

MVO-jaarverslag 2022

Duurzaamheid binnen
Driessen Groep in 2022



Voorwoord

2022. Een bewogen jaar voor de wereld en ons allemaal. Terwijl de laatste coronamaatregelen begin 2022 door onze overheid werden afgebouwd, startte op 24 februari 2022 de Russische invasie van Oekraïne. Dit vormde de start van de oorlog die op dit moment nog steeds voortduurt. De oorlog heeft het afgelopen jaar overschaduwd en ons herinnerd aan het belang van het bouwen aan een duurzame toekomst voor ons allemaal.

Als Driessen Groep heeft de oorlog in Oekraïne ons diep in het hart geraakt. Om die reden was dit een belangrijk speerpunt in onze MVO-activiteiten in 2022 met heel veel mooie, spontane initiatieven van onze collega's. En daar zijn we trots op!

Waar we tegelijkertijd ook heel trots op zijn, is dat we met onze familie van bedrijven in 2022 werkgeluk mogelijk hebben gemaakt voor ongeveer 105.000 mensen. Ook voor mensen voor wie het niet vanzelfsprekend was. Onder andere via ons Sterk aan het Werk programma vanuit onze Driessen Foundation wat in samenwerking met partners uit de regio (gemeente Helmond, Senzer en LEV-groep) is opgezet. Bovendien hebben we veel goede dingen kunnen doen voor collega's en mensen die door onder andere stijgende energieprijzen en hoge inflatie wat extra hulp en ondersteuning nodig hadden.

Waar we ook gepast trots op zijn is dat we onze MVO-inspanningen en -beleid hebben laten certificeren door het behalen van trede 3 op de MVO-prestatieladder. Hiermee maken we ook naar de buitenwereld onderbouwd kenbaar dat we duurzaamheid en MVO belangrijk vinden en onze ambities omzetten in concrete resultaten.

In dit jaarverslag lichten we de belangrijke MVO-onderwerpen en activiteiten van 2022 uit en kijken we vooruit naar wat we in 2023 hopen te bereiken.



STERK
aan het
WERK

Onze missie

Happy employees, happy customers. Dat is waar Driessen Groep voor staat. Als familie van bedrijven maken wij werkgeluk mogelijk voor zoveel mogelijk mensen en organisaties in de publieke sector. Want hoe meer mensen gelukkig zijn in hun werk, hoe gelukkiger iedereen wordt.

Deze missie zit inmiddels in ons dna verweven. Wij weten als geen ander hoe belangrijk werkgeluk is en hoe je als organisatie daarbij het verschil kunt maken. We zijn ons bewust van het feit dat onze familie van bedrijven deel uitmaakt van een groter geheel. Onze omgeving en veranderingen daarin, hebben invloed op ons, en tegelijkertijd hebben wij ook invloed op onze omgeving. Dit geeft ons een kans om een positieve impact te maken en die grijpen we met beide handen aan.

Wij werken uitsluitend voor organisaties in de zorg, het onderwijs, de overheid en de culturele sector. Daarmee staan wij midden in de maatschappij en dat maakt maatschappelijk verantwoord ondernemen voor ons zo belangrijk.



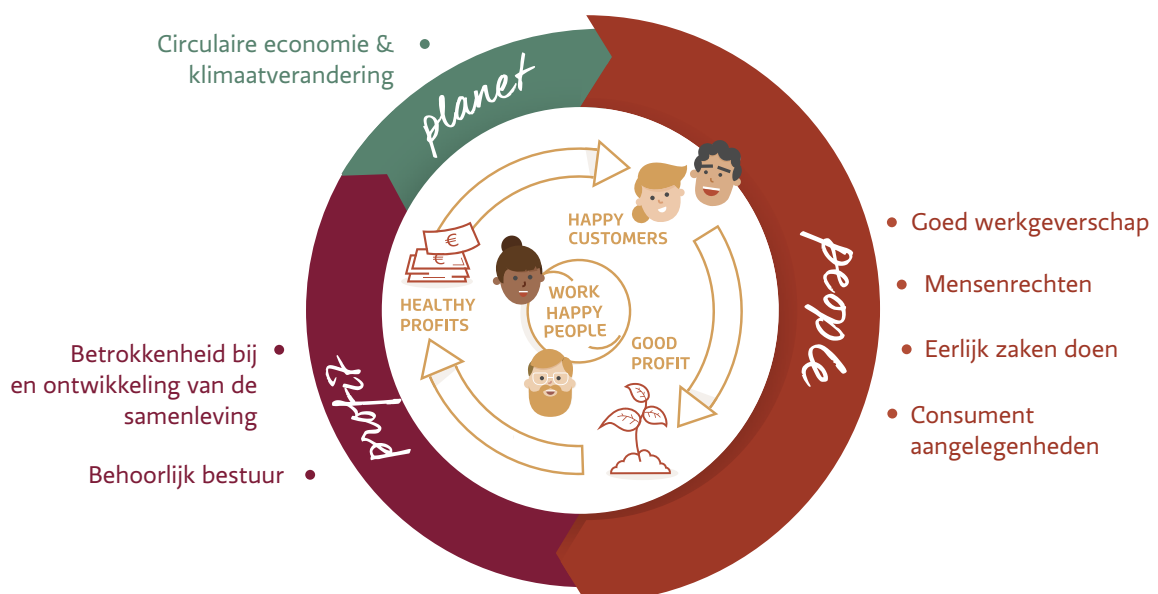
Goed doen

Duurzaamheid vinden we té belangrijk om te stoppen bij het kenbaar maken van enkel onze duurzame ambities. Daarom kiezen we ervoor om een systeem te verwezenlijken waarbij duurzaamheid een centrale plaats krijgt binnen onze organisatie, namelijk: de MVO-prestatieladder. Inmiddels zijn we gecertificeerd op trede 3 en hebben we de ambitie om in 2024 te certificeren voor trede 4. De MVO-prestatieladder geeft ons houvast en de mogelijkheid om onze inspanningen te certificeren. Hiermee zetten we onze ambities om in concrete resultaten.

Zo dragen wij bij aan een duurzame toekomst en maken we de wereld een stukje mooier. Kortom, wij willen goed doen. Voor onze mensen (People), de economie en maatschappij (Profit) en het milieu (Planet). Dit vatten wij samen via onderstaand Goed Bekend-model, met daarbij de zeven kernthema's uit de MVO-prestatieladder.

