



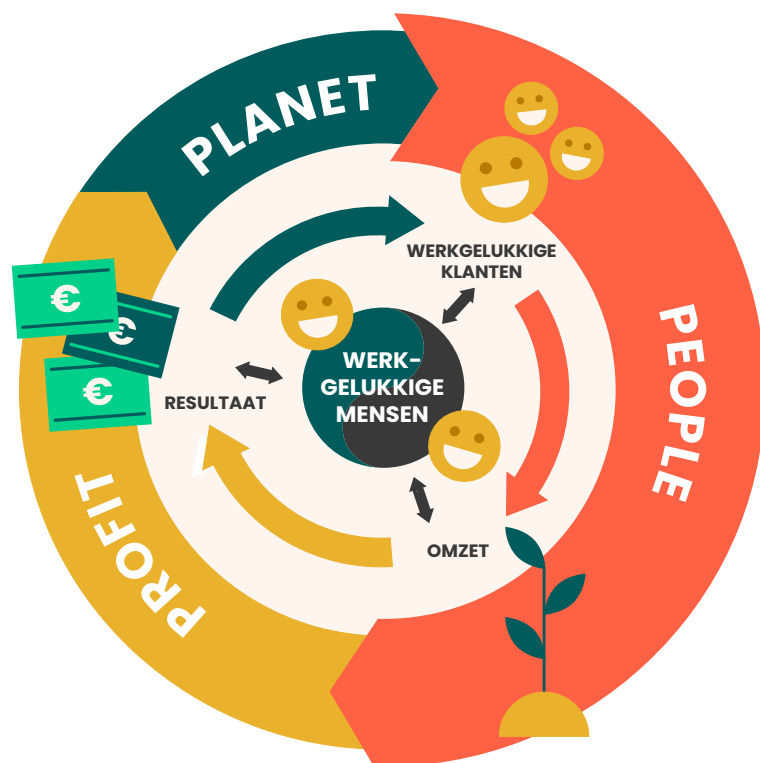
MVO-beleid

**Driessen
Groep**



Onze strategie

Als familie van bedrijven kijken we verder dan vandaag. Wij willen werkgeluk duurzaam mogelijk maken en onze bedrijven en maatschappelijke initiatieven doorgeven aan generaties na ons. Om dat te bereiken, werken wij volgens het Goed Bekend model dat medewerkers, werkgeluk, bedrijfsresultaat en aandacht voor duurzaamheid aan elkaar verbindt. En niet zonder succes, bewijst de groei die we doorgemaakt hebben gedurende ons ruim 30-jarig bestaan.



We ondersteunen maatschappelijk gedreven organisaties bij het oplossen van hun HR-uitdagingen. Daarmee staan wij midden in de maatschappij en dat maakt maatschappelijk verantwoord ondernemen voor ons zo belangrijk.

Duurzaam werkgeluk mogelijk maken

Ons Goed Bekend model draait om tevreden medewerkers. Want als mensen lekker in hun vel zitten, merken klanten dat ook. Tevreden klanten zorgen voor een gezonde omzet en resultaat. En zo kunnen we blijven investeren in onze mensen, maatschappelijke initiatieven en de planeet. Zo ondernemen we op een duurzame manier, met een goede balans tussen People, Profit en Planet. En creëren we een vliegwiel met nóg meer werkgeluk als resultaat.

We zijn ons bewust van de impact die we hebben op onze omgeving en nemen die verantwoordelijkheid serieus. Als mensgerichte organisatie willen we het goede voorbeeld geven. [Onze B Corp certificering](#), die we in november 2024 behaalden, bevestigt deze inzet!



Duurzaamheid zit verweven in onze strategie én dagelijkse praktijk. We werken volgens de MVO-prestatieladder (gebaseerd op de ISO 26000-norm) om onze duurzame ambities concreet te maken en zo een positieve bijdrage te leveren aan onze omgeving. Driessen Groep en de bedrijven zijn gecertificeerd op niveau 4 van de MVO-prestatieladder.





