daardoor verborgen vooroordelen te doorbreken.

Losgekoppeld van het DEI-beleid vinden retrospectives plaats over het onderlinge samenwerken (ook wel team evaluaties), waarin DEI vanzelfsprekend meegenomen wordt.

7. Diverse recruitment and formal onboarding

Voor gelijke behandeling en kansen is het essentieel om formeel mentorschap en een gestructureerd onboardingproces te hebben.

Dit is onderdeel van het DEI-beleid.

5 Ons beleid

5.1 Onze visie

Wij streven naar een maatschappij en een bedrijf waar iedereen vrij kan kiezen hoe ze zichzelf willen zijn en waarin we die ruimte ook aan anderen geven. Keuzevrijheid, gelijkwaardigheid en lichamelijke integriteit zijn voor ons belangrijke mensenrechten die wij in ons bedrijf proberen waar te maken.

Wij streven naar een organisatie die een goede afspiegeling is van de beroepsbevolking, in alle lagen van die organisatie: van uitvoering tot beleid. Wij streven naar een inclusieve werkcultuur waarin verschillen worden gerespecteerd, gewaardeerd en benut.⁶

5.2 Onze overtuiging



Rechtvaardigheid

De Nederlandse rechtstaat is een groot goed en als Nederlandse organisatie spannen wij ons in om compliant te blijven met de Rechten van de Mens en de UN Guiding Principles on Business and Human Rights.



Gelijkwaardigheid

Iedereen is bij ons gelijkwaardig. Wij zetten ons er voor in dat iedereen volledig mee kan doen en gelijke kansen krijgt. Waar nodig ondersteunen wij in het benutten van kansen.



Diversiteit

Mensen verschillen van elkaar. In zichtbare aspecten zoals leeftijd, en huidskleur en in onzichtbare aspecten zoals culturele, sociale en etnische achtergronden. Maar ook in denken, voorkeuren en zienswijzen. Het waarderen van elkaars verschillen maakt ons als organisatie sterker.



Inclusie

Wij zijn een organisatie waar iedereen zich welkom voelt, zich uitgenodigd voelt en de vrijheid en veiligheid ervaart om mee te doen.

Een organisatie waarin iedereen zichzelf kan zijn, authentiek en uniek.

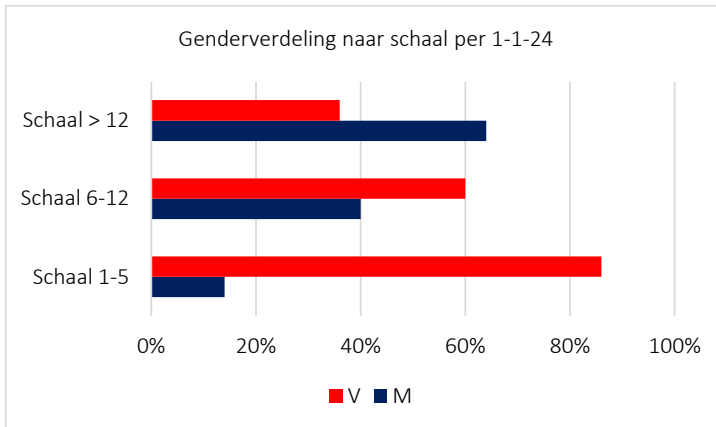
Mensen verschillen van elkaar. In zichtbare aspecten zoals leeftijd en huidskleur en in onzichtbare aspecten zoals culturele, sociale en etnische achtergronden. Maar ook in denken, voorkeuren en zienswijzen. Het waarderen van elkaars verschillen maakt ons als organisatie sterker. Wij zijn een organisatie waar iedereen zich welkom voelt, zich uitgenodigd voelt en de vrijheid en veiligheid ervaart om mee te doen. Een organisatie waarin iedereen zichzelf kan zijn, authentiek en uniek. Wij zetten ons ervoor in dat iedereen ook volledig mee kan doen en gelijke kansen krijgt. Waar nodig ondersteunen wij in het benutten van kansen.

⁶ Ontleend aan: Gemeente Amsterdam, uitvoeringsplan Inclusie en Diversiteit. 2020-2023

In dit DEI beleid is uitgewerkt hoe wij invulling geven aan onze overtuiging. Wij doen dit langs vier lijnen: de balans tussen werken, leren en zorgen, diversiteit, rechtvaardigheid en sociale veiligheid.

