



Vebege
Jahresbericht
2021

Inhaltsverzeichnis

Bericht des Vorstands	4
Vorwort	5
Über uns	9
Kennzahlen	10
Strategie Vebego 2025	16
Unsere Ergebnisse	36
Impact	42
Risiken und Chancen	68
Prognose 2022	72
Bericht des Aufsichtsrats	78
Zusammengefasster Jahresabschluss 2021	82
Andere Informationen	88



Vorwort

Das Jahr 2021 war dem Corona-Jahr 2020 in vielerlei Hinsicht sehr ähnlich. Die Züge, die Flughäfen und die Büros, in denen wir unsere Arbeit machen, waren manchmal gespenstisch leer. Viele unserer Kunden mussten infolge der sich ständig ändernden Maßnahmen einen Gang hoch- oder herunterschalten. Gleichzeitig war die Nachfrage nach unseren Dienstleistungen im Area des Gesundheitswesens hoch. Daneben konnten wir auch von der zusätzlichen Aufmerksamkeit für die Hygiene profitieren. Insgesamt war es also erneut ein VUKA-Jahr: geprägt von *Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität*. Ein Jahr voller Ungewissheiten, mit vielen Risiken, aber auch mit Chancen.

Wir sind stolz, dass wir in einem solchen Jahr dennoch ein solides Ergebnis mit guten Zahlen erzielen konnten. Dabei sind wir auch von der Flexibilität beeindruckt, mit der unsere Unternehmen die sich teilweise schlagartig ändernden Bedingungen antizipiert und entsprechend reagiert haben. Es bestärkt uns in der Überzeugung, dass wir den Unternehmergeist in unseren Unternehmen einschließlich der damit verbundenen Entscheidungsspielräume weiter fördern sollten.

Strategie fortgeführt, Akquisition von hectas

2021 haben wir uns trotz der Unsicherheit dafür entschieden, die von uns zuvor eingeschlagene Strategie fortzuführen. Wir haben das 2020 entworfene Programm „Designing our Future“, mit dem wir auf elf große Unternehmen in vier Ländern zusteuern, weiter vorangetrieben. Ein wichtiger Schritt in diesem Zusammenhang war die Akquisition von hectas Facility Services im Jahr 2021. Diese Übernahme, die größte in unserer Firmengeschichte, wurde Anfang 2022 abgeschlossen. Jahrelang hatten wir nach einem geeigneten Partner in Deutschland gesucht, um unsere Position als Facility-Dienstleister zu stärken. Bei der Übernahme haben wir genau auf den „Cultural Fit“ geachtet.

Geschäftsleitung: Neue Rolle vertieft, hin zu mehr Diversität

Die Geschäftsleitung hat in ihrem ersten Jahr eine andere Rolle in neuer Besetzung übernommen. Mit Ton Goedmakers als neuem CEO von Vebege konnte die Geschäftsleitung ihre Rolle als strategischer Architekt von Vebege im Jahr 2021 weiter ausarbeiten und die damit verbundenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten festlegen. Neben dem Beitritt von Giuseppe Santagada und Mark van Haasteren, beide als COOs, wurde im Jahr 2021 in enger gemeinsamer Abstimmung beschlossen, die Positionen des CFO und des CHRO neu zu besetzen. Diese Änderung soll zugleich dazu beitragen, auch auf Vorstandsebene für mehr Diversität zu sorgen, damit Vebege auch hier ein korrektes AbImage der Gesellschaft ist.

Unser Impact: Sinnvolle Arbeit

Vebege möchte als inklusiver Arbeitgeber vorangehen. Wir können Impact erzielen, indem wir sinnvolle Arbeitsplätze schaffen, um allen Menschen die Möglichkeit der Teilhabe zu bieten, auch Menschen mit geringeren Chancen am Arbeitsmarkt und Menschen mit Migrationshintergrund.

2021 haben wir uns für die Zertifizierung als „Great Place To Work“ (GPTW) entschieden, um als vorbildlicher Arbeitgeber weiter systematisch am Ausbau einer guten Beschäftigungspraxis zu arbeiten. Neben der Mitarbeiterzufriedenheit und dem Engagement wird anhand der damit verbundenen Methodik auch der Grad an Diversität und Inklusion gemessen. Unser Ziel ist es letztlich, dass alle unsere Unternehmen nach dem VorImage von Vebege in der Schweiz das GPTW-Zertifikat erlangen.

Mehr Fokus auf die soziale Rendite

Wir wollen nicht nur Impact auf Mensch, Umwelt und Gesellschaft erzielen, sondern auch in der Lage sein, diesen Impact effektiv zu messen. Im Jahr 2020 haben wir uns daher um die Zusammenarbeit mit dem Impact Institute bemüht. Gemeinsam mit dem Institut wollen wir die Schaffung von sinnvoller Arbeit und den aktiven Beitrag zu einer Kreislaufwirtschaft in harten Zahlen ausdrücken. Es ist der Beginn eines weitreichenden Wandels, in dessen Rahmen wir uns die Fähigkeit aneignen werden, die soziale Rendite von Geschäftsaktivitäten wie der unsrigen sowohl innerhalb als auch außerhalb von Vebege besser einschätzen zu können, sowohl im wörtlichen als auch im übertragenen Sinne.

Vielfalt & Nachhaltigkeit

Um „zukunftsfähig“ zu sein, verfolgt VebeGo einen integrativen und nachhaltigen Ansatz. VebeGo zeigte sich als Pionier in Sachen Impact: Im Jahr 2021 haben wir unsere Impact-Strategie unter Fokussierung auf SDG 8 (menschenwürdige Arbeit für alle und Wirtschaftswachstum) und SDG 12 (nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster) stärker herausgearbeitet. Neben unseren Bemühungen, sinnvolle Arbeitsplätze zu schaffen, haben wir uns 2021 unter anderem für mehr Vielfalt am Arbeitsplatz eingesetzt. Aus diesem Grund hat VebeGo am Diversity-Tag, oder auch Tag der Vielfalt, ein Webinar zum Thema Inklusion veranstaltet. Darüber hinaus haben wir die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Was die Arbeitsplätze betrifft, ist VebeGo in Bezug auf Geschlecht (71 % Frauen), Alter und Hintergrund der Beschäftigten bereits sehr vielfältig aufgestellt. Bei den indirekten Funktionen und auf den Führungsebenen ist dies deutlich weniger der Fall. Was wir verbessern werden: Mehr Frauen verdienen einen Platz in Managementpositionen.

Unsere Unternehmen berichten nach dem Ansatz der Global Reporting Initiative über die Ergebnisse, die sie im Area der Nachhaltigkeit erzielt haben. Im Jahr 2021 haben wir uns zusammen mit neun anderen niederländischen Unternehmen den Zielen der Science Based Targets-Initiative angeschlossen. Wir selbst gehen dabei noch einen Schritt weiter: Bis 2030 wollen wir als Unternehmen komplett CO₂-neutral arbeiten. Um dies umzusetzen, wurde 2021 das Projekt „CO₂-neutral“ ins Leben gerufen. Im Rahmen des Projekts streben wir in den Niederlanden bis 2025 einen fossilfreien Fuhrpark auf der Basis von Elektrofahrzeugen an. 2021 war nicht zuletzt das Jahr, in dem wir zusammen mit Made Blue die Grenze von 100 Millionen Litern sauberem Trinkwasser erreichen konnten.

Gesellschaftliches Engagement

Sinnvolle Arbeit, Nachhaltigkeit und Vielfalt sind Aufgaben, die uns auf lange Sicht begleiten werden. Manchmal ist jedoch direktes Eingreifen erforderlich, wie beispielsweise während der Hochwasserkatastrophe im Sommer 2021 in der niederländischen Provinz Limburg sowie in Deutschland und Belgien. Unsere Unternehmen und die Beschäftigten haben die Ärmel hochgekrempelt und dazu beigetragen, Häuser wieder bewohnbar zu machen, unter anderem auch mit Materialien, die von uns dafür zur Verfügung gestellt wurden.



Wertschätzung für Dienstleistungen

Mit der Neugestaltung unseres Unternehmens werden wir die Voraussetzungen schaffen, um zusätzlichen Mehrwert für unsere Kunden zu erzielen und dank innovativer Konzepte herausragend Dienstleistungen zu erbringen. 2021 erhielten wir in verschiedenen Areas Anerkennung für unsere Leistungen. Dies geschah in Form von Zertifikaten und Auszeichnungen wie dem Green Park Award, dem Golden Service Award und dem Best Practice Award. Diese Wertschätzung spiegelt sich auch in den höheren Bewertungen unserer Unternehmen im Net Promoter Score (NPS) wider.

Weitere Änderungen 2022

In den kommenden Jahren werden die 2021 ausgearbeiteten Organisationsentwürfe und strategischen Pläne weiter ausgestaltet und inhaltlich konkretisiert. Auch 2022 werden wir wieder viel Zeit, Geld und Energie in den organisatorischen Wandel und die damit einhergehenden Investitionen investieren. Wir sind überzeugt, dass wir dabei von der Stärke des Kollektivs, das VebeGo darstellt, profitieren können. Ein großes Familienunternehmen mit einer eigenen, unverwechselbaren Geschichte – wie die Verleihung des Family Business Award 2022 beweist

– aber auch mit einer von allen geteilten Mission. Ein attraktiver Arbeitgeber, was im heutigen sehr angespannten Arbeitsmarkt von hohem Wert ist. Eine Organisation mit viel Know-how über die Unternehmen hinweg, mit vielfältigen Möglichkeiten für den Wissensaustausch und gemeinsame Innovationen, im Sinne der Beschäftigten, der Kunden, der Umwelt und unserer Gesellschaft. Wir werden in diesem Jahr nicht zuletzt die Vorbereitungen für unser 80-jähriges Jubiläum im Jahr 2023 treffen.

Wir danken allen unseren Mitarbeiter*innen für die sinnvolle Arbeit, die sie im Jahr 2021 geleistet haben, sowie allen unseren Kunden für ihr Vertrauen und die Wertschätzung, die sie uns im vergangenen Jahr entgegengebracht haben.

Ton Goedmakers, CEO

Ronald Goedmakers

Über uns

Profil

Wir sind VebeGo. Mit fast 32.000 Beschäftigten im Jahr 2021 in den Bereichen Reinigung, Gesundheitswesen, Garten- und Landschaftsbau sowie Facility Management. Wir sind für Kunden in Belgien, Deutschland, den Niederlanden und der Schweiz tätig. Unser Hauptsitz befindet sich in Voerendaal, nahe des Ortes, an dem 1943 der Grundstein für das internationale Familienunternehmen gelegt wurde, das wir heute sind.

Ein Unternehmen von Menschen für Menschen. Ein Unternehmen mit einer starken, unverwechselbaren Kultur. Shareholder Value und Wachstum sind nicht unsere primären Triebfedern. Eine gesunde finanzielle Rendite ist jedoch die Grundlage für die Verwirklichung unserer Ambitionen. Wir treffen unsere Entscheidungen über das nächste Quartal hinaus und berücksichtigen dabei die Interessen unserer Kunden, unserer Mitarbeiter*innen, aber auch der Organisation und der Gesellschaft. Grundlage hierfür sind Werte, die wir als VebeGo vertreten und auf die uns jeder jederzeit ansprechen darf, heute und in der Zukunft. Die Werte, von denen sich bereits unser Gründer leiten ließ, dienen uns dabei als wichtige Inspiration. Dieses Familiengefühl ist und bleibt die treibende Kraft hinter VebeGo. Es ist das „Bindemittel“, das unsere Beschäftigten in den vier Ländern zusammenhält.

Unser Anspruch

Seit dem ersten Tag vor inzwischen fast 80 Jahren dreht sich bei uns alles darum, Menschen eine sinnvolle Beschäftigung zu bieten. Gute Arbeit, die auf Lebensqualität und Qualität für unsere Kunden beruht. Wir bringen alle Menschen, die arbeiten möchten, in einen Job, der sie erfüllt. Auf diese Weise unterstützen wir unsere Kunden dabei, exzellente Leistungen zu erbringen, und bauen zugleich an einer besseren Gesellschaft. Wir sind überzeugt, dass die Welt dann am schönsten ist, wenn alle mitmachen können. Aus dieser Überzeugung heraus ist es unser Ziel, als Arbeitgeber in puncto Inklusion eine Spitzenposition in Europa einzunehmen, um andere dazu zu inspirieren, ebenfalls einen Beitrag zu leisten.

Kennzahlen

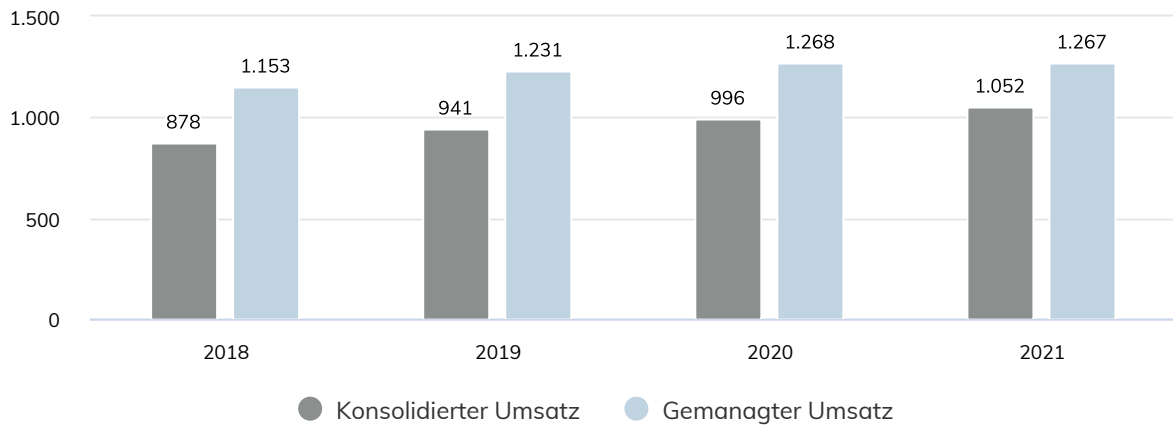
Gemanagt und konsolidiert

Bei Vebeo verwenden wir die Begriffe „gemanagt“ und „konsolidiert“. Der konsolidierte Umsatz von 1.052 Millionen Euro umfasst den Umsatz aller Unternehmen, in denen Vebeo weitgehende Kontrollbefugnis hat. Im gemanagten Umsatz werden die Erträge der Joint Ventures vollständig mitgerechnet. Im Jahr 2021 ergibt dies somit insgesamt 128 Unternehmen mit einem gemeinsamen Umsatz von 1.267 Millionen Euro. Die Gegenüberstellung von gemanagten und konsolidierten Zahlen der Vebeo-Gruppe ergibt sich damit wie folgt:

(in Tausend Euro)	Konsolidiert		Joint Ventures		Erwirtschaftet	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Nettoumsatz	1.052.209	995.998	214.759	271.659	1.266.968	1.267.657
Umsatzkosten	830.536	789.294	160.070	204.873	990.606	994.167
Bruttoumsatzergebnis	221.673	206.704	54.689	66.786	276.362	273.490
Verkaufskosten und allgemeine Verwaltungskosten	187.365	183.141	40.127	52.127	227.492	235.268
Betriebsergebnis (= EBIT)	34.308	23.563	14.562	14.659	48.870	38.222
Zahl der Mitarbeiter	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Mitarbeiter zum 31. Dezember	25.395	25.624	6.413	8.467	31.808	34.091

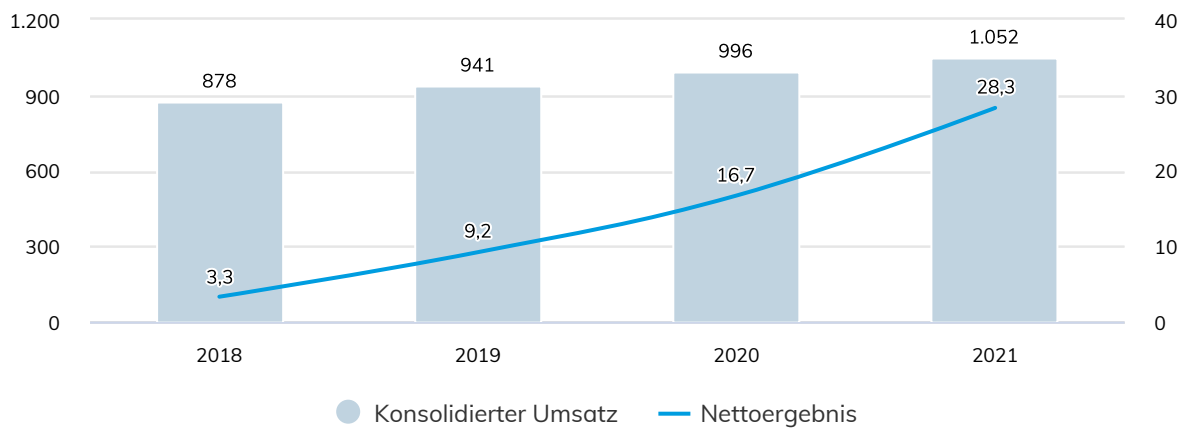
Umsatz

in Millionen Euro



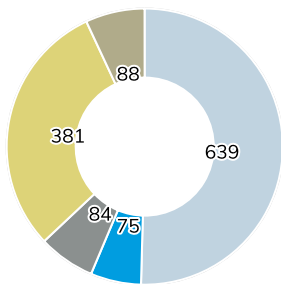
Konsolidierter Umsatz und Nettoergebnis

in Millionen Euro



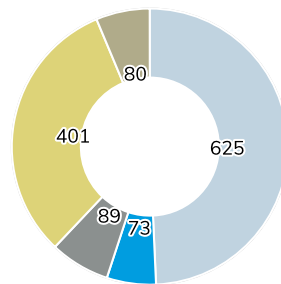
Gemanagter Umsatz nach Segmenten 2021

in Millionen Euro



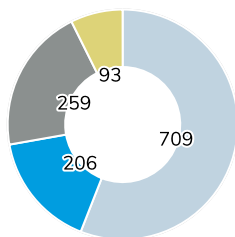
Gemanagter Umsatz nach Segmenten 2020

in Millionen Euro



Gemanagter Umsatz je Land 2021

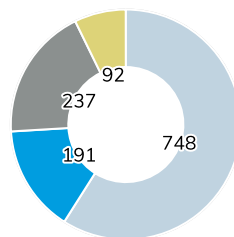
in Millionen Euro



● Niederlande ● Belgien
● Schweiz ● Deutschland

Gemanagter Umsatz je Land 2020

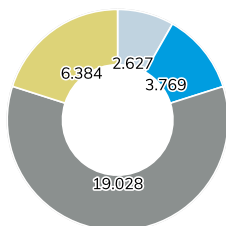
in Millionen Euro



● Niederlande ● Belgien
● Schweiz ● Deutschland

Gemanagter Mitarbeiter je Land 2021

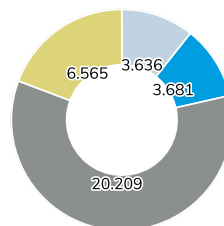
Gesamt: 31.808 Mitarbeiter



● Belgien ● Deutschland
● Niederlande ● Schweiz

Gemanagter Mitarbeiter je Land 2020

Gesamt: 34.091 Mitarbeiter



● Belgien ● Deutschland
● Niederlande ● Schweiz



Es gibt immer Lösungen, um Menschen zu unterstützen, die sich in einer schwierigen Lage befinden'

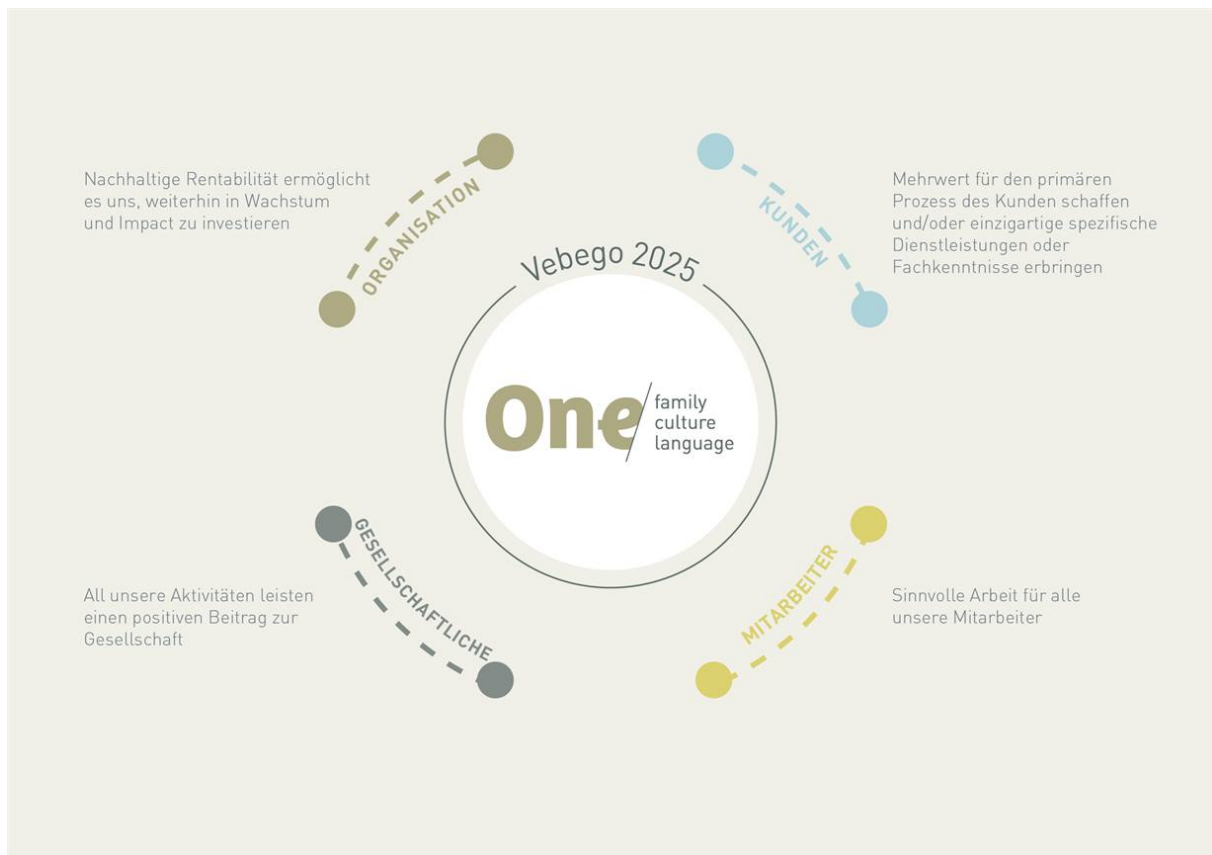
Sinisa Radat war gelernter Stuckateur und begeisterter Basketballspieler. Aufgrund eines Burnouts konnte er seinen Beruf jedoch nicht mehr ausüben. Er war für sein Einkommen auf Krankengeld angewiesen. Ein Mitarbeiter der Schweizer Versicherungsgesellschaft Mobiliar erfuhr von Sinisas Situation und vermittelte ihm den Kontakt zur Vebego AG. Hier konnte er als Hausmeister im Kanton Uri an die Arbeit gehen. Auch dank des Wiedereingliederungsprogramms von Vebego konnte Sinisa Radat seine Beschäftigungsfähigkeit langsam aber sicher wieder auf 60 % ausbauen.

