



> MVO-jaarverslag 2022

> ogd.nl

> Inleiding

Onze missie is mensen en organisaties blijer maken en laten groeien met IT. Hierin laten we zien dat IT eigenlijk ondergeschikt is aan ons hoofddoel: mensen blij maken en laten groeien. Duurzaamheid en maatschappelijk belang maakt blij en stimuleert tot nog meer goed doen. Hoe zorgen we ervoor dat we een diverse en veilige werkvloer creëren voor onze collega's? Hoe bevorderen we de vitaliteit? Waar kunnen we verbeterlagen maken op het gebied van duurzaamheid? Zit dat in de gebouwen, onze mobiliteit of zelfs in klanten helpen verduurzamen met onze dienstverlening?

Deels zijn we nog bezig met de perfectionering van het MVO managementsysteem. Dit is nodig om te borgen dat MVO door de hele organisatie heen gedragen wordt. Controls inrichten en verantwoordelijken aanwijzen zorgt ervoor dat je steeds beter weet waar je nu staat, waar je naartoe wil en gerichtere doelstellingen en acties uit kan zetten om je ambities te bereiken.

In dit verslag nemen we je mee in onze reis naar hoe we gekomen zijn waar we nu staan. Ook nemen we je mee in onze toekomstdromen. Wij zijn ervan overtuigd dat dit geen dromen blijven, maar we er alles aan doen om ze stapje bij beetje werkelijk te maken. Samen voor een betere en duurzamere wereld, met elkaar.

Leeswijzer

2022 stond in het teken van de grote professionaliseringsslag voor MV[O]GD. Daar zijn we natuurlijk heel trots op. Met dit jaarverslag maken we de activiteiten van de afgelopen drie jaar en de ambities naar de toekomst zichtbaar:

- We laten zien wat er de afgelopen jaren gebeurd is en wat momenteel actief uitgevoerd en uitgedragen wordt. Dit delen we op in:
 - een hoofdstuk over de resultaten van 2020 & 2021 ;
 - en een hoofdstuk geweid aan de grote professionaliseringsslag van 2022.
- We zetten de ambities voor de komende jaren uiteen om duidelijk te maken welke kant we op willen en wat we daarvoor gaan doen.
- Tot slot vertalen we de voor ons relevante MVO-thema's naar de Sustainable Development Goals, zoals opgesteld door de VN.

Dit jaarverslag is een mooi uitgangspunt om vol vertrouwen 2023 in de stappen. We werken verder aan onze ambities, gesterkt door de certificering op niveau 3 van de MVO Prestatieladder. Niet omdat het een vereiste is, maar omdat we willen blijven groeien en laten zien wat OGD'ers allemaal teweeg kunnen brengen.

> Inhoudsopgave

> 1: Behaalde resultaten van de afgelopen 3 jaar	4
> 1.1 2020 & 2021 ingevoerde maatregelen op milieugebied (Planet)	4
> 1.2 2020 & 2021 op sociaal & maatschappelijk vlak (People)	5
> 1.2.1 Diversiteits- en inclusiviteitscommissie	6
> 1.2.2 Initiatieven vanuit HR	7
> 1.2.3 De 'Play Hard commissie'	8
> 1.2.4 Klantsamenwerking op MVO-gebied	8
> 1.2.5 Sponsoring	9
> 2: 2022 Profesionalisering MV[O]GD	10
> 2.1 Relevante thema's	11
> 2.2 Stakeholderanalyse	12
> 2.3 Swot analyse	14
> 2.4 Doelstellingen, controls & KPI's	16
> 2.5 De MVO Prestatieladder certificering op niveau 3	17
> 2.6 Activiteiten MVO	18
> 3: Ambities	21
> 3.1 Jaarplan	21
> 3.2 Doelstellingen & KPI's	23
> 3.3 MVO-Ambassadeur & stuurgroep	23
> 3.4 De MVO Prestatieladder audits	24
> 3.5 Pepperflow audit tooling	24
> 3.6 De diversiteits- en inclusiviteitscommissie	24
> 3.6.1 Jaarlijkse diversiteitsenquête	25
> 3.6.2 Themaweken	25
> 3.6.3 Ladies' Nights	25
> 3.6.4 Veilige werkvloer sessies	26
> 3.6.5 Meldpunten diversiteitszaken	26
> 3.7 Ambitie samenwerkingen MVO	26

> 1: Behaalde resultaten van de afgelopen 3 jaar

De afgelopen jaren is er bij OGD steeds meer beweging in maatschappelijk verantwoord ondernemen. Onze medewerkers dragen regelmatig nieuwe initiatieven aan, richten werkgroepen of commissies op voor MVO-deelgebieden en zijn binnen en buiten werktijd betrokken bij (het organiseren van) diverse MVO-gerelateerde activiteiten. De roep van binnen de organisatie naar gerichtere aandacht voor MVO valt samen met steeds meer vragen van klanten, partners en leveranciers op MVO-gebied. Verder heeft de aankomende Europese wetsverandering over rapporteren voor grote bedrijven op maatschappelijk vlak (de Corporate Sustainability Reporting Directive) de motivatie om te professionaliseren alleen maar versterkt.

Hieronder geven we allereerst een overzicht van de maatregelen die in 2020 en 2021 zijn ingevoerd. We maken daarin onderscheid tussen de maatregelen op milieugebied en op maatschappelijk gebied. Deze zijn overgenomen uit het jaarverslag van 2021. Pas in het volgende hoofdstuk (hoofdstuk 2) gaan we dieper in op 2022, aangezien er een grote professionaliseringslag is gemaakt met het opstellen van een managementsysteem en het behalen van de MVO Prestatieladder certificering op niveau 3.

> 1.1 2020 & 2021 ingevoerde maatregelen op milieugebied (Planet)

OGD is geen maak- of transportbedrijf. Daarom hebben we geen grote, potentieel milieuvervuilende werkzaamheden. De verbeteringen en besparingen die we teweegbrengen, zitten vooral in de kantoren, woon-werkverkeer van medewerkers en in de partners en leveranciers die we kiezen. Hieronder geven we een kort overzicht van de maatregelen en aanpassingen die we toepassen:

- In al onze kantoren streven we naar volledig papierloze werkomgevingen.
- Onze kantoorpanden hebben op Delft na minstens energielabel A. Delft is nu nog C maar we kijken actief samen met de verhuurder naar mogelijkheden om binnen enkele jaren naar label A te gaan
- Onze medewerkers kunnen altijd, overal en op elk device werken. OGD'ers zijn hierdoor flexibel in tijd en ruimte, wat reistijd bespaart en co2-uitstoot vermindert.
- Leveringen aan de OGD kantoren voor bijvoorbeeld facilitaire producten, zijn teruggebracht naar één keer per week om vervoerkosten en CO2-uitstoot te minderen.

- Circulariteit: we hergebruiken zoveel mogelijk oude hardware voor andere doeleinden, zoals oude hardware voor cursussen. Hardware die defect is of niet meer voldoet aan de milieueisen, gaat naar een broker die gespecialiseerd is in recycling en refurbishing.
- We kiezen de datacenters met de laagste Power Usage Effectiveness (PUE). We werken onder andere samen met NorthC die volledig op duurzame windenergie draait. Er wordt gebruik gemaakt van buitenlucht voor de koeling van de servers en de warme en koude ruimtes zijn van elkaar gescheiden.
- We stimuleren organisaties in de beweging naar de cloud en het virtualiseren van servers. Gebruikmaken van één groot datacenter van bijvoorbeeld Microsoft of NorthC, zorgt ervoor dat niet elk bedrijf zijn eigen servers hoeft te bouwen en onderhouden. Virtualisatie zorgt daarbij voor schaalbaarheid om enkel gebruik te maken van de capaciteit die op een bepaald moment nodig is. Dit scheelt enorm in gebruik van hardware en energie.
- Gebruikmaken van openbaar vervoer wordt sterk gestimuleerd. Alle OGD kantoren zijn makkelijk bereikbaar met OV, namelijk op loopafstand van een (vaak centraal) treinstation. Reiskosten worden geheel vergoed, ook een eventuele OV fiets. Fietskilometers van en naar kantoor worden ook vergoed.
- De medewerkers die wij inzetten bij klanten, komen veelal uit de (directe) omgeving. Ze komen wanneer mogelijk met de fiets en we stimuleren het gebruik van OV met volledige reiskostenvergoeding. Ook is thuiswerken gebruikelijker sinds corona. Wij hanteren een 50/50-richtlijn wat betreft thuiswerken.
- Er zijn maar een beperkt aantal functies dat in aanmerking komt voor een leaseauto. In ons wagenpark komen verder steeds meer elektrische auto's en we bewegen naar geheel elektrisch.

In ons milieumanagementsysteem hebben we uitgebreid en gedetailleerd beschreven hoe wij milieumaatregelen integreren in onze organisatie. Deze is voor medewerkers intern te vinden op de MVO-pagina op het intranet. Externen kunnen het milieumanagementsysteem opvragen via mvo@ogd.nl.

> 1.2 2020 & 2021 op sociaal & maatschappelijk vlak (People)

In onze kernwaarden staan de woorden 'vrij' en 'oprecht'. Iedereen wordt gestimuleerd om zichzelf te zijn, te blijven ontwikkelen en ideeën te delen binnen en buiten onze organisatie. Daarbij staan oprecht handelen en open communiceren centraal. We behandelen elkaar gelijkwaardig. Dit betekent dat je het recht hebt je mening te uiten, uiteraard met respect voor die van een ander. Dit gedachtegoed stimuleren we niet alleen binnen de organisatie, maar dragen we ook actief uit naar buiten toe via alle mogelijke kanalen. De directie heeft 'de OGD-beleving' dan ook als eerste strategische pijler op de agenda gezet.

Dit is de afgelopen jaren naar voren gekomen in het ontstaan van een aantal commissies en veel activiteiten en sponsoring op het maatschappelijke vlak. Hieronder beschrijven we de diversiteitscommissie, welke initiatieven er vanuit HR zijn opgezet en de al bestaande Play Hard commissie voor medewerkersactiviteiten. Daarna gaan we in op de verschillende (klant) samenwerkingen die we zijn aangegaan en wat we doen aan sponsoring op MVO-gebied.