5.3 Onze focus: gendergelijkwaardigheid

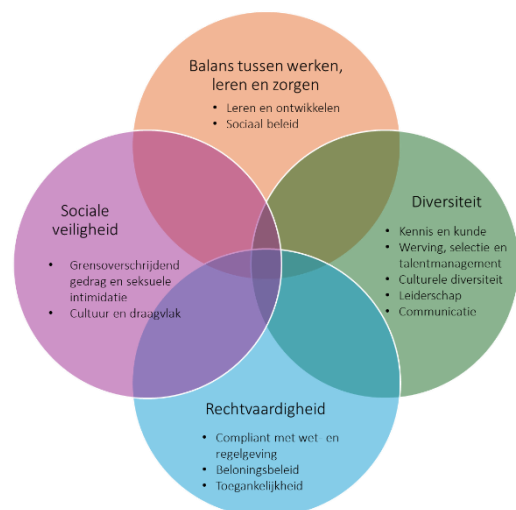
Ondanks dat er dan geen gecorrigeerde pay gap is, is er nog veel te winnen aan een gelijke verhouding tussen vrouwen en mannen naar functieniveau.



De linker grafiek geeft de verdeling naar gender aan voor de drie functieniveaus, waaruit blijkt dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de lagere functies en ondervertegenwoordigd in de hogere functies.

Dit is onnodig. Al 23 jaar volgen meer vrouwen dan mannen in Nederland een HBO- of universitaire opleiding en in de leeftijdsgroep tot 45 jaar zijn vrouwen hoger opgeleid dan mannen. Naarmate de mensen ouder zijn neemt dat verschil af en draait het om.⁷ De participatie van Nederlandse vrouwen in het midden en senior management blijft met 25% sterk achter bij landen als Zweden en de Verenigde Staten.⁸ Ondanks dat onze organisatie het beter dan landelijk doet, stellen wij ons ten doel komende jaren deze ongelijkwaardigheid zoveel mogelijk recht te trekken.

Dat betekent niet dat in het DEI beleid geen ruimte is voor andere vormen van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusiviteit. Met name op de beleidsonderdelen sociale veiligheid en rechtvaardigheid blijkt de focus op gendergelijkwaardigheid wat minder. Op de balans tussen werken, leren en zorgen en op het beleidsonderdeel diversiteit komt de focus sterker naar voren. De activiteiten en doelstellingen zullen binnen deze beleidsonderdelen dus meer gericht zijn op gendergelijkwaardigheid.



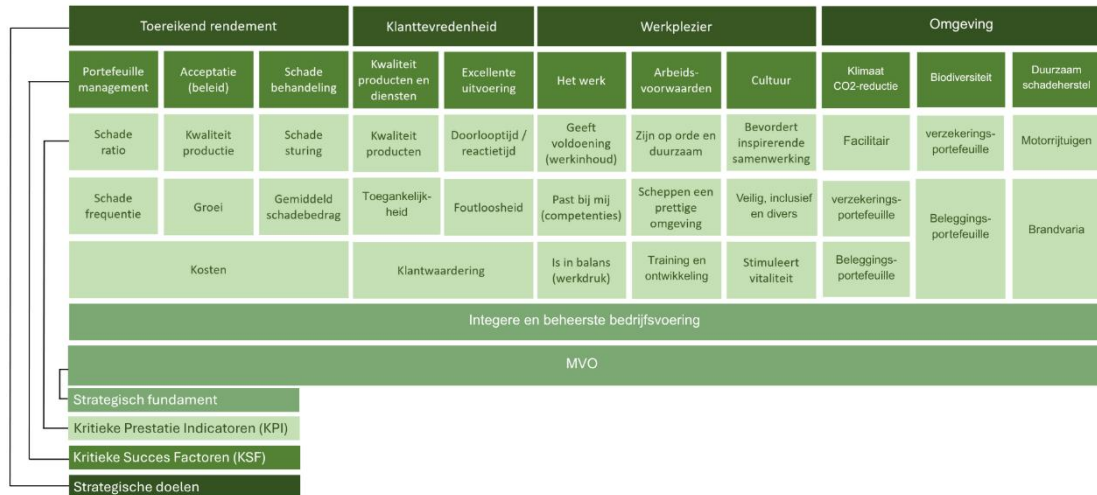
⁷ Bron: CBS, "Al 23 jaar op rij meer vrouwen dan mannen in hoger onderwijs", 8 maart 2023

⁸ Bron: Wereldbank, Gender Data Portal, The Netherlands

In ons gedrag is er vanzelfsprekend geen verschil; inclusiviteit geldt voor alle vormen van diversiteit.