Nach drei Monaten lief das Integrationsprogramm aus, womit auch die Arbeit von Sinisa Radat als Hausmeister beendet war. Marco Baumann, Areasleiter von Vebego im Kanton Uri: „Wir waren mit der Zusammenarbeit jedoch sehr zufrieden und wollten ihn gerne behalten. Seit Mai 2021 ist Sinisa Radat daher bei uns als Reinigungskraft mit Spezialisierung auf die Fassadenreinigung in Vollzeit angestellt. Wir freuen uns, dass wir Sinisa Radat in seiner schwierigen Lage unterstützen konnten und er sich als äußerst geschätzter Mitarbeiter erwiesen hat. Und so zeigt sich einmal mehr: Auch wenn die Lage völlig aussichtslos erscheint, gibt es immer eine Lösung!“



Strategie Vebegeo 2025

Um unseren Anspruch zu realisieren, müssen wir gemeinsam unsere Position auf dem Markt stärken. Seit 2017 hat Vebegeo daher die Strategie „Vebegeo 2025“ entwickelt. Die Strategie, die inzwischen teilweise umgesetzt wurde, zielt darauf ab, Vebegeo bis 2025 von einer Gruppe autonomer Unternehmen in ein starkes Kollektiv zu verwandeln.



Unsere Strategie konzentriert sich auf vier Interessenträger: unsere Kunden, unsere Beschäftigten, die Gesellschaft und unsere Organisation. Wir wollen einen Mehrwert bieten, indem wir sinnvolle Arbeitsplätze schaffen, zu einer besseren Welt beitragen und durch ausreichend Renditen Kontinuität und Unabhängigkeit gewährleisten.

Kunden: zusätzlicher Mehrwert

Wir sind ursprünglich eine Reinigungsfirma. Über alle Länder hinweg ist dies noch immer unsere größte Aktivität. Im Laufe der Zeit wurde unser Portfolio um Produkte, Know-how und damit verbundene Dienstleistungen erweitert. Dies betrifft spezifische Dienstleistungen für Segmente oder Großkunden in der Luftfahrt, im öffentlichen Verkehr, im Gesundheitswesen und in der Industrie. Aber auch Areas wie den Garten- und Landschaftsbau, Dienstleistungen in der Pflege, Personaldienstleistungen, Facility Services und die technische Wartung. Unser Mehrwert liegt zum einen in Servicelösungen, die dem primären Prozess des Kunden möglichst nahekommen, wie beispielsweise die Reinigung von Reinräumen oder Produktionsstätten. Zum anderen bieten wir unseren Kunden gleichzeitig einen Mehrwert mit einzigartigen, spezialisierten Dienstleistungen wie Fassadenmanagement und integriertem Facility Management. In allen Fällen streben wir dabei nach gesunden und langfristigen Kundenbeziehungen.

Ziele

- Autonomes Wachstum in ausgewählten Märkten, mit einer hohen Kundenbewertung, basierend auf dem NPS für unsere Mitarbeiter*innen und unsere Dienstleistungen (NPS über 0).
- Führend und klar erkennbar (mentaler Marktführer) in unseren Märkten. Zunächst einmal für Kunden, um damit wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Daneben wollen wir aber auch auf dem Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber erkennbar sein.

Beschäftigte: Sinnvolle Arbeit

Wir streben danach, dass jeder Mitarbeiter*in die Arbeit als eine sinnvolle Tätigkeit erfährt. Eine Arbeit, die sie schätzen, die ihnen Spaß macht und die für andere von Bedeutung ist. Eine Arbeit, bei der ihre Talente optimal eingesetzt werden, denn das sichert Wachstum: deren Wachstum und das Wachstum unserer Organisation. Der Aspekt der sinnvollen Arbeit ist Teil eines konzernweiten Programms für nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit, der jährlich gemessen wird.

Ziel

- Unsere Mitarbeiter*innen schätzen und erleben die Bedeutung ihrer Arbeit, sie sind stolz auf die von uns erbrachten Dienstleistungen und engagiert. Dazu gehört auch, auf das soziale, vitale und finanzielle Wohlergehen unserer Mitarbeiter*innen zu achten. Wir messen dies mit der Methode „Sinnvolle Arbeit“. Ab 2022 werden wir nach positiven Erfahrungen in der Schweiz die marktkonforme GPTW-Methodik einsetzen.

Gesellschaft: Alle Aktivitäten tragen positiv bei

Für Vebego ist nachhaltiges und inklusives Unternehmertum die Norm. Unser Impact trägt zu den Zielen für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, kurz SDGs) bei, einem universellen Aufruf zum Schutz der Menschen und unseres Planeten. Unser Hauptziel ist SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum. Bei uns bekommt jeder, der arbeiten will, eine Chance. Darüber hinaus tragen wir zu SDG 12 bei: nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster für eine sichere und saubere Umwelt. Wir tun dies durch CO₂-neutrales Arbeiten innerhalb einer Kreislaufwirtschaft.

Ziel

- Die Arbeit unserer Mitarbeiter*innen ist sinnvoll, vielfältig und inklusiv (SDG 8). Bis 2030 werden wir komplett CO₂-neutral innerhalb einer Kreislaufwirtschaft tätig sein (SDG 12). Wir werden SDG 8 und SDG 12 anhand der Methodik von GPTW und EcoVadis messen und gemäß dem GRI-Rahmenwerk berichten.

Organisation: Gesunde Rendite

Wir streben einen nachhaltigen Gewinn an, um die Kontinuität und Unabhängigkeit unserer Organisation zu gewährleisten und unseren Impact-Anspruch zu verwirklichen.

Ziel

- Eine jährliche Zielrendite auf den gemanagten Umsatz von > 4 %.



One Family. One Culture. One Language.

Als Teil der Strategie „Vebege 2025“ haben wir 2020 unter dem Motto „One Family. One Culture. One Language.“ verschiedene neue Initiativen und Projekte ins Leben gerufen, damit Vebege gesund und fit bleibt und wir auch nach 2025 höchste Servicequalität erbringen und möglichst vielen Menschen eine sinnvolle Beschäftigung bieten können. Das wichtigste Projekt im Rahmen von Vebege 2025 ist „Designing our Future“, das 2020 ins Leben gerufen wurde.

Designing our Future

Ausgangspunkt von „Designing our Future“ (kurz DoF) ist die Imageung von elf großen Unternehmen bis 2023 in den vier Ländern, die in den Areas Gesundheitswesen, Garten- und Landschaftsbau, Reinigung und Facility Management aktiv sind. Im Jahr 2021 haben wir dies durch die Fusion und den Verkauf bestehender Unternehmen sowie die Akquisition neuer Unternehmen konkretisiert.



Mehr Schlagkraft als
mentaler Marktführer



Mehr voneinander
lernen



Effizienter, einfacher
und eindeutiger zu
organisieren



Mehr Wachstums- und
Entwicklungschancen;
gesteigerte Attraktivität
auf dem Arbeitsmarkt



Qualität der
Dienstleistungen

Argumente, die für Großunternehmen sprechen

Niederlande

In den Niederlanden entstehen fünf große Unternehmen in den Areas Garten- und Landschaftsbau, Gesundheitswesen, Facility Management, Reinigung sowie Produkte und Systeme. Die in den Areas Gesundheitswesen, Facility Management und Produkte & Systeme tätigen Unternehmen sind bereits ausreichend groß und verfolgen den eingeschlagenen Weg weiter. Wir stärken die Organisation dort, wo dies notwendig ist. Yask hat beispielsweise sein Managementteam erneuert und CoSource übernommen, ein Unternehmen, das für das technische Know-how zuständig sein wird.

Die drei im Area Garten- und Landschaftsbau tätigen VebeGo-Unternehmen (Axent Groen, Attender Groen und Brouwers Groenaannemers) arbeiten gemeinsam weiter an der Schaffung des attraktivsten, intelligentesten und ökologischsten Unternehmens im Garten- und Landschaftsbau der Niederlande – ein Ziel, das wir bis 2023 realisieren wollen. Ende 2021 wurde dazu ein neues Führungsteam ernannt. Mitte 2022 werden wir den Beratungsauftrag zur Neuorganisation und Integration der drei Unternehmen ausformulieren.

Ab dem 1. Januar 2023 wird ein großes Reinigungsunternehmen unsere niederländischen Kunden bedienen: Dieses wird sich den bestehenden Unternehmen Balanz Facilitair, Fortron, Hago Nederland, Hago Airport Services, Hago Rail Services, Hago Food & Industry, Stoffels Bleijenberg und Westerveld zusammensetzen. Anfang 2022 wurde ein neues Führungsteam ernannt. Das Jahr 2022 wird von der weiteren Ausgestaltung der neuen Organisation und der Fortführung des bestehenden Geschäfts geprägt sein.

Im Jahr 2021 wurden Vorbereitungen für den Übergang sämtlicher Fachkräfte aus den Areas IT, Einkauf, Personalbeschaffung, Recht und nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit von der Holding in das neu gegründete Unternehmen VebeGo Service & Expertise (VSE) getroffen. 2022 will VSE – nach dem offiziellen Start im Januar 2022 – das Kundenmanagement, die Prozesse und das Organisationsmodell weiter optimieren.

Belgien

Für Belgien wurde die Entscheidung getroffen, ein Unternehmen im Gesundheitswesen (das jetzige Altrio) und ein Unternehmen im Area Facility Services zu gründen. Die beiden belgischen Unternehmen Assist at Home und De Mangelaar, die im Area Dienstleistungsschecks (Privatreinigung) tätig sind, wurden im Oktober 2021 einschließlich aller Beschäftigten und Kunden von TRIXXO übernommen.

Deutschland

Um die Facility Services-Aktivitäten in Deutschland weiter zu stärken, hat VebeGo im Januar 2022 den deutschen Reinigungskonzern hectas Facility Services komplett übernommen, einschließlich aller Beschäftigten (insgesamt 8.100), Kunden und laufenden Verträge. Im Jahr 2022 werden wir auf eine schrittweise Integration unserer derzeitigen deutschen Gesellschaft, der Servico Unternehmensgruppe, und hectas zu einem neuen großen Unternehmen im Area Facility Services auf dem deutschen Markt hinarbeiten. Die niederländische Organisation hectas soll 2023 in unser niederländisches Reinigungsunternehmen integriert werden.

Darüber hinaus hat VebeGo Deutschland am 1. Juli 2021 seine 50 %ige Beteiligung an Personal-Profi und Pflege-Profi veräußert.

Schweiz

In der Schweiz konzentriert VebeGo sich auf die einfachere und effizientere Organisation der IT- und Backoffice-Prozesse. Alle unterstützenden Dienste sollen zentral verwaltet werden. Sobald dieser Übergang abgeschlossen ist, soll ein Ansatz formuliert werden, um weitere Synergien durch die Bildung eines übergreifenden, starken und großen Unternehmens im Bereich der Facility Services zu realisieren. In Nischenmärkten (Datenmodelle für Immobilieninformationen) oder für stark lokal orientierte Aktivitäten in der Westschweiz sind weiterhin spezialisierte Unternehmen zuständig.



„Wir wollen uns zu einem ausgereiften europäischen Unternehmen entwickeln“

Aus über hundertfünfzig Gesellschaften mit beschränkter Haftung und rund achtzig Unternehmen insgesamt elf übergreifende Großunternehmen in den vier Ländern und Areaen Imageen, in denen wir bereits tätig sind, dieser organisatorische Wandel nimmt im Rahmen des Ende 2020 gestarteten Projekts „Designing our Future“ zunehmend Gestalt an. Mark van Haasteren (zuständig für die Niederlande und Belgien) und Giuseppe Santagada (Deutschland und Schweiz), beide COOs, erläutern die seit Beginn des Projekts unternommenen Schritte. „Mit Blick auf die Ziele, die wir uns gesetzt haben, und die realisierten Fortschritte können wir feststellen, dass wir einen Punkt erreicht haben, an dem es kein Zurück mehr gibt.“

„Designing our Future“ zielt unter anderem darauf ab, Vebego zu einem einheitlichen Unternehmen zu machen. Was ist Ihrer Meinung nach der Hauptzweck dieser Transformation?

Mark van Haasteren: „Wir Imageen aus den mehr als einhundertfünfzig Gesellschaften mit beschränkter Haftung und rund achtzig Unternehmen insgesamt elf übergreifende Großunternehmen in jenen Ländern (Belgien, Deutschland, Niederlande, Österreich und Schweiz) und in jenen Areaen, in denen wir bereits heute aktiv sind, nämlich Facility Management, Gesundheitswesen, Reinigung und Landschaftsbau. Das bedeutet, dass wir Unternehmen zusammenführen und die Prozesse und (IT-)Systeme vereinfachen werden. So lautet der Plan, das ist der Hintergrund. Im Vordergrund ist eher von einem Kulturwandel die Rede, von einer neuen Art des (Zusammen-)Arbeitens: Wir werden in den einzelnen Segmenten als ein einheitliches Unternehmen agieren und an die Kunden herantreten, und zwar noch stärker als bisher. Eines unserer Kernziele besteht darin, mentaler Marktführer zu werden: Wir wollen die Partei sein, an die man denkt, wenn es um sinnvolle Jobs im Facility Management, in der Garten- und Landschaftspflege, in der Reinigung oder im Gesundheitswesen geht. Dieser Kulturwandel ist letztlich wichtiger als der Strukturwandel. Ein Kulturwandel ist eine dauerhafte, langfristige Veränderung.“

Warum ist dieser Übergang für Vebego wichtig?

Giuseppe Santagada: „Wir haben fast achtzig Jahre hinter uns, in denen wir erfolgreich tätig waren. Nicht durch Gewinnmaximierung, sondern durch Qualitätssteigerung und eine proaktivere Einflussnahme innerhalb unserer Branchen und auf unsere Werte für unsere Kunden.“

Mark van Haasteren: „Wir arbeiten heute zum Beispiel oft stark ausschreibungsorientiert, häufig am Ende des kaufmännischen Prozesses. Als mentaler Marktführer streben wird eine stärkere Beteiligung an, noch bevor Ausschreibungen auf den Markt kommen. Auf diese Weise können wir wachsen und mehr Schlagkraft entfalten.“

„Designing our Future“ hat dadurch großen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit der Vebego-Unternehmen. Was bedeutet das für den geschäftlichen Alltag?

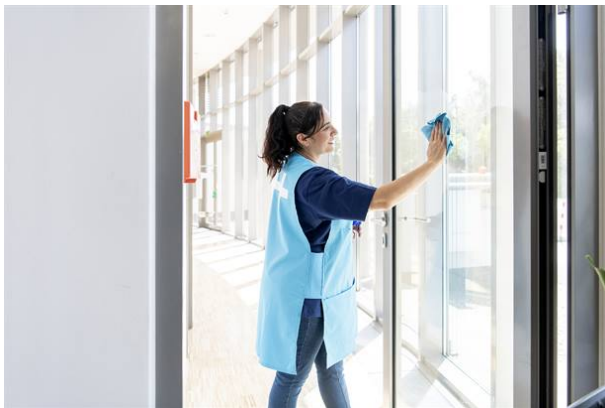
Mark van Haasteren: „Die einzelnen Unternehmen in einem bestimmten Segment verschmelzen innerhalb des Segments zu einem großen Unternehmen. Die Geschäftsaktivitäten werden weiterhin größtenteils regional orientiert sein. Aktivitäten wie Marketing, IT, Finanzen und Personal werden innerhalb des großen Unternehmens jedoch stärker zentral verwaltet.“

Giuseppe Santagada: „Natürlich kann man so eine Umstellung nicht in einem Ruck vollziehen. Deshalb betonen wir nicht nur die Herausforderungen, sondern auch die Vorteile des Aufbaus dieser neuen Struktur und der Schaffung einer Marke. Für die Unternehmen in Deutschland und der Schweiz ist dies vermutlich umso wichtiger, da diese Unternehmen traditionell sehr autonom waren.“

Mark van Haasteren: „Daneben läuft das Tagesgeschäft wie gewohnt weiter. Damit wir wissen, was ‚außerhalb‘ vor sich geht, treffen wir uns einmal im Monat mit jedem einzelnen Unternehmen, um zu sehen, wie das Geschäft läuft und wie es den Menschen und den Kunden geht. Wir machen das mit den Vorständen der einzelnen Unternehmen, was eine hohen Mehrwert bietet. Dadurch bleiben wir, vor allem aber auch die Unternehmen selbst am Puls der Zeit.“

Die Übernahme von hectas Anfang 2022 ist ein wichtiger Pfeiler für die Entwicklung in Deutschland. Können Sie uns mehr darüber erzählen?

Giuseppe Santagada: „Vebego ist in den Niederlanden Vorreiter in Sachen Reinigung. In einem Land wie Deutschland jedoch, in dem unser Umsatz mit der Firma Servico 47 Millionen Euro beträgt, haben wir nicht die kritische Masse, die für unsere Wachstumsambitionen erforderlich ist. Mit der Übernahme von hectas, einem Unternehmen, das in Deutschland, den Niederlanden und Österreich aktiv ist, gehören wir im Area Facility Services und Reinigung ab sofort zu den zwanzig größten Spielern in Deutschland. Mit dieser Akquisition verfügen wir über die Größe, die Struktur, die Präsenz und die Kompetenzen, die wir im Rahmen von ‚Designing our Future‘ anstreben.“



Vebego will in den Areaen und Ländern, in denen das Unternehmen aktiv ist, zum mentalen Marktführer werden. Wie werden Sie die Sache herangehen?

Mark van Haasteren: „Wenn wir jetzt irgendwo an einem Tisch sitzen, müssen wir oft erklären, wer wir sind und wie groß unser Unternehmen ist. Durch die Transformation in Großunternehmen nehmen wir automatisch eine Spitzenposition unter den größten Unternehmen ein, und das in jedem einzelnen Marktsegment. Das macht uns sofort sichtbarer. Aber bei Sichtbarkeit geht es um mehr Dinge.“

Während der Corona-Pandemie haben wir im Gesundheitswesen und bei der Reinigung eine bedeutende Rolle gespielt. Wir haben jedoch meistens im Hintergrund agiert. Künftig wollen wir bei Talkshows mit am Tisch sitzen und Anrufe aus Den Haag entgegennehmen. Wir wollen dies für alle Marktsegmente tun, in denen Vebego aktiv ist, zum Beispiel im Hinblick auf Themen wie Ökologie und Nachhaltigkeit.“

Giuseppe Santagada: „Wir werden konkrete Kundensegmente definieren, in denen wir uns zum Marktführer entwickeln wollen. Im Moment wird unser Geschäft stark opportunistisch geführt. Das bedeutet, dass wir nicht für alle unsere Kunden USPs schaffen können. Durch die Definition der Kundensegmente können wir stärker datengetrieben auf den Markt und die Kunden zugehen und uns bereits positionieren, noch bevor eine Ausschreibung auf den Markt kommt. ‚Fokus‘ ist das Schlüsselwort.“

Auf welche Weise kann die „Thought Leadership“ (Meinungsführerschaft) zum ultimativen Ziel von Vebego beitragen, das darin besteht, Arbeitsplätze für eine sinnvolle Beschäftigung zu schaffen und Impact auf die Gesellschaft auszuüben?

Mark van Haasteren: „Indem wir zum mentalen Marktführer werden, üben wir Anziehungskraft auf den Markt aus. Gleichzeitig wollen wir mehr Wertschätzung für unsere Arbeit gewinnen. Hausmeister, Empfangspersonal und Reinigungskräfte, sie alle spielen eine sehr wichtige Rolle. Wenn wir nicht da wären, müssten alle Büros und Krankenhäuser sofort geschlossen werden. Doch das sollte auch wirklich deutlicher gesehen werden. Altrio, unser Anbieter von Pflegedienstleistungen in Belgien, macht das zum Beispiel sehr gut. Sie zeigen jetzt zum Beispiel, wie sie den Menschen in der Ukraine helfen. Während der Corona-Pandemie war Altrio zudem das erste Unternehmen, das mobile Teststandorte einsetzte. Solche Neuigkeiten schaffen es dann in die Zeitung. Für Altrio bedeutet es einen positiven Schub, was wiederum Fachkräfte anzieht und die Wertschätzung für den Beruf steigert.“

Giuseppe Santagada: „Wenn wir sichtbar werden, können wir auch mehr sinnvolle Arbeitsplätze für unsere Beschäftigten schaffen und die Gesellschaft positiv beeinflussen. Sinnvolle Arbeit ist in Deutschland und der Schweiz eher eine Frage der Art und Weise, wie wir arbeiten, wie wir mit Menschen umgehen und was wir von ihnen erwarten. In den Niederlanden gibt es Regelungen, die Menschen mit geringen Chancen am Arbeitsmarkt dabei unterstützen, eine Arbeitsstelle zu finden. In Deutschland und der Schweiz gibt es das im Area der haustechnischen Dienstleistungen nicht. Das letztendliche Ziel – sinnvolle Arbeit – ist für uns alle gleich, doch der Weg dorthin wird von Land zu Land unterschiedlich sein.“



Altrio bietet mobile Corona-Teststellen an Schulen an

Der derzeit angespannte Arbeitsmarkt macht es sehr schwierig, Menschen zu finden und an sich zu binden. Wie geht Vebego dabei vor?

