

DIVERSITEIT & INCLUSIE

IN DIT NUMMER

Lees wat diversiteit en inclusie betekenen voor Janus Henderson

Laat je informeren over waar wij voor staan en solliciteer op janushenderson.com/careers



JANUS HENDERSON IS ER ALTIJD VAN OVERTUIGD GEWEEST DAT DIVERSITEIT EN INCLUSIE VAN CRUCIAAL BELANG ZIJN VOOR EEN DUURZAAM SUCCESVOLLE BEDRIJFSVOERING.

Als wereldwijde, actieve vermogensbeheerder is het onze missie om onze klanten te helpen hun financiële doelstellingen voor de lange termijn te bereiken. Door in te zetten op de diversiteit van onze mensen zorgen we ervoor dat intermenselijke verbinding de basis vormt voor vertrouwen en samenwerking op de werkvloer.

Bij al onze bedrijfsactiviteiten streven we naar duurzaamheid. Dat geldt niet alleen voor de manier waarop we bij onze klanten betrokken zijn, maar ook voor de wijze waarop we onze mensen en de diverse gemeenschappen waarin we wonen en werken, steunen. Onze verschillen zijn de sleutel tot ons succes. Bij Janus Henderson onderkennen we dat en handelen we daarnaar. Diversiteit ligt verankerd in onze cultuur, waardoor we aantrekkelijk zijn voor een grote diversiteit aan talent. Dat zorgt voor een prettige werkomgeving en voor een betere positionering voor groei op de lange termijn.

Onze waardepropositie voor medewerkers – wij bieden wat er voor u toe doet – omvat vier primaire pijlers: Doel, Mensen, Kansen en Levensstijl. Zo kan elke medewerker van Janus Henderson het verschil maken, omdat

iedereen weet hoe zijn of haar rol ons bedrijf beïnvloedt. We begrijpen hoe onze cultuur de waarden en prioriteiten van onze mensen en gemeenschappen weerspiegelt. Daarnaast ondersteunen we de carrières van onze mensen met mogelijkheden voor het volgen van opleidingen, voor ontwikkeling en taken waarin we onze unieke capaciteiten en talenten optimaal tot hun recht kunnen laten komen.

Wanneer u bij ons komt werken, zult u snel merken dat uw beslissing om deel uit te maken van dit bedrijf meer is dan een baan alleen. Bij ons kunt u doen wat er voor u in uw professionele en persoonlijke leven echt toe doet.

In deze brochure leest u hoe wij onze waarden en onze inzet voor diversiteit en inclusie in de praktijk brengen en hoe de gezamenlijke inspanningen van onze medewerkers elke dag weer een oprecht en betekenisvol verschil maken.

Wij hopen dat u net zo enthousiast wordt van wat u leest, als wij zijn om u te laten zien wat Janus Henderson voor uw loopbaan kan betekenen.

ONZE INZET

De diverse achtergronden van onze medewerkers zijn net zo belangrijk als de diversificatie binnen onze beleggingsportefeuilles. Verschillen tussen medewerkers, die verder gaan dan demografische kenmerken alleen, zijn van groot belang om het bedrijf wereldwijd te laten groeien en zo divers mogelijk te laten zijn. We blijven verderbouwen op onze belofte om een werkplek te creëren en te bevorderen die inclusief is en waar de authenticiteit en unieke eigenschappen van onze mensen gewaardeerd worden.

Janus Henderson koestert en waarborgt een omgeving waarin oog is voor de talenten en bijdragen van iedereen. Dankzij de diversiteit van onze medewerkers, met hun uiteenlopende vaardigheden, achtergronden en culturen, zien wij richtingen en kansen die anderen in onze sector over het hoofd zien. Wij streven naar de ontwikkeling van een inclusieve omgeving die cultureel bewustzijn en respect bevordert door al onze collega's gelijkwaardige beleidslijnen, arbeidsvoorwaarden, opleidingen, werving en selectie, en beloningssystemen te bieden.

WERKNEMERSGROEPEN

Op eigen initiatief van medewerkers ontmoeten collega's met dezelfde interesses en achtergronden elkaar regelmatig in werknemersgroepen (Employee Resource Groups - ERG) met het doel van Janus Henderson een nog inclusievere werkplek te maken. Deze groepen bieden medewerkers de mogelijkheid hun netwerk uit te breiden en van zich te laten horen door bewustzijn te creëren, culturele educatie aan te bieden, mee te denken over het wervings- en selectieproces en invloed uit te oefenen op het bedrijfsbeleid.

Momenteel kent Janus Henderson de volgende werknemersgroepen*:

- APAC Global Network
- Black Professional Network
- Ethnic & Cultural Diversity Network (EMEA & VS)
- Janus Henderson 50+
- Janus Henderson Veterans Network
- Hispanic/Latino Professional Alliance
- Janus Henderson Pride (EMEA & VS)
- Gender Diversity at Janus Henderson (EMEA)
- Women of Janus Henderson
- Women in IT (EMEA & US)
- Working Parents (EMEA & US)
- Young Professionals (EMEA & US)

*Groepen waarvan de locatie niet wordt vermeld, bevinden zich in de VS. In de toekomst willen ons netwerk uitbreiden naar alle regio's.





BEDRIJFSBREDE HOOGTEPUNTEN

De activiteiten die Janus Henderson ondernam ter ondersteuning van ons streven naar diversiteit en inclusie:

- We hebben onze beleidslijnen herzien om ervoor te zorgen dat we een inclusieve werkomgeving bieden. In het kader van ons wereldwijde flexibele/agile arbobeleid uit 2018 organiseerden we opnieuw informatieve sessies over flexibiliteit op de werkplek.
- In 2019 implementeerden we een programma voor sabbatical leave.
- We hebben meegewerkt aan de wereldwijde communicatie rond de Gender Pay Gap Analysis en aan de implementatie van strategieën om het aantrekken en vasthouden van vrouwelijke werknemers te verbeteren.
- We ondertekenden het Women in Finance Charter, waarmee wij het percentage vrouwen in het senior management in het VK in 2022 naar 25% willen brengen. We verhoogden het percentage vrouwen in het senior management en behaalden onze doelstelling voor 2022, waarna we het percentage voor 2023 op 30% vaststelden.
- We namen het Textio Augmented Writing Platform in het wervings- en selectieproces op om te garanderen dat we gender- en leeftijdsneutrale functieomschrijvingen aanbieden die voor iedereen aantrekkelijk zijn.
- We gaven werknemers wereldwijd een cursus 'onbewuste vooroordelen'.
- We breidden ons cursusaanbod op het gebied van diversiteit en inclusie uit, en pasten de inhoud van al onze cursussen voor professionele ontwikkeling aan op diversiteit en inclusie.
- We verbeterden de Amerikaanse 'Family Leave Pay' en de Britse 'Shared Parental Leave Pay' zodat ze beter aansluiten bij de norm in de sector.
- We implementeerden een wereldwijd programma voor ondersteuning bij adoptie.
- In de VS implementeerden we het Traineeprogramma (dat eerder vanuit het VK werd geleid), waarmee we de talentenpool uitbreiden door kandidaten te werven op basis van hun ambities op werk- en leergebied, in plaats van op hun academische kwalificaties.
- Sinds het programma in 2018 van start ging, begeleidden we drie jaargangen stagiaires.
- We hielden in 2020 meer dan 20 presentaties over diversiteit om medewerkers meer te leren over culturele en inclusieve kwesties en om vertegenwoordigers uit elke tak van ons bedrijf de kans te geven hun mening te laten horen en ideeën te delen.
- We namen deel aan diverse evenementen die onze werknemersgroepen in het kader van hun doelstellingen organiseerden.
- In 2019 implementeerden we een diversiteitsprogramma voor toeleveranciers waarmee we onze steun aan en ons streven naar samenwerking met kleine en diverse bedrijven onderstrepen.
- We werden door de Bloomberg Gender Equality Index en de Human Rights Campaign onderscheiden voor de inclusiviteit van onze bedrijfsvoering en ons beleid.
- Omdat we veel waarde hechten aan levenservaring en we de waarde van een divers gedachtegoed inzien, zetten we in onze Britse vestiging een programma op voor herintreders die opnieuw aan de slag willen bij Janus Henderson. Daarnaast gingen we nieuwe samenwerkingsverbanden aan in het kader van ons programma voor nieuwe talenten.
- We bleven zoeken naar manieren om onze communicatie te stroomlijnen en de middelen die we tot onze beschikking hebben, zoals de interne D&I-website en sociale media, optimaal in te zetten.
- Onze medewerkersbetrokkenheid bij diversiteit en inclusie ligt 13% hoger dan het 50e percentiel van de Newmeasures sectorbenchmark, en 3% hoger dan het 75e percentiel van de benchmark.
- We onderschreven de gelofte van de CEO Action for Diversity & Inclusion.
- We stelden voor 2023 wereldwijde demografische doelstellingen vast voor etnische en genderdiversiteit.