GOED BEKEND-MODEL

"Goed doen"



People

We willen werkgeluk mogelijk maken voor zoveel mogelijk mensen en organisaties in de publieke sector. Dit doen we door het vormen van een goed bekende familie van bedrijven binnen het domein 'mens en werk'. Zowel persoonlijk als professioneel ligt hier ons hart. Het werkgeluk van de mensen die voor en via ons werken staat voor ons voorop. Vandaar dat op de 'People' component het zwaartepunt van onze duurzame ambities ligt.

Profit

Wij leveren een positieve bijdrage aan de lokale en nationale economie, door als groot werkgever werkgelegenheid te bieden. We hebben ruim 700 collega's en jaarlijks circa 15.000 flexibele medewerkers en 1.000 zelfstandige professionals die via ons werken. Daarnaast brengen we op onze Brainport Human Campus mensen uit het bedrijfsleven, het onderwijs en de overheid samen om waarde te creëren. Tot slot maken we via de Driessen Foundation werkgeluk mogelijk voor mensen waarvoor dit niet vanzelfsprekend is. Zo creëren we een positief maatschappelijk resultaat. In alles wat wij doen staat eerlijk zakendoen en het aangaan van duurzame relaties centraal.

Planet

We beseffen dat onze organisatie het milieu belast en nemen dit mee in de afwegingen die wij maken. Wij zijn gecertificeerd voor de milieunorm ISO 14001, waarmee we onze duurzame ambities kracht bijzetten. In al onze beslissingen nemen we duurzaamheid en het verkleinen van onze milieu-impact mee. Dit doen we bij onder andere onze inkopen, besluiten over de toekomst en in onze keuzes voor vastgoed, energie en mobiliteit.



ONZE AMBITIE 2030

In 2030 maken wij als familie van bedrijven duurzaam werkgeluk mogelijk voor zoveel mogelijk mensen en organisaties in de publieke sector door op een goed bekende manier een positieve impact te maken op mens, maatschappij en milieu.

Concreet vertaalt deze ambitie zich naar een aantal lange termijn doelstellingen:

- **Positieve impact op mens (People):** Een MTO en FMTO-score van minimaal een 8 en een E-NPS van +30. Daarnaast willen we met onze familie van bedrijven voor +250.000 mensen werkgeluk mogelijk maken.
- **Positieve impact op de maatschappij (Profit):** 10% van onze jaarwinst gaat naar onze Driessen Foundation zodat zij samen met hun partners werkgeluk mogelijk kunnen maken voor mensen voor wie dat niet vanzelfsprekend is. Daarnaast willen we ook minimaal gecertificeerd zijn op de MVO-prestatieladder trede 4.
- **Positieve impact op het milieu (Planet):** Uiterlijk in 2030 willen we CO₂-neutraal zijn door onze CO₂-uitstoot terug te dringen op de door ons gekozen MVO-thema's Energie (inclusief afval) en Transport en waar nodig onze uitstoot te compenseren daar waar we geen (directe) invloed hebben. In dit kader laten we in 2023 een CO₂-voetafdruk opstellen om een nulmeting te bepalen.

Koppeling met de Sustainable Development Goals (SDG's)

De door ons gekozen thema's uit de MVO-prestatieladder kunnen ook gekoppeld worden aan de SDG's van de Verenigde Naties. Aangezien het kernthema Goed Werkgeverschap voor ons het belangrijkste thema is in het kader van MVO, leveren wij de grootste bijdrage aan SDG 8: Waardig werk en economische groei. Daarnaast dragen wij via de andere (kern)thema's ook bij aan een aantal andere SDG's die verbonden zijn met SDG 8.



Welke impact hebben we in 2022 gemaakt per thema?

Evenals in 2021 hebben we ons in 2022 gecommitteerd aan de zeven kernthema's van de MVO-prestatieladder met de daarbij gekozen MVO-thema's. Zo raken we alle aspecten van people, planet en profit en werken we gestructureerd aan onze maatschappelijke impact. Bij de betreffende MVO-thema's staat ook vermeld aan welke Sustainable Development Goals (SDG's) het thema is gekoppeld.

Kernthema's

I. Behoorlijk bestuur

Vanuit de directie is het beleid en de strategie van de organisatie bepaald. Dit heeft in 2021 ertoe geleid dat is besloten om ons te certificeren op de MVO-prestatieladder trede 3. In 2022 zijn we erin geslaagd om de certificering te behalen. Iets waar we ontzettend trots op zijn en wat we ook graag naar buiten toe uitstralen. Onze duurzame doelen zijn afgelopen jaar vertaald naar de bedrijven, omdat we de meeste impact maken als ieder bedrijf hieraan bijdraagt. De MVO-prestatieladder helpt ons om onze ambities om te zetten in resultaten en laat anderen zien hoe wij duurzaam ondernemen, want daar zijn we trots op!



ONZE AMBITIE 2023

Voor het komende jaar hebben we de ambitie om de mogelijkheden van trede 4 van de MVO-prestatieladder te gaan onderzoeken om uiteindelijk ons in 2024 te certificeren op trede 4.



II. Goed werkgeverschap

In onze missie en visie ademen we werkgeluk. Het kernthema Goed werkgeverschap is dan ook een speerpunt in onze MVO-strategie en we streven ernaar hierin uit te blinken. Dat is ook de reden dat alle onderliggende thema's van het kernthema Goed werkgeverschap door onze groepsdirectie significant bevonden zijn. Hieronder lichten we per thema toe wat we in 2022 hebben gerealiseerd (op de relevante kengetallen) inclusief de ambitie voor 2023.

1. Werkgelegenheid

Wij bieden werkgelegenheid in het hele land voor ruim 700 medewerkers. Op onze Brainport Human Campus in Helmond werken ruim 550 medewerkers, wat maakt dat we een belangrijke werkgever zijn voor de regio. Daarnaast helpen we klanten bij het mogelijk maken van werkgeluk door de verbinding te zijn tussen mens en werk.

In 2022 hebben we door het investeren in de groei van onze familie van bedrijven voor nog meer werkgelegenheid gezorgd, met een aanzienlijke groei in aantal collega's als resultaat.