Giuseppe Santagada: „Viele Menschen mit einem Teilzeitjob arbeiten oft nur wenige Stunden in der Woche und manchmal sogar für verschiedene Unternehmen. Deshalb ist es für uns als Management eine Herausforderung, aber auch eine Verpflichtung, alle unsere Mitarbeiter*innen einzubeziehen und dafür zu sorgen, dass sie ihre Arbeit als sinnvoll erleben. Daher veranstalten wir zumindest in der Schweiz einmal im Jahr ein Vebego-Festival, zu dem wir alle Mitarbeiter*innen aus den verschiedenen Regionen und Unternehmen einladen, um einander besser kennenzulernen. So binden wir unsere Beschäftigten in die Vebego-Kultur ein und danken ihnen für die fantastische Arbeit, die sie leisten. Wir möchten, dass sie sich bei Vebego wie zu Hause fühlen und ihren eigenen Wurzeln dennoch ganz nahe sind, indem wir unter anderem Musik aus ihrem Herkunftsland spielen und gemeinsam tanzen und Spaß haben. Wir tun dies, damit die Menschen als Mitarbeiter*innen dank Vebego stolz sind und das Gefühl haben, anerkannt zu werden.“

Mark van Haasteren: „Durch die Integration von Unternehmen werden einige Arbeitsplätze wegfallen. Gleichzeitig wachsen wir aber auch, und in den großen Unternehmen entstehen neue Jobs. Auf individueller Ebene kann es vorkommen, dass die Stelle eines Beschäftigten verschwindet oder sich ändert. Wir versuchen daher, jeden einzelnen so weit wie möglich in den Prozess einzubeziehen.“

Vebego möchte ein großes europäisches Unternehmen werden. Wie gehen Sie an diese Aufgabe heran?

Mark van Haasteren: „Wir haben als niederländisches Unternehmen auf regionaler Ebene angefangen. Doch das sind wir längst nicht mehr. Intern versuchen wir, allen Ländern und allen Segmenten die gleiche Aufmerksamkeit zu widmen. Denn wir wollen uns zu einem ausgereiften europäischen Unternehmen entwickeln. Wir sind diesbezüglich noch im Wachstum, aber alle Segmente und alle Länder sollen letztendlich gleichbedeutend sein.“

Das Beste aus beiden Unternehmen

Die Akquisition von hectas bringt zusätzliche organisatorische Änderungen mit sich. In Deutschland werden hectas und Servico beispielsweise in ein gemeinsames Unternehmen für Facility Services für den deutschen Markt (unter dem Namen Vebego) integriert. In den Niederlanden wird hectas Teil des Reinigungsunternehmens, das gerade entsteht. Der niederländische Teil von hectas wird zu diesem Zweck von der deutschen Organisation abgespalten. Giuseppe Santagada: „Auch die Prozesse und IT-Systeme werden dabei angeglichen. Wir streben einen neutralen, offenen und transparenten Prozess an, an dem immer ein Vertreter von hectas und Servico beteiligt ist. Wir vergleichen die Systeme beider Unternehmen und wägen dann ab, welches System das bessere ist. Die endgültige Entscheidung treffen wir gemeinsam, sodass alle in den Prozess einbezogen sind.“

Point of no Return

Mark van Haasteren: „Wenn wir auf das vergangene Jahr zurückblicken, haben wir mit ‘Designing our Future’ bereits einige Schritte gesetzt. In den Niederlanden gibt es klare Entwürfe für das Unternehmen im Area Landschafts- und Gartenbau sowie das Reinigungsunternehmen. Daneben gibt es ein Unternehmen für das Facility Management. In Belgien sehen wir ein übergreifendes Unternehmen für den Pflegearea. Hier haben wir außerdem die Umstrukturierung des Unternehmens für Facility Services in Gang gesetzt. Ferner wurde eine Reihe von Unternehmen veräußert und übernommen, außerdem haben wir bedeutende Schritte in Richtung eines einheitlichen Verwaltungssystems in den Niederlanden eingeleitet. Kurz gefasst: Wir haben Entscheidungen getroffen und umgesetzt. Mit Blick auf die Ziele, die wir uns gesetzt haben, und die erzielten Fortschritte können wir feststellen, dass wir an einen Point of no Return angekommen sind.“



Nachhaltiger Partner

Im Oktober 2022 wird Care Belgium von der belgischen Handelskammer das international anerkannte Nachhaltigkeitszertifikat der Vereinten Nationen (UN) verliehen. Um dieses Zertifikat zu erhalten, musste sich das Unternehmen als SDG-Pionier in einem Zeitraum von fünf Jahren dreimal für das VCDO-Zertifikat (Voka-Charter für nachhaltiges Wirtschaften) qualifizieren. Dabei musste für jedes der siebzehn SDGs eine erfolgreiche Kampagne abgeschlossen werden.

Chantal Moerenhout, die als Sales Managerin (Leiterin) in der Vertriebsabteilung des belgischen Reinigungsunternehmens tätig ist, ergriff die Initiative, um die Nachhaltigkeitsmaßnahmen von Care Belgium in einer Charta zu verankern. „Care Belgium ist seit vielen Jahren im Area der Nachhaltigkeit aktiv, mit Projekten in nah und fern. Wir engagieren uns beispielsweise im Rahmen des Projekts „Plan International“ seit zwanzig Jahren für die Imageung von Mädchen in Ländern, in denen dies keine Selbstverständlichkeit ist. Seit mehr als zehn Jahren unterstützen wir außerdem eine Schule in Antwerpen, die sich auf Kinder mit einer Autismus-Spektrum-Störung konzentriert. Beide Projekte sind strukturell in die Strategie eingebettet.“

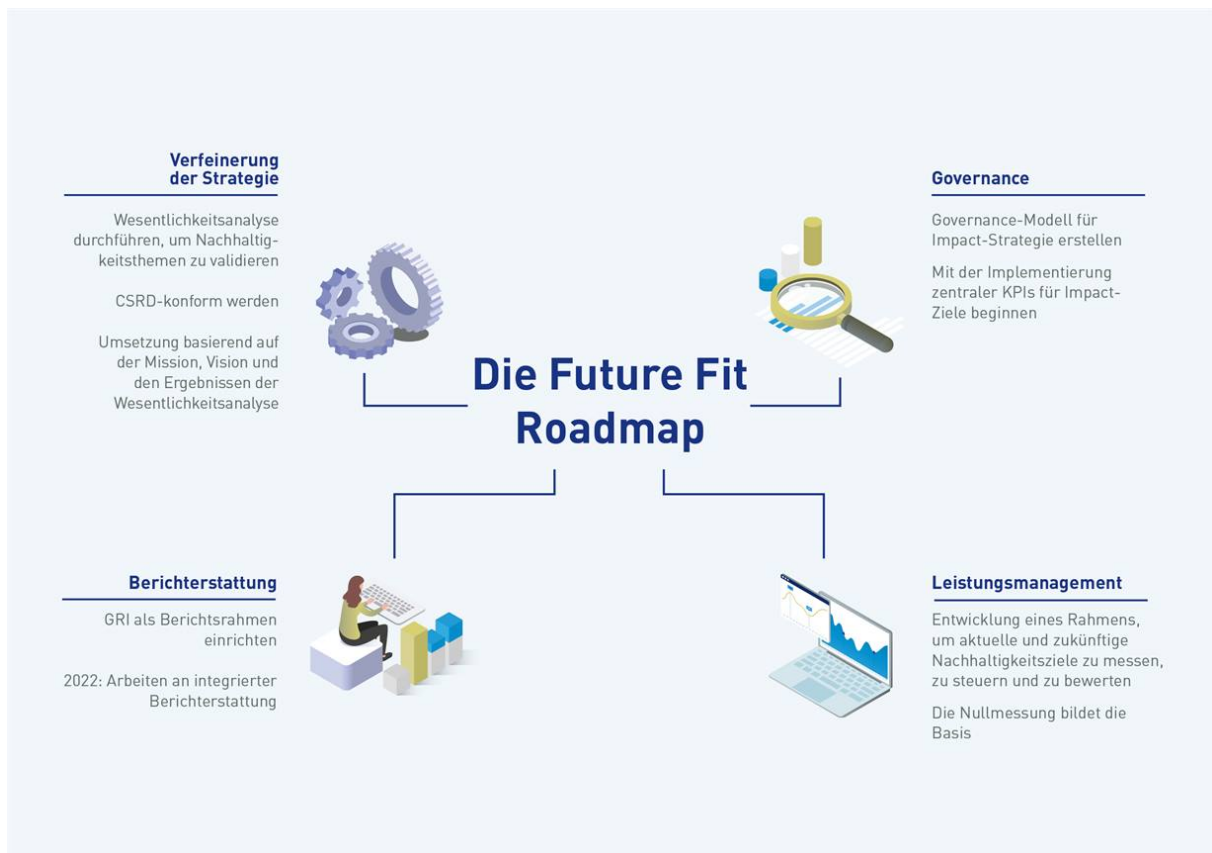
Mit der Kampagne ´Ein Liter für einen Liter´ (im Rahmen des MADE BLUE-Projekts) engagiert sich Care Belgium daneben seit 2016 für sauberes Trinkwasser, um den Wasserverbrauch des Unternehmens zu kompensieren. So haben wir den Menschen inzwischen 62,5 Millionen sauberes Wasser an Orten auf der Welt zurückgegeben, wo Wasser nicht selbstverständlich ist. Ich bin sehr stolz, dieses Zertifikat auf Grundlage dieser und aller anderen SDG-Maßnahmen, die wir in den letzten Jahren auf den Weg gebracht haben, in Empfang nehmen zu dürfen. Dadurch wissen zukünftige Kunden, dass sie wirklich mit einem nachhaltigen Partner zusammenarbeiten.“

Impact-Strategie 2022-2025: Messbar und zukunftsfähig

Die Welt verändert sich in hohem Tempo. Der Klimawandel wird Realität. Die Verknappung von Arbeitskräften und Rohstoffen betrifft viele Branchen. Nachhaltiges und verantwortungsvolles Unternehmertum mit Blick auf Mensch, Gesellschaft und Umwelt ist der neue Maßstab. Viele Unternehmen setzen sich in diesem Area ehrgeizige Ziele, um den Übergang zu einer zirkulären und inklusiven Wirtschaft zu beschleunigen. Dieser Übergang, der zusätzlich durch eine ambitionierte Gesetzgebung vorangetrieben wird, ist notwendig, um zukunftsfähig und von Bedeutung zu bleiben. So wird der European Green Deal beispielsweise Folgen für alle großen Unternehmen in der EU und damit auch für Vebege haben.

Inklusives und zirkuläres Unternehmertum

Unsere Kernaktivitäten beziehen sich fast ausschließlich auf den sozialen Area. Mit dem Wissen, den Menschen und den Ressourcen, die wir hier einsetzen, können wir den größtmöglichen Impact erzielen. Wir übernehmen außerdem Verantwortung bei der Bewältigung der Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt, um so den Klimawandel und dessen Folgen zu bekämpfen. Integratives und zirkuläres Unternehmertum ist für Vebege die Norm. Wir tun dies, indem wir für unsere Beschäftigten eine sinnvolle Arbeit schaffen und zugleich zu einer besseren Welt beitragen. Im Hinblick auf letzteres ist es unser Anliegen, auch externe Stakeholder dabei zu unterstützen, nachhaltige Entscheidungen zum Schutz des Planeten zu treffen.



Verfeinerung der Strategie

Im Jahr 2021 hat VebeGo die Impact-Strategie für den Zeitraum 2022-2025 ausgefeilt und neu definiert. Die Strategie wird von VebeGo in allen Geschäftsareaen umgesetzt. Die Impact-Organisation nimmt immer weiter Gestalt an. Für alle Ziele wird ein Strategieplan festgelegt und werden Prozesse und Systeme eingerichtet. In diesem Zusammenhang wurde auch der interne Stufenplan „Future Fit“ zusammengestellt, der aus vier Schritten besteht, die weiter unten übersichtlich dargestellt sind. Der Schritt „Governance“ besagt, dass die Umsetzung nichtfinanzieller KPIs für VebeGo verbindlich ist. Das Ergebnis fließt ab dem 1. Januar 2023 in die Boni für das Management ein.

Ausgewählt, um im Fokus zu stehen: Investitionen in SDG 8 und SDG 12

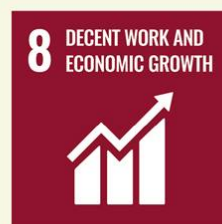
Die Vereinten Nationen (UN) haben siebzehn SDGs als Ziele für eine nachhaltige Entwicklung bis 2030 festgelegt. Zusammen Imageen sie die globale Nachhaltigkeitsagenda, die über verschiedene Dimensionen verteilt die Richtung für einen Ansatz mit dem Ziel vorgibt, die Welt zu einem besseren Ort zu machen. VebeGo hat sich 2021 endgültig für diese SDGs als Leitlinie entschieden und darauf aufbauend die eigene Impact-Strategie weiterentwickelt. Wir werden uns auf die Unterstützung von zwei konkreten SDGs konzentrieren, mit denen wir unsere Rendite für Mensch, Umwelt und Gesellschaft optimieren können.

Wir haben SDG 8 zu unserem Hauptziel erklärt: „Nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit für alle“. Wir schaffen sinnvolle Arbeitsplätze, indem wir schutzbedürftige Menschen stärken und kulturelle Unterschiede und Einkommensungleichheit verringern. Dies trägt zur Qualität unserer Dienstleistungen, zur Loyalität unserer Mitarbeiter*innen sowie zu Glück und Gesundheit aller bei. Wir wollen eine inklusivere Unternehmenskultur schaffen, in der jedem Menschen Wertschätzung entgegengebracht wird, in der sich alle wohlfühlen.

Ziele:

- Bis zum Jahr 2030 sollen 30 % der Belegschaft aus Menschen mit geringen Chancen am Arbeitsmarkt bestehen. Die damit verbundenen Definitionen werden noch auf Gruppenebene festgelegt, damit das Konzept für alle Länder gleich ist. Außerdem müssen wir ein entsprechendes Messinstrument entwickeln.
- Im Area Vielfalt und Inklusion (V&I) liegt unser Fokus auf einer Steigerung der Vielfalt auf Management- und Vorstandsebene (d. h. vertikal), insbesondere in Bezug auf die geschlechtsspezifische und ethnische Vielfalt, wie dies in der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt bekräftigt wurde. Wir werden Mitte 2022 mit einem Scan der Organisation beginnen und GPTW als Instrument für die Messungen einsetzen.

Darüber hinaus tragen wir aktiv zu SDG 12 bei: das Sicherstellen nachhaltiger Konsum- und Produktionsmuster, um den Planeten zu schützen und die Anforderungen unserer Kunden zu erfüllen. Wir übernehmen Verantwortung im Kampf gegen den Klimawandel und dessen Folgen. Bis 2030 wollen wir komplett CO₂-neutral sein und der Zirkularität einen herausragenden Platz in unserer Geschäftstätigkeit einräumen.



SDG 8

Decent work and economic growth

Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all.



SDG 12

Responsible consumption and production

Ensure sustainable consumption and production patterns.

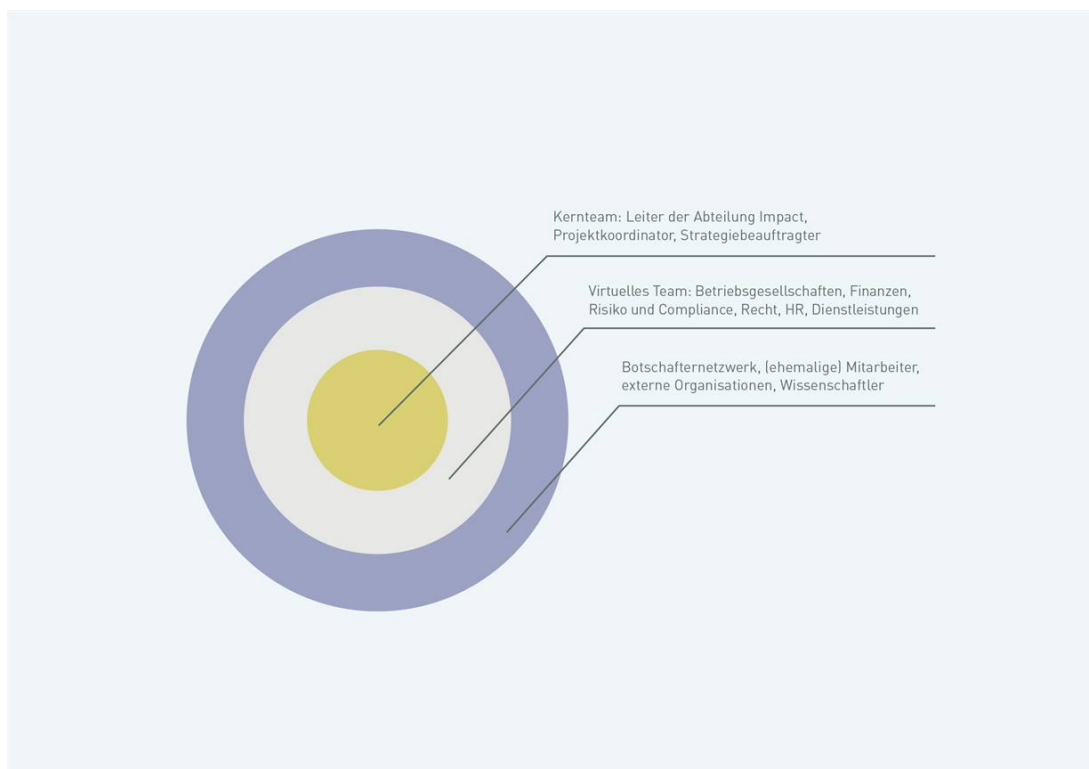
Ziele:

- CO₂-Neutralität im Jahr 2030, zertifiziert durch ein externes Institut. Zunächst wird eine allgemeine Roadmap erstellt, die anschließend für jedes einzelne Unternehmen noch genauer ausgefeilt wird.
- Kreislaufwirtschaft: EcoVadis-Zertifizierung. Bis Ende dieses Jahres sollen alle Unternehmen einen Aktionsplan vorbereiten, um bis 2025 eine Zertifizierung in Silber oder Gold zu erzielen.

Governance

Im Jahr 2021 ist der neue Head of Impact ernannt worden, der dem Vorstand gegenüber berichtspflichtig ist. Unter seiner Leitung steht das Impact-Team, das aus folgenden Personen zusammengesetzt ist:

- Kernteam Impact: Zentral organisiert, verantwortlich für die Aspekte Strategie, Unternehmenspolitik, Koordination, Stakeholder Management, Positionierung.
- Virtuelles Impactteam: Vertretung vor Ort, Gewährleistung der Strategieumsetzung in den operativen Gesellschaften, Lieferung von Input für die Unternehmenspolitik und Projekte.
- Botschafter und Sponsoren: Interne und externe Parteien, die uns bei der Umsetzung der Strategie und Unternehmenspolitik vertreten und unterstützen.



Impact-Governance

Berichterstattung

Mit unserer Wahl der SDGs 8 und 12 schaffen wir zugleich konkrete Ansatzpunkte für die Umsetzung unserer Strategie. Für das Jahr 2021 haben wir entschieden, dass unsere Unternehmen ihre Ergebnisse nach den GRI-Standards vorlegen. Wir werden die Ziele der SDGs in KPIs umsetzen, die zu unserem Unternehmen passen. Anhand dieser Parameter können wir anschließend unsere Impact-Ergebnisse vorlegen und somit allen Stakeholdern gegenüber Verantwortung hinsichtlich unseres Beitrags zu einer nachhaltigen Entwicklung ablegen. GRI ist der weltweit am weitesten verbreitete Rahmen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Es hilft Organisationen, ihre Außenwirkung auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft zu verstehen.

Die Anwendung der GRI-Standards ist für Vebege außerdem wichtig, um einen Nachhaltigkeitsbericht vorzulegen, der der europäischen Corporate Sustainability Report Directive (CSRD-Richtlinie) entspricht. Vebege räumt der Einhaltung dieser Richtlinie, die ab 2024/2025 in Kraft treten wird, höchste Priorität ein. Die CSRD-Richtlinie verpflichtet Unternehmen zur Veröffentlichung von Informationen zu Umwelt- und Sozialthemen, zu ihrem Umgang mit Beschäftigten, zur Achtung der Menschenrechte, zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie zur Vielfalt in der Unternehmensführung (hinsichtlich Alter, Geschlecht, Imageung und beruflichem Hintergrund). Mit den von uns angewendeten GRI-Standards haben wir alles rechtzeitig geregelt.

Wesentlichkeitsanalyse

Erste Schritte zur Bestimmung von Nachhaltigkeitsthemen gesetzt

Ein wichtiger Bestandteil der GRI-Standards ist eine eingehende Wesentlichkeitsanalyse. Dabei legt das Unternehmen die wichtigsten (Nachhaltigkeits-)Themen für sich selbst fest. Welche wesentlichen Themen sind wirklich relevant und welche Auswirkungen haben sie? Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse untersucht eine Organisation die Agenden, Meinungen und Prioritäten interner und externer Stakeholder. Dadurch wird deutlich, welche – teilweise noch unentdeckten – Themen und Probleme für die Geschäftstätigkeit in der nächsten Zeit von Bedeutung sein werden und welche Nachhaltigkeitsinitiativen (besondere) Aufmerksamkeit verdienen.

Im Jahr 2021 hat das Management von Vebege einen ersten Note darauf gegeben, auf welche Themen wir Einfluss nehmen wollen. Während des Vebege Management Summit 2021 gaben zwei Gruppen von zwanzig Managern an, welche GRI-Themen sie für Vebege als relevant erachten. Wir werden diese Liste durch laufende und zukünftige Analysen um die Erkenntnisse unserer übrigen Stakeholder ergänzen und verfeinern: Mitarbeiter*innen, Kunden und die Gesellschaft. Ab dem Jahr 2023 werden wir mit unseren endgültigen Themen KPIs verknüpfen.