Strategische duurzaamheidspijlers

Werkgeluk voor zoveel mogelijk mensen (People)

Onze ambitie is helder: werkgeluk mogelijk maken voor zoveel mogelijk mensen en organisaties. Dat doen we met een familie van bedrijven met brede expertise in mens en werk. We ondersteunen organisaties bij HR-uitdagingen en helpen bij goed, inclusief werkgeverschap. Onze diensten dragen bij aan het werkgeluk van onze opdrachtgevers en hun medewerkers. Het fundament ligt bij onszelf: het werkgeluk van onze eigen medewerkers en de mensen die via ons werken staat centraal. Daarom ligt onze focus op de 'People' kant van duurzaamheid.

Goed doen voor de maatschappij (Profit)

Een deel van ons resultaat investeren we terug in maatschappelijke initiatieven zoals de Brainport Human Campus, Stichting Learning Lab en de Driessen Foundation. Op onze Brainport Human Campus en bij het Learning Lab brengen we mensen uit het onderwijs, de overheid en het bedrijfsleven samen om waarde te creëren. Via onze Driessen Foundation maken we werkgeluk mogelijk voor mensen waarvoor dit niet vanzelfsprekend is. Zo creëren we een positief maatschappelijk resultaat.

Zorgen voor goed bestuur (Profit)

In alles wat wij doen staan eerlijk zakendoen en duurzame relaties centraal. Onze bestuurders vervullen hierin een voorbeeldrol. We zijn ons bewust van de impact van ons gedrag op onze omgeving en het vertrouwen en de transparantie die dit vereist. Dit zijn basisvoorwaarden om integriteit te kunnen waarborgen binnen onze organisatie en onze bestuursstructuur.

Het milieu zo min mogelijk belasten (Planet)

Onze activiteiten hebben impact op het milieu. Daarom maken we bij alles wat we doen bewuste keuzes. Of het nu gaat om inkoop, gebouwen, afval, energieverbruik of mobiliteit – we streven naar de minste belasting van het milieu. We zetten ons actief in om onze CO₂-uitstoot te verminderen, binnen onze eigen organisatie en onze toeleveringsketen.



Kernthema's

Om op een gedegen manier invulling te geven aan het MVO-managementsysteem, committeren we ons aan een aantal kernthema's van de MVO-prestatieladder. Zo raken we alle relevante aspecten van people, planet en profit en werken we gestructureerd aan onze maatschappelijke impact. Binnen elk kernthema hebben we indien van toepassing één of meerdere (sub)thema's gekozen waar we ons op richten. In deze paragraaf staat op hoofdlijnen uitgewerkt hoe wij invulling geven aan de kernthema's en bijbehorende (sub)thema's.

Kernthema I. Behoorlijk bestuur

Onze groepsdirectie is verantwoordelijk voor het bepalen van het beleid en de strategie van de organisatie. De rol die onze bestuurders vervullen is een voorbeeldrol. We zijn ons bewust van de effecten van ons gedrag op onze omgeving en het vertrouwen en de transparantie die dit vereist. Dit zijn basisvoorwaarden om integriteit te kunnen waarborgen binnen onze organisatie en onze bestuursstructuur.

Hoe geven wij hier invulling aan?

Ons **Moreel kompas** geeft ons richting en stelt waarden waar we ons allemaal aan committeren, door middel van regelingen en een meldpunt bij HRM. Om behoorlijk bestuur meetbaar te maken kijken we naar de emotionele veiligheid binnen onze organisatie en het aantal meldingen van integriteitsschending.

Kernthema 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. Voor zowel onze eigen collega's als de mensen die via ons werken. Alle vier de thema's van dit kernthema zijn dan ook belangrijk voor ons.



Hoe geven wij hier invulling aan?

Werkgelegenheid en verhouding tussen werkgever en werknemer

Wij bieden werkgelegenheid in het hele land voor ruim 800 medewerkers. Op onze Brainport Human Campus in Helmond werken ruim 600 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.

Werkgeluk staat centraal in ons bedrijfsmodel. Niet alleen omdat we het belangrijk vinden, maar omdat het écht verschil maakt. Werkgeluk realiseren betekent investeren en hard werken. Dit doen we met een proactief HR-beleid gericht op vitaliteit, opleiding, ontwikkeling en inclusie. Zowel voor onze eigen medewerkers als voor de flexibele krachten die via ons werken. Daarnaast zijn we trots op onze [vijf werkbeloftes](#) van uitzendbureau Driessen en ons [goed opdrachtgeverschap](#) via inhuurbedrijf Haert.