5.4 Onze organisatorische uitgangspunten

5.4.1 Strategiekaart



Onze organisatie heeft sinds 2018 de strategische doelstellingen: werkplezier, rendement en klanttevredenheid. In de loop der jaren is daar het fundament van integere en beheerste bedrijfsvoering en Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) aan toegevoegd en in 2026 de vierde strategische doelstelling Omgeving. Voor de aansturing (en daarmee realisatie) van de strategische doelstellingen zijn vier stuurgroepen geformeerd waar naast directie en management ook collega's vanuit hun vakgebied deel van uitmaken. Dit zijn de stuurgroepen werkplezier, rendement, klanttevredenheid en MVO.

De doelstellingen zijn uitgewerkt in kritische succesfactoren (KSF) en prestatie-indicatoren (KPI), zo ook werkplezier. De kritische succesfactoren betreft het werk, de arbeidsvoorwaarden en onze bedrijfscultuur. Elke KSF is uitgewerkt in drie KPI's.

Per deelgebied hebben wij voor de komende jaren organisatorische uitgangspunten geformuleerd om tot een meer diverse en inclusievere organisatie te komen.

Binnen de strategiekaart valt dit binnen het MVO domein. Deze organisatorische uitgangspunten staan omschreven in de paragrafen 4.4.2 tot en met 4.4.5.

5.4.2 Diversiteit

Zonder diversiteit geen inclusie. De samenstelling van onze organisatie is geen representatieve afspiegeling van de regionale arbeidsmarkt en jongeren, vrouwen, mensen met een migratieachtergrond en collega's met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn ondervertegenwoordigd, dan wel onvoldoende vertegenwoordigd in de top van de organisatie.

Om de streefcijfers te kunnen realiseren is bewustwording de eerste stap. We (her) ontwikkelen het trainingsaanbod voor diversiteit en inclusie en we zorgen voor handvatten om gesprekken hierover te voeren. Dit leidt tot de volgende organisatorische uitgangspunten:

- I. Het streven is dat elke functie in de organisatie een vertegenwoordiging van 50% vrouwen en 50% mannen kent. Bij de bredere managementlaag, waar wij het middenmanagement in mee betrekken, is de groep omvangrijk genoeg om ook praktisch gezien naar 45/45 te streven.
- II. Het streven is:
 - a. Dat minstens 33,3% van de RvC vrouw (2026: 25% is en minstens 33,3% man (2026: 75%)
 - b. Dat minstens 33,3% van de directie vrouw is en minstens 33,3% man
 - c. Dat minstens 45% van het (midden-)management vrouw is en minstens 45% man
- III. Uiterlijk 1 januari 2027 heeft de directie het Charter Diversiteit van de SER⁹ dan wel het Manifest voor gelijke kansen van de AWWN ondertekend.
- IV. Alle betrokkenen bij werving en selectie (inclusief directie en (midden-) management) hebben diversiteitstrainingen en/of unconscious bias-trainingen doorlopen.
- V. In 2026 wordt het werving en selectiebeleid geactualiseerd aan de hand van de inzichten vanuit de unconscious bias-trainingen.

5.4.3 Rechtvaardigheid

Rechtvaardigheid heeft betrekking op het wegnemen van barrières die een gelijke behandeling van collega's in de weg kunnen staan. Daarnaast zit het compliant zijn met wet- en regelgeving in het DNA van de organisatie. Tot slot hanteren wij een gelijke beloning voor gelijkwaardig werk, ongeacht gender of andere vorm van diversiteit.

De volgende organisatorische uitgangspunten worden gesteld:

- I. In 2026 wordt het werving en selectiebeleid aangepast met een procedure die toeziet op een inclusieve werving.
- II. Voor leidinggevenden is het verplicht om unconscious bias-trainingen te volgen maar komende jaren zullen wij deze ook open stellen voor eenieder die hierin geïnteresseerd is.
- III. In 2027 doet de Compliance afdeling een onderzoek naar de mate van compliance met wet- en regelgeving op het gebied van diversiteit en inclusie.
- IV. Jaarlijks legt het bestuur verantwoording af aan de organisatie over de beloning naar gender.
- V. Uiterlijk 1 januari 2027 bedraagt de gecorrigeerde gender pay gap (loonkloof) 0% (1-1-2024: 0%).

⁹ Het Charter Diversiteit, een initiatief van SER Diversiteit in Bedrijf, is bedoeld om de diversiteit op de werkvloer te stimuleren. Het richt zich op vijf dimensies van diversiteit: gender, etnische/culturele diversiteit, LHBTI, arbeidsvermogen en leeftijd.

