

# INCLUSIE & DIVERSITEIT BELEID

SMT

8 oktober 2021

## DOCUMENT INFORMATIE

Auteur(s) : HRC  
 Onderwerp : Inclusie & Diversiteit beleid  
 Versie : 1  
 Datum : 12 oktober 2021

Revisie	Datum	Auteur(s)	Beschrijving van de wijziging	Gecontroleerd	Goedgekeurd
	12-10-2021	SMT Holding		DWW	JK/FvM

## Inhoudsopgave

## Pagina

1	De visie van SMT	4
2	Inclusie & Diversiteit. De bouwstenen van de People & Culture strategie.	4
3	Belangrijke afspraken	5
4	Implementatie	6

SMT stimuleert een behulpzame - en inclusieve organisatiecultuur.

Zij spant zich daarom in om diversiteit te promoten en discriminatie binnen de organisatie tegen te gaan.

Ons doel is om zeker te stellen dat alle medewerkers en sollicitanten een gelijke kans krijgen en dat de organisatie alle lagen van de samenleving weerspiegelt. Elke medewerker wordt gerespecteerd, gewaardeerd en in staat gesteld om hun kwaliteiten ten volste te benutten.

## 1 De visie van SMT

De visie van SMT is het creëren -en het behouden- van een geweldige werkplek waarin de medewerkers die er werken uitblinken in wat ze doen en elkaar inspireren. Binnen deze werkomgeving worden individuele verschillen en de bijdrages van alle teamleden (h)erkend, gerespecteerd en gewaardeerd. Alle medewerkers worden in staat gesteld om zichzelf maximaal te ontwikkelen binnen SMT, ongeacht individuele verschillen. Daarmee stimuleert SMT waardering, vertrouwen en respect voor iedere medewerker.

De boodschap die diversiteit en inclusie stimuleert wordt versterkt door onze drie waarden: Caring, Daring, Sharing, oftewel: met zorg, met lef en met elkaar. Dit heeft betrekking op al onze medewerkers en klanten. Met lef, door de continue wil om te innoveren en groeien. Met elkaar, door de hechte SMT familie waarbinnen iedereen uniek is.

Opererend in meer dan 29 landen en verschillende continenten erkent SMT de diversiteit binnen onze klantenkring, de markt waarin we ons begeven en de diversiteit in ons personeelsbestand. De verschillende capaciteiten binnen ons getalenteerde personeelsbestand stelt SMT in staat om te anticiperen op de behoeften van onze verschillende klanten, om vervolgens deze klanten in hun behoeften te voorzien. Dit zorgt ervoor dat we niet alleen binnen onze eigen landsgrenzen, maar ook internationaal, de belofte van hoge kwaliteit van dienstverlening en producten kunnen waarmaken.

## 2 Inclusie & Diversiteit. De bouwstenen van de People & Culture strategie.

Menselijk kapitaal is ons meest waardevolle bezit. De optelsom van individuele verschillen, levenservaringen, kennis, creativiteit, innovatie, expressie, unieke capaciteiten en de talenten die onze medewerkers in hun werk stoppen zit ingebed in onze cultuur, reputaties en hetgeen we als organisatie bereikt hebben.

SMT herkent zijn talenten en de diversiteit van collega's als één van de belangrijkste voordelen ten opzichte van de concurrentie. Het succes van SMT is een reflectie van de kwaliteit en vaardigheden van onze medewerkers. Om die reden behoort inclusie- & diversiteitsmanagement tot de fundamentele bouwstenen van onze People & Culture strategie.

Diversiteitsmanagement is van belang voor de individuele medewerker, teams, onze organisatie in zijn geheel en onze klanten.

Wij zijn van mening dat elke medewerker zijn of haar eigen unieke capaciteiten, ervaringen en eigenschappen meeneemt naar het werk. Wij waarderen zulke diversiteit in alle rollen en binnen alle lagen van de organisatie.

Dit beleid versterkt onze belofte om voor gelijkheid en openheid te zorgen voor iedereen binnen SMT. Wij zorgen ervoor dat niemand anders wordt behandeld op grond van: leeftijd, handicap, geslacht, burgerlijke staat en burgerlijk partnerschap, zwangerschap en ouderschap, ras, etnische afkomst, huidskleur, taal, nationaliteit, fysieke- en mentale bekwaamheid, politieke voorkeuren, godsdienst of geloofsovertuiging, sociaal-economische status, veteranenstatus of seksuele geaardheid. Wij zijn tegen alle vormen van onwettige en oneerlijke discriminatie.