Gezondheid en veiligheid

Gezondheid en veiligheid wordt geborgd 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 RI&E, door aandacht te hebben voor emotionele veiligheid en doordat we voorbereid zijn op calamiteiten met een goede BHV-organisatie met EHBO'ers. Voor dit thema vormt het verzuimpercentage een belangrijke KPI.



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 via periodieke gesprekken en opleidingsprogramma's en begeleiden leidinggevenden in hun rol anderen te faciliteren en ontwikkelen.



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, extra aandacht en begeleiding waar nodig. Zo zetten we samen in op inclusief en duurzaam werkgeluk voor zoveel mogelijk mensen. Voor dit thema kijken we naar het percentage inclusieve medewerkers, zowel binnen onze eigen organisatie als via ons uitzendbureau Driessen (Social Return On Investment; SROI).





Kernthema III: Mensenrechten

Gelijke behandeling

Bij Driessen Groep vinden we gelijke behandeling een vanzelfsprekendheid. Ons Moreel Kompas biedt hierin handvaten en geeft houvast voor directieleden en collega's.

Hoe geven wij hier invulling aan?

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. We richten ons ook op gendergelijkheid en gelijke beloning voor gelijk werk en volgen de verhouding tussen mannen en vrouwen in het hoger management op de voet. Jaarlijks analyseren we de loonkloof en nemen waar nodig maatregelen.



Kernthema V: Consumentenaangelegenheden

Privacy

In een steeds verder digitaliserende wereld is privacy en informatiebeveiliging essentieel. Zeker voor een digitaal gedreven familie van bedrijven als Driessen Groep, waar we veel privacygevoelige informatie verwerken.

Hoe geven wij hier invulling aan?

Onze eigen medewerkers, flexibele arbeidskrachten én onze klantorganisaties en hun medewerkers moeten veilig kunnen werken en geen zorgen hebben over de privacy van hun gegevens. Daarom voeren we een krachtig beleid dat is gericht op het waarborgen van de beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid van onze systemen. We voldoen aan diverse certificeringen, zoals:

- **ISO 27001:** Voor procesmatige informatiebeveiliging.
- **ISAE 3402 type II:** Voor kwaliteits- en veiligheidsbeheer bij IJK.

Daarnaast trainen we onze medewerkers in verantwoord gebruik van AI en verhogen we hun veiligheidsbewustzijn via security awareness trainingen.



Kernthema VI: Milieu, ecosysteem, 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 en onze keuzes voor mobiliteit. Met als overkoepelende ambitie om in 2030 CO₂-neutraal te zijn voor onze eigen organisatie. Concreet zijn er, gekeken vanuit de MVO prestatieladder, drie thema's binnen dit kernthema die een speerpunt vormen binnen ons beleid. Op de volgende pagina lees je hoe wij invulling geven aan deze thema's.



Hoe geven wij hier invulling aan?

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. Ook het hergebruik van materialen en het recyclen van afval vormen onderdeel van onze werkwijze in energiebesparing. Voor energieverbruik geldt dat we een reductiedoelstelling op de hoeveelheid gebruikte energie per medewerker (MWh per medewerker).



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 ons mobiliteitsbeleid vernieuwd met als uitgangspunt het stimuleren van duurzame mobiliteitsvormen en bestellen we vanaf 1 januari 2026 enkel nog elektrische auto's. Doelstelling hierbij is een volledig elektrisch wagenpark, uiterlijk in 2030 en zoveel eerder als mogelijk.



Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen

Wij maken onze (directe en indirecte) CO₂-uitstoot inzichtelijk en nemen maatregelen om deze zo ver mogelijk te reduceren en waar nodig te compenseren. Met als doel om in 2030 CO₂-neutraal zijn voor onze eigen organisatie (directe en indirecte uitstoot, scope 1 en 2). Voor onze beïnvloedbare, indirecte uitstoot in de keten (scope 3 up) – onder andere woon-werkverkeer van onze eigen medewerkers, afval en inkoop – geldt dat we deze zover mogelijk proberen te reduceren waar mogelijk. Zie voor meer informatie ons CO₂-reductieplan in [de bijlage](#).