5.4.4 Sociale veiligheid

Om een inclusievere werkcultuur te bereiken is sociale veiligheid nodig. Dit vergt een infrastructuur van (klachten-)procedure, protocollen voor incidenten, ondersteuningsprocedures, omgangsregels en gedragsregels. Minstens net zo belangrijk is echter een bedrijfscultuur waarin respect en begrip voor elkaar voorop staan en waarin draagvlak is voor een inclusief beleid.

Dit leidt tot de volgende organisatorische uitgangspunten:

- I. Er zijn minstens twee DEI-Ambassadeurs aangesteld die bijdragen aan een inclusieve bedrijfscultuur.
- II. Jaarlijks wordt er op verschillende manieren gecommuniceerd over onze gedragscode.
- III. jaarlijks wordt er over het beleid 'omgaan met ongewenst handelen', waarin een klachtenprocedure en ondersteuningsprocedure is opgenomen voor medewerkers die te maken hebben met grensoverschrijdend gedrag, gecommuniceerd.
- IV. De infrastructuur van procedures, protocollen en gedragsregels wordt in 2026 door een bedrijfsbrede commissie geëvalueerd en waar nodig aangepast.
- V. Uiterlijk 1 januari 2027 vormen diversiteitstrainingen en/of unconscious bias-trainingen onderdeel van het aanbod aan trainingen en opleidingen voor collega's.

5.4.5 Balans tussen werken, leren en zorgen

Een te hoge werkdruk, lange werktijden en inflexibiliteit in plaats- of tijdgebonden uitvoering van het werk staat inclusiviteit in de weg omdat het collega's uitsluit die moeite hebben dit in te passen. Daarnaast komt in dit beleidsonderdeel het verschil tussen "equality" en "equity" het best tot uitdrukking. Gelijke behandeling kan voorbij gaan aan verschillen in individuele omstandigheden en inclusie belemmeren. Denk aan collega's met zorgtaken. Tot slot interpreteren wij dit ruimer en betrekken wij ook de behoefte van collega's om vrijwilligerswerk te kunnen combineren met hun werk in onze organisatie.

Daarom zijn op dit aspect de volgende organisatorische uitgangspunten geformuleerd:

- I. Jaarlijkse meting van de werkdruk en het delen van de uitkomsten met de organisatie.
- II. Jaarlijkse meting van het werkplezier en het delen van de uitkomsten met de organisatie.
- III. Jaarlijks op verschillende manieren ons mantelzorgvriendelijke personeelsbeleid onder de aandacht brengen.
- IV. Jaarlijks een thema uitwerken als onderdeel van het sociaal beleid.
- V. Bewust beleid en regelingen om werk met zorgtaken te kunnen combineren
- VI. Uiterlijk 1 januari 2027 inhoudelijke uitbreiding van de regeling voor vrijwilligerswerk.

5.5 De DEI-Ambassadeurs

Directie en (midden-) management zijn verantwoordelijk voor de realisatie van ons beleid, zo ook van het DEI beleid. Daarnaast hebben de DEI-Ambassadeurs een belangrijke rol in het bedrijf. Gezamenlijk vormen zij de DEI Board.

De DEI-Ambassadeurs hebben het 'ownership'; zij zijn eigenaar van dit beleidsterrein en hebben dan ook alle bevoegdheden gekregen om de realisatie af te dwingen. Naast dat zij

