

 **ÖSSUR**[®]
LIFE WITHOUT LIMITATIONS



Diversiteit en Inclusie

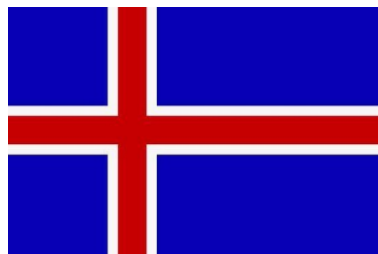
Thijs Glasz – Februari 2022



Thijs Glasz Head HR, Europe, Emerging Markets



VectorStock



Een globale leider in non-invasieve orthopaedie



Wereldwijde medische instrumenten

- #2 in zowel protheses en bracing producten
- Operaties in meer dan 35 landen
- Ongeveer 4000 medewerkers wereldwijd



Innovatie

- ~5% van de inkomsten geïnvesteerd in R&D met meer dan 1,300 patenten
- Elk jaar nieuwe producten op de markt
- Merk herkenning gebaseerd op kwaliteit en betrouwbaarheid



Winstgevende groei

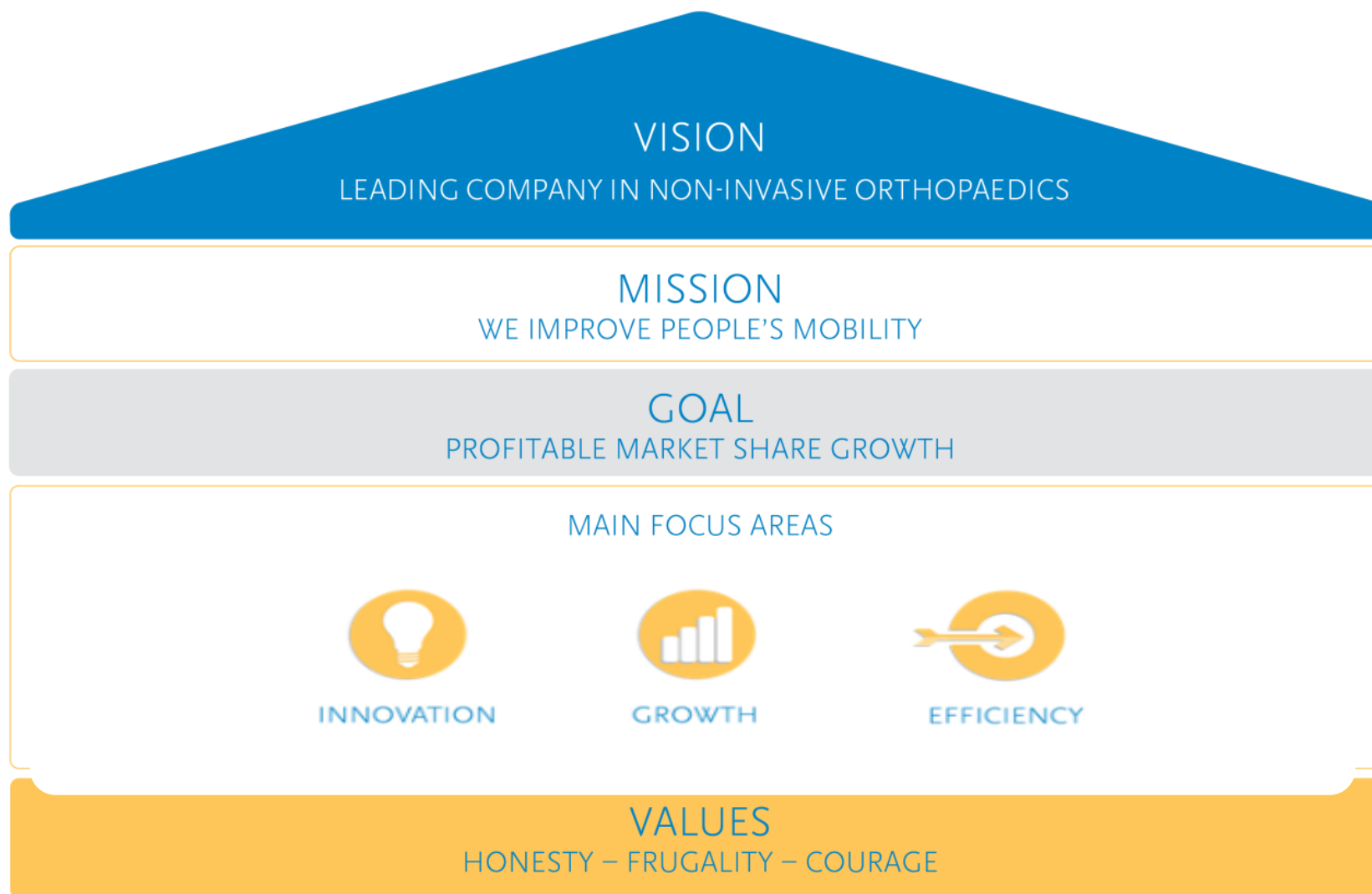
- Organische groei en diverse acquisities en overnames
- 21% inkomsten groei (CAGR) sinds 1999
- 19% EBITDA marge gemiddeld gedurende de laatste vijf jaar



