

Vebegeo's bijdrage aan een betere wereld

Onze duurzaamheidsvisie

Onze duurzaamheidsvisie

\ Goed doen zit in ons DNA

Al sinds de oprichting van Hago in 1943 wordt familiebedrijf Vebego gedreven door sociaal ondernemerschap. Gezonde groei is een voorwaarde voor continuïteit, maar wat ons écht drijft is goed doen; een positieve impact op de maatschappij. Het is onze ambitie om in 2025 dagelijks bij te dragen aan het welzijn van 10 miljoen mensen. Dat doen we met meer dan 36.000 medewerkers, werkzaam in facilitaire dienstverlening en zorg, voor klanten in Nederland, Zwitserland, België en Duitsland. Onze bedrijven staan bol van de voorbeelden, waaruit blijkt dat [het goed willen doen](#) in ons DNA verankerd zit. Als fundament voor onze impactambities hebben we echter ook een aantal 'guiding principles' vastgesteld. Zo zorgen we ervoor dat die ambities binnen de organisatie goed geborgd zijn. In dit document staat een overzicht van die guiding principles, die gelden voor alle 100% bedrijven van Vebego. Dit document is goedgekeurd door de Executive Board op 7 februari 2020.

Board of Directors,

Ronald Goedmakers

Ton Goedmakers

\ Governance code: VebeGo & Goed Bestuur

VebeGo is niet beursgenoteerd. De Nederlandse Corporate Governance Code is daarom niet op ons van toepassing. Toch nemen we 'goed bestuur' uitermate serieus, maar wel op onze manier. Die eigenheid vind je terug in onze [code](#). Hierin staan bepalingen uit de Corporate Governance Code, maar geven we ook de ruimte aan bepalingen die verband houden met het familiale en internationale karakter van VebeGo.

VebeGo's visie op duurzaamheid en onze missie om onze maatschappelijke impact te vergroten, onderschrijven we nadrukkelijk in onze code. Die missie gaat verder dan het nemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid en het verminderen van negatieve effecten van onze bedrijfsvoering op de maatschappij. VebeGo wil daadwerkelijk een bijdrage leveren aan een betere wereld.

Belangrijke uitgangspunten hierbij zijn steeds het opbouwen van duurzame relaties, zowel met onze interne als externe stakeholders én de continuïteit als familiebedrijf dat streeft naar langetermijnwaardecreatie.

\ Family Statement

We willen een waardengemeenschap zijn, een familie(bedrijf) met een herkenbare cultuur. Daarom hebben we een Family Statement. Daarmee geven we de waarden die we delen, door aan volgende generaties en aan de medewerkers van onze bedrijven.

Hierin hebben we vastgelegd hoe we voor elkaar klaarstaan als een familiebedrijf van mensen voor mensen; vandaag en morgen. Hoe we vertrouwen op elkaars kwaliteiten en die inzetten om dingen beter en slimmer te doen, en om nieuwe oplossingen te vinden voor onze medewerkers, voor onze klanten en voor de maatschappij. Maar ook hoe we duurzame relaties opbouwen met de buitenwereld. Aandeelhouderswaarde en groei zijn niet onze enige drijfveren, wij maken maatschappelijke, politieke en sociale afwegingen voorbij het eerstvolgende kwartaal. Waarden die wij bij VebeGo in ons dragen en waar iedereen ons altijd op mag aanspreken, nu en in de toekomst.

Dat familiegevoel is en blijft de motor achter VebeGo. Het is de lijm die onze ruim 36.000 medewerkers in vier landen verbindt.

\ Code of Conduct

Naast ons Family Statement, dat de waarden omvat waarnaar wij als familiebedrijf leven, heeft VebeGo een [Code of Conduct](#). Hierin staan onze principes voor samenwerken en zakendoen. Het zijn regels rondom ethisch gedrag en respect die wij eisen van onze organisatie, waarbij het bevorderen van dat gedrag in de toeleveringsketens en respect voor de rechtsorde en internationale gedragsnormen als uitgangspunten gelden.

\ Sustainable Development Goals - SDG's

We vinden het belangrijk bij te dragen aan de Sustainable Development Goals van de VN, op weg naar een duurzamere en betere wereld in 2030. We zijn de dialoog aangegaan met onze stakeholders en hebben de bedrijfsactiviteiten van VebeGo (het zogeheten business portfolio) geanalyseerd. Op basis hiervan hebben we besloten ons als collectief primair te richten op onze bijdrage aan SDG 8 (*decent work and economic growth*) en SDG 10 (*reduce inequalities*). We geloven dat wij vanuit onze rol als [betekenisvol werkgever](#) de grootste impact

maken en ongelijkheid kunnen verkleinen. Wij vinden het belangrijk dat al onze medewerkers hun werk als betekenisvol ervaren. Intern borgen we dit onder anderen door zorg te dragen voor een inclusieve cultuur, door veel aandacht voor duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers en door de toepassing van de wetenschappelijk onderbouwde methodiek, genaamd Betekenisvol Werk. Maar het gaat verder. Wij spannen ons ervoor in dat zij ook de waardering krijgen, die zij verdienen. Want nog te vaak wordt er neergekeken op de beroepsgroepen aan de basis van onze arbeidsmarkt, terwijl hun bijdrage van wezenlijk belang is voor het behoud van een prettige, schone en veilige leefomgeving. Wij willen de maatschappelijke positie van deze beroepsgroepen verstevigen door het belang van hun werk zichtbaar te maken, zodat zij de waardering krijgen die ze verdienen.