Wesentlichkeit

Top 100-Manager Vebege	Prioritäten	GRI-Code
Wirtschaftliche Leistungen	SDG 8	201
Beschäftigung	SDG 8	401
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	SDG 8	403
Aus- und Weiterbildung	SDG 8	404
Vielfalt und Chancengleichheit	SDG 8	405
Versammlungsfreiheit	SDG 8	407
Energie	SDG 12	302
Biodiversität	SDG 12	304
Emissionen	SDG 12	305
Abfall	SDG 12	306

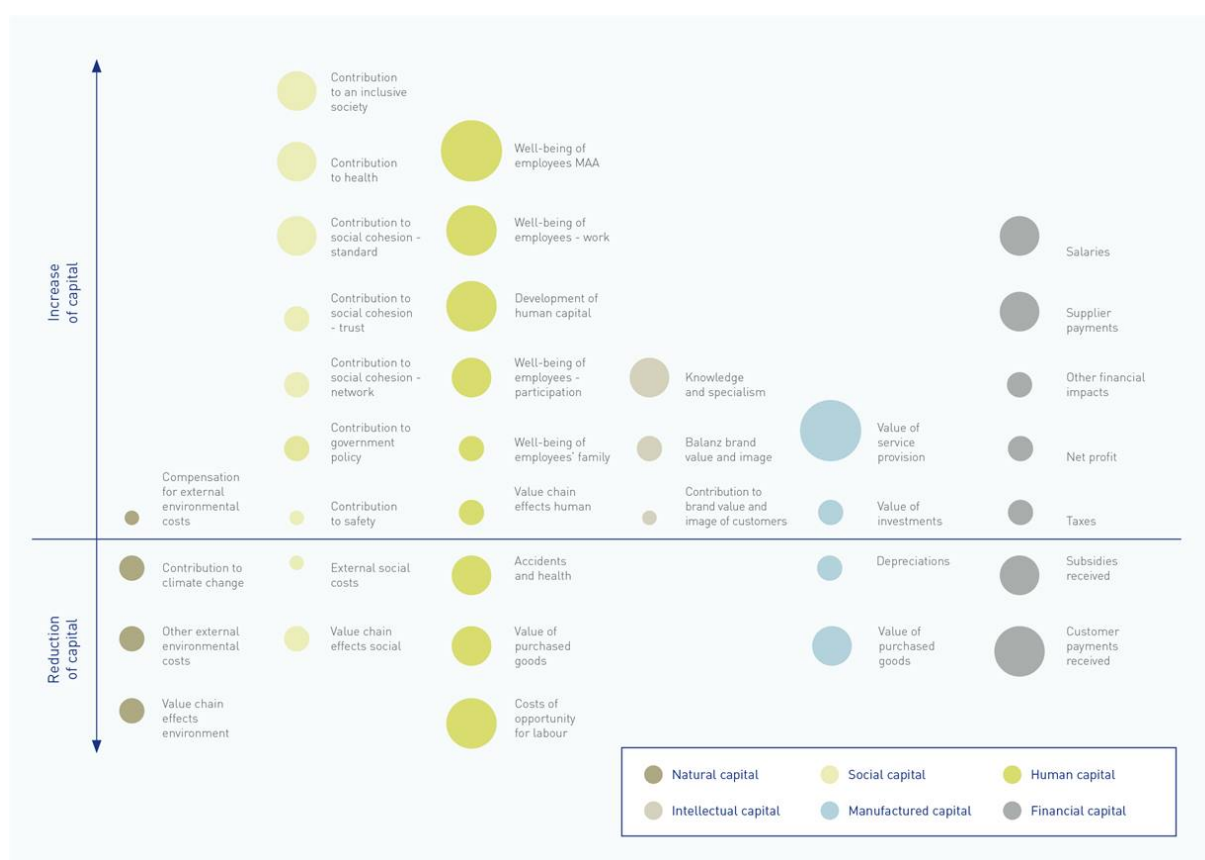
One Language: EcoVadis und Great Place To Work

Um unsere wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Leistungen objektiv mit Mitbewerbern und anderen Organisationen vergleichen zu können, haben wir uns 2021 entschieden, zusammen mit allen unseren großen Unternehmen die EcoVadis- und GPTW-Zertifikate anzustreben: Bis zum Jahr 2025 sollen alle elf Unternehmen beide Zertifikate erreicht haben. Vebege Schweiz verfügt seit 2020 über das GPTW-Zertifikat und hat auch 2021 alle relevanten Folgeprüfungen bestanden.

Der nächste Schritt: Impact messen

Im Jahr 2021 haben wir uns bei VebeGo für die SDGs 8 und 12 entschieden. Im Anschluss daran wird 2022 in unseren Unternehmen eine Reihe von Nullmessungen zu den SDGs stattfinden. Für die CO₂-Emissionen ist dies bereits im März 2022 geschehen. Im Rahmen eines Pilotprojekts wurde 2021 bei Balanz Facilitair eine Impact-Analyse durchgeführt, in deren Mittelpunkt Menschen „mit geringen Chancen am Arbeitsmarkt“ standen. Das VebeGo-Unternehmen möchte sich zum größten sozialen Unternehmer im Area Facility Services in den Niederlanden entwickeln.

Die Ergebnisse des Pilotprojekts zeigen, dass Balanz Facilitair nachweislich Mehrwert für Mensch und Gesellschaft generiert. Das Unternehmen bietet sinnvolle Arbeit und fördert die Mitarbeiter*innen durch Schulungen, Jobcoaching und den Aufbau von Berufserfahrung. Daneben trägt das Unternehmen zu einer integrativen Gesellschaft bei. Durch die Verwaltung von Einrichtungen steigert das Unternehmen zudem die Sicherheit in der Gesellschaft. Es sorgt für ein sauberes Arbeits- und Wohnumfeld. Die Analyse zeigt auch, dass sich Balanz Facilitair im Umweltarea noch verbessern kann. Mit seinem Energieverbrauch steigert das Unternehmen die CO₂-Emissionen. Bei der Reinigung wird zwar möglichst wenig Wasser verwendet, dennoch tragen die Reinigungsmittel zur Luftverschmutzung bei.



Ausblick

Impact-Analysen sind für 2022 unter anderem in diesen Unternehmen geplant:

- Hago Next arbeitet zusammen mit dem Impact Institute an Impact-Messungen, die auf die Nachhaltigkeit von Reinigungsprodukten und die nachhaltige Einsatzfähigkeit von Mitarbeiter*innen abzielen.
- VebeGo Airport Services arbeitet zusammen mit dem Impact Institute an einer Impact-Messung in den Geltungsarealen 1, 2 und 3 (CO₂-Emissionen, Abfallbehandlung und Energieverbrauch).
- VebeGo Groenbedrijven legen derzeit den Umfang der Impact-Messung in den Themenarealen Biodiversität und Erwerbsbeteiligung fest.

Bei der Impact-Messung sieht die weitere Vorgehensweise wie folgt aus:

2022: Nullmessung CO₂-Fußabdruck + V&I-Analyse.

2022: Abschluss der Wesentlichkeitsanalyse im Rahmen des GRI-Standards.

2022: Ausformulieren der Impact-KPIs für den Vorstand und die Geschäftsführer.

2023: Einbettung von Impact in den Planungs- und Kontrollzyklus.

2024: Integrierter Geschäftsbericht 2023 mit Gewährleistung (CSRD-konform).

Unsere Ergebnisse

Umsatzentwicklung

VebeGo

Zum ersten Mal in der langen Geschichte von VebeGo hat der konsolidierte Umsatz die Marke von 1 Milliarde Euro überschritten, ein absoluter Meilenstein. Der Umsatz stieg um 5,6 % auf 1.052 Millionen Euro; 2020 waren es 996 Millionen Euro. Das autonome Wachstum liegt für 2021 bei 2,8 %. Der Anstieg des konsolidierten Umsatzes ist vor allem darauf zurückzuführen, dass VebeGo Ende 2020 die Mehrheit der Anteile an der NG2 Holding übernommen hat und der Umsatz dadurch in die Konsolidierung im Jahr 2021 einbezogen wurde.

Auch im Jahr 2021 hatte die Corona-Krise große Auswirkungen auf die individuellen Beiträge der Unternehmen. Wie schon im vergangenen Jahr standen die Umsätze der an den Flughäfen (Amsterdam, Zürich und Brüssel) und an den großen Veranstaltungsorten tätigen Unternehmen stark unter Druck. Der konsolidierte Umsatz von VebeGo ist dennoch stabil geblieben. Das liegt an den stabilen Erlösen im Segment Garten- und Landschaftsbau sowie im Pflegearea. Zudem konnten die Reinigungsfirmen den Umsatz 2021 dank des geleisteten Mehraufwands auf dem vorhandenen Niveau halten. Auch die Aufwertung des Schweizer Frankens hat den Umsatz positiv beeinflusst (+0,6 %). Die Auswirkungen von Akquisitionen und Desinvestitionen für das Geschäftsjahr 2021 sind sehr begrenzt. Der gesamte gemanagte Umsatz einschließlich des vollen Beitrags der Joint Ventures blieb stabil bei 1,27 Milliarden Euro (2020: 1,27 Milliarden Euro).

Belgien

Der konsolidierte Umsatz in Belgien stieg 2021 auf 176 Millionen Euro an (2020: 138 Millionen Euro). Zu diesem starken Anstieg hat insbesondere der Ausbau unserer Beteiligung an NG2 maßgeblich beigetragen. Die Übernahme trägt dazu bei, die Position von VebeGo im Area Facility Services zu verbessern. Wir sehen weiterhin, dass unsere Aktivitäten im Gesundheitswesen organisch gewachsen sind. Die Unternehmen für Facility Services und die Dienstleistungsscheckbetriebe hatten wie bereits 2020 ein schwieriges Jahr, konnten den Umsatz aber dennoch halten. Die Dienstleistungsscheckbetriebe sind Ende 2021 größtenteils von VebeGo veräußert worden. Die belgischen Aktivitäten machen ungefähr 17 % (2020: 14 %) des Gesamtumsatzes von VebeGo aus.

Deutschland

Unsere Unternehmen in Deutschland konnten den Umsatz halten oder – im Area der Personalvermittlung – sogar Wachstum verzeichnen. Im Jahr 2020 waren nahezu alle Aktivitäten in Deutschland stark von der Corona-Krise betroffen. Hatte unsere Zeitarbeitsfirma 2020 noch 30 % ihres Umsatzes verloren, so konnten wir 2021 eine Erholung sehen, wobei das Unternehmen um mehr als 10 % gewachsen ist. Dennoch bleibt es unter dem Niveau von 2019. Die Facility-Aktivitäten konnten den Umsatz gegenüber dem Vorjahr halten. In der Hotellerie sehen wir eine Umsatzerholung, die allgemeine Reinigung ist stabil geblieben. Der Gesamtumsatz der auf dem deutschen Markt tätigen Unternehmen belief sich auf 92 Millionen Euro (2020: 88 Millionen Euro), 9 % (2020: 9 %) vom Gesamtumsatz von Vebegeo.

Niederlande

In den Niederlanden betrug der Umsatz aller Aktivitäten 551 Millionen Euro (2020: 551 Millionen Euro). Die Reinigungsunternehmen und die Betriebe im Area Garten- und Landschaftsbau haben es geschafft, den Umsatz zu halten. Das Facility Management verzeichnet durch organisches Wachstum mehr Umsatz als 2020. Im Handelsgeschäft sehen wir einen Rückgang beim Verkauf regulärer Reinigungsprodukte, Maschinen und Materialien. Der Anstieg der Mittel und Materialien im Zusammenhang mit der Desinfektion ist im Vergleich zu 2020 gleich geblieben. Die Reinigungsaktivitäten im Gesundheitswesen nahmen leicht zu, während sich die Unternehmen in diesem Area erwartungsgemäß entwickelten. Der Anteil der niederländischen Aktivitäten im Jahr 2021 liegt bei 52 % (2020: 55 %) des Gesamtumsatzes von Vebegeo.

Schweiz

Der Umsatz stieg auf 234 Millionen Euro an (2020: 219 Millionen Euro). Dieser Anstieg ist ausschließlich auf organisches Wachstum, insbesondere im Area Facility Management, zurückzuführen. Dank einer Reihe großer Neukunden wurde der Umsatz positiv beeinflusst. Die Aktivitäten von Vebegeo Airport Zürich haben sich gegenüber 2020 leicht verbessert. Das regionale Schweizer Unternehmen Cleaning Service ist auch dieses Jahr wieder stark um über 17 % gewachsen. In der Schweiz ist Vebegeo in den Areaen Facility Services, Pflege und Wartung aktiv. Die Schweiz hat wie bereits im Vorjahr einen Anteil von 22 % am Umsatz von Vebegeo.

Ergebnisentwicklung

Das Nettoergebnis für 2021 belief sich auf 28 Millionen Euro (2020: 17 Millionen Euro), was einer Rendite von 2,7 % (2020: 1,7 %) entspricht. Die Verbesserung gegenüber 2020 hat mehrere Ursachen. Ein wichtiger Grund ist die Umsatzsteigerung von 5,6 % und die damit verbundene Margenverbesserung. Eine Margenverbesserung, die sich teilweise auf eine Reihe von im Jahr 2021 erfolgten Auflösungen von 2020 vorgenommenen Rückstellungen zurückführen lässt, Daneben haben Unternehmen in den Niederlanden von der einmaligen Senkung der Sozialabgaben profitiert. Darüber hinaus hat die Umsatzsteigerung im Jahr 2021 (5,6 % im Vergleich zu 2020) nicht zu einem signifikanten Anstieg der Kosten auf indirekter Ebene geführt, wodurch der Anteil der indirekten Kosten gesunken ist. Auch im Jahr 2021 haben sich die meisten Unternehmen dafür entschieden, kurzfristige Investitionen und Ausgaben so lange wie möglich aufzuschieben. Dies betrifft beispielsweise die Besetzung von Stellen oder den Start von Projekten, was der anhaltenden Unsicherheit über die Entwicklung der Corona-Krise geschuldet ist.

Anfang 2022 hat Vebegeo damit angefangen, Rückstände bei Investitionen in die Organisation abzarbeiten, insbesondere im Rahmen des Projekts „Designing our Future“: diese werden voraussichtlich zu einem niedrigeren Ergebnis im Jahr 2022 führen. Wir werden die Erwartungen für das Jahr 2022 später in diesem Kapitel ausführlicher erörtern.

Steuern

Im Jahr 2020 hat VebeGo einen neuen steuerlichen Kontrollrahmen (Tax Control Framework, TCF) entwickelt. Dieser wurde im Jahr 2021 vollständig in den Niederlanden implementiert und war damit funktionsfähig. Im Anschluss daran werden wir 2022 die Implementierung eines vergleichbaren Rahmens für Belgien, Deutschland und die Schweiz in die Wege leiten. Aufgrund unserer Impact-Ambitionen und der Reduzierung von Ungleichheit agieren wir als verantwortungsbewusster Steuerzahler. Neben der Einhaltung der Steuergesetze und Vorschriften legen wir auch aus ethischer Sicht Wert auf einen verantwortungsvollen Umgang mit unseren Steuerpflichten. Beide Aspekte sind Teil unseres steuerlichen Kontrollrahmens. Transparenz über unsere Steuerpolitik gegenüber allen relevanten Stakeholdern ist hierbei ein wesentliches Prinzip. Unsere Geschäftsaktivitäten und die Länder, in denen wir diese verrichten, sind maßgeblich dafür, wo wir Steuern entrichten. Wir sehen Steuern ausdrücklich nicht als Gewinnquelle.

Bilanz

Die Kapitalposition von VebeGo bleibt stark. Die Solvabilität beläuft sich auf 31,7 % (2020: 29,3 %). Der Anstieg ist auf das positive Ergebnis für 2021 zurückzuführen. Das gesamte haftende Eigenkapital (dies entspricht dem Konzernkapital abzüglich Goodwill und zuzüglich der Rücklage für latente Steuern) stieg auf 126 Millionen Euro (2020: 102 Millionen Euro). Die Erhöhung des haftenden Eigenkapitals ist auf die Zunahme des Konzernkapitals zurückzuführen. Die Bilanzsumme stieg hauptsächlich aufgrund eines Anstiegs der liquiden Mittel, kurzfristiger Verbindlichkeiten und eines höheren Konzernkapitals. Der Stand der liquiden Mittel, abzüglich der kurzfristigen Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten, belief sich zum Bilanzstichtag auf 172 Millionen Euro.

Die Finanzlage von VebeGo hat sich 2021 im Vergleich zu 2020 weiter verbessert. Die Verbesserung resultiert aus dem stark angestiegenen Ergebnis, das um Abschreibungen, Änderungen bei den Rückstellungen und Änderungen im Betriebskapital bereinigt ist. Höhere gezahlte Ertragssteuern, Investitionen in Sachanlagen, Rückzahlungen langfristiger Schulden und gezahlte Dividenden dämpften die Verbesserung. Der Cashflow aus Investitionstätigkeiten bewegte sich im Jahr 2021 etwa auf dem gleichen Niveau wie im Jahr 2020. Wir verfügen über mehr als ausreichende Eigenmittel, um die strategische Vision von VebeGo und die zugrunde liegenden Pläne der Tochtergesellschaften zu finanzieren.



Die Brüder Abbas aus Syrien arbeiten als Maler für Yask

Die syrischen Brüder Fathi (41) und Fahad Abbas (46) begannen als Statusinhaber im September 2018 ihr Einbürgerungsverfahren in der Gemeinde Gennep. Die von Asha Jodha, der Reintegrationsbeauftragten der INTOS Foundation betreuten Brüder kamen in Kontakt mit Mark Vonken von Yask Facility Management: „Yask ist für den Betrieb der Indoor-Sportanlagen in Gennep verantwortlich, einschließlich des Sportzentrums Pica Mare. Wir arbeiten hier mit verschiedenen lokalen Parteien zusammen, darunter 4Events.“

In Absprache mit dem Vorstandsmitglied von 4Events und Yask-Kollege Twan Maasen konnten die Abbas-Brüder, die in Syrien als Stuckateure gearbeitet hatten, vom September 2021 an in Pica Mare eingesetzt werden. Hier haben sie unter der Leitung von Jack Knops in Windeseile die Sporthalle und das Schwimmbad neu gestrichen. Fahad Abbas dazu: „Wir haben das Handwerk des Stuckateurs und Malers von unserem Vater gelernt. Wir freuen uns sehr, dass wir unseren Beruf auch in den Niederlanden wieder ausüben können.“ Allerdings sei die Arbeit hier völlig anders, ergänzt Fathi Abbas seinen Bruder: „Hier ist alles durchorganisiert: die Arbeitszeiten, die Pausen. Jeder weiß, was zu tun ist.“

Im Juni dieses Jahres wurde der Auftrag für die Gemeinde Gennep abgeschlossen. Yask macht sich mittlerweile auf die Suche nach neuen Parteien, um die beiden Brüder für neue Maleraufträge zu vermitteln.

Impact

Mitarbeiter

Sinnvolle Arbeit, um jeden Tag einen positiven Impact zu bewirken

Jeder Mensch ist einzigartig und verfügt über persönliche Talente. Wir bei VebeGo streben danach, dass alle unsere Mitarbeiter*innen ihre Talente auch entfalten können - bei der Arbeit und ganz allgemein als Menschen. Wir haben ein Gespür für ihre spezifischen Bedürfnisse und Talente bieten in guten wie in schlechten Zeiten immer ein offenes Ohr. Denn wir sind überzeugt: Nur wenn sich Beschäftigte in ihrer Haut wohlfühlen, können sie auch für andere gute Arbeit leisten. Und: Wenn wir ein Auge für die Talente unserer Beschäftigten haben, trägt dies zum Wachstum bei, sowohl im Hinblick auf die Beschäftigten selbst als auch auf uns als Organisation.

VebeGo will mehr als ein Logo auf der Gehaltsabrechnung sein. Wir sind uns bewusst, dass unsere Beschäftigten auch außerhalb unseres Unternehmens von Wert sind. Indem wir den Impact unserer Mitarbeiter*innen steigern, steigern wir auch unseren Impact auf die Welt. Die Reinigung, das Gesundheitswesen, der Garten- und Landschaftsbau und das Facility Management sind Aktivitäten, die zum Wohlstand beitragen. Wir sind es unseren Beschäftigten schuldig, diesen Wert verstärkt nach außen zu vertreten und zu verbreiten. Mit dem Ziel, mehr Respekt für die von ihnen geleistete Arbeit einzufordern und das Bewusstsein dafür zu schärfen, in welchem hohem Ausmaß diese Arbeit zum Wohlstand unserer Gesellschaft beiträgt.

VebeGo hat den Anspruch, möglichst vielen Menschen eine sinnvolle Arbeit zu bieten. Dies tun wir von HR aus unter anderem, indem wir aktiv an Vielfalt und Inklusion arbeiten und uns für einen Umgang mit den Mitarbeiter*innen entscheiden, der von Wertschätzung geprägt ist. Eine HR-Säule, die stark zum positiven Impact beiträgt, ist sinnvolle Arbeit. Indem wir unseren eigenen Mitarbeiter*innen eine sinnvolle Arbeit bieten, schaffen wir für unsere Kunden und ihre Beschäftigten, aber auch die Gesellschaft insgesamt den größten Mehrwert.

– Für uns ist es nur logisch, dass unsere Organisation und insbesondere unsere Mitarbeiter*innen die Gesellschaft, in der wir leben, widerspiegeln. Wir sind die Gesellschaft. Das hilft uns. Und wir sind stolz darauf. Die intrinsische Motivation „Gutes zu tun“ treibt uns an. (HR Vision 2019)

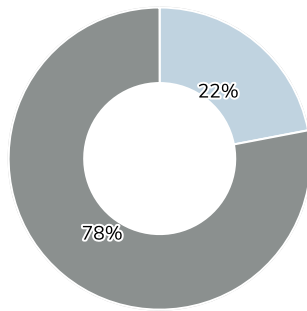
Zahl der Mitarbeiter

2021 lag die (gemanagte) Mitarbeiterzahl bei 31.808 Beschäftigten, ein Rückgang gegenüber 2020 (34.091), der auf den Verkauf mehrerer Joint Ventures im Gesundheitswesen (in Belgien, Deutschland und den Niederlanden) sowie der Dienstleistungs-Gutscheinbetriebe in Belgien zurückzuführen ist. 78 % unserer Mitarbeiter*innen arbeiten in Teilzeit, 71 % sind Frauen.