Aandeelhouders

- Genoteerd aan de Nasdaq in Kopenhagen (Ticker: OSSR)
- Grootste aandeelhouder William Demant Invest A/S





Össur Core Values


HONESTY



HONESTY

- We respect each other.
- We adhere to facts and reality.
- We fulfill promises and claims.
- We admit to failures and mistakes.
- We share our knowledge and opinion.
- We do not "take" resources from others, whether it is time, materials, energy or other.
- We do not promise things we can not deliver.
- We always agree to the best argument, not rank.

ÖSSUR CORE VALUES



Life Without Limitations®

FRUGALITY



FRUGALITY

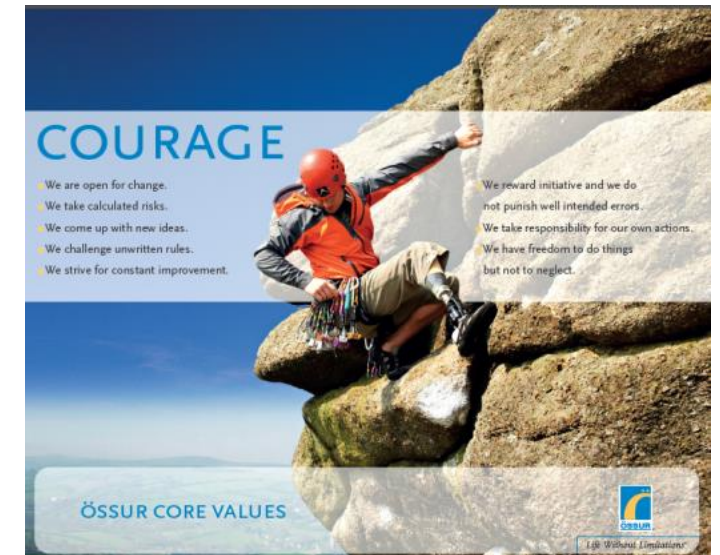
- We use resources wisely without being cheap.
- We talk to the people who know, not the boss.
- We use the Company's money as if it was our own.
- We allocate responsibility to appropriate employees.
- We plan activities and projects.
- We optimize all processes.
- We do not create bottlenecks.

ÖSSUR CORE VALUES



Life Without Limitations®


COURAGE



COURAGE

- We are open for change.
- We take calculated risks.
- We come up with new ideas.
- We challenge unwritten rules.
- We strive for constant improvement.
- We reward initiative and we do not punish well intended errors.
- We take responsibility for our own actions.
- We have freedom to do things but not to neglect.