Wij steunen en stimuleren daarnaast dat onze bedrijven zelf diverse projecten, programma's en initiatieven ontwikkelen die bijdragen aan de SDG's. Door enerzijds te focussen op SDG 8 en 10 voor alle bedrijven en anderzijds keuzevrijheid te bieden, doen wij recht aan het brede portfolio van Vebege en haar bedrijven én aan de behoefte van onze dochterbedrijven om aan te sluiten bij ontwikkelingen van klanten en de markt.

Tot slot vinden we SDG 17 (partnership for the goals) belangrijk en allesomvattend, vanuit ons credo "Alleen ga je sneller, samen kom je verder."



Vebege's bijdrage aan de Sustainable Development Goals

\ Inclusie & diversiteit

Binnen Vebege is inclusief werkgeverschap een belangrijke waarde. Iedereen die wil werken, krijgt bij ons een kans, ongeacht opleidingsniveau, maatschappelijke positie, persoonlijke uitdagingen en kwaliteiten. Zowel centraal als binnen onze bedrijven zijn er veel initiatieven die inclusiviteit bevorderen.

Wij zijn een van de grootste werkgevers voor medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. In een aantal gespecialiseerde bedrijven, ontstaan uit samenwerkingsverbanden met sociale werkvoorzieningen, heeft ruim 2/3 van de medewerkers een arbeidsbeperking. Maar ook in onze andere bedrijven zijn er tal van initiatieven, die ervoor zorgen dat medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam inzetbaar worden. Zo hebben we inmiddels diverse Topacademies opgezet. Hiermee leiden we jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt op, waarna zij kunnen doorstromen naar een baan of een vervolgopleiding. Het gaat om een ketenbrede samenwerking tussen werkgevers, klanten en onderwijs. Andere voorbeelden zijn initiatieven voor jongeren zonder startkwalificatie, maar bijvoorbeeld ook voor vluchtelingen, langdurig werklozen of laaggeletterden.

\ Betekenisvol Werk

Wij willen al onze medewerkers betekenisvol werk bieden en zetten daar [concreet middelen voor in](#). Onze rol als werkgever vullen we hierbij breder in dan alleen goed werkgeverschap. In het bieden van betekenisvol werk, richten we onze aandacht ook op het sociale, vitale en financiële welbevinden van medewerkers. Om te monitoren waar we staan in het bereiken van dit doel, hebben we een wetenschappelijk onderbouwde methodiek ontwikkeld, genaamd [Betekenisvol Werk](#). Deze methodiek bestaat uit een vragenlijst, die al onze 100% bedrijven jaarlijks uitzetten bij hun medewerkers. De resultaten maken inzichtelijk in welke mate onze medewerkers hun werk als betekenisvol ervaren. Vervolgens worden de resultaten in focusgroepen besproken met medewerkers en kijken we samen naar mogelijke verbeteringen. Dat leidt vervolgens tot verbetervoorstellen, die in de interventiefase zo veel en zo goed mogelijk in de praktijk worden gebracht. Bij de volgende jaarlijkse meting wordt zichtbaar of de inspanningen hebben geleid tot betere resultaten.

\ Duurzame samenwerking

Wij geloven erin dat samenwerking vereist is om de huidige maatschappelijke uitdagingen het hoofd te bieden. Ons credo luidt: “Alleen ga je sneller, samen kom je verder”. Samenwerken is geen doel op zich, maar een middel dat de Vebegeo-bedrijven onderling en met klanten en partners omarmen. Het aangaan van partnerschappen ligt in onze aard. Langdurige samenwerking met klanten, heel veel lange dienstverbanden met onze medewerkers, maar juist ook de vele strategische samenwerkingsverbanden met (maatschappelijke) partners benadrukken ons geloof in de kracht van bestendige relaties.

We willen samen met klanten op zoek naar oplossingen voor hun grootste uitdagingen. En de band met medewerkers reikt wat ons betreft verder dan een arbeidsovereenkomst. We koesteren onze mensen op de werkvloer, we zorgen zo goed mogelijk voor hen door ze trots te maken op hun werk, door ze toekomstperspectief te bieden.

Gedreven door de wens samen te werken aan een betere wereld, participeren we ook actief in diverse netwerken.

Bekijk het [online overzicht](#) van certificeringen en lidmaatschappen van duurzame netwerken.

