

The background features several 3D-rendered geometric shapes in shades of teal and white. These include a large sphere, a smaller sphere, a cylinder, a rectangular prism, and various flat rectangular planes, all arranged in a dynamic, overlapping composition. The lighting creates soft shadows and highlights, giving the shapes a sense of depth and volume.

# **Groepsbeleid voor Diversiteit, Gelijkheid, Inclusie en Betrokkenheid (DEIB)**

- 
- **3. Doel, Scope, Rationale, Beleidsverklaring, Uitvoering & verwachtingen**
  - **4. Context**
  - **5. Definities**
  - **7. Beleidsnormen**
    - **7. Gelijke kansen**
    - **7. Inclusieve cultuur**
    - **8. Veilige omgeving**
    - **11. Community Outreach**
  - **11. Verantwoordelijkheden, Rapportering, Compliance**



## Doel

Dit beleid beschrijft de visie van Sia Partners op het gebied van Diversiteit, Gelijkheid, Inclusie en Betrokkenheid (DEIB) en streeft ernaar, waar mogelijk, 'best practices' binnen de organisatie te harmoniseren.



## Scope

Dit beleid is van toepassing op alle medewerkers van Sia Partners wereldwijd, Inclusief freelancers en tijdelijke medewerkers. De uitvoering en verdere uitwerking worden op lokaal niveau, per Hub of land, beheerd.



## Rationale

Iedereen verdient een gelijke kans om deel te nemen, geaccepteerd te worden en zich betrokken te voelen, ongeacht geslacht, gender, leeftijd, sociaaleconomische status, ras, taal, overtuigingen, seksuele oriëntatie, fysieke of mentale capaciteiten, burgerlijke staat of levensstijl. Sia Partners heeft dit beleid ontwikkeld om Diversiteit te waarborgen, en ervoor te zorgen dat Gelijkheid, Inclusie en Betrokkenheid centraal staan voor al onze medewerkers en klanten.

Diversiteit opent de deur naar verschillende ideeën en perspectieven. Door een cultuur te creëren waarin iedereen eerlijk wordt behandeld, zich gesteund voelt en de vrijheid krijgt om zichzelf te zijn en verschillende standpunten te delen, bevorderen we creativiteit en innovatie. DEIB vergroot niet alleen de tevredenheid en Betrokkenheid van onze medewerkers, maar helpt ons ook onze klanten beter te begrijpen en van dienst te zijn. Kortom, DEIB is essentieel voor zowel het welzijn van onze mensen als voor het succes van ons bedrijf.



## Beleidsverklaring

Bij Sia Partners streven we naar een diverse, gelijke en Inclusieve cultuur, waarin zowel onze medewerkers als klanten gewaardeerd worden. We willen een toonaangevend voorbeeld zijn in onze markt door een divers personeelsbestand aan te trekken, te ontwikkelen en te ondersteunen. We bieden gelijke kansen en carrièremogelijkheden voor iedereen. Onze Inclusieve cultuur bevordert innovatie, creativiteit en samenwerking, waardoor we onze klanten beter kunnen helpen en talent kunnen aantrekken en behouden.

We willen niet alleen onze klanten goed begrijpen, maar ook onszelf de ruimte geven om authentiek te zijn op de werkvloer. Ons doel is om goed te luisteren, te observeren, te begrijpen en begrepen te worden.

Deze beleidsverklaring wordt verder uitgewerkt in Sectie VIII, «Beleidsnormen», en de rest van dit document



## Uitvoering en verwachtingen

Dit beleid wordt aan alle medewerkers en andere mensen in dienst bij Sia Partners gepresenteerd tijdens hun onboarding. Eventuele wijzigingen worden per e-mail gecommuniceerd.

Alle medewerkers en andere mensen in dienst dienen zich bekend te maken met de wereldwijde standpunten van Sia Partners over Diversiteit, Gelijkheid, Inclusie en Betrokkenheid (DEIB), zoals beschreven in dit beleid. Ze worden verwacht elkaars verschillen te respecteren en elkaar te ondersteunen in lijn met de principes van dit beleid. Daarnaast moeten zij eventuele opmerkingen over het beleid of de uitvoering ervan melden, waaronder ook het rapporteren van discriminerend gedrag dat ze mogelijks opmerken. Voor meer informatie over gewenst gedrag kunnen ze de gedragscode van Sia Partners raadplegen.