> 1.2.1 Diversiteits- en inclusiviteitscommissie

Wij staan er op dat iedereen zich vrij voelt om zichzelf te zijn. Je afkomst, (geloofs)overtuiging, sekse, seksuele geaardheid en of je een beperking hebt, doen nooit iets af aan de goede ideeën die je hebt. Dit was altijd al algemeen goed binnen OGD maar we werden ons de laatste jaren bewust dat bepaalde diversiteitsaspecten onbelicht waren. In 2019 is er een commissie in het leven geroepen om meer aandacht te genereren voor vergroting van de diversiteit en inclusiviteit. Deze commissie bestaat uit OGD'ers uit alle lagen van de organisatie en probeert zo mogelijk ook de balans te waarborgen wat betreft een diverse groep. Dit zorgt voor een zo goed mogelijke vertegenwoordiging van een zo breed mogelijk spectrum aan collega's. De commissie heeft nauwe banden met de OR en met HR om initiatieven op te zetten.

Doelstelling van de commissie:

"Het bevorderen van de diversiteit en inclusiviteit. Allereerst binnen OGD, maar daarnaast ook bij klanten, partners en in de ict-branche."

Activiteiten:

- Begin 2020 is er een diversiteitsenquête opgezet. Deze is vrijblijvend naar alle OGD'ers gestuurd en door bijna 350 medewerkers geheel anoniem beantwoord. De antwoorden van de enquête zijn gebruikt als nul-meting voor het opstellen van doelstellingen en KPI's rondom diversiteit en inclusiviteit. De enquête komt jaarlijks terug om de voortgang te meten.
- Midden 2020 is er naar aanleiding van de doelstellingen en KPI's een diversiteits- en inclusiviteitsbeleid opgesteld.
- De commissie organiseert jaarlijks een pridemaand om diversiteit binnen de organisatie te vieren. Deze maand worden er regenboogverhalen verteld door medewerkers en verspreid op het intranet. Er zijn speciale shirts ontworpen met een OGD-pridelogo die OGD'ers gratis kunnen bestellen. Er worden lunchlezingen en -discussies georganiseerd over aangrenzende thema's en deelonderwerpen. Er zijn borrels met Pride thema's en quizzen en we staan in Amsterdam bij ons kantoor aan het water om samen te genieten van de Prideparade in de grachten.

- De commissie is het aanspreekpunt voor medewerkers die ideeën hebben over het thema, ervaringen willen delen of een activiteit willen organiseren rondom diversiteit en/of inclusiviteit. Ook is het een aanspreekpunt voor klachten of minder prettige ervaringen die te maken hebben met diversiteit.

Verder is er op het intranet een pagina met informatie, zoals het beleid en uitkomsten van medewerkersonderzoeken. Ook is er een actief forum met de mogelijkheid tot gesprekken en discussie of het delen van ervaringen en tips.

> 1.2.2 Initiatieven vanuit HR

Bij OGD geloven we in het geven van kansen en in de ontwikkeling van onze mensen. Hieruit volgend geven we kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit zijn mensen die om wat voor reden dan ook moeite hebben met het vinden van een baan. Bijvoorbeeld omdat ze pas relatief recent als vluchteling in Nederland zijn of moeite hebben (gehad) met regulier onderwijs.

Wij vinden het belangrijk om deze mensen een kans te bieden in een open en vrije organisatie. Dit is goed voor de maatschappij, voor de betrokken kandidaat, voor onze diversiteitsdoelstellingen en voor OGD zelf.

Recruitment

Bij de recruitment afdeling zijn er de afgelopen jaren grote stappen gezet in het meer toegankelijk maken van vacatureteksten en wervingsuitingen in het algemeen. Alle recruiters hebben deelgenomen aan een programma om hun inclusieve schrijfvaardigheid te vergroten en het bewustzijn te vergroten over eventuele vooroordelen en stigma's. Zo is bijvoorbeeld afscheid genomen van de sticker met de doorgestreepte stropdas. Ondanks dat het een uiting was van de informele cultuur binnen OGD, gaat dit voornamelijk over de mannelijke klederdracht. Om juist meer vrouwen aan te trekken, is het belangrijk hier rekening mee te houden.

Social return

Social Return on investment (SROI) heeft als doel extra werk(ervarings)plaatsen te creëren voor mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Zonder re-integratieondersteuning kunnen zij moeilijk of niet aan het werk. Zo hopen overheidswerkgevers zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan betaald werk te helpen.

Aanbestedingen

OGD besteedt aan bij overheden zoals gemeenten en provincies. Voorbeelden hiervan zijn onze contracten met Provincie Gelderland en Provincie Noord Brabant.

De Inkoopers van overheden kunnen, bij het verstrekken van opdrachten ons stimuleren of verplichten om kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te betrekken bij de uitvoering van de opdracht. Concreet vullen we dit in door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in te zetten of over te nemen van de betreffende overheidsinstelling. We geven deze collega's plek in onze teams en zorgen dat de teamleiding extra begeleiding biedt. Soms schakelen we hier een externe jobcoach voor in.

Samenwerking sociale werkplaatsen

Een andere invulling van SROI is het inzetten van organisaties die fungeren als sociale werkplaats. Een voorbeeld hiervan is onze samenwerking met Unbrickable. Zij hebben als eerste doel om jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt klaar te stomen voor een echte baan. Ze ontwerpen en maken in hun sociale werkplaats legopakketjes op maat, die wij vervolgens inzetten als bijvoorbeeld bedankje voor OGD'ers die iets speciaals hebben bijgedragen aan de OGD-cultuur.

> 1.2.3 De 'Play Hard commissie'

Deze commissie is speciaal opgericht ter ondersteuning van activiteiten die onze medewerkers zelf willen organiseren. Van kennisuitwisselings-sessies tot aan een proeverij of Bob Ross schilderavondje; we zien het belang van plezier tijdens en na het werk met collega's. Het versterkt de binding en werkt door in medewerkerstevredenheid. De commissie heeft een aantal aandachtsgebieden waar ieder een commissaris op zit (cultuur, vitaliteit, sport, MVO en buitengebieden) en een commissaris voor budget. Zij ondersteunen ook werkgroepjes die grotere evenementen organiseren, zoals het jaarlijks terugkerende 'Technival', een festivalletje voor alle OGD'ers waar pret en technische snufjes een dag lang gecombineerd worden tot een vrolijk geheel.

> 1.2.4 Klantsamenwerking op MVO-gebied

Wij hebben in verschillende teams begeleiding ingericht voor Social Return. Ook kijken wij steeds vaker met klanten verder dan de geboden dienstverlening. Wij nemen bijvoorbeeld sinds 2020 hoogopgeleide vluchtelingen aan die door onze klant het UAF omgeschoold zijn voor een Europees geldend diploma. Bij het Rode Kruis hebben we ad hoc gratis technische ondersteuning geboden tijdens een Giro 555 belactie. Aan Univé doneerden we oude hardware voor een internetcafé voor Oekraïense vluchtelingen.

> 1.2.5 Sponsoring

OGD ondersteunt al jaren kleine initiatieven van medewerkers zoals geld ophalen voor kankeronderzoek door een fietstocht of harlopen of gewoon rondgaan met een (digitale) collectebus. Daarnaast sponsoren we kleine culturele initiatieven of verenigingen waar OGD'ers actief zijn. Verder sponsoren we uren voor vrijwilligerswerk of extra flexibiliteit en vakantiedagen voor medewerkers die oproepbaar zijn voor de brandweer of het KNRM.

> 2: 2022 Profesionalisering MV[O]GD

2022 was een heel belangrijk jaar voor MVO binnen OGD. Niet alleen is er overzicht gecreëerd van wat we doen op maatschappelijk vlak en dit inzichtelijk gemaakt voor alle medewerkers, ook hebben we met doelstellingen en ambities richting gegeven in waar we heen willen. MVO wordt steeds meer onderdeel van alle afdelingen en gedragen in de hele organisatie.

1 januari 2022 is er een MVO-Ambassadeur aangesteld. Zij wordt op minstens maandelijks basis ondersteund door een stuurgroep van leden uit verschillende afdelingen van de organisatie. Wanneer er belangrijke beslissingen gemaakt moeten worden of een analyse uitgevoerd moet worden, komen zij bij elkaar. Verder worden bij de deelthema's de afdelingen, commissies of werkgroepen berokken die een rol spelen bij het geven van richting aan en de uiteindelijke uitvoer van het MVO-beleid. In deze samenwerkingen is het managementsysteem tot stand gekomen, dat er nu en in de toekomst voor zorgt dat MVO binnen OGD relevant blijft en gedragen en uitgevoerd wordt in een continue verbetercyclus.

We laten zien hoe het MVO-managementsysteem is opgebouwd en ingericht. Dit houdt onder andere een stakeholderanalyse en een SWOT analyse in en de doelstellingen en KPI's die aan de voor OGD relevante deelthema's gekoppeld zijn. Dit managementsysteem heeft door middel van een door Normec uitgevoerde externe audit geresulteerd in het behalen van de MVO Prestatieladder certificering op niveau 3.

In het MVO werkboek staat de beargumentering beschreven van deze indeling. Deze is inzichtelijk voor alle medewerkers. Relevante externe stakeholders kunnen dit werkboek opvragen en inzien wanneer gewenst. Jaarlijks wordt door de MVO-stuurgroep bekeken of de beargumentering nog klopt, of er verschuivingen zijn en of er herziening nodig is op bepaalde thema's.