Beschäftigtenzahl pro Land (gemanagt)	2021	2020
Belgien	2.627	3.636
Deutschland	3.769	3.681
Niederlande	19.028	20.209
Schweiz	6.384	6.565
Gesamt	31.808	34.091

Belegschaft

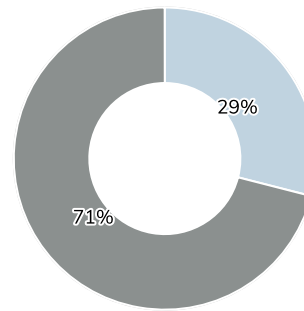
31.808 mitarbeiter (18.043 FTE) *



● Vollzeit ● Teilzeit

Verteilung mann-frau

Gesamt: 31.808 Mitarbeiter *

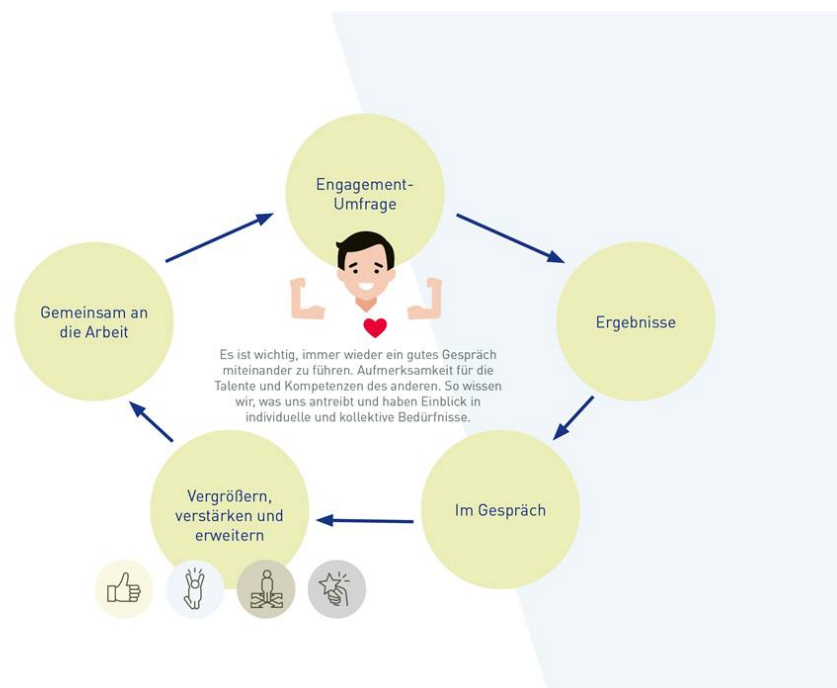


● Mann ● Frau

* Mitarbeiter bezieht sich auf die Gesamtzahl der Mitarbeiter der konsolidierten Unternehmen und unserer Joint Ventures

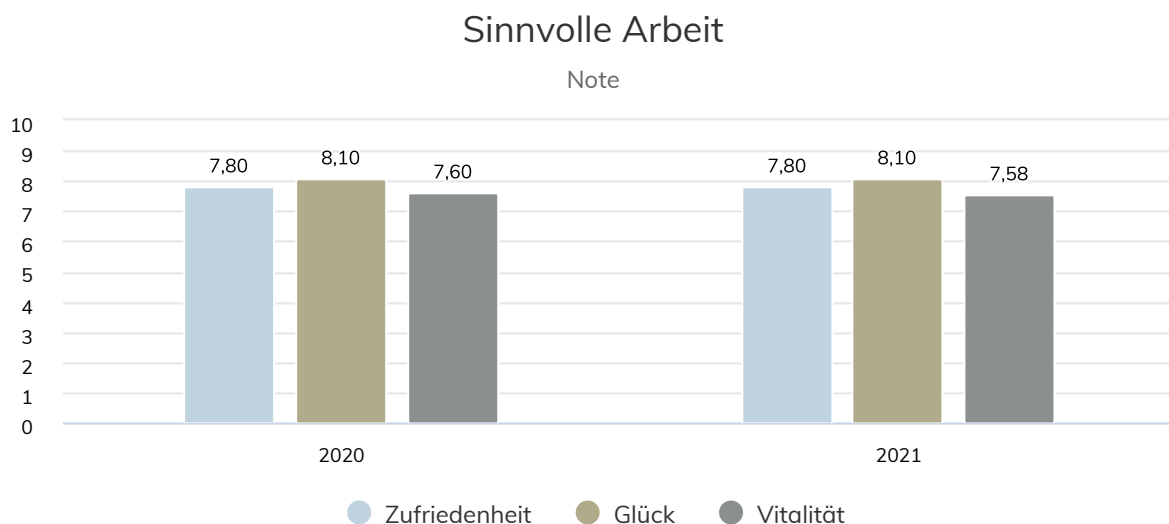
Great Place To Work

Wir leisten nicht nur sinnvolle Arbeit, wir wollen auch deren Wirkung messen. Im Jahr 2021 wurde – wie bereits im Jahr 2020 – die Arbeit bei VebeGo mit einer Zufriedenheitsnote von 7,8 bewertet. Im Jahr 2021 führten insgesamt 17 VebeGo-Unternehmen die Umfrage zum Thema Sinnvolle Arbeit durch, und zwar mit einem Rücklauf von 3.794 Mitarbeitern. Ab 2022 starten wir nach dem Vorimage von VebeGo in der Schweiz auch in Belgien, Deutschland und den Niederlanden mit Great Place To Work (GPTW). Diese international bekannte Methodik gibt uns Aufschluss darüber, wie wir Aspekte wie die Einbindung unserer Mitarbeiter*innen oder den Grad an Vielfalt und Inklusion steigern, stärken und ausweiten können. Ziel ist es, für alle unsere Unternehmen bis 2025 das GPTW-Zertifikat zu erzielen. Damit präsentiert sich VebeGo als attraktiver Arbeitgeber für bestehend und potenzielle Mitarbeiter*innen. Das Zertifikat ist damit auch ein wesentlicher Bestandteil unseres Employer Branding und der Arbeitsmarktkommunikation.



Messung von sinnvoller Arbeit

– „In der Schweiz ist der Arbeitsmarkt hart umkämpft. Die Menschen haben viele Möglichkeiten. Deshalb tun wir alles, was wir können, um attraktiv zu sein und unseren Ruf zu verbessern. Seit Anfang 2020 sind wir von Great Place To Work zertifiziert. Dies trägt dazu bei, dass wir tatsächlich als attraktiver Arbeitgeber erkannt und anerkannt werden. Das stärkt unser Image.“ Remo Wehrli, Director of People & Transformation, Vebego AG



Vielfalt und Inklusion

Seit seiner Gründung wird Vebego von integrativem Unternehmertum angetrieben. Wir glauben an die Kraft der Unterschiede. Unser Familienunternehmen soll ein Ort sein, an dem jeder arbeiten kann und darf, unabhängig von der jeweiligen ethnischen Zugehörigkeit, der Abstammung, des Alters, der Arbeitsfähigkeit oder des Geschlechts. Unser Unternehmen soll ein Ort ohne gläserne Decke sein. Wir sind überzeugt davon, dass unsere Organisation stärker wird, wenn wir Vielfalt leben. Für uns ist es eine Selbstverständlichkeit, dass unsere Organisation und die Mitarbeiter*innen, die für uns arbeiten, die Gesellschaft widerspiegeln, in der wir leben. Wir sind die Gesellschaft: Unsere Organisation zählt beispielsweise mehr als einhundert Nationalitäten.



Unterzeichnung die Charta der Vielfalt am 28. Oktober 2021

Aus diesem Grund haben wir bei Vebeo am 28. Oktober 2021 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. In der Charta der Vielfalt ist unsere konkrete Herausforderung im Area Vielfalt und Inklusion (V&I) am Arbeitsplatz beschrieben: Wir wollen Unterschiede in unserer gesamten Organisation verringern. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Steigerung der genderspezifischen und kulturellen Vielfalt im Management. Mit der Unterzeichnung der Charta haben wir uns als Organisation dieser Herausforderung verpflichtet. Eines unserer

Teilziele ist es, das Vorhandensein eines vielfältigeren Talentpools zu gewährleisten. Erste Schritte zur Umsetzung eines objektiveren Einstellungsverfahrens wurden bereits unternommen. In diesem Zusammenhang wurde der gesamte Personalbeschaffungsprozess auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse analysiert. Anhand der Analyse wurden die Texte für Stellenausschreibungen verbessert und ist eine Checkliste für das Abfassen inklusiver Stellentexte erstellt worden.

Am 1. Januar 2022 ist ein neues Gesetz in Kraft getreten, das auf ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen an der Spitze der Wirtschaft setzt. Vebeo erfüllt derzeit das Ziel von 40 % Frauen im Aufsichtsrat und setzt sich nach besten Kräften dafür ein, den Standard von 33 % für den Vorstand im Jahr 2022 umzusetzen.

The Way We Work

Corona hat modernen Formen des Arbeitens enormen Auftrieb verliehen. Wir arbeiten hybrider und zu unterschiedlicheren Zeiten. Im Mai 2021 haben wir in den Niederlanden zum zweiten Mal die Umfrage „Telearbeit gemeinsam zum Erfolg machen“ durchgeführt. Die Ergebnisse der Studie haben unter anderem verdeutlicht, dass Mitarbeiter*innen aus der Verwaltung auf längere Fahrten lieber verzichten und die eigene Zeit gerne selbst einteilen. Etwas mehr als die Hälfte (55 %) der Mitarbeiter*innen gab an, dass sie es vorziehen, zu 50 % von zu Hause aus und zu 50 % im Büro zu arbeiten. Dies ermöglichen wir gerne, denn wir verstehen die Arbeit im Home-Office als eine gute Ergänzung zur klassischen Arbeit im Büro. Wir bieten dabei persönlichen Spielraum, basierend auf den Bedürfnissen der einzelnen Beschäftigten. Das passt zu unserem Ansatz, bei dem wir den Fokus auf die Talente der Mitarbeiter*innen legen und dort Coaching bieten, wo es gebraucht wird. Wir konzentrieren uns dabei auf die erbrachte Leistung und fördern einen gesunden Lebensstil.

Forschungsergebnisse Mai 2021

Unsere Ergebnisse und Zahlen unter 477 Kollegen (Mitarbeiter oder Führungskräfte) in den Niederlanden



1 Bericht zur Studie „Telearbeit gemeinsam zum Erfolg machen“, Mai 2021

2021 haben wir unser Bestreben, für alle Kolleg*innen, die den Primärprozess unterstützen, einen guten Arbeitsplatz im Home-Office zu schaffen, weiter fortgesetzt. Vebego stellt unter anderem Schreibtische, Stühle und Imageschirme zur Verfügung, damit die Mitarbeiter*innen auch zu Hause sicher und angenehm arbeiten können. Dass sich dieser Ansatz auszahlt, zeigt beispielsweise die Tatsache, dass die körperlichen Beschwerden von Mitarbeiter*innen im Mai 2021 im Vergleich zum November 2020 deutlich geringer waren (22 % gegenüber 32 %).

Auch in der Schweiz ist man davon überzeugt, dass die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten, für viele Beschäftigte Vorteile mit sich bringt, und dass ein flexibler Umgang damit unsere Beschäftigten motiviert, sich zu Hause optimal einzusetzen. Die Arbeit im Home-Office wird daher als gute Ergänzung zur Arbeit im Büro gesehen.

Modernes Arbeiten erfordert auch neue Formen der Führung. Die Fernarbeit hat Konsequenzen für die persönliche Führung der Mitarbeiter*innen: Sie erfordert von unseren Führungskräften eine (kleine) Umstellung. Wir entwickeln verschiedene Module, die ihnen helfen, sich diese neue Form der Führung anzueignen. Durch die Zusammenarbeit mit Menschen aus anderen Organisationen innerhalb von Vebego und das gemeinsame Entdecken neuer Wege der Führung werden bald alle dieselbe Sprache sprechen – wenn auch auf ihre eigene Art und Weise.

Sicher arbeiten

Wir legen Wert darauf, allen Beschäftigten einen angenehmen, sicheren und gesunden Arbeitsplatz zu bieten. Die Arbeitsstelle ist ein Ort, an dem unsere Mitarbeiter*innen einen großen Teil ihrer Zeit verbringen. Wir wollen ihnen daher einen Arbeitsplatz bieten, an dem sich alle wohlfühlen, an dem jeder willkommen ist und an dem auf die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten eingegangen wird. Damit alle gerne zur Arbeit gehen. Dazu gehört auch, dass unsere Mitarbeiter*innen ebenso wie unsere Kunden sicher arbeiten können und dürfen. Sicherheit geht dabei über die technische Sicherheit hinaus. Es geht auch darum, dass sich unsere Mitarbeiter*innen – die mehrheitlich für Kunden vor Ort arbeiten – sicher fühlen, wobei wir den Grad ihres Sicherheitsempfindens messen. Dafür übernehmen wir als Arbeitgeber gerne die Verantwortung. Sicheres Arbeiten ist eine Rahmenbedingung: *Wir arbeiten sicher oder wir arbeiten nicht.*

Ausblick

Der Übergang zu elf Großunternehmen wird auch 2022 und 2023 viel Energie und Aufmerksamkeit von unseren Beschäftigten, Führungskräften, HR-Kollegen und Betriebsräten fordern. Wir werden mit Veränderungen in Prozessen, Strukturen und Teams konfrontiert, vor allem aber arbeiten wir an einem Kulturwandel mit dem Ziel: One Family. One Culture. One Language. Dies sind Veränderungen, die wir gemeinsam und behutsam mit größter Aufmerksamkeit für die Beschäftigten umsetzen werden.

2022 werden wir unsere Familie um mehr als 8.000 neue Kolleg*innen erweitern, die wir von hectas in unserer Vebege-Familie begrüßen dürfen. Ein wichtiger Schritt zur Umsetzung unserer Wachstumsambitionen, denn gleichzeitig stellt der Mangel am Arbeitsmarkt nach wie vor ein Risiko für unsere Dienstleistungen dar. Wir werden daher weiterhin mit allen Kräften an unserer starken Position als attraktivster Arbeitgeber im Area Facility Services arbeiten und uns auch zukünftig für die Steigerung des Bewusstseins für und die Stärkung von Vielfalt und Inklusion bei Vebege einsetzen. Denn wir haben uns für alle Vebege-Unternehmen die GPTW-Zertifizierung im Jahr 2025 zum Ziel gesetzt.

Kunden

Bei Vebeo wollen wir uns in unseren Dienstleistungen für unsere Kunden auszeichnen. Im Jahr 2021 wurden mehrere innovative Konzepte für Kunden entwickelt.

Führend im Gesundheitswesen

Eines unserer neuen Angebote ist „Capacity“. Unser Ziel ist es, mithilfe intelligenter Technologien das Gesundheitswesen und Gesundheitsfachkräfte zu entlasten. Über Track & Trace-Systeme im Reinigungswagen und über Sensoren vor Ort sorgen wir unter anderem für eine schnelle Reinigung und die effiziente logistische Belegung von Betten.

Assist hat gemeinsam mit weiteren Akteuren aus dem Gesundheitswesen die Initiative für eine Wissens- und Netzwerkplattform ergriffen, die den Namen Die Praxis trägt und unser Gesundheitssystem zukunftsfähig machen soll. Neben Fachleuten aus dem Gesundheitswesen sind hier auch Wissenschaftler, Politiker und andere Denker und Macher aus dem öffentlichen und privaten Sektor vertreten, die Wissen und Expertise einholen und vermitteln, um radikale Veränderungen voranzutreiben.

Arbeitsplatzkonzepte



Alba Haus, Basel, die Schweiz

Auch bei der Entwicklung von Arbeitsplatzkonzepten haben wir 2021 weitere Schritte unternommen. Mit YourOFFICE entlasten wir seit einiger Zeit Unternehmen bei der Verwaltung ihrer Arbeitsplätze. 2021 haben wir zwei Projekte ins Leben gerufen, deren Ambitionen sogar noch weit darüber hinaus reichen: die Entwicklung des Alba-Hauses in der Nähe von Basel und die Sanierung eines großen Bürogebäudes der Schweizer Bank UBS. An beiden Orten wird Vebeo zusammen mit dem Eindhoven High Tech Campus als leuchtendem Vorbild zu einem Partner für die Schaffung florierender Ökosysteme.

Zusammen mit KPN entwickelte Yask „GII0“, eine optimal eingerichtete Arbeitsumgebung für Beschäftigte und Besucher, die dazu beiträgt, das Facility Management auf der Grundlage von

persönlicher Ansprache, Daten und Tools auf ein höheres Niveau zu heben.

Weitere Initiativen: Messen und Events

Um seinen Bekanntheitsgrad zu steigern, nahm Vebeo im Herbst 2021 an der Messe PROVADA teil, die sich auf Akteure aus der Welt der Immobilien- und Projektentwicklung konzentriert. Die Teilnahme an der Messe machte deutlich, dass Vebeo Parteien in der Welt der Immobilien- und Projektentwicklung hervorragend ergänzen kann. Vebeo wird die Servicekonzepte für diese Märkte weiterentwickeln und sein Beziehungsnetzwerk in diesem Segment weiter ausbauen. Vebeo wird auch 2022 wieder an der PROVADA teilnehmen.

Care Belgium organisierte zusammen mit Alpheios und den Partnern Dastex und PMT die zweite Ausgabe der Reinraumkonferenz Airlocked. Mit der Thementagung „One step beyond“ über (nachhaltige) Innovation in Reinräumen und Laboratorien will sich Care als Spezialist auf dem Gebiet der Reinraumreinigung in der biotechnologischen, pharmazeutischen und Halbleiterindustrie profilieren.

Auszeichnungen



Hago Rail Services und NS gewinnen Best Practice Award

das Team Deltion Zwolle (Balanz Facilitair) ernannt.

Aufgrund ihrer erfolgreichen Partnerschaft in Zeiten von Corona wurden fünf Vebego-Kombinationen für den Best Practice Award des „Code Verantwoordelijk Marktgedrag“ nominiert. Hago Zorg gewann mit Hago Nederland und der Rotterdamer Universitätsklinik Erasmus MC schließlich Gold. Hago Rail Services gewann Silber mit dem niederländischen Schienenbetreiber NS.

Der Gewinn des Family Business Award 2022 im April 2022 war vor allem ein Zeichen der Wertschätzung und ein großes Kompliment an alle Mitarbeiter*innen von Vebego und die sinnvolle Arbeit, die sie leisten.

Vebego hat 2021 eine Reihe attraktiver Auszeichnungen erhalten. Brouwers Groen aus De Moer gewann den ersten Preis des Green Park Award, der von der European Landscape Contractors Association (ELCA) verliehen wird. Brouwers Groen gewann den Hauptpreis mit der Realisierung des „Spoonpark Tilburg“, der größten Bürgerinitiative in den Benelux-Ländern.

Die Golden Service Awards, die auf eine Anerkennung herausragender Leistungen in der Reinigungsbranche abzielen, gingen 2021 gleich an zwei Vebego-Gewinner. Nasuh Demirtas (Hago Rail Services) wurde zur „Führungskraft des Jahres“ gekürt. Zum Reinigungsteam des Jahres 2021 wurde



Team Deltion Zwolle von Balanz wurde Reinigungsteam des Jahres 2021 ernannt



‘Der Spoorpark Tilburg ist zu einem wunderschönen Park geworden, mit einer klaren sozialen Funktion’

2019 wurde der Spoorpark Tilburg eröffnet. Das Grundstück liegt mitten in der Stadt und diente einst als Rangierbahnhof der NS und Logistikzentrum der Firma Van Gend & Loos. Jetzt wurde es in einen lebendigen Stadtpark umstrukturiert. Brouwers Groenaanemers, ein Unternehmen von Vebego, kümmerte sich als Hauptauftragnehmer um die Umsetzung. Dafür wurde das Unternehmen 2021 mit dem Green Park Award der European Landscape Contractors Association ausgezeichnet.

Parkmanagerin Sophie Peters ist stolz auf „ihren“ Park. „Es ist die größte Bürgerinitiative in den Benelux-Ländern. Der Park wird von den Bewohnerinnen und Bewohnern Tilburgs selbst versorgt und verwaltet. Eine aus fünfundsechzig Personen bestehende Freiwilligenorganisation sorgt dafür, dass der Park sauber und sicher bleibt. Tilburger können sich dort treffen, picknicken, auf einen Turm klettern, Fußball spielen, skaten, auf einem Trail BMX fahren und in einer Wasseranlage spielen. Der Park beherbergt außerdem einen Pfadfinderverein, einen Hort und einen Beachvolleyballclub. Es ist wirklich ein wunderschöner Park von und für die Einwohner der Stadt Tilburg geworden, mit einer klaren sozialen Funktion.“

Net Promoter Score

VebeGo strebt langfristige Beziehungen zu seinen Kunden, Partnern und Lieferanten an. Um kontinuierlich Kundenfeedback zu erhalten, haben wir 2020 bei der Mehrzahl unserer 100%igen Unternehmen den Net Promoter Score (NPS) als Messmethode eingeführt.

Im Laufe des Jahres 2021 haben wir inzwischen in allen unseren Unternehmen Zweit-, Dritt- und manchmal sogar Viertmessungen durchgeführt. Die Methoden variieren je nach Bedarf und spezifischem Unternehmen von relational (was ist Ihre Meinung zu Unternehmen x) bis transaktional (was ist Ihre Meinung zu Erfahrung x). Der gewichtete Durchschnitt sämtlicher NPS-Werte aller Unternehmen der Gruppe beträgt +43. Die Ergebnisse reichten von einem NPS von +2 bis +85. Der durchschnittliche Rücklauf lag bei 29 %.



Aspekte, die über das gesamte Unternehmensportfolio hinweg punkten, sind die Qualität der Dienstleistungen, der Ansprechpartner vor Ort und das „Mitdenken“. Ein Aspekt, der Aufmerksamkeit erfordert, ist Proaktivität. In Gesprächen mit Kunden und in der nächsten Reihe von Umfragen werden wir untersuchen, was genau (der Bedarf an) Proaktivität für Kunden beinhaltet.

Übrigens sehen wir, dass sich die Corona-Situation auf einige Unternehmen positiv auswirkt. Hygiene steht weiter oben auf der Tagesordnung, das Interesse daran hat an Bedeutung gewonnen. Dies

schlägt sich in einer positiveren Bewertung nieder. Die größten Aufsteiger sind Care mit einem Anstieg des NPS-Wertes von +3 auf +31, Hago von +40 auf +56, und Hago Zorg von +23 auf +42. Die höchsten Gesamtpunktzahlen konnten Alpheios in Belgien (Punktzahl +74) und Move Consultants in der Schweiz (Punktzahl +69) verbuchen. Inzwischen hat sich der Fokus im NPS-Programm von der Einbettung auf die Optimierung verlagert. VebeGo organisiert Workshops mit allen Unternehmen, um gemeinsam Wissen auszutauschen und Engpässe in gemeinsamer Rücksprache zu lösen.

Große Flexibilität, beschleunigte Innovation

Rückblick auf die Dienstleistungen der Vebego-Unternehmen in Zeiten von Corona

Das Jahr 2021 stand ganz im Zeichen von Corona. Was unsere Dienstleistungen an Flughäfen und in Zügen, in der (häuslichen) Pflege und im Büroarea betrifft, mussten wir auch im vergangenen Jahr mit den Maßnahmen und Entwicklungen Schritt halten. Was haben unsere Unternehmen im Jahr 2021 geleistet? Was waren die größten Herausforderungen, sind Innovationen darauf hervorgegangen und wenn ja, welche? Für diesen Jahresbericht haben wir darüber mit Rob Westerlaken (Director Client Solutions), Cynthia Smit-Cromberge (Director HR bei Hago Zorg), Jochem Martens (Hauptgeschäftsführer Altrio Thuisverpleging) und Walter van der Wilt (Betriebsleiter Yask Facility Management) gesprochen.