Dit beleid moet samen met de volgende documenten worden geraadpleegd:

*Groepsgedragscode*

*Handboek voor lokale medewerkers en gerelateerde beleidsdocumenten*

*Jaarlijks ESG-rapport van de groep*



## Context

### CONSULTING FOR GOOD

#### Consulting for Good

Consulting for Good is Sia Partners' wereldwijde benadering van Environmental, Social, & Governance (ESG). Ons doel is om ESG volledig te integreren in onze bedrijfsstrategie, dagelijkse werkzaamheden en bedrijfscultuur.

We zetten ons in om interne beleidsmaatregelen en praktijken te implementeren die onze waarden, onze mensen, de samenleving en onze planeet ondersteunen. Als consultancy bureau kunnen we onze impact aanzienlijk vergroten door onze klanten wereldwijd te ondersteunen in hun eigen ESG-inspanningen, door middel van expertise en innovatieve oplossingen. Door ESG als een integraal onderdeel van onze bedrijfsvoering te beschouwen, geloven we dat we een duurzame en diepgaande impact kunnen realiseren.

Onze inzet voor Diversiteit, Gelijkheid, Inclusie en Betrokkenheid (DEIB) is een essentieel onderdeel van de sociale pijler van ESG. Zonder een sterke focus op DEIB kan ESG niet effectief zijn.

### DEIB

#### Gouvernance DEIB

De groepsstrategie voor DEIB, die een jaarlijks Actie- & Bewustwordingsplan omvat, wordt op C-level bepaald door het DEIB Sub-committee, een tak van het grotere ESG Strategic Committee van Sia Partners. Het DEIB Sub-committee wordt geleid door twee C-level leaders, aangesteld door de CEO van de groep, met ondersteuning van de Global Head of CSR, Diversity & Inclusion. Deze laatste rol houdt ook toezicht op de uitvoering van de strategie en is verantwoordelijk voor het monitoren van de impact, de rapportage en de ESG-beoordelingen voor de groep.

Het DEIB Sub-committee en Global Head of CSR, Diversity & Inclusion houden toezicht op een netwerk van Hub Ambassadors. Deze Hub Ambassadors worden gekozen door medewerkers binnen hun Hub en zijn verantwoordelijk voor de lokale implementatie van de groepsstrategie. Ze vormen een schakel tussen het DEIB Sub-committee en de medewerkers en coördineren ook Employee Resource Groups (ERGs). Deze ERGs bieden medewerkers met gedeelde achtergronden of interesses de mogelijkheid om een gemeenschap te vormen en het bewustzijn rond Diversiteit te vergroten. Samen met de ERGs stellen de Hub Ambassadors jaarlijks een bewustwordingsplan op voor hun Hubs<sup>1</sup>.

**ESG Strategic Committee**

**Diversiteit, Gelijkheid, Inclusie  
& Betrokkenheid (DEIB)  
Sub-committee**

**Global Head of CSR,  
Diversity & Inclusion**

**Hub Ambassadors  
(DEIB, Environmental)**

**Employee Resource Groups (ERGs)**

## Onze DEIB-ambities

Sia Partners zet zich in voor DEIB met vijf belangrijke doelen:

Het verder ontwikkelen van een **cultuur waarin Diversiteit, Gelijkheid, Inclusie en Betrokkenheid** diep verankerd zijn in het DNA, de waarden en dagelijkse werking van het bedrijf.

Het opstellen van Inclusieve en eerlijke beleidsmaatregelen die onze inzet voor Diversiteit, Gelijkheid en Inclusie ondersteunen en versterken.

**Het aantrekken, behouden en ontwikkelen** van toptalent uit verschillende achtergronden door een werkomgeving te creëren waarin iedereen zich gewaardeerd en gesteund voelt.

Het toepassen van onze DEIB-doelstellingen in onze samenwerking door op zoek te gaan naar diverse leveranciers en contractanten.

**Het continu verbeteren** van ons DEIB-programma om de effectiviteit en relevantie op lange termijn te waarborgen.

Onze inzet voor DEIB sluit aan bij de **zes kernwaarden van Sia Partners**: Excellence, Entrepreneurship, Innovation, Teamwork, Care & Support, and Employee Wellbeing.

Daarnaast versterken onze DEIB-inspanningen onze toewijding aan de **Tien Principes van het Global Compact van de Verenigde Naties**, waarvan Sia Partners ondertekenaar is, met name op het gebied van arbeidsrechten en mensenrechten.



### Définities

De volgende definities zijn van hoog niveau en moeten worden beschouwd in samenhang met alle juridische definities die van kracht zijn op landelijk niveau.

Diversiteit, Gelijkheid, Inclusie & Betrokkenheid worden in dit beleid aangeduid als DEIB.