Jaar	2020	2021	2022	2023
Aantal medewerkers (incl. stagiaires)	636	674	759	800+

Naast werkgelegenheid voor onze eigen collega's, zijn via ons uitzendbureau Driessen in 2022 in totaal 12.530 flexibele medewerkers werkzaam geweest bij ruim 1.000 organisaties in de overheid, het onderwijs en de zorg. Dit is een lichte daling ten opzichte van het Corona-jaar 2021.

Jaar	2020	2021	2022	2023
Aantal flexibele medewerkers	9.835	14.263	12.530	10.000+



ONZE AMBITIE 2023

Waar we de afgelopen jaren en in 2022 de nadruk hebben gelegd op het uitbreiden van onze familie van bedrijven, willen we in 2023 vooral bouwen aan het verder professionaliseren en opschalen van de startup bedrijven, zodat we hierdoor verder door kunnen groeien in aantal medewerkers en aantal klanten.



2. Verhouding tussen werkgever en werknemer

Als werkgever dragen wij zorg voor het welzijn van onze medewerkers. Dit uit zich onder andere in een heldere en transparante arbeidsovereenkomst en goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Sociale voorzieningen en overige wet- en regelgeving zijn de basis. Van daaruit zetten we een stapje extra doordat we werkgeluk centraal hebben staan en alles in het werk stellen dit door te vertalen in de verhouding met onze medewerkers.

Medewerkerstevredenheid

“Happy employees make happy customers” en daarom staat het geluk en het welzijn van onze medewerkers voorop. Uit ons jaarlijks medewerkerstevredenheidsonderzoek blijkt dat wij op medewerkerstevredenheid, vrij vertaald ‘werkgeluk’, ontzettend goed scoren. Zie hieronder de resultaten van de afgelopen jaren. De doelstelling die wij hieraan hangen is een 8+.

Werkgeluk	2020	2021	2022	Doel 2023
Score	8,4	8,4	8+	8+

Employee Net Promotor Score

De eNPS (Employee Net Promotor Score) is een eenvoudige manier om het enthousiasme van onze medewerkers over onze organisatie te meten en erachter te komen welke aspecten we kunnen verbeteren. De score is ontzettend goed, en het feit dat we hierop positief scoren, maakt ons een uitblinker in de branche.

eNPS	2020	2021	2022	Doel 2023
Score	+ 36	+ 40	+ 41	> +30

Met alle collega's naar Brugge

Als dank voor het harde werk en de mooie resultaten zijn we in juni 2022 met alle collega's naar Brugge geweest, een trip die als gevolg van Corona een aantal jaar was uitgesteld. Dit was de ultieme manier om met elkaar werkgeluk te beleven en vieren. Zie hier de video voor een impressie.





ONZE AMBITIE 2023

Ook voor 2023 houden we vast aan onze ambitie om wederom minimaal een 8+ te scoren op het werkgeluk van onze collega's en een eNPS van minimaal +30. Aangezien we in 2023 als Driessen Groep 30 jaar bestaan, pakken we richting onze klanten maar zeker onze collega's en families groots uit met een jubileumweek met diverse festiviteiten om te vieren dat we al 30 jaar lang samen gave dingen doen, die ertoe doen. Deze jubileumweek vindt plaats in juni 2023 en zal ongetwijfeld weer een boost geven aan het werkgeluk en de betrokkenheid van onze collega's.





3. Gezondheid en veiligheid

Gezondheid en veiligheid borgen we binnen Driessen Groep door aandacht te besteden aan vitaliteit van onze collega's, in te zetten op verzuimpreventie en -begeleiding en door een veilige werkomgeving te bieden waarin iedere collega zichzelf mag zijn. Deze veilige werkomgeving wordt onder andere vormgegeven door een goed onderhouden RIE en doordat we voorbereid zijn op calamiteiten met een goede BHV-organisatie met een team van betrokken en bevoegen EHBO'ers.

Ook in 2022 hebben we naast bovengenoemde elementen extra aandacht besteed aan het thema gezondheid en vitaliteit. Onder meer door het ontwikkelen en communiceren van diverse vitale wandelroutes op en rond onze Brainport Human Campus, onze jaarlijkse vitaliteitsactiviteit (dit keer Suppen), bootcamps op onze campus, een sportabonnement van de zaak en onze jaarlijks terugkerende Stappenchallenge. Ook kunnen onze collega's voor gemaakte stappen nog steeds zogenaamde Fitcoins sparen en inwisselen tegen allerlei leuke belevenissen en cadeaus in de webshop. In deze webshop plaatsen we regelmatig items die we binnen Driessen Groep niet meer gebruiken of waar een houdbaarheidsdatum op zit en die collega's dan weer 'kopen' tegen inwisseling van fitcoins. Zo voorkomen we verspilling en maken we onze collega's blij. Win-win! Daarnaast leveren we door onze deelname aan Fitcoins een bijdrage aan een gezondere Brainport regio en steunen we initiatieven zoals Super sociaal en lokale ondernemers met onze 'Support your local' acties in de catalogus.



Verzuim

Een belangrijk kengetal om te meten hoe wij scoren op het thema gezondheid en veiligheid betreft het verzuimpercentage. Ten opzichte van 2021 is ons verzuimpercentage licht gedaald naar 2,64%. Ook voor 2023 streven we naar een verzuimpercentage $\leq 3\%$ (exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof).

Jaar	2020	2021	2022	Doel 2023
Verzuimpercentage	3,5%	2,74%	2,64%	< = 3%

Bloijdesk & Bloijfonds

In 2022 hebben Driessen Groep en Bloij samen de Bloij-desk opgericht waar onze medewerkers terecht kunnen als zij vastlopen in werk of privé. Wanneer de balans weg is, of wanneer zij te maken krijgen met een life-event zoals het krijgen van een kind of een scheiding. In maximaal 5 individuele sessies helpt een coach van Bloij bij het geven van inzicht, tips en handvatten, passend bij de uitdagingen van de betreffende collega. De coaching is preventief, pragmatisch en resultaatgericht en staat volledig in het teken van "weer in je kracht komen". Tijdens de sessies wordt een veilige en vertrouwde omgeving gecreëerd waarin elk onderwerp anoniem besproken kan worden.