JANUARI

We sponsorden de Dr. Martin Luther King, Jr. Business Awards Luncheon, waar een medewerker van Janus Henderson een prijs ontving voor zijn bijdragen aan de gemeenschap
Diversiteitspresentatie: Best practices voor de integratie van mensen met een beperking
Authentic Self-sessie

FEBRUARI

Pilot van het Women in Leadership-programma
Diversiteitspresentatie: Ras op de werkplek
Diversiteitspresentatie: Bewuste inclusiviteit
Cursus 'Trans Inclusion First Contact'
Lancering van de Black History Film Club
Viering Chinees Nieuwjaar

MAART

We sponsorden de African Americans Making a Difference Awards
Publicatie van het Gender Pay Gap Report
Diversiteitspresentatie: Het pandemie-effect - bespreking van het McKinsey-onderzoek
Diversiteitspresentatie: Bespreking #Stop the Violence
Sponsor van de Colorado Women's Hall of Fame Fireside Chat
Sponsor van het Denver Gay and Lesbian Flag Football-team

APRIL

Diversiteitspresentatie: Bewuste inclusiviteit
Deelname aan de Lord Mayor's Appeal She Can Be Work Experience

MEI

Lancering Women in Technology boekenclub
Diversiteitspresentatie: Ras en religie op de werkplek
Diversiteitspresentatie: Maak kennis met Vaisakhi en Sikhism
Diversiteitspresentatie: Microagressie op de werkplek
Diversiteitspresentatie: De juiste balans tussen werk en thuisonderwijs
upReach Work Experience-programma

JUNI

Authentic Self-sessie
Sponsor van het Toigo Foundation Virtual Gala
Sponsor van Girls Inc. – My Bold Future
Sponsor van het Asian Chamber of Commerce Golf Tournament
Deelname aan de LGBT Great Role Model Campaign
Supporter van het Juneteenth Music Festival en het PrideFest
Diversiteitspresentatie: Moet Juneteenth een algemene feestdag worden?

JULI

Lid geworden van het Disabilities Business Forum
Sponsor van het Anchor Center for Blind Children
LGBT Great onderscheidt vier medewerkers van Janus Henderson voor hun steun aan de LGBT+-gemeenschap
Diversiteitspresentatie: Mannen voor inclusiviteit
'Authentic Self'-sessie

De genoemde activiteiten werden gevonden plaats in het kalenderjaar 2021.

INCLUSIEVE ARBEIDSVOORWAARDEN & VOORZIENINGEN

We willen onze medewerkers een zo prettig mogelijke werkomgeving bieden. Dat betekent dat ons aanbod moet aansluiten bij de unieke behoeften van elk individu. Wij zijn er dan ook trots op dat we het volgende kunnen bieden:

Arbeidsomstandigheden

- Flexibel werken
- Zit-sta bureaus
- Ruimtes voor medische handelingen en borstvoeding
- Een gezondheids-, wellness-, en fitnessprogramma
- Evenementen voor medewerkers
- Dranken worden gratis verstrekt
- Extraatjes voor maatschappelijke betrokkenheid
 - Passend schenkingsprogramma
 - Programma 'Donaties voor doeners'
 - Acht uur betaald verlof voor maatschappelijke dienstverlening
 - Door het bedrijf gesponsorde evenementen

Loopbaanontwikkeling

- Mentorprogramma met de volgende onderdelen:
 - Intern mentorschap (ervaren collega's begeleiden startende professionals)
 - Maatschappelijk mentorschap (medewerkers worden aangemoedigd om via samenwerking met diverse organisaties mentorschappen op zich te nemen ten behoeve van onze gemeenschappen)
 - Bedrijfsoverstijgend mentorschap (externe projecten gericht op het ontwikkelen van de diversiteit en integratie van talent bij deelnemende organisaties)
- Mobiliteitsprogramma
- Professionele ontwikkelingstrajecten voor medewerkers op elk niveau binnen de organisatie
- Leiderschapscursussen
- Communicatietraining en -coaching
- Online opleidingsportaal
- Vergoeding van de kosten voor opleidingen/diploma's





Via onze Leadership Academy helpen we werknemers hun leiderschapspotentieel te ontwikkelen. Van startende leidinggevers tot doorgewinterde professionals die zich willen blijven ontwikkelen en laten inspireren, biedt ons brede programma voor elk wat wils:

- Aspiring to Lead: Gericht op high performers met leidinggevende ambities
- Learning to Lead: Ontwikkeld voor nieuwe managers of managers die net bij Janus Henderson in dienst zijn
- Lead and Inspire: Voor ervaren leiders die hun vaardigheden willen uitbreiden via een programma van leiderschapscursussen
- Lead and Transform: Bedoeld voor senior leidinggevers die hun leiderschapsvaardigheden willen verbeteren door middel van coaching en opleidingen

Financiële arbeidsvoorwaarden

- Concurrerend basissalaris en bonussysteem
- 401(k)-pensioenplan met aanvulling door werkgever/bedrijfspensioen
- Jubileumuitkeringen
- Werknemerskortingen

Persoonlijke ondersteuning

- Ondersteuningsprogramma voor werknemers
- Reiskostenvergoedingen (afhankelijk van het land: gratis parkeren, ov-kaart of een fietsplan)
- Een regeling voor zwangerschaps-/ouderschapsverlof die toonaangevend is in de sector
- Voor gezinnen:
 - Concurrerende vergoedingen bij zwangerschaps- en ouderschapsverlof
 - Voorzieningen voor zwangerschap en geestelijke gezondheidszorg
 - Hulp bij adoptie

Inclusieve werkplek

Janus Henderson wil alle werknemers een inclusieve werkplek bieden door tegemoet te komen aan de individuele behoeften van de diverse doelgroepen. Onze inspanningen op dit gebied hebben onder meer geleid tot de volgende resultaten:

- **Employee Assistance Programme (EAP):** Via het EAP hebben medewerkers elke 12 maanden per gezinslid en per probleem, recht op vijf gratis sessies met een professionele adviseur.
- **Ergonomische beoordelingen en aangepaste werkplekken:** Werkplekken kunnen worden aangepast voor een gezonde werkhouding en/of om werken met een beperking te faciliteren. Werknemers kunnen ook gebruikmaken van een zit/sta-bureau.
- **Feestdagen naar keuze:** Elk jaar kunnen medewerkers twee feestdagen (16 uur) naar keuze opnemen. Met deze extra uren kunnen ze religieuze en culturele feestdagen vieren die niet op de officiële feestdagenkalender staan.
- **Ruimtes voor medische behoeften:** Op een aantal verdiepingen zijn afsluitbare kamers beschikbaar waar werknemers medische en/of religieuze handelingen kunnen verrichten.

