



**Rabobank**

**Financiële instellingen en verzekeraars**

**Totaal 24841**

**33% vrouwen in de top in 2019 (streefcijfer gehaald)**

**Streefcijfer: 35% vrouwen in de top in 2020**

## Wat leidt bij Rabobank tot meer vrouwen in de top?

Om de doorstroom van vrouwen binnen de organisatie te bevorderen is een aantal maatregelen genomen. Zo doen aan de trainee- en leiderschapsprogramma's altijd 50% vrouwen en mannen mee. In selectiecommissies, die gaan over de benoemingen in de top, is minimaal 30% vrouw. Er worden verschillende programma's aangeboden die vrouwen ondersteunen op aspecten als profileren, onderhandelen en netwerken. Verder biedt de Rabobank mentor- en coachingsprogramma's die de doorstroom naar de top bevorderen.

"Bij werving en selectie kijken wij naar talent en durven wij anders te kijken. Iedereen kan zich bij ons ontwikkelen en zich inzetten voor een sterkere bank in een betere samenleving ongeacht geslacht, culturele achtergrond, arbeidsbeperking, leeftijd of andere persoonskenmerken."

RaboWomen is het interne vrouwennetwerk van de Rabobank. Het doel is om de ontwikkeling van vrouwen en daarmee van de organisatie te versnellen. RaboWomen ondersteunt het belang van werken in een divers bedrijf en zet zich daarom in om specifiek de kracht van vrouwen in al hun verscheidenheid te vergroten. Het netwerk organiseert jaarlijks verschillende activiteiten. RaboWomen verbindt inmiddels 18.000 vrouwen die wereldwijd bij Rabobank werken.

Rabobank doet mee aan het Cross Mentoring programma en het Boardroom Coaching programma van Talent naar de Top

## Business case meer vrouwen aan de top

Rabobank staat als coöperatieve bank midden in de maatschappij en wil oplossingen vinden voor sociale kwesties, zonder de verantwoordelijkheid weg te nemen van het individu. Inclusie is fundamenteel: iedereen moet zichzelf kunnen zijn en de mogelijkheden krijgen het leven met gelijke kansen en mogelijkheden door te maken. Diversiteit & Inclusie, iedereen doet mee, past binnen de missie van de Rabobank "Growing a better world together".

"Bij de Rabobank vinden we het vanzelfsprekend om te streven naar een gelijkwaardige verdeling van mannen en vrouwen in alle lagen van de organisatie. Er werken ongeveer evenveel vrouwen als mannen binnen onze bank. We willen alle beschikbare talenten zo goed mogelijk inzetten. Binnen een veelzijdige en omvangrijke organisatie als de Rabobank is een goede combinatie van zowel mannelijke als vrouwelijke eigenschappen noodzakelijk. Die vullen elkaar namelijk aan. We hebben behoefte aan daadkracht én verbinding, aan resultaatgerichtheid én duurzaamheid, aan onafhankelijkheid én omgevingsbewustzijn."

Door het beleid op diversiteit en inclusie profiteren klanten en partners van de Rabobank (en de organisatie zelf) van meer verschillende inzichten, kennis, kwaliteiten en invalshoeken. Samen zorgen die voor een grotere creativiteit en innovatie. Daarnaast heeft Rabobank te maken met snelle veranderingen en complexe vraagstukken, zoals globalisering, digitalisering en robotisering. Die kan de organisatie alleen het hoofd bieden met de hulp en inzet van medewerkers die veel verschillende kwaliteiten en competenties bezitten.

De afgelopen jaren behaalde Rabobank mooie resultaten waar het gaat om de verdeling van mannen en vrouwen in de top van het bedrijf. Zo bestaat de Raad van Commissarissen voor 33% uit vrouwen, de Groepsdirectie voor 40% en de hele top voor 33%.

## Waardoor werkt het Charter Talent naar de Top?

Het Charter Talent naar de Top houdt Rabobank scherp: zicht op de feiten en mate van progressie, zowel kwantitatief als kwalitatief. Zo wordt duidelijk in hoeverre diversiteit & inclusie is geborgd in programma's, beleid en processen en wordt de organisatie uitgedaagd te blijven verbeteren.

### Contact:

Susan Eeftink

Tribe Lead Happy People

[Susan.Eeftink@rabobank.nl](mailto:Susan.Eeftink@rabobank.nl)

COMMISSIE  
MONITORING



TALENT  
NAAR  
DE TOP