Gekoppeld aan de Bloij-desk is het Bloij-fonds. Via dit fonds stelden wij een bedrag van € 50.000 beschikbaar waar collega's met financiële uitdagingen gebruik van konden maken, ingegeven door de hoge inflatie van het afgelopen jaar.



ONZE AMBITIE 2023

Op het thema Gezondheid en veiligheid is onze ambitie om de positieve, goede lijn van weinig verzuim en hoge (psycho)sociale veiligheid vast te houden. Om die reden streven we wederom naar een laag verzuimpercentage, een minimaal aantal meldingen bij onze vertrouwenspersoon en diverse acties waaronder onze Stappenchallenge (deelname +250 collega's gemiddeld) en diverse workshops op het gebied van welzijn, vitaliteit en gezondheid om de vitaliteit van onze collega's te versterken.



4. Opleiding en Onderwijs

Ontwikkeling en doorgroei van onze collega's hebben wij hoog in het vaandel staan. We faciliteren collega's in hun ontwikkeling, besteden aandacht aan talentmanagement en begeleiden leidinggevendenden in hun rol anderen te faciliteren en ontwikkelen.

Om te meten of we voldoende investeren in opleiding en onderwijs van onze medewerkers, kijken we naar het percentage opleidingskosten ten opzichte van de totale loonkosten. In 2022 kwam dit percentage uit op 3%.

Jaar	2020	2021	2022	Doel 2023
Investering in opleiding	> 2%	> 2%	3%	> 2,5%



ONZE AMBITIE 2023

Om de ontwikkeling en doorgroei van onze collega's nog verder te faciliteren gaan we in 2023 een Driessen Groep breed Opleiding & Ontwikkeling programma opzetten vanuit de afdeling HRM en onze expert Opleiding & Ontwikkeling. Hierin komt ook specifiek aandacht voor de ontwikkeling van leidinggevendenden (managers en directeuren) en talentmanagement.



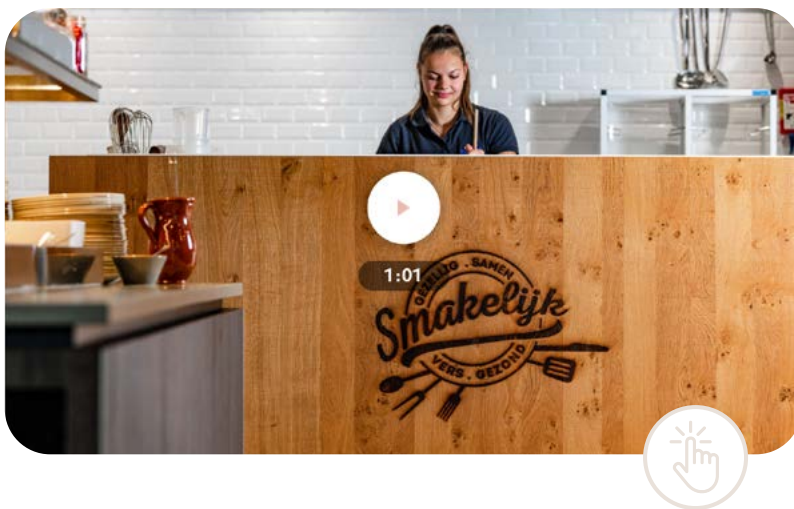


5. Diversiteit en kansen

Binnen het thema diversiteit en inclusie willen we diversiteit op kennis en vaardigheden in huis hebben en maken we geen onderscheid op basis van afkomst, geloof, seksuele voorkeur en/of gender. Er is binnen Driessen Groep ruimte voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zij worden gelijkwaardig behandeld en er zijn aanpassingen en extra aandacht waar nodig. Zo zetten we samen in op inclusief en duurzaam werkgeluk voor zoveel mogelijk mensen.

Aandacht voor diversiteit op de werkvloer

Wij streven ernaar dat onze medewerkers zichzelf kunnen zijn, zich vrij voelen om hun mening te geven, zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen en zich in een veilige omgeving kunnen ontwikkelen. In het kader van Diversity-day ontwikkelden wij onderstaande video die je laat zien hoe wij bij Driessen Groep met het thema diversiteit en inclusie omgaan.



Inclusieve stagiaires

In 2022 hebben we 3 inclusieve stagiaires verwelkomd binnen onze familie van bedrijven. Inclusieve stagiaires zijn stagiaires die een steuntje in de rug of net wat meer begeleiding nodig hebben, omdat zij bijvoorbeeld een beperking hebben en hierdoor een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren. Helaas hebben wij ons streven om 10 inclusieve stagiaires te laten starten binnen onze familie van bedrijven niet gerealiseerd, met name doordat het moeilijk was om passende kandidaten te vinden en deze te matchen met de mogelijkheden bij de bedrijven. In 2023 hebben we het doel bijgesteld naar 6 inclusieve stageplekken en gaan we vanuit Driessen Inclusief nog meer investeren in het realiseren van passende stageplekken in samenwerking met de bedrijven.

Inclusieve stages	2020	2021	2022	2023
Aantal inclusieve stagiaires	Geen doelstelling	7	3	6

SROI-plaatsingen

In 2022 heeft ons uitzendbureau Driessen 1.707 medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt (SROI = Social Return On Investment) bij opdrachtgevers in de publieke sector geplaatst. Een voorbeeld hiervan is het klantverhaal van de gemeente Leeuwarden. Je leest er [hier](#) meer over. In 2023 streven we naar ruim 1.200 SROI-plaatsingen via Driessen.

SROI	2020	2021	2022	2023
Aantal geplaatste medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt door Driessen	> 1.000	> 1.500	1.052	> 1.200



ONZE AMBITIE 2023

Om onze inspanningen op het gebied van diversiteit en inclusie binnen Driessen Groep nog verder te concretiseren, nemen we voor 2023 als streefdoelstelling op dat minimaal 3,5% van ons personeel bestaat uit collega's uit het doelgroepenregister (mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt), inclusief inclusieve stagiaires. Dit streven geldt voor alle bedrijven met minimaal 25 collega's in dienst. Driessen Inclusief positioneert zich in dit kader nadrukkelijk als de afdeling binnen Driessen Groep die de bedrijven helpt om op een goede manier collega's met een afstand tot de arbeidsmarkt te werven en begeleiden. Ook gaan we vanuit Driessen Inclusief meerdere initiatieven ontplooiën om een divers en inclusief werkklimaat te stimuleren, door onder andere extra aandacht te hebben voor specifieke groepen van collega's (denk aan collega's met een bepaalde geloofsovertuiging, collega's met een lichamelijke handicap etc.).