Gezondheid en welzijn

Bescherm de gezondheid en het welzijn van u en uw gezin en bereid u voor op de toekomst met onze speciale voorzieningen* en voordelen, zoals:

- **Fitnessruimte en wellnessprogramma op locatie:** Doe een workout tijdens de lunchpauze en profiteer van het uitgebreide activiteiten aanbod met een jaarlijkse wandelchallenge, groepslessen en meer.
- **ClassPass:** Een bedrijfsabonnement op wellnessvoorzieningen. Als werknemer kunt u hoogwaardige, persoonlijke of online trainingen boeken, of kiezen voor wellnessactiviteiten als massages en schoonheidsbehandelingen.
- **MDLIVE:** Janus Henderson biedt korting op telemedicine, waarmee u een arts kunt raadplegen via de webcam, e-mail of telefoon.
- **Dispatch Health:** Werknemers uit Denver kunnen gebruikmaken van spoedeisende hulp aan huis.

*Vraag het team Werving en Selectie van Janus Henderson naar de volledige lijst van voorzieningen





Vrije tijd

- Ontspan en laad de batterij weer op met het genereuze vakantiedagenbeleid (Paid Time Off - PTO) van Janus Henderson. Wij weten hoe belangrijk het is om er even tussenuit te gaan, en de regeling van Janus Henderson (die ruimer wordt naarmate u langer in dienst bent) maakt dat mogelijk.
- PTO-programma op basis van opgebouwde dienstjaren
- Negen officiële (betaalde) vakantiedagen
- Twee feestdagen naar keuze
- Acht uur voor maatschappelijke dienstverlening per jaar
- Werknemers die meer dan 10 jaar in dienst zijn, kunnen een sabbatical nemen

Onze cultuur

Gepassioneerd aan het werk om onze klanten elke dag opnieuw het beste te bieden. Omring uzelf met de energieke, dynamische en toegewijde mensen die ons onderscheiden van de concurrentie. Geniet van een plezierige werkplek en doe mee aan onze unieke evenementen en programma's voor medewerkers. Denk hierbij aan:

- Vrijwilligersdagen voor medewerkers
- Sportdag
- 14er Challenge
- Jaarlijkse kerst-/feestdagenviering
- Een flexibele/agile werkomgeving
- Via de commissie Sport en Sociale activiteiten sponsort Janus Henderson sportcompetities

WERKNEMERSGROEPEN

Onze werknemersgroepen ontvangen elk jaar een budget en krijgen de middelen en begeleiding om hun doelstellingen te realiseren.



Vrouwenemancipatie op de werkvloer

Bij Janus Henderson willen we dat al onze medewerkers hun professionele dromen waar kunnen maken en persoonlijke voldoening halen uit hun werk. Dat doen we door ze volop kansen te bieden en flexibel te zijn. De focusgroepen Women of Janus Henderson en het Gender Diversity Network richten zich op het creëren van gemeenschappen binnen Janus Henderson door professionele ontwikkeling, het delen van kennis en bewustmaking van genderdiversiteit op de werkplek.

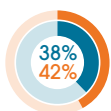
Werknemersgroep(en): Women of Janus Henderson (VS)/Gender Diversity at Janus Henderson (EMEA)/Women in IT (EMEA & VS)

Missie: Een gemeenschap binnen Janus Henderson creëren die de doelstellingen en belangen van vrouwen verenigt door professionele ontwikkeling, netwerken, het delen van kennis, en bewustzijn van de positie van werkende vrouwen.

Door werknemersgroepen gesponsorde evenementen:

- Rondetafelbijeenkomsten over loopbaanontwikkeling, voorgezeten door vrouwelijke senior medewerkers
- Boekenclub
- Viering van de Maand van de geschiedenis van de vrouw
- Sponsoren van maatschappelijke evenementen zoals: Internationale vrouwendag en Internationale mannendag
- Sessies over authenticiteit
- Ondersteuning van vrouwen bij beleggings- en technologie-evenementen
- Sponsoren van bijeenkomsten over het belang van flexibele arbeidstijden en onderwerpen op het gebied van genderdiversiteit
- Introductie van de campagne 'Mannen voor inclusiviteit'
- Lid van het Diversiteitsproject en Gendernetwerken
- Deelname aan het Diversiteitsproject en diverse evenementen van de Kamer van Koophandel
- Evenementen van de Colorado Women's Chamber of Commerce en City Hive
- Actieve deelname aan diverse maatschappelijke ontwikkelingsinitiatieven
- Mentorschappen van collega's
- Het aanbieden van leer- en ontwikkelingsfaciliteiten zoals de bijeenkomsten over 'Vrouwen en mannen geven samen leiding' en 'Vrouwen en beleggen'
- Medewerkers sponsoren om deel te nemen aan externe leiderschapsprogramma's voor vrouwen
- Ondertekenaar van het Women in Finance Charter

Daarnaast heeft Janus Henderson een commissie van vrouwen in senior functies samengesteld om de uitdagingen, tactieken en mogelijkheden te onderzoeken voor het aantrekken, werven, ontwikkelen en vasthouden van vrouwen binnen ons bedrijf. Janus Henderson werd daarnaast door de Bloomberg Gender Equality Index onderscheiden voor onze inclusieve praktijken en beleidsmaatregelen.



Vrouwen op de werkvloer (wereldwijd)



Vrouwen nieuw in dienst



Vrouwen in het senior management*



Vrouwelijke portefeuillebeheerders wereldwijd



Vrouwelijke analisten wereldwijd

■ Huidig % ■ Doel % 2023

* Senior management wordt gedefinieerd als de raad van bestuur en de medewerkers die daar direct aan rapporteren (met uitzondering van persoonlijke assistenten). Per 30 juni 2021.

De salariskloof dichten

De salaris- en bonuskloof wordt langzaam maar zeker minder diep

Het verschil in salaris dat mannen en vrouwen ontvangen wordt elk jaar kleiner. Deze ontwikkeling verloopt echter maar langzaam, en in onze hoogste salarisschalen blijft het verschil bestaan. We zijn vastbesloten om een diverse, inclusieve en aanmoedigende werkplek te creëren waarin de verschillen en unieke eigenschappen van iedereen gewaardeerd worden. We hebben er alle vertrouwen in dat deze insteek ons zal helpen de onderliggende problemen van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen op te lossen.

