

ABN AMRO – SER Diversiteit in Bedrijf

# Meten en monitoren van diversiteit en inclusie





**Sanne Pisters**

Diversity & Inclusion Consultant ABN AMRO  
Bestuur Diversity Network ABN AMRO

# Welke dimensies meet ABN AMRO

## Gender

Verdeling man/vrouw  
Instroom (intern & extern)  
Doorstroom & promotie  
Uitstroom  
Sub-top en top  
Data inzichtelijk per  
businessline &  
onderliggende afdeling  
Raad van  
Commissarissen  
Raad van Bestuur  
Equal Pay

## Culture

Verdeling (niet)westers  
Sub-top en top  
Data inzichtelijk per  
businessline &  
onderliggende afdeling

## B-Able

Aantal mensen met een  
afstand tot de  
arbeidsmarkt in dienst  
Uitstroom

## Reboot

Aantal kandidaten  
geplaatst  
Uitstroom

## Pride+

Specifieke vragenlijst  
gericht op de  
doelgroep

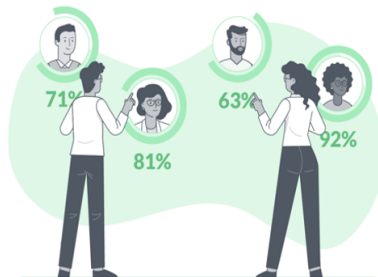
## Generations

EEO: Employee turnover  
EEO: Talent Attraction

# Gender

ABN AMRO Bank N.V. meet de man / vrouw verhouding in de organisatie (incl. dochters als Florius, ICS)

- ▶ De resultaten van ABN AMRO gelden voor collega's in Nederland.
- ▶ ExCo-1, Top (Hay 14+) en Sub-Top (Hay 12/ 13)
- ▶ De dochterondernemingen worden met ingang van 2021 ook gevraagd ambitieuze / realistische targets te stellen.



# Cultural

ABN AMRO Bank N.V. meet de culturele achtergrond van alle medewerkers in de organisatie (incl. dochters als Florius, ICS)

- ▶ ABN AMRO hanteert de definitie van CBS : westerse en niet-westerse persoon met een migratieachtergrond.
- ▶ Alle medewerkers waarvan we de gegevens over hun culturele achtergrond nog niet hebben, ontvangen een mail.
- ▶ Medewerkers kunnen via het “Self Service Systeem” binnen REAT zelf de gegevens invullen.
- ▶ In 2010 gestart met meten, 70% van de medewerkers hebben vrijwillig deze gegevens ingevuld.

# Rapportages

- ▶ **ABN AMRO's jaarrapportage:** gender & cultural is opgenomen als non-financial performance indicator, op gender diversity ook KPI en voortgang.
- ▶ **Social impact rapport (ABN AMRO) :** resultaat gender & cultural is opgenomen in het rapport.
- ▶ **Human rights rapport (ABN AMRO) :** specifieke topics uitgelicht.
- ▶ **Aan onze medewerkers;** d.m.v. het zetten van KPI's en het delen van de voortgang in de D&I organisatiestructuur (D&I Table, Circles in de businesslines, informele personeelsnetwerken).

- ▶ Als charterondertekenaar van o.a.



## Gender

### KPI 2025

- 45% Exco-1
- 35% in de Top
- 35% in de sub-top

## Cultural

### KPI 2025

- 9,0% in de Top
- 8,0% in de sub-top

## B-Able

### KPI 2021

- 134 plaatsingen

## Reboot

### KPI 2023

- 80 plaatsingen

### Ontwikkelen van programma's m.b.t behoud en doorstroom

Female Empowerment Program - H10/11 (*gender*)

Futureproof Career Talent Program (NL en ENG) - H10/11 (*culture*)

Coaching Program voor Rebooters (*statushouders*)

Unconscious Bias Journey (*alle medewerkers met focus op leidinggevenden*)

### Highlight

- Equal pay onderzoek
- Sponsoring Hockey
- Selfmade Summit

### Highlight

- Diversity Debat
- CAO pilot feestdagen
- TNO onderzoek
- Doorstroom & Behoud RM

### Highlight

- PSO ladder certificaat
- Autisme Congres
- Verschillende Meet & Greets

### Highlight

- Verschillende Meet & Greets
- Money Moves Forward
- Tent Business Summit on Refugees

