



sector: financiële dienstverlening

16308 medewerkers

25% vrouwen in de top, 43% vrouwen in de rvc

1,4 procentpunt groei in 2017

streefcijfer: 30% vrouwen in de top in 2020

Wat leidt bij ABN AMRO tot meer vrouwen in de top?

Het onderwerp diversiteit staat hoog op de agenda en de verantwoordelijkheid voor diversiteit en inclusie wordt breed gedragen. De CEO en ExCo zijn zeer betrokken bij het onderwerp en elk Executive Committee lid is ambassadeur en sponsor van een diversiteitsdoelgroep. In alle bedrijfsonderdelen zijn Diversity Circles gevormd, bestaande uit een mix van medewerkers, (gender, culturele diversiteit, medewerkers met een arbeidsbeperking, LGBT) met als doel ABN AMRO complementair en inclusiever te maken. Elk bedrijfsonderdeel heeft een plan van aanpak en business specifieke targets. De voortgang wordt via een dashboard op kwartaalbasis gemonitord. Het percentage vrouwen in de top bij ABN AMRO blijft stijgen.

ABN AMRO zet in op empowerment van vrouwen door middel van intervisie, mentoring en sponsoring. Vrouwen worden proactief op openstaande vacatures geattendeerd. Er zijn verschillende actieve netwerken voor vrouwen (intern en extern). Diversiteit is ook volledig geïntegreerd in de arbeidscommunicatie. Er zijn diverse diversiteitstrainingen voor vrouwen beschikbaar. Flexibel werken is goed ingeburgerd en naast het wettelijk ouderschapsverlof is er ook een (40% vergoed) generatieverlof. Partners krijgen twee weken verlof om zorgtaken te delen.

BUSINESS CASE M/V-DIVERSITEIT
ABN AMRO streeft met haar diversity &

inclusion beleid naar een organisatie waarin divers talent zich welkom en veilig voelt. "ABN AMRO is een bedrijf waar je jezelf kan zijn, iedereen dezelfde kansen krijgt en er écht bij hoort. Waar we verder komen door elkaars talenten te zien, samenwerken en elkaar aanvullen. Hierdoor vinden we nóg beter aansluiting bij de klant, medewerker en maatschappij."

Wat levert meer vrouwen in de top de organisatie op?

"De maatschappij is diverser dan ooit. Daarom vindt ABN AMRO dat het alleen succesvol kan zijn als het bedrijf midden in de maatschappij staat en diversiteit omarmt. Met ons diversiteitsbeleid helpen we vrouwen hun ambities uit te spreken en sneller hun next step te bereiken."

Waardoor werkt het Charter Talent naar de Top?

ABN AMRO gelooft in de toegevoegde waarde van diversiteit. Dat het onderwerp m/v-diversiteit leeft, is overtuigend te zien in de enorme beweging die CEO Kees van Dijkhuizen heeft geïnitieerd: "It was a conscious choice to increase the number of women. We currently meet the gender target of 30% for the Supervisory Board. For the Executive Committee, the diversity target was not yet, but did improve to 22% in 2017 compared with 14% in 2016. We will continue to devote attention to ensure we meet our targets. We also took steps in terms of cultural diversity, which improved from 2% to 7% at Executive Committee -1 level" Met de ondertekening van het charter heeft ABN AMRO een duidelijk commitment afgegeven en haar ambities zichtbaar uitgesproken.

Contact:
Nicole Bottger
nicole.bottger@nl.abnamro.com

COMMISSIE
MONITORING



TALENT
NAAR
DE TOP