



## **Diversiteits- en Inclusiebeleid Raad van Commissarissen en Executive Committee**

Bordewijklaan 18  
2591 XR Den Haag  
T 070 3750 750  
[www.bngbank.nl](http://www.bngbank.nl)

**Datum**

13 december 2025

**Onze referentie**

3621855

BNG is een  
handelsnaam van  
BNG Bank N.V., statutair  
gevestigd te Den Haag,  
KvK-nummer 27008387

## **1 Inleiding**

**Datum**

13 december 2025

Voor BNG zijn diversiteit en inclusie belangrijke bouwstenen voor het realiseren van haar ambities. De bank realiseert deze ambities alleen als zij een beroep kan doen op al het talent dat binnen de bank aanwezig is en als de bank optimaal gebruik kan maken van de verschillende perspectieven en inzichten. BNG vindt het belangrijk dat iedereen bij de bank gelijke kansen krijgt en dat medewerkers zichzelf kunnen zijn en geaccepteerd worden om wie zij zijn. BNG neemt de verantwoordelijkheid om een omgeving te creëren waarin medewerkers zich thuis voelen.

**Onze referentie**

3621855

**Pagina**

2 van 5

BNG ziet diversiteit en inclusie (D&I) als meerwaarde voor de bedrijfsvoering en als onlosmakelijk verbonden aan maatschappelijk verantwoord ondernemen. Om haar ambitie op dit punt verder te verstevigen heeft BNG in 2024 het Nederlandse Charter Diversiteit ondertekend.

Het Nederlandse Charter Diversiteit is aangesloten bij het Europese platform van 'Diversity Charters'. Deze Charters focussen altijd op brede diversiteit en een keuze voor een *eigen* aanpak en instrumentarium. Het gezamenlijke doel is om een gemêleerd personeelsbestand en inclusief bedrijfsklimaat te bevorderen.

## 2 Elementen van diversiteit

**Datum**

13 december 2025

Overeenkomstig de Nederlandse Corporate Governance Code streeft BNG ernaar dat de RvC en het ExCo zodanig zijn samengesteld dat sprake is van een voor de vennootschap passende mate van diversiteit op het gebied van deskundigheid, ervaring, competenties, overige persoonlijke kwaliteiten, geslacht of genderidentiteit, leeftijd, nationaliteit en (culturele) achtergrond.

**Onze referentie**

3621855

**Pagina**

3 van 5

In het D&I-beleid van BNG zijn de volgende, voor BNG passend geachte focusgebieden benoemd: (1) sekse, (2) leeftijd, (3) arbeidsvermogen en (4) (culturele) achtergrond. Voor de focusgebieden 1, 2 en 3 heeft BNG doelstellingen geformuleerd, waarbij de ambitie steeds is om een positieve beweging te zien ten opzichte van het voorgaande jaar. Voor focusgebied 4 is geen BNG-brede, specifieke doelstelling geformuleerd; dit is een permanent punt van aandacht. Voor de RvC en het ExCo gezamenlijk is voor culturele achtergrond een ambitie van 20% vastgesteld.

Het D&I-beleid voor de Raad van Commissarissen (RvC) en het Executive Committee (ExCo) sluit aan op het D&I-beleid voor BNG als geheel, maar voor deze doelgroepen vertaalt BNG het focusgebied (culturele) achtergrond aanvullend in met: diversiteit in deskundigheid en ervaring.

Het D&I-beleid dat betrekking heeft op de RvC maakt tevens deel uit van het interne Opgvolgingsplan RvC.

### 2.1 Sekse

Visie: **gemengde teams** verbeteren het besluitvormingsproces en dragen bij aan het succes van de bank.

Doelstelling voor BNG als geheel is een zichtbare positieve beweging richting een evenwichtiger genderverhouding. Voor de RvC en het ExCo geldt als target dat ten minste 40% van de leden vrouw is en ten minste 40% van de leden man.