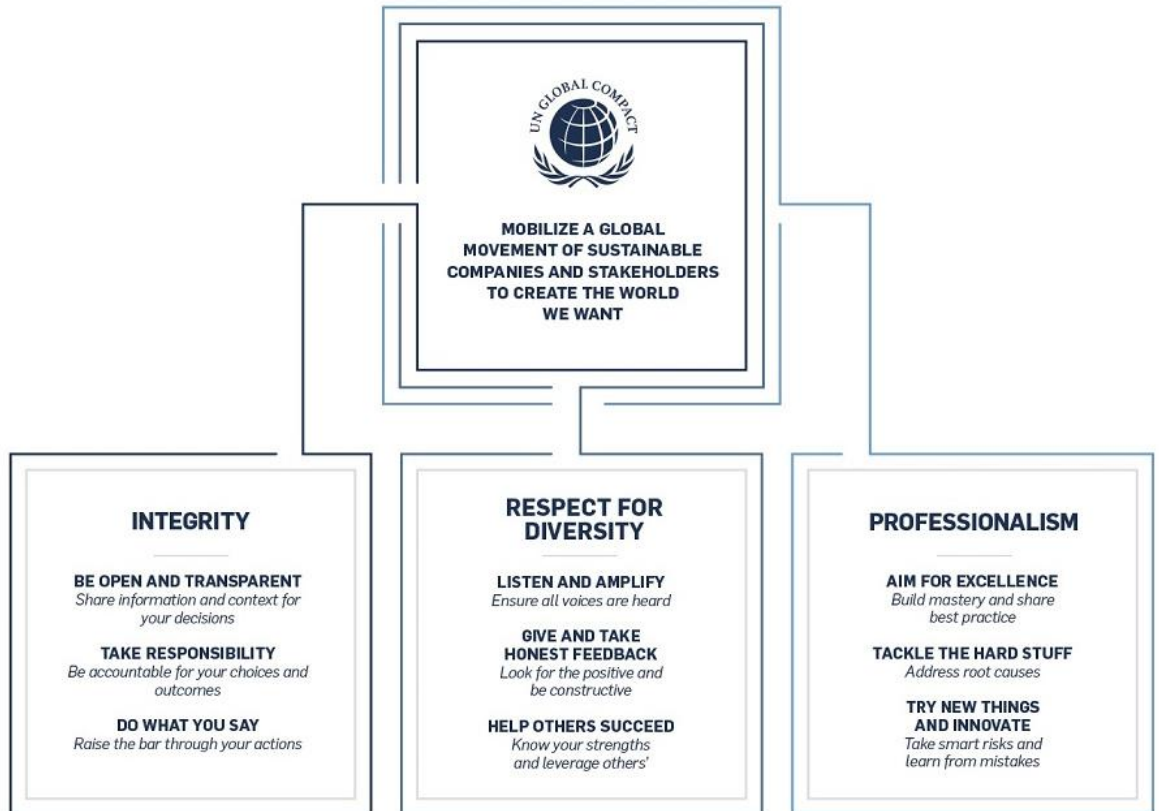
ondersteunen in een open communicatie over ons beleid houden zij vast aan het commitment van de directie en het management. Waar dat beter kan spreken zij de verantwoordelijke erop aan en zij bewaken dan ook de voortgang in de realisatie van het beleid. Ook creëren zij draagvlak door de organisatie te betrekken, een vraagbaak voor je te zijn en het thema leuk te maken.

De DEI-Ambassadeurs hebben de volgende verantwoordelijkheden (en bijbehorende bevoegdheden).

1. Als DEI-Ambassadeur heb je het “ownership”.
Je bent eigenaar van dit beleidsterrein en daarmee heb je alle bevoegdheden gekregen om de realisatie af te dwingen. Natuurlijk altijd in goed overleg en met respect voor elkaar, maar jij dwingt af dat het op de agenda komt en blijft.
2. Je ondersteunt in een open communicatie over Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid. Elk veranderingsproces vergt een intensieve, open communicatie. Als DEI-Ambassadeur ben je transparant en deel je het beleid met de organisatie. Jouw enthousiasme en passie helpt in de dialoog en acceptatie bij jouw collega's.
3. Houd vast aan het commitment van de directie en het management.
Het is essentieel dat het beleid door de leiding gedragen wordt. Als DEI-Ambassadeur spreek je de directie en (midden-)management aan op hun commitment. Zowel in hun voorbeeldgedrag als in de uitgesproken besluiten, acties en doelstellingen.
4. Je bewaakt het beleid en het plan van aanpak.
De DEI Board bewaakt de voortgang in de realisatie van het beleid en meer specifiek het plan van aanpak zoals vastgelegd in het beleid. Afwijkingen worden gesignaleerd bij het verantwoordelijk management en wanneer nodig geëscaleerd naar de directie.
5. Je creëert draagvlak door de hele organisatie te betrekken.
Als DEI-Ambassadeur ben je niet alleen zichtbaar voor de organisatie, je betreft ook de organisatie bij het thema. Dit kan door acties, open communicatie en indirect door directie en (midden-) management aan te spreken op hun rol en verantwoordelijkheid.
6. Je bent een vraagbaak voor collega's
Collega's kunnen je benaderen met vragen over diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Je wijst hen de weg dan wel beantwoordt aan de hand van ons beleid. Indien je vermoedt dat er persoonlijke aspecten aan zijn dan breng je hen in contact met de interne of externe vertrouwenspersoon.
7. Je maakt het leuk!
Wij zien diversiteit, inclusiviteit en gelijkwaardigheid als iets positiefs, een ontwikkeling die ons kleine stukje samenleving beter maakt. Als DEI-Ambassadeur krijg je de mogelijkheid er een “feest” van te maken, benut deze!