Alle werknemers, ongeacht hun dienstverband (parttime, fulltime, tijdelijk), worden gelijkwaardig en met respect behandeld. Wanneer SMT kandidaten selecteert voor een baan, een promotie, training of andere doeleinden, dan selecteert SMT enkel en alleen op basis van talent en bekwaamheid.

SMT steunt alle medewerkers en stimuleert hen om zichzelf maximaal te ontwikkelen en hun talenten volledig te benutten. Hierdoor wordt de efficiëntie van ons personeel geoptimaliseerd.

### 3 Belangrijke afspraken

Met de Code of Conduct als uitgangspunt, bouwt SMT aan het behouden van een inclusief en divers personeelsbestand. Dit bewerkstelligen we door:

- Elke vorm van discriminatie, intimidatie, pesten, ongewenste intimiteiten en personen die handelen in strijd met dit beleid te bestraffen;
- De historische en traditionele genderkloof die gekend wordt in de industrie waarin wij opereren te dichten door meer diversiteit binnen het personeelsbestand te realiseren. Daarmee wil SMT ook meer diversiteit binnen de managementposities bewerkstelligen;
- Het aantrekken, ontwikkelen, inspireren en behouden van kandidaten met verschillende achtergronden, binnen alle lagen van de organisatie;
- Het verbeteren van de Employee Experience door openheid te stimuleren en te werken aan een optimale balans tussen werk en privé;

- Het versterken van onze interne gelijkheid en externe concurrentiepositie op de arbeidsmarkt. Dit doen we door middel van ons belonings- en functioneringsbeleid. Hiermee willen we bereiken dat we door kunnen gaan met het aantrekken van divers talent om dit talent vervolgens aan ons te kunnen binden;
- Een onderscheidende management cultuur te bouwen, in lijn met onze waarden van gelijkheid, inclusie en diversiteit;
- Te investeren in de ontwikkeling van onze medewerkers. We hebben een cultuur waarin leren centraal staat en bieden iedereen trainingen en groeimogelijkheden aan;
- Iedereen die zich slachtoffer heeft gevoeld van discriminatie aan te moedigen om hun zorgen uit te spreken, zodat we passende maatregelen kunnen treffen;
- Regelmatig te onderzoeken hoe het gesteld is met onze diversiteit. Dit doen we doormiddel van strategische KPI's. Daarnaast vragen we onze medewerkers ook om zich hierover uit te spreken in de engagement onderzoeken die regelmatig worden afgenomen;
- Onze processen en de uitvoering daarvan regelmatig te onderzoeken om ervoor te zorgen dat er wordt gehandeld in lijn met lokale afspraken en gelijkheid.

## 4 Implementatie

SMT zal alle medewerkers informeren dat het Inclusie & Diversiteit beleid in werking is getreden. Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij dit beleid naleven door te streven naar gelijke behandeling en respect op de werkvloer. Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij in functie, en bij alle andere SMT gebonden evenementen, gedrag vertonen wat past bij een inclusieve werkcultuur.

Alle medewerkers zijn verplicht om deel te nemen aan een training welke bewustwording creëert omtrent diversiteit. Deze training heeft als doel het verbeteren van de kennis op dit gebied, waardoor eenieder in staat is verantwoordelijkheid te nemen om aan bovenstaande verwachtingen te voldoen. En daar eveneens verantwoordelijk voor gehouden kan worden.

Dit beleid is een belangrijke inspiratiebron voor het ontwerpen van het strategische plan voor de SMT Academy.

Dit beleid zal ook onder de aandacht gebracht worden bij financiers, stakeholders, klanten, leveranciers, stagiaires en sollicitanten.

Dit beleid en ander vastgesteld beleid, gecombineerd met de daarbij horende acties, worden gesteund door de Raad van Bestuur en de Executive Committee van SMT Holding.

Om ervoor te zorgen dat Inclusie & Diversiteit continue wordt gepromoot zal het beleid en de implementatie daarvan op regelmatige basis gemonitord en geëvalueerd worden.