## Gender

### KPI YTD (Q3 2021)

- 43% Exco-1
- 29% in de Top
- 30% in de sub-top

## Cultural

### KPI YTD (Q3 2021)

- 15% Exco-1
- 7% in de Top
- 4% in de sub-top

## B-Able

### KPI YTD (Q3 2021)

- 104 plaatsingen

## Reboot

### KPI YTD (Q3 2021)

- 60 plaatsingen

### Ontwikkelen van programma's m.b.t behoud en doorstroom

Female Empowerment Program - H10/11 (*gender*)

Futureproof Career Talent Program (NL en ENG) - H10/11 (*culture*)

Coaching Program voor Rebooters (*statushouders*)

Unconscious Bias Journey (*alle medewerkers met focus op leidinggevenden*)

### Highlight

- Equal pay onderzoek
- Sponsoring Hockey
- Selfmade Summit

### Highlight

- Diversity Debat
- CAO pilot feestdagen
- TNO onderzoek
- Doorstroom & Behoud RM

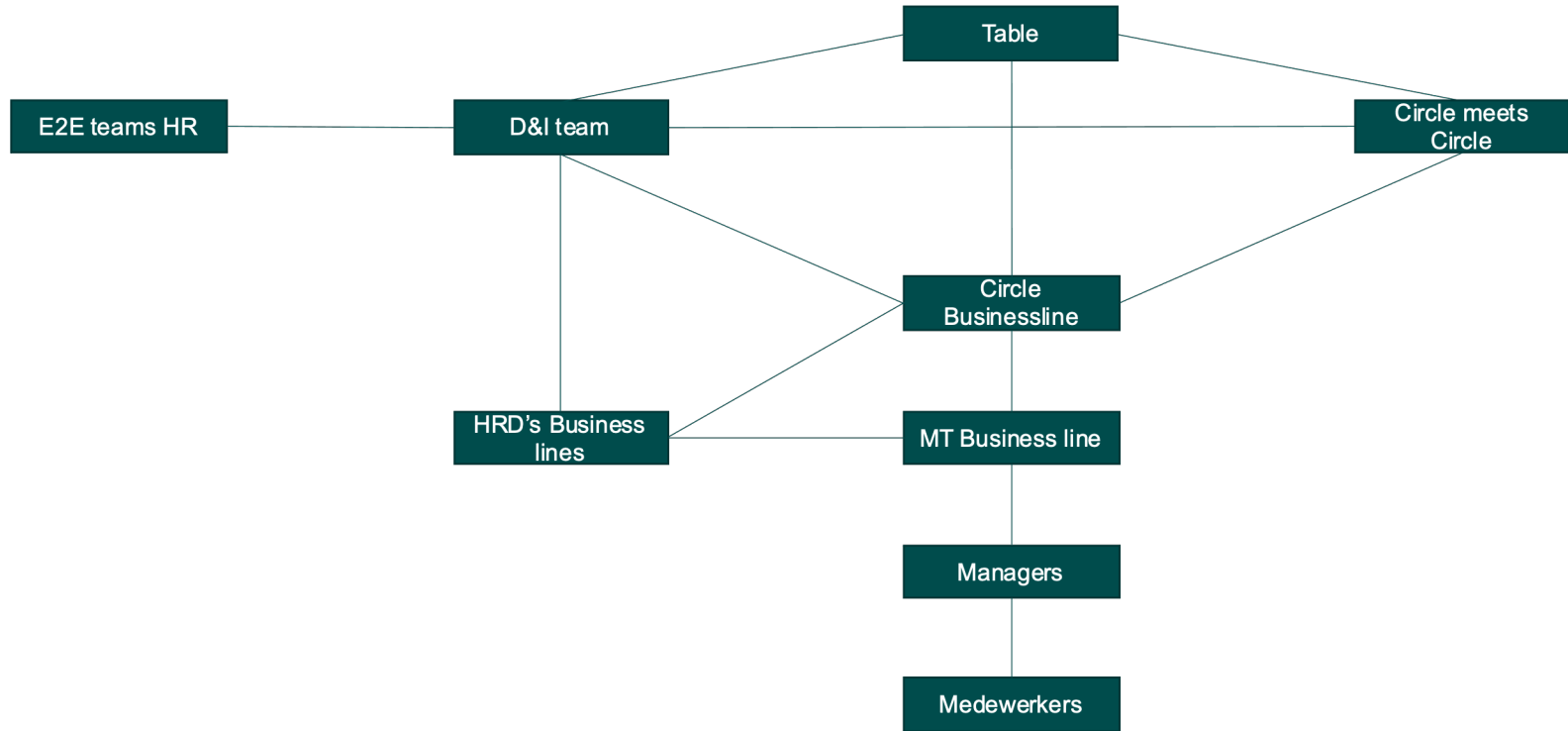
### Highlight

- PSO ladder certificaat
- Autisme Congres
- Verschillende Meet & Greets

### Highlight

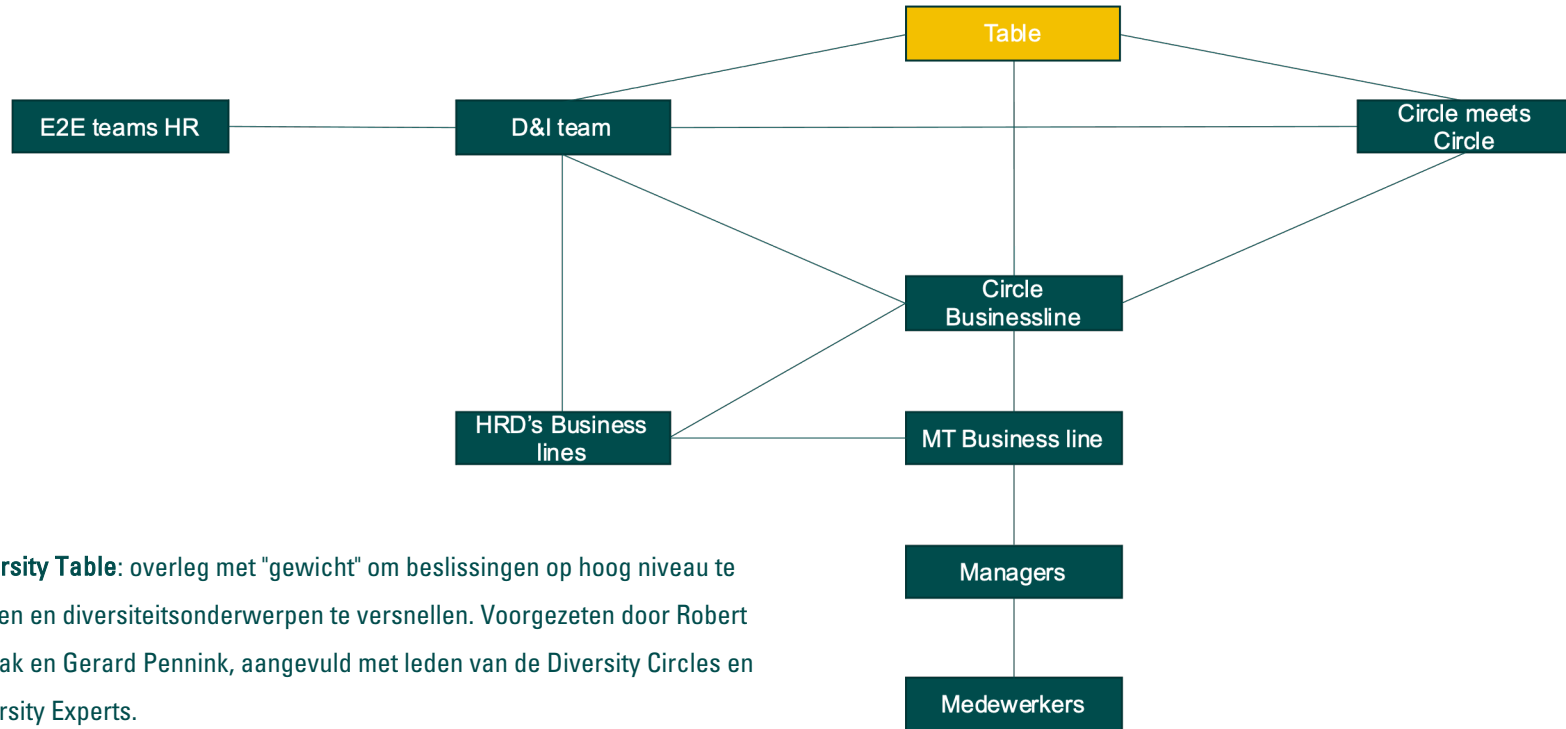
- Verschillende Meet & Greets
- Money Moves Forward
- Tent Business Summit on Refugees