6 Ons gedrag

Inclusie wordt mede bepaald door ons gedrag. Dit geldt zowel op organisatie- als individueel niveau. Een combinatie hiervan wordt weergegeven in het UN Global Compact Values & Behaviors Model.¹⁰



In onderstaande is uitgewerkt welke concrete invulling wij daar als organisatie en individuele leden van de organisatie aan geven.

6.1.1 Ons gedrag als organisatie

Wij voeren ons beleid uit en stellen concrete doelen, waar wij actief over communiceren. Voor het bepalen van de doelstellingen luisteren wij naar onze collega's en verplaatsen wij ons in hun behoeftes, wensen en perspectieven. Als organisatie ontplooiën wij initiatieven die mensen bij elkaar brengen en verbinden. Wij proberen de verschillende inzichten vanuit de organisatie in onze besluitvorming te betrekken. Om dit te bereiken maken wij onze besluitvormingsprocessen zo transparant mogelijk en nodigen wij actief alle collega's uit hun inzichten te delen. Wij creëren een veilige cultuur van gelijke kansen en stimuleren collega's deze kansen te benutten. Waar wij drempels ervaren, helpen wij collega's deze te overkomen. Inclusiviteit houdt op organisatieniveau een voortdurende aandacht voor gelijkheid, gelijkwaardigheid en rechtvaardigheid in.

¹⁰ Bron: Verenigde Naties, 2017

6.1.2 Ons gedrag als individu

Als lid van onze organisatie praat je niet over mensen maar met mensen. Het gesprek met elkaar is oprecht en met interesse in wat er bij elkaar leeft en speelt. De essentie van een goed gesprek is goed luisteren. Het begrip dat hieruit voortkomt helpt in de samenwerking en leidt tot inclusiviteit. Je staat open voor zichtbare en onzichtbare diversiteit en gunt de ander zichzelf te zijn, ook of juist wanneer dat afwijkt van jouw eigen achtergrond, voorkeuren of inzichten. Je bent je bewust van je onbewuste vooroordelen en houdt daar in je gedrag rekening mee. In de samenwerking binnen de organisatie probeer je een gunfactor toe te passen, die het collectief belang op het eigen belang laat prevaleren.

6.1.3 Inclusief leiderschap

De betrokkenheid van de top van de organisatie op het gebied van diversiteit & inclusie is essentieel om te waarborgen dat het beleid en de procedures worden geïmplementeerd en vertaald worden naar gemeenschappelijke waarden. De houding van de inclusieve leider is dan ook respectvol over diversiteit en toont dat zichtbaar voor de organisatie, hetgeen het commitment van de organisatie versterkt en bijdraagt aan het delen van gemeenschappelijke waarden op het gebied van inclusiviteit.

De instrumenten van inclusief leiderschap zijn onder meer:

- Het ontwerpen en omarmen van een beleid gericht op diversiteit en inclusie
- Mechanismen voor het implementeren en monitoren van het beleid
- Acties om de bedrijfscultuur te richten naar inclusiviteit

Inclusief leiderschap onderscheidt zich door het bewustzijn dat inclusiviteit aandacht, brede communicatie, acties en investeringen (in tijd) verlangt. Veelal zijn gerichte interventies noodzakelijk om stereotypes en vooroordelen weg te nemen en om te buigen naar een positieve beleving bij inclusie. Een respectvolle en oprechte benadering om daadwerkelijk iedereen te laten participeren is daarom essentieel. Zelfreflectie en transparantie over de eigen processen, alsmede het monitoren, meten en verantwoorden over de voortgang in inclusiviteit versterken de geloofwaardigheid van het beleid.

Of, zoals door de Italiaanse afdeling van de UN, in hun rapport gesteld: ¹¹

“Considering that inclusion is a profound process with positive repercussions in the long term which makes diversity feel welcome within the organization, leadership must play a role in driving inclusivity embedded in a solid strategy, based on appropriate tools to ensure its impact. The role of measuring and monitoring indicators for the objectives set is therefore crucial in order to achieve maximum inclusiveness.”

¹¹ Bron: Guidelines on Diversity & Inclusion in the workplace: UN Global Compact Network Italy Observatory's experience

7 Gedragscode

Zoals al in voorgaand hoofdstuk gesteld, bepaalt ons gedrag de mate van inclusiviteit in de organisatie. De Gedragscode die is opgesteld reikt verder dan diversiteit en inclusiviteit. In dit hoofdstuk zijn de relevante bepalingen uit de Gedragscode overgenomen, voor een volledig inzicht wordt verwezen naar het HR-handboek.

