

MV[O]GD

Beleidsdocument

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) is geen bijzaak, maar staat centraal in onze bedrijfsvoering. Als bedrijf erkennen we onze ethische verantwoordelijkheid ten opzichte van de samenleving, het milieu en onze medewerkers. Onze manier van werken en dienstverlening dragen bij aan een samenleving die rechtvaardig, inclusief en duurzaam is. Het MVO-beleid weerspiegelt onze waarden en leidt ons naar een meer verantwoordelijke en duurzame toekomst. Dit document heeft als doel het formaliseren en communiceren van doelen, maatregelen en ambities met betrekking tot MVO.

Aangezien Maatschappelijk Verantwoord ondernemen heel breed is, richten we ons op de aspecten die voor OGD het meest van toepassing zijn en waar we invloed op kunnen uitoefenen, waaronder hoofdzakelijk:

Transparantie: OGD streeft ernaar om transparantie te bevorderen in alle aspecten van onze bedrijfsvoering door open en eerlijk te communiceren over onze MVO-praktijken, prestatie en besluitvormingsprocessen.

Ethische handel: We streven ernaar om eerlijke handelspraktijken te hanteren in al onze activiteiten, waarbij we respect tonen voor mensenrechten en arbeidsnormen in onze toeleveringsketen.

Diversiteit en inclusiviteit: We zijn vastbesloten om een diverse en inclusieve werkomgeving te bevorderen, waarin alle medewerkers worden gewaardeerd en gerespecteerd.

Duurzaamheid: We streven ernaar om onze ecologische voetafdruk te minimaliseren door duurzame praktijken te implementeren.

De scope van het MVO-beleid is heel OGD en de dienstverlening oftewel: “Het leveren van service, outsourcing, beheer van computerfaciliteiten, advies, software ontwikkeling.”

1 MVO-Missie

De algemene OGD-missie is:

“We halen het maximale uit ict om mensen en organisaties blijer te maken en te laten groeien.”

Daarin zit al een deel van de MVO-missie, namelijk het menselijke deel, blijer maken en laten groeien. Voeg daar het stuk duurzaamheid aan toe en dan komt daar onze MVO-missie uit:

“We helpen mensen en organisaties plezieriger en duurzamer te werken met het oog op toekomstbestendige groei, door middel van onze unieke cultuur en innovatieve technologieën.”

2 MVO-Visie

Onze visie sluit aan op de missie. De mens centraal stellen, zowel de medewerker als de eindgebruiker, is onze kracht. We streven dan ook naar een veilige, stimulerende en inclusieve werkomgeving voor iedereen, waarin ICT het middel is om dit te bereiken. We geloven dat technologie een krachtige tool kan zijn om positieve verandering teweeg te brengen in de wereld, wanneer je de juiste techniek op de juiste plek en met de juiste uitleg inzet. Onze visie puntsgewijs uitgelegd:

- Wij geloven in een toekomst waarin technologie alle mensen en organisaties helpt om prettig en duurzaam te werken.
- Wij zien de noodzaak van duurzame ICT in de context van mensen, organisaties, het milieu en de maatschappij, en worden gedreven door het concept van creating shared value.
- Onze Innovatieve ict inspireert partners, concurrenten en onszelf en zorgt dat we van ‘meer’ naar ‘toekomstbestendig’ gaan.

Onze kernwaarden sturen ons in het uitdragen van de visie. Ze zijn de drijvende krachten om focus te houden op het belang van open en eerlijke kennisdeling en blijvende verbetering.

/Het hart van OGD

- **Oprecht:** We handelen open en eerlijk, zijn toegankelijk en koesteren onze relaties. Vanuit een oprechte interesse in de klant en zijn uitdagingen zoeken we samen naar de beste oplossingen.
- **Vrij:** We laten bij OGD iedereen zichzelf zijn, werken in een open sfeer en vieren successen.

/Het hoofd van OGD

- **Inventief:** We delen onze kennis en inzichten, ook op het gebied van MVO.
- **Flexibel:** We blijven altijd leren en ontwikkelen en veranderen met de ontwikkelingen in de samenleving mee.

3 Bestaande maatregelen

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de verschillende aspecten van maatschappelijk verantwoord ondernemen bij OGD. We laten zien welke maatregelen we in plaats hebben om een positieve impact op onze medewerkers, de samenleving en het milieu te bewerkstelligen.

3.1 Transparantie

OGD rapporteert open en eerlijk over onze MVO-prestaties en betreft belanghebbenden actief bij onze voortgang. We publiceren jaarlijks een MVO-jaarverslag waarin we onze activiteiten, doelstellingen en resultaten presenteren. Intern wordt er ook ieder kwartaal een MVO-update gepost op de MVO HUB-pagina. Verder zijn belangrijke onderdelen van het MVO-managementsysteem inzichtelijk op de interne MVO HUB-pagina. Met de Marketing en Communicatie afdeling is er minimaal jaarlijks overleg over de verbetering en uitvoer van het

MVO-communicatieplan, intern zowel als extern. MVO wordt met regelmaat meegenomen in socials, nieuwsbrieven en andere uitingen.