We kunnen de jaarlijkse verbetering van onze loon- en bonuskloof toeschrijven aan:

- Het feit dat er meer vrouwen in onze hoger betaalde functies werken, wat vooral te danken is aan het geslaagde beleid om meer vrouwen aan te trekken voor senior posities. Dit heeft geleid tot zowel een lager gemiddeld salaris voor mannen als een hoger gemiddeld salaris voor vrouwen.
- Ook wijzigingen in de variabele beloning van onze portefeuillebeheerders hebben bijgedragen aan het verkleinen van de bonuskloof. De uitkering voor deze grotendeels mannelijke groep is nauw verbonden aan de rendementen van de fondsen die zij beheren, die jaarlijks sterk kunnen verschillen.

Salariskloof tussen mannen en vrouwen in het VK

Salariskloof en bonuskloof

2020	Gemiddeld	Mediaan
Salariskloof	22,6%	24,6%
Bonuskloof	73,9%	35,6%

Verhouding tussen mannen en vrouwen die een bonus ontvangen

2020	Alle medewerkers	In aanmerking komende medewerkers*
Vrouwen	88,6%	95,6%
Mannen	85,4%	94,0%

Opmerking: * Volgens het beleid van JHI komen werknemers met een vast dienstverband en externe medewerkers met een contract voor bepaalde tijd die voor 1 oktober 2019 in dienst kwamen, in aanmerking voor een bonus.

Verhouding tussen mannen en vrouwen in elk salariskwartiel

2020	Lage kwartiel	3e kwartiel	2e kwartiel	Hoge kwartiel
Vrouwen	47%	49%	41%	22%
Mannen	53%	51%	59%	78%

Belangrijkste aandachtspunten

- Wij bieden nieuwe medewerkers een concurrerend salaris op basis van hun unieke vaardigheden en ervaring, specifieke functie-eisen en de marktsituatie.
- Functies worden jaarlijks gewaardeerd om gelijke tred te houden met de marktomstandigheden en beloning wordt tijdens uw carrière en bij promoties zorgvuldig geëvalueerd zodat deze ook bij een langer dienstverband concurrerend blijft.
- Het salaris wordt beoordeeld binnen een meritocratisch kader dat in ons prestatiegerichte bedrijf centraal staat; genderanalyse maakt integraal onderdeel uit van dit proces. Deze beoordelingen vinden voor de jaarlijkse salarisrondes plaats en nogmaals tijdens het toetsmoment om bewustzijn te creëren en onbedoelde gevolgen direct te onderkennen.
- Op dit moment zijn mannen en vrouwen ten opzichte van de marktnorm gelijk gepositioneerd en in sommige gevallen overtreft de marktpositie van vrouwen die van hun mannelijke collega's.

Wereldwijde salariskloof tussen mannen en vrouwen

2020	Gemiddeld	Mediaan
Salariskloof	26,3%	28,6%
Bonuskloof	76,3%	35,7%



Waardering voor onze veteranen

Bij Janus Henderson erkennen we de waarde die veteranen voor ons bedrijf hebben en versterken we ons team graag met gekwalificeerde militaire professionals, waaronder gehandicapte defensiemedewerkers en mensen die momenteel in het leger dienen.

Werknemersgroep(en): Janus Henderson Veterans Network

Missie: Het Janus Henderson Veterans Network moedigt veteranen aan om de kloof tussen het militaire leven het zakelijke leven te overbruggen door hun eerdere ervaringen in te zetten op de werkvloer van Janus Henderson.

Door werknemersgroepen gesponsorde evenementen:

- Donatie-actie aan Operation Gratitude
- Militairen informeren over middelen en non-profitorganisaties
- Samen met HR op zoek gaan naar nieuwe mogelijkheden voor het werven van militair talent
- Interne ondersteuning bieden aan voormalige defensiemedewerkers

Investeren in onze toekomst

Bij Janus Henderson geloven we in investeren in de toekomst - en dat omvat ook de toekomst van onze medewerkers. Maak deel uit van een innoverend team en werk samen met de grootste talenten uit onze sector om onze klanten hun dromen te laten verwezenlijken. Janus Henderson Young Professionals is een groep millennials en Generatie Z-medewerkers die zich inzet voor de uitbreiding van hun leeftijdsgroep en het vasthouden daarvan. Daarnaast onderzoekt de groep moderne trends, organiseren ze teambuilding-evenementen en zetten ze zich in voor een generatieoverstijgende bedrijfscultuur.

Werknemersgroep(en): Young Professionals

Missie: Een stem krijgen bij de werving en het vasthouden van jonge professionals bij Janus Henderson en het bevorderen van een inclusieve werkplek via loopbaan-, netwerk-, en mentorprogramma's.

Door werknemersgroepen gesponsorde evenementen:

- Het Coffee Talk Networking Programme waarbij jonge professionals aan senior leidinggevende worden gekoppeld
- Lunch & Learn sessies met senior leidinggevend
- Deelname aan lokale evenementen en conferenties voor jonge professionals
- Organiseren van informele netwerkbijeenkomsten en sportieve en sociale activiteiten voor jonge professionals
- Financiële cursussen voor jonge professionals



Gelijke behandeling van LGBT+

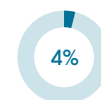
Bij Janus Henderson willen we dat al onze medewerkers hun professionele dromen waar kunnen maken en persoonlijke voldoening halen uit hun werk. Dat doen we door ze volop kansen te bieden en flexibel te zijn. Janus Henderson Pride zet zich in voor het bevorderen van een bedrijfscultuur waarin LGBT+-medewerkers zich gewaardeerd en gesteund voelen. Daarnaast houdt de groep zich bezig met het verkennen van moderne trends, de organisatie van teambuilding-activiteiten en het bevorderen van een inclusieve bedrijfscultuur door hindernissen voor groei en succes weg te nemen.

Werknemersgroep(en): Janus Henderson Pride (EMEA & VS)

Missie: De Janus Henderson Pride zet zich in voor het handhaven en bevorderen van een bedrijfscultuur die LGBT+-medewerkers steunt door inclusiviteit op de werkvloer aan te moedigen en hindernissen voor groei en succes weg te nemen.

Door werknemersgroepen gesponsorde evenementen:

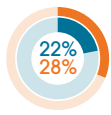
- Medeoprichter van InterInvest, een sectornetwerk van LGBT+-medewerkers
- Actieve leden van LGBT Great en Stonewall
- Organisatie van een reeks *lunch & learns* met medewerkers van Janus Henderson en externe zakelijke partners
- Supporter van de Pride Parades in Denver en Londen
- LGBT+-bewustzijn bevorderen met interne en externe communicatiecampagnes
- Aandacht voor LGBT+-identiteiten op de werkvloer, inclusief bi- en transseksualiteit
- Ons trans-inclusiviteitsbeleid promoten en bewaken
- De bredere organisatie betrekken bij LGBT+-liefdadigheidsactiviteiten
- Netwerk- en sociale evenementen faciliteren voor Pride-leden en het bredere bedrijf
- Leden van de werknemersgroep sponsoren zodat ze kunnen deelnemen aan externe bijeenkomsten
- Belangrijke recruitment-partners bij elkaar brengen om de uitdagingen die met LGBT+-werving gepaard gaan, te bespreken en aan te pakken
- Samen met andere bedrijven uit de sector paneldiscussies houden over LGBT+-inclusiviteit



LGBT+-medewerkers

Per 30 juni 2021





Etnisch diverse medewerkers



Etnisch diverse medewerkers in het senior management

■ Huidig % ■ Doel % 2023

Per 30 juni 2021.