#### DIVERSITEIT

verwijst naar de verschillen tussen alle mensen en erkent dat ieder mens uniek is. Dit omvat, maar is niet beperkt tot, Diversiteit in gender, geslacht, ras, etnische afkomst, leeftijd, seksuele geaardheid, fysieke of mentale bekwaamheid of condities, en taal.

#### BETROKKENHEID

is het gevoel van veiligheid en steun dat ontstaat wanneer iemand zich geaccepteerd, gewaardeerd en erkend voelt binnen een groep of gemeenschap. Als mensen zich thuis voelen, durven ze hun ideeën te delen, spreken ze met vertrouwen en leveren ze een waardevolle bijdrage.

#### GELIJKHEID

houdt in dat we erkennen dat mensen verschillende achtergronden en behoeften hebben. Het richt zich op de manieren waarop sommige groepen bevoordeeld of benadeeld worden en zorgt ervoor dat iedereen gelijke toegang krijgt tot de kansen en middelen die nodig zijn om succesvol te zijn.

#### ALLYSHIP

is wanneer iemand uit een bevoorrechte groep zich inzet om de Inclusie en rechten van diverse of gemarginaliseerde groepen te bevorderen.

#### INCLUSIE

verwijst naar het actief betrekken en ondersteunen van alle mensen, met speciale aandacht voor degenen die vaak worden buitengesloten. Het gaat verder dan simpelweg accepteren; Inclusie draait om het creëren van een omgeving waarin mensen zich welkom voelen om zichzelf te zijn, ongeacht hun achtergrond.

#### DISCRIMINATIE

is het ongelijk behandelen van mensen op basis van kenmerken zoals geslacht, gender, ras, etniciteit, leeftijd, seksuele oriëntatie, fysieke of mentale capaciteiten, taal, of sociaaleconomische status.

## DISCRIMINERENDE INTIMIDATIE

omvat verbaal of fysiek gedrag dat vijandigheid of minachting toont tegenover iemand vanwege hun geslacht, gender, ras, etniciteit, leeftijd, seksuele oriëntatie, fysieke of mentale capaciteiten, of hun verzet tegen discriminatie.

Enkele voorbeelden van gedrag dat als discriminerende intimidatie kan worden beschouwd, zijn onder andere:

- Racistische scheldwoorden, «grappen», beledigende of denigrerende opmerkingen, of ander verbaal of fysiek gedrag op basis van iemands ras of huidskleur.
- Etnische beledigingen, vernieling van eigendommen (zoals graffiti) op de werkplek, of ander beledigend gedrag gericht op iemands afkomst, etnische afkomst, cultuur of accent;
- Verbaal of fysiek misbruik, «grappen» of beledigende opmerkingen op basis van iemands leeftijd, geslacht, handicap of seksuele oriëntatie.
- Het maken of verspreiden van denigrerende of beledigende afbeeldingen, berichten of ander materiaal op de werkplek dat verband houdt met geslacht, ras, etnische afkomst, leeftijd, seksuele oriëntatie, fysieke of mentale capaciteiten, of nationale afkomst.

Intimidatie op de werkplek wordt juridisch een probleem wanneer het zorgt voor een intimiderende, vijandige of beledigende werkomgeving, of wanneer het de werkprestaties van een individu belemmert.

## SEKSUELE INTIMIDATIE

omvat seksuele toenaderingen, verzoeken om seksuele gunsten en ander verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard wanneer:

- **Het ongewenste gedrag een intimiderende**, vijandige of beledigende werkomgeving veroorzaakt;
- **Het ongewenste gedrag het werk** van een persoon negatief beïnvloedt ;
- **Werk gerelateerde beslissingen** worden genomen op basis van het feit dat iemand dit ongewenste gedrag heeft geaccepteerd of afgewezen ;

Bepaald gedrag, zoals het afhankelijk maken van promoties, awards, trainingen of andere arbeidsvoorwaarden van het accepteren van ongewenste seksuele handelingen, is altijd verkeerd.

