

Meten en Monitoren van Diversiteit

DSM

Evvy Morssinkhof
Global D&I and Culture Specialist

SER Diversiteit in Bedrijf
16/12/2021

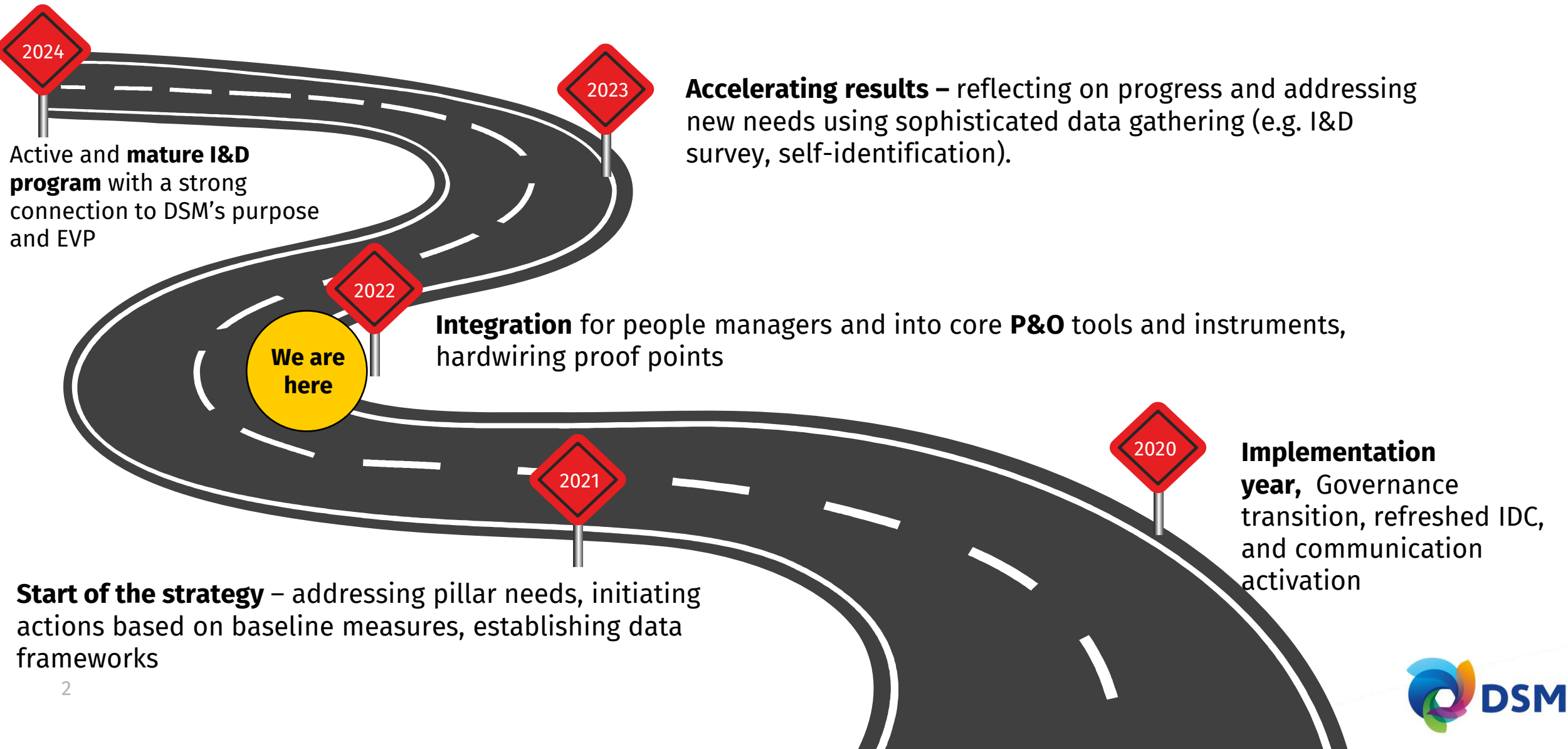
NUTRITION · HEALTH · SUSTAINABLE LIVING



DSM

BRIGHT SCIENCE. BRIGHTER LIVING.

We zijn goed op weg op onze 4-jarige D&I-roadmap



We committeren ons aan de volgende D&I-pijlers en streven naar...