Betere resultaten dankzij onze verschillen

Aandacht voor de unieke achtergronden en culturen binnen onze organisatie leert ons niet alleen elkaar te waarderen maar zorgt er ook voor dat we innovatiever zijn als we oplossingen voor wereldwijde problemen moeten vinden. Ons kleurrijke personeelsbestand met zijn diverse gedachtegoed helpt om ons te onderscheiden van onze concurrenten. Onze werknemersgroepen helpen ons kansen te vinden, talent aan te trekken en vast te houden, en om een inclusieve werkplek te creëren waar iedereen zichzelf kan zijn.

Werknemersgroep(en): APAC Global Network/Black Professional Network/Hispanic and Latino Professional Alliance/Ethnic & Cultural Diversity Network

Missie: De missies van de hierboven genoemde groepen variëren, maar zijn allemaal gericht op het bevorderen van de diversiteitsinspanningen van het bedrijf, het creëren van cultureel bewustzijn en het uitbreiden van de capaciteiten van ons bedrijf door onze diverse ervaringen en standpunten.

Door werknemersgroepen gesponsorde evenementen:

- Viering van Chinees Nieuwjaar en Divali op kantoor
- Aandacht voor de Black History Month and Hispanic Heritage Month via externe en interne campagnes
- Content aangeleverd aan onze Stronger Together-campagne, gericht op onderwerpen als racisme, onrechtvaardigheid, allianties, gendergelijkheid, religies en privileges
- Medesponsor van een aantal diversiteitsbijeenkomsten gericht op het verbeteren van de culturele intelligentie van onze medewerkers
- Sponsoren van de deelname van medewerkers aan etnisch diverse leiderschapscursussen die door verschillende partners worden aangeboden
- We voerden onderzoek uitgevoerd voor onze wereldwijde demografische medewerkersenquête
- We zijn lid van diverse organisaties van de Kamer van Koophandel het Diversity Project
- We speelden een belangrijke rol bij de invoering van de feestdagen naar keuze
- We hielden informatieve bijeenkomsten over religie op de werkvloer
- We zorgden voor faciliteiten voor werknemers om hun geloof op de werkplek te praktiseren
- We gaven voorlichting over diverse geloofsovertuigingen
- We zijn medeverantwoordelijk voor het programma Yes, You Can: Financial Planning Strategies for Diverse Communities, een educatief programma dat is ontworpen om de unieke financiële uitdagingen het hoofd te bieden waarmee diverse culturele gemeenschappen te maken krijgen.

Werkende ouders

We willen een werkplek bieden waar iedereen zijn hele zelf mee naartoe kan nemen. Working Parents is een netwerk van collega's die door de optimale inzet van bestaande hulpmiddelen een open sfeer van delen en educatie willen bevorderen.

Werknemersgroep(en): Werkende ouders

Missie: Het aanbieden van overlevingsstrategieën, informatie en tips aan werkende ouders zodat ze de juiste balans tussen werk en gezin vinden.

Door werknemersgroepen gesponsorde evenementen:

- Actieve supporter van interne en externe jeugdwerk- en maatschappelijke projecten
- Zakelijk lid van CityParents (VK)
- Boekbesprekingen
- Het organiseren van een wereldwijde fitness challenge voor werkende ouders
- Sponsor van bijeenkomsten en workshops voor ouders
- Wij speelden een belangrijke rol bij de uitbreiding van onze flexibele/agile werktijden en bij de verbetering van het beleid inzake zwangerschaps- en ouderschapsverlof
- Supporter en sponsor van Working Families UK



Onze all-inclusive benadering van diversiteit

Wij begrijpen de diverse aspecten van diversiteit binnen onze organisatie, en met onze unieke werknemersgroepen willen we ervoor zorgen dat onze bedrijfscultuur voor iedereen inclusief is. De werknemersgroep Janus Henderson 50+ is een netwerk voor het bevorderen van het bewustzijn over en het bieden van ondersteuning bij de diverse specifieke diensten en arbeidsvoorwaarden voor deze leeftijdsgroep.

Werknemersgroep(en): Janus Henderson 50+

Missie: Dit is een netwerk voor het bevorderen van het bewustzijn over en het bieden van ondersteuning bij de diverse specifieke diensten en arbeidsvoorwaarden voor deze leeftijdsgroep. Het netwerk heeft bij Janus Henderson een stem bij het aannemen, het vasthouden en de werving van oudere professionals.

Door werknemersgroepen gesponsorde evenementen:

- Organisatie van workshops over financiële planning
- Introduceerde samen met andere werknemersgroepen de feestdagen naar keuze
- Gaven de aanzet voor een beleid inzake sabbatical leave en verstrekten informatie over het conceptbeleid van Janus Henderson en op dit gebied
- Leverden educatief materiaal voor onze Stronger Together-campagne
- Werkten samen met maatschappelijke organisaties aan de ondersteuning van jongeren en ouderen in de gemeenschap



Werknemers met een beperking

Bij Janus Henderson willen we zo goed mogelijk begrijpen welke gevolgen de handicaps van onze werknemers voor hen en hun gezinnen hebben, zodat we de juiste initiatieven kunnen nemen om een inclusieve omgeving te waarborgen.

Janus Henderson kent een twaalfstal actieve werknemersgroepen die elk een netwerk vormen voor medewerkers met dezelfde interesses en achtergronden. Werknemers met geestelijke en lichamelijke beperkingen en hun gezinsleden kunnen altijd terecht bij het managementteam en alle werknemersgroepen voor een luisterend oor en gerichte steun. De open communicatie over beperkingen wordt onder meer bevorderd met *lunch and learn*-bijeenkomsten voor de managers van medewerkers met een beperking, en door een regelmatige herziening van het bedrijfsbeleid. Zo zorgen we ervoor dat we kunnen blijven inspelen op de specifieke behoeften van werknemers.

Elk jaar stellen de leden van de werknemersgroepen vast welke specifieke inspanningen de financiële steun van Janus Henderson nodig hebben. Het resultaat daarvan is dat Janus Henderson de volgende zaken heeft gesteund:

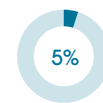
- Supporter van de Challenged Athlete Foundation, Activity Alliance UK, Handicap Welfare Association, The Australian Sports en de Hong Kong Federation of Handicapped Youth
- Deelname aan de AIDS Walk
- Sponsor van het Anchor Center for Blind Children Gala

Door werknemersgroepen gesponsorde evenementen:

- Aanwezig op plaatselijke banenmarkten
- Organisatie van informatiebijeenkomsten over de zorg voor kinderen en volwassenen met een handicap
- Organisatie van bijeenkomsten over de best practices voor gehandicapte werknemers op de werkvloer
- Disabilities Confident Level I Employer
- Lid van het Disabilities Business Forum

“Mensen met beperkingen voelen zich beter in flexibele organisaties die diversiteit en samenwerking hoog in het vaandel hebben staan en die persoonlijke aandacht voor de behoeften van medewerkers hebben. Dat is wat ik bij Janus Henderson heb ervaren toen ik chronisch ziek was en veel pijn had.”