- **Transparante relaties:** We bouwen langdurige relaties met onze klanten, leveranciers en partners, gebaseerd op wederzijds respect, vertrouwen en eerlijkheid. Transparante communicatie is hierbij essentieel. Ook op MVO-gebied zijn wij open en eerlijk over onze resultaten. Wij gaan waar mogelijk samenwerkingen aan die verder rijken dan de IT-dienstverlening, door open het gesprek aan te gaan over MVO-thema's met klanten, leveranciers en partners.

3.2 Ethische handel

OGD is toegewijd aan onze verantwoordelijkheid tegenover onze medewerkers, klanten, leveranciers, partners en de samenleving als geheel. In de praktijk betekent dat voor ons:

- **Maatschappelijke betrokkenheid:** We ondersteunen diverse maatschappelijke organisaties door middel van sponsoring en stimuleren onze medewerkers om deel te nemen aan vrijwilligerswerk via ons MVO-urenprogramma.
- **Verantwoorde inkoop:** We kiezen bewust voor leveranciers die onze waarden delen en zich inzetten voor duurzame en ethische praktijken. Dit wordt ondersteund door onze [inkoopvoorwaarden artikel 12](#). We controleren dit aan de hand van onze leveranciersbeoordeling.
- **Social return on investment:** Een van de hoofdsectoren waar OGD de dienstverlening op richt is de overheid. Binnen contracten met overheidsinstanties is er vaak sprake van een SROI verplichting. OGD kan altijd aan deze verplichting voldoen met ons uitgebreide en diverse medewerkersbestand. HR en MVO werken samen in de monitoring en controle op dit aspect van de contracten.

3.3 Diversiteit en inclusie

Bij OGD zit MVO in ons DNA. We geloven dat een gezonde, diverse en inclusieve werkomgeving de sleutel is tot een succesvolle en innovatieve organisatie.

Een gedreven Diversiteit en Inclusiviteit Commissie staat centraal in onze inspanningen om de prettigste werkomgeving te creëren. Deze actieve groep OGD'ers is verantwoordelijk voor het D&I beleid, organiseert diverse evenementen en initiatieven om bewustzijn te creëren, barrières te doorbreken en een cultuur van inclusie te bevorderen.

Voorbeelden van onze initiatieven:

- **4 thema weken:** Neurodiversiteitweek, Pride week, week tegen discriminatie en week van de mentale en fysieke gezondheid. We besteden aandacht aan deze thema's om de vooroordelen en stigma's rondom deze thema's te bestrijden en inclusie te bevorderen.
- **Jaarlijkse diversiteits-enquête:** onder alle medewerkers om te blijven verbeteren en de voortgang op diversiteit en inclusie meetbaar en inzichtelijk te maken. De resultaten worden gedeeld op de Diversiteit en Inclusie pagina op ons intranet.

Naast onze focus op diversiteit en inclusie, investeren we ook in de gezondheid en het welzijn van onze medewerkers via ons Vitaliteitsloket. Dit loket biedt een breed scala aan diensten om medewerkers te helpen gezond en vitaal te blijven, waaronder coaching, workshops en

sportieve activiteiten. Deze initiatieven richten zich op de mentale, fysieke en sociale gezondheid van onze medewerkers.

3.4 Duurzaamheid

OGD heeft als middelgroot bedrijf een verantwoordelijkheid tot een positieve impact op het milieu. Het is daarom van belang dat we onze CO2 voetafdruk minimaliseren en duurzame praktijken implementeren.

- **Energieverbruik:** Om de ecologische voetafdruk te minimaliseren, is inzicht in de impact van het bedrijf cruciaal. OGD monitort daarom het energieverbruik en berekent de uitstoot in CO₂-equivalent, aan de hand van energiecijfers van de kantoren en uitstoot en energie van het wagenpark. Dit geeft een duidelijk beeld van de mogelijkheden tot verbetering.
- **Mobiliteit:** OGD stimuleert actief het gebruik van duurzame vervoersmiddelen en heeft een mobiliteitsbeleid. We houden niet alleen cijfers van het wagenpark bij, maar moedigen Openbaar Vervoer en andere milieuvriendelijke alternatieven aan. Sterker nog, OGD vergoedt fiets- en loopkilometers, waarmee we een gezonde en groene levensstijl promoten. Thuiswerken wordt aangemoedigd in een 50/50 advies. Zo elimineert OGD niet alleen uitstoot van woon-werkverkeer, maar vermindert ook het energieverbruik op kantoor.

Verder implementeren we wat kleinere, maar niet onbelangrijke maatregelen op onze kantoren, zoals zo weinig mogelijk wegwerpmaterialen voor eten en drinken, zo min mogelijk printen, het gebruik van gerecycled toiletpapier en het inzamelen van statiegeldblikken.

