BELEID

DIVERSITEIT, GELIJKWAARDIGHEID & INCLUSIE (DGI)

December 2025

Ethias – Internal Data: Accessible only to colleagues and identified contractual partners.

INHOUD

INLEIDING 3

Doel 3

Doelgroep 3

DGI: onze definities 3

Visie 4

PIJLERS & PRINCIPES 4

Onze principes 4

Engagement en externe partnerships 5

Meldingsmechanismen 5

GOVERNANCE 6

Toepassingsgebied 6

Opvolging en actualisering 6

Ethias – Internal Data: Accessible only to colleagues and identified contractual partners.

INLEIDING

DOEL

Het bevorderen van pluralisme en diversiteit binnen onze onderneming is essentieel voor ons succes en onze groei. Daarom zet de Groep Ethias zich in voor een inclusieve cultuur binnen haar organisatie door een werkomgeving te creëren waar alle verschillen worden gewaardeerd en gerespecteerd, zonder vooroordelen. Een werkkader dat diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie centraal stelt, zorgt voor meer perspectieven en stimuleert innovatie. Met deze beleidslijn bepalen we de principes die onze aanpak rond Diversiteit, Gelijkwaardigheid & Inclusie (DGI) richting geven. Zo willen we een respectvolle en open werkomgeving bevorderen die een afspiegeling is van de samenleving waarin we actief zijn.

Bovendien zijn het verbod op elke vorm van discriminatie en het gelijkekansenprincipe al uitdrukkelijk vastgelegd in onze Sociaal-Ethische Code. Het doel van de beleidslijn is om deze principes opnieuw te bevestigen door ze verder uit te diepen en concreet vorm te geven.

DOELGROEP

De DGI-beleidslijn heeft betrekking op:

- Het personeel in ruime zin[1], ongeacht of het gaat om werknemers van de groep of om externe medewerkers die bijdragen aan onze activiteiten;
- De klanten, in het kader van de commerciële relaties die met de Groep bestaan;
- De gemeenschappen, via filantropische acties en lokale partnerships;
- De partners en leveranciers, bij wie we het respect voor dezelfde principes van gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie aanmoedigen.

DGI: ONZE DEFINITIES

De onderstaande definities zijn geïnspireerd op de werkzaamheden en principes van de Verenigde Naties (VN), de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en het Global Compact van de Verenigde Naties (UNGC). Ze geven weer hoe de Groep Ethias de begrippen “diversiteit, “gelijkwaardigheid” en “inclusie” opvat en toepast binnen haar activiteiten en haar bedrijfscultuur.

Diversiteit
Diversiteit betekent dat we individuele en collectieve verschillen erkennen en respecteren, of ze nu zichtbaar of onzichtbaar, aangeboren of verworven zijn. Het gaat onder meer om gender, leeftijd, handicap, etnische afkomst, gesproken taal, seksuele geaardheid, genderidentiteit, filosofische en religieuze overtuigingen, neurodiversiteit, socio-economische afkomst, en de diversiteit aan ervaringen en trajecten.

Met andere woorden: diversiteit gaat over **wie wordt uitgenodigd om mee aan tafel te zitten**. Bij Ethias zijn we ervan overtuigd dat diverse teams creativiteit, innovatie en collectieve intelligentie stimuleren.

Gelijkwaardigheid
Gelijkwaardigheid betekent dat iedereen op een rechtvaardige en billijke manier toegang krijgt tot kansen, middelen en professionele ontwikkeling. Daarbij erkennen we dat er systemische drempels of onevenwichten kunnen bestaan.

[1] Hiermee worden alle personen bedoeld die voor of binnen de Groep werken, ongeacht of zij werknemer zijn of onder een ander statuut actief zijn, met name als consultant, uitzendkracht, dienstverlener, onderaannemer of elke andere persoon die zijn of haar activiteiten uitoefent op de sites van de Groep.