Molina Gallegos, Janus Henderson Distribution



Werknemers met een beperking

Per 30 juni 2021.



HET WERVINGS- EN SELECTIEPROCES

Een diverse kandidatenpool

- Om ons streven naar een eerlijk wervings- en selectieproces te benadrukken, zijn we in 2019 begonnen met functieomschrijvingen waarin gelijke kansen vooropstaan.
- We werken samen met werving- en selectiebureaus die diverse kandidatenlijsten aanleveren en we informeren deze bedrijven uitgebreid over wat diversiteit en inclusie bij Janus Henderson betekenen. We onderhouden een speciale band met e2w in het VK, een recruitmentbureau dat zich richt op het verkleinen van de salariskloof tussen mannen en vrouwen door sterke vrouwelijke kandidaten voor het middenkader aan te bieden.
- We werken samen met een aantal scholen in Denver om jonge mensen te leren over de beleggingssector. Daarnaast onderhouden we een intensieve relatie met Pathways CTM (VK) - een sociale onderneming die jonge mensen helpt bij de start van hun carrière in de financiële dienstverlening. We ondersteunen ze met studentenevenementen, en zij helpen onze junior talentenprogramma's binnen diverse onderwijsinstellingen onder de aandacht te brengen.
- We plaatsen advertenties voor alle junior talentenprogramma's op job boards die zich richten op diversiteit en inclusie, zoals myGwork, STEM women en DisabledWorkers.
- We zetten de netwerken van onze interne werknemersgroepen in voor werving en selectie (zoals die van Women in Technology, Veterans, Pride Network). In de VS werken we met Direct Employers om onze vacatures op de vacaturepagina's van onder meer diversiteitswebsites, de websites van militaire en gehandicaptennetwerken, de websites van colleges en universiteiten en andere staats- en overheidsinstellingen te plaatsen.
- We zijn aanwezig op banenmarkten van universiteiten en evenementen van scholen via Pathways (een sociale onderneming die sollicitatietrainingen, ondersteuning en baankansen aanbiedt op scholen en aan studenten) en Investment 2020 (dat startersfuncties zonder toetredingsdrempels bij Beleggingsbeheerders aanbiedt). We geven jonge mensen voorlichting over de carrièremogelijkheden bij vermogensbeheerders.
- In Londen hebben we een speciale diversiteits- en inclusie-adviseur die zich bezighoudt met het verbeteren van het wervings- en selectieproces op dit gebied.

Wereldwijde startersprogramma's

- Jaarlijks Trainee-programma in het VK en de VS dat gericht is op inclusieve werving en selectie. Er worden geen opleidingseisen gesteld, werving gebeurt op basis van potentieel.
- Programma voor pas afgestudeerden (VK) – Hiermee wil Janus Henderson de beleggingsteams van een pool aan toekomstige analisten en portefeuillebeheerders voorzien.
- Stageprogramma (VK) – De eerste stagiaires vonden in 2019 hun weg naar Operations, waar ze een 18 maanden durend programma volgden dat tot een stagediploma leidde. Daarnaast kregen diverse studenten een on-the-job training.
- Girls Who Invest (VS) – Girls Who Invest biedt Janus Henderson de mogelijkheid om vrouwelijke studenten te begeleiden als mentor of ze een beleggingsstage te laten volgen. Dit is een driejarig programma van zomerstages.
- College Summer Internship Programme (Wereldwijd) – Hiermee creëren we samen met onder meer INROADS, Greenwood Project, College Track en #10.000 Black Interns een pijplijn van toekomstig divers talent.
- CareerWise (VS) – Een stageprogramma van de staat Colorado waarmee middelbare scholieren met diverse achtergronden werkervaring kunnen opdoen.
- Arrupe Corporate Work Study (VS) – Hiermee kunnen economisch achtergestelde studenten van de Arrupe Jesuit High School in Colorado werkervaring opdoen.
- Returners Programme (VK) – Biedt kansen voor herintreders die langer dan 18 maanden van de arbeidsmarkt zijn geweest. Een tweede groep gaat in 2021 van start.
- Partner van het upReach 'Investment Industry Springboard' initiatief – We organiseerden een werkweek voor studenten met een kansarme achtergrond. Het doel van het eenjarige programma is studenten met een kansarme achtergrond stages en banen in de beleggingssector te helpen vinden. Het is een mentorprogramma waarbij een groep van JHI-medewerkers deze studenten actief begeleidt, en ze onder meer helpt met cv's en het oefenen van sollicitatiegesprekken.

Een eerlijk wervings- en selectieproces

- Samen met het Talent Development-team geven we interne werving- en selectietrainingen aan managers, waarbij we factoren aanpakken die de inclusiviteit het proces kunnen aantasten, zoals onbewuste vooroordelen.
- Per afdeling delen we proactief diversiteitscijfers met de managers die verantwoordelijk zijn voor het aannemen van nieuwe mensen, om ze bewust te maken van diversiteitsproblemen op hun afdelingen.
- We moedigen de inzet van diverse sollicitatiecommissies aan.



OP NAAR DE TOEKOMST

Meer data en een breder bereik

- We zoeken binnen het bedrijf naar ambassadeurs die kunnen vertellen over hun ervaringen en carrière bij JHI.
- We blijven sollicitatietrainingen geven. Deze worden zowel bedrijfsbreed gegeven als in individuele vorm, waarbij ze worden aangepast aan de specifieke wensen van een afdeling.
- We werken aan de verbetering van onze zichtbaarheid op sociale media, met een nieuw ontwerp voor onze vacaturesectie op LinkedIn.
- We willen onze wervingspraktijken beter afstemmen op de behoeften van werknemers met lichamelijke en geestelijke beperkingen.
- In het VK werken we samen met onze diversiteits- en inclusiviteitsadviseur aan veranderingen/verbeteringen.

Etnische diversiteit

- Samenwerking met Action West London, een organisatie die mannen van kleur helpt baankansen te vinden. Wij gaan met hen samenwerken om kandidaten voor onze startfuncties te vinden.
- #10000 Black Internships – We werken samen met dit initiatief voor stageplekken in onze front office. In de zomer van 2021 namen we vier stagiaires aan.
- Post roles on Handshake – Gericht op etnisch diverse scholen.
- Samen met de Toigo Foundation plaatsen we specifieke Amerikaanse functies op hun diverse vacaturesites.

Outreach-programma & virtuele banenmarkt

- We werken aan een formeel outreach-programma waarbij leden van de beleggingsteams presentaties zullen geven op hogescholen en universiteiten over de beleggingssector en JHI.
- We zoeken naar nieuwe manieren om contact te leggen met 'zwarte' hogescholen en universiteiten en minderhedenorganisaties in de VS.

Van stage naar werk

- We zijn bezig met de afronding van het kader waarmee we sterke, diverse stagiaires in de zomer nadat ze afstuderen een vaste baan kunnen aanbieden.

Alumni

- We ontwikkelen een plan om contact te blijven houden met voormalige werknemers, stagiaires, enz.



PARTNERSCHAPPEN OP HET GEBIED VAN DIVERSITEIT

Om ervoor te zorgen dat we de ontwikkeling van een inclusieve werkomgeving zo goed mogelijk aanpakken en om onze talentenpool uit te breiden, is Janus Henderson trotse partner van de volgende organisaties. Naast de partners die hier worden genoemd, werken we ook nauw samen met lokale organisaties waaronder diverse kamers van koophandel.