Walter van der Wilt, Cynthia Smit-Cromberge, Jochem Martens, Rob Westerlaken

Endlich wieder an die Arbeit

Das Gespräch fand Ende März 2022 statt. Alle sind erleichtert, dass die Maßnahmen freigegeben wurden. Walter van der Wilt erklärt: „Das Bedürfnis der Mitarbeiter, sich wieder zu treffen, ist groß. Wir können wieder überall an die Arbeit gehen. Wir von Yask arbeiten auch viel im öffentlichen Sektor. Wir betreiben zum Beispiel kommunale Sporthallen und Schwimmbäder. Dieser Area war völlig zum Erliegen gekommen. Jetzt ist Sport wieder erlaubt, und es können die Besucher wieder kommen.“

Ein Auf und Ab

Jetzt, wo Corona auf dem Rückzug zu sein scheint, ist es an der Zeit, auf die Krise zurückzublicken, die das Virus verursacht hat. Rob Westerlaken berichtet: „Die Umstellung war enorm, sowohl bei den Kunden als auch bei der Belegschaft. Die Fahrgastzahlen in den Zügen und an den Flughäfen waren im gesamten Jahr 2021 noch sehr niedrig. Die Kunden sahen ihren Umsatz einbrechen. Als Client Solutions mussten wir uns daher stark verkleinern. Jetzt, wo alles wieder läuft, müssen wir schnell wieder geschulte Mitarbeiter*innen finden.“

Enormer Schwung und Elan

Die Corona-Krise hat den Kunden und den Beschäftigten von Vebego viel abverlangt. Glücklicherweise zeigten die Unternehmen große Flexibilität und Hilfsbereitschaft. Als Beispiel nennt Jochem Martens seine Firma Altrio: „Unsere Kunden, darunter Krankenhäuser, Hausärzte und stationäre Pflegezentren, haben uns während der Corona-Krise verstärkt in Anspruch genommen. Wir haben viele PCR-Tests in Belgien durchgeführt. In Hausarztpraxen, aber auch bei Patienten zu Hause, bevor sie ins Krankenhaus gingen. Wir haben außerdem für verschiedene Impfzentren gearbeitet und mobile Testteams bereitgestellt. Unsere Mitarbeiter sind mit viel Schwung und Elan über sich selbst hinausgestiegen. Unsere Pflegekräfte haben über Monate hinweg 20 bis 25 Tage am Stück gearbeitet.“

Neuen Umgang mit Arbeit erlernen

Während der Coronazeit hat sich in kurzer Zeit viel verändert. Viele Menschen stellen sich nun die Frage, wie grundlegend diese Veränderungen sind. Rob Westerlaken zufolge hat die Corona-Krise deutlich gemacht, dass wir lernen müssen, anders mit Arbeit umzugehen. „Auf Flughäfen und im Schienenverkehr wird Flexibilität beim Einsatz von Menschen zur Norm. Die Kunden haben erlebt, wie verwundbar sie sind, wenn sie nur in Form von Wachstumsszenarien denken. Wir bei Vebego müssen dafür intelligente Lösungen entwickeln, die nicht auf Kosten unsere Mitarbeiter*innen gehen. Zum Beispiel, indem wir Aufgaben kombinieren. Denn wir können den Menschen zwar immer eine Arbeit anbieten, aber nicht immer unbedingt am gleichen Ort.“

Innere Mobilität

Cynthia Smit-Cromberge (Hago Zorg) fügt hinzu: „Mit unserem Flexpool haben wir in dieser Hinsicht gute Erfahrungen gemacht. Mitarbeiter*innen von Vebego-Unternehmen, deren Arbeit wegfiel, konnten wir beispielsweise vorübergehend eine Tätigkeit in einem unserer Unternehmen im Gesundheitswesen anbieten. Diese interne und unternehmensübergreifende Mobilität sollten wir weiterentwickeln.“

Arbeitsweisen nachhaltig verändert

Walter van der Wilt ist überzeugt, dass sich unsere Arbeitsweisen nachhaltig verändert haben. „Das Home-Office wird auch zukünftig bleiben. Im Büro liegt der Schwerpunkt auf Begegnung, Sparring und Entwicklung. Dies hat natürlich Konsequenzen für Yask als Anbieter von Facility Management. Wir haben im vergangenen Zeitraum neue Konzepte entwickelt: Wie sollen die Arbeitsplätze der Zukunft aussehen? Warum kommen Mitarbeiter*innen in Zukunft überhaupt noch ins Büro? Darüber hinaus ist durch Corona die Aufmerksamkeit für die technischen Anlagen und die Sicherheit in Gebäuden gewachsen. Auch eine gute Belüftung ist heute wichtiger denn je.“

Beschleunigung im Gesundheitswesen

Cynthia Smit-Cromberge zufolge hat die Corona-Zeit auch in ihrem Unternehmen Innovationen hervorgebracht. „Wir haben unseren Kunden im Gesundheitswesen in der vergangenen Zeit viele zusätzliche Dienstleistungsangebote gemacht. Bei Hago Zorg wollen wir uns jetzt von einem reinen Reinigungsunternehmen zu einem Pflegedienstleistungsunternehmen entwickeln. Ein Vorhaben, das durch die Corona-Pandemie beschleunigt wurde.“

Aufmerksam bleiben

Jochem Martens sieht, dass die Krise eine weitere wichtige Innovation hervorgebracht hat. „Der Gesundheitssektor hat sich zumindest in Belgien mehr und mehr für konstruktive Formen der Zusammenarbeit geöffnet. Es ist eine neue Denkweise aufgekommen, die sich stärker auf Innovation konzentriert und beispielsweise den Einsatz von Technologien und der Fernüberwachung vorantreibt.“ Walter van der Wilt ergänzt: „Unsere Dienstleistungen sind in der Coronazeit sichtbar geworden. Reinigung, Desinfektion und Hygiene standen für Unternehmen plötzlich an erster Stelle. Natürlich wollen wir diese Aufmerksamkeit beibehalten.“

Gesellschaft

CO₂ und die Umwelt: Weniger negativer Impact, mehr positiver Impact

VebeGo möchte positiven Impact erzielen und negativen Impact aktiv reduzieren. Wir gehen nachhaltig mit Mitarbeiter*innen und Kunden um, aber auch mit unserer Umwelt. Wir übernehmen Verantwortung im Kampf gegen den Klimawandel und dessen Folgen. Das wollen wir nicht nur selbst. Auch unsere Kunden erwarten von uns einen konkreten Beitrag zu ihren Klimazielen. Unser Ziel ist es, bis 2030 bei allen unseren Aktivitäten CO₂-neutral arbeiten zu können.

Maßnahmen elektrischer Fuhrpark

In den kommenden Jahren werden wir verschiedene Maßnahmen ergreifen, unter anderem in den Schwerpunktbereichen Fuhrpark, Arbeitskleidung und Firmenstandorte. VebeGo fördert diese Nachhaltigkeit durch den Abschluss von Rahmenverträgen mit Partnern, die einen Beitrag zu unseren Ambitionen und Zielen leisten.

Wir werden die Nachhaltigkeit unserer Leasingfahrzeugflotte ab 2022 beschleunigen, indem wir auf eine Elektrofahrzeugflotte umsteigen. In den Niederlanden soll dieser Prozess bis spätestens 2025 abgeschlossen sein. Da die Verfügbarkeit von Elektrofahrzeugen – infolge der Corona-Krise und durch den Krieg in der Ukraine – unter Druck steht, werden wir diese Maßnahmen in den nächsten zwei Jahren schrittweise vollziehen.

Ein nachhaltigerer Fuhrpark führt bereits im Jahr 2025 zu einer deutlichen Reduzierung der CO₂-Emissionen. Wir haben die CO₂-Emissionen der gesamten Flotte für (2020 und) 2021 durch Investitionen in ein VCS-zertifiziertes Agroforst-Projekt in Indien vollständig kompensiert. Dank der Diversifizierung von 500.000 Hektar bestehender landwirtschaftlicher Flächen erzielt dieses Projekt eine CO₂-Reduzierung um mehr als 700.000 Tonnen.



Fortron verwendet eine 45 Meter lange Hybrid-LKW-Arbeitsbühne (die erste in den Niederlanden), die während der Arbeiten vollständig elektrisch betrieben wird. Fortron arbeitet an der Entwicklung einer zu 100 % elektrischen Pkw-/Lkw-Plattform.

CO₂-Emissionen

CO ₂ Emissionen pro Kategorie (Tonnen)	2020	2019
Leasing-Fahrzeuge	12.687	13.574
Pendelverkehr	2.548	2.892
Heizung	1.302	1.317
Elektrizität	705	731
Geschäftsreisen	283	332
Treibstoff	350	241
Nutzfahrzeuge	40	6
Flugreisen	5	33
Gesamt	17.920	19.126

In den Jahren 2019 und 2020 haben wir viele Daten zu den CO₂-Emissionen unserer Unternehmen gesammelt. Anhand dieser Daten wurde 2021 der CO₂-Fußabdruck von Vebego inventarisiert. Teil der CO₂-Roadmap ist der Aufbau einer angemessenen und konzernweiten Berichterstattung über unseren Ausstoß. Wir werden das aktuelle System optimieren, um ab dem nächsten Geschäftsjahr zeitnah und verlässlich über Emissionen berichten zu können. Die Zahlen für das Jahr 2021 werden erst Ende Mai vorliegen, weshalb hier nur diejenigen für 2019-2020 gezeigt werden.

Generische und unternehmensspezifische Roadmap

Basierend auf den Informationen, die wir in den letzten zwei Jahren sammeln konnten, werden wir im April 2022 eine allgemeine Roadmap aufstellen. Dies gibt Aufschluss darüber, welche Maßnahmen Vebege ergreifen kann, um die CO₂-Emissionen zu verringern, zum Beispiel in den Areas Mobilität, Arbeitskleidung und Firmenstandorte. Auf der Grundlage der allgemeinen Roadmap kann jedes Unternehmen bei Bedarf eine eigene, unternehmensspezifische Roadmap erstellen. Darin geben die jeweiligen Unternehmen an, was sie selbst im Griff haben und welche unternehmensspezifischen Maßnahmen sie ergreifen werden. Auf der Grundlage der spezifischen Roadmap kann Vebege steuern und messen, ob die ergriffenen Maßnahmen tatsächlich wirksam sind, um unser Ziel – vollständig CO₂-neutral arbeiten bis 2030 – zu verwirklichen.

Arbeitskleidung und Firmenstandorte

Bei der Arbeitskleidung wird CO₂-Neutralität in jedem Beschaffungsprozess zur festen Auflage gemacht. Gemeinsam mit den Unternehmen durchlaufen wir derzeit ein Auswahlverfahren, um im Laufe des Jahres 2023 ein CO₂-neutrales Sortiment an Arbeitskleidung bereitstellen zu können.

Die CO₂-Reduzierung ist Teil des Business Case bei jeder Entscheidung über (neue) gewerbliche Räumlichkeiten. Die CO₂-Reduzierung wird ausdrücklich Teil des strategischen Plans für die Firmenstandorte sein. Auf lokaler Ebene steuern unsere Unternehmen ihren Energieverbrauch häufig über Umweltmanagementsysteme und lassen ihre Energieeinsparungsziele nach ISO 140001 zertifizieren.

EcoVadis

Um bis 2030 komplett CO₂-neutral zu sein, fordern wir alle unsere Lieferanten auf, CO₂-neutral zu arbeiten. Um Einblick in die CO₂-Emissionen unserer Lieferanten zu gewinnen, werden wir mit dem Carbon Action Module von EcoVadis arbeiten. EcoVadis betreibt eine (globale) Kollaborationsplattform, die es Unternehmen ermöglicht, die Leistungen ihrer Lieferanten im Area der Nachhaltigkeit zu erfassen. Bis 2022 müssen beispielsweise fünfzig unserer hundert wichtigsten Lieferanten das EcoVadis-Label tragen. Außerdem wurden Schritte unternommen, um die CO₂-Emissionen hinsichtlich der von unseren Lieferanten erbrachten Leistungen weiter zu reduzieren.

Unsere Kunden legen Wert darauf, dass unsere CO₂-Emissionen von einer externen Partei zertifiziert werden. Wir werden daher in den kommenden Jahren weiterhin auf die CO₂-Zertifizierung unserer Unternehmen hinarbeiten. Die Emissionsquoten und den Fußabdruck unserer Reinigungsaktivitäten werden wir im ersten Halbjahr 2022 von der SGS messen lassen.

Hier weniger Wasserverbrauch heißt anderswo mehr Wasser

Wir verbrauchen im Rahmen unserer Dienstleistungen viel Wasser. Unsere Unternehmen haben sich zum Ziel gesetzt, eine Wassereinsparung von einem Eimer – 20 Liter – pro Reinigungsstunde anzustreben. Beim Reinigen von Oberflächen sparen wir bereits Wasser ein, indem wir uns für innovative Materialien und Techniken entscheiden. In einer Partnerschaft mit MADE BLUE arbeitet Vebege seit 2015 daran, die Reduzierung von negativem Impact in einen positiven gesellschaftlichen Impact umzuwandeln. Jeder eingesparte Liter Wasser wird gemeinsam mit MADE BLUE als Trinkwasser in Entwicklungsländern zur Verfügung gestellt. So wurden inzwischen mehr als 100 Millionen Liter sauberes Trinkwasser an Orten auf der Erde zur Verfügung gestellt, an denen dies am dringendsten benötigt wird.



„Fensterfolie für Mitarbeiter mit messbarem Impact auf den Energieverbrauch“

Die Energiekosten steigen, und die Erde heizt sich immer weiter auf. Hago Zorg hat daher die Initiative ergriffen, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dabei zu helfen, ihre Wohnungen besser zu isolieren. Alle Beschäftigten konnten ein kostenloses Paket mit isolierender Fensterfolie bestellen und so Geld bei ihrer Energierechnung einsparen. In weniger als zwei Monaten wurden Hunderte Pakete ausgeliefert.

Ingrid Kornips ist Projektleiterin der Projektgruppe Umwelt & Nachhaltigkeit von Hago Zorg. Jedes Jahr entwickelt die Gruppe eine neue Aktion, um sichtbaren und messbaren Impact zu erzielen. Den mit der Fensterfolie erzielten Impact, der Leitidee im Jahr 2021, rechnet sie laut vor: „Wir haben 390 Pakete mit Isolierfolie verschickt. Pro Paket können 2,5 m² Fensterfläche isoliert werden. Das ergibt 975 m an isolierten Scheiben. Dies führt zu einer Einsparung von 13.065 Kubikmeter Gas pro Jahr, was wiederum einer Einsparung von 23.517 Kilogramm CO₂ entspricht.“

VebeGo Foundation

Die VebeGo Foundation initiiert, organisiert und ermöglicht soziale Projekte, die zu unserer Mission beitragen: an einer besseren Zukunft für Kinder und Jugendliche bis zum Alter von 25 Jahren arbeiten. Wir tun dies hier bei uns vor Ort und in der Ferne, rund um die Themen Arbeit, Pflege und Imageung. Die VebeGo Foundation wird aus einem jährlichen Beitrag von VebeGo finanziert. Neben der Arbeit der VebeGo Foundation unterstützen einzelne VebeGo-Unternehmen auch eigenständig ehrenamtliche Initiativen und Sozialpartner.

Mein Einsatz, Mein Projekt

Mit „Mein Einsatz, Mein Projekt“ unterstützen wir Mitarbeiter*innen, die sich für die Gesellschaft engagieren. Viele unserer Kollegen sind regelmäßig aktiv, um das Lebensumfeld der Menschen um sie herum schöner, gesünder und angenehmer zu gestalten. Beispielsweise, indem sie in einem Sportverein aktiv sind oder sich ehrenamtlich in einem Gemeindezentrum engagieren.

2021 wurden siebzig Bewerbungen aus vierundzwanzig verschiedenen Unternehmen honoriert und 35.000 Euro gespendt. Nur sechs Bewerbungen kamen von außerhalb der Niederlande. Im Jahr 2022 wird sich die Stiftung darauf konzentrieren, den Bekanntheitsgrad von „Mein Einsatz, Mein Projekt“ zu steigern, unter anderem durch eine interne Werbekampagne in allen Ländern.

Baureisen

Die VebeGo Foundation organisiert Baureisen nach Sri Lanka und Marokko, um mit Kolleg*innen sowie lokalen Parteien buchstäblich an der Zukunft zu bauen.

Im Jahr 2021 konnten die Baureisen und viele andere ehrenamtliche Aktivitäten im Rahmen von „Mein, Einsatz, Mein Projekt“ erneut nicht stattfinden. Auch bei den strategischen Partnern war infolge der Pandemie und der damit verbundenen Maßnahmen viel weniger ehrenamtliche Arbeit möglich. Aus diesem Grund haben wir uns entschlossen, bereits abgeschlossene Projekte in der Ferne im Jahr 2021 finanziell zu unterstützen und gemeinsam mit unseren Partnern in der Nähe zu überlegen, wie wir ihnen mit einer Spende zusätzliche finanzielle Unterstützung bieten können.

Strategische Partner

In den Niederlanden arbeitet die VebeGo Foundation mit der Stiftung „Jarige Job“ („Geburtstagskind“) zusammen. Im Jahr 2021 hat die Stiftung neue Kooperationen in den Niederlanden, aber auch in Belgien ausgemacht. Für den Sommer 2022 planen wir in den Niederlanden eine strategische Partnerschaft mit der Organisation „Sam& voor alle kinderen“ (Sam& für alle Kinder). Die Partnerschaft wird darauf ausgerichtet sein, die Reichweite von „Sam& voor alle kinderen“ auszuweiten. In Belgien werden wir mit „FEESTvarken VZW“ zusammenarbeiten. Diese Stiftung beteiligt sich am Kampf gegen die Armut in Belgien, indem es unter anderem Kindern in Armut ermöglicht, den eigenen Geburtstag zu feiern.





„Wenn jeder etwas für einen anderen tut, wird die Welt zu einem besseren Ort.“

Josine Dekker hat Ende letzten Jahres als Coordinator Strategic Partners & Projects bei der Vebego Foundation angefangen: „Unser Ziel ist, dass alle unsere Kolleg*innen wissen, dass es uns gibt und was wir machen, aber auch, was wir für sie tun können. Im November und Dezember 2021 war ich deshalb im Rahmen der Aktion ‘Mein Einsatz, mein Projekt’ fast täglich unterwegs, um ‚die Saat zu säen‘.

Jetzt beginnt das Ganze, Früchte zu tragen. Wir bekommen jetzt viel mehr Anfragen. Die Zusammenarbeit mit der Stiftung „Jarige Job“ wurde auch 2021 weiter fortgesetzt. Unsere Unternehmen haben bei acht Teamausflügen insgesamt 2.388 Geburtstagspakete eingepackt. Im Oktober fand außerdem der alljährliche Packmarathon statt. Darüber hinaus haben wir die Zusammenarbeit mit einem neuen Partner ins Auge gefasst. Ehrenamtliches Engagement ist enorm wichtig. Ich bin der Überzeugung, dass jeder Mensch das Recht auf ein möglichst angenehmes und gesundes Leben hat.

Wenn jeder etwas für einen anderen tut, wird die Welt zu einem besseren Ort. So versuche ich, andere zu motivieren, sich ebenfalls zu engagieren.“

Risiken und Chancen

Während die Jahre 2020 und 2021 im Zeichen der Corona-Krise standen, beherrscht seit dem 24. Februar 2022 die russische Invasion in der Ukraine als beispiellose humanitäre Krise die Weltnachrichten. Der Krieg scheint alle Länder der Welt zu betreffen, und die Folgen im politischen und wirtschaftlichen Area sind nur schwer vorhersehbar. Die Nachwirkungen von Covid-19 und insbesondere der Krieg in der Ukraine werden sicherlich von Einfluss sein auf Vebege. Allerdings ist derzeit nur schwer abzuschätzen, wie groß dieser Einfluss kurz- und langfristig sein wird.

Folgen des Ukraine-Krieges

Die makroökonomischen Folgen des Krieges sind bereits jetzt sichtbar. Die stark steigenden Rohstoff- und Energiepreise machen sich als erstes bemerkbar und wirken sich direkt auf Vebege aus. So steigen beispielsweise die Kraftstoffkosten rasant an, und auch die Einkaufskosten für Reinigungsmittel und -materialien schießen in die Höhe wie nie zuvor. Risiken sehen wir auch bei unseren Kunden und unseren Beschäftigten sowie in der Entwicklung der Einstandspreise unserer Leistungen. Viele Kunden sind somit indirekt von den verschiedenen Boykottmaßnahmen betroffen. Auch die Beschäftigten von Vebege werden die Folgen des Krieges zu spüren bekommen: Die stark steigenden Lebensmittel- und Energiepreise belasten viele unserer Mitarbeiter*innen. Der Druck auf die Kaufkraft unserer Beschäftigten kann zu mehr Stress und dadurch zu einer höheren Wahrscheinlichkeit von Fehlzeiten und langfristigen Ausfällen führen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn wir berücksichtigen, dass die Corona-Krise weiterhin nachwirkt. Viele Variablen sind noch nicht quantifizierbar und es gibt derzeit kaum Einblick in – von den Regierungen eingeführte – Konjunkturpakete und sektorspezifische Subventionen im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine.

In allen diesen Areas sind die Managementteams der Unternehmen damit beschäftigt, mildernde Maßnahmen vorzubereiten. Derzeit ist jedoch noch völlig unklar, wie lange der Krieg dauern wird und was die endgültigen Folgen sein werden. VebeGo kann aktuell den größten Einfluss ausüben, indem es seine eigenen Mitarbeiter*innen so weit wie möglich unterstützt und ihnen hilft, wo es nur möglich ist. Mehr Aufmerksamkeit für die Ursachen von Fehlzeiten und die Betreuung der Mitarbeiter*innen stehen ganz oben auf der Tagesordnung. Zu den Dienstleistungen von VebeGo gehört es selbstverständlich auch, mit den Kunden in einem ständigen Austausch zu stehen. Die Intensität dieses Kontakts wird dabei in der nächsten Zeit sicherlich zunehmen. Damit wir unsere Dienstleistungen rasch herauf- oder herunterskalieren und unsere Kunden auch in diesen unsicheren Zeiten maximal unterstützen können.

Sonstige Risiken

Durch den Ukrainekrieg scheinen fast alle anderen Risiken von untergeordneter Bedeutung zu sein. Dennoch muss VebeGo andere Entwicklungen, die sich auf das Unternehmen auswirken könnten, weiterhin im Auge behalten. Die Corona-Krise scheint vorbei zu sein, doch es stellt sich die Frage, welche Folgen es haben wird, sollte sich herausstellen, dass Corona alljährlich (im Herbst) zurückkehrt. Fehlzeiten werden in dem Fall voraussichtlich strukturell zunehmen. Zudem bleibt das Risiko eines befristeten Lockdowns bestehen, sollte die Zahl der Infizierten wieder stark ansteigen. Mit allen damit verbundenen Konsequenzen, sowohl für die finanziellen Ergebnisse als auch für die mentale Widerstandskraft von VebeGo. Die steigende Inflation bereitet seit geraumer Zeit Sorgen: Der Krieg in der Ukraine hat die Inflation nur noch weiter angeheizt. Der Druck, die Mindestlöhne (insbesondere in Deutschland) zu erhöhen oder die Tarifverträge zwischenzeitlich anzupassen, wird zu einem Anstieg des Einstandspreises für VebeGo führen. Die Entwicklung des Marktes für Gewerbeimmobilien ist in der Post-Corona-Ära ein wichtiges Thema für alle Unternehmen, die im Area Facility Services tätig sind. Die Zahl der benötigten Quadratmeter wird abnehmen, was ein Risiko für Reinigungsunternehmen darstellt. Gleichzeitig geht man aber auch davon aus, dass sich die Nutzung von Büroräumen ändern wird, was wiederum neue Chancen für unsere Reinigungsunternehmen und Betriebe, die im Facility Management aktiv sind, schafft.

