



Diversiteits- en inclusiecharter

Onze overtuigingen

Bij Candriam geloven we dat ons **divers personeel en onze inclusieve werkomgeving essentieel zijn voor ons succes en onze groei**. We zien dit als de fundamenteën van onze cultuur, waarden en identiteit.

Als **duurzame vermogensbeheerder**, die erkent hoe **belangrijk diversiteit en inclusie** is voor onze samenleving en **de bedrijven waarin we beleggen**, is de verankering van diversiteit en inclusie **binnen Candriam één van onze prioriteiten**.

Als we een gunstigere en inclusievere omgeving scheppen, openheid en respect stimuleren, diverse teams en zienswijzen omarmen, beschikken we over **meer middelen om de toekomst van Candriam op te bouwen**. We geloven immers dat de zin voor initiatief, de ondernemingszin en de gezonde samenwerkingen zullen openbloeien in een **werkomgeving waar verschillen worden gewaardeerd en benut**.

Onze engagementen

Internationaal personeelsbestand en inclusieve cultuur waarin diversiteit wordt gewaardeerd

We beogen een **inclusieve cultuur** waarin diversiteit wordt erkend en gewaardeerd, waarin **elk individu de kans krijgt om zijn of haar steentje bij te dragen** en om zijn of haar volledig potentieel waar te maken, ongeacht zijn of haar **geslacht, land van herkomst, ras en etniciteit, leeftijd, handicap, sociale achtergrond of loopbaan**.

Met die open geest en respect voor gedeelde waarden werken we een **holistische strategie** uit die een **rijk talentenpool wil creëren, uitbreiden en onderhouden**. Ons voornaamste doel is dat iedereen eerlijk wordt behandeld, zich gewaardeerd voelt en gelijke kansen krijgt om te slagen, en dat iedereen bijdraagt aan het duurzame succes van Candriam, een plek waar alle werknemers willen werken en blijven.

We bouwen een goed presterend, **internationaal personeelsbestand** op, waarbij we talent op basis van objectieve criteria werven en ontwikkelen vanuit **een ruim en divers talentenpool**.

- Onze **interne praktijken en beleidslijnen** volgen onze D&I-principes:
 - **Niet-discriminatie** is stevig verankerd in ons [wervings- en selectiebeleid](#), en de **deontologische regels van ons bedrijf**;
 - We moedigen iedereen aan om inbreuken, vermeende inbreuken of afwijkingen ten opzichte van ons D&I-charter te melden en zullen die grondig en geheel objectief **onderzoeken**;
- Aan de hand van kwalitatieve en kwantitatieve **criteria** ondernemen en **monitoren we onze acties**;
- We **sensibiliseren** en **helpen managers** om divers talent te ontwikkelen:
 - We hebben specifieke opleidingen in het leven geroepen om te sensibiliseren en om alle soorten stereotypen en onbewuste vooroordelen te bestrijden, waarbij we inclusief gedrag aanmoedigen;
- We moedigen **interne netwerken** en inclusie aan via **community's die diverse functies binnen het bedrijf omvatten** en personeelsleden in staat stellen om projecten voor te stellen, hun mening te uiten en feedback te geven om onze acties te verbeteren;
- We beoordelen en verzekeren systematisch **de diversiteit van de vertegenwoordigers in alle werkgroepen** en community's.

Om niet-discriminatie wereldwijd te bevorderen, moet **elk hoofdkantoor bovendien een eigen D&I-actie opstellen in lijn met lokale en regionale context** die overeenstemmen met de wereldwijde D&I-strategie en met de plaatselijke regelgeving. Zo gingen we in Frankrijk verder dan de wettelijke en reglementaire verplichtingen, en hebben we ons ertoe verbonden om **de toegankelijkheid voor personen met een handicap te verbeteren**.

Daarnaast **bevordert** de **filantropie** van Candriam **sociale inclusie** in de bredere samenleving, door projecten te steunen die **kansarme jongeren weerbaarder maken** via onderwijs, mentorschap en toegang tot culturele activiteiten.

Aandacht voor de evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen

We engageren ons voor een **evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen**, inclusief de werving en promotie van vrouwen in alle fasen van hun loopbaan, zodat iedereen zich sterk en aanvaard voelt.

We geven onze werknemers niet alleen **gelijke kansen**, maar ook een **gelijk loon**. Werknemers die gelijkwaardige functies uitoefenen, een gelijkaardige anciënniteit hebben en gelijkaardige prestaties leveren, worden dus gelijk beloond, ongeacht hun geslacht.

De bijzondere aandacht voor de evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen gaat gepaard met **meetbare doelstellingen**, zoals de werving van meer vrouwen voor ons personeelsbestand, ons Management Committee en het Executive Committee.

Via interne mobiliteit, persoonlijke ontwikkeling, mentorschap, specifieke leerpaden en gespecialiseerde opleidingsprogramma's (zoals Women & Leadership) **garanderen we een diverse opvolging voor cruciale rollen** binnen onze organisatie.

De samenwerking met ons **interne vrouwennetwerk** en **externe organisaties** geeft ons engagement voor een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen, bevordert onze acties en geeft ze meer zichtbaarheid.

De **Women @ Candriam**-groep werd in 2018 opgericht en omschrijft haar missie als volgt:

“DE LOOPBAAN VAN VROUWEN ONDERSTEUNEN, ONTWIKKELEN EN BEVORDEREN, EN POSITIEVE ROLMODELLEN BEKRACHTIGEN VOOR TOEKOMSTIGE GENERATIES”.

Het actieplan van de groep omvat drie pijlers:

- **INSPIREREN** - interne en externe rolmodellen naar voren schuiven,
- **ONTWIKKELEN** - met een evenwicht tussen vrouwen en mannen als strategische prioriteit, waarbij de zichtbaarheid wordt verbeterd via interne en externe netwerkmomenten, en
- **ALLE SOORTEN STEREOTYPES BESTRIJDEN** - sensibiliseren over inclusie en de evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen.

Andere acties

Bij Candriam willen we nog meer doen om een inclusieve cultuur in de hand te werken. Daarom hebben we allerlei extra acties ondernomen.

Een **Diversity & Inclusion Committee**, dat leden met een diverse achtergrond en de steun van een Diversity Correspondent omvat:

- ontwikkelt een specifieke strategie overeenkomstig ons mvo-plan,
- bepaalt, promoot en ondersteunt de implementatie van wereldwijde, innovatieve inclusieprojecten,
- volgt de meetbare doelstellingen op die het Executive Committee zich heeft gesteld om al onze entiteiten divers en inclusief te maken.

We hebben een **Diversity Correspondent** aangesteld die nauw zal samenwerken met het Corporate Sustainability-team, het Diversity & Inclusion Committee en de HR-teams om benchmarks en feedback te verschaffen. Indien nodig stelt de Diversity Correspondent de gestelde doelen en verwezenlijkingen in vraag.

Inclusie is een vast criterium in ons Performance Development Process en maakt deel uit van de evaluatie van onze People Leaders. We streven ernaar om elk jaar specifieke doelstellingen op het vlak van gelijkheid, diversiteit en inclusie op te stellen voor de leden van het Executive Committee.