#10000 Black Interns

Samen met prominente fondsenbeheerders sloegen we de handen ineen om de chronische ondervertegenwoordiging van talent van kleur bij Britse financiële instellingen aan te pakken. Gezamenlijk willen we in het hele VK 10.000 stageplekken aan studenten van kleur aanbieden om hun carrière in beleggingsbeheer een vliegende start te geven.



Arrupe Corporate Work Study Programme

Janus Henderson is partner van het Arrupe Corporate Work Study Programme van de Arrupe Jesuit High School in Denver. Studenten die aan het programma meedoen, vervullen startersfuncties op het terrein van het bankwezen, recht, geneeskunde, financiën enzovoort. Het programma biedt economisch achtergestelde studenten een geweldige kans om zich voor te bereiden op een studie aan een hogeschool of universiteit.



College Track

College Track zorgt ervoor dat studenten die zich geconfronteerd zien met maatschappelijke hindernissen een bachelordiploma kunnen halen. Daarmee staat voor hen de deur open naar een leven vol kansen, keuzes en de toegang tot goed onderwijs en stages.



Girls Who Invest

Girls Who Invest is een non-profitorganisatie die het aantal vrouwen in het portefeuillebeheer en het hoger management van de vermogensbeheersector wil laten toenemen. Hun missie is om in 2030 30% van het wereldwijde belegbare vermogen te laten beheeren door vrouwen. Janus Henderson is er trots op dat Girls Who Invest een recruitment partner is.



Greenwood Project

Het Greenwood Project laat studenten van kleur en van Latijns-Amerikaanse origine via betaalde stages, educatieve excursies en hun zomercursus financiële dienstverlening kennismaken met de sector.



INROADS

INROADS richt zich op het verhogen van het aantal etnisch diverse medewerkers in het bedrijfsmanagement in de VS en op het veranderen van de manier waarop deze kandidaten toegang kunnen krijgen tot het zakenleven. Janus Henderson werkt actief samen met INROADS om stagevacatures te vullen en streeft ernaar om deze kandidaten uiteindelijk een baan aan te bieden.



Investment 20/20

Investment 20/20 is een Britse organisatie die tot doel heeft meer divers talent aan te trekken voor alle aspecten van beleggingsbeheer. Janus Henderson werkt via ons traineeprogramma samen met Investment 20/20, en werft kandidaten op basis van hun motivatie en hun wens om te leren in plaats van op hun academische kwalificaties.



Stonewall

Janus Henderson is er trots op dat Stonewall, de grootste liefdadigheidsorganisatie voor LGBT+ van Europa, Janus Henderson erkent als Diversity Champion. Stonewall werkt wereldwijd met meer dan 770 organisaties aan de integratie van diversiteit en inclusie in alle delen van het bedrijf. Als Diversity Champion zetten we ons in nauwe samenwerking met Stonewall in voor meer begrip voor de behoeften van onze LGBT+-medewerkers en een werkplek waar iedereen gelijk behandeld wordt.



Business Disabilities Forum

Het Business Disabilities Forum biedt praktische steun door ervaring en advies te delen en cursussen te geven over hoe wij onze organisatie het best kunnen aanpassen voor medewerkers met een beperking. Ze delen best practices en werken samen met organisaties aan de ontwikkeling en beïnvloeding van beleid om zowel bedrijven als hun werknemers met een beperking hier optimaal van te laten profiteren.



Diversity Project North America

Janus Henderson is er trots op medeoprichter te zijn van het Diversity Project North America. Het Diversity Project North America wil meetbare en duurzame verandering aansturen door materialen te verstrekken voor de ontwikkeling en het delen van geteste methodes en benchmarks zodat de sector zich als geheel kan ontwikkelen.



Diversity Project

Het Diversity Project wil diversiteit in al zijn dimensies bevorderen, waaronder gender, etniciteit, sociaaleconomische achtergrond, LGBT+, SMART werken, herintreders, neuro-inclusie en handicaps. Dit is een bedrijfsoverstijgend initiatief dat samen met meer dan 65 aangesloten bedrijven bestaande initiatieven wil aanvullen en verbreden.



Diversity Council Australia

De Diversity Council Australia (DCA) is een onafhankelijk non-profitorgaan dat zich inzet voor diversiteit en inclusie op de werkvloer. Ze leveren uniek onderzoek, organiseren inspirerende evenementen en programma's, beheren bronnen en middelen en adviseren aangesloten organisaties over alle aspecten van diversiteit.



Working Families Member

Janus Henderson is er trots op om lid te zijn van Working Families, de Britse organisatie die toeziet op een goede balans tussen werk en privéleven, en die als missie heeft de hindernissen te overwinnen waarvoor mensen met zorgtaken zich in het bedrijfsleven gesteld zien. Als lid van Working Families hebben we toegang tot de middelen, advies en beleidsmaatregelen die nodig zijn om flexibele en gezinsvriendelijke zakelijke praktijken te bevorderen en te implementeren.

ONDERSCHRIJVING EN STEUN

CEO Action for Diversity & Inclusion

CEO Action for Diversity & Inclusion™ is de grootste door CEO's onderschreven beweging die erop gericht is diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen. Dit doen zij in de overtuiging dat het aanpakken van diversiteit en inclusie geen concurrentiekwesitie is maar een maatschappelijk vraagstuk waarin CEO's een cruciale rol kunnen spelen.

CEO **ACT!ON**
FOR DIVERSITY
& INCLUSION



Civic 50

Janus Henderson is trots op de titel 'Civic 50 Colorado 2020 Honoree' die wij ontvingen omdat wij een van de meest maatschappelijk georiënteerde bedrijven van deze Amerikaanse staat zijn. De Civic 50 is gebaseerd op het Points of Light's Corporate Civic Engagement Framework, een routekaart voor bedrijven die hun tijd, talent en middelen inzetten om de maatschappelijke betrokkenheid van hun bedrijven en gemeenschappen te bevorderen. Hiervoor worden jaarlijks de volgende vier aspecten van Janus Hendersons programma voor maatschappelijke betrokkenheid beoordeeld: beleggen, integratie, institutionalisering en impact.

2021 Bloomberg Gender Equality Index (GEI)

Janus Henderson is opgenomen in de 2021 Bloomberg Gender Equality Index (GEI), die bedrijven onderscheidt die zich inzetten voor transparantie in genderrapportage en het bevorderen van de gelijke behandeling van vrouwen. De bedrijven in de GEI zijn geselecteerd op basis van hoe ze de gelijkheid van mannen en vrouwen op vier afzonderlijke gebieden bevorderen: bedrijfsstatistieken, beleid, betrokkenheid bij de gemeenschap, en producten en diensten.



2021 Human Rights Campaign Corporate Equality Index

De inspanningen die ons bedrijf levert om de gelijke behandeling van de LGBT+-gemeenschap op de werkvloer te bevorderen oogstten voor het tweede jaar op rij de lof van de Human Rights Campaign 2021 Corporate Equality Index (CEI). Janus Henderson Investors is trots op de erkenning als 'Best Place to Work for LGBT Equality'.