Bleibende Herausforderung: An attraktivem Arbeitgebertum arbeiten

Die Auswirkungen der Corona-Krise und des Krieges in der Ukraine sind groß, betreffen uns jedoch indirekt. Sie ändern auch nichts an unserer Vision oder an dem, wofür wir als Organisation stehen. Wir wollen weiterhin ein Arbeitgeber sein, der eine sinnvolle Arbeit bietet. Die Pandemie bietet neue Chancen und hat einige Entwicklungen beschleunigt. Sie hat uns gezeigt, was möglich ist, wenn nur noch wenig erlaubt und durchführbar ist. Bei einer Reihe von Themen erfordert Corona eine andere Ausrichtung oder eine Anpassung der Prioritäten.

Der Arbeitskräftemangel stellt ein direktes Risiko für VebeGo und seine Dienstleistungen dar. Auf allen Ebenen ist es eine Herausforderung, gutes und qualifiziertes Personal zu finden und zu binden. Einzelne Tochterunternehmen weisen mitunter Hunderte offener Stellen auf. Jobsuchende haben auf dem aktuellen Markt die Wahl und viel Spielraum, um bei Stellenangeboten kritisch zu sein. Langfristig könnte dies direkte Folgen für unsere Dienstleistungen haben: Können wir unsere Versprechen gegenüber den Kunden noch halten?

Die wichtigsten Gegenmaßnahmen bestehen in der Verringerung der Fluktuation und der Minimierung von Fehlzeiten. Wenn eine Sache (oder eine Person) bleibenden Charakter hat, erübrigt sich der Ersatz. Darüber hinaus wird hybrides Arbeiten – für Kolleg*innen, die den primären Prozess unterstützen – weiterhin auf der Liste der Anforderungen potenzieller Mitarbeiter*innen stehen. Deshalb bieten wir dies unseren Beschäftigten an, was auch unseren Stellenausschreibungen zu entnehmen ist.

Wir glauben an die Kraft der Unterschiede. Unser Familienunternehmen soll ein Ort sein, an dem jeder arbeiten kann und darf, unabhängig von der jeweiligen ethnischen Zugehörigkeit, der Abstammung, des Alters, der Arbeitsfähigkeit oder des Geschlechts. Unser Unternehmen soll ein Ort ohne gläserne Decke sein. Wir sind überzeugt, dass unsere Organisation gestärkt wird, wenn wir Vielfalt leben, womit wir gleichzeitig den Mangel auf dem Arbeitsmarkt (teilweise) kompensieren können. Dazu haben wir das Programm „Talent in Sicht“ eingerichtet, mit dem wir uns ein Image davon machen, welche Talente eine Person hat, welche Rolle dazu passt und welche Entwicklung im Anschluss daran wünschenswert wäre. Auf diese Weise können wir die Talente der Menschen optimal einsetzen und rechtzeitig auf die Marktbedürfnisse eingehen.

Die Kehrseite des Krieges in der Ukraine ist, dass die Menschen, die aus ihrem Land geflohen sind, sofort in den Niederlanden arbeiten dürfen. Das gibt ihnen Existenzsicherheit und stärkt ihr Selbstwertgefühl. Uns kann es helfen, mit dem angespannten Arbeitsmarkt umzugehen.

Komplexität der Gesetze und Vorschriften

Die Entscheidung von VebeGo, auf eine überschaubare Anzahl großer Unternehmen hinzuarbeiten, ist eine gute Entwicklung, auch im Hinblick auf die immer komplexer werdenden Gesetze und Vorschriften, mit denen wir konfrontiert werden. Der Staat, Wirtschaftsprüfer und Finanzbehörden stellen immer höhere Anforderungen. Um die Kontrolle zu behalten, arbeiten wir von der Holding aus mit einem internen Auditprozess, um vierteljährlich eine umfassende Checkliste und ein Datenbuch bereitzustellen. Diese Checkliste wird fortlaufend überwacht und an die geltenden Gesetze und Vorschriften sowie eventuelle Vorfälle angepasst. Die großen Unternehmen innerhalb von VebeGo gehen die Checkliste vierteljährlich durch. Das interne Auditteam der Holding kontrolliert die ausgefüllten Checklisten anhand von Stichproben. Dabei überprüft das Auditteam hauptsächlich, ob die Regeln korrekt eingehalten und etwaige Mängel behoben wurden. Im Jahr 2021 haben wir in den Niederlanden ein Tax Control Framework eingerichtet, das ab dem ersten Quartal 2022 auch in den anderen Ländern eingeführt wird. Die externe Prüfung unseres Jahresabschlusses wird von Deloitte durchgeführt.

Die Imageung großer Unternehmen verleiht auch der Qualitätsverbesserung der Verwaltungsorganisation einen zusätzlichen Impuls. In der Schweiz werden immer mehr verwaltungstechnische Aufgaben von der größten Tochtergesellschaft auf zentraler Ebene wahrgenommen: der VebeGo AG in Zürich. In den Niederlanden war die Einführung von Shared Services ein wichtiger Schritt hin zu einer effizienten Organisation der Verwaltungs- und Backoffice-Prozesse (einschließlich Vergütung, Einkauf, Rechnungsstellung). Fast alle VebeGo-Reinigungsunternehmen in den Niederlanden nutzen dies bereits in vollem Umfang. VebeGo setzt sich aktiv dafür ein, die Unternehmen dazu zu bewegen, ihre Backoffices in den einzelnen Ländern verstärkt gemeinsam zu organisieren. In den Niederlanden wurde das Shared Service Center Anfang des Jahres 2022 um die Kompetenzteams HR, nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit, IT, Einkauf und Recht erweitert. Alle niederländischen Unternehmen werden die damit verbundenen Dienstleistungen über das gemeinsame Backoffice beziehen.

IT-Sicherheit

Die Ergebnisse der jährlichen Sicherheitsaudits zeigen, dass sich die Informationssicherheit bei VebeGo von Jahr zu Jahr verbessert. Im Jahr 2021 wurde, wie zuvor angekündigt, ein Datenklassifizierungsprozess in der zentralen IT-Umgebung implementiert. Außerdem wurde entschieden, die zentrale IT-Infrastruktur für die Nutzung durch eine größere Anzahl von VebeGo-Unternehmen zu öffnen. Dies erleichtert die Zusammenarbeit der VebeGo-Unternehmen untereinander und trägt zur Verbesserung der IT-Sicherheit bei. Die Umsetzung erfolgt in den kommenden Jahren.

Risiken des finanziellen Impacts

Das Risikoprofil wird einerseits durch die geografische Verteilung der Dienstleistungen über Belgien, Deutschland, die Niederlande und die Schweiz, andererseits durch die Diversifikation des Dienstleistungsprofils mit Angeboten in den Areas Facility Services, Gesundheitswesen, Garten- und Landschaftsbau, Facility Management und Produkte & Systeme bestimmt. Aufgrund dieser doppelten Streuung ist die Risikobereitschaft unterschiedlich ausgeprägt. Das Geschäftsmodell, die Fokussierung auf den Markt, die Prozesse und die kontinuierliche Überwachung der KPIs ermöglichen es den einzelnen Unternehmen, eventuelle Wachstumschancen oder einen Rückgang des Marktes auf rasche Weise zu antizipieren. Die Risiken und Chancen werden sowohl auf zentraler als auch dezentraler Ebene bewertet und angepackt.

Die Risikobereitschaft ergibt sich aus der Strategie und den gesetzten Zielen. Sie lässt sich wie folgt klassifizieren:

- **Strategisch:** Risiken werden eingegangen, um autonom wachsen zu können. Dank des Engagements, der Tatkraft und der Innovationsfähigkeit seiner Beschäftigten ist VebeGo in der Lage, Risiken in Chancen umzuwandeln.

- Operativ: Aufgrund der jahrelangen Erfahrung in den Unternehmen ist es möglich, auf wohlüberlegte Weise Risiken einzugehen. Bewährte Konzepte und Arbeitsweisen werden sowohl zentral als auch dezentral umgesetzt. Daneben geht VebeGo auch auf Unternehmensebene (IT) auf wohlüberlegte Weise große Projektrisiken ein, sofern dies unvermeidbar ist und die langfristige Strategie dadurch unterstützt wird.
- Finanziell: Die Finanzpolitik ist zurückhaltend. Der Fokus liegt auf (autonomen) Wachstum und der Finanzierung ohne Abhängigkeit von Kreditinstituten. Liquiditäts- und Kreditrisiken werden auf ein Mindestmaß beschränkt*.
- Finanzberichterstattung: Es liegen begrenzte Schätzungsunsicherheiten in der Finanzverwaltung vor.
- Compliance: VebeGo hat es sich zum Ziel gesetzt, sämtliche Gesetze und Vorschriften sowie alle seine eigenen internen Verfahren und Verhaltensregeln vollständig einzuhalten. Die eigens dazu eingerichtete Abteilung Risk & Compliance ist für die Überwachung der Einhaltung zuständig. VebeGo legt großen Wert darauf, den mit Kunden und Lieferanten getroffenen Vereinbarungen nachzukommen und ein guter Arbeitgeber zu sein.

*

Währungsrisiko

VebeGo ist in der Europäischen Union tätig. Das Währungsrisiko ist minimal, da die VebeGo-Gesellschaften ihren Kunden Rechnungen in lokaler Währung stellen und auch ihre Beschäftigten und Lieferanten in lokaler Währung bezahlen.

Preis-, Cashflow-, Liquiditäts- oder Kreditrisiko

Mit dem Liquiditätsrisiko ist das Risiko gemeint, dass VebeGo seinen finanziellen Verpflichtungen nicht nachkommen kann. VebeGo begegnet dem Liquiditätsrisiko, indem der Konzern sicherstellt, dass VebeGo jederzeit genügend liquide Mittel zur Verfügung stehen, um allen Verpflichtungen bei Fälligkeit sowohl unter normalen Umständen als auch unter Stressbedingungen nachkommen zu können. Das Risiko wird durch eine ausreichende Verfügbarkeit von Geld und Kreditlinien gesteuert.

Das Kreditrisiko innerhalb von VebeGo besteht in der Gefahr, dass Kunden und andere Gegenparteien unter Umständen nicht in der Lage sein könnten, ihre Verpflichtungen gegenüber VebeGo zu erfüllen. Das Debitorenmanagement der VebeGo-Gesellschaften überwacht dieses Kreditrisiko auf wöchentlicher Basis. Das Kreditrisiko von VebeGo ist angesichts der breiten Streuung der Kunden in einer Vielzahl von Branchen und Ländern begrenzt.

Widerstandsfähigkeit

Das Ausmaß und die Dauer des Krieges in der Ukraine sowie die Folgen der Corona-Krise sind die Hauptfaktoren, die unsere strategischen und operativen Risiken beeinflussen. Der Impact auf VebeGo hängt sowohl von einzelnen Faktoren als auch von Faktoren ab, die miteinander in einem Zusammenhang stehen. Derzeit sehen wir keinen Anlass, das System des internen Risikomanagements im Jahr 2022 weiter anzupassen. Eine Einschätzung der Folgen von Risiken, die in der Zukunft auftreten können, jedoch im Rahmen der heutigen Risikokontrolle nicht abgedeckt sind, ist nicht möglich. VebeGo hat in der Vergangenheit gezeigt, dass es in diesem Area belastbar und in der Lage ist, die Organisation an sich schnell ändernde Umstände anzupassen. VebeGo ist ein starkes und solides Familienunternehmen, das konservativ finanziert ist und einiges wegstecken kann.

Die externe Prüfung unseres Jahresabschlusses wird von Deloitte durchgeführt.

Prognose 2022

Zum dritten Mal in Folge ist unser Ausblick auf das kommende Jahr von großer Unsicherheit begleitet. Nach Corona bedeutet der Krieg in der Ukraine in all seinen Facetten eine Krise, deren Folgen kaum absehbar sind.

Das Budget 2022 wird vom strategischen Großprojekt „Designing our Future“ dominiert. Im Jahr 2021 hat VebeGo die Stärkung der Organisation und damit auch der eigenen Marktposition in die Wege geleitet. Geplant ist, in den Jahren 2022 und 2023 insgesamt elf übergreifende Unternehmen in Belgien, Deutschland, den Niederlanden und der Schweiz zu Imageen, die in den Areas Reinigung, Facility Management, Garten- und Landschaftsbau und Gesundheitswesen tätig sind.

Das Jahr 2022 wird daher erhebliche Investitionen in die Organisation in den Areas HR und IT-Systeme sowie ansehnliche Kosten im Zusammenhang mit der Integration der Unternehmen mit sich bringen. Im Budget sind die allmählich rückläufigen Auswirkungen der Corona-Krise bereits berücksichtigt. Auch in Belgien und Deutschland strebt VebeGo langfristig eine Bündelung und weitere Stärkung der Aktivitäten in den Areas Facility Services, Gesundheitswesen und Personaldienstleistungen an, unterstützt durch ein – im jeweiligen Land ansässiges – Shared Services Center. Die Übernahme der hectas-Gruppe Anfang 2022 wird dabei zu einer Beschleunigung des Wachstums und der Ambitionen in Deutschland beitragen. In der Schweiz wurde bereits in einer früheren Phase mit der Transformation des heutigen Facility-Services-Anbieters VebeGo AG begonnen.

Die VebeGo-Unternehmen arbeiten ständig an der Verbesserung und Erneuerung ihrer Dienstleistungen, mit dem Ziel, Kunden besser und effizienter zu bedienen, vor allem aber auch, um den Beschäftigten die Arbeit zu erleichtern und diese angenehmer zu gestalten. Die in diesem Area getätigten F&E-Investitionen sind im laufenden Betrieb enthalten, da sie die Kriterien für eine Aktivierung in der Bilanz nicht erfüllen.

Das Ergebnis für 2022 wird voraussichtlich deutlich unter dem des Geschäftsjahres 2021 liegen. Dies liegt vor allem an den Investitionen und der Vielzahl strategischer Projekte, die eingeleitet wurden, um zu dem starken Kollektiv heranwachsen zu können, das VebeGo im Jahr 2025 anstrebt. Als die Pläne für 2022 entwickelt wurden, war von der Invasion in die Ukraine noch nicht die Rede. Inwieweit diese dramatischen Ereignisse die Pläne von VebeGo durchkreuzen könnten, ist derzeit noch nicht absehbar. Die strategische Vision 2025 bleibt bestehen, es könnten jedoch hier und da Anpassungen notwendig sein. Die Managementteams der VebeGo-Unternehmen verfolgen kontinuierlich die (Tages-)Nachrichten, um zum Wohle der eigenen Organisation bei Bedarf

unverzüglich konkrete Maßnahmen zu ergreifen. Die Geschäftsleitung beschäftigt sich daneben mit den langfristigen Folgen und nimmt Anpassungen auf strategischer Ebene vor. Gerade jetzt ist die Fähigkeit, schnell und angemessen auf das sich rasch verändernde Umfeld zu reagieren, eine Voraussetzung dafür, um auf kurze und lange Sicht die richtigen Entscheidungen im Interesse von VebeGo und aller Beteiligten zu treffen. Damit wir 2022 mehr von dem tun können, was uns antreibt: Gutes tun.

Vorstand

VebeGo wird vom Vorstand geleitet, der sich aus Ton Goedmakers (CEO) und Ronald Goedmakers (Mitglied, daneben verantwortlich für Impact/Nachhaltigkeit und Kommunikation) zusammensetzt.

Das Tagesgeschäft von VebeGo obliegt der Geschäftsleitung, die neben dem Vorstand aus fünf weiteren Mitgliedern besteht. Dazu zählten 2021 Ferry Muller (CFO, einschließlich Risiko, Compliance, Governance und IT), Giuseppe Santagada (COO für Deutschland und die Schweiz), Mark van Haasteren (COO für Belgien und die Niederlande), Niel Cortenraad (CSO) und Peter van Montfort (CHRO, einschließlich Führung, sinnvolle Arbeit und Talentmanagement).



Niel Cortenraad, Peter van Montfort, Ton Goedmakers, Giuseppe Santagada, Mark van Haasteren, Ronald Goedmakers, Ferry Muller

2021 wurden Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstands in die Wege geleitet. Ton Goedmakers wurde zum 1. Januar 2021 zum CEO von VebeGo ernannt. Er hat diese Rolle von Ronald Goedmakers übernommen, der 16 Jahre lang Vorstandsvorsitzender war. Ronald Goedmakers bleibt weiterhin Vorstandsmitglied. Darüber hinaus hat VebeGo zum 1. Januar 2021 seine Geschäftsleitung mit den COOs Giuseppe Santagada und Mark van Haasteren verstärkt. Die Umsetzung der übrigen Änderungen erfolgt im Jahr 2022.

So werden 2022 ein neuer CFO und ein neuer CHRO ernannt. Im Rahmen der Nachfolge wird dem Wunsch nach einem diversifizierteren Vorstand ausdrücklich Rechnung getragen. CFO Ferry Muller wird das Unternehmen im Frühjahr 2022 nach sechsundzwanzig Dienstjahren verlassen. Seine Nachfolgerin wird am 1. September 2022 ihre Position antreten. Bis dahin übernimmt Ronald Goedmakers vorübergehend die Aufgaben des CFO. CHRO Peter van Montfort wird sein Portfolio im Laufe des Jahres 2022 an seine Nachfolgerin übergeben. Peter van Montfort wird der Organisation in einer anderen Rolle verbunden bleiben. Der Vorstand ist Peter van Montfort und Ferry Muller ausgesprochen dankbar für ihren langjährigen Einsatz und ihr Engagement für VebeGo.

Entwicklungen

Infolge der Änderungen innerhalb der Organisation ändert sich auch die Rolle des Vorstands bezüglich der VebeGo-Gesellschaften. Der Vorstand erhält die Rolle des „strategischen Architekten“. Er konzentriert sich auf das strategische Wachstum und weist den Unternehmen im Rahmen unserer Konzernstrategie finanzielle Ressourcen zu. Die Unternehmen selbst erhalten den notwendigen Spielraum, um in Eigenregie zu handeln. Mit konsequenter Führung sowie klaren Mandaten und KPIs werden sie zu unternehmerischen Aktivitäten und der Steigerung von Impact angeregt. Seit 2021 sind zwei COOs mit der operativen Führung unserer vier Kernländer beauftragt, die beide außerdem Mitglieder der Geschäftsleitung sind. Die Unternehmen berichten den COOs regelmäßig über die erzielten Fortschritte und Entwicklungen.

Die VebeGo-Holding bestimmt die Konzernstrategie. Sie pflegt unsere einzigartige Kultur und ist für das Portfoliomanagement, Partnerschaften und Akquisitionen sowie nichtfinanzielle und finanzielle Audits verantwortlich. Die Holding beurteilt die Pläne der Unternehmen und bietet Orientierung und Unterstützung, sofern dies einen Mehrwert für das Kollektiv beinhaltet. Dabei ist an Themen wie die IT-Sicherheit, die Markenstrategie, die Audits, die Top-50-Talententwicklung, aber auch Impact und Kultur zu denken.

Corporate Secretary

Infolge der Veränderungen an der Konzernspitze und einer verstärkt strategischen Rolle der Holdinggesellschaft wurde die Einberufung eines Corporate Secretary erforderlich. Diese neue Rolle wird seit Anfang 2022 von Suzanne van Nieuwenhuijzen wahrgenommen. Sie wird in dieser Rolle als Bindeglied zwischen dem Vorstand, der Geschäftsleitung, dem Aufsichtsrat und der Geschäftsführung der Stichting Administratiekantoor fungieren, die im Auftrag der Familie Goedmakers die Anteile an VebeGo hält.

Wechsel der Unternehmensspitze

Ende 2021 gab es einige Veränderungen an der Unternehmensspitze von VebeGo. Der Zweck dieser Änderungen besteht darin, die Struktur zu vereinfachen und ausländische Gesellschaften abzuwickeln. Der derzeitige Aufsichtsrat wurde am 31. Dezember 2021 zum Mitglied des Aufsichtsrats der VebeGo B.V. ernannt, als Fortsetzung seiner Bestellung bei der inzwischen aufgelösten Gesellschaft VebeGo International N.V., die nach dem Recht von Curaçao gegründet wurde. Für einen kurzen Zeitraum hat der Aufsichtsrat im Jahr 2022 Weisungsbefugnis über zwei Unternehmen (die VebeGo B.V. und die VebeGo Holding N.V.). Nach der Genehmigung des Jahresabschlusses 2021 wird die VebeGo Holding N.V. aufgelöst und Imageet die VebeGo B.V. die Konzernspitze.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat fungiert als Resonanzboden und Berater des Vorstandes. Der Aufsichtsrat kontrolliert und überwacht außerdem den Vorstand und den allgemeinen Geschäftsablauf.

Der Aufsichtsrat bestand im Berichtsjahr aus fünf Personen: zwei Frauen und drei Männern: Pamela Boumeester (Vorsitzende), Loes van Rijsoort, Willem Cramer, Ton Goedmakers sen. und Jan van Hoek. Der frühere Aufsichtsratsvorsitzende Arend Vos ist zum 1. Januar 2021 zurückgetreten.

Diese Übersicht enthält die Personalien der Aufsichtsratsmitglieder.

Bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats werden die individuellen Erfahrungen und Expertise sowie die spezifische Rolle, die ein Aufsichtsratsmitglied einnehmen kann, berücksichtigt. Wir betrachten zudem die gesamte Bandbreite an Expertisen und Rollen im Aufsichtsrat. Ziel ist ein heterogenes, komplementäres Team, in dem sich die Aufsichtsratsmitglieder gegenseitig ergänzen und verstärken, einander aber auch genügend Gegengewicht bieten und sich gegenseitig wachsam halten. Neben individuellen Anforderungen berücksichtigt Vebego bei zukünftigen Vakanzten auch den Aspekt der Vielfalt im Vorstand.

Im Laufe des Jahres hat Vebego seine Corporate-Governance-Politik, die im Kodex Vebego und Gute Unternehmensführung festgelegt ist, eingehalten.

