



**sector: bouw, industrie, transport en energie**

**9.803 medewerkers**

**21% vrouwen in de top**

**streefcijfer: 25% vrouwen in de top in 2020**

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

Runner up Shell is een nieuwe charteronderkenaar, maar geen nieuwkomer op het gebied van diversiteit & inclusie. Binnen Shell, zowel in Nederland als wereldwijd, is er veel kennis en kunde op D&I gebied en het senior management is zeer geïmmiteerd en zichtbaar op dit thema. Shell zet zich in om de genderkloof in techniek en technologie te helpen dichten. De top maakt zich sterk voor goede doorstroom van vrouwen, onder andere door het goed vullen van de 'leadership pipeline'.

Shell heeft per business en per land D&I doelstellingen en plannen die op kwartaalbasis gemonitord worden, zodat de juiste acties worden genomen. De business case voor D&I is een integraal onderdeel van D&I materialen, trainingen/ workshops, welke voor iedereen toegankelijk zijn.

Shell heeft een actief D&I ambassadeursnetwerk, met in Nederland negen employee networks, zoals We in Shell, gericht op gender balance, actief ondersteund door HR met ieder hun eigen budget.

## Business case m/v-diversiteit

Shell streeft naar een goede diversiteit, om de juiste en beste mensen te kunnen aantrekken uit een steeds diversere, wereldwijde talentenpool. "Ons doel is om een veilige en inclusieve werkplek te creëren, die onze waarden weerspiegelt en waar onze mensen succesvol kunnen zijn en zichzelf kunnen

ontwikkelen. Integratie stimuleert innovatie en samenwerking en onze medewerkers weerspiegelen onze klanten en partners. Dit helpt ons bij het leveren van prestaties, het voldoen aan klantbehoeften en het verbeteren van ons merk en reputatie."

## Wat levert meer vrouwen in de top van de organisatie op?

"Om onze ambities waar te maken hebben we een diverse en inclusieve werkomgeving nodig. Alleen als iedereen zichzelf kan zijn, worden de beste prestaties geleverd. Ook richting onze klanten en partners willen we graag laten zien dat iedereen welkom is bij Shell. Daarbij geloven we in 'Balance means Business.'" (Marjan van Loon, President-Directeur Shell Nederland) Diversiteit en inclusie zijn belangrijke beïnvloeders van medewerkerstevredenheid. Hoe hoger de medewerkerstevredenheid, hoe beter de prestaties, zowel op financieel als veiligheidsgebied. "D&I is voor ons geen 'nice to do', maar het moet tot de kern van onze business plannen behoren, net als veiligheid". (Ben van Beurden, CEO)

## Waardoor werkt het Charter Talent naar de Top?

"Het ondertekenen van het Charter helpt om focus te houden op een gezonde balans tussen mannen en vrouwen in onze organisatie en onze D&I-doelen scherp te houden. Bovendien onderschrijft het het blijvend belang dat wij hechten aan diversiteit en inclusie. Het is dus een belangrijk signaal zowel naar onze werknemers als naar buiten toe.

Wij willen daarnaast graag - waar mogelijk en gewenst - de bredere D&I agenda in Nederland ondersteunen door onze kennis en ervaringen te delen, waarbij we ook hopen te leren van andere bedrijven en organisaties."

**Contact: Sylvia Spoelder**  
Employee Relations Advisor Shell Nederland  
[Sylvia.Spoelder@shell.com](mailto:Sylvia.Spoelder@shell.com)

COMMISSIE  
MONITORING



TALENT  
NAAR  
DE TOP