



Diversiteitsbeleid ECFG

Maart 2024

Volgens een studie van McKinsey ([Why diversity matters even more](#)) is genderdiversiteit gecorreleerd met zowel winstgevendheid als waarde creatie. Toch is er sprake van een ondervertegenwoordiging van vrouwen, zowel in leidinggevende functies als bij het verkrijgen van het benodigde kapitaal voor een onderneming. Investeerders kunnen gendergelijkheid dus een belangrijke impuls geven door het financieren van vrouwelijke ondernemers.

ECFG streeft ernaar om het vrouwelijk ondernemerschap te ondersteunen door zich in te zetten voor een inclusieve cultuur en toegang tot kapitaal voor vrouwelijke ondernemers, zowel bij haar participaties als in haar eigen organisatie. Gendergelijkheid en diversiteit is reeds onderdeel van ons ESG-beleid, dat in belangrijke mate gebaseerd is op de Sustainable Development Goals. Participaties worden hiervoor ge-audit op SDG 5 (gendergelijkheid), SDG 8 (eerlijk werk en economische groei) en SDG 10 (ongelijkheid verminderen).

Beleid

Wij streven ernaar een omgeving te creëren waar iedereen, ongeacht ras, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, handicap of achtergrond, zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt. Ons doel is om diversiteit binnen ECFG en onze participaties te waarborgen en te verhogen, waarmee wij erkennen dat inclusieve praktijken leiden tot betere besluitvorming en daarmee betere resultaten.

ECFG streeft daarom de volgende doelstellingen na:

- Tot stand brengen van een diversiteitsbeleid gericht op het ondersteunen van gelijke kansen. Dit is inclusief een doelstelling van 28% financiering vrouwelijke ondernemers¹;
- Werving en selectie: Actief sturen op (gender)diversiteit binnen de eigen organisatie, waaronder het aannemen van een vrouwelijke analyst/investment manager voor de eerstvolgende vacature;
- Gelijkwaardige genderverdeling in de RvC van de fondsen – concreet betekent dit dat twee van de vier leden vrouwelijke commissarissen dienen te zijn;
- Bewustzijn vergroten door middel van het geven van trainingen rondom het thema gendergelijkheid, diversiteit en ondernemerschap aan onze participaties;
- Bewuste lead acquisitie bij events, waarbij vrouwelijk ondernemerschap de aandacht heeft.

¹ Talent dat wordt aangetrokken komt onder andere van Eindhoven University of Technology, waar vrouwen met 28% in de minderheid zijn. Het aantal vrouwelijke ondernemers dat wij kunnen stimuleren en waarin wij kunnen investeren zal dus hiervan een afspiegeling zijn. Het gelijkwaardig deel van de nieuwe beschikbare investeringen en financieringen aan vrouwelijke ondernemers zal dus relatief en gerelateerd zijn aan de sector.



Aanhaken bij bestaande initiatieven (zoals Code-V)

ECFG onderschrijft de beginselen van het initiatief Code-V:

Versneld Vrouwelijk Ondernemerschap (de [Code-V](#)) is een verbintenis om het groeipotentieel van vrouwelijke ondernemers in Nederland te ondersteunen en te versnellen door drempels inzake de toegang tot financiering weg te nemen en kennis te bieden, zodat zij hun doelen kunnen bereiken. Bovendien is het doel om het maatschappelijk bewustzijn over de huidige (financiële) ongelijkheid tussen vrouwelijke en overige ondernemers te vergroten en deze ongelijk(waardig)heid zoveel mogelijk weg te nemen. Dit heeft ten doel dat vrouwelijke en overige ondernemers gelijke kansen krijgen en een relatief gelijkwaardig deel van de beschikbare investeringen en financieringen aan vrouwelijke ondernemers wordt verstrekt. Ondertekenaars van Code-V verbinden zich verder aan het delen van onderlinge kennis.

Wij zijn toegewijd aan het bieden van groei- en vooruitgangsmogelijkheden aan al onze medewerkers, met speciale aandacht voor het begeleiden van ondervertegenwoordigde groepen.

ECFG zal actief elke vorm van discriminatie of intimidatie aanpakken. Medewerkers worden meegenomen in de implementatie van het beleid. Wij bieden onze participaties begeleiding aan om effectieve diversiteits- en inclusiestrategieën te adopteren.

Monitoring en Rapportage

In ons streven naar continue verbetering verzamelen en analyseren wij periodiek onze prestaties op het gebied van diversiteit en inclusie, en delen onze voortgang met belanghebbenden. Dit beleid zal jaarlijks worden herzien om ervoor te zorgen dat het effectief en relevant blijft. Feedback van medewerkers, portfolio bedrijven en andere belanghebbenden, zoals onze investeerders, worden hierin meegenomen.