Je behandelt elkaar met respect en omarmt diversiteit

Je neemt elkaar serieus en maakt geen misbruik van vertrouwen. Ook ga je open en respectvol met elkaar om, ongeacht functie, nationaliteit, gender, geloof, cultuur, gezondheid, leeftijd en seksuele geaardheid. Je respecteert elkaars verschillen. In samenwerkingen, besprekingen of andere ontmoetingen draag je actief bij aan een participatie van alle collega's. Je praat met en niet over mensen.

Je draagt bij aan een veilige omgeving

Je hebt recht op een veilige omgeving en jouw collega's hebben dat ook. Je onthoudt je van al het gedrag dat jouw collega een onveilig gevoel kan geven, hetgeen kan variëren van discriminatie, roddelen, pesten, intimidatie tot het dreigen met of gebruiken van geweld. De impact hiervan op het werkplezier is enorm.

Je meldt ongewenst gedrag

Je meldt elke vorm van ongewenst gedrag, zoals agressie, (seksuele) intimidatie, pesten en treiteren, machtsmisbruik, geweld of discriminatie. Maar bijvoorbeeld ook het niet naleven van de Gedragscode en eventuele misstanden die je ervaart. Dit wordt niet getolereerd en de Compliance Officer en interne en externe vertrouwenspersonen helpen je zodra je dit in de organisatie ziet of ervaart. Ben je zelf het slachtoffer dan begrijpen wij dat dit moeilijk is. Wij hopen jouw vertrouwen te hebben dat wij er tegen zullen optreden en jou zullen beschermen. Het Beleid Omgaan met ongewenst handelen geeft je de handvatten hier als slachtoffer mee om te gaan, je vindt dit op [InSite](#) en [Scienta](#).

Je toont empathie

Of het een collega, klant of andere relatie betreft, je toont empathie voor de omstandigheden en emoties van de ander. Je draagt hiermee bij aan jouw eigen werkplezier en aan dat van je collega.

Je zorgt voor elkaar en draagt bij aan inclusiviteit

Zie je een collega onder de werkdruk bezwijken, heb je de indruk dat taken niet juist verdeeld zijn of merk je dat een collega door omstandigheden moeite heeft mee te komen, dan bespreek je dat met je collega en kijken jullie samen hoe je collega het beste te helpen is. Jouw collega doet het namelijk ook voor jou.

Je bewaakt de toepassing van gelijke rechten

Als je constateert dat een collega onvoldoende de (arbeidsrechtelijke) rechten benut, dan help je deze collega om daar richting P&O en/of leidinggevende alsnog invulling aan te laten geven. Vanzelfsprekend belonen wij bij gelijke geschiktheid en verantwoordelijkheden gelijk en houden wij ons aan wet- en regelgeving. Toch kan het in de praktijk anders overkomen. Je meldt eventuele zorgen op dit aspect bij P&O en draagt hiermee bij aan een inclusief bedrijf.

8 DEI in de maatschappij

8.1 Onze organisatie en de arbeidsmarkt

Het beleid Diversiteit & Inclusie is vooral als werkgever ingestoken en probeert gelijkwaardigheid, rechtvaardigheid, diversiteit en inclusie binnen de organisatie te realiseren. Dit heeft niet alleen interne werking maar ook op de arbeidsmarkt; het beleid beoogt ook maatschappelijk iedereen gelijkwaardig en rechtvaardig te behandelen en niemand uit te sluiten om aan onze organisatie deel te nemen.

8.2 De rol als verzekeraar

Als verzekeraar richten wij ons op specifieke niches. Deze zijn in hoofdzaak in zeven productgroepen onder te verdelen, zoals in onderstaande afbeelding is weergegeven. Twee niches worden door Turien & Co. met andere risicodragers gevoerd, ook wel partner verzekeraars. Voor de overige segmenten is Ansvaar de risicodrager.

Buiten deze productgroepen zijn er enkele zeer specifieke mini-niches:

1. Moskeeën. Ansvaar is een van de weinige verzekeraars die moskeeën verzekert. De oorsprong hiervan ligt bij de verbondenheid van de voormalige eigenaren van Ansvaar aan de christelijke gemeenschap, hetgeen wij verder hebben opgerekt.
2. Woonboten. Dit heeft geen andere reden dan dat veel verzekeraars zich voor dit risico terugtrekken en dat voor ons reden is om dan juist in dat kleine marktsegment te stappen.

