

ADG

Duurzaamheidsverslag

2024



ADG dienstengroep, Almelo

adg

Inhoud

ADG duurzaamheidsverslag 2024

	Pagina
1 Voorwoord	3
2 Over ADG	5
Onze ADG-bedrijven	6
Materialiteitsanalyse	9
Stakeholders	15
Governance van duurzaamheid	15
3 Duurzaamheidsrapportage (ESG)	16
Materiële thema's – in 4 pijlers	17
De duurzaamheidstrategie van ADG	18
1. Klimaatneutraal & klanten helpen verduurzamen	19
2. Diversiteit & Inclusie	21
3. Ontwikkeling & gezondheid van onze medewerkers	22
Zo maken we sociale duurzaamheid meetbaar	23
4. Integer gedrag & Cybersecurity	24

1

Voorwoord



Voorwoord

2024 was voor ADG een jaar waarin we onze duurzaamheidsambitie verder vormgaven. Niet als losse initiatieven, maar als onderdeel van onze ambitie.

Onze medewerkers zijn en blijven het kloppende hart van ADG. Daarom investeerden we in duurzame inzetbaarheid, diversiteit & inclusie en financiële gezondheid van mensen. Zo creëren we een basis waarop iedereen gezond, gemotiveerd en met plezier kan werken. Vanaf 2025 meten we werkgeluk structureel en voeren we 'Aan de Keukentafel'-gesprekken om te horen wat collega's nodig hebben om te floreren.

Ook in onze bedrijfsvoering zetten we stappen: elektrificatie van ons wagenpark, de huisvestingsstrategie en de verduurzaming van onze inkoop. Daarmee verkleinen we onze voetafdruk én helpen we klanten en leveranciers hetzelfde te doen.

Duurzaamheid betekent voor ons zorgen voor onze mensen én verantwoordelijkheid nemen voor onze impact op het milieu. Met die dubbele focus bouwen we aan een sterke, inclusieve en toekomstbestendige organisatie.

"Onze medewerkers zullen altijd het kloppende hart van ADG blijven"



Daan Hendriks
Algemeen directeur ADG

2

Over ADG



Onze ADG-bedrijven

Na de overname van TIBN bestaat ADG Dienstengroep uit tien directe dochtermaatschappijen, elk met een eigen specialisatie binnen facilitaire dienstverlening, zorg en veiligheid.

Asito



Asito is de basis waarop ADG is gebouwd. Het is uitgegroeid tot een van de grootste en meest toonaangevende schoonmaakbedrijven van Nederland, zowel in omzet als in aantal medewerkers.



asito.nl

HEYDAY



HEYDAY levert kennis, management en capaciteit voor het optimaliseren van facilitaire dienstverlening, werkplekinrichting en huisvesting. Dit stelt opdrachtgevers in staat zich te focussen op hun kernactiviteiten.



heydayfm.nl

MB-ALL



Als marktleider op het gebied van veiligheid en leefbaarheid detacheert MB-ALL Boa's, juristen en adviseurs. Met 350 medewerkers draagt MB-ALL bij aan een veiligere samenleving.



mball.nl

Draaijer Group



Draaijer Group is een samenwerkingsverband van diverse organisaties met een gedeelde missie: het creëren, realiseren en exploiteren van energieke en toekomstbestendige leefomgevingen.



draaijergroup.nl

Koersmakers



Koersmakers richt zich op het bevorderen van het welzijn en functioneren van medewerkers, het voorkomen van uitval en het ondersteunen van medewerkers met verminderde inzetbaarheid.



koersmakers.com

Reparaad



Reparaad is een serviceorganisatie voor vastgoed- en huisvestingsonderhoud, met klanten als woningcorporaties, overheden en zorgorganisaties. In 2023 werd The Maintenance Company (TMC) samengevoegd met Reparaad, waarmee de dienstverlening is uitgebreid naar gebouw- en apparaatgericht onderhoud.