Voorbeelden van ongewenst gedrag die kunnen bijdragen aan seksuele intimidatie of een vijandige werkomgeving zijn:

- Seksuele grappen of herhaaldelijke seksuele plagerijen, grappen of toespelingen, in persoon of via e-mail, berichten of dergelijke;
- Verbaal misbruik van seksuele aard;
- Herhaaldelijk te dicht bij iemand staan of iemand aanraken;
- Herhaaldelijk iemand vragen om buiten werktijd af te spreken wanneer die persoon nee heeft gezegd of heeft aangegeven niet geïnteresseerd te zijn (supervisors moeten er vooral voor zorgen dat zij hun medewerkers niet onder druk zetten om af te spreken);
- Seksueel suggestieve cadeaus geven of voorwerpen achterlaten;
- Herhaaldelijk seksueel suggestieve gebaren maken;
- Het maken of ophangen van seksueel denigrerende of beledigende afbeeldingen, cartoons of ander materiaal op de werkplek;
- Ongewenst gedrag van seksuele aard buiten werktijd dat de werkomgeving beïnvloedt.

Een slachtoffer van seksuele intimidatie kan van elk geslacht of elke genderidentiteit zijn. Het slachtoffer kan hetzelfde geslacht of dezelfde genderidentiteit hebben als de dader.



# Beleidsnormen

## A. Gelijke Kansen

*Sia Partners is een werkgever die gelijke kansen biedt. Alle aspecten van werkgelegenheid, waaronder werving, promotie, beloning of discipline, zijn uitsluitend gebaseerd op prestaties, competentie, gedrag of zakelijke behoeften.*

### A.1 Verklaring van Gelijke Kansen in vacatures

De bovenstaande verklaring van gelijke kansen moet ten minste worden opgenomen in alle vacatures van Sia Partners wereldwijd. Alle vestigingen worden sterk geïnspireerd om deze verklaring verder te ontwikkelen om te voldoen aan of het overtreffen van lokale normen.

Sia Partners zorgt ervoor dat medewerkers gelijke kansen en gelijke toegang tot promotie en carrièremogelijkheden hebben. De groep neemt het initiatief om evaluatieprocessen te herzien en promotiepercentages te meten om ervoor te zorgen dat dit wordt gerespecteerd.

### A.2 Inclusieve rekruteringskanalen

Als onderdeel van onze inspanning om een meer divers en inclusiever personeelsbestand te realiseren, werken we actief samen met rekruteringskanalen en -netwerken die DEIB ondersteunen. Dit kunnen evenementen zijn die worden georganiseerd door derden of door Sia Partners zelf, partnerschappen, netwerken, enzovoort. Het gebruik van inclusieve rekruteringskanalen moet worden geïntegreerd in de rekruteringsplannen voor alle vestigingen van grote operaties<sup>2</sup>.

Sia Partners volgt 'best practices' door onder meer diverse interviewpanels, blinde rekruteringsprocessen en Diversiteitsdoelstellingen toe te passen bij het aannemen van personeel.

## B. Inclusieve cultuur

*Het bevorderen van een cultuur van Inclusie en Betrokkenheid vereist het engagement van onze mensen wereldwijd, waarbij Leadership de toon zet. Door middel van de praktijken die in deze sectie worden beschreven, streeft Sia Partners ernaar om onze mensen in alle regio's samen te brengen, kennisde-*

*ling aan te moedigen en onze wereldwijde beroepsbevolking naar een gemeenschappelijke DEIB-basislijn te tillen.*

### B.1 Training

Onze aanpak van DEIB-training en -ontwikkeling is verankerd in een ambitie om onze overtuigingen binnen de groep te harmoniseren. Trainingen zijn ontworpen om een gemeenschappelijke deler te creëren in termen van DEIB-bewustzijn en -praktijken, terwijl leadership vereist is om zicht verder te verdiepen.

**Alle medewerkers** moeten een aantal DEIB eLearning-cursussen volgen. Deze cursussen zijn onderdeel van een breder leertraject 'Bedrijfsethiek' bij het Sia Institute<sup>3</sup>. Hieronder vallen onder meer de volgende onderwerpen:

- **Unconscious Bias** : begrijpen wat unconscious bias is, waarom het belangrijk is, de relevantie ervan in de zakenwereld erkennen en strategieën om het tegen te gaan.
- **Cultural intelligence** : het begrijpen van de culturele dimensies en voorkeuren die onze gedachten, gevoelens en gedragingen op het werk vormgeven, en het ontwikkelen van aanpassingsvermogen en empathie om effectief te kunnen werken in interculturele contexten.

Het afronden van een cursus over **non-discriminatie** is een vereiste voor promotie naar het niveau van Manager. Deze cursus is geïntegreerd in het bredere Ascent: Leaders of Tomorrow-programma van Sia Partners en is ontworpen om alle vormen van discriminatie te voorkomen, variërend van openlijk ongewenst gedrag tot unconscious bias en microagressies, door managers in staat te stellen discriminatie te identificeren en een teamcultuur op te bouwen waarin mensen zich veilig voelen om zich uit te spreken. De cursus bestaat voornamelijk uit door trainers geleide workshops.

Het voorbeeldige karakter van **leadershipsteams** is de sleutel tot het cultiveren van een cultuur van Inclusie. Daarom worden de principes die in de hierboven genoemde verplichte trainingen worden aangekaart, voor deze groep versterkt door middel van aanvullende workshops en andere initiatieven.

Andere verplichte DEIB-cursussen kunnen op elk moment van het jaar aan de groepstrainingsagenda worden toegevoegd.

Aanvullende, **optionele** trainingsmogelijkheden op groepsniveau kunnen worden voorgesteld om verplichte cursussen voor alle medewerkers verder te versterken. Deze kunnen de vorm aannemen van paneldiscussies, workshops of eLearning-modules.

Aanvullende DEIB-trainingen kunnen worden voorgesteld of vastgelegd op Hub- of landniveau, afgestemd op de lokale omgeving. Deze zijn eigendom van lokale HR-teams en moeten worden goedgekeurd door de DEIB-subcommissie.

## B.2 Bewustwording vergroten

Het vergroten van DEIB-bewustzijn door consistente initiatieven en communicatie is essentieel voor het bevorderen van een cultuur van DEIB. Als onderdeel van het Actie- en Bewustwordingsplan van de groep, geeft een jaarlijks DEIB-bewustwordingsthema (bijv. allyship) richting aan bewustwordingsinitiatieven, zowel op groeps- als Hub-niveau.

Lokale bewustwordingsinitiatieven worden gesteund door Hub Ambassadors en Employee Resource Groups (ERG's). ERG's, zoals Women & Allies, variëren per Hub en bieden een ruimte voor onze mensen die gemeenschappelijke identiteiten en interesses delen om een gemeenschap op te bouwen en DEIB-bewustzijn te vergroten. Hub Ambassadors werken samen met ERG's om jaarlijkse bewustwordingsroadmaps te ontwikkelen, waarin bewustwordingsinitiatieven, zoals evenementen en nieuwsbrieven, worden uiteengezet die in hun Hubs moeten worden geïmplementeerd.

Wereldwijde initiatieven zijn grotendeels gericht op internationale bewustwordingsperiodes en worden aangestuurd door de Global Head CSR, Diversity & Inclusion.

## B.3 Betrokkenheid van Leadership

Om een cultuur van Inclusie te bevorderen, is het essentieel dat onze leiders DEIB op mondiaal en lokaal niveau verdedigen. Sia Partners erkent het belang van Betrokkenheid van het leadership bij DEIB, en onze bestuursstructuur weerspiegelt deze overtuiging. Het ESG-governancemodel van Sia Partners plaatst de verantwoordelijkheid van de DEIB-groepsstrategie op C-level.

Van leadership wordt verwacht dat het de DEIB-communicatie binnen de groep versterkt en DEIB-initiatieven in hun Hubs promoot. Het leadership wordt aangemoedigd om de ERG's te ondersteunen, hetzij als leden, hetzij als uitvoerende sponsors, waarvan de laatste een actieve rol op zich neemt bij het aansturen van de ERG's, in samenwerking met Hub-ambassadors.

Om het bewustzijn en de aandacht verder te vergroten, wordt DEIB vastgelegd als een agendapunt bij townhall meetings op groepsniveau, Hub-niveau en op marktniveau.

## B.4 Wereldwijde DEIB-enquête

Als onderdeel van ons streven naar voortdurende verbetering stuurt Sia Partners jaarlijks een optionele DEIB-enquête naar haar medewerkers, waarin anoniem feedback wordt verzameld over de bedrijfscultuur, Betrokkenheid, discrimi-

minatie en intimidatie. Het doel van deze enquête is om te onderzoeken hoe medewerkers DEIB bij Sia Partners waarnemen en ervaren, zodat we de impact van onze praktijken, ons beleid en onze acties in de loop van de tijd kunnen meten en verbeteren.

De enquête bestaat uit een reeks kernvragen, die voor alle regio's identiek zijn. Deze worden aangevuld met verdiepende vragen op maat per Hub of land. Het bevat ook een reeks demografische vragen, die landspecifiek en optioneel zijn. Deze vragen zorgen voor zowel een beter inzicht in de samenstelling van het personeelsbestand van Sia Partner als voor de manier waarop de enquêteresultaten van groep tot groep variëren.

# C. Veilige Omgeving

## C.1 Waarschuwingen Geven

### Discriminatie & intimidatie :

Sia Partners tolereert geen enkele vorm van discriminatie, pesten of intimidatie, hetzij binnen Sia Partners of in relatie tot cliënten of andere derden.

### Rechten en verantwoordelijkheden van medewerkers :

Als een medewerker gedrag heeft ervaren waardoor hij zich ongemakkelijk voelt, of denkt dat hij het doelwit is geweest van discriminatie, pesten of intimidatie in welke vorm dan ook, wordt hij aangemoedigd om de overtreder mondeling of schriftelijk te informeren dat dergelijk gedrag problematisch, onwelkom en aanstootgevend is en moet stoppen.





Als de medewerker er de voorkeur aan geeft om niet rechtstreeks met de overtredende partij te communiceren, of als dergelijke communicatie niet effectief is gebleken, moet de medewerker een waarschuwing geven door contact op te nemen met een supervisor, een HR-vertegenwoordiger of door de Grievance & Whistleblowing procedure te gebruiken die is uiteengezet in de gedragscode van Sia Partners.

Om een veilige omgeving bij Sia Partners te behouden, worden medewerkers aangemoedigd om incidenten tijdig te melden.

#### **Verantwoordelijkheden van Sia Partners :**

Als Sia Partners een beschuldiging van discriminatie of intimidatie ontvangt, zal het de kwestie onmiddellijk onderzoeken.

## **C.2 Verwerken van beschuldigingen van discriminatie of intimidatie**

### **Definities**

**Klager:** persoon (of personen) die de klacht indient.

**Verweerder:** persoon (of personen) die in de klacht wordt genoemd.

**Opmerking over disciplinaire maatregelen:** Disciplinaire maatregelen worden gedefinieerd in het Hub- of landbeleid.

De volgende procedures moeten worden geïmplementeerd na elke beschuldiging van discriminatie of intimidatie.

### **C.2.i**

#### **Meldingen via de Grievance & Whistleblowing procedure tegen een medewerker van Sia Partners**

Wanneer een aantijging van discriminatie of intimidatie wordt gemeld via de Grievance & Whistleblowing procedure van Sia Partners, nemen de twee toegewijde wereldwijde referenten, vermeld in de gedragscode van Sia Partners, contact op met de HR-vertegenwoordiger die verantwoordelijk is voor het land waar de klacht vandaan komt.

Als de HR-vertegenwoordiger zelf het onderwerp is van de klacht, nemen de referenten contact op met het HR-hoofd voor een andere regio om het onderzoek uit te voeren.

#### **Proces voorafgaand aan het onderzoek:**

Na ontvangst van de waarschuwing van de wereldwijde referenten en voorafgaand aan het contacteren van de klager, bepaalt HR naar beste vermogen:

- Of de situatie die in de klacht wordt beschreven, zich voordeed tijdens een programma of activiteit van Sia Partners ;
- Of het vermeende gedrag, indien feitelijk onderbouwd, een beleid van Sia Partners schendt ;
- Of het vermeende gedrag, indien feitelijk onderbouwd, een lokale of internationale wet schendt.

#### **Onderzoeksproces :**

Binnen drie werkdagen na ontvangst van de waarschuwing van de referenten neemt HR contact op met de klager en legt het proces hieronder uit. Als de klager het proces wil voortzetten, neemt HR contact op met de verweerder om hen te informeren over de klacht die tegen hen is ingediend en legt het proces hieronder uit.

*Als het vermeende gedrag in strijd is met de lokale of internationale wetgeving, zal HR relevante juridische entiteiten en wetshandhaving inschakelen.*

1. HR voert een één-op-één-interview met de klager, waarbij zij alle relevante informatie verzamelen en met de klager communiceren of er behoefte is aan aanvullende informatie.

2. Na ontvangst van de vereiste informatie van de klager, voert HR een interview met de verweerder, waarbij HR relevante informatie verzamelt over de situatie in kwestie.

3. Als de klager en/of verweerder getuigen naar voren brengt, voert HR aanvullende, individuele interviews met hen.

4. Vervolginterviews worden indien nodig individueel met de klager, verweerder en/of getuigen uitgevoerd. De klager en verweerder zijn vrij om personen en/of getuigen ter ondersteuning mee te nemen naar een HR-interview.

5. Deelnemers aan het proces kunnen worden gevraagd hun verklaringen te documenteren. Als een persoon weigert een schriftelijke verklaring te verstrekken of een verklaring te ondertekenen die is afgelegd door de HR-vertegenwoordiger waarin zijn of haar verslag van het/de incident(en) wordt gedocumenteerd, zal HR een onderzoek uitvoeren op basis van de beschikbare informatie. Gedurende het proces ontvangen alle betrokkenen een eerlijke, snelle, grondige evaluatie, waarbij de uitkomst schriftelijk wordt vastgelegd.

6. Correctieve maatregelen, waaronder disciplinaire maatregelen, zijn ter beoordeling van HR.

7. De uitkomst van het onderzoek wordt schriftelijk meegeedeeld aan de betrokken partijen.

HR kan waar nodig juridische autoriteiten inschakelen, op elk punt in het hierboven omschreven proces.

De twee bovengenoemde referenten worden op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen in de zaak gedurende het hierboven omschreven proces.

Met uitzondering van de referenten en, indien van toepassing, juridische autoriteiten, wordt informatie met betrekking tot de zaak vertrouwelijk behandeld. HR en de referenten verbinden zich ertoe de identiteit van alle betrokken partijen te beschermen.

In zaken waarbij de kantoren van Sia Partners in meer dan één land zijn betrokken, voert een HR-vertegenwoordiger van elk land de hierboven omschreven procedure gelijktijdig uit. Als er disciplinaire maatregelen worden genomen, hanteert HR het beleid dat lokaal is voor de verweerder. Bij afwezigheid van dergelijk beleid, bepalen de HR-vertegenwoordigers samen de best passende disciplinaire maatregelen.

Gedurende het hele proces zorgt HR ervoor dat er passende maatregelen worden genomen om het welzijn van de klager te ondersteunen. Dit kan onder meer omvatten, maar is niet beperkt tot, het bieden van toegang tot geestelijke gezondheidszorg buiten het bereik van het pakket met medewerkersvoordelen.

#### **Post-onderzoeksproces :**

Een maand na de oplossing van de zaak voert HR een vervolgesprek met de klager. Het doel van dit gesprek is om ervoor te zorgen dat de medewerker zich veilig en gesteund voelt. Als dat niet het geval is, werkt HR samen met de medewerker om te bepalen hoe de situatie kan worden verbeterd.

### **C.2.ii**

#### *Meldingen via de Grievance & Whistleblowing procedure tegen een derde partij*

Als een medewerker van Sia Partners een klacht indient tegen een derde partij (bijv. een klant of leverancier) via de Grievance & Whistleblowing procedure, is de volgende procedure van toepassing:

#### **Klachten van een consultant tegen een klant:**

- 1.** Het proces dat in sectie **C.2.i)** is beschreven, wordt in gang gezet. De directeur die verantwoordelijk is voor het project van de klant, wordt geïnformeerd.
- 2.** Als de directeur en HR het passend achten, wordt de consultant uit het project gezet en vervangen.
- 3.** Indien van toepassing, hetzij in plaats van actie 2, hetzij als aanvullende stap, waarschuwen HR en de directeur de klant, waarbij ze gebruikmaken van de klachtenkanalen van de klant.
- 4.** Indien mogelijk, wordt de procedure die in sectie **C.2.i)** is beschreven, uitgevoerd in samenwerking met de HR-afdeling van de klant. Indien dit niet mogelijk is, of als aanvullende stap, vraagt Sia Partners de klant om zijn interne klachtenprocedure in gang te zetten.

#### **Klachten tegen andere derde partijen (bijvoorbeeld leveranciers):**

- 1.** Het proces dat in sectie **C.2.i)** is beschreven, wordt in gang gezet..

- 2.** Tegelijkertijd waarschuwt HR de derde partij, waarbij gebruik wordt gemaakt van de klachtenkanalen van de derde partij.

### **C.2.iii**

#### *Meldingen die buiten de Grievance & Whistleblowing procedure om worden gedaan tegen een medewerker van Sia Partners of een derde partij.*

Hoewel medewerkers worden aangemoedigd om de Grievance & Whistleblowing procedure te gebruiken, staat het hen vrij om hiervan af te zien.

Als een medewerker een klacht indient buiten deze procedure om (bijvoorbeeld door een supervisor of HR-vertegenwoordiger te waarschuwen), waarschuwt de persoon die de klacht ontvangt, met toestemming van de klager, HR. HR volgt vervolgens de procedure die is beschreven in sectie **C.2.i)**.

HR informeert ook de referenten voor Ethiek & Compliance binnen het ESG Strategisch Comité van de groep over de klacht, met inachtneming van de wens van de klager om anoniem te blijven.

### **C.2.iv**

#### *Meldingen die door een derde partij tegen een medewerker van Sia Partners worden ingediend*

In het geval van een klacht die door een klant of een andere derde partij tegen een medewerker van Sia Partners wordt ingediend, is de volgende procedure van toepassing:

- 1.** Het proces beschreven in sectie C.2.i) wordt in gang gezet. De HR-afdeling van de derde partij wordt geïnformeerd en gedurende het proces op de hoogte gehouden. In gevallen waarbij klanten betrokken zijn, wordt de directeur die verantwoordelijk is voor het project geïnformeerd.
- 2.** Sia Partners werkt mee aan alle klachtenprocedures die door de derde partij in gang zijn gezet.
- 3.** Corrigerende maatregelen worden overeengekomen door Sia Partners en de derde partij. Elke disciplinaire maatregel die door Sia Partners wordt genomen, wordt bepaald door Sia Partners. Afhankelijk van het lokale juridische kader kunnen medewerkersvertegenwoordigers betrokken zijn bij disciplinaire procedures.

# D. Community Outreach

We moedigen onze medewerkers aan om hun inspanningen uit te breiden tot buiten de werkplek en zich in te zetten voor de gemeenschappen waar we actief zijn. Dit kan partnerschappen, outreach en filantropische activiteiten omvatten die Diversiteit en Inclusie ondersteunen. Initiatieven in deze zin worden op Hub-niveau voorgesteld door Hub Ambassadors ter goedkeuring door de DEIB Sub-commissie en het lokale leadership. Partnerschappen en outreach op groepsniveau worden aangestuurd door de Global Head of CSR met goedkeuring door de DEIB Sub-commissie en het grotere ESG Strategic Committeedu groupe sont pilotés par la Global Head of CSR, Diversity and Inclusion avec l'approbation de la sous-comité DEIB et plus largement du comité stratégique ESG.



## Verantwoordelijkheden

**Auteurs:** Dit beleid is opgesteld door Head of CSR, Diversity & Inclusion, samen met het DEIB Sub-commissie. De inhoud van het beleid is gebaseerd op input van een internationaal, cross-functioneel team, bestaande uit CSR-, HR- en rekruteringsprofessionals en medewerkersvertegenwoordigers. Het beleid is goedgekeurd door het groepsbestuur, HR-leiders en medewerkerswerkraden.

**Updates:** Dit beleid wordt jaarlijks herzien door het DEIB Sub-commissie en Head of CSR, Diversity & Inclusion. Updates worden goedgekeurd door het groepsbestuur, HR-leiders en medewerkerswerkraden.

**Communicatie:** Dit beleid en alle daaropvolgende updates worden gecommuniceerd met de groep door het DEIB Sub-commissie en Head of CSR, Diversity & Inclusion. Communicatie wordt lokaal versterkt door DEIB Hub Ambassadors, Executive Sponsors en regionaal leadership.

**Governance:** Vragen over het beleid, voorgestelde wijzigingen of lokale aanpassingen kunt u richten aan de Head of CSR, Diversity & Inclusion en het DEIB-subcommissie.



## Rapportering

Groeps-DEIB-statistieken worden jaarlijks gepubliceerd in de onderstaande rapporten:

**ESG-rapport:** intern gecommuniceerd aan alle medewerkers; beschikbaar voor externe belanghebbenden op de bedrijfswebsite van Sia Partners.

**UN Global Compact Communication on Progress (CoP):** gepubliceerd op de website van UN Global Compact.

**Ecovadis-duurzaamheidsevaluatie:** intern gecommuniceerd aan alle medewerkers; beschikbaar voor externe belanghebbenden op het onlineplatform van Ecovadis of op verzoek

Verdere rapportering op Hub- of landniveau wordt beheerd door lokale HR-teams.



## Compliance

Alle medewerkers en andere mensen in dienst van Sia Partners moeten zich houden aan dit beleid en alle vereisten die hiermee samenhangen. Niet-naleving van het beleid is reden voor disciplinaire maatregelen, tot en met ontslag.

Het DEIB-beleid en de toepassing ervan zijn onderworpen aan, en daarom secundair aan, wetten en voorschriften die van toepassing zijn op ons personeelsbestand. Het lokale leadership en HR zijn verantwoordelijk voor het waarborgen dat de implementatie van dit beleid voldoet aan alle lokale wetten en voorschriften.

<sup>1</sup>Hubs zijn onder meer: APAC; BENELUX; Frankrijk, Marokko en Italië; Midden-Oosten; Noord-Amerika; VK en Ierland

<sup>2</sup> 50 of meer fulltime medewerkers

<sup>3</sup> Het leermanagementsysteem (LMS) van Sia Partners