> 2.1 Relevante thema's

Materieel en significant	Relevant	Weinig relevant
Behoorlijk bestuur	Energie	Vrijheid van Vereniging en Collectieve arbeidsonderhandelingen
Werkgelegenheid	Transport	Kinderarbeid
Verhouding tussen werkgever en werknemer	Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd	Gedwongen en verplichte arbeid
Gezondheid en veiligheid	Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap	beveiligingsbeleid
Opleiding en onderwijs	Bijdrage aan het economische systeem	rechten inheemse bevolking
Diversiteit en kansen		effecten op de samenleving
Flexibele arbeidskrachten		corruptie
Gelijke behandeling		publiek beleid
Productinformatie		concurrentiebelemmerend gedrag
Marketing en communicatie		gezondheid en veiligheid van consumenten
Privacy van klanten		grondstoffen
Strategie en beleid		water
		biodiversiteit
		uitstoot, afvalwater en afvalstoffen

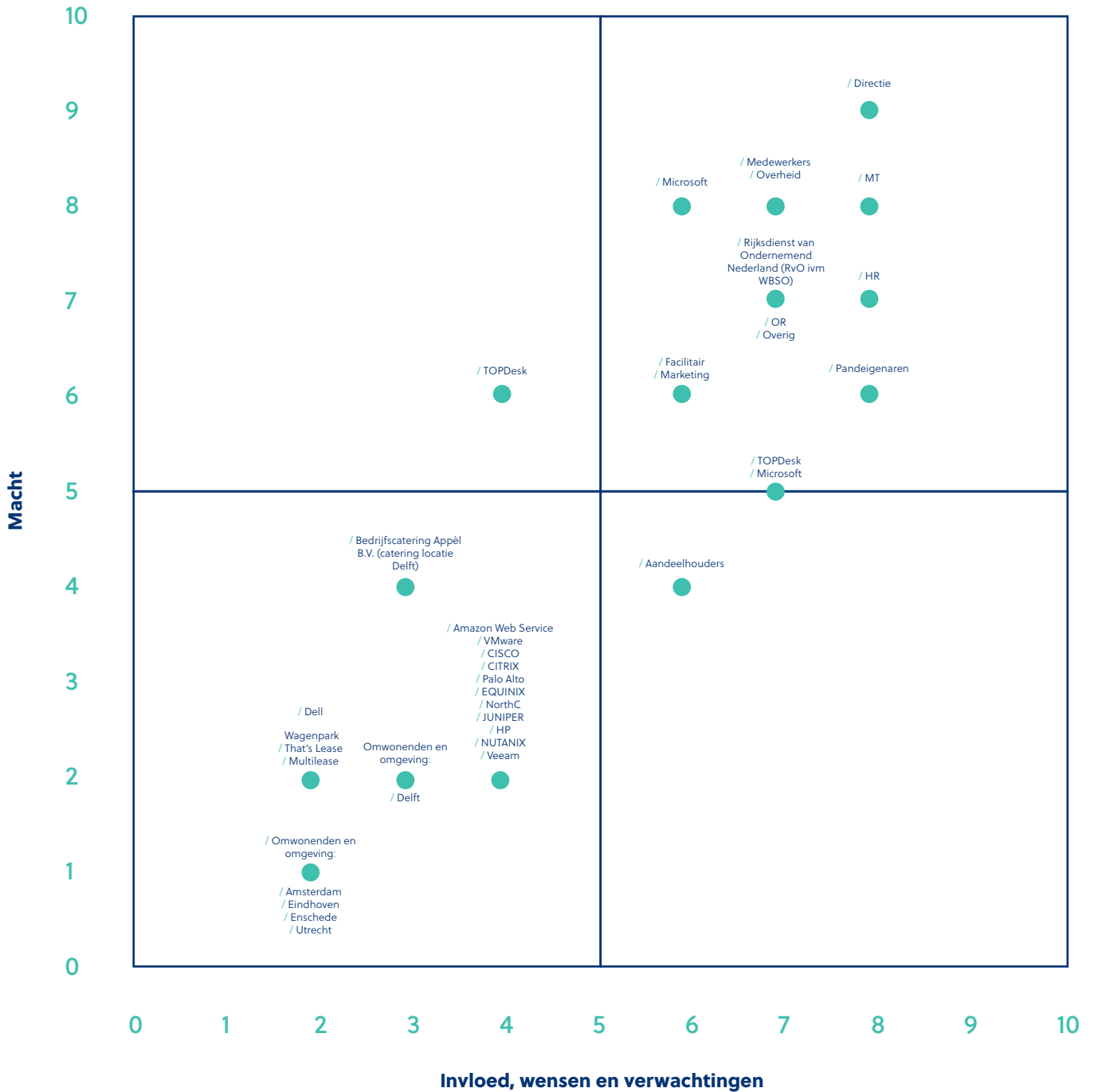
> 2.2 Stakeholderanalyse

De volgende stap was het doen van een stakeholderanalyse. Welke interne en externe stakeholders hebben invloed op of worden beïnvloed door het MVO-beleid? Hoeveel macht hebben zij wat betreft het eisen of sturen van veranderingen per deelthema? En hoeveel invloed hebben hun wensen en verwachtingen op de vorming van het MVO-beleid? Hieronder een matrix waar de macht en invloed van de verschillende stakeholders te zien is.

Aan de hand van deze matrix is er ook een communicatieplan opgesteld. Daarin staat de vorm en de frequentie vastgelegd waarmee de stakeholders op de hoogte worden gehouden van de ontwikkelingen van MV[O]GD. Dit verschilt van actieve mailing, nieuwsbrieven, intranet en benadering over MVO deelthema's tot aan het enkel beschikbaar stellen van het beleid en jaarverslag op onze website.

Stakeholderanalyse

Macht en invloed



> 2.3 Swot analyse

Wanneer de relevante deelgebieden en stakeholders duidelijk zijn, is het belangrijk om je bewust te zijn van de sterktes maar ook de zwaktes die je organisatie kent. Door deze te inventariseren, kun je risico's aanwijzen en voor zijn en kansen zien en waarmaken. Deze analyse wordt jaarlijks volgens het jaarplan opnieuw uitgevoerd met de MVO-stuurgroep.

Sterktes intern		Zwaktes intern	
S1	Cultuur: strategisch thema en ondernemingsdoelstelling	Z1	Geen keuzes maken op MVO: sterke meningen
S2	Actiebereidheid OGD'ers	Z2	Pennywise pound foolish
S3	Hoogopgeleide mensen die relatief zelf al veel op MVO-gebied bewust/bekend zijn	Z3	Verwachtingsmanagement communiceren
S4	Welzijn medewerkers hoog in het vaandel	Z4	Diversiteit techniek en top
S5	MTO	Z5	Vindbaarheid informatie
S6	Blijde organisatie en blijde medewerkers	Z6	Activeren OGD'ers wanneer er geen voortrekker aanwezig is (op een vestiging)
S7	Kennisdeling	Z7	Interne communicatiekanalen
S8	Jezelf kunnen zijn binnen OGD		
S9	Diversiteitscommissie		
S10	Iedereen is gelijkwaardig		
S11	Investering in eigen medewerkers		
S12	Open en eerlijk zowel intern als extern		
S13	Kansen bieden aan mensen met afstand tot de arbeidsmarkt		
S14	Mogelijkheid tot doorgroeien van bijbaan/stagiaire naar vast contract		
S15	Onbeperkt opleidingsmogelijkheden		
S16	Baan is meer dan werk		

Kansen extern		Bedreigingen extern	
K1	Externe uitstraling naar de arbeidsmarkt toe	B1	Koffiebekertjesgedachte: weerstand op MVO-vlak
K2	Interne uitstraling	B2	Arbeidsmarkt
K3	Betrokkenheid van medewerkers	B3	Cybersecurity
K4	Voortrekkersrol binnen OGD met het uitdragen	B4	Geopolitieke situatie
K5	Subtiel uitdragen waar OGD voor staat	B5	Wet- en regelgeving
K6	Inkopen bij lokale leveranciers	B6	Onbekende herkomst bij inkoop buitenland
K7	Creating shared value	B7	Te weinig kennis over de toeleveringsketen
K8	Meer kijken naar de mogelijkheden op circulair/ refurbished gebied	B8	Niet beoordelen leveranciers op het gebied van duurzaamheid
K9	Minder afval meer kwaliteit	B9	Schaarsheid grondstoffen
K10	Elektrificeren wagenpark		
K11	Fietsplan, fietskilometervergoeding, oid		
K12	Wet- en regelgeving: verplicht verduurzamen		
K13	Sales moet klanten actief betrekken op MVO gebied		
K14	Leverancier gebruiken die aantoonbaar een verschil maken op het gebied van renewal of inzet kansarme medewerkers		
K15	Bestellingen clusteren bij dezelfde leverancier om zo vervoersbewegingen te besparen		
K16	Samenwerking met klanten/leveranciers uitbreiden		

De uitkomst was verrassend positief. We zien veel meer sterktes en kansen dan zwaktes of risico's. Daarbij zijn veel van de risicofactoren vooral extern. De risico's en kansen zijn vervolgens opgenomen in een register met bijbehorende beheersmaatregelen. Ieder half jaar checkt de MVO-Ambassadeur samen met de stuurgroep wat de status en voortgang is en waar aanvullende maatregelen nodig zijn om te blijven verbeteren.

> 2.4 Doelstellingen, controls & KPI's

Bij het opstellen van de doelstellingen per MVO-deelonderwerp, is er in samenwerking met de stuurgroep gekeken wat er nu is, waaraan we minimaal willen voldoen en naar ambities voor de komende jaren. Omdat dit het eerste jaar was dat we op deze manier de voortgang van MVO binnen OGD meten, zijn we redelijk coulant maar vooral heel realistisch geweest.

Focus op hoofddoelstellingen & SDG's

We vinden erg veel belangrijk binnen OGD op veel verschillende MVO vlakken. Per thema zijn er verschillende doelstellingen die we voor onszelf willen stellen en waar we verantwoordelijken en acties aan verbinden. Maar als alles belangrijk is, verlies je de focus. Daarom hebben we gekeken naar 4 hoofdthema's waarvoor we ieder een overkoepelende doestelling opstellen. Deze hoofdthema's zijn gekoppeld aan vier van de Sustainable Development Goals van de VN. De voortgang maken we meetbaar aan de hand van KPI's. Op deze manier zetten we een overzichtelijk en beknopt Dashboard neer, waarin de voortgang snel en helder zichtbaar wordt. Dit Dashboard ziet er als volgt uit:



Blijve en gezonde OGD'ers

MTO-score blijheid 7,8
Verzuimcijfer OGD 4,2%
Verzuimcijfer I&C branche 3,9%

De OGD'er geeft gemiddeld minimaal een 8 als blijheidscijfer op het halfjaarlijkse Medewerkerstevredenheidsonderzoek. Tevens ligt het gemiddelde verzuimcijfer gemeten over de periode van een jaar, onder het branchegemiddelde.



Altijd blijven leren

67,2% OGD'ers in opleiding
3,8% opleidingsuren van totaal

Minstens de helft van alle medewerkers maakt gedurende een jaar, binnen werktijd gebruik van de interne en externe mogelijkheden tot training, coaching en het behalen van certificeringen.



Gelijke kansen creëren

19% vrouwelijke OGD'ers

Het % van de OGD'ers dat zich als vrouw identificeert moet ieder jaar groeien, minimaal tot 1/3e vrouw is.



Bijdragen aan het klimaat

40% elektrische leaseauto's in het wagenpark

Per 2035 is het wagenpark van OGD 100% klimaatneutraal (elektrisch).

We zien deze hoofddoelstellingen als een startpunt waar vanuit we ieder jaar uit kunnen breiden en écht kunnen verbeteren. In de gekozen doelstellingen staat de mens centraal, net als in de missie van OGD: "Mensen en organisaties blijer maken en laten groeien met ict". De blijheid en ontwikkeling van de mens staat voorop en zien we als uitgangspunt waar vanuit alle andere doelstellingen volgen. Daarom staat blij en gezonde OGD'ers bovenaan en als tweede punt de ontwikkeling van onze medewerkers. Dit is al vanaf de oprichting van OGD prioriteit. Verder hebben we vooral de laatste drie jaren stappen gezet op het gebied van diversiteit & inclusie (eerder beschreven in hoofdstuk 1.2.1) en in het kijken naar duurzamere alternatieven wat betreft kantoren, materialen en andere facilitaire zaken.

Overige doelstellingen en acties

In het jaarplan dat uitgewerkt wordt in hoofdstuk 3.1 gaan we vanaf 2023 per deelthema veel dieper in op de wensen vanuit de organisatie, de ambitie die we hebben om hierin te groeien en de plannen om deze groei waar te maken. De doelstellingen worden jaarlijks herzien en aangescherpt.

Bijgevoegd als bijlage 1 geven we het gehele overzicht van:

- de doelstellingen per deelthema;
- de acties om deze doelstellingen te realiseren;
- de verantwoordelijke afdeling;
- indien van toepassing een kengetal;
- de KPI/control en/of meetwijze;
- de manier waarop gemonitord en geëvalueerd wordt.

> 2.5 De MVO Prestatieladder certificering op niveau 3

In September 2022 hebben we door Normec een externe audit laten uitvoeren voor certificering van de MVO Prestatieladder. We hebben ingezet op niveau 3 omdat we willen laten zien dat OGD weldegelijk al jaren bezig is met verschillende MVO-thema's en hier serieus in wil blijven groeien en verbeteren. Het certificaat is bijgevoegd als Bijlage 2 en geldig voor de komende drie jaar. Wel vindt er ieder jaar een tussenaudit plaats ter controle op de aangegeven verbeterpunten en op de voortgang in het algemeen.



De audits waren zeer positief. Niet alleen waren er geen bevindingen, we kregen ook de terugkoppeling van Normec dat echt veel mensen binnen de organisatie op de hoogte zijn van wat er gebeurt en mogelijk is. "Er wordt met passie verteld over MVO-activiteiten. Je merkt dat medewerkers intrinsiek gemotiveerd zijn om een bijdrage te leveren en ideeën aan te dragen."

Wel waren er nog enkele aandachtspunten waar we mee aan de slag moeten. Deze zijn opgenomen in het corrigerende maatregelen register en belegd bij de betreffende verantwoordelijke of afdeling om dit jaar aan- of opgepakt te worden.

> 2.6 Activiteiten MVO

Een belangrijk onderdeel van MVO en volgens velen ook een van de leukste onderdelen, is het organiseren van activiteiten gerelateerd aan maatschappelijke of duurzaamheidsthema's. We organiseren het hele jaar door borrels, uitjes en activiteiten vanuit de eerder beschreven Play Hard commissie (hoofdstuk 1.2.3) om de blijheid, betrokkenheid en vitaliteit van onze medewerkers te stimuleren. Daarnaast zijn er specifieke MVO-thema gerichte activiteiten, met een duidelijke maatschappelijke of duurzame invalshoek. We zetten hieronder deze speciale activiteiten op een rijtje:

/ Meedoen aan NLdoet vanuit al onze vestigingen;

Vanuit iedere OGD vestiging gingen er vrijwilligers naar omliggende organisaties om een dagje vrijwilligerswerk te doen. Van bloemschikken met bejaarden of het opknappen van voortuintjes in een volksbuurt tot het voorbereiden van een vuurkuil bij een Scouting clubhuis, de activiteiten waren erg divers. De reacties zeer positief, zowel van de organisaties als van de collega's die zijn gaan helpen. Dit gaan we in 2023 zeker nog eens doen!



/ Floorwalken bij het Rode Kruis tijdens de belactie voor giro555;

Tien floorwalkers waren binnen een dag geregeld om op de grote belavond van Giro 555 te helpen op het kantoor van het Rode Kruis in Den Haag. Uiteraard volledig kostenloos, en het bedrag dat het eigenlijk gekost had om deze mensen in te zetten, hebben we ook nog vanuit OGD gedoneerd. Toen er aan het eind van de avond een aantal bellers naar huis moesten, namen een paar OGD'ers hun plekje in en zaten zelf nog even in de lijn! Wij waren blij om te kunnen helpen, zij waren blij met de technische ondersteuning en het snelle schakelen bij het haperen van één van de applicaties. Het Rode Kruis was al een klant van ons, maar op deze manier ondersteunen we ze extra buiten onze reguliere dienstverlening om. Dat is een onderdeel van MVO dat we komend jaar meer willen uitbreiden: klanten op een maatschappelijk verantwoorde manier ondersteunen, helpen of blij maken!

/ Westerpop helpen met content en bediening van een LED-scherm.

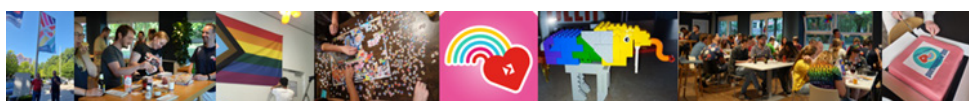
Een professionaliseringslag voor Westerpop was het aanbieden van festivalinformatie, bands en sponsoring op een groot LED-scherm. Onze vormgevingsafdeling zorgde in de aanloop ernaartoe voor de opmaak van de content. Ook zaten we op het festival zelf achter de knoppen ter bediening. Er werd zelfs nog geschakeld tussen de content en live videobeelden van het podium en publiek. Een erg leuke ervaring en mooi om een lokale traditie voort te zetten op een net iets professionelere manier!



/ Augustus Pridemaand

Een hele maand lang activiteiten om te leren over pride thema's, verhalen en ervaringen te delen en te vieren dat we binnen OGD open mogen zijn over onze genders en gearardheid. Het programma zag er als volgt uit:

Dag:	Datum:	Activiteit:	Locatie:
wo	3 aug	Lunchsessie 1: Queer Safety	Amsterdam
vr	5 aug	Regenboogvlag hijsen	Utrecht
za	6 aug	OGayDay, samen de Canal Pride vieren	Amsterdam
di	9 aug	Koekjes versieren & TieDye avondje	Utrecht
wo	10 aug	Samenwerken aan de LEGO Challenge	Online
ma	15 aug	Puzzelavond	Delft
wo	17 aug	Pride Book Club	Online
do	18 aug	Lunchsessie 2: Diversiteitscommissie	Delft
di	23 aug	Lunchsessie 3: Vertrouwenspersonen	Utrecht
wo	24 aug	Pride Book Club	Online
vr	26 aug	Grote Regenboogborrel	Utrecht
di	30 aug	Bezoek aan Van Abbemuseum	Eindhoven
wo	31 aug	Laatste inleverdatum LEGO resultaten	Online



/ Inzameling voor het KWF

In de landelijke collecteweek van onze klant het KWF stonden op alle kantoren collectebussen bij de balie of de bar. Ook werd er via het intranet en de interne en externe social media aandacht voor gevraagd.

Komend jaar gaan er 8 collega's meerennen met de Rotterdamse Marathon om wederom geld in te zamelen voor dit goede doel!

/ Schrijfworkshop voor de vrijwilligers van Farent

Bij de vrijwilligerscentrale van onze klant Farent in Den Bosch zijn we langsgeweest om een workshop te geven in lezer gericht schrijven. Hier zijn we op gekomen in een gesprek met de coördinator van de vrijwilligerscentrale. We keken naar wat wij al aan trainingen klaar hadden liggen en keken waar overlap was die interessant was voor de vrijwilligers. Het was een erg leuke middag met zeer waarschijnlijk kans op herhaling in het volgende jaar.



/ Ladies' Nights, empowerment van vrouwen in de IT

Afgelopen jaar zijn de eerste drie Ladies' Nights georganiseerd binnen OGD. Vrouwen zijn helaas behoorlijk ondervertegenwoordigd binnen onze organisatie. De vrouwen onderling hebben daarom een platform gecreëerd om ervaringen uit te wisselen en tips te delen over wat een goede werksfeer bevordert en over doorgroeipaden. De rest van de organisatie wordt hier ook bij betrokken door terugkoppeling via het intranet en dat deze ladies' nights om en om besloten en open toegankelijk zijn voor iedereen.



/ Een Power Apps training voor hoogbegaafde kinderen van Talentissimo

Via een van onze medewerkers kwamen wij in contact met de organisatie Talentissimo. Zij helpen hoogbegaafde kinderen bij invulling van hun buitenschoolse activiteiten. Ze zorgen voor extra prikkels en stimulans die deze kinderen nodig hebben om uitgedaagd te blijven. Twee OGD'ers leek het erg leuk om onze bestaande Microsoft Power App training aan te passen voor deze specifieke doelgroep. Zo gezegd, zo gedaan en in november liepen er 6 kinderen rond op ons kantoor in Utrecht om hun eigen apps te bouwen.



> 3: Ambities

In dit hoofdstuk beschrijven we de ambities die we hebben op MVO-gebied, opgedeeld in verschillende deelgebieden waarop we dit jaar de focus van verbetering nadrukkelijk op leggen. Te beginnen met het jaarplan, wat voor de continue verbetering zorgt van MVO binnen OGD. Dan gaan we in op de ambities ten aanzien van de hoofddoelstellingen, gekoppeld aan de SDG's. We beschrijven de rollen van de MVO-Ambassadeur en de MVO-Stuurgroep. Ook laten we zien hoe de juiste tooling ons gaat helpen om de audits glansrijk te doorlopen en geautomatiseerd de juiste mensen helpt bij het onderhouden van de verantwoordelijkheden en taken binnen hun MVO-deelgebied.

> 3.1 Jaarplan

Continu verbeteren is de enige manier om MVO relevant te houden en ervoor te zorgen dat we stappen blijven maken voor een positieve impact op maatschappelijk gebied, op onze medewerkers en in verduurzaming. Het jaarplan zorgt ervoor dat er steeds een maand lang focus ligt op een bepaald deelgebied met bijbehorende deelthema's en verantwoordelijkheden. Deze deelgebieden krijgen ieder een maand toegewezen waarin de volgende checklist wordt nagelopen:

- **Deelthema's die relevant zijn voor die afdeling/deelgebied (opnieuw) vaststellen;**
- **Doelstellingen nalopen en waar nodig herzien voor komende jaar;**
- **KPI's vaststellen en/of herbeoordelen en aanpassen waar nodig;**
- **Plan opstellen voor komend jaar a.d.h.v. doelstellingen, met concrete acties;**
- **Rapportage opstellen over de behaalde resultaten én bovenstaande en op de MVO-HUB plaatsen.**

Het jaarplan wordt gecoördineerd door de MVO-Ambassadeur maar uitgevoerd samen met de afdeling of werkgroep of commissie die het deelgebied onder hun hoede heeft. Verder zijn er een aantal maanden waarin overkoepelende zaken moeten gebeuren, zoals het opstellen van een jaarverslag, uitvoeren van de SWOT analyse of de jaarlijkse interne audit van het managementsysteem. Deze planning ziet er als volgt uit:

Jaarplanning MVO

MVO Deelgebied	Maand	Verantwoordelijke (wie)
Medewerkersrechten en - tevredenheid & Vitaliteit	jan	HR/Vitaliteitswerkgroep
Facilitair, Kantoren (huisvesting, energie & afvalverwerking)	feb	Facilitair
leveranciers- & partners	mrt	Inkoop/partnermanager
Stakeholderindicatie & SWOT-analyse herziening	apr	MVO-Stuurgroep
Mobiliteit & transport	mei	HR (o.a. wagenpark)/Facilitair
Milieubeleid & duurzaamheid dienstverlening	jun	MVO-Ambassadeur/directie/levering
Opleiding & Doorgroei	jul	HR-opleidingen
Interne & externe audit MVO Prestatieladder & directiebeoordeling	sep	MVO-Ambassadeur/directie
Sponsoring & activiteiten MVO	okt	MVO-Ambassadeur/Marketing & Communicatie
Diversiteit	nov	Diversiteits & Inclusiviteitscommissie
Jaarverslag & evaluatie MVO	dec	MVO-Ambassadeur/Directie

Omdat iedere maand een ander onderdeel van MVO uitgelicht wordt, is het makkelijker om gericht te sturen op voortgang en bij wie de verantwoordelijkheden liggen. De onderliggende ambitie die dit jaarplan met zich meebrengt is dan ook dat MVO steeds beter vertegenwoordigd wordt in de organisatie bij steeds meer afdelingen. Zo wordt de rol van de MVO-Ambassadeur en de MVO-stuurgroep steeds meer sturend en controlerend en ligt de uitvoer steeds meer verspreid in de organisatie zoals het hoort. Dit zorgt voor een groter draagvlak en betere integratie van MVO als geheel binnen OGD. Bij iedere Kwartaalsessies van directie en management wordt de voortgang van het MVO-jaarplan dan ook besproken en geëvalueerd.

> 3.2 Doelstellingen & KPI's

Het belangrijkste doel is de focus vasthouden, maar de doelstellingen aanscherpen en de meetbaarheid vergroten. De vier gekozen SDG's die we momenteel het beste bij de OGD MVO-missie en -visie vinden passen, zijn voor de nabije toekomst het uitgangspunt. De doelstelling bij iedere SDG kan echter jaarlijks aangepast of aangescherpt worden. Ieder half jaar evalueren we de KPI's en of deze nog toereikend zijn.

Een ander belangrijk streven voor het komende jaar is dat de afdelingen die verantwoordelijk zijn voor bepaalde deelthema's, deze doelstellingen integreren in hun eigen jaarplannen. Op deze manier blijft MVO geen losstaand zijpad naast alle reguliere plannen, maar wordt het echt overal onderdeel van de algehele strategie. We hebben hiermee al stappen gezet door MVO vanaf oktober 2022 te presenteren als een vast onderdeel van de kwartaalsessies van het management.

Wat houdt dat praktisch gezien in? Als we kijken naar de hoofddoelstellingen, liggen die verantwoordelijkheden nu bij HR, de afdeling opleidingen en coaching, de diversiteits- en inclusiviteitscommissie en bij inkoop & facilitair. Verder wordt er in samenwerking met de Controlers binnen OGD gekeken welke data er momenteel beschikbaar is maar vooral naar wat we nog meer kunnen inrichten om de hoofddoelstellingen nog meer kracht bij te zetten.

Praktische voorbeelden:

Zo willen we vanaf 2023 niet alleen het percentage vrouwen binnen OGD meten maar het percentage niet-man. Hiermee geven we aan dat we het ook belangrijk vinden dat transgenders en non-binairen meegenomen worden in de verdeling.

Bij opleidingen en doorstroom willen we de cijfers die deelnemers aan trainingen geven toevoegen als KPI. Ook willen we het aantal collega's dat intern is doorgestroomd naar een hogere of andere functie toevoegen, om te laten zien hoeveel mogelijkheden we hiertoe creëren binnen de organisatie.

De klimaatactie doelstelling is nu beperkt tot het wagenpark, omdat dit de enige harde jaarlijkse cijfers waren in 2022. De EED is enkel eens in de vier jaar verplicht en voor het laatst uitgevoerd in 2020, maar willen we vanaf 2023 op jaarlijkse basis uit laten voeren. Zo kunnen we daadwerkelijk kijken naar CO2 reductiemogelijkheden wat betreft onze kantoren. Ook gaan we met een Groene IT Assessment inzichtelijk en meetbaar maken wat onze ict-omgeving eigenlijk verbruikt qua energie. Dit assessment willen we later gaan aanbieden aan klanten, om ook binnen onze keten inzicht in verbruik en tips voor reductie te bewerkstelligen.

> 3.3 MVO-Ambassadeur & stuurgroep

Sinds januari 2022 heeft OGD een MVO-Ambassadeur aangesteld. Zij coördineert MVO-gerelateerde activiteiten en bundelt alle MVO-informatie voor meer inzicht in wat we doen. Om niet alles alleen vast te leggen en te beslissen, wordt de MVO-Ambassadeur ondersteund door de MVO-stuurgroep, die bestaat uit een lid van de Directie, hoofd HR, hoofd Marketing & Communicatie, hoofd facilitair en een lid van de afdeling inkoop en verkoop. Maandelijks komen zij bij elkaar om de voortgang en nieuwe vraagstukken op MVO-gebied te bespreken. Daarnaast zorgt het jaarplan ervoor dat er voor ieder MVO-onderdeel een jaarlijkse check is op de voortgang. De doelstellingen voor dat onderdeel worden herzien en er wordt een nieuw actieplan opgesteld om deze te behalen. Ieder kwartaal checkt de MVO-Ambassadeur de voortgang van alle onderdelen. Zo wordt de hele organisatie actief betrokken bij het vormen en uitdragen van het beleid.

> 3.4 De MVO Prestatieladder audits

We scherpen het beleid en de doelstellingen ieder jaar opnieuw aan, mede ter voorbereiding van de tussentijdse audits van de MVO Prestatieladder-certificering. We hebben deze specifieke certificering gekozen vanwege de brede insteek op heel MVO en de aansluiting op de Sustainable Development Goals. De audits en over 3 jaar de hercertificering (met wellicht een step up naar niveau 4) houden ons scherp en zorgen ervoor dat we blijven professionaliseren. We zien deze certificering naast erkenning van wat we al doen, als een stimulans voor de continue verbeteringscyclus. Daarnaast is het een extra stimulans om MVO vanuit een stabiele basis meer en meer uit te breiden door het aangaan van nieuwe initiatieven en samenwerkingen.

> 3.5 Pepperflow audit tooling

Het managementsysteem bestaat op dit moment uit verschillende losse documenten. Er is een werkboek waarin de voortgang van de deelgebieden en bijbehorende doelstellingen, de uitkomst van de jaarlijkse SWOT-analyse, stakeholderindicatie en -communicatieplan, het complianceregister, en het corrigerende maatregelenregister worden bijgehouden. Er is ook een document dat alle processen, rollen en verantwoordelijkheden beschrijft. Verder zijn er nog verschillende Teams omgevingen en Sharepointpagina's waar informatie gevonden kan worden rondom de voortgang van MVO. Ook in de jaarverslagen van verschillende afdelingen komen MVO onderdelen terug in doelstellingen en jaarplannen.

Vanaf 2023 willen we al deze informatie bundelen in Pepperflow, een tool die zorgt voor monitoring, rapportage en overzicht rondom beleid en financiën. OGD heeft deze tooling in 2022 in gebruik genomen voor het inrichten van alle communicatiestromen, rollen, verantwoordelijkheden, taken en voortgang op de ISO certificeringen en ISAE compliancy.

Aangezien we sinds oktober 2022 het MVO Prestatieladder certificaat binnen hebben gehaald, is het een logische stap om ook MVO binnen deze tool in te richten. Niet alleen wordt het dan makkelijk om rapporten uit te draaien met resultaten, ook groeit het gemak om rollen en verantwoordelijkheden toe te wijzen, te controleren en efficiënt aan te sturen.

> 3.6 De diversiteits- en inclusiviteitscommissie

In 2023 gaat deze commissie aan de slag met de in november 2022 duidelijk opgestelde jaardoelen en KPI's. De commissie heeft de focus verbreedt, zodat er onder andere meer aandacht komt voor neurodiversiteit en discriminatie. Dit doet zij in nauwe samenwerking met HR.

> 3.6.1 Jaarlijkse diversiteitenquête

In 2020 is er een vrijblijvende enquête uitgezet onder alle medewerkers. Ongeveer één derde heeft deze daadwerkelijk ingevuld. De bevindingen zijn gerapporteerd en teruggekoppeld aan de hele organisatie. In 2021 is dit nogmaals gebeurd. In 2022 is de enquête wel uitgevoerd maar zijn de resultaten uitgebleven. Vanaf 2023 ziet de commissie er daarom op toe dat de jaarlijkse uitvoering én rapportage weer uitgevoerd worden. De uitkomst nemen we daarna mee in het aanscherpen van de doelstellingen, bijwerken van de KPI's en in het opstellen van nieuwe activiteiten.

> 3.6.2 Themaweken

De afgelopen twee jaren hebben we met veel plezier en succes een pride-maand georganiseerd, voor en door collega's. De reacties vanuit de organisatie waren overwegend positief. Het enige commentaar was dat we teveel focus hebben op dit kleine aspect van diversiteit. Dit jaar brengen we die maand daarom terug naar één week, en organiseert de commissie ieder kwartaal een themawEEK met een aspect van diversiteit waar veel vraag naar is vanuit de organisatie. Dit jaar zijn dat de volgende thema's:

- Neurodiversiteit
- Religie/cultuur
- Pride
- Mentale gezondheid

Deze weken hebben net als de Pride maand voorgaande jaren verschillende activiteiten in het kader van het thema. Er zijn lunchsessies met sprekers, informatieavonden, creatieve activiteiten en natuurlijk sluiten we iedere week af met een grote borrel om onze diversiteit en inclusie te vieren! In de week van de neurodiversiteit houden we dan bij die borrel bijvoorbeeld rekening met prikkelvrije zones of juist ruimtes waar je even helemaal kunt ontladen.

> 3.6.3 Ladies' Nights

De eerste drie avonden voor en/of over vrouw zijn binnen OGD en de IT in het algemeen, waren goed bezocht en erg interessant. De vraag naar meer van deze avonden blijft, en het doel van de commissie is om minstens eens in het half jaar een bijeenkomst voor collega's te organiseren die zich identificeren als vrouw. De invulling wordt bepaald door een kleine groep dames die de input van voorgaande Ladies' Nights meenemen.

> 3.6.4 Veilige werkvloer sessies

Op de Ladies' Nights die open waren voor iedereen uit de organisatie, ongeacht gender, kwamen meerdere issues naar boven die soms wel maar soms ook niet te maken hebben met gender. Er zijn veel redenen waarom iemand zich niet helemaal prettig of zelfs onveilig kan voelen op de werkvloer. Daardoor is het idee ontstaan om naast de Ladies' Nights ook algemene veilige werkvloer sessies te organiseren. Deze hebben als doel om de open sfeer en prettige onderlinge communicatie binnen de organisatie te bevorderen, vanuit de ervaringen en wensen van de medewerkers.

> 3.6.5 Meldpunten diversiteitszaken

De communicatiestructuur voor alle zaken die met diversiteit en inclusiviteit te maken hebben, worden duidelijk in kaart gebracht en zichtbaar gecommuniceerd naar alle OGD medewerkers. Met opmerkingen, vragen, verbeteringen of signaleringen, kunnen zij contact opnemen met:

- De diversiteits- en inclusiviteitscommissie
- De teamleider
- HR-contactpersoon of hoofd HR
- Een van de vertrouwenspersonen in en/of buiten de organisatie
- De MVO-Ambassadeur

> 3.7 Ambitie samenwerkingen MVO

Naast bovengenoemde aandachtspunten, timmeren we ook het hele jaar door aan de weg wat betreft het uitbreiden van ons netwerk op MVO-gebied. Steeds meer klanten maar ook investeerders of organisaties die totaal los van ons staan, kloppen aan om te kijken welke mogelijkheden er liggen tot samenwerking. Van sponsoring of advies, tot kennisuitwisseling of het samen organiseren van activiteiten, wij staan open voor nieuwe input en het verbreden van onze horizon. Op naar een groots nieuw sociaal en duurzaam jaar!

> MV[O]GD / Beleidsverklaring

Dit document is een uiteenzetting van de scope, missie, visie en strategie van MVO binnen OGD. Het is een beleidsverklaring voor het managementsysteem dat draait op MVO-Prestatieladder 3.0 niveau 3 binnen OGD ict-diensten.

> Scope MVO-prestatieladder:

OGD ict-diensten levert ict-professionals en ict-oplossingen, geeft advies over ict-gerelateerde onderwerpen en deelt actief kennis met klanten, partners en leveranciers.

> MVO-Missie:

“Wij helpen mensen en organisaties om plezieriger en duurzamer te werken door onze cultuur en met technologie.”

> MVO-Visie:

- Wij geloven in een toekomst waarin technologie alle mensen en organisaties helpt om prettig en duurzaam te werken.
- Wij begrijpen de noodzaak van duurzame ict in de context van mensen, organisaties, het milieu en de maatschappij, en in het kader van Creating Shared Value.
- Innovatieve ict inspireert partners, concurrenten en onszelf en zorgt dat we van ‘meer’ naar ‘toekomstbestendig’ gaan.

> MVO-Missie:

Maatschappelijk verantwoord ondernemen is geen eindbestemming, maar een continu proces, gericht op ontwikkeling, verbetering en innovatie. Daarom hanteren we een MVO-managementsysteem waarin rollen, taken, verantwoordelijkheden en doelstellingen zijn beschreven.

Met onze unieke cultuur handelen we oprecht en zijn we open en eerlijk in wat we doen. Ook in de samenwerking met partners en leveranciers. Practice what you Preach.

Onze kracht zit in onze mensen en in het ontplooiën van nieuwe initiatieven. Dit zit ingebakken in onze bedrijfscultuur en stimuleren we dan ook actief met een platform en duidelijk aanspreekpunt voor MVO.

We brengen de verwachtingen en wensen in kaart die intern, bij klanten en relevante belanghebbenden spelen op MVO-gebied. Deze nemen we mee in de continue verbeteringscyclus volgens het Plan-Do-Check-Act principe, uitgevoerd volgens het MVO-jaarplan.

In iedere bedrijfsbeslissing wegen we de verschillende milieu-, maatschappelijke en economische aspecten en de effecten ervan, intern en extern. Daarnaast houden we rekening met toekomstige ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving. Dit wordt allemaal getoetst door jaarlijkse interne en externe audits.

Utrecht, 15-9-2022

Roel Nikkessen, algemeen directeur

Normec Certification B.V.
Stationsweg 2, 4191 KK Geldermalsen
T 0345 585 000, info-cert@normecgroup.com
www.normeccertification.nl



MVO Prestatieladder certificaat NC-MVO-0017

Hiermede wordt verklaard dat het MVO managementsysteem overeenkomstig de MVO prestatieladder van:

Operator Groep Delft B.V. h.o.d.n. OGD ict-diensten (KvK-nummer: 27227223)

Vestigingslocatie(s):

**Rotterdamseweg 380, Delft; Westersdoksdiik 1, Amsterdam;
Jan van Lieshoutstraat 23, Eindhoven;
Franz-Lisztplantsoen 100, Utrecht; Nijverheidstraat 15, Enschede**

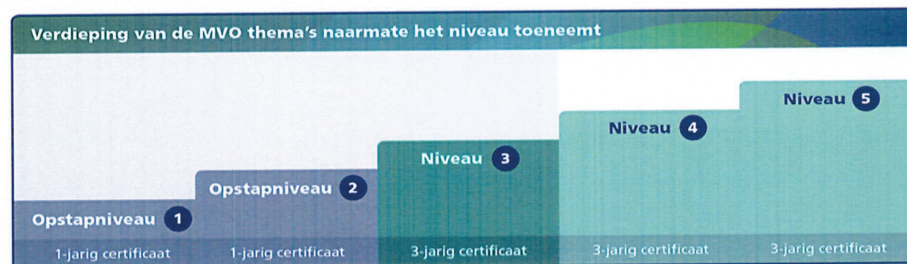
voor het managen van de ontwikkeling en de invoering van het MVO beleid op MVO thema's in samenspraak met stakeholders in de technical area "Diensten" vanwege:

Het leveren van service, outsourcing, beheer van computerfaciliteiten, advies, software ontwikkeling.

door Normec Certification B.V. is geëvalueerd en voldoet aan:

MVO Prestatieladder niveau 3

conform MVO Prestatieladder Certificatienorm versie 3.0 een praktische toepassing van ISO 26000 voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en is geregistreerd op www.mvoprestatieladder.nl



Datum uitgifte : 12-10-2022
Geldig tot : 12-10-2025
Gecertificeerd sinds : 12-10-2022

A.E. Werkmeester
MVO Prestatieladder

Thema	Definitieve doelstelling (SMART)	Acties om doelstelling te realiseren	Verantwoordelijke (afdeling)	Kengetal: bv. initiële KPI	KPI/meetwijze	Monitoring en evaluatie (hoe en wanneer)
Behoorlijk bestuur	De OGD-cultuur wordt jaarlijks meegenomen in de strategische thema's die we hanteren van 3 tot 5 jaar, en waar nodig herzien. Het belang van de OGD cultuur is geborgd in de ondernemersdoelstelling en wordt uitgedragen in de kernwaarden, jaarverslagen en de bedrijfspresentatie.	in 2022 is er een MVO-beleidsplan opgesteld waarin de MVO-strategie voor de komende vijf jaar bepaald wordt. De rol van de directie om MVO te waarborgen binnen de bedrijfscultuur wordt hierin vastgelegd. Dit document wordt jaarlijks geherevalueerd en vertaald naar jaarverslagen en de bedrijfspresentatie om uit te dragen aan (externe) stakeholders.	Directie	Het algemene-medewerkers tevredenheid scijfer is eind 2021 gemeten onder 705 medewerkers: 7,77	Het algemene medewerkerstevredenheidscijfer ligt boven de 8 op een schaal van 1 tot 10, waarin 10 de hoogste tevredenheid is. Dit wordt jaarlijks gemeten d.m.v. een vrijblijvend onderzoek via mail en intranet verspreid onder alle medewerkers.	Jaarlijks tweeledig: intern met de MVO-Ambassadeur en de MVO-Stuurgroep en extern bij de jaarlijkse directiebeoordeling en audit MVO Prestatieladder.
Werkgelegenheid	Iedere medewerker is op de hoogte van de contractuele voorwaarden en werkwijzen van OGD, de rechten die de medewerker heeft en waar informatie en updates hierover te vinden zijn.	"Iedere medewerker krijgt na transparant overleg over de voorwaarden, een contract conform de wettelijke verplichtingen en geldende arbeidsvoorwaarden. Daarbij wordt de laatste versie van het Personeelshandboek verstrekt. Ook wordt er bij aanvang én gedurende de loopbaan actief gewezen op de plekken waar relevante informatie en updates te vinden zijn op het intranet van OGD."	HR/Recruitment		"Op het intranet zijn de volgende documenten makkelijk vindbaar en in de laatste versie aanwezig: - personeelshandboek - pagina beleid & regelingen"	Jaarlijks. In het MVO-jaarplan is een maand vastgesteld voor HR zaken omtrend medewerkersrechten & -tevredenheid. Hierin wordt vastgesteld of de documenten aanwezig en up to date zijn.
Verhouding tussen werkgever en werknemer	"OGD medewerkers zijn op de hoogte van en dragen actief bij aan de OGD-cultuur. Minstens de helft van de medewerkers is her actief bij betrokken. Dit wordt jaarlijks gemeten door de aantallen deelnemers aan activiteiten en in het medewerkerstevredenheidsonderzoek. Er vinden periodieke gesprekken (minstens halfjaarlijks) plaats tussen medewerkers en leidinggevendenden waarin expliciet wordt gevraagd naar een tevredenheidscijfer en naar de ontwikkeling aan de hand van (half)jaarlijkse doelstellingen."	"Leidinggevendenden worden actief gecoacht in de begeleiding en beoordeling van hun teamleden. hiervoor zijn bij HR duidelijke richtlijnen en een sjabloon voor (half)jaargesprekken opgesteld. De PlayHard commissie organiseert minstens maandelijks activiteiten ter bevordering van de interne cultuur. Dit gebeurt tijdens maar ook buiten werktijd. De activiteiten worden gepromoot via de HUB en Yammer (intranet), e-mail een activiteitenkalender en sporadisch via fysieke post. Er is een Way of Work handboek waarin de werkwijzen ter bevordering van goede communicatie en een prettige en constructieve werksfeer zijn vastgelegd. "	Directie/HR		"Op het intranet zijn de volgende documenten makkelijk vindbaar en in de laatste versie aanwezig: - functie & salarishuis - Way of Work Hadboek"	Jaarlijks. In het jaarplan is een maand vastgesteld voor HR zaken omtrend medewerkersrechten & -tevredenheid. Hierin wordt vastgesteld of de documenten aanwezig en up to date zijn.
Gezondheid en veiligheid	"Er worden naast de vaste faciliteiten in het kader van vitaliteit, door de vitaliteitswerkgroep preventieve activiteiten georganiseerd op het gebied van vitaliteit minstens eens in het half jaar. Op de drie assen werkplezier, gezond leven en ontwikkeling "	"ziekteverzuim, er worden naast de vaste faciliteiten preventieve activiteiten georganiseerd op het gebied van vitaliteit minstens eens in het half jaar. OGD heeft een actief programma om beweging te simuleren onder haar medewerkers. Dit houdt in dat: > er op iedere vestiging een ruimte is ter beoefening van lichamelijke activiteiten > Medewerkers gratis of met korting een fitnessabonnement af kunnen nemen > Er verschillende sportcentra zijn waar OGD'ers gratis of met korting naartoe kunnen > Een fietsvergoeding wordt gegeven voor woon-werk verkeer BHV groep is aanwezig en krijgen eens per jaar een opfriscursus intern of mogen deze op kosten van OGD extern uitvoeren. Vertrouwenspersonen intern en extern.	er op iedere vestiging een ruimte is ter beoefening van lichamelijke activiteiten	Medewerkers gratis of met korting een fitness-abonnement af kunnen nemen	Er verschillende sportcentra zijn waar OGD'ers gratis of met korting naartoe kunnen	Een fietsvergoeding wordt gegeven voor woon-werk verkeer BHV groep is aanwezig en krijgen eens per jaar een opfriscursus intern of mogen deze op kosten van OGD extern uitvoeren. Vertrouwenspersonen intern en extern."
Opleiding en onderwijs	OGD medewerkers zijn op de hoogte van en maken actief gebruik van de opleidingsmogelijkheden. Jaarlijks nemen alle medewerkers minstens deel aan één interne of externe training. Doorlopend wordt het interne trainingsaanbod doorgelicht en herzien, naar aanleiding van vraag en aanbod en ontwikkelingen op o.a. MVO-gebied.	"Bij alle werknemers is bekend dat er een interne loopbaancoach beschikbaar is. Er is een e-learning platform waarop het gehele cursusaanbod van OGD beschikbaar is. Dit wordt door het opleidingsteam binnen HR actief en doorlopend bijgehouden en uitgebreid met nieuwe cursussen. Nieuwe en vernieuwde cursussen worden actief gepromoot op het intranet. In 2022 komt er een nieuw ontwikkeld trainingsprogramma voor leidinggevendenden. Hierin krijgen zij onder andere training in het begeleiden van teamleden in persoonlijke en professionele ontwikkeling en het zien van doorgroeikansen. Er wordt minimaal jaarlijks gekeken naar de balans tussen live en online trainingen, met het oog op thuiswerken en teogankelijkheid voor medewerkers die verderaf wonen van de kantoren."	HR (afdeling Opleidingen)		Er is een opleingsportaal met een actueel aanbod aan relevante ict-trainingen en trainingen voor ontwikkeling en versterking van persoonlijke vaardigheden.	De afdeling opleidingen wordt in het MVO-jaarplan meegenomen voor een jaarlijkse check op de aanwezigheid en voortgang van het opleidingsportaal en evaluatie van hun bijdrage in de MVO-doelstellingen.
Diversiteit en kansen	De diversiteitscommissie ontwikkelt en stimuleert de ontwikkeling van programma's ter bevordering van verschillende diversiteitsgebieden. In 2022 ligt de focus op Pride, Vrouwen in de IT-setor en Neurodiversiteit en voor het eind van het jaar zijn er activiteiten uitgevoerd of ligt er minstens een plan van aanpak.	"Recruitment voert inclusiviteitsprogramma door in uitingen en zorgt voor een divers aanbod van kandidaten, minimaal conform de diversiteit van de IT-branche. Recruitment werft actief onder een breder publiek om doelgroepen aan te spreken die we eerder niet bereikten. HR zet een neurodiversiteitsprogramma op, gesteund door de diversiteitscommissie en waar nodig inzet van externe expertise. In contact met (potentiele) partners en klanten kijken we actief naar mogelijkheden tot inzet van Social Return activiteiten. "	Diversiteits-commissie		Er is een actieve diversiteitscommissie aanwezig die minstens ieder kwartaal bij elkaar komt en minstens jaarlijks het beleid herzielt met behulp van een vrijblijvende diversiteitsenquête onder alle medewerkers.	De diversiteitscommissie wordt in het MVO-jaarplan meegenomen voor een jaarlijkse evaluatie van hun bijdrage aan de MVO-doelstellingen.
Flexibele arbeidskrachten	Flexibele arbeidskrachten van OGD worden actief betrokken bij de organisatie en gewezen op de mogelijkheden voor deelname aan activiteiten en opleidingen. Jaarlijks kijkt HR met OGD Talent naar het percentage flexibele krachten dat actief is (geweest) en evalueert welke contactmethodes werken en welke herzien moeten worden of vervangen door nieuwe methodes om het percentage te verhogen.	"Bijbaners worden via verschillende kanalen op de hoogte gehouden van en actief betrokken bij interne activiteiten. Er wordt actief gekeken naar ontwikkeling van bijbaners door de OGD Talent afdeling en de Fieldmanagers. Bijbaners krijgen toegang tot alle interne trainingen, zij mogen deze volgen, hetzij in eigen tijd. Ze krijgen wanneer van toepassing wel reiskosten en lunchvergoeding. Er wordt iedere maan een bijbaner in het zonnetje gezet die mooie prestaties heeft neergezet bij een klant. Flexibele krachten worden hetzelfde behandeld als vaste krachten en hebben nagenoeg dezelfde rechten en mogelijkheden. "	HR/OGD Talent		De afdeling 'OGD Talent' is specifiek gericht op het coördineren én betrekken van flexibele krachten bij de organisatie.	De afdeling OGD Talent wordt in het MVO-jaarplan meegenomen voor een jaarlijkse evaluatie van hun bijdrage aan de MVO-doelstellingen.

Thema	Definitieve doelstelling (SMART)	Acties om doelstelling te realiseren	Verantwoordelijke (afdeling)	Kengetal: bv. initiële KPI	KPI/meetwijze	Monitoring en evaluatie (hoe en wanneer)
Gelijke behandeling	HR, de OR en de Diversiteitscommissie dragen zorg voor de gelijke behandeling van alle medewerkers, klantcontacten en partners. Dit wordt geborgd in het diversiteits- en inclusiviteitsbeleid, de kernwaarden van de organisatie, het personeelshandboek en het Way of Work handboek, die allemaal minstens jaarlijk herevalueerd worden en waar nodig aangepast naar o.a. het MVO-beleid.	"Diversiteitscommissie organiseert minstens eens in het half jaar activiteiten ter bewustwording en bevordering van de diversiteit. De diversiteitscommissie initieert halfjaarlijkse bijeenkomsten voor de vrouwen binnen de organisatie over doorgroei en veilige werkvloer. Voor het eind van 2022 is er voor medewerkers met een neurodiverse achtergrond de mogelijkheid om externe hulp/trainingen te krijgen. Ook start er een programma ter ondersteuning van teamleiders met neurodiverse teamleden. Alle social return activiteiten, direct binnen de organisatie én indirect via leveranciers en/of partners, worden vanaf 2023 vastgelegd en gemonitord. Recruitment zorgt voor een divers aanbod van kandidaten, minimaal conform de diversiteit van de IT-branche. "	HR/Diversiteitscommissie		Er is een actieve diversiteitscommissie aanwezig die minstens ieder kwartaal bij elkaar komt voor het organiseren van activiteiten en kennisdeling ter bevordering van de diversiteit.	De diversiteitscommissie wordt in het MVO-jaarplan meegenomen voor een jaarlijkse evaluatie van hun bijdrage aan de MVO-doelstellingen.
Productinformatie	"Bij inkoop van nieuwe producten geven we waar mogelijk voorrang aan leveranciers/organisaties die aantoonbaar een verschil maken op het gebied van renewal, circulaireit of kansarme medewerkers inzetten (SRO). Inkoop houdt gedurende het jaar een lijst bij van mogelijke verantwoorde leveranciers. Deze wordt aangevuld door henzelf en met suggesties van OGD-medewerkers. Deze lijst wordt geraadpleegt bij de zoektocht naar nieuwe leveranciers en jaarlijks bekeken en opgeschoond. Bij het leveren van nieuwe diensten of producten, wordt er voor de klant een adoptietraject op maat gemaakt zodat eindgebruikers de nieuwe diensten zo effectief en veilig mogelijk benutten. "	"In het MVO-jaarplan staat een evaluatiemaand voor inkoop ingepland, waarin actief gekeken wordt naar naleving van de doelstellingen en het beleid. De MVO-adviseur plant een jaarlijks overleg in met de consultancy afdeling die de adoptietrajecten bij klanten verzorgd om de voortgang op de MVO-doelstellingen te waarborgen. Leveranciers moeten daarna beoordeeld worden op deze geselecteerde MVO-aspecten met een leveranciersbeoordeling."	Inkoop/ Consultancy		De afdeling inkoop en de partnermanager zijn op de hoogte van het MVO-beleid en nemen dit mee in de leveranciersbeoordeling en in gesprekken met partners en leveranciers.	De afdeling inkoop en partnermanagement wordt in het MVO-jaarplan meegenomen voor een jaarlijkse evaluatie van hun bijdrage in de MVO-doelstellingen.
Marketing en communicatie	"OGD heeft een code of conduct en houdt zich aan de Nederlandse Reclame Code bij interne en externe communicatie. Uitingen van OGD dragen de OGD-cultuur en manier van werken en communiceren ten alle tijden uit. De MVO-Ambassadeur houdt de afdeling Marketing en Communicatie doorlopend op de hoogte van ontwikkelingen en activiteiten op MVO-gebied, zodat zij dit intern en extern kunnen communiceren."	"De Code of Conduct is makkelijk vindbaar op het intranet en wordt jaarlijks door de OR geëvalueerd en herzien waar nodig. De afdeling Marketing en Communicatie is op de hoogte van de regels rondom reclameuitingen en de Code of Conduct en leeft deze strikt na in al haar uitingen. De MVO-Ambassadeur maakt deel uit van het Marketing & Communicatieteam om de interne en externe communicatielijnen kort te houden."	Marketing & Communicatie		Er is een Code of Conduct aanwezig die te vinden is op het intranet voor alle medewerkers toegankelijk.	De afdeling marketing & communicatie wordt in het MVO-jaarplan meegenomen voor een jaarlijkse evaluatie van hun bijdrage in de MVO-doelstellingen.
Privacy van klanten	"OGD eist een VOG van iedere nieuwe medewerker en voor bepaalde specifieke (overheids)klanten. OGD voert jaarlijks een (interne) audit uit voor het behouden van de ISO27001 certificering. Door middel van interne bewustwordingscampagnes die minstens jaarlijks gevoerd worden, communiceert de security afdeling de regels voor het bewaken van de veilige werkplek en privacy van (klant) gegevens."	De security afdeling wordt meegenomen in de MVO-jaarplanning voor een evaluatie van de MVO-doelstellingen.	Security & Compliance		Er is een ISO27001 certificaat aanwezig dat te vinden is op het intranet en voor alle medewerkers toegankelijk.	jaarlijkse (interne) audit ter controle van ISO27001
Energie	"Aan de hand van de doelstellingen die bij de EED naar voren komen, gaat OGD jaarlijks met de verhuurders van de vijf kantoorpanden om tafel zitten om besparende maatregelen te bespreken en door te voeren. In het wagenpark komen steeds meer elektrische auto's. Het doel is om in 2030 geheel elektrisch te rijden."	De MVO-Ambassadeur stuurt op jaarlijkse communicatie met kantoorverhuurders en neemt de doelstellingen van het wagenpark mee in het MVO-jaarplan.	Facilitair/HR (wagenpark)	in 2021 is de gemeten CO2 footprint per FTE 453,96 kg Cijfer uit gegevens EED ingevoerd bij klimaatplein	OGD voldoet aan de wettelijke EED plicht	De afdeling facilitair wordt in het MVO-jaarplan meegenomen voor een jaarlijkse evaluatie op de geldigheid van de laatste EED en van de voortgang op bijbehorende MVO-doelstellingen.
Transport	"OGD reduceert de woon-werk en klant reisbewegingen door het actief stimuleren van fiets, OV en hybride werken. We kijken jaarlijks naar de mogelijkheden om inkoop meer te clusteren bij dezelfde leveranciers om zo vervoersbewegingen te besparen. Bij inkoop van nieuwe producten of overschakeling naar andere leverancier, kijken we in eerste instantie naar lokale leveranciers om transport te verminderen en te investeren in lokale ondernemingen. In de inkoopvoorwaarden wordt vanaf 2023 opgenomen dat leveranciers een jaarlijks overzicht aanleveren van transportbewegingen en kosten. "	"Jaarlijks worden door de MVO-stuurgroep de doelstellinge rondom transport herzien en bijgesteld waar nodig om betere resultaten te behalen. In het MVO-jaarplan staat een evalatiemaand voor inkoop ingepland, waarin actief gekeken wordt naar naleving van de doelstellingen en het beleid. "	Facilitair/inkoop		OGD voert jaarlijks een leveranciersbeoordeling uit in het kader van MVO.	De afdelingen facilitair en inkoop worden in het MVO-jaarplan meegenomen voor een jaarlijkse evaluatie van hun bijdrage in de MVO-doelstellingen.

Thema	Definitieve doelstelling (SMART)	Acties om doelstelling te realiseren	Verantwoordelijke (afdeling)	Kengetal: bv. initiële KPI	KPI/meetwijze	Monitoring en evaluatie (hoe en wanneer)
Directe economische waarden die zijn gegeneerd en gedistribueerd	"OGD maakt een jaarlijkse financiële rapportage voor de KvK. Deze is daar openbaar op te vragen. Wanneer er veel nieuwe medewerkers in een bepaald gebied gevestigd zijn, overweegt OGD het openen van een extra kantoorlocatie bij deze omgeving."	In het MVO-jaarplan staat een evalatiemoment voor finance ingepland, waarin de check wordt gedaan op het financiële plaatje in verhouding tot MVO per vestiging en over het geheel.	Finance		OGD voldoet aan de rapportageplicht van de KvK	De MVO-Ambassadeur legt een jaarlijkse controle vast in samenwerking met de afdeling finance.
Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap	OGD betreft te lokale omgeving doorlopend actief bij kantoorlocaties, maar voornamelijk wanneer er activiteiten intern of extern gepland zijn die de betrokkenheid kunnen vergroten.	Het steunen van studentenverenigingen, buurtondernemingen, buurtinitiatieven, culturele evenementen, vrijwilligersorganisaties, sportverenigingen, etc.	MVO/Recruitment/ Play Hard		OGD steunt minstens 5 lokale organisaties per jaar met inzet, expertise en/of middelen op IT gebied.	De afdeling recruitment en de Play Hard commissie worden in het MVO-jaarplan meegenomen voor een jaarlijkse evaluatie van hun bijdrage in de MVO-doelstellingen.
Bijdrage aan het economische systeem	"De core business van OGD is het leveren van IT-diensten waardoor mensen/bedrijven makkelijker/beter kunnen werken. Een efficiëntere manier van werken betekent besparing in tijd en middelen en vergroten van de efficiëntie, waardoor er meer tijd effectief besteed wordt aan de core business van de klant."	"OGD kijkt naar kortingsregelingen voor NGO's of interessante partijen die een actieve bijdrage leveren aan de samenleving. OGD denkt mee op strategisch niveau over verbeteringen aan de infrastructuur van het IT landschap en hoe we kunnen helpen organisaties duurzamer te laten werken."	Directie (levering)/ Accountmanage- -ment)		accountmanagement draagt per jaar 1 NGO/organisatie aan waarvan ze de meerwaarde zien voor maatschappelijke bijdrage	Directie en accountmanagement worden in het MVO-jaarplan meegenomen voor een jaarlijkse evaluatie van hun bijdrage in de MVO-doelstellingen.