Toekomstig kan dit verder uitgebreid worden, al naar gelang bepaalde risico's in de particuliere markt lastiger verzekerbaar worden.

Voor het overige ligt inclusiviteit in relatie tot onze rol als verzekeraar zeer genuanceerd. Teneinde de continuïteit te waarborgen is een acceptatiekader noodzakelijk waarin de risicobereidheid wordt gedefinieerd en tot uiting komt in acceptatierichtlijnen. Dit is per definitie geen inclusief beleid: specifieke risico's worden, vanzelfsprekend binnen het ethisch kader, uitgesloten. Zo worden woonboten met een betonnen bak wel geaccepteerd, stalen schepen niet. Zo worden taxi's uitgesloten en krijgen transportondernemingen voor werkgeversaansprakelijkheid (vanwege het hogere risicoprofiel) een toeslag op de premie. Ook bieden wij de Premium autoverzekering voor auto's van € 100.000 en hogere cataloguswaarden aan waarbij de bestuurder minimaal 35 jaar moet zijn en minstens 5 jaar schadevrij moet hebben gereden. Ook zijn wij de enige verzekeraar die het risico van overstroming van primaire waterkeringen dekt maar alleen op de Premium woningverzekering en niet voor woningen in de 5% hoogste risicogebieden (denk aan woningen in de uiterwaarden van de Maas).

Dit neemt niet weg dat de ethische uitgangspunten van het DEI-beleid onverkort van toepassing zijn op de werkzaamheden en verantwoordelijkheden van de organisatie in haar rol als verzekeraar en assuradeur. In de praktijk wordt hier onder andere invulling aan gegeven



door zowel het POG-proces (Purpose, Oversight, Governance) als door de Ethische Commissie Datagedreven Toepassingen. Binnen het POG-proces wordt zowel bij de ontwikkeling en wijziging van producten, diensten en datagedreven toepassingen periodiek beoordeeld of het beoogde doel, de verwachte uitkomsten en de governance in lijn zijn met onder meer het klantbelang, het DEI-beleid en de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de organisatie. Aanvullend beoordeelt de Ethische Commissie Datagedreven Toepassingen de (potentiële) ethische, maatschappelijke en juridische impact van het gebruik van datatechnieken, datagedreven toepassingen en AI, met specifieke aandacht voor de effecten op verzekerden en de samenleving als geheel, waarbij het behoud en de versterking van klantvertrouwen centraal staan.

8.3 Toegankelijkheid

In 2025 is de Europese Toegankelijkheidswet (European Accessibility Act, EAA) in werking getreden. Deze wet draagt eraan bij dat (digitale) toegankelijkheid steeds beter wordt geborgd binnen de samenleving. Hoewel deze wet niet van toepassing is op onze organisatie, hebben wij toegankelijkheid toch opgenomen in het strategisch kader, omdat wij het belangrijk vinden dat verzekeringen voor iedereen toegankelijk zijn. Toegankelijkheid kan betrekking hebben op visuele of auditieve aspecten, maar ook op de begrijpelijkheid van informatie. Samen zorgen toegankelijkheid en begrijpelijkheid ervoor dat informatie en diensten voor iedereen toegankelijk en bruikbaar zijn, inclusief voor mensen met een beperking of met beperkte digitale of taalvaardigheden.

8.3.1 Commitment van onze organisatie aan laaggeletterdheid

Onze organisatie draagt bij aan de toegankelijkheid van verzekeringen voor iedereen door zich actief in te zetten voor de begeleiding en ondersteuning van laaggeletterden. Hiertoe is een strategisch partnership met het volmachtbedrijf Soepel opgezet, een particulier initiatief dat de processen en advisering zo inricht dat mensen met een taal- of rekenachterstand zich toch goed kunnen verzekeren en optimaal gebruik kunnen maken van de verzekeringen die zij hebben aangeschaft. Het betreft hier namelijk niet uitsluitend de toegankelijkheid, het gaat er ook om dat mensen, wanneer zij een verzekering hebben aangeschaft, niet nalaten hun recht op uitkering te benutten.

Ansvar is de risicodragers achter Soepel en onze organisatie is medefinancier van de opstartkosten. Het is voor onze onderneming een not-for-profit initiatief, hetgeen inhoudt dat na aftrek van de kapitaalkosten het eventuele meerdere geïnvesteerd wordt in projecten die de laaggeletterdheid in Nederland daadwerkelijk vermindert.