Ethias – Internal Data: Accessible only to colleagues and identified contractual partners.

Met andere woorden: gelijkwaardigheid betekent dat we **ervoor zorgen dat iedereen dezelfde kansen krijgt om mee aan tafel te zitten en deel te nemen aan het gesprek, in het besef dat niet iedereen vanuit dezelfde uitgangspositie vertrekt.** Bij Ethias zetten we ons in om rechtvaardige en gunstige voorwaarden te creëren waarin iedereen kan slagen en zich kan ontplooien.

Inclusie
Inclusie betekent dat we een cultuur creëren waarin iedereen zijn of haar plaats kan vinden en zich gerespecteerd, gewaardeerd en gesteund voelt. Inclusie gaat verder dan diversiteit. Waar diversiteit betrekking heeft op verschillen, gaat inclusie over de manier waarop we met die verschillen omgaan.

Met andere woorden: inclusie betekent dat we **luisteren naar alle stemmen rond de tafel en ervoor zorgen dat elke stem telt**. Bij Ethias zetten we ons in voor een werkomgeving waarin iedereen zich welkom, gewaardeerd en betrokken voelt, ongeacht achtergrond, traject of kenmerken. Zo kan iedereen ten volle bijdragen aan het leven en de ontwikkeling van de groep.

VISIE

Bij Ethias zijn we ervan overtuigd dat diversiteit de basis vormt van een bloeiende samenleving. We streven naar een gelijkwaardige en inclusieve omgeving waarin iedereen wordt gerespecteerd, gewaardeerd en aangemoedigd om bij te dragen aan het gezamenlijke succes.

PIJLERS & PRINCIPES

Diversiteit omvat meerdere dimensies die samen de rijkdom en complexiteit van onze samenleving weerspiegelen. Binnen de Groep Ethias zetten we ons in om alle vormen van diversiteit te bevorderen en te waarderen. Dat doen we door een inclusieve en respectvolle werkomgeving te creëren die open dialoog en vertrouwen stimuleert, zonder vrees voor discriminatie. Daarbij besteden we bijzondere aandacht aan:

- **Genderdiversiteit**: gelijke kansen waarborgen op alle niveaus van de organisatie.
- **Zichtbare en onzichtbare handicap**: drempels wegnemen en kansen creëren door toegankelijkheid en inclusie te waarborgen, zodat iedereen de vrijheid heeft om zijn of haar leven vorm te geven en het eigen potentieel ten volle te realiseren.
- **Culturele, etnische en socio-economische diversiteit**: culturele, etnische en socio-economische diversiteit bevorderen door kansen te creëren voor iedereen en een inclusieve vertegenwoordiging van verschillende achtergronden, culturen, talen en trajecten te waarborgen.
- **Intergenerationele diversiteit**: de samenwerking en de uitwisseling van ervaringen tussen generaties versterken.
- **Seksuele en affectieve oriëntatie en genderidentiteit**: een veilige en respectvolle werkomgeving creëren die ruimte biedt voor dialoog en luisteren, zonder vrees voor discriminatie.

ONZE PRINCIPES

Het is essentieel om een werkomgeving te creëren waarin iedereen zich welkom, gerespecteerd en gesteund voelt. Daarom hebben we 5 principes vastgelegd die ons engagement vertalen om deze waarden concreet tot leven te brengen in onze praktijken en keuzes.

1. We respecteren het principe van non-discriminatie in al zijn vormen en bevorderen dit principe in alle fasen van het personeelsbeheer, van het aanwervingsproces tot interne mobiliteit. We waarborgen rechtvaardige en billijke kansen voor iedereen.

Ethias – Internal Data: Accessible only to colleagues and identified contractual partners.