Reparaad.nl

TIBN



TIBN is een full-service technisch dienstverlener gespecialiseerd in ontwerp, installatie en onderhoud van technische installaties voor de utiliteitsbouw.



tibn.nl

ZDG



ZDG biedt innovatieve en respectvolle dienstverlening rondom het levenseinde. De groep omvat meerdere werkmaatschappijen die actief zijn in overlijden en uitvaartverzorging.



zdg.nl

Deelnemingen



Voortgekomen uit ADG Dienstengroep, richt ArboVooruit zich op arbodienstverlening. Voor verdere groei en marktpositie is een strategische partner aangehaakt, waarbij ADG een minderheidsbelang behoudt via InContact Groep.



arbovooruit.nl

TSN Zorg



TSN Zorg is een zorgaanbieder met een sterke regionale focus, waarbij de wijk als uitgangspunt wordt genomen. TSN Zorg opereert binnen de driehoek van Wonen, Zorg en Welzijn, en biedt zowel thuiszorgdiensten als zorglocaties voor wonen en welzijn.



tsnzorg.nl

Ziezodan



Ziezodan is een dienstverlener en digitale partner in vastgoedonderhoud. Het digitale platform van Ziezodan koppelt huurders, vastgoedbeheerders en onderhoudsbedrijven om onderhoudsprocessen efficiënter te maken.



ziezodan.nl

Naast onze eigen bedrijven, heeft ADG nog een deelneming in **Timing, Persoonality, InPerson en Youbahn**. Deze bedrijven in ons voormalige personeelscluster werden in 2022 verkocht. ADG heeft een minderheidsbelang behouden om de transitie soepel te laten verlopen.



ADG werkt voor Dorien

Omdat zij iedere dag werkt
aan de zorg voor Nederland.



Dorien Schasfoort
Wijkverpleegkundige TSN

Materialiteitsanalyse

In 2023 voerde ADG voor het eerst een dubbele materialiteitsanalyse uit. Deze analyse heeft als doel, samen met onze stakeholders, de belangrijkste duurzaamheidsthema's voor ADG te bepalen. Het gaat om onderwerpen die enerzijds invloed hebben op onze (toekomstige) bedrijfsvoering, en anderzijds onderwerpen waar wij zelf invloed op uit (kunnen) oefenen.

De onderwerpen die wij als materieel hebben geïdentificeerd, zijn weergegeven in de materialiteitsgrafiek (de materialiteitsgrafiek staat op pagina 10). Deze negen duurzaamheidsthema's hebben allen een (potentiële) grote financiële impact op ADG. Daarnaast heeft ADG via deze thema's invloed – positief of negatief – op mens en milieu. Deze negen thema's hebben dan ook prioriteit in ons beleid, doelen en acties. Hier liggen namelijk kansen voor ADG om waarde te creëren voor mens en milieu en om als bedrijf succesvol te blijven.

Onze 9 duurzaamheidsthema's

Gezondheid van medewerkers

①

Financiële gezondheid van medewerkers

②

Werven, ontwikkelen en behouden van medewerkers

③

Diversiteit en inclusie

④

Klimaatverandering

⑤

Mens- en milieubewust inkopen

⑥

Klanten helpen verduurzamen

⑦

Integer gedrag

⑧

Cybersecurity

⑨

De dubbele materialiteitsanalyse bestaat uit verschillende stappen:

1. Inrichten projectteam per ADG-bedrijf

Vanuit elk ADG-bedrijf is een projectteam gevormd, dat met ondersteuning van de ADG holding belast werd met het vaststellen van de materiële thema's per bedrijf. Aangezien Reparaad, Ziezodan en The Maintenance Company (TMC) binnen dezelfde waardeketen opereren, is er voor dit onderhoudscluster een gezamenlijk projectteam samengesteld, bestaande uit afgevaardigden van de drie onderhoudsbedrijven.

2. Opstellen long list

Op basis van internationale duurzaamheidsrichtlijnen, sectorrapportages, een concurrentieanalyse, interne documentatie en interviews met interne experts is een lijst met alle mogelijk relevante thema's opgesteld. Na clustering van deze thema's bleven er 39 over.

3. Prioritering door interne experts

Experts uit alle ADG-bedrijven – gemiddeld 15 per bedrijf – hebben de longlist geprioriteerd. In deze teams waren directieleden, managers en inhoudelijk experts betrokken. Negentien thema's scoorden relatief hoog voor alle ADG bedrijven. Een aantal onderwerpen speelden alleen bij bepaalde ADG bedrijven. Al deze onderwerpen werden vervolgens uitgediept. We bepaalden of een thema vooral een kans of een risico is voor het ADG-bedrijf. En hoe waarschijnlijk het is dat een risico of kans zich voordoet en in welke mate.