# D&I Organisatiestructuur



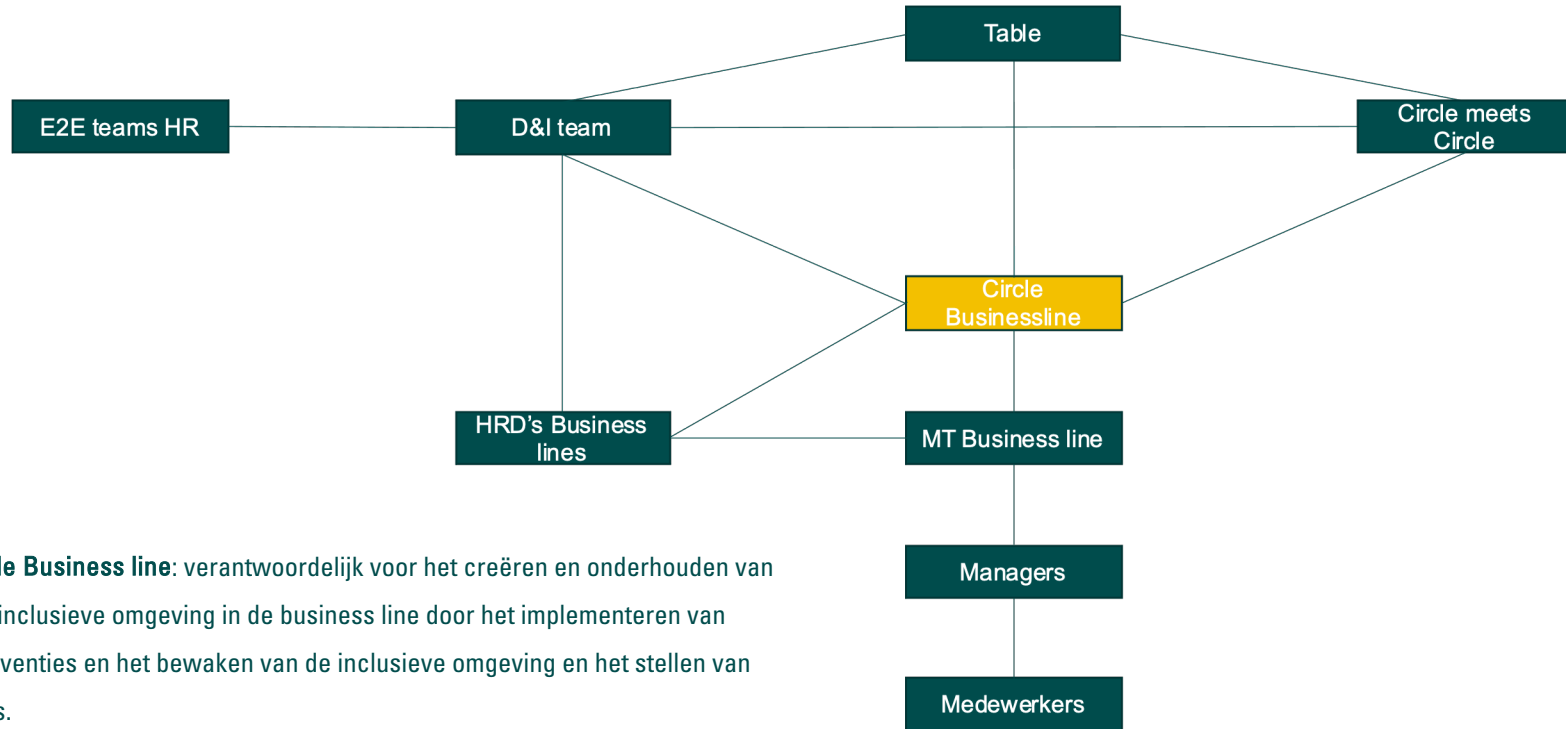


# D&I Organisatiestructuur



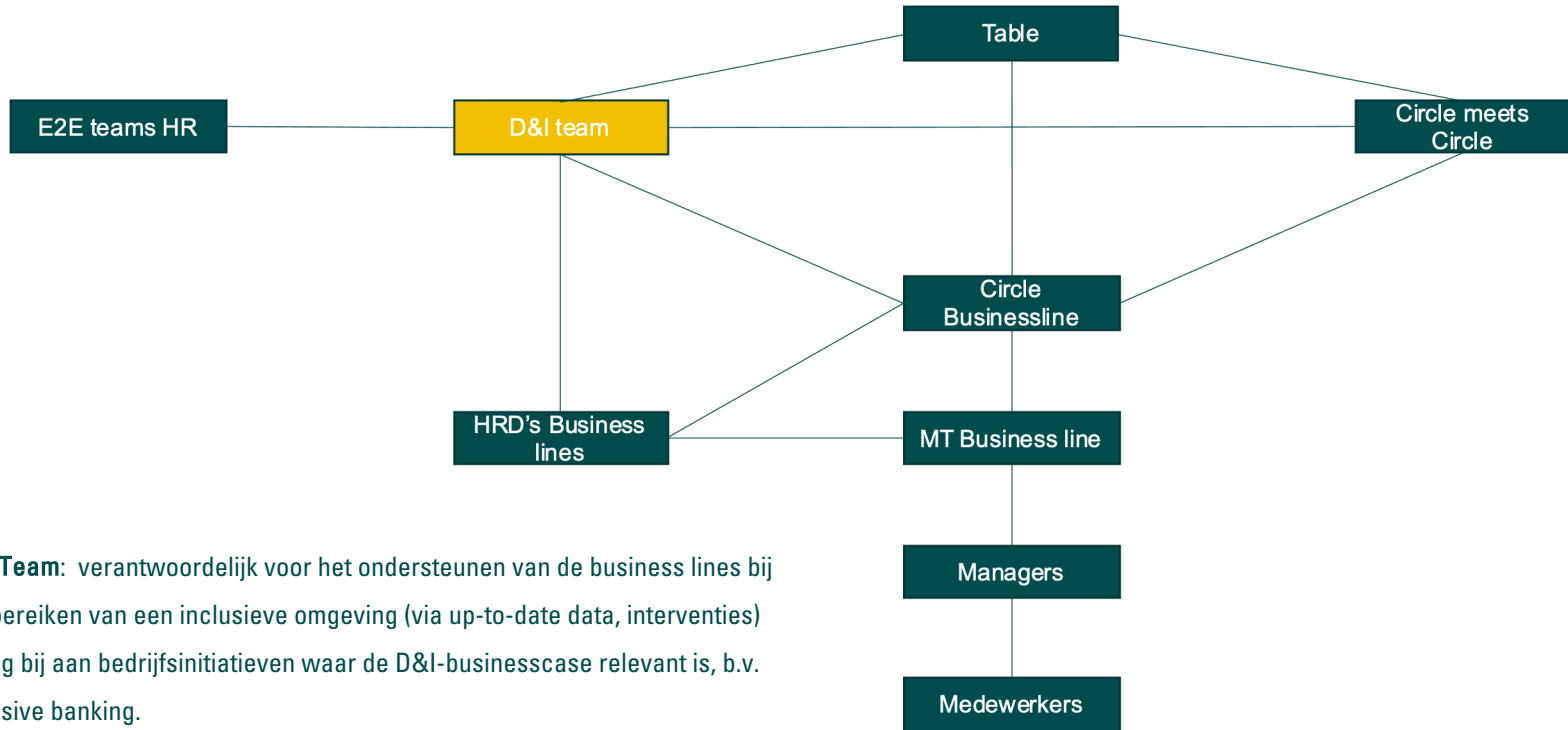
**Diversity Table:** overleg met "gewicht" om beslissingen op hoog niveau te nemen en diversiteitsonderwerpen te versnellen. Voorgezeten door Robert Swaak en Gerard Pennink, aangevuld met leden van de Diversity Circles en Diversity Experts.