Kernthema VII: Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

We willen niet alleen succesvol zijn, maar ook goed doen voor de maatschappij.

Als groot werkgever bieden we werkgelegenheid en dragen we bij aan zowel de lokale als nationale economie.

Hoe geven wij hier invulling aan?

Ons resultaat investeren we terug in Brainport Human Campus, Stichting Learning Lab en Driessen Foundation. Zo bouwen we samen aan een duurzamere toekomst. Onze bedrijven helpen om maatschappelijke uitdagingen aan te gaan, zoals het omgaan met de arbeidsmarktkrapte, het versterken van het welzijn van medewerkers en het bevorderen van diversiteit en inclusie. Alles wat we doen, is gericht op eerlijk zakendoen en het opbouwen van duurzame relaties.

Zo creëren we ook echt een positief maatschappelijk resultaat. Voor dit thema

kijken we naar het % van ons netto-resultaat wat we investeren in maatschappelijke initiatieven, waaronder de Driessen Foundation en stichting Learning Lab.

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: Eerlijk werk en economische groei. Naast impact op deze SDG zijn er nog een aantal andere, ondersteunende SDG's waarop wij als Driessen Groep impact maken.



Bijlage

CO₂-reductieplan Driessen Groep

In de Klimaatwet heeft Nederland afgesproken om 55% minder CO₂ uit te stoten in 2030 dan in 1990. Driessen Groep wil in 2030 al CO₂-neutraal zijn. Dit betekent dat we netto geen CO₂ uitstoten voor onze *eigen organisatie*. En een maximale reductie van CO₂-uitstoot in *onze keten* door activiteiten van anderen willen realiseren. Hoe gaan we dit doen? Door de uitstoot te reduceren tot het onvermijdelijke overblijft. De onvermijdelijke uitstoot gaan we compenseren. We richten ons hierbij op de 4 belangrijkste pijlers: **energie, mobiliteit, afval & circulariteit** en **inkoop**.

DOEL 2030

- ✓ CO₂-neutraal eigen organisatie
- ✓ Reductie keten waar mogelijk

OVERZICHT BELANGRIJKSTE MAATREGELEN REDUCTIEPLAN

		2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
	AL GEREALISEERD				GEPLAND									
MAATREGELEN ENERGIE		✓ Alle panden campus label A ✓ Inkoop elektriciteit 100% groen ✓ 803 zonnepanelen / Led ✓ Efficiënt energiemanagement				✓ Verder verlagen energie- en gasverbruik ✓ Onderzoek deelname warmte- en koudnet ✓ Waar mogelijk overstap van grijs naar groen					✓ zo ver mogelijk CO₂-neutraal in energieverbruik. (onvermijdelijke uitstoot compenseren)			
MAATREGELEN MOBILITEIT		✓ Nieuw mobiliteitsbeleid ✓ 12% wagenpark elektrisch ✓ Uitbreiding laadfaciliteiten				✓ (Verder) elektrificeren wagenpark ✓ Vergroten aantal fietsers en OV-gebruikers					✓ Eigen wagenpark volledig elektrisch en collega's komen zoveel mogelijk duurzaam naar het werk			
MAATREGELEN AFVAL & CIRCULARITEIT		✓ Verbeterde afvalscheiding ✓ Recyclebare bekertjes Jan & Koek ✓ 't Sund Huukske ✓ 100% circulaire bedrijfskleding Brainport Human Campus				✓ Reductie aandeel restafval door betere bronscheiding ✓ Stimuleren hergebruik en reduceren plastic verpakkingsmateriaal of vervangen door duurzaam alternatief					✓ Reductie aandeel restafval / totale afvalstroom max. 30%			
MAATREGELEN INKOOP		✓ Duurzaam inkoopbeleid ✓ Gesprekken leveranciers verduurzaming				✓ Schoon vervoer bij aanleveren goederen ✓ Waar mogelijk inzetten op inkoop gerecyclede materialen of herbruikbare grondstoffen					✓ Lokale inkoop min. 80% (Brainport Human Campus en Driessen Groep)			



Wij maken werkgeluk mogelijk