

# TALENT NAAR DE TOP DIAMANT AWARD CULTURELE DIVERSITEIT 2021



**Sector:** financiële instellingen en verzekeraars

**Totaal:** 18.765 medewerkers (intern)

**Streefcijfer:** 8% culturele diversiteit in de top en 9% in de subtop in 2025

## Wat leidt bij ABN AMRO tot meer culturele diversiteit in de top?

Meer diversiteit in de top ligt verankerd in onze strategie voor diversiteit en inclusie. In de eerste plaats gaat dit over mensen. Maar cijfers zijn voor ons ook belangrijk. Daarom hebben we hier voor culturele diversiteit, net als voor vrouwen, concrete doelen aan gesteld. Pas als we weten waar we staan en hoe we ons ontwikkelen, kunnen we meten of we succesvol zijn. En zijn we ook in staat om hier gericht op te sturen. Zo'n theoretisch fundament helpt ons om onze initiatieven vorm te geven. Eind 2025 willen we meer mensen met een niet-westerse achtergrond in de top (8%) en subtop (9%). In juni 2021 telt de top 4,3% en de subtop 6,7% mensen met een niet-westerse achtergrond. Binnen de organisatie zijn meerdere programma's actief om dit streven mogelijk te maken, waaronder de programma's van Talent naar de Top.

## Business case meer culturele diversiteit in de top

Diversiteit en inclusie staan al vele jaren hoog op onze agenda. Met diversiteit nodigen we iedereen uit. Met inclusie geven we iedereen een stem. Maar waar het echt om gaat, is of die stemmen zich gehoord voelen. 'Beloning' is dan ook ons hogere doel. Dan gaat het erom dat je er ook écht bij hoort. Om wie je 'bent'. Vanuit het Future Proof Programme begeleiden we collega's van diverse culturele achtergronden op hun weg naar de subtop. Dat 70% van hen in twee jaar tijd de subtop heeft bereikt, heeft ons ertoe aangezet met een tweede editie van start te gaan. Het heeft ons ook geïnspireerd voor een programma om de doorstroom van de subtop naar de top te stimuleren. We staan als bank midden in de maatschappij. En die is constant in beweging. Het is onze opdracht om de aansluiting met de maatschappij te bewaken. En ook onze klanten moeten zich steeds herkennen in onze bancaire dienstverlening. Diverse achtergronden en gezichtspunten maken ons sterker. Ze leiden ons naar creatieve en innovatieve oplossingen. En zorgen ervoor dat we klanten in kwetsbare posities niet uit het oog verliezen. Voor ons zijn diversiteit en inclusie een maatschappelijke plicht én een noodzaak om relevant te blijven als bank.

## Waardoor werkt het Charter Talent naar de Top?

Het Charter Talent naar de Top geeft ons zicht op de feiten en voortgang. Bij alle maatschappelijke vraagstukken waar we voor staan, hechten we veel waarde aan toetsing van buitenaf. Het opent ons de ogen, houdt ons scherp en stimuleert ons om onszelf steeds te verbeteren. Dat is dan ook ons appel aan andere organisaties: begin klein, leer van alles wat je doet en schaal beetje bij beetje op.

### Contact:

Nicole Böttger

Hoofd Diversiteit & Inclusie

[nicole.bottger@nl.abnamro.com](mailto:nicole.bottger@nl.abnamro.com)

COMMISSIE  
MONITORING



TALENT  
NAAR  
DE TOP