# D&I Organisatiestructuur



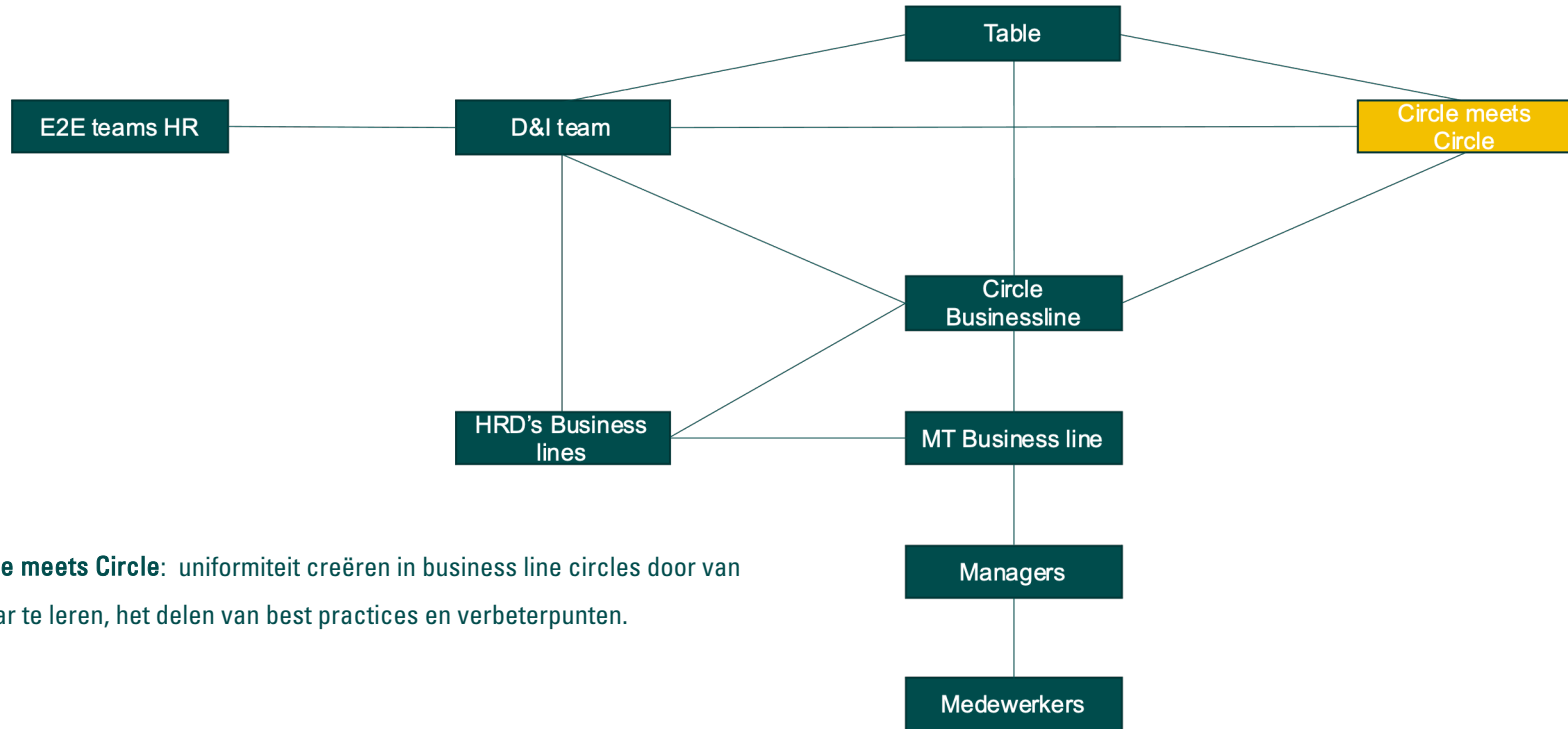
**Circle Business line:** verantwoordelijk voor het creëren en onderhouden van een inclusieve omgeving in de business line door het implementeren van interventies en het bewaken van de inclusieve omgeving en het stellen van KPI's.