4 MVO-Strategie

Na de visie en huidige maatregelen, laten we zien hoe we op korte en lange termijn onze ambities meetbaar maken. De Medewerkers zijn de drijvende kracht achter talloze initiatieven. Met vertrouwen in het bedrijf en in de medewerkers stellen we ambitieuze doelen op. We praten niet alleen praten over duurzaamheid en inclusiviteit, maar laten daadwerkelijk zien wat we bereiken. Dit doen we met ons MVO-Dashboard met kengetallen en KPI's die we minimaal jaarlijks meten en daarnaast met lange termijn doelstellingen die ons helpen ons streven en voortgang daarop helder en inzichtelijk te maken.

4.1 Key Performance Indicators (KPI's)

Om onze vooruitgang te meten en onze doelen te behalen hebben we een aantal KPI's ontwikkeld. Deze KPI's zijn gekoppeld aan de Sustainable Development Goals (SDGs) van de VN, mede voor de rapportages en audits van de MVO Prestatieladder certificering op niveau 3. We monitoren ze minimaal jaarlijks om onze impact te evalueren en waar nodig bij te sturen. De voortgang leggen we vast in de MVO-jaarverslagen.

> MV[O]GD SDG's & KPI's



Blijve en gezonde OGD'ers

MTO-score blijheid:

Hoger dan 8

Verzuimcijfer OGD:

Onder branchegemiddelde



Altijd blijven leren

OGD'ers opleidingsmogelijkheden benut:

Meer dan 70%

Opleidingsuren van totaal:

Meer dan 5%



Gelijke kansen creëren

Zich als vrouw identificerende OGD'ers:

Jaarlijkse groei van minstens 2%



Circulariteit

Afvoer van OGD apparatuur:

100% verantwoord

Apparatuur refurbished/recycled/reparabel:

Jaarlijkse groei van minstens 5%



Bijdragen aan het klimaat

Elektrische leaseauto's in het wagenpark:

Jaarlijkse groei van minstens 5%

Niet-groene energieverbruik kantoren:

Jaarlijkse reductie van 5%

4.2 Lange termijn targets

Om vooruit te blijven gaan is het belangrijk om het toekomstbeeld voor ogen te houden:

- **Gendergelijkheid:** In 2030 bestaat minimaal 30% van onze medewerkers uit mensen die zich identificeren als vrouw. (Er is een vertegenwoordiging van minstens 30% nodig om invloed te kunnen uitoefenen op de besluitvorming (Kanter, 1977).)
- **Verantwoorde consumptie en productie:**
 - In 2030 is ten minste 50% van de hardware die we leveren of leasen aan klanten gerecycled, refurbished of repairable.
 - Voor 2030 wordt alle hardware die wij leveren/leasen aan onze klanten 100% op een duurzame en verantwoorde manier afgevoerd.
- **Klimaatactie:** in 2035 is OGD een CO2 neutrale organisatie.

5 Evaluatieplan

OGD zet zich in voor continu verbetering van onze MVO-prestaties. Maar dit kunnen we alleen doen als we onze voortgang monitoren en waar nodig onze strategie aanpassen.

Een belangrijk element van ons evaluatieplan is het periodieke evaluatie van onze MVO-prestaties door onafhankelijke audits (Bolster, ESG platform en de MVO prestatieladder).

Specifieke doelen worden geregistreerd in onze jaarplannen. Dit zorgt voor duidelijkheid en focus en helpt ons om onze voortgang te meten. De MVO-management systeem ziet erop toe dat er constant verbeteringen hierin is en zorgt voor een gestructureerde aanpak van MVO-integratie binnen de organisatie.

Jaarlijks voert OGD een Medewerkerstevredenheidsonderzoek uit om feedback te verzamelen over de werkomgeving en werksfeer in de beleving van de medewerkers. Hiermee kunnen we telkens verbetering brengen in onze bedrijfsvoering en gelukkige medewerkers behouden.

We kijken minimaal jaarlijks zowel binnen als buiten de organisatie naar MVO-prestaties in de sector om van anderen te leren of met anderen te delen.

OGD zit ook in de radar van [Computable](#), volgens het Computable Werkgeversonderzoek 2023 was OGD de populairste ICT-werkgever. Ten opzichte van 2022 staan we 9 plekken hoger bij nummer 1. MVO en diversiteiten scoorden beiden hoog in dit onderzoek.

Door ons MV[O]GD-beleid te ontwikkelen en te implementeren, streven we ernaar om niet alleen onze ethische verantwoordelijkheid na te leven, maar ook om een positieve impact te hebben op de wereld om ons heen. We geloven dat door samen te werken met onze belanghebbenden en de gemeenschappen waarin we opereren, we kunnen bijdragen aan een meer rechtvaardige, inclusieve en duurzame samenleving voor de toekomstige generaties.