6. Flexibele arbeidskrachten

Wij streven niet alleen naar werkgeluk voor onze eigen collega's maar ook voor mensen die via ons aan het werk zijn. Voor het uitzendbureau Driessen vertaalt dit zich naar goed werkgeverschap richting uitzendkrachten. Voor ons inhuurbedrijf Reijn vertaalt zich dit naar goed opdrachtgeverschap richting zelfstandige professionals.

Tevredenheid flexibele medewerkers

Naast de tevredenheid van onze eigen medewerkers, staat de tevredenheid van de flexibele arbeidskrachten die via ons uitzendbureau Driessen werken bij onze opdrachtgevers, hoog in het vaandel. Hieronder staan de gerealiseerde cijfers van de afgelopen jaren. Ook in 2023 willen we een 8+ blijven scoren op de tevredenheid van onze flexibele medewerkers, onder meer door te blijven investeren in de vijf werkbeloftes (zie hieronder).

Uitzendbureau in dienst van jou.

Wij zijn Driessen. Hét uitzendbureau voor de overheid, het onderwijs en de zorg. Wij onderscheiden ons als uitzendwerkgever door in dienst van jou te staan. Daarom spreken we vijf werkbeloftes naar je uit als je via ons gaat werken. Beloften die verder gaan dan een contract.



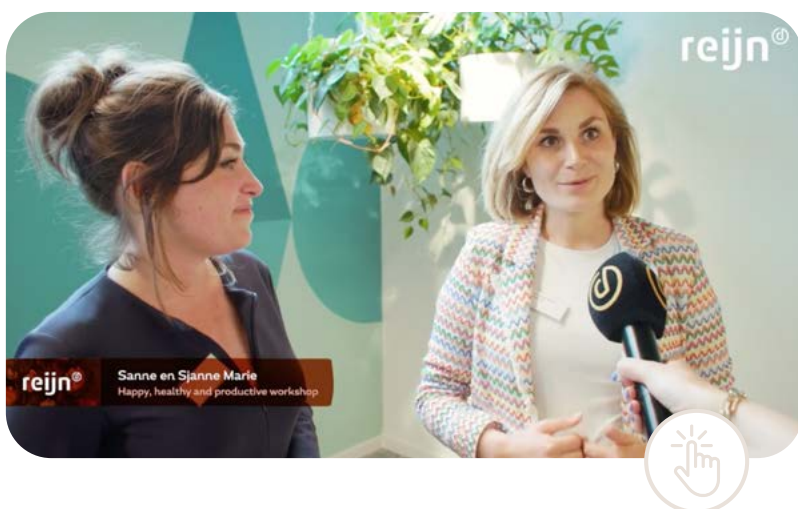
FMTO	2020	2021	2022	2023
Score	8,5	8,3	8,4	> =8

Tevredenheid zelfstandige professionals

Ook richting zelfstandige professionals willen wij met ons inhuurbedrijf Reijn (vanaf 2023 Haert) uitblinken in goed opdrachtgeverschap. Hieronder staan de gerealiseerde cijfers over de afgelopen jaren voor deze groeiende groep van professionals die via Reijn worden ingezet bij onze opdrachtgevers. Het cijfer was met een 7,2 helaas wat lager dan de doelstelling van minimaal een 8,0 (onder andere door nieuwe portal release met een groot aantal wijzigingen), maar vanaf 2023 is het streven weer om minimaal een cijfer 7,5 te scoren.

<th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th>	2020	2021	2022	2023
Score	8,1	Niet gemeten	7,2	> =8

Mooi om in het kader van het binden en boeien van zzp'ers te noemen is dat Haert eind vorig jaar een membership-model heeft ontwikkeld, met de keuze tussen een kosteloze en een betaalde variant. Naast volledige ontzorging helpt het membership hen bij professionele en persoonlijke ontwikkeling. Als member krijgen zij onbeperkt toegang tot een leerplein vol e-learnings, podcasts en webinars. Daarnaast kunnen zzp'ers deelnemen aan intervisies, workshops en natuurlijk het jaarlijkse zzp-event. En niet onbelangrijk: ze staan in verbinding met mede-professionals, waardoor zij eenvoudig kunnen netwerken en sparren. Via onderstaande video is een sfeerimpressie van het zzp-event terug te zien. Ten slotte beschikt Haert ook over een zzp-panel waarin een tiental zzp'ers zijn vertegenwoordigd die samen met Haert meedenken in de doorontwikkeling van haar dienstverlening.



ONZE AMBITIE 2023

Voor 2023 is de ambitie vanuit zowel Driessen als Haert om nog meer flexibele medewerkers en zzp'ers te verbinden aan betekenisvol werk in de publieke sector en de genoemde tevredenheidscores te realiseren.

II. Mensenrechten

5 GENDER
EQUALITY



10 REDUCED
INEQUALITIES



7. Gelijke behandeling

Bij Driessen Groep vinden we gelijke behandeling vanzelfsprekend. Ons Moreel Kompas biedt hierin handvaten en geeft houvast voor directieleden en collega's. We zorgen altijd dat mensen op gelijke wijze en met respect worden behandeld en dat de belangen van verschillende partijen zorgvuldig en op de juiste manier worden afgewogen. Driessen Groep biedt gelijke kansen aan iedereen, ongeacht afkomst, geslacht, leeftijd, seksuele voorkeur, afstand tot de arbeidsmarkt of geloofsovertuiging. Onderdeel van ons Moreel kompas zijn onder andere het anti-discriminatiebeleid, de klokkenluiders-regeling en hoe we omgaan met privacy en AVG.

Vrouw – man verhouding directielaag bedrijven

Naast een 'zero-tolerance' beleid als het gaat om discriminatie met ook in 2022 nul meldingen bij onze vertrouwenspersoon, kijken we ook naar de ontwikkelingen in de vrouw – man verhouding binnen de directielaag van de bedrijven binnen Driessen Groep. In 2022 is deze verhouding verder gegroeid in het voordeel van de vrouwen, met name doordat ook bij de nieuw gelanceerde bedrijven een aantal nieuwe, vrouwelijke directeuren zijn gestart die zijn doorgegroeid vanuit hun management- functie. Ook in 2023 stellen we ons als doel deze verhouding op minimaal 30% te houden.