ÖSSUR CORE VALUES



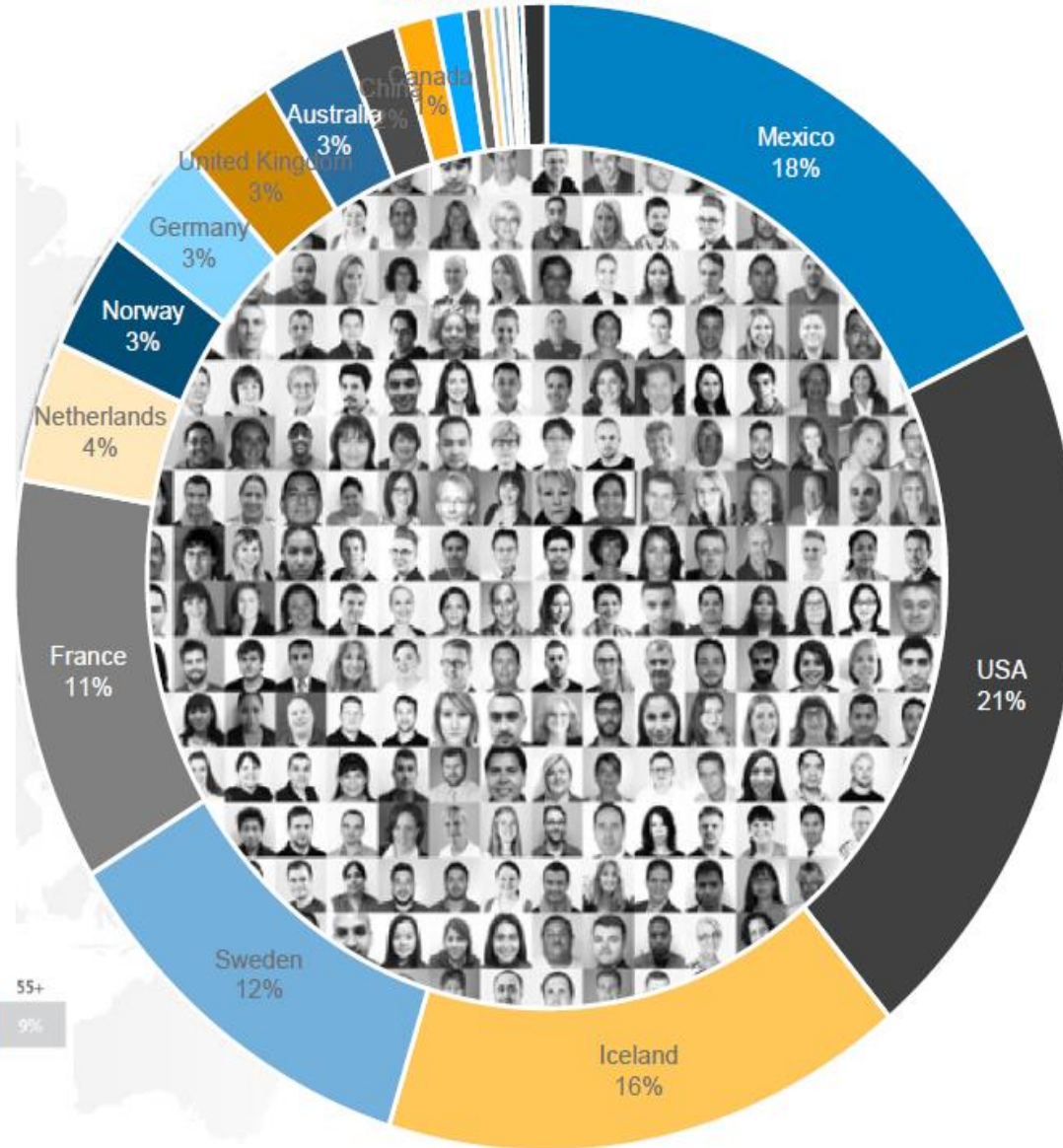
Life Without Limitations®

Global Presence

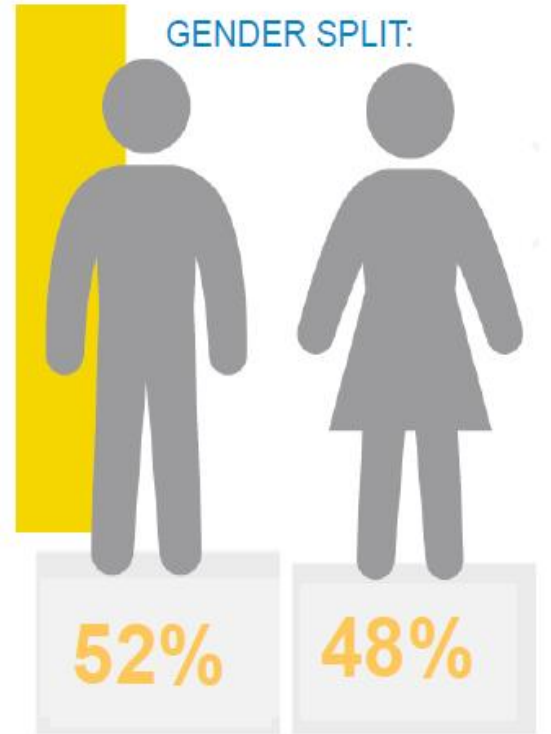
± 4000 employees



COUNTRY SPLIT:



GENDER SPLIT:

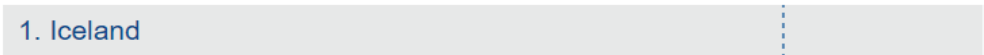
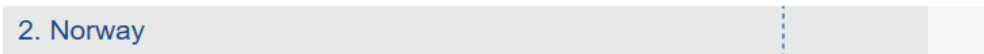
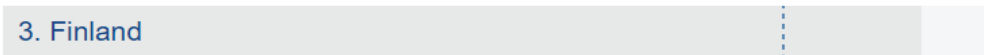
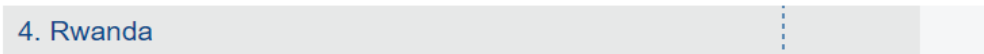
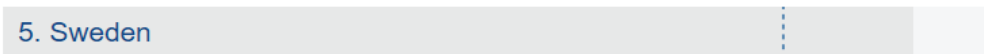
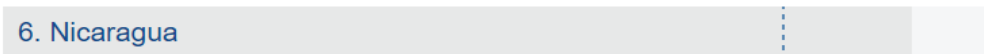
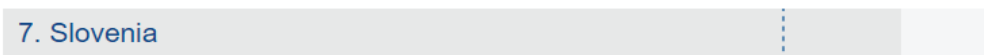
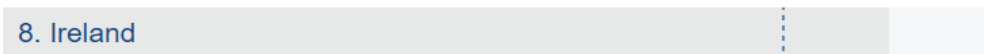
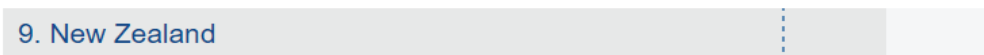
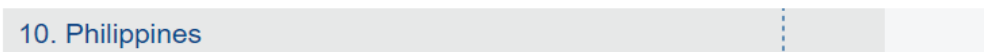


Employee Satisfaction
4.4 of 5
 Global Score in a Workplace Audit



Global Outlook

Top 10 of the Global Gender Gap Index

rank	AVG	score
1. Iceland		0.878
2. Norway		0.830
3. Finland		0.823
4. Rwanda		0.822
5. Sweden		0.816
6. Nicaragua		0.814
7. Slovenia		0.805
8. Ireland		0.794
9. New Zealand		0.791
10. Philippines		0.790

Source: Global Gender Gap Report 2017, World Economic Forum

Note: *2017 rank out of 144 countries



Össur Company

Bericht van de CEO Jon Sigurdsson:

“We embrace diversity in all forms and should be courageous in advocating for diversity and equality whenever and wherever possible.

I strongly believe everyone deserves equal respect and we should be intentional and proactive about showing respect for others. I am very proud of all of us for building a strong company culture that demonstrates our values and mutual respect.

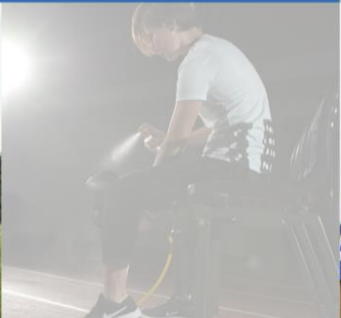
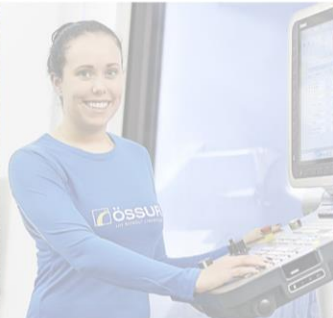
For all of us at Össur, Life Without Limitations is not just a slogan. We believe in equality for all regardless of race, gender expression, or religious beliefs.”