Ook beoordeelden we of de ADG-bedrijven vooral een positieve of juist een negatieve impact hebben op mens en milieu via het thema. En of deze impact werkelijk of potentieel is als ook de termijn, schaal, reikwijdte, waarschijnlijkheid en herstelbaarheid van de impact.

4. Betrekken stakeholders

Een brede groep stakeholders werd vervolgens via een uitgebreide enquête om hun input gevraagd. Het doel hiervan was om er zeker van te zijn dat we geen thema's over het hoofd zagen of thema's te laag of te hoog geprioriteerd hebben. In deze groep waren onder andere klanten, leveranciers en medewerkers vertegenwoordigd.

In totaal vulden 108 stakeholders de online enquête in. De resultaten werden vervolgens grondig besproken met de ADG-projectteams.

5. Workshops per ADG-bedrijf

De resultaten van de voorgaande stappen werden via workshops vertaald naar de materiële thema's voor elk ADG-bedrijf. Veel thema's bleken voor alle ADG-bedrijven materieel te zijn, terwijl sommige thema's slechts voor enkele bedrijven relevant waren. Op basis van de grootte van een ADG-bedrijf (omzet en aantal medewerkers) werden deze laatste thema's alsnog wel of niet materieel bevonden op geconsolideerd niveau.

6. Materialiteitsgrafiek: Vaststelling materiële thema's door directie



Over ADG

De resultaten zijn zowel per ADG-bedrijf als op geconsolideerd niveau besproken met de ADG-directie. Concluderend kwalificeerde de directie van ADG de volgende negen thema's als materieel:

Materieel thema	Vormt het thema vooral een kans of een risico voor ADG?	Levert ADG vooral een positieve of een negatieve impact op mens of milieu (via het thema)?	Waar in de waardeketen vindt impact vooral plaats?	Is ADG vooral betrokken bij de impact via eigen activiteiten of via zakelijke relaties?
1 Gezondheid van medewerkers	Investeren in de gezondheid van medewerkers biedt ADG kansen: het leidt tot minder verzuim en ongevallen, een hogere medewerkertevredenheid, betrokkenheid en productiviteit én uiteindelijk tot het behoud en het aantrekken van nieuw personeel en klanten.	De ADG-bedrijven kunnen een positieve impact hebben op het welzijn van onze medewerkers door te investeren in hun gezondheid en door het bieden van een veilige en prettige werkomgeving.	Bij eigen activiteiten	Via eigen activiteiten
2 Financiële gezondheid van medewerkers	De inflatie en te weinig aandacht voor de financiële gezondheid van medewerkers en de achterliggende persoonlijke problemen, vormen een risico voor verzuim en een lagere arbeidsproductiviteit door meer stress. Met name bij de laagst betaalde medewerkers van de ADG-bedrijven: onze schoonmakers, beveiligers en Boa's. Dit leidt tot hogere verzuimkosten en lagere financiële prestaties.	De ADG-bedrijven kunnen een positieve impact hebben op hun medewerkers (zowel personeel in dienst als oproepkrachten) en hun gezinnen door goede arbeidsvoorwaarden en hulp bij (het voorkomen van) schulden.	Bij eigen activiteiten	Via eigen activiteiten
3 Werven, ontwikkelen en behouden van medewerkers	Investeren in ontwikkelen en behouden van medewerkers biedt ADG veel kansen , zoals een lager personeelsverloop in de huidige krappe arbeidsmarkt, lagere wervingskosten, hogere medewerkertevredenheid. Het zorgt ook voor beter gekwalificeerd personeel, hogere productiviteit en betere dienstverlening resulterend in behoud en aantrekken van nieuwe klanten.	Door investering in werven en opleiden kan ADG een positieve impact maken op mensen, zoals meer zelfontplooiing en persoonlijke ontwikkeling bij medewerkers.	Bij eigen activiteiten	Via eigen activiteiten

