

# Aanpak voor meer gendergelijkheid

## in de top van a.s.r. 2024 - 2026



**Doelstelling:** een gelijkwaardige vrouw/man verdeling binnen de toplagen van a.s.r.

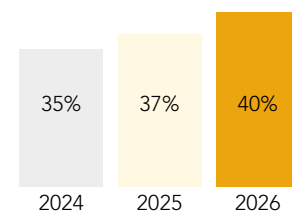
### Subdoelstellingen

Minstens 40% vrouwen en 40% mannen\* in 2026 voor de volgende groepen:

- Management Board
- Raad van Commissarissen
- Topmanagement\*\*



Om dit percentage in 2026 te behalen, verhogen we trapsgewijs ons streefcijfer:



\* Naast vrouw of man kunnen mensen zich ook identificeren als bijvoorbeeld non-binair. Deze collega's kunnen zich in de a.s.r. systemen zo opgeven, als zij ook een 'X' in hun paspoort hebben

\*\* Ons topmanagement bestaat uit senior & hoger management en teammanagement

## Wat we al doen

We spannen ons op diverse manieren in om deze streefcijfers te behalen. Hier is meer over te lezen in [ons beleid Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie \(DGI\)](#). Enkele voorbeelden hiervan zijn:

### Inclusief werving & selectieproces:

- We houden ons bij het opstellen van onze vacatureteksten aan de wettelijke richtlijnen (we vermelden bijvoorbeeld geen gender of leeftijdsgrenzen in onze vacatures).
- Een communicatiespecialist redigeert de vacatureteksten en probeert zo een zo divers mogelijke doelgroep te interesseren voor onze vacatures.
- Wij hanteren een diverse samenstelling van gesprekspartners in het sollicitatieproces.

### Gelijkwaardige beloning:

- a.s.r. betaalt gelijk voor gelijkwaardig werk. Jaarlijks voeren wij een [pay gap analyse](#) uit, meest recent in 2024, waaruit blijkt dat er bij a.s.r. geen sprake is van een loonkloof. Daarnaast laten wij dit iedere drie jaar onderzoeken door een onafhankelijke externe partij.

### Training, Inspiratie & Ontwikkeling

- Door training en door met elkaar in gesprek te gaan inspireren we collega's op de werkvloer over het thema DGI. Dit doen we bijvoorbeeld met de training 'Psychologische Veiligheid op de werkvloer' en het spel 'Wat doe ik?'.

### Externe programma's & initiatieven

- Naast onze interne inspanningen, hebben wij ook partnerschappen met andere organisaties die het belang van vrouwen in de top ondersteunen. Zo doen wij mee aan het mentorprogramma van Talent naar de Top en is COO/CTO Ingrid de Swart namens a.s.r. ambassadeur van Topvrouw van het Jaar en lid van de Raad van Advies.

### Volgende stappen

Genderdiversiteit in de (sub)top is prioriteit bij a.s.r. Om hier opvolging aan te geven, werken wij in 2024 en 2025 aan de volgende interventies.



#### **Trainingen voor specifieke doelgroepen**

Naast trainingen voor leidinggevendens worden ook HR-professionals getraind die betrokken zijn bij sollicitaties en benoemingen. Het doel is hen te voorzien van de kennis en vaardigheden om de in- en doorstroom van vrouwen te bevorderen. De trainingen behandelen onder andere inclusieve communicatie en het herkennen en aanpakken van onbewuste vooroordelen. Het is cruciaal dat de DGI-doelstelling breed gedragen wordt. HR en Sustainability sturen en rapporteren hierover, maar de realisatie van de target ligt bij de gehele organisatie.



#### **Talentcommissie en Commissie Werving & Selectie**

Om de doorstroom van vrouwelijk talent te bevorderen, worden op verschillende momenten in de loopbaan acties ondernomen. De Talentcommissie speelt een cruciale rol bij de doorstroom naar senior management. Zij volgen talent in hun ontwikkeling en zorgen voor bekendheid bij senior management. De commissie bevordert eerlijke kansen en analyseert vrouwelijk talent om een evenwichtiger toplaag te stimuleren. De Commissie Werving & Selectie ziet toe op de werving en selectie van hoger management en draagt zo bij aan het behalen van de streefcijfers.



#### **Data analyse instroom & doorstroom**

Om genderdiversiteit te bevorderen, analyseren we de instroom en doorstroom van vrouwen. Voor senior en hoger management rapporteren we de man/vrouw-verhouding in de procedures. Als een benoeming niet bijdraagt aan het streefcijfer, vragen we om een toelichting. Voor teammanagement geven we de man/vrouw-verhouding onder sollicitanten en benoemingen aan. Deze informatie helpt ons gerichte aanpassingen te maken om de streefcijfers te behalen.