**Tabel 1: Target voor focusgebied sekse**

	Totaal aantal leden	Minimaal aantal vrouwen	Minimaal aantal mannen
RvC	7	3	3
ExCo	5	2	2

### 2.2 Leeftijd

Visie: een **heterogene leeftijdsstructuur** helpt de kennisbasis te verbreden en vergroot de inventiviteit.

Doelstelling voor BNG als geheel is een evenwichtiger verdeling van de workforce over de leeftijdscategorieën <30 jaar, 30-50 jaar, >50 jaar. Voor de RvC en het ExCo afzonderlijk is het streven gericht op diversiteit in leeftijd, maar zijn geen targets vastgesteld, gelet op de geringe omvang van de doelgroep en de eisen die aan deze

doelgroep worden gesteld qua deskundigheid en ervaring (zie § 6). Bij vacaturevullingen zal de ruimte om spreiding in leeftijd aan te brengen waar mogelijk worden benut.

**Datum**

13 december 2025

### 2.3 Arbeidsvermogen

**Onze referentie**

3621855

Visie: ruimte voor werknemers met een beperkt **arbeidsvermogen** binnen BNG ondersteunt het maatschappelijke karakter van de bank.

**Pagina**

4 van 5

Doelstelling voor BNG als geheel is een toename van het aantal medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt. Voor de RvC en het ExCo afzonderlijk zijn voor het focusgebied Arbeidsvermogen geen targets vastgesteld. Dat neemt niet weg dat een eventuele mogelijkheid om hier binnen de RvC of het ExCo invulling aan te geven zal worden benut.

### 2.4 (Culturele) achtergrond

Visie: diverse (**culturele**) **achtergronden** bieden de bank verschillende perspectieven en invalshoeken.

Voor BNG als geheel is geen specifieke doelstelling voor *culturele* achtergrond geformuleerd, omdat BNG de culturele achtergrond van haar medewerkers niet mag meten en vastleggen. Via de Barometer Culturele Diversiteit van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) ontvangt BNG echter wel betrouwbare informatie over de culturele achtergrond van haar medewerkers. Op basis hiervan kan de bank zien of er mogelijke ongelijkheden zijn in de verdeling van de verschillende herkomstgroepen over verschillende functies en kan de bank vervolgonderzoek doen naar de carrièreperspectieven van onder-gerepresenteerde herkomstgroepen binnen de bank.

Voor de RvC en het ExCo gezamenlijk is voor culturele achtergrond een ambitie van 20% vastgesteld. Op een totaal van 12 posities (RvC 7, ExCo 5) gaat het om minimaal 2 personen. Het betreft een streven in relatie tot kwaliteit en geschiktheid. Voor de definitie van culturele achtergrond wordt aangesloten bij de Barometer Culturele Diversiteit. Deze definieert culturele achtergrond op basis van het herkomstland van werknemers en onderscheidt daarbij drie groepen: 1. Nederlandse herkomst, 2. Europese herkomst (exclusief Nederland), 3. Buiten-Europese herkomst.

Voor de RvC en het ExCo vertaalt BNG het focusgebied (culturele) achtergrond aanvullend in met: diversiteit in deskundigheid en ervaring. Voor een goed functioneren van de RvC en het ExCo van BNG is diversiteit op deze gebieden een vereiste.

De vereiste deskundigheidsgebieden en ervaringsdomeinen binnen de RvC zijn opgenomen in het Profiel RvC.<sup>1</sup> Voor het ExCo is dit gebeurd in de interne Profielschets ExCo. Om te borgen dat de RvC en het ExCo blijven voldoen aan de

---

<sup>1</sup> Zie [Profielschets\\_RvC \(2\).pdf](#).

deskundigheids- en kennisvereisten wordt bij elke vacaturevervulling op basis van deze profielen opnieuw beoordeeld over welke deskundigheid en ervaring potentiële kandidaten moeten beschikken om in aanmerking te komen voor de vacante positie.

**Datum**  
13 december 2025

**Onze referentie**  
3621855

**Pagina**  
5 van 5