

Beleid Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie TABS Holland – januari 2026

Inleiding

Bij TABS Holland waarderen we onze verschillen en geloven we in ieders talent. Een diverse, gelijkwaardige en inclusieve werkomgeving is essentieel voor het welzijn van onze medewerkers en draagt aantoonbaar bij aan betere bedrijfsprestaties. Daarnaast moet TABS Holland voldoen aan diverse wet- en regelgeving¹ die gericht is op het bevorderen van een diverse en inclusieve werkomgeving.

Onze visie

Wij streven naar een organisatiecultuur waarin iedereen zich welkom voelt. Het maakt niet uit of iemand man, vrouw of non-binair is, waar iemand vandaan komt, hoe oud iemand is, op wie iemand valt, of iemand een beperking heeft, wat iemands geloof of levensovertuiging is, of welke andere kenmerken iemand heeft. Iedereen wordt respectvol behandeld en kan (sociaal) veilig de werkzaamheden uitvoeren.

Daarbij zorgen we ervoor dat iedereen gelijke kansen krijgt bij het solliciteren, ontwikkelen en groeien binnen onze organisatie. We beoordelen en belonen medewerkers altijd op basis van objectieve criteria, zoals vaardigheden, competenties en drijfveren (in lijn met Richtlijn Loontransparantie). We moedigen mensen met verschillende achtergronden, ervaringen en perspectieven aan om bij ons te solliciteren.

Streven van TABS Holland

Diversiteit in leiderschap

TABS Holland streeft naar een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de top van de organisatie. Voor de Raad van Bestuur (RvB) en de Raad van Commissarissen (RvC) geldt als streven dat beide organen bestaan uit ten minste 30% mannen én ten minste 30% vrouwen. Voor de subtop van de organisatie geldt hetzelfde. TABS Holland committeert zich daarbij aan de richtlijnen en doelstellingen van de Sociaal-Economische Raad (SER) op het gebied van diversiteit en inclusie.

Een inclusieve en gelijkwaardige werkomgeving

TABS Holland zet zich in voor een werkomgeving waarin iedereen zich welkom, gerespecteerd en veilig voelt. We zorgen actief voor gelijke kansen en ondersteunen medewerkers in het benutten van hun talenten, ongeacht achtergrond of identiteit. Via gerichte acties en structurele maatregelen bouwen we aan een cultuur van inclusie, waar verschillen worden gewaardeerd.

Voor wie geldt dit beleid?

Dit beleid geldt voor iedereen die bij onze organisatie werkt. Daarnaast verwachten we van externe partijen, zoals klanten, leveranciers en andere bezoekers, dat zij bijdragen aan een inclusieve en veilige werkomgeving en het beleid van TABS Holland respecteren.

Het beleid geldt op alle werkplekken, zowel fysiek als digitaal. Ook bij sollicitaties, gesprekken, vergaderingen en samenwerkingen gebruiken we dit beleid als uitgangspunt.

Wet- en regelgeving

TABS Holland moet voldoen aan diverse wet- en regelgeving die gericht is op het bevorderen van gelijke behandeling en het voorkomen van discriminatie (Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB)). Daarnaast houden we ons aan wet- en regelgeving zoals Wet Ingroeiquotum en Streefcijfers en Richtlijn Loontransparantie (ingang per 1 januari 2027).

Maatregelen en verantwoordelijkheden

Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Elke medewerker draagt hieraan bij. Het diversiteitsbeleid maakt onderdeel uit van de bredere gedragscode binnen onze organisatie. De gevolgen van het niet onderschrijven of schenden van dit beleid is opgenomen in het sanctiebeleid (opgenomen in het personeelshandboek). Leidinggevendenden spelen een sleutelrol in het uitdragen en bevorderen van een inclusieve cultuur. Het HR-team ondersteunt deze inspanningen door beleid te ontwikkelen, voortgang te monitoren en bij te sturen waar nodig.

Monitoring en evaluatie

De organisatie bewaakt de voortgang van het diversiteitsbeleid door middel van jaarlijkse monitoring en evaluatie. Hierbij worden kwantitatieve en kwalitatieve gegevens verzameld over de samenstelling van het bestuur, het management en het personeelsbestand in bredere zin, met bijzondere aandacht voor gender, leeftijd, culturele achtergrond, opleiding en ervaringsdiversiteit.

De resultaten van deze monitoring worden jaarlijks besproken in het bestuur en vastgelegd in het jaarverslag, conform de vereisten van de Nederlandse Corporate Governance Code. Indien noodzakelijk worden maatregelen geformuleerd om de voortgang te bevorderen.

Daarnaast wordt minimaal eens per drie jaar beoordeeld of het diversiteitsbeleid zelf nog aansluit bij de strategische doelstellingen van de organisatie en bij maatschappelijke ontwikkelingen. Op basis van deze evaluatie kan het beleid worden aangepast of aangescherpt.

Meld- en opvolgingsmechanismen

Als je als medewerker van onze organisatie vermoedt dat er sprake is van ongelijke behandeling of discriminatie, dan kun je dit melden via de procedure voor ongewenst gedrag en klachten. Deze procedure staat beschreven in het personeelshandboek.

¹ Corporate Governance Code – Timber and Building Supplies Holland N.V. , Algemene wet gelijke behandeling (AWGB), Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ), Wet gelijke behandeling man/vrouw (WGBMV), Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBLA), Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur, Wet Ingroeiquotum en Streefcijfers en Richtlijn Loontransparantie (ingang per 1 januari 2027).