A safe, inclusive and barrier free environment for people with a visible or non-visible disability

ERG: DSM Valuable

External partnership: The Valuable 500



Equal access to career development and opportunities for colleagues at all stages of their career

ERG: DSM NEXT & Generations



Equal opportunities for all genders, equal pay for equal work, build an inclusive work environment free of harassment and bias

ERG: DSM WIN, regional hubs

External partnership: Global WIN, Catalyst



Equal access to career development and opportunities for all races, ethnicities and national identities

ERG: BLEND, Black lives @ LATAM



A safe and inclusive workplace for colleagues identifying as LGBTQ+

ERG: Rainbow Network

External partnership: Workplace Pride



DSM Rainbow Network



Inclusie is aanzienlijk toegenomen in 2 jaar

... wat de impact van onze strategie weerspiegelt

Inclusion trend from Jul 2019 to Apr 2022



Inclusion Index

	2019	2020	2021
In my unit, there is open, honest two-way communication	74%	78%	80%
I am involved in decisions that affect my work	71%	73%	74%
In my unit, I am comfortable voicing my ideas and opinions	79%	82%	84%
My manager has invested time and effort in my growth and development	66%	70%	73%
DSM has a climate in which diverse perspectives are valued	68%	71%	74%

Insights

- **Steady increase** in employee's inclusion scores since the start of our **I&D Strategy in 2020**
- Significant gaps between the experience of **male and female executives** are decreasing
- Remarkable increase in inclusion scores in **regions reflecting their I&D efforts**

D&I wordt overal anders ervaren

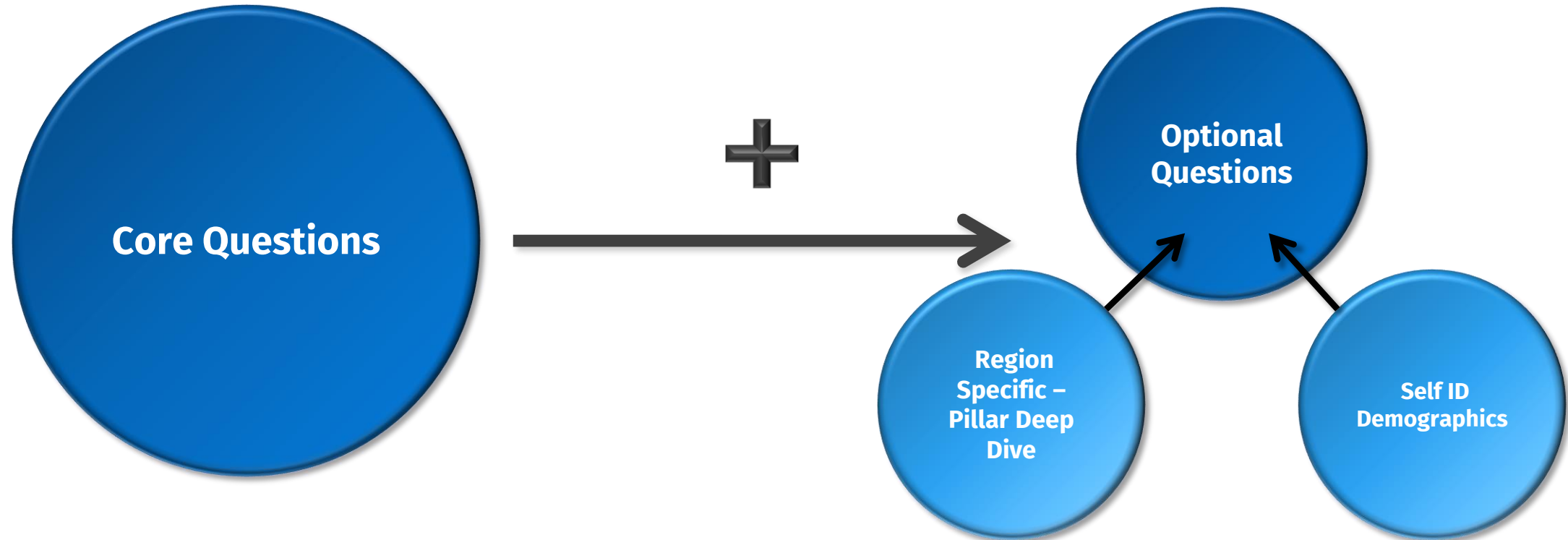
Daarom hebben we een regionale survey ontwikkeld

Measuring, monitoring and reporting representation is necessary to hold ourselves accountable for progress, and to share that with our employees and key stakeholders who are increasingly demanding more transparency.

- 1) **Demonstrate the importance of diversity and inclusion** to our employees by deep diving into the topic
- 2) **Gain insight into the regional representation of employees** (measured by self-identification of the various I&D pillars)
- 3) **Identify improvement areas and opportunities around inclusion** relevant to a specific region, to ensure everyone can **bring their full self to work.**



Kader van de Regionale I&D Survey



In 2021 we established an I&D survey to **advance our data gathering** on employee's experience of inclusion. The survey consists of a core set of questions which are asked in all regions.

The I&D Survey can be customized to each region's **specific needs/challenges/readiness and legal requirements**

Vragenlijst

Diversity	<p>1 DSM heeft een cultuur waarin verschillende perspectieven worden gewaardeerd.</p> <p>2 De samenwerking tussen collega's met verschillende culturele achtergronden verloopt goed.</p>
Fairness	<p>3 Ongeacht welke achtergrond iemand heeft, bij DSM krijgen mensen gelijke kansen om succesvol te kunnen zijn.</p> <p>4 Werknemers die ervoor kiezen om parttime te werken krijgen gelijke carrière mogelijkheden bij DSM.</p> <p>5 Mijn team/unit houdt rekening met mijn persoonlijke omstandigheden in relatie tot mijn werk.</p> <p>6 Mijn doelen en PDR worden onafhankelijk van mijn etnische achtergrond / nationale identiteit, genderidentiteit en / of seksuele geaardheid, beperking geëvalueerd.</p> <p>7 Als ik me zorgen maak over een voorval van intimidatie of discriminatie, weet ik waar en hoe ik dit kan melden.</p> <p>8 Discriminerende opmerkingen komen voor in mijn team / unit... (Ja* / Nee) *→Zo ja, met betrekking tot: geslacht - leeftijd - seksuele geaardheid – etnische achtergrond/ nationale identiteit – beperking</p> <p>9 Ik vertrouw erop dat DSM passende maatregelen neemt als reactie op discriminatie incidenten.</p>
Opportunities & Resources	<p>10 Mijn manager heeft tijd en moeite geïnvesteerd in mijn groei en ontwikkeling.</p> <p>11 Mijn manager toont toewijding en ondersteuning aan inclusie en diversiteit.</p> <p>12 Ik ben op de hoogte van de trainingsprogramma's binnen DSM die gaan over inclusie en het begrijpen en mitigeren van onbewuste vooroordelen.</p> <p>13 DSM houdt rekening met de behoeften van werknemers met een beperking.</p> <p>14 Ik vind dat DSM voldoende erkenning en steun geeft aan mensen die regelmatig zorg dragen voor een kind, ziek persoon, ouderen of een persoon met een beperking.</p> <p>15 DSM biedt mij voldoende flexibiliteit en de nodige infrastructuur om mijn religie / overtuiging uit te kunnen oefenen.</p>
Voice	<p>16 In mijn team/unit voel ik me comfortabel mijn ideeën en opvattingen naar voren te brengen, zelfs als die afwijken van anderen.</p> <p>17 In mijn team/unit is er open en eerlijke communicatie tussen medewerkers en managers.</p> <p>18 Ik voel me gerespecteerd in mijn team/unit.</p>
Decision Making	<p>19 Ik word betrokken bij beslissingen die van invloed zijn op mijn werk.</p>
Belonging	<p>20 In mijn team/unit voelt het veilig om open te zijn over mijn seksuele geaardheid.</p> <p>21 Ik kan mijn authentieke zelf zijn op het werk.</p> <p>22 Ik heb het gevoel dat ik erbij hoor in bij DSM.</p>



Zelf-identificatie

Familie Status

- Geen kinderen
- Ouder / wettelijke voogd met partner
- Alleenstaande ouder / wettelijke voogd
- Anders

Zorgplicht

Zorgt u regelmatig voor iemand anders dan uw kind?

Gender Identiteit

- Vrouw
- Man
- Derde geslacht / non-binair
- Transgender
- Anders

LGBTQ+

Identificeer je jezelf als deel uitmakend van de LGBTQ+ gemeenschap?

- Homoseksueel
- Lesbisch
- Biseksueel
- Aseksueel
- Heteroseksueel
- Anders

Werk Capaciteit

Beschouwt u zichzelf als het hebben van een beperking op dit moment?

(Bijvoorbeeld: zichtbare/onzichtbare beperking, fysieke / mentale handicap, chronische ziekte)

Etnische achtergrond*

- Nederlandse achtergrond
- Westerse migratieachtergrond
- Niet-westerse migratieachtergrond
- Anders



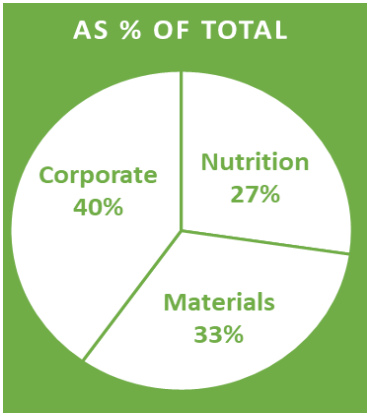
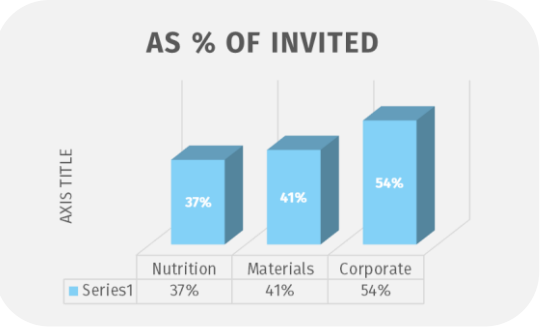
I&D Survey NL

Participation 3018 invited 44% participation

What you said | 1331 Comments received

I&D focus areas

Who participated?



I&D Survey Questions

Top 3: highest rated questions

I feel respected in my team/unit.	83%
In my team/unit, I am comfortable voicing my ideas and opinions, even if they are different from others.	80%
In my unit, there is open, honest two-way communication.	80%

I feel respected in my team/unit.
"That is because the current manager accepts us in our value and only monitors remotely and makes adjustments where necessary."

Employees who reduce their working hours receive equal career opportunities.
"DSM can improve how we deal with people who work part-time. With a contract for 80% you do 100% work in 80% time. That is why many women who prefer to work 80% have dropped out: either they have started working 100% or they are leaving DSM"

DSM demonstrates a commitment to meeting the needs of employees with disabilities.
"I do not know. I don't know any colleagues with a disability. Strange! "

What can DSM NL do to create a more inclusive culture?
"Walk the talk. A very good step has already been taken with the workshops and attention"
"At operations level, all team leaders / LSOP / SOP explain / learn the essence and value of the Culture Compass and its Core Values and ensure that this is properly communicated to the rest of the operators."

- Increase representation of employees with Disability
- Part-time and career development
- Increase representation young employees
- Development programs experienced workers



De survey resultaten zetten we om in actie

I&D Focus gebieden



- **Disability**
 - Recruitment partnership program
- **Generations**
 - Graduate hiring program to increase entry-level positions and share of <35 employees.
- **Reducing work hours:**
 - Career development opportunities for part-time employees
- **Generations:**
 - Focus on training programs for more experienced colleagues 46-> 55 y)
- **Diversifying the leadership tier**
 - Increase development opportunities for employees with a non-western migration background
- **Disability:**
 - Increase inclusion for people with disabilities through technology support (CRM, augmented reality)
- **Overall Inclusion Awareness:**
 - Awareness programs e.g., Brighter Together

DSM's I&D Commitments 2022-25

- **40%** of our Executives represent the diversity of our broader regional footprint, and **30%** are female
- **30%** diversity of gender and nationality within each of our global business and functional leadership teams.
- **Increasing graduate hires** and **late-career development and sustainable employability programs.**
- Regional plans increasing access to **employment for people with disabilities**
- **LGBTQ+ inclusion** are expressed through our awareness and education programs

*Ultimately DSM commits to workplaces where business goals are achieved with respect **for people's dignity and their human rights.***

BRIGHT SCIENCE. BRIGHTER LIVING.™

