

Diversiteitsbeleid

N.V. Exploitiemaatschappij

De Krim



De Krim Texel

INHOUD

| | |
|---|----------|
| INLEIDING..... | 3 |
| Visie van De Krim Texel op diversiteit..... | 4 |
| De doelstellingen van het diversiteitsbeleid | 5 |
| De wijze waarop het diversiteitsbeleid is uitgevoerd | 6 |
| De resultaten van het beleid toetsen..... | 7 |

INLEIDING

Diversiteitsbeleid is beleid dat ervoor moet zorgen dat de personele samenstelling in een organisatie divers is. Ofwel: het werknemersbestand moet een goede representatie zijn van de samenleving.

Er bestaan verschillende aspecten van diversiteit. Denk hierbij aan leeftijd, genderidentiteit, culturele achtergrond en seksuele identiteit. Het doel van diversiteitsbeleid is om inclusiviteit te bevorderen en discriminatie en (onbewuste) bevoordeling te voorkomen. Het zijn niet alleen anti-discriminatiemaatregelen.

Een goed diversiteitsbeleid kan er ook voor zorgen dat een organisatie efficiënter gaat werken omdat de eigenschappen en talenten van allerlei verschillende mensen beter tot hun recht komen.

In de corporate governance verklaring wordt diversiteit benoemd in hoofdstuk 2.1.5 en 2.1.6.

2.1.5 Diversiteitsbeleid

De raad van commissarissen stelt een diversiteitsbeleid op voor de samenstelling van het bestuur, de raad van commissarissen en, indien aanwezig, het executive committee. In het beleid wordt ingegaan op de concrete doelstellingen ten aanzien van diversiteit en de voor de vennootschap relevante aspecten van diversiteit, zoals nationaliteit, leeftijd, geslacht en achtergrond inzake opleiding en beroepservaring.

2.1.6 Verantwoording over diversiteit

In de corporate governance verklaring worden het diversiteitsbeleid en de uitvoering daarvan toegelicht.

Hierbij wordt ingegaan op:

- i. de doelstellingen van het beleid;
- ii. de wijze waarop het beleid is uitgevoerd;
- iii. de resultaten van het beleid in het afgelopen boekjaar.

Indien de samenstelling van het bestuur en de raad van commissarissen afwijkt van de doelstellingen van het diversiteitsbeleid van de vennootschap en/of van het streefcijfer voor de verhouding man-vrouw, indien en voor zover dit bij of krachtens de wet is bepaald, wordt in de corporate governance verklaring tevens toegelicht wat de stand van zaken is, welke maatregelen worden genomen om de nagestreefde situatie wel te bereiken en op welke termijn.

(Als bronnen zijn o.a. de artikelen van de SER gebruikt, welke het Charter Diversiteit en SER Diversiteit in bedrijf hebben opgesteld vanuit het SER-advies Discriminatie werkt niet!

<https://www.ser.nl/nl/thema/diversiteitinbedrijf>)

Visie van De Krim Texel op diversiteit

De Krim Texel zet zich in voor diversiteit op de arbeidsmarkt en in het bijzonder de arbeidsmarkt binnen de gemeente Texel. De Krim Texel vindt het belangrijk dat iedereen zich thuis voelt op Texel: de gasten, de bewoners van Texel en haar medewerkers.

De Krim Texel is van mening dat werkgever, werknemers en de overheid samen dienen te werken aan een arbeidsklimaat waarin geen plaats is voor discriminatie. Daarvoor is het nodig om alle vormen van discriminatie, ook onbewuste discriminatie als gevolg van vooroordelen, tegen te gaan. De uitdaging voor De Krim Texel is haar medewerkers met hun uiteenlopende kwaliteiten optimaal in te zetten in het belang van een duurzame ontwikkeling van de organisatie en van hen die daarin werkzaam zijn. Een integrale benadering van diversiteit laat onverlet dat aandacht of beleid voor één of meer doelgroepen effectief kan zijn. Bijvoorbeeld voor ouderen of voor personen met een arbeidsbeperking.

We zijn ons bewust van de positieve gevolgen van een divers medewerkersbestand. Dit sluit aan bij de maatschappelijke visie van de organisatie én het verbetert de prestatie van teams en afdelingen. Daarbij komt dat bedrijven met een diversiteitsbeleid de voorkeur genieten van jonge werkzoekenden, wat in deze krappe arbeidsmarkt een groot voordeel is.

Diversiteitsbeleid draagt bij aan innovatie, de motivatie van werknemers en een grotere productiviteit van de organisatie.

Teams met een mix aan leeftijd, afkomst, ervaringsniveaus en geslacht brengen een ander soort dynamiek met zich mee dan homogene teams. Diversiteit resulteert in een situatie waarin individuele werknemers complementair zijn aan elkaar. Dit levert nieuwe inzichten op, die bij kunnen dragen aan de bedrijfsprestaties.

Met meer dan 500 medewerkers en 9 exploitaties staan wij letterlijk midden in de Texelse maatschappij. Of het nu gaat om leeftijd, geslacht, geloof, seksuele geaardheid, culturele achtergrond of opleiding: iedereen is welkom als gast én als collega. Daar zijn we trots op en we voelen ons verantwoordelijk dit te bewaken en te bevorderen.