# D&I Organisatiestructuur



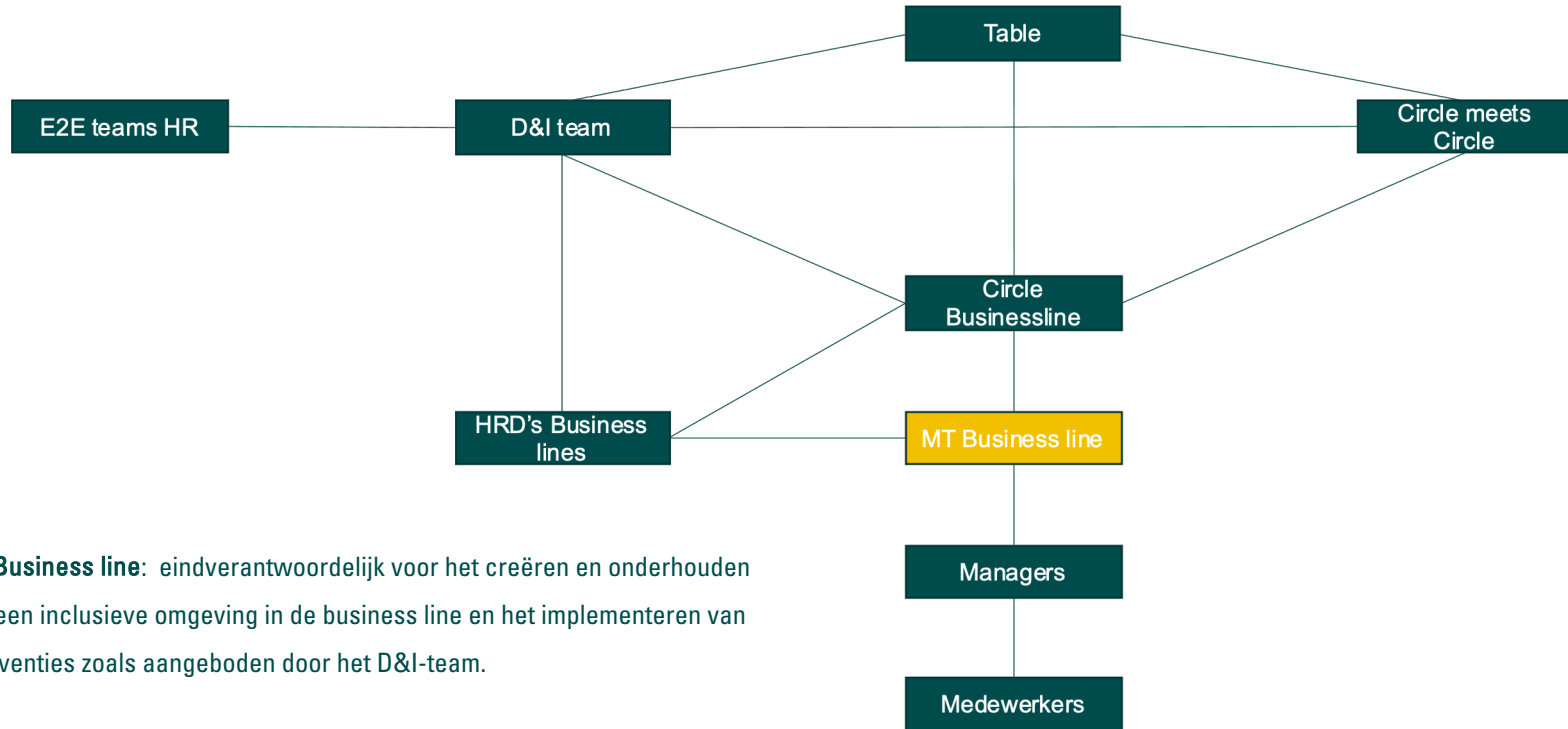
**D&I Team:** verantwoordelijk voor het ondersteunen van de business lines bij het bereiken van een inclusieve omgeving (via up-to-date data, interventies)  
Draag bij aan bedrijfsinitiatieven waar de D&I-businesscase relevant is, b.v. inclusive banking.

# D&I Organisatiestructuur



**Circle meets Circle:** uniformiteit creëren in business line circles door van elkaar te leren, het delen van best practices en verbeterpunten.

# D&I Organisatiestructuur



**MT Business line:** eindverantwoordelijk voor het creëren en onderhouden van een inclusieve omgeving in de business line en het implementeren van interventies zoals aangeboden door het D&I-team.

# D&I Informele Netwerken

## Gender

- ▶ Women on the Move
- ▶ Leading Ladies

## LGBTQ+

- ▶ Pride+

## Culture

- ▶ Diversity Network ABN AMRO

## Generations

- ▶ Young ABN AMRO

## B-Able

- ▶ B-Able