Better together

At Össur we have a passion for helping people pursue a life without limitations. We celebrate different ideas, perspectives and backgrounds. We are committed to creating a culture of acceptance and belonging, while proudly serving a diverse, global community. To make a difference in this world, we embrace differences within the world.



 **ÖSSUR**[®]
LIFE WITHOUT LIMITATIONS



Definities



Wat is Diversiteit en wat is Inclusie?

- **Diversiteit** gaat over verscheidenheid en de mix van verschillen tussen mensen. **Inclusie** gaat over hoe we met die mix van verschillen omgaan.
- **Diversiteit** gaat over quota, aantallen en percentages. **Inclusie** gaat over gedrag, waarden en spelregels.
- **Inclusie** zegt iets over hoe we met diversiteit omgaan.

Waarom Diversiteit en Inclusie?

- Betere en langdurige oplossingen
- Meer innovatie en creativiteit
- Een goede afspiegeling van de maatschappij en beter begrip voor klanten
- Blij en gelukkige werknemers
- Positieve impact op de bedrijfscultuur
- Een grotere talent pool
- Inclusieve cultuur draagt bij aan een gedragen en effectieve besluitvorming
- Betere bedrijfsresultaten
- Meer bezieling!



6 October 2021: Opinie - Een vrouwenquotum is een goed begin, maar lang niet de oplossing voor alles

Nu het vrouwenquotum is aangenomen, is het misschien eens tijd ook iets te veranderen voor de 99,9 % van de vrouwen die niet in raden van commissarissen zitten.

Eind september werd de wet *Evenwichtiger verhouding tussen mannen en vrouwen in bestuur en RvC* aangenomen door de Eerste Kamer. Die wet kwam er niet zomaar. Een verplicht vrouwenquotum zou 'ontzettend gevaarlijk' zijn, vond Gerard van Vliet, directeur van de Nederlandse Vereniging van Directeuren. Rabobank-econoom Barbara Baarsma was fel tegen. Zakenvrouw Elske Doets vond het een 'nachtmerrie' en een 'rampzalige rem op vrouwelijke ambitie'.

Maar ook steeds meer mensen waren voor: voormalig eurocommissaris Neelie Kroes vertelde in 2017 hoe ze radicaal van mening was veranderd over het quotum toen ze zag hoe langzaam de vooruitgang ging. Bestuurders die zeggen dat ze geen vrouwen konden vinden, Mark Rutte inclusief, moeten volgens Kroes eens nodig naar de oog- of oorarts.

Eerst Inclusie



Als je als bedrijf een inclusieve organisatie propageert, waarin mensen:

- elkaar vertrouwen en naar elkaar luisteren
- elkaar ruimte geven en respect voor elkaar hebben
- zich durven te uiten en hun potentieel kunnen benutten
- voelen dat ze gelijke kansen hebben om zich te ontwikkelen en om carrière te maken, dan komt de diversiteit vanzelf.

Diversiteit en Inclusie – Covid tijd en hybride werken

- Inclusiviteit betekent ook het bevorderen van flexibiliteit en remote werken, een goede *work-life balance*, en aantrekkelijk zijn voor veel kandidaten.
- Hybride werk-oplossingen kunnen inclusiviteit ondermijnen door onbewuste vooroordelen van managers.



- Werknemers die graag vaker thuiswerken, minder naar kantoor komen worden ook minder ‘gezien’ en anders beoordeeld.
- Een goed thuiswerkbeleid met toegang tot systemen e.d., kan de ongelijkheid tussen thuis- en kantoorwerkenden verkleinen.

DIVERSITY, EQUITY, INCLUSION, AND BELONGING

Asking the right questions



Wat zijn praktische dingen die je kan doen op het gebied van diversiteit en inclusie?

Welke uitdagingen zijn er bij het implementeren van diversiteit en inclusie?