Materieel thema	Vormt het thema vooral een kans of een risico voor ADG?	Levert ADG vooral een positieve of een negatieve impact op mens of milieu (via het thema)?	Waar in de waardeketen vindt impact vooral plaats?	Is ADG vooral betrokken bij de impact via eigen activiteiten of via zakelijke relaties?
4 Diversiteit en inclusie	Een inclusieve en diverse (D&I) werkomgeving biedt de ADG-bedrijven de kans op het aantrekken en behouden van medewerkers in de huidige krappe arbeidsmarkt. Daarnaast leidt een divers medewerkersbestand en meer vrouwen in hogere managementlagen tot meer kracht en een betere besluitvorming. Ook bestaat het risico dat we (potentiële) klanten verliezen als we niet voldoen aan hun D&I-wensen.	Door aandacht voor diversiteit en inclusie kan ADG een positieve impact hebben op medewerkers doordat zij zich thuis en gewaardeerd voelen en optimaal kunnen floreren. En het zorgt dat meer mensen zich uitgenodigd voelen om te solliciteren en kans hebben op waardig werk. Door andere organisaties te inspireren met onze D&I-aanpak, kan ADG potentieel zelfs een positieve impact hebben op de hele Nederlandse arbeidsmarkt.	Bij eigen activiteiten	Via eigen activiteiten
5 Klimaatverandering	Door ambitieus te zijn op het verlagen van broeikasgassen en door klanten te helpen bij CO ₂ -reductie via diensten en advies, kunnen de ADG-bedrijven klanten behouden en aantrekken. Andersom bestaat het risico dat we klanten en aanbestedingen, financieringen mislopen, omdat we niet kunnen voldoen aan hun klimaatwensen. Op termijn is de verwachting dat een lager fossiel energiegebruik en innovaties zorgen voor lagere kosten.	ADG heeft een negatieve impact op klimaatverandering doordat onze waardeketen (zowel eigen bedrijfsvoering als de keten) nog niet klimaatneutraal is. Door het verlagen van het eigen fossiele energiegebruik en door circulair gebruik van materialen kunnen we onze negatieve impact verkleinen. Door klanten te helpen verduurzamen wordt dit effect nog veel groter.	Bij zowel leveranciers, eigen activiteiten als klanten	Via eigen activiteiten
6 Mens- en milieubewust inkopen	Duurzaam inkopen biedt ADG kansen om klanten vast te houden en te werven. Op termijn zal duurzaam inkopen naar verwachting ook goedkoper worden vanwege grondstoffenschaarste. Indien ADG niet kan voldoen aan de eisen van klanten qua duurzaam inkopen bestaat het risico dat we klanten verliezen. En schending van toenemende wetgeving qua duurzaamheids due diligence kan leiden tot claims en reputatieschade.	ADG koopt nog niet 100% duurzaam in en kan daarmee een negatieve impact hebben op mensenrechten, circulariteit, biodiversiteit, water en vervuiling. Door duurzaam in te kopen en dit thema op te nemen in de opleidings(instituten als Docendo) van medewerkers, kunnen we onze impact verbeteren.	Leveranciers en eigen activiteiten	Via zakelijke relaties (inkoop en reststroomverwerking)

Materieel thema	Vormt het thema vooral een kans of een risico voor ADG?	Levert ADG vooral een positieve of een negatieve impact op mens of milieu (via het thema)?	Waar in de waardeketen vindt impact vooral plaats?	Is ADG vooral betrokken bij de impact via eigen activiteiten of via zakelijke relaties?
7 Klanten helpen verduurzamen	Klanten goed adviseren en samen innoveren biedt ADG-bedrijven de kans zich te onderscheiden in de markt en de relatie met klanten en leveranciers te versterken. Denk aan advies en innovaties qua duurzame schoonmaak, catering, afvalmanagement, onderhoud of circulaire (ver)bouw of inrichting van de gebouwen van onze klanten. Duurzaamheid biedt ook kansen voor uitbreiding van onze dienstverlening, zoals energieadvies of groene uitvaarten.	Door klanten te helpen verduurzamen en partnerschappen te sluiten met o.a. leveranciers kunnen de ADG-bedrijven een grote positieve impact hebben op mens en milieu.	Eigen activiteiten	Via eigen activiteiten
8 Integer gedrag	Als wij als schoonmakers, receptionisten, Boa's, juristen, zorgmedewerkers, onderhