

## Beleid inzake gezondheid en veiligheid

Als verantwoordelijke werkgever streeft ABN AMRO naar een veilige en gezonde omgeving door de psychische en mentale veiligheid en het welzijn op de werkplek voor alle medewerkers, inclusief contractors en personen onder onze toezicht, te waarborgen. Gezonde, veilige en aangename arbeidsomstandigheden ondersteunen werknemers om met plezier te werken en zijn ook noodzakelijk om ziekteverzuim, ongevallen, letsel en schade te beperken en/of te voorkomen.

### ***Arbobeleid binnen ABN AMRO Nederland om te voldoen aan wet- en regelgeving en aan interne eisen wordt gedaan door:***

- Risico-inventarisaties en -evaluaties uit te voeren in lijn met de wetgeving om de belangrijkste risico's op de werkplek vast te stellen. Afhankelijk van de vastgestelde risico's worden de meest geschikte oplossingen en praktische maatregelen die moeten worden genomen om de risico's te beheersen, alsmede het tijdschema voor de uitvoering van deze maatregelen vastgelegd in een actieplan.
- Een arbocatalogus te hebben waarin staat wat ABN AMRO heeft gedaan om een veilige en gezonde werkomgeving te waarborgen. De arbocatalogus is opgesteld namens de directie van ABN AMRO N.V. en is overeengekomen met de Raad van Medewerkers. Hier kunnen medewerkers en contractors vinden wat ABN AMRO N.V. doet om de meest voorkomende risico's binnen de bank te beperken. Alle updates in de catalogus moeten door onze Raad van Medewerkers worden goedgekeurd. Zo zorgt ABN AMRO N.V. voor een omgeving waarin risico's op de werkplek worden beheerst om een veilige en gezonde omgeving te bieden.
- Een protocol ongewenst omgangsvormen te hebben waarbij respect en wederzijds vertrouwen de basis vormen voor goed teamwerk. Een omgeving waar geen plaats is voor welke vorm van ongewenst gedrag dan ook. Ongewenst gedrag omvat (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesten, agressie en geweld. Dit gedrag wordt binnen ABN AMRO niet geaccepteerd. Zowel seksuele als niet-seksuele intimidatie is verboden. In het protocol wordt beschreven hoe de melder wordt begeleid, welke stappen of disciplinaire maatregelen kunnen worden genomen wanneer ongewenst gedrag wordt gemeld en wie welke verantwoordelijkheden heeft.
- Regels en maatregelen toe te passen om aan de lokale wetgeving te voldoen.
- Een bedrijfscultuur te hebben waarin zorg ook met betrekking tot gezondheid en veiligheid als een kernwaarde wordt beschouwd.
- Een deel van het beleidsprogramma uit te voeren via een managementsysteem dat door de Arbodienst wordt geleverd. Dit managementsysteem is gecertificeerd, wat aangeeft dat het systeem goed functioneert en dat de organisatie voldoet aan de wettelijke vereisten om arbodienstverlening uit te voeren. De volgende certificaten zijn voorhanden: ISO 9001, ISO 27001, NEN 7510.

### ***ABN AMRO Nederland wil het arboprogramma voortdurend verbeteren door:***

- Gezondheids- en veiligheidsrisico's regelmatig te identificeren, onderzoeken en beoordelen via enquêtes, trendanalyses, interne inspecties zoals inspecties van gebouwen, dialogen tussen HR en leidinggevenden en dialogen met onze Arbodienst. Op basis van deze informatie stelt ABN AMRO N.V. prioriteiten, neemt ze maatregelen, stelt ze doelen en onderneemt ze acties die worden beheerst en worden opgenomen in actieplannen en waar van toepassing in de arbocatalogus. Via enquêtes en dialogen zorgt ABN AMRO N.V. voor participatie van medewerkers op het gebied van veiligheid en gezondheid.
- Gezondheids- en veiligheidsdoelstellingen en KPI's vast te stellen met regelmatige meting van de prestaties ten opzichte van deze doelstellingen en KPI's. Op basis van deze informatie worden ziekteverzuimtrends geanalyseerd om passende maatregelen te nemen en oplossingen te bieden om

het ziekteverzuim terug te dringen en een gezonde omgeving te stimuleren. De verzuimcijfers zijn realtime beschikbaar in een portaal voor managers.

- Wellbeing als integraal onderdeel van de lopende dialoog *Together & Better* op te nemen, wat betekent dat werknemers worden aangemoedigd om hun welzijn het hele jaar door met hun leidinggevende en/of team te bespreken tijdens ontwikkelings- en prestatiegesprekken. Leidinggevendenden ondersteunen medewerkers om gezond te blijven en hun energieniveau te behouden en/of te verbeteren.
- Uit incidenten en gebeurtenissen geleerde lessen te rapporteren en acties uit te voeren om waar nodig herhaling te voorkomen. ABN AMRO N.V. beschikt over BHV-ers die goed zijn opgeleid om effectief op noodsituaties te reageren en er is een calamiteitenteam. Verder biedt ABN AMRO N.V. medewerkers EHBO-trainingen aan zodat ze weten wat ze in geval van nood moeten doen.
- Ervoor te zorgen dat alle werknemers het beleid inzake gezondheid en veiligheid begrijpen en deze te kunnen naleven door voorlichting te geven en doeltreffend te communiceren.
- De deskundigheid en kennis van medewerkers te ontwikkelen op het gebied van gezondheid en veiligheid via het MyWellbeing-programma van ABN AMRO. Het MyWellbeing programma biedt effectieve trainingen en workshops aan voor alle medewerkers op alle niveaus in de organisatie, inclusief contractors. Verschillende onderwerpen komen aan bod zoals voeding, slaap, concentratie, gewenst versus ongewenst gedrag, gezonde gewoonten en hoe om te gaan met mentale en fysieke stress. Verder kunnen medewerkers deelnemen aan (online) sport- en ontspanningsactiviteiten zoals yoga, wandelingen en mindfulness. Er is ook software beschikbaar om afwisseling te bieden tussen digitaal beeldschermwerk en mentale en fysieke beweging. Voor medewerkers die borstvoeding geven, zijn faciliteiten aanwezig.
- Ervoor te zorgen dat medewerkers die te maken krijgen met ongewenst gedrag gedurende het hele proces steun en begeleiding krijgen door te beschikken over meldingskanalen, normen en regels in de gedragscode, de beschikbaarheid van vertrouwenspersonen en een klokkenluidersregeling. In het protocol ongewenst omgangsvormen staan de te nemen stappen beschreven als een medewerker te maken heeft met ongewenste omgangsvormen. Verder is er een verplichte training voor leidinggevendenden *Model Behaviour* waarin geleerd wordt om gewenst gedrag te stimuleren, ongewenste omgangsvormen te voorkomen en men leert wat gedaan moet worden als sprake is van ongewenst gedrag.
- Screeninginstrumenten te hebben voor het beoordelen van duurzaamheidsrisico's en -prestaties van onze leveranciers, waaronder gezondheid en veiligheid op basis van ISO 45001.
- Deskundigheid van leidinggevendenden te ontwikkelen op het gebied van gezondheid en veiligheid door middel van een verplichte effectieve opleiding voor (nieuwe) leidinggevendenden op alle niveaus in de organisatie.

Zoals vermeld in de inleiding bevordert een gezonde, veilige en positieve werkomgeving de arbeidstevredenheid en vermindert zij het risico op ziekte, ongevallen, letsel en schade. Daarom zetten ABN AMRO N.V. en haar leidinggevendenden zich in om het Beleid inzake gezondheid en veiligheid en alle bijbehorende programma's succesvol uit te voeren.