Challenges of Diversity and Inclusion



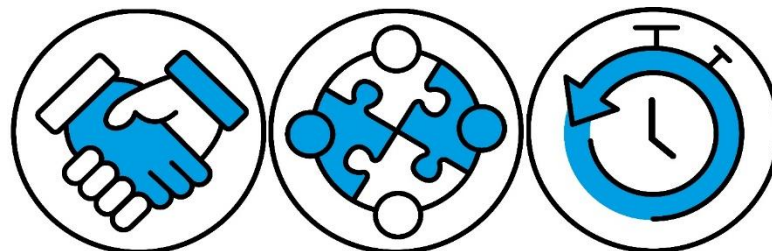
vhe



Industrial automation

Blauw Hart

- Hoe en waarom tot stand gekomen?
- De oprichting van het comité.
- De toekenning.
- Inclusief door exclusief!



OORKONDE BLAUW HART

Het Blauwe Hart wordt hierbij toegekend aan:

Jos te Dorsthorst

Vanwege zijn enorme bijdrage aan de kernwaarde 'Doen wat je beloofd'.

Jos is hét voorbeeld van DOEN WAT JE BELOOFT. Wanneer je met Jos een afspraak maakt, weet je 100% zeker dat het goed komt. Daarnaast zorgt Jos ook dat andere hun afspraken nakomen, simpelweg door ze er, soms tot vervelens toe ☹️, op te wijzen, of door het gesprek aan te gaan en te achterhalen waarom het nakomen van de afspraak problemen oplevert en zijn hulp aan te bieden.

Jos heeft in de loop der jaren veel taken binnen VHE met gedrevenheid en enthousiasme opgepakt. Door zijn perfectionisme, doorzettersmentaliteit en flexibele instelling maakt hij het verschil.

"In Jos klopt een blauw VHE hart om ook de bijbehorende trofee te ontvangen is hem meer dan gegund" aldus degene die jou nomineerde.

Recente voorbeelden van Jos bijdragen aan de kernwaarde 'Doen wat je beloofd':

- Het begeleiden van de BBL-ers. Deze krijgen van jou ook direct een lesje in doen wat je beloofd ☺️
- Het op persoonsniveau controleren van het nakomen van afspraken t.a.v. cyberpreventie.
- Zorgen voor voldoende bezetting van BHV-ers tijdens het overwerk.
- Met het BVH team de juiste opleidingen volgen en voorbereidingen treffen voor de oefeningen.

Uitgereikt op: 28 januari 2022
Door: Marieke van den Biggelaar



vha — 1,271volgers
2 d • 🌐

Jos te Dorsthorst ontvangt het "VHE blauwe hart". Onze kernwaarde "Doen wat je beloofd" staat bij Jos hoog in het vaandel. Afspraken nakomen, mensen er op aanspreken en ze eventueel helpen om de afspraken na te komen. Door zijn gedrevenheid en enthousiasme heeft Jos al vele zaken binnen VHE opgepakt zoals het begeleiden van BBL-ers, zorgen dat de mensen de afspraken omtrent cyberpreventie nakomen en de organisatie rondom het BHV-team. Jos van harte gefeliciteerd met de oorkonde.

#doenwatjebelooft #kernwaarde #samen #samenwerking #personeel #waardering #flexibiliteit #passionforindustrialautomation #feest #waardevol #award #team

Marieke van den Biggelaar Agnes van Baest Jasper van de Sneyscheut Joop Essing Marc van Happen



👍👍👍 Mirjam Strijbos en 61 anderen

52 commentaren

Discussie in kleine groepen

1. Bespreek met elkaar praktische dingen die je kunt doen / of hebt gedaan op het gebied van diversiteit en inclusie. Wat werkt wel en niet?
2. Wat zijn de grootste uitdagingen bij het implementeren van meer diversiteit en inclusie? Hoe kan je daar het beste mee omgaan?

Tijd: 30 minuten



Wat doet Össur aan diversiteit en inclusie?

- Diversity Statement
- Employee Resource Groups
- Business sponsoring for D&I



- Unconscious bias training
- Inclusion training

- Conduct annual pay equity analysis
- 1 paid day/yr for volunteer efforts (for social activism or philanthropy)
- Celebrate all holidays

- Ensure diverse group of candidates before hiring
- Active recruitment of underrepresented groups
- Masking candidate name, picture and background from CV

- D&I metrics on balanced scorecard

- Identify & develop diverse Top Talent
- Work towards diversity of thought
- Women's Leadership Program
- Include "inclusiveness score" in employee survey

WE IMPROVE PEOPLE'S MOBILITY