2. We verrijken de sociale dialoog binnen de onderneming door de vrijheid van meningsuiting van de verschillende actoren rond discriminatie te bevorderen, in een klimaat van vertrouwen, tolerantie en openheid.
3. We bevorderen een inclusieve cultuur in het dagelijkse werk. We moedigen inclusief gedrag aan in alle professionele interacties.
4. We behandelen DGI als een prioriteit voor de onderneming: we leggen doelstellingen en actieplannen vast om de vooruitgang te meten en leidinggevenden en teams verantwoordelijkheid te laten opnemen.
5. We informeren onze stakeholders op transparante wijze over onze engagementen, acties en resultaten, onder meer via ons jaarverslag en de communicatiekanalen van de groep.

ENGAGEMENT EN EXTERNE PARTNERSHIPS

Deze beleidslijn kadert in een ruimer geheel van collectieve engagementen en internationale standaarden. De entiteiten van de Groep Ethias onderschrijven verschillende charters en initiatieven die onze waarden weerspiegelen en onze acties versterken ten gunste van een ethische en inclusieve werkomgeving, met respect voor de mensenrechten.

In dat verband ondersteunen we onder meer:

- het **Global Compact van de Verenigde Naties (UN Global Compact)**, waarvan de principes rond mensenrechten, arbeid, milieu en corruptiebestrijding richting geven aan onze praktijken;
- de **Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (VN)**, waarin onder meer het principe van gelijkheid en non-discriminatie is vastgelegd;
- de **fundamentele verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)**, in het bijzonder de verdragen over non-discriminatie, gelijke kansen en vrijheid van vereniging;
- **sectorale en lokale initiatieven** waaraan we deelnemen om diversiteit en inclusie te bevorderen (professionele netwerken, labels of partnerships met verenigingen).

MELDINGSMECHANISMEN

Iedereen die getuige of slachtoffer is van gedrag dat indruist tegen deze principes, met name discriminatie, intimidatie of uitsluiting, wordt aangemoedigd om dit te melden in een klimaat van vertrouwen en vertrouwelijkheid.

Meldingen kunnen gebeuren:

- bij de hiërarchische verantwoordelijke, het departement Human Resources, de vertrouwenspersonen of de preventieadviseurs voor psychosociale aspecten;
- of, als de situatie dat vereist, via het whistleblowingmechanisme (vertrouwelijk meldingskanaal), dat toegankelijk is voor alle medewerkers, maar ook voor voormalige medewerkers, stagiairs, kandidaten, dienstverleners en externe partners. Dit mechanisme, dat in elke entiteit beschikbaar is, garandeert vertrouwelijkheid, bescherming tegen elke vorm van represailles en een zorgvuldige behandeling van elke melding.

Deze mechanismen hebben tot doel de gemelde bezorgdheden op een billijke, transparante en respectvolle manier te behandelen en bij te dragen aan een veilige en inclusieve werkomgeving die in overeenstemming is met onze waarden.

Ethias – Internal Data: Accessible only to colleagues and identified contractual partners.

GOVERNANCE

TOEPASSINGSGEBIED

Deze beleidslijn is van toepassing op de volledige Groep Ethias. Elke entiteit moet de principes van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie integreren in haar beleidslijnen, processen en managementpraktijken, evenals in haar relaties met externe stakeholders.

OPVOLGING EN ACTUALISERING

De beleidslijn wordt regelmatig opgevolgd om de relevantie en doeltreffendheid ervan te beoordelen en verbeterpunten te identificeren.

De geboekte vooruitgang, de doelstellingen en de acties worden transparant gecommuniceerd in het jaarverslag en via andere interne dragers.

De beleidslijn wordt periodiek herzien, minstens om de drie jaar, of vaker bij wettelijke, organisatorische of strategische ontwikkelingen.

Ethias – Internal Data: Accessible only to colleagues and identified contractual partners.

VOOR MEER INFORMATIE

Ethias
voie Gisèle Halimi 10 - 4000 Luik

Tel. 04 220 31 11
Fax 04 249 63 10

info@ethias.be