

Wereldhave Beleid Diversiteit & Inclusie

Bij Wereldhave geloven we dat onze Full Service Centers zorgen voor 'Better everyday life'. Onze FSC's zijn een centraal punt binnen gemeenschappen, waar mensen samenkomen om te winkelen, te ontspannen en te genieten. Als een beursgenoteerde onderneming die zich bezighoudt met investeren in, het beheer en de exploitatie van winkelcentra, beseffen we dat deze centra niet alleen fysieke ruimtes zijn, maar ook een afspiegeling vormen van de diversiteit en dynamiek van onze samenleving. Het succes van onze onderneming is onlosmakelijk verbonden met de rijkdom aan culturen, achtergronden en perspectieven die onze huurders en bezoekers vertegenwoordigen. Het is dan ook van essentieel belang dat wij ons inzetten voor diversiteit en inclusie (D&I), niet alleen als een morele plicht, maar ook als een strategische zet om Wereldhave veerkrachtiger, innovatiever en toekomstbestendig te maken. Wij geloven dat focus op D&I ons zal helpen om een organisatie te worden die in staat is om te gedijen in een snel veranderende wereld, waarin economische, sociale en culturele factoren met elkaar verweven zijn.

Wereldhave stelt zich dan ook tot doel om een bedrijfscultuur te creëren waarin alle individuen, ongeacht hun achtergrond, gender, leeftijd, nationaliteit, geaardheid of andere persoonlijke kenmerken volledig tot hun recht kunnen komen. Iedereen die talenten wil inzetten om onze doelstellingen te realiseren krijgt bij Wereldhave de ruimte om dat te doen.

Diversiteit en inclusie staan bij Wereldhave blijvend op de agenda en er wordt jaarlijks verantwoording over afgelegd in het jaarverslag. Dit beleid beschrijft de doelstellingen en maatregelen die we zullen nemen om diversiteit en inclusie te bevorderen op alle niveaus binnen onze organisatie.

Doelstellingen

Wereldhave heeft de volgende doelstellingen op het gebied van diversiteit en inclusie:

- Via instroom en doorstroom bevorderen van diversiteit in de samenstelling van ons personeelsbestand om een representatieve afspiegeling te zijn van de maatschappij
- Ten minste 1/3 van ons Hoger- en Senior Management is vrouw en ten minste 1/3 is man
- Ten minste 1/3 van ons Bestuur is vrouw en ten minste 1/3 is man
- Ten minste 1/3 van onze Raad van Commissarissen is vrouw en ten minste 1/3 is man
- Wij belonen gelijk bij gelijkwaardige arbeid. Om dit te borgen, analyseert HR jaarlijks de stand van zaken. Wij rapporteren hierover jaarlijks in ons jaarverslag.
- Jaarlijks voeren wij een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uit. Hierin wordt onder meer uitgevraagd naar de percepties van inclusie en respect en of de werkomgeving veilig is en vrij van discriminatie.

Definities

Diversiteit: Alle aspecten en persoonskenmerken waarop mensen van elkaar verschillen, waaronder geslacht en genderidentiteit, leeftijd, etniciteit, competenties, opvattingen, arbeidshandicaps en seksuele oriëntatie.

Inclusie: Een omgeving waarin iedereen erbij hoort en de vrijheid en veiligheid ervaart om zichzelf te zijn, authentiek en uniek. En waarin we niemand buitensluiten.

Instroom en doorstroom

Om iedereen gelijke kansen te bieden gaan we zo objectief mogelijk te werk in onze werving, selectie, interne doorstroom en promotie. Wij zetten ons in om sollicitatieprocedures zo objectief en transparant mogelijk verlopen. Zo mogen kandidaten er bijvoorbeeld voor kiezen om in hun cv hun geboortedatum, gender en geboorteplaats weg te laten.

Bij Wereldhave hanteren we de volgende uitgangspunten bij werving, selectie, doorstroom en promotie:

- Bij ons heeft iedereen met dezelfde competenties, wendbaarheid en hetzelfde potentieel, gelijke kansen op een functie
- 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 maatschappij

Onboarding

Via onboarding heten we alle nieuwe medewerkers welkom en dragen we bij aan een soepele introductie van nieuwe collega's. Onderdeel hiervan is dat nieuwe collega's zich committeren aan de Code of Conduct en overige interne regelgeving van Wereldhave.

Talentontwikkeling

Bij Wereldhave bieden we iedereen de ruimte en gelijke kansen om zichzelf te ontwikkelen. Via de focus op persoonlijke ontwikkeling streven wij ernaar om zoveel mogelijk gelijke kansen te creëren voor iedereen.

Samenstelling personeelsbestand

Door aandacht te besteden aan genderdiversiteit in alle lagen van de organisatie, werken we aan diversiteit voor alle managementlagen. Ook rapporteren we jaarlijks over de voortgang en de doelstellingen op genderdiversiteit in ons jaarverslag en vanaf het jaar 2023 rapporteren we hier ook over aan de SER conform de 'wet ingroeiquote en streefcijfers'.

Gedragcode: Code of Conduct en Business Integrity Policy

De WH Code of Conduct en de Business Integrity Policy vormen de leidraad voor ons handelen en onze beslissingen en helpen om ons werk goed, zorgvuldig en integer te doen. Hierin wordt expliciet aandacht geschonken aan een veilige en prettige werkomgeving, discriminatie en uitsluiting. Grensoverschrijdend gedrag wordt niet getolereerd. Hierin is ook vastgesteld hoe Wereldhave onder meer een bijdrage levert aan de verduurzaming van de samenleving door het respecteren en beschermen van mensenrechten.

Vertrouwenspersoon

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

- een centraal aanspreekpunt voor klachten
- eerste opvang, hulp en advies aan slachtoffers
- correcte afhandeling van klachten en gemaakte afspraken
- ondersteuning bij en advies over het omgaan met en reageren op ongewenst gedrag
- ondersteuning bij bemiddeling tussen de klager en aangeklaagde

Binnen de organisatie kunnen medewerkers met hun vragen of dilemma's terecht bij de interne vertrouwenspersoon.

De functie van externe vertrouwenspersoon wordt door een bedrijfsmaatschappelijk werker van onze arbodienst vervuld.

Continu aandacht

Bij Wereldhave staat diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie blijvend op de agenda. We zijn namelijk nog niet waar we willen zijn.

Over de resultaten van het beleid Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie wordt verantwoording afgelegd in het jaarverslag.