Vrouw – Man verhouding	2020	2021	2022	2023
Verhouding directielaag bedrijven	18%	20%	35%	> =30%





IV. Eerlijk zakendoen

8. Effecten op samenleving

In onze filosofie en overtuiging zit eerlijk zakendoen als basisvoorwaarde. We handelen op een integere wijze en verwachten dit ook van onze partners, klanten en medewerkers. We hebben een positief effect op de samenleving door deze werkwijze. Payroll en uitzenden hebben in de maatschappij een minder populair karakter. Wij geven hier een positieve draai aan door op een eerlijke, positieve en waardevolle manier invulling te geven aan het werkgeverschap voor deze vormen van flexibele arbeid. Daarom hanteren wij een **Moreel Kompas** dat van toepassing is op al ons handelen.



In 2022 hebben we onze verwachtingen richting leveranciers verder geconcretiseerd door het opstellen en implementeren van een gedragen **duurzaam inkoopbeleid** waarin de MVO-thema's people, planet en profit zijn verweven. We vinden het als Driessen Groep namelijk belangrijk om een positieve impact op onze omgeving te maken en hechten daar veel waarde aan. Daarom stellen we ook eisen aan de partijen waar we mee samenwerken en aan de diensten en producten die we afnemen. Zo zorgen we dat onze principes doorwerken in de keten en we inkopen met impact.

Een voorbeeld hiervan is de samenwerking van het facilitair team met De Ster Hygiëne. Een lokale partner die de normen en waarden waar wij voor staan in het kader van People, Planet en Profit volledig deelt. Door deze samenwerking maken we op de Brainport Human Campus gebruik van 100% duurzaam hygiënepapier.



ONZE AMBITIE 2023

In 2023 willen we nog meer impact maken met onze inkoop door niet alleen de kritische leveranciers minimaal jaarlijks te beoordelen op onze MVO-criteria, maar ook proactief met hen in gesprek te gaan en afspraken te maken over hoe zij kunnen bijdragen aan de **realisatie van onze MVO-doelstellingen en ambities**.

V. Consumentenaangelegenheden

1 NO POVERTY



9. Privacy van klanten

De afgelopen jaren heeft er een versnelling plaatsgevonden in de digitalisering en de wijze waarop we met elkaar samenleven en werken. Hierdoor is het belang van informatiebeveiliging nog groter geworden. Binnen onze familie van bedrijven verzamelen we veel privacygevoelige informatie die voor onze dienstverlening van essentieel belang is.



Om beveiliging van deze informatie te borgen hebben we een managementsysteem geïmplementeerd dat in 2022 ISO 27001 gecertificeerd is. Zo laten we ook aan de buitenwereld zien dat vertrouwelijke informatie bij ons in goede handen is. Het komende jaar zal met name in het teken staan van het verhogen van awareness van onze medewerkers op het gebied van informatiebeveiliging door het proactief en geautomatiseerd aanbieden van korte e-learnings, van het voorkomen van een datalek tot herkennen van fishing mails en nep-mailadressen en websites.



ONZE AMBITIE 2023

In 2023 willen we ons naast bovenstaande acties, gericht op het verhogen van de awareness bij onze medewerkers, succesvol hercertificeren voor ISO 27001.



VI. Circulaire economie en klimaatverandering

We zijn ons bewust dat we als grote werkgever invloed hebben op onze omgeving en een impact hebben op het milieu. Deze (negatieve) impact willen we zo klein mogelijk maken, vandaar dat we ISO 14001 gecertificeerd zijn. In al onze beslissingen nemen we duurzaamheid en het verkleinen van onze milieu-impact mee. Zowel in inkoop, besluiten over de toekomst van de familie van bedrijven, vastgoed als onze keuzes voor mobiliteit. Hieronder delen we onze resultaten op de door ons gekozen thema's binnen dit kernthema: Energie en Transport.

7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY



10. Energie

De inkoop van energie doen wij op duurzame wijze; van zonnepanelen op onze gebouwen tot de overige stroom groen inkopen. Daarnaast zijn we in ons gebruik kritisch door in te zetten op energiebesparing en in aankoop van nieuwe artikelen duurzame inkoop mee te nemen. Ook het hergebruik van materialen en het recyclen van afval vormen onderdeel van onze werkwijze in energiebesparing.

12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



Gas- en elektriciteitsverbruik

In 2022 is het ons gelukt om met behulp van onze vaste energieleverancier ons verbruik op gas en elektriciteit inzichtelijk te maken. Dit heeft geresulteerd in de volgende kengetallen met betrekking tot het gas- en elektraverbruik op onze Brainport Human Campus in Helmond (vijf panden).

Gasverbruik	2020	2021	2022	Doel 2023
% Verlaging verbruik t.o.v. voorgaande jaar op BHC (gas/m3)	Niet beschikbaar	67.000	73.000 (9% verhoging)	Min. 15% besparing

Elektraverbruik	2020	2021	2022	Doel 2023
% Verlaging verbruik t.o.v. voorgaande jaar op BHC (elektra/kWh)	Niet beschikbaar	1.120.000	1.070.000 (5% besparing)	Min. 10% besparing

Bij bovenstaande kengetallen is het belangrijk om op te merken dat we ten aanzien van gasverbruik nog geen besparing over het jaarverbruik hebben gerealiseerd. Maar wel op de maanden van de aanpassing. In Q4 van 2022 zijn we gestart met het doorvoeren van diverse besparingsmaatregelen op de Brainport Human Campus, met name door het veranderen van de instellingen van de verwarming (temperatuur CV omlaag, automatische inregeling temperatuur waar mogelijk). Dit heeft bij gas nog geen besparing over het jaarverbruik laten zien, maar wel op de maanden van de aanpassing (55% besparing ten opzichte van zelfde periode vorig jaar). Idem voor elektra hebben deze aanpassingen in verwarmingsinstellingen en actieve introductie en toepassing van het 'kamer uit, licht uit' principe geen groot effect gehad over het hele jaar, maar wel over Q4 (35% besparing ten opzichte van zelfde periode vorig jaar). Verder hebben we ook in 2023 de inkoop van onze energie volledig gecompenseerd en is 1.101 MWh aan energie is op hernieuwbare manier opgewekt.