Mit Unterschrift

Vorstand

Ton Goedmakers, CEO

Ronald Goedmakers

Voerendaal, 19. Mai 2022



Bericht des Aufsichtsrats

Wieder ist ein Jahr vergangen, in dem Covid-19 eine große Rolle spielte. Dennoch mit einem bedeutenden Unterschied. 2020 war der Aufsichtsrat eng in die Umsetzung eingebunden. Die Kontinuität stand auf dem Spiel. Wir brachten daher aktiv Ideen zum Beispiel zum Cashflow der Unternehmen ein. Im Berichtsjahr 2021 konnten wir uns hingegen wieder auf unsere eigentliche Rolle konzentrieren: die Überwachung der Strategie und Planung von VebeGo, die Überwachung der Finanzlage und die Bereitstellung von Beratungsdienstleistungen, unabhängig davon, ob diese erbeten sind oder unaufgefordert erfolgen.

Besonderes Augenmerk haben wir in diesem Jahr auf die Akquisition von hectas Facility Services gelegt. Eine spannende, beachtliche Übernahme, wobei wir intensiv geprüft haben, ob der Schritt richtig ist: Trägt die Übernahme zur Mission und Strategie von VebeGo bei? Unsere Antwort darauf war in Anlehnung an den Vorstand ein klares „Ja“. Im weiteren Verlauf des Übernahmeprozesses haben wir uns als Aufsichtsrat an der Beantwortung der Frage beteiligt, ob die Kulturen von VebeGo und hectas zusammenpassen, um schließlich an der Due Diligence mitzuwirken, die der endgültigen Übernahme vorausging.

Der Rat ist mit dem Ergebnis für 2021 zufrieden. Das Ergebnis ist gut, trotz und dank Corona. Aufgrund von Corona wurde mehr auf Hygiene geachtet, fiel mehr Arbeit in der häuslichen Pflege, in Krankenhäusern und beispielsweise beim Desinfizieren von Bussen an. Gleichzeitig mussten VebeGo-Unternehmen in anderen Areas – etwa bei der Reinigung von Flughäfen und im Schienenverkehr – infolge der sich ständig ändernden Kundennachfrage fortlaufend hoch- und herunterskalieren.

Der Aufsichtsrat ist mit der Leistung und Arbeitsweise des Vorstands zufrieden. Das erste Jahr mit Ton Goedmakers als CEO verlief reibungslos. Corona und die Übernahme von hectas haben die Entwicklung des Projekts „Designing our Future“ nicht beeinträchtigt. Im Jahr 2021 wurden wichtige Schritte in der Ausgestaltung verschiedener neuer Unternehmen und in der Art und Weise unternommen, wie VebeGo Arbeitsprozesse eindeutiger und effizienter organisieren kann. Auch der Schritt, zwei COOs mit der operativen Führung der vier Kernländer zu beauftragen, wurde umgesetzt.

Insgesamt gesehen wurden im Jahr 2021 die Voraussetzungen für eine stärkere Vernetzung der einzelnen Unternehmen und Länder geschaffen. VebeGo strahlt immer mehr Geschlossenheit aus und verleiht dem Slogan „One Family. One Culture. One Language.“ aktiv Bedeutung. Dies geschieht durch die Reduzierung der Anzahl vorhandener Rechtsgelänge, aber auch durch die Entwicklung einer neuen Markenstrategie und die Steigerung der Sichtbarkeit von VebeGo. Auch im Berichtsjahr wurde wieder aktiv daran gearbeitet, den Anteil von Frauen an der Unternehmensspitze zu anzuheben. Dies hat unter anderem zur Ernennung von Suzanne van Nieuwenhuijzen als Corporate Secretary geführt. Die Suche nach einem neuen weiblichen CFO und einem weiblichen CHRO ist inzwischen angelaufen.

Als Aufsichtsrat versuchen wir, ein Viertel unserer Zeit für den Rückblick aufzuwenden: Läuft alles nach Plan, was steht auf dem Papier, was ist daraus geworden? Den Rest unserer Zeit widmen wir dem Blick nach vorn: die Sitzungen und Tagesordnungen sind entsprechend strukturiert. Unser Mehrwert liegt größtenteils in der Beratung, was den Ausblick auf die Zukunft von VebeGo betrifft. VebeGo hat beispielsweise das SDG 8 (menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) und SDG 12 (nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster) der Vereinten Nationen als Leitlinie angenommen, um Impact zu bewirken. Als Aufsichtsrat bringen wir aktiv Ideen ein, wie VebeGo diese Entwicklungsziele in nutzbare KPIs umsetzen kann: Wann werden wir als VebeGo das erreichen, was wir erreichen wollen? Daneben sprechen wir Empfehlungen aus, wie VebeGo seinen Ruf als attraktiver Arbeitgeber weiter verbessern kann.

Der Aufsichtsrat ist 2021 fünfmal in Präsenz zusammengekommen. Darüber hinaus führte der Aufsichtsrat zahlreiche Telefongespräche mit dem Vorstand bezüglich der Übernahme von hectas. Im Sommer 2021 besuchte der gesamte Aufsichtsrat zusammen mit den Zertifikatsinhabern von VebeGo das Unternehmen Brouwers Groenaanemers in Tilburg. Bei diesem Besuch ging es um den Beitrag von VebeGo zur Verbesserung der Biodiversität und um das Projekt Spoorpark Tilburg, bei dem Brouwers Groenaanemers als Hauptauftragnehmer eine klimarobuste Umgebung mit Platz zum Spielen, für Sport- und Freizeitaktivitäten und sogar Campingmöglichkeiten geschaffen hat.

Als Aufsichtsrat haben wir uns 2021 einer Selbstbewertung unterzogen. Dabei haben wir uns unter anderem mit der Frage nach der Effektivität unserer Arbeit und der gegenseitigen Zusammenarbeit beschäftigt. Wir werden unsere eigenen internen Erkenntnisse 2022 von einer externen Partei überprüfen lassen. Im Aufsichtsrat gab es 2021 keine Veränderungen. Wir haben uns entschieden, den Aufsichtsrat vorerst nicht zu ergänzen.

Wir präsentieren Ihnen hiermit den vom Vorstand erstellten Geschäftsbericht 2021. Der Jahresabschluss 2021 wurde von Deloitte Accountants B.V. geprüft und mit einem Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers versehen. Der Jahresabschluss wurde vom Aufsichtsrat genehmigt. Wir können dem im Jahresabschluss aufgenommenen Vorschlag für die Ergebnisverwendung zustimmen. Wir empfehlen der Gesellschafterversammlung die Annahme des Jahresabschlusses 2021.

Mit Unterschrift

Aufsichtsrat

Pamela Boumeester, Vorsitzende

Willem Cramer

Ton Goedmakers sen.

Jan van Hoek

Loes van Rijsoort

Voerendaal, 19. Mai 2022

Zusammenfassung des Jahresabschlusses Vebegeo Holding 2021

1.1 Hinweis für den Leser

Bei der Zusammenfassung des Jahresabschlusses handelt es sich um eine gekürzte Fassung des konsolidierten Jahresabschlusses 2021 der Vebegeo Holding N.V. Dieser zusammengefasste Jahresabschluss enthält nicht alle Informationen, die im vollständigen Jahresabschluss angegeben sind, und sollte in Verbindung mit dem vollständigen Jahresabschluss und insbesondere den darin enthaltenen Bewertungsgrundsätzen und Erläuterungen zu den Einzelposten gelesen werden. Der Jahresabschluss 2021 der Vebegeo Holding N.V. kann bei der Gesellschaft angefordert werden (nur auf Niederländisch).

1.2 Grundsätze bei der Erstellung der konsolidierten Bilanz, der konsolidierten Gewinn- und Verlustrechnung und anderer Finanzberichte

Der konsolidierte Jahresabschluss der Vebegeo Holding N.V., aus dem dieser zusammengefasste Jahresabschluss abgeleitet wurde, wurde in Übereinstimmung mit Titel 9, Buch 2 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuches erstellt.

Klicken Sie [hier](#) für die Liste der Kapitalanteile, die für die gesetzlich vorgeschriebene Einsicht relevant sind.

Konsolidierte Bilanz zum 31. Dezember 2021 (vor Ergebnisverwendung)

(In Tausend Euro)

Aktiva	31.12.2021	31.12.2020
Immaterielle Vermögenswerte		
Goodwill	17.658	18.774
Sonstige immaterielle Vermögenswerte	<u>6.589</u>	<u>5.899</u>
	24.247	24.673
Materielle Vermögenswerte		
Betriebsgebäude und Betriebsgrundstücke	11.842	11.838
Maschinen und Anlagen	16.524	15.840
Sonstige materielle Betriebsmittel	<u>16.306</u>	<u>15.622</u>
	44.672	43.300
Finanzielle Vermögenswerte		
Beteiligungen an verbundenen Unternehmen	14.493	14.598
Latente Steuern	1.296	1.837
Sonstige Forderungen und Darlehen (verliehen)	<u>2.041</u>	<u>1.667</u>
	17.830	18.102
Umlaufvermögen		
Vorräte		
Handelsvorräte	<u>5.207</u>	<u>6.682</u>
	5.207	6.682
Forderungen		
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	125.680	118.176
Sonstige verbundene Gesellschaften	98	265
Sonstige Forderungen und aktive Rechnungsabgrenzungsposten	<u>21.352</u>	<u>20.917</u>
	147.130	139.358
Liquide Mittel	<u>174.817</u>	<u>135.357</u>
	413.903	367.472

Passiva	31.12.2021	31.12.2020
Konzernkapital		
Anteil der Vebego Holding N.V. am Konzernkapital	138.170	117.020
Anteil Dritter am Konzernkapital	<u>-102</u>	<u>-432</u>
	138.068	116.588
Rückstellungen		
Für Verpflichtungen aus betrieblicher Altersversorgung	29	49
Für Steuern	5.130	4.219
Für Reorganisationen	5.565	9.034
Für die WGA-Selbstversicherung	9.851	6.440
Für Jubiläumszuwendungen	4.255	2.807
Sonstige Rückstellungen	<u>5.246</u>	<u>3.356</u>
	30.076	25.905
Langfristige Verbindlichkeiten		
Kreditinstitute	2.526	3.811
Hypotheken (geliehen)	2.178	2.250
Nachrangige Darlehen	225	225
Investitionsverpflichtungen	12.556	8.634
Sonstige Verbindlichkeiten	<u>62</u>	<u>242</u>
	17.547	15.162
Kurzfristige Verbindlichkeiten		
Kreditinstitute	2.724	3.187
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	44.519	38.109
Steuern und Abgaben Sozialversicherungsbeiträge	47.349	41.140
Sonstige Verbindlichkeiten und passive Rechnungsabgrenzungsposten	<u>133.620</u>	<u>127.381</u>
	228.212	209.817
	413.903	367.472

Konsolidierte Gewinn- und Verlustrechnung 2021

(In Tausend Euro)

	2021	2020
Nettoumsatz	1.052.209	995.998
Umsatzkosten	<u>830.536</u>	<u>789.294</u>
Bruttoumsatzergebnis	221.673	206.704
Verkaufskosten und allgemeine Verwaltungskosten	<u>187.365</u>	<u>183.141</u>
Nettoumsatzergebnis	34.308	23.563
Finanzielle Erträge und Aufwendungen	<u>-1.236</u>	<u>-812</u>
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit vor Steuern	33.072	22.751
Steuern über das Ergebnis aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit	-11.543	-5.607
Ergebnis der Beteiligungen	<u>7.312</u>	<u>95</u>
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit nach Steuern	28.841	17.239
Anteil Dritter	<u>-549</u>	<u>-577</u>
Ergebnis	28.292	16.662

Konsolidierte Kapitalflussrechnung 2021

(In Tausend Euro)

	2021	2020
Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit:		
Nettoumsatzergebnis	34.308	23.563
Wertberichtigungen für:		
- Abschreibungen und sonstige Wertänderungen	20.817	18.778
- Veränderungen der Rückstellungen	3.260	13.341
- Veränderungen des Betriebskapitals:		
. Änderung der kurzfristigen Forderungen	-7.295	12.504
. Änderung der Vorräte	1.475	-30
. Änderung der kurzfristigen Verbindlichkeiten ohne Kreditinstitute	18.070	274
	<u>12.250</u>	<u>12.748</u>
Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit	70.635	68.430
Erhaltene Zinsen	322	648
Erhaltene Dividenden	3.095	4.084
Gezahlte Ertragsteuern	-8.118	-1.999
	<u>-4.701</u>	<u>2.733</u>
Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit	65.934	71.163
Cashflow aus Investitionstätigkeit:		
Investitionen in Sachanlagen / immaterielle Vermögenswerte	-22.197	-20.034
Veräußerungen Sachanlagen / immaterielle Vermögenswerte	1.007	4.351
Investitionen in / Veräußerungen von konsolidierten Unternehmen	505	-2.200
Investitionen in / Veräußerungen von nicht-konsolidierten Unternehmen	5.197	14
Gewährte langfristige Forderungen	-553	-165
Erhaltene Tilgungen langfristiger Forderungen	313	83
	<u>-15.728</u>	<u>-17.951</u>
Cashflow aus Investitionstätigkeit	50.206	53.212
Cashflow aus Finanzierungstätigkeit:		
Einnahmen aus langfristigen Verbindlichkeiten	0	533
Tilgungen langfristiger Verbindlichkeiten	-1.537	-754
Gezahlte Dividenden	-8.374	-6.202
Gezahlte Zinsen	-1.456	-1.353
Veränderung Kreditinstitute	-463	2.218
	<u>-11.830</u>	<u>-5.558</u>
Cashflow aus Finanzierungstätigkeit	-11.830	-5.558
Netto-Cashflow	38.376	47.654
Wechselkurs- und Umrechnungsdifferenzen	1.084	110
Veränderung Zahlungsmittel	39.460	47.764
Saldo der Zahlungsmittel zu Beginn des Berichtsjahres	135.357	87.593
Saldo der Zahlungsmittel zum Ende des Berichtsjahres	174.817	135.357

Der Saldo der Zahlungsmittel, der Beteiligungen Dritter zuzurechnen ist, beläuft sich zum Ende des Geschäftsjahres auf 0,6 Millionen Euro (2020: 1,3 Millionen Euro).

Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers

An: den Vorstand der Vebego Holding N.V.

Unser Urteil

Der zusammengefasste Jahresabschluss 2021 (im Folgenden „der zusammengefasste Jahresabschluss“) der Vebego Holding N.V. in Curaçao leitet sich vom geprüften Jahresabschluss 2021 der Vebego Holding N.V. ab.

Nach unserem Urteil stimmt der zusammengefasste Jahresabschluss 2021 in allen Aspekten, die von wesentlicher Bedeutung sind, mit dem geprüften Jahresabschluss 2021 der Vebego Holding N.V. unter Berücksichtigung der in Punkt 1.2 der Erläuterung beschriebenen Grundlagen überein.

Der zusammengefasste Jahresabschluss umfasst:

1. die Konsolidierten Bilanz zum 31. Dezember 2021;
2. die Konsolidierten Gewinn- und Verlustrechnung für das Jahr 2021;
3. die Konsolidierten Kapitalflussrechnung für das Jahr 2021.

Zusammengefasster Jahresabschluss

Der zusammengefasste Jahresabschluss enthält nicht alle Erläuterungen, die laut Kapitel 9 Buch 2 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuches erforderlich sind. Die zur Kenntnisnahme des zusammengefassten Jahresabschlusses und unserer diesbezüglichen Erklärung können daher die zur Kenntnisnahme des geprüften Jahresabschlusses der Vebego Holding N.V. und unseres dazu gehörigen Bestätigungsvermerks nicht ersetzen.

Der geprüfte Jahresabschluss und der dazu gehörige Bestätigungsvermerk

Wir haben den geprüften Jahresabschluss 2021 der Vebego Holding N.V. in unserem Bestätigungsvermerk vom 19. Mai 2022 genehmigt.

Die Verantwortung des Vorstands für den zusammengefassten Jahresabschluss

Der Vorstand ist für die Erstellung des zusammengefassten Jahresabschlusses in Übereinstimmung mit den Grundlagen entsprechend der Beschreibung in der Erläuterung verantwortlich.

Unsere Verantwortung

Unsere Verantwortung erstreckt sich auf die Abgabe eines Urteils, ob der zusammengefasste Jahresabschluss in allen wesentlichen Aspekten mit dem geprüften Jahresabschluss auf der Grundlage der von uns durchgeführten Tätigkeiten, die in Übereinstimmung mit dem niederländischen Recht stehen, darunter dem niederländischen Standard 810, „Aufträge zur Berichterstattung bezüglich zusammengefasster finanzieller Übersichten“, im Einklang steht.

Eindhoven, 19. Mai 2022

Mit Unterschrift

Deloitte Accountants B.V.

R.H.M. Hermans MSc RA

Der offizielle Jahresbericht 2021 der Vebego Holding N.V. wurde in niederländischer Sprache verfasst und dieses Dokument stellt die deutsche Übersetzung davon dar. Diese Übersetzung wurde mit äußerster Sorgfalt erstellt, hat jedoch keinerlei offiziellen Stellenwert und somit können daraus keine Rechte abgeleitet werden.

Abkürzungen und Begriffe

Abkürzungen

CO ₂	Kohlendioxid
COO	Chief Operating Officer
CFO	Chief Financial Officer
CEO	Chief Executive Officer
CHRO	Chief Human Resources Officer
CSO	Chief Strategy Officer
CSRD	Corporate Sustainability Report Directive
DoF	Designing our Future
V&I	Vielfalt und Inklusion
ESG	Environmental, Social, Governance
GPTW	Great Place to Work
GRI	Global Reporting Initiative
KPIs	Leistungskennzahlen
CSR	Soziale Verantwortung von Unternehmen
NPS	Net Promoter Score
SBTi	Science Based Targets-Initiative
SDG	Nachhaltige Entwicklungsziele
TCF	Tax Control Framework
VCS	Verified Carbon Standard

Begriffe

Sinnvolle Arbeit

Wir streben danach, dass jeder unserer Beschäftigten die Arbeit als eine sinnvolle Tätigkeit erfährt. Eine Arbeit, die unsere Beschäftigten zu schätzen wissen, die ihnen Spaß macht und die für andere von Bedeutung ist. Eine Arbeit, bei der sie ihre Talente optimal einsetzen können, denn das sichert Wachstum: persönliches Wachstum und das Wachstum unserer Organisation. Dazu gehört auch, auf das soziale, vitale und finanzielle Wohlergehen unserer Beschäftigten zu achten. Das Projekt „Sinnvolle Arbeit“ ist Teil eines konzernweiten Programms für nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit, das jährlich gemessen wird: bis einschließlich 2021 anhand einer eigenen Methode, ab 2022 schrittweise mithilfe der GPTW.

Designing our Future

Bezeichnung des Übergangsprogramms mit dem Ziel, die Zukunftsfähigkeit von VebeGo zu sichern.

EcoVadis

Eine evidenzbasierte Online-Plattform zur Bewertung der Nachhaltigkeit von Lieferanten. Unternehmen können so die ESG-Leistung ihrer globalen Lieferanten bewerten. Zentrales Ziel der Plattform ist es, die Qualität des CSR-Managementsystems von Unternehmen anhand von Maßnahmen, Aktivitäten und Ergebnissen messbar zu machen. Die Bewertung basiert auf einundzwanzig CSR-Kriterien, die auf internationalen Standards für eine nachhaltige Entwicklung beruhen. Die Ergebnisse werden in Form einer Punktekarte präsentiert, die einen klaren Überblick über die Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten eines Lieferanten vermittelt.

Future Fit

Internes Programm zur Weiterentwicklung und Stärkung der Nachhaltigkeitsstrategie von VebeGo.

Konsolidierter Umsatz

Der Gesamtumsatz aller Unternehmen, an denen VebeGo eine Mehrheitsbeteiligung hält.

Gemanagter Umsatz

Der Umsatz von Vebego, einschließlich die Umsätze von den Joint Ventures.

Global Reporting Initiative

Internationales Netzwerk, das 1997 gegründet wurde und auf die Entwicklung eines Rahmens von Standards und Prinzipien ausgerichtet ist, anhand derer Organisationen ihre ESG-Leistung messen und entsprechend berichten können. Inzwischen nutzen mehr als 70 % aller Organisationen diesen Rahmen, um über ihre Nachhaltigkeitsbemühungen zu berichten.

Great Place To Work®

Eine international bekannte und anerkannte Mitarbeiterplattform mit mehr als 35 Jahren Erfahrung im Area Forschung und Daten. Neben der Mitarbeiterzufriedenheit und dem Engagement wird mithilfe dieser Methodik auch der Grad an Diversität und Inklusion gemessen.

Impact

Der gesellschaftliche Beitrag von Vebego, der hauptsächlich auf die SDGs 8 und 12 ausgerichtet ist.

One Family. One Culture. One Language.

Zweite Phase (2021-2025) der Strategie Vebego 2025.

Nachhaltige Entwicklungsziele

Siebzehn Ziele, um die Welt bis 2030 zu einem besseren Ort zu machen. Die SDGs wurden von den Mitgliedsländern der Vereinten Nationen vereinbart. Sie sind ein globaler Kompass für solche Herausforderungen wie Armut, Imageung und die Klimakrise. Vebego konzentriert sich mit seinen Beiträgen hauptsächlich auf SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum, sowie auf SDG 12: Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster.

Vebego 2025

Bezeichnung der Vebego-Strategie 2017-2025.

Über diesen Bericht

Dies ist der Jahresbericht der Vebego Holding N.V. für das Jahr 2021. Sie finden hier einen [Überblick über die Konzerngesellschaften](#), die unter die Vebego Holding fallen.

Produktion

Zusammenstellung, Redaktion, Fotografie:

Unternehmenskommunikation Vebego

Texte: [Ravestein & Zwart](#), Nijmegen

Fotografie: [Carin Deben](#), [Renée de Groot](#), [Jasper Loeffen](#), [Dida Mulder](#), [Dennis Vloedmans](#),

Realisierung: [F19 Digital Reporting](#), Eindhoven

Grundlegende Gestaltung: [Zandbeek](#), Eindhoven

Übersetzung: [Transperfect translations](#), Utrecht

Urheberrechte

© Vebego Holding, Voerendaal im Mai 2022. Alle Rechte vorbehalten. Nichts aus dieser Ausgabe darf ohne die vorherige schriftliche Genehmigung des Herausgebers in irgendeiner Form oder mit irgendwelchen Mitteln – sei es elektronisch, mechanisch, durch Fotokopien, Aufzeichnungen oder auf jegliche andere Weise – vervielfältigt, in einem automatisierten Datenbanksystem gespeichert oder veröffentlicht werden.

VebeGo

Cortenbach 1
Briefkasten 23092
NL-6367 ZH Voerendaal
+31 (0)45 562 8333
\ www.vebego.com

\ A family company