Women in Finance Charter

De inzet van Janus Henderson voor meer diversiteit komt ten goede aan het bedrijf, onze klanten en onze mensen. We zullen de plannen voortzetten die we hebben voor het Investment 2020 trainee-programma, onze inzet van pas afgestudeerden, het vinden van diverse en innovatieve werving- en selectiemogelijkheden en het aanpakken van onbewuste vooroordelen. We zullen onze beleidsmaatregelen voor flexibel werken blijven ondersteunen en promoten en onze regionale commissies voor diversiteit en inclusie erop laten toezien dat goede ideeën in elke regio gedeeld en effectief geïmplementeerd worden.

Vrouwen maken 37% uit van het Britse personeelsbestand. We verhoogden het percentage vrouwen in het totale senior management van 5 tot 27%. We bereikten onze doelstelling voor 2022 van 25% vrouwen in het senior management in het VK. Onze nieuwe doelstelling voor 2023 is 30% vrouwen in het senior management in het VK.

Disability Confident Commitment

Als Disability Confident Commitment-werkgever, zien we erop toe dat ons wervings- en selectieproces inclusief is en toegankelijk voor mensen met een beperking.



Living Wage-werkgever

Janus Henderson is trots op de titel Living Wage-werkgever en op onze deelname aan de Living Wage Week. Wij zijn van mening dat hard werken een eerlijke beloning verdient. Het hanteren van een minimumloon voor onze werknemers is niet alleen juist voor hen, maar ook voor ons bedrijf. Wij beschouwen een minimumloon als een langetermijninvestering in onze mensen die in lijn ligt met onze bedrijfscultuur en die ten goede komt aan zowel onze werknemers als onze klanten.

MEER INFORMATIE OVER DIVERSITEIT EN INCLUSIE BIJ JANUS HENDERSON VINDT U OP JANUSHENDERSON.COM/CAREERS.

Janus Henderson
INVESTORS

De beschreven visies zijn die op het moment van publicatie. Ze zijn alleen bedoeld ter informatie en mogen niet worden gebruikt of opgevat als beleggings-, juridisch of fiscaal advies of als een aanbod of verzoek om een effect te verkopen of te kopen, of als een aanbeveling om een effect te kopen, te verkopen of te houden of om een beleggingsstrategie of marktsector te volgen. Niets in dit materiaal geldt als een directe of indirecte verlening van diensten voor beleggingsbeheer specifiek gericht op de wensen van klanten. Mening en voorbeelden zijn bedoeld ter illustratie van algemene thema's, zijn geen indicatie van handelsintenties, zijn onderhevig aan verandering en ze weerspiegelen niet altijd de meningen van anderen binnen de organisatie. Het materiaal is niet bedoeld om te stellen of impliceren dat een van de genoemde voorbeelden op dit moment is opgenomen in een portefeuille of dat ze dat ooit zijn geweest. Prognoses vormen geen garantie voor toekomstige resultaten en we garanderen niet dat de informatie volledig of tijdig is, en bieden geen garantie voor het resultaat op basis van het gebruik hiervan. Janus Henderson Investors is de bron van de gegevens tenzij anders aangegeven, en heeft redelijke gronden om te vertrouwen op informatie en gegevens die van externe partijen afkomstig zijn. Prestaties uit het verleden vormen geen garantie voor toekomstige resultaten. Beleggen gaat gepaard met risico, waaronder het mogelijke verlies van vermogen en waardeschommelingen.

Niet alle producten of diensten zijn beschikbaar in alle jurisdicties. Dit materiaal of de informatie die het bevat, kan wettelijk beperkt zijn, mag niet gereproduceerd worden en er mag niet naar worden verwezen zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming, noch mag dit materiaal gebruikt worden in een rechtsgebied of onder omstandigheden waarin dit gebruik onwettig zou zijn. Janus Henderson is niet verantwoordelijk voor een eventuele onrechtmatige, volledige of gedeeltelijke, distributie van dit materiaal aan derde partijen. De inhoud van dit materiaal is niet goedgekeurd door een toezichthouder.

Beleggingsproducten en -diensten worden onder de naam Janus Henderson Investors geleverd door de rechtspersonen in de volgende rechtsgebieden: (a) in **Europa** door Janus Capital International Limited (reg.nr. 3594615), Henderson Global Investors Limited (reg.nr. 906355), Henderson Investment Funds Limited (reg.nr. 2678531), Henderson Equity Partners Limited (reg.nr.2606646), (elk geregistreerd in Engeland en Wales met hoofdzetel te 201 Bishopsgate, London EC2M 3AE en gereguleerd door de Financial Conduct Authority) en Henderson Management S.A. (reg.nr. B22848 te 2 Rue de Bitbourg, L-1273, Luxembourg en gereguleerd door de Commission de Surveillance du Secteur Financier); (b) in de

Verenigde Staten door bij de SEC geregistreerde beleggingsadviseurs die dochterondernemingen zijn van de Janus Henderson Group plc; (c) in **Canada** worden uitsluitend aan institutionele beleggers in bepaalde jurisdicties producten en diensten aangeboden via Janus Capital Management LLC; (d) in **Singapore** door Janus Henderson Investors (Singapore) Limited (registratienummer 199700782N); Deze advertentie of publicatie werd niet gecontroleerd door de Monetaire Autoriteit van Singapore. (e) in **Hongkong** door Janus Henderson Investors Hong Kong Limited. Dit materiaal is niet gecontroleerd door de Securities and Futures Commission van Hongkong; (f) in **Taiwan R.O.C** door Janus Henderson Investors Taiwan Limited (zelfstandig geleid), Suite 45 A-1, Taipei 101 Tower, No. 7, Sec. 5, Xin Yi Road, Taipei (110). Tel.: (02) 8101-1001. Goedgekeurd SICE-vergunningsnummer 023, verstrekt in 2018 door de Financial Supervisory Commission; (g) **Zuid-Korea** door Janus Henderson Investors (Singapore) Limited enkel voor gekwalificeerde professionele beleggers (zoals gedefinieerd in de Financial Investment Services and Capital Market Act en de onderliggende verordeningen daarvan). (h) in **Japan** door Janus Henderson Investors (Japan) Limited, gereguleerd door de Financial Services Agency en geregistreerd als maatschappij voor financiële instrumenten die aan beleggingsbeheer doet, als beleggingsadviseur en -agentschap en als onderneming voor financiële instrumenten type II; (i) in **Australië en Nieuw-Zeeland** door Janus Henderson Investors (Australia) Limited (ABN 47 124 279 518) en de daaraan gelieerde rechtspersonen waaronder Janus Henderson Investors (Australia) Institutional Funds Management Limited (ABN 16 165 119 531, AFSL 444266) en Janus Henderson Investors (Australia) Funds Management Limited (ABN 43 164 177 244, AFSL 444268); (j) in het **Midden-Oosten** door Janus Capital International Limited, gereguleerd door de Dubai Financial Services Authority als vertegenwoordiger. In het Midden-Oosten worden geen transacties afgesloten en bij vragen kunt u zich wenden tot Janus Henderson. Wij behouden ons het recht voor telefoongesprekken op te nemen voor onze wederzijdse bescherming, om onze klantenservice te verbeteren en voor regelgevingsdoelinden voor registratie.

Janus Henderson, Janus, Henderson, Perkins, Intech, Knowledge Shared en Knowledge Labs zijn handelsmerken van Janus Henderson Group plc of een van zijn dochterondernemingen. © Janus Henderson Group plc.