\ Duurzame inkoop

Wij borgen onze duurzaamheidsambitie ook in de keten van leveranciers en toeleveranciers. Wij conformeren ons vanzelfsprekend aan alle geldende wet- en regelgeving. Daarnaast hanteren we een inkoopbeleid dat 100% duurzame inkoop borgt, doordat we duurzaamheidscriteria stellen bij elke (nieuwe) aanvraag van inkoopkavels in de markt, waaraan een leverancier minimaal dient te voldoen. In Nederland zijn dit bijvoorbeeld de richtlijnen die beschikbaar zijn via PIANOo, het ‘Expertisecentrum Aanbesteden’ van het ministerie van Economische Zaken en Klimaat.

Eveneens verlangt VebeGo van leveranciers dat zij kennis nemen van de fundamentele arbeidsnormen van de Internationale Arbeidsorganisatie en daarbij verklaren dat zij onverkort voldoen aan de volgende in de ILO-verdragen opgenomen bepalingen, voor wat betreft in te zetten medewerkers en het in te zetten assortiment:

- Vrijheid van vereniging en vergadering en het recht op collectieve onderhandelingen;
- Afschaffing van alle vormen van slavernij en gedwongen arbeid;
- Afschaffing van discriminatie op het werk en in beroep;
- Afschaffing van kinderarbeid.

Een leverancier moet bovendien verklaren dat goederen en diensten van toeleveranciers, die niet voldoen aan de bepalingen van de genoemde ILO-verdragen, niet zijn opgenomen in het assortiment en niet worden aangeboden aan VebeGo.

Om de eisen die worden gesteld ten aanzien van duurzame inkoop te toetsen, vragen we leveranciers naar hun beleid en resultaten ten aanzien van deze duurzaamheidsaspecten.

Op basis van deze aanpak heeft VebeGo het Manifest Maatschappelijk Verantwoord Inkopen van de NEVI (Nederlandse Vereniging voor Inkoopmanagement) ontvangen en ondertekend. Dit Manifest is opgesteld in lijn met de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen (inclusief United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights).

\ VebeGo Foundation

In 2005 is de [VebeGo Foundation](#) opgericht; een separate stichting, die gefinancierd wordt door een jaarlijkse bijdrage van VebeGo. Die bijdrage is afhankelijk van de nettowinst van VebeGo, maar kent een minimum van € 350.000 per jaar. Met de VebeGo Foundation werken we aan een betere toekomst voor kinderen en jongeren tot 25 jaar. Dat doen wij met internationale projecten rond de thema's werk, zorg en onderwijs. Zo gaan wij meerdere keren per jaar met collega's en partners op bouwreis naar ontwikkelingslanden. We bouwen daar samen met lokale organisaties letterlijk aan een veelbelovende toekomst voor kinderen. En met [Mijn Project](#) kunnen onze medewerkers een financiële bijdrage krijgen voor projecten waar zij als vrijwilliger betrokken bij zijn.

\ Reporting

Als zelfstandig familiebedrijf zijn wij niet verplicht een uitgebreid jaarverslag te maken. Maar we kiezen er wel voor onze stakeholders goed te informeren. We streven in [ons jaarverslag](#) ook naar openheid over niet-financiële informatie, die relevant is in het licht van onze impactambities. Wij zijn ervan overtuigd dat deze transparantie nog beter aansluit bij de wijze waarop VebeGo wordt aangestuurd. Het verrijkt de voortdurende dialoog, zowel in- als extern, over ontwikkeling van langetermijnwaardecreatie en benadrukt onze toekomstige verantwoordelijkheid.

\ Tax transparency

Vanuit onze impactambitie en het verkleinen van ongelijkheid, vinden wij het belangrijk ons ook als verantwoord belastingbetaler op te stellen. Dit betekent dat wij, naast compliance aan fiscale wet- en regelgeving, ook ethisch verantwoord om willen gaan met onze belastingplichten.

Transparantie over ons fiscaal beleid naar alle relevante stakeholders is daarin een belangrijk uitgangspunt. Daarbij zijn onze bedrijfsactiviteiten en de landen waar wij deze verrichten bepalend voor waar wij de belastingen betalen en zien wij belastingen nadrukkelijk niet als een *profit centre*.

\ CO₂-footprint

Om vanaf 2020 onze klimaatimpact aanzienlijk te verminderen, is CO₂-reductie een randvoorwaarde voor alle beslissingen op het gebied van huisvesting, bedrijfskleding en mobiliteit. Dit zijn voor VebeGo de drie pijlers waarop de reductie van CO₂ de grootste impact heeft.

Bij iedere keuze over nieuwe huisvesting dient CO₂-reductie onderdeel uit te maken van de businesscase . Om te komen tot CO₂-neutrale bedrijfskleding introduceren we een nieuwe klimaatneutrale kledinglijn. Ten aanzien van mobiliteit is elektrificatie van ons wagenpark als speerpunt benoemd. Daarnaast compenseren we vanaf 2020 de volledige CO₂-uitstoot van ons wagenpark door investering in Golden Standard duurzaamheidsprojecten.

VebeGo International

Cortenbach 1
PO Box 23092
NL-6367 ZH Voerendaal
T +31 (0) 45 562 8333
E info@vebego.com

\ www.vebego.com

VebeGo International

Diana Kockelkoren MSc
Manager Impact
diana.kockelkoren@vebego.com