Bij De Krim Texel is iedereen welkom. We zien talent als basis, en diversiteit als kracht. Een inclusieve werkomgeving is voor ons een voorwaarde om een goede werkomgeving voor onze medewerkers te creëren. Diverse teams presteren beter. Wij vinden herkenbare diversiteit in de samenstelling van onze teams belangrijk.

De doelstellingen van het diversiteitsbeleid

Diversiteit bevordert de samenhang en interactie in teams en verbetert de onderlinge communicatie. Daardoor ontstaat een andere houding en instelling die direct ten goede komt aan het organisatieresultaat.

Voor 2027 heeft De Krim Texel onderstaande doelstellingen geformuleerd.

- Het bevorderen van diversiteit in de samenstelling van ons personeelsbestand via instroom en doorstroom.
- We vertegenwoordigen meerdere nationaliteiten en zijn daarmee een afspiegeling van de Texelse samenleving.
- Meer dan 30% van het directieteam en managementteam is vrouw en meer dan 30% is man.
- Meer dan 30% van de leden van de Raad van Commissarissen is vrouw en meer dan 30% is man.
- Participatie van minimaal 20 personen met een afstand tot de arbeidsmarkt in 2026.
- Wij staan voor gelijke beloning bij gelijkwaardige arbeid. Jaarlijks analyseren wij met de accountant de stand van zaken en sturen waar nodig bij.

De wijze waarop het diversiteitsbeleid is uitgevoerd

We streven ernaar een inclusieve werkomgeving te bieden, een omgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn en zich gewaardeerd voelt.

Dit borgen we in onze manier van werken en doen. Zo trainen we al onze leidinggevenden op het herkennen van onbewuste vooroordelen en het ontwikkelen van inclusief gedrag.

Om iedereen gelijke kansen te bieden gaan we zo objectief mogelijk te werk in onze werving, selectie, interne doorstroom en promotie. Zo maken we voor bepaalde functies gebruik van een assessment dat selectie objectieverbaar maakt en geschikt is voor een grote diversiteit aan kandidaten. Dit doen we in samenwerking met NOA-VU (assessments).

Ook zorgen we voor een diverse samenstelling van de gesprekspartners in een sollicitatieproces. De afdeling P&O, ziet erop toe dat sollicitatieprocedures objectief en transparant verlopen.

- Bij De Krim Texel heeft iedereen met dezelfde competenties, wendbaarheid en hetzelfde potentieel, gelijke kansen op een functie bij De Krim Texel.
- Wij streven ernaar dat niemand zich gediscrimineerd voelt en laten ons bij werving en selectie leiden door relevante en objectieve criteria.
- Wij waarderen verschillen.
- We streven naar een personeelsbestand dat qua diversiteit een representatieve afspiegeling is van de Texelse maatschappij.
- We geven extra kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Bij De Krim Texel bieden we iedereen de ruimte en gelijke kansen om zichzelf te ontwikkelen. Via het opleidingsaanbod en de focus op persoonlijke ontwikkeling streven wij ernaar om zoveel mogelijk gelijke kansen te creëren voor iedereen. Daarnaast zijn wij van mening dat iedereen talenten heeft en is onze aanpak van talentontwikkeling gebaseerd op inclusiviteit.

De resultaten van het beleid toetsen

De Krim Texel heeft een gedragscode en deze is de leidraad voor ons handelen en onze beslissingen en helpt om ons werk goed, zorgvuldig en integer te doen. Binnen De Krim Texel wordt er in de gedragscode expliciet aandacht geschonken aan een veilige en prettige werkomgeving en het voorkomen van discriminatie en uitsluiting. Bij aantoonbaar niet naleven van de regels wordt er gehandhaafd.

Bij ervaringen met ongewenst gedrag als bijvoorbeeld pesten of discriminatie kan er contact opgenomen worden met een externe vertrouwenspersoon.

In het jaarverslag zullen de doelstellingen en de afwijkingen op de doelstellingen beschreven worden door de RvC en de directie.

Een inclusieve organisatie zorgt voor een diversiteit aan ideeën en inzichten die leiden tot vernieuwing, creativiteit en oplossingen. Als we allemaal hetzelfde zijn, valt er niets te leren. En om ons zelf te blijven ontwikkelen en als bedrijf te kunnen groeien, is leren en nieuwsgierig zijn essentieel.

We vinden het daarom belangrijk dat jij bij De Krim Texel jezelf kunt zijn. Dat je je thuis voelt in een omgeving die openstaat voor verschillende perspectieven en waarin jij je gewaardeerd voelt – en jij ook anderen waardeert.

We blijven steeds stappen zetten om daarvoor ruimte te bieden, van werving en selectie tot opleiding en talentontwikkeling. Waarbij er gelijke kansen zijn voor iedereen. Dat doen we voor onze huidige collega's nu en voor de toekomst. We zijn trots op waar we al staan, en zien tegelijkertijd voortdurend kansen om het nog beter te doen