Afval

Ook ons afvalbeleid hebben we in 2022 onder de loep genomen. We hebben een onderzoek laten doen naar onze afvalstromen en in samenwerking met onze leverancier PreZero hebben we diverse maatregelen doorgevoerd om onze afvalinzameling te optimaliseren (o.a. efficiëntere inzameling door enkel volle containers te ledigen).



ONZE AMBITIE 2023

In 2023 stellen we onszelf als doel om voor de Brainport Human Campus in Helmond een besparing op gas te realiseren van minimaal 15% en voor elektriciteit van minimaal 10% ten opzichte van 2022. Om de juiste besparingsmaatregelen door te voeren laten we in Q1 2023 een energiebesparingsonderzoek uitvoeren. In ieder geval laten we in de relevante panden de TL-verlichting vervangen door LED-verlichting en breiden we het aantal zonnepanelen uit om nog meer groene, duurzame energie zelf op te wekken. Op het gebied van afval nemen we voor 2023 voor het eerst een concrete doelstelling op om onze hoeveelheid restafval met 10% te verminderen t.o.v. 2022.

13

CLIMATE ACTION



11. Transport

Onze milieu-impact door transport proberen we op meerdere manieren te verkleinen. Ten eerste door het aantal reisbewegingen van onze medewerkers te verkleinen door ons thuiswerkbeleid. Daarnaast hebben we aanpassingen gedaan aan ons mobiliteitsbeleid met als uitgangspunt duurzaamheid. Ten slotte proberen we door lokaal in te kopen het aantal reisbewegingen te verkleinen.

(Elektrisch) fietsen

In 2022 hebben we ons mobiliteitsbeleid herzien met het oog op duurzaamheid. We willen onze medewerkers stimuleren om duurzamere keuzes te maken bij het reizen naar of voor werk. Zo hebben we de regeling voor het uitruilen van een fiets verruimd waardoor ook een elektrische fiets geheel of grotendeels fiscaal-vriendelijk kan worden aangeschaft. Hiermee faciliteren we medewerkers die langere afstanden moeten reizen en toch met de fiets willen komen.

Uitruil fiets van de zaak	2020	2021	2022	Doel 2023
Aantal	38	45	65	Min. 50

Trappers

Naast het stimuleren van de aanschaf van een fiets, stimuleren we onze medewerkers ook om naar kantoor te fietsen door naast de reiskosten woon-werkverkeer een extra vergoeding te geven voor gefietste kilometers. In 2022 zijn we daartoe een samenwerking aangegaan met Trappers. Hierbij sparen medewerkers punten per gefietste kilometer, die ingewisseld kunnen worden bij de webshop. Inmiddels zijn er ruim 75 collega's die gebruikmaken van Trappers (doel 2022 was 50).

Elektrisch rijden

Het nieuwe mobiliteitsbeleid geeft onze medewerkers de mogelijkheid om te kiezen voor een elektrische auto. Hoewel de energieprijzen en lange levertijden het stimuleren van elektrisch rijden niet positief hebben beïnvloed, zijn er in 2022 alsnog 18 elektrische auto's besteld en geleverd, ten opzichte van 0 elektrische auto's in 2021.

Type auto	2021	2022
Diesel	37	10
Benzine	197	200
Elektrisch	0	18



ONZE AMBITIE 2023

In 2023 streven we naar een aandeel van 20% elektrische leaseauto's ten opzichte van het totaal aantal auto's, als onderdeel van onze ambitie om uiterlijk in 2030 ons volledige wagenpark te elektrificeren. Daarnaast gaan we aan de slag om ons mobiliteitsbeleid verder te vernieuwen met aandacht voor medewerkerstevredenheid en duurzaamheid.

Naast de al genoemde plannen voor energie en transport gaan we overkoepelend op planet een CO₂-voetafdruk opstellen om onze directe en indirecte uitstoot te bepalen. Dit fungeert als een belangrijke nulmeting om vanaf 2023 verdere stappen te zetten in onze lange termijn ambitie om uiterlijk in 2030 CO₂-neutraal te zijn.



VII. Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

1 NO POVERTY



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES



12. Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

Als Driessen Groep weten we dat werkgeluk niet voor iedereen vanzelfsprekend is en dat wij hier een positieve bijdrage aan kunnen leveren. Vanuit de Driessen Groep steunen wij de Driessen Foundation in haar missie om werkgeluk voor zoveel mogelijk mensen mogelijk te maken, ook voor mensen voor wie dat niet vanzelfsprekend is.

Sterk aan het Werk

Om te voorkomen dat dit talent niet gezien wordt én omdat er een enorme krapte heerst op de arbeidsmarkt, heeft in 2022 Driessen Groep in samenwerking met de Driessen Foundation het programma: 'Sterk aan het Werk' gelanceerd. Het doel is om de deelnemers een springplank te bieden naar een structurele baan intern of extern die zoveel mogelijk werkgeluk biedt. In 2022 hebben we dit project met 5 alleenstaande moeders uitgevoerd en hierbij zijn alle 5 deelnemers doorgestroomd naar een nieuwe functie binnen of buiten onze Driessen Groep. Driessen, IJK en Brainport Human Campus, allen onderdeel van de Driessen Groep, zijn organisaties die uiteindelijk een deelnemer vanuit het traject in dienst hebben genomen. Het initiatief was zo succesvol dat in 2023 een nieuw traject zal starten. Ten slotte hebben we ook voor exposure van dit traject gezorgd richting onze klanten door een 'Sterk aan het Werk' expositie tijdens ons jaarcongres.



Het bovenstaande initiatief is mede mogelijk gemaakt door de Driessen Foundation. De Driessen Foundation richt zich op werkgeluk voor mensen waarvoor dit niet vanzelfsprekend is. Dit doen zij door bestaande goede doelen en initiatieven te ondersteunen, ofwel door inzet van financiële middelen, dan wel door actieve inbreng van expertise op het gebied van mens en werk of co-creatie. Inmiddels is er een actieve samenwerking met ruim 20 inclusieve initiatieven of organisaties. Kijk voor meer informatie op foundation.driessen.nl. Om de initiatieven mogelijk te maken heeft de Driessen Groep over de afgelopen jaren 5% van de jaarwinst aan de Driessen Foundation geschonken. Voor 2023 zal 10% van de jaarwinst worden geschonken om nog meer werkgeluk mogelijk te maken.

Bijdrage aan Driessen Foundation	2020	2021	2022	Doel 2023
% van de jaarwinst	5%	5%	5%	10%



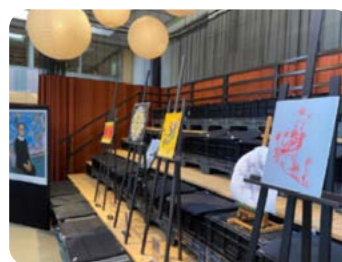
Samenwerking Guruz

In het kader van positieve, maatschappelijke impact zijn we vanuit Driessen per oktober 2022 een partnerschap aangegaan met Guruz. Guruz is een non-profit stichting met als voornaamste doel de veel gemiste brug te slaan tussen het Nederlandse bedrijfsleven en het mbo-onderwijs. Dit doen zij door vakkennis en employer branding van Nederlandse organisaties structureel naar het mbo toe te brengen door de inzet van professionele online gastcolleges. Naast financiële steun is één van de MT-leden van Driessen ook actief betrokken als bestuurder bij Guruz en levert Driessen gemiddeld één dag per week operationele en bestuurlijke ondersteuning aan Guruz.

Hulp aan Oekraïne

Naast dat we maatschappelijke impact hebben gemaakt via onze Driessen Foundation, hebben we in 2022 ook de krachten gebundeld om goed te doen voor de vluchtelingen en slachtoffers als gevolg van de oorlog in Oekraïne. Hieronder staan een aantal concrete activiteiten die we hebben uitgevoerd:

- Inzamelactie voor vluchtelingenopvanglocatie Nachtegaallaan in Helmond.
- Actie 'Make Music not War' van collega's Driessen Groep met een opbrengst van € 10.000,-.
- Aanschaf van 3 trampolines voor 3 opvanglocaties in Helmond.
- Aanschaf van 20 fietsen (i.s.m. LEVgroep gekocht bij Beginstation) voor Oekraïense moeders.
- Een Make Art not War expositie van 10 kunstwerken van Oekraïense kunstenaars (i.s.m. Stichting Make Art not War) op de campus.
- Een inzamelactie voor stichting Help Oekraïne in samenwerking met een Helmondse ondernemer met een graanbedrijf in Oekraïne.
- Kleurboeken voor kinderen in de noodopvang in Oekraïne.
- Snacks en een knuffel aan de grens bij Polen en in Oekraïne door gelddonatie aan twee Helmondse die naar Oekraïne reden voor friet, snacks en brandstof.
- Kerstcadeautjes voor Oekraïense kinderen in opvanglocaties Helmond.
- Inrichting ontmoetingsruimte Helmond om ontmoeting tussen vluchtelingen in opvanglocaties en bij gezinnen in de wijken tot stand te brengen.
- Generator voor ziekenhuis Zakarpattaya via donatie aan stichting Oekraïne Run.





ONZE AMBITIE 2023

Met de al genoemde plannen om in 2023 een nieuw 'Sterk aan het Werk' traject te starten en 10% van onze jaarwinst te schenken aan de Driessen Foundation, stoppen onze ambities op dit thema niet. In 2023 verwachten we namelijk het innovatieve broedplaats-concept 'Learning Lab' te realiseren. Het Learning Lab is een initiatief van Brainport Human Campus. Vanuit het Learning Lab op de Brainport Human Campus bundelen we de krachten met Fontys Hogeschool, ROC Ter AA en OMO Scholengroep Helmond om onderwijs en werkveld meer te verbinden en maatschappelijke impact te maken in de regio. Onze missie? Stimuleren dat leergeluk van leerlingen en studenten kan groeien, op weg naar duurzaam werkgeluk! Het Learning Lab is een bruisende broedplaats waar studenten, onderwijs, overheid en bedrijfsleven samen innoveren. Studenten gaan (multilevel en multidisciplinair) aan de slag met challenges uit het werkveld en kunnen hier hun talenten en human skills ontwikkelen. Met de ontwikkeling van het Learning Lab leveren we een actieve bijdrage aan het ontwikkelen en realiseren van een innovatieve keten oplossing met maatschappelijke stakeholders.

Kortom,

hoewel 2022 een bewogen jaar was, was het een jaar waarin we veel positieve impact hebben kunnen maken. Samen met onze collega's, klanten, leveranciers en ketenpartners. In 2023 bouwen we weer vol energie verder aan onze duurzame ambities!

Gezondheid & veiligheid

- Bloeijsk & Bloeifonds
- Suppen als jaarlijkse vitaliteitsactiviteit
- Wekelijkse bootcamps
- Sportabonnement van de zaak
- Twee keer in het jaar de stappenchallenge
- Deelname Fitcoins



Onze zelfstandige professionals geven ons een

7.2

Certificering ISO 27001



Beoordeling

eNPS

+41



Verzuimpercentage van

2,64%



3

inclusieve stagiaires gestart



Vrouw-man verhouding directielaag:

35% VROUW



Tevredenheidsscore van 12.530 flexibele medewerkers die via Driessen werken:

8.4

Verbinding

- Met alle collega's naar Brugge geweest
- Goed Bekend Dagen
- Sinterklaasfeest
- Kerstfeest
- Oprichting clubhuis onder het motto 'Samen gave dingen doen'. De thema's zijn: sport & vitaliteit, spel & ontspanning en bourgondisch eten & drinken.



1.707

geplaatste medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt door Driessen



3% opleidingskosten t.o.v. totale loonkosten

People

ONZE IMPACT IN 2022

 **driessen groep**

Profit

Planet

5% minder elektraverbruik t.o.v. 2021



9% meer gasverbruik t.o.v. 2021



18 elektrische auto's.



1.101 MWh aan energie op hernieuwbare manier opgewekt



65 keer uitruil fiets van de zaak



75 collega's maken gebruik van Trappers



Hulp aan Oekraïne



Certificering MVO-prestatieladder trede 3



Samenwerking Driessen met non-profit stichting Guruz



5% van de jaarwinst geschonken aan de Driessen Foundation



Lancering Sterk aan het Werk in samenwerking met de Driessen Foundation

 **driessen
groep**

*maakt werkgeluk
mogelijk*