

1. Crelan als coöperatieve en lokaal verankerde bank

Als Belgische bank is Crelan dankzij een uitgebreid netwerk van lokale kantoren nauw betrokken bij de duurzame ontwikkeling van de samenleving, de economie en de lokale landbouw. Met behulp van onze competente onafhankelijke agenten en ons digitale platform helpen we particulieren en ondernemers zich zowel op persoonlijk als op professioneel vlak te ontwikkelen. Dankzij onze coöperatieve structuur en visie willen we een speler zijn die de uitdagingen van de samenleving van morgen ondersteunt.

2. Onze missie en sociaal engagement

Ons sociaal engagement strekt zich uit tot het bevorderen van diversiteit, zowel binnen onze organisatie als daarbuiten. We streven ernaar een diverse en inclusieve bank te worden door sterke partnerschappen aan te gaan met onze gemeenschappen op verschillende sociale gebieden, zoals financiële vorming en ondersteuning voor mensen uit achtergestelde gemeenschappen. Intern verbinden we ons ertoe een inclusieve en diverse werkomgeving te creëren waarin iedereen wordt gerespecteerd en gewaardeerd. We geloven dat diversiteit en inclusie essentieel zijn om innovatie, creativiteit en langetermijnsucces van ons bedrijf te bevorderen. In november 2019 ondertekende Crelan het Febelfin Charter over genderdiversiteit in de financiële sector. Met dit intern beleid voor diversiteit en inclusie wil de bank echter nog verder gaan.

3. Crelan als diverse en inclusieve werkgever

Aan het begin van 2023 was de genderverdeling binnen de bank mooi in balans met 49/51%. Eind 2025 is dit nog steeds het geval met 48/52%.

3.1. Werving

Diversiteit in het wervingsproces is een cruciaal onderwerp omdat diversiteit verwijst naar de verscheidenheid aan kenmerken en ervaringen die individuen naar de groep brengen. Het personeel geniet gelijkwaardige behandeling en kansen, ongeacht geslacht, ras, kleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, taal, religie of overtuiging, politieke overtuiging, lidmaatschap van een nationale minderheid, vermogen, geboorte, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.

Er zijn verschillende redenen waarom we denken dat diversiteit essentieel is in het wervingsproces. Allereerst bevordert diversiteit innovatie en creativiteit. Wanneer mensen met verschillende ervaringen en perspectieven worden samengebracht, leidt dit tot een breder scala aan ideeën en oplossingen.

Ten tweede bevordert diversiteit aanpassingsvermogen en veerkracht. In een voortdurend veranderende wereld is het belangrijk om een team te hebben dat zich kan aanpassen aan veranderingen en effectieve oplossingen kan vinden in het midden van onzekerheid. Diversiteit breidt het scala aan vaardigheden en kennis in het team uit, wat leidt tot verschillende manieren om uitdagingen aan te pakken.

Bovendien helpt diversiteit in het wervingsproces om de samenleving waarin een bedrijf opereert beter te weerspiegelen en te begrijpen. Een diverse organisatie is beter in staat om de behoeften van een diverse klantenbasis te begrijpen en erop te reageren, niet alleen in het rechtstreekse contact met de eindklant, maar ook aan de top en alle niveaus ertussen.

Ten slotte draagt diversiteit bij tot het vermijden van groepsdenken, het bevorderen van onafhankelijke meningen en kritische beoordeling, en versterkt het toezicht op de risico's en veerkracht. Dit komt vooral doordat mensen uit verschillende achtergronden verschillende invalshoeken inbrengen. Ze kunnen alternatieven beter herkennen omdat ze zelf waardevolle ervaring hebben opgedaan. Op deze manier is diversiteit een instrument voor risicobeheer.

3.2 Promotie en Ontwikkeling

Diversiteit in promotiemethoden is even belangrijk als diversiteit in werving. Het gaat erom ervoor te zorgen dat promotiekansen dezelfde zijn voor alle leden van de organisatie, ongeacht hun achtergrond, geslacht, leeftijd of andere persoonlijke kenmerken.

Een van de belangrijkste doelen van diversiteit in promotiemethoden is het waarborgen van rechtvaardigheid en gelijke kansen. Het is essentieel om een omgeving te creëren waarin elk individu de kans krijgt om zijn vaardigheden te ontwikkelen, carrière te maken en leidinggevende functies te bekleden. Dit betekent dat promotiebeslissingen gebaseerd moeten zijn op verdienste, vaardigheden en prestaties.

De HR-afdeling is verantwoordelijk voor deze diversiteit en heeft de bevoegdheid om in te grijpen als er vooringenomenheid optreedt bij bepaalde managers.

3.3. Welzijn en een inclusieve werkplek

Inclusie en welzijn op het werk zijn essentiële aspecten om een gezonde, productieve en bevredigende werkomgeving te bevorderen. Inclusie verwijst naar het creëren van een omgeving waarin alle leden van de organisatie zich gerespecteerd, gewaardeerd en opgenomen voelen, ongeacht hun verschillen. Inclusie op het werk betekent dat iedereen eerlijk moet worden behandeld en dezelfde kansen op ontwikkeling en loopbaanontwikkeling moet hebben, maar ook dat iedereen zich eerlijk behandeld moet voelen.

De meningen en de ervaringen van onze werknemers tellen. We bouwen aan een cultuur waar al onze werknemers hun stem kunnen laten horen, wetende dat die stem zal worden verwelkomd, dat er zal naar geluisterd worden en dat ze zal worden gerespecteerd. We willen ook weten of onze werknemers het gevoel hebben dat ze erbij horen en of ze ons zouden aanbevelen als een inclusieve werkplek. Daarom doen we ook metingen via periodieke bevragingen van onze personeelsleden.

3.4 Ons engagement

Om al deze redenen engageren wij ons:

- om op basis van verdienste en vaardigheden te selecteren, werven en promoten, zonder onderscheid te maken op basis van geslacht, ras, kleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, taal, religie of overtuigingen, politieke opvattingen of enige andere opvatting, behoren tot een nationale minderheid, rijkdom, geboorte, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.
- om onze recruiters regelmatig bewust te maken van ons diversiteitsbeleid, met als doel de diversiteit van de samenleving waarin we actief zijn te weerspiegelen.
- om onze managers bewust te maken van het belang van openheid door te benadrukken dat iedereen gelijke kansen moet hebben op promotie en ontwikkeling binnen het bedrijf.
- om prestaties en vaardigheden te beoordelen op basis van duidelijke en objectieve criteria, waaronder regelmatige beoordelingen, meetbare doelen en transparante prestatiebeoordelingsprocessen.

- om transparantie en open communicatie te bevorderen met betrekking tot promotie-, trainings- en ontwikkelingsmogelijkheden.
- om eventuele loonkloven tussen mannen en vrouwen te elimineren.
- om elke ruimte voor gedrag dat verdeeldheid of onduidelijkheid zaait, en voor elke vorm van intimidatie of pesterijen, uit te bannen.
- om een respectvolle werkomgeving te creëren waarin iedereen met waardigheid en respect wordt behandeld, en waarin verschillen worden gevierd en gewaardeerd.
- om een nultolerantiebeleid te voeren ten aanzien van elke vorm van discriminatie.
- om trainingen en informatie aan te bieden over het belang van diversiteit en inclusie binnen onze bank.

4. Crelan als onderneming

Om alle hierboven genoemde redenen is het verbeteren van diversiteit op het niveau van de bedrijfsgovernance ook cruciaal. We verbinden ons ertoe algemene regels voor diversiteit en inclusie te respecteren, ook voor de mensen die de bank in het algemeen besturen.

4.1. De Crelan Circle

Dit betreft de kring van topmanagers die de bank leiden, namelijk het directiecomité en de directeurs. Het selectie- en benoemingsproces wordt voornamelijk geleid door de ervaring en (interpersoonlijk)vaardigheden van de kandidaten. Om diversiteit te bevorderen, zal de uiteindelijke shortlist van kandidaten altijd minstens 3 personen bevatten, waarvan minstens één person tot het ondervertegenwoordigde geslacht behoort. In november 2023 bedroeg het percentage van het ondervertegenwoordigde geslacht 24%. In december 2025 bedroeg het percentage van het ondervertegenwoordigde geslacht 30%. We streven ernaar om tegen 2027 een minimale vertegenwoordiging van 33% van het ondervertegenwoordigde geslacht binnen de Crelan Circle te bereiken. Dit betekent dat bij elke benoeming die dit minimum niet respecteert duidelijk moet worden aangegeven waarom, waarbij de redenen uitsluitend gerelateerd kunnen zijn aan competentie en ervaring.

4.2. De Raad van Bestuur

Het selectie- en benoemingsproces wordt voornamelijk geleid door de ervaring en (interpersoonlijke) vaardigheden van de kandidaten. Om diversiteit te bevorderen, zal de uiteindelijke shortlist van kandidaten altijd minstens 3 personen bevatten, waarvan minstens één persoon tot het ondervertegenwoordigde geslacht behoort. In november 2023 bedroeg het percentage van het ondervertegenwoordigde geslacht 25% voor de raad van bestuur als geheel en 35,7% voor de niet-uitvoerende bestuurders. In december 2025 was dit respectievelijk 32 % voor de raad van bestuur als geheel en 38% voor de niet-uitvoerende bestuurders. We streven ernaar om tegen 2027 een minimale vertegenwoordiging van 33% van het ondervertegenwoordigde geslacht te bereiken in de raad van bestuur als geheel, en van 40% onder de niet-uitvoerende bestuurders. Dit betekent dat bij elke benoeming die dit minimum niet respecteert duidelijk moet worden aangegeven waarom, waarbij de redenen uitsluitend gerelateerd kunnen zijn aan competentie en ervaring.

Naast gendervertegenwoordiging streven we ook naar evenwicht tussen Nederlandstalige en Franstalige leden in de Raad van Bestuur, zonder afbreuk te doen aan de ervaring en competenties van beschikbare potentiële kandidaten. Elke voorgestelde benoeming die in strijd is met ons streven moet grondig worden gemotiveerd door het benoemingscomité.

5. Rollen & verantwoordelijkheden

Om aan te tonen hoe belangrijk dit thema voor ons is, werd een lid van het Directiecomité aangesteld als Diversiteit en Inclusie (D&I) manager. We hebben ook een stuurgroep opgezet, voorgezeten door de D&I manager en samengesteld uit een diverse vertegenwoordiging vanuit alle domeinen van de bank. De stuurgroep heeft als opdracht om deze D&I strategie naar de praktijk te vertalen en daartoe diverse acties en projecten te initiëren. De leden fungeren als ambassadeurs van onze D&I-strategie binnen de onderneming.

Ten slotte zal ook Coöperatieve Bank Office de D&I manager ondersteunen om deze D&I strategie vanuit onze coöperatieve waarden en sociaal engagement te vertalen naar onze klanten, onze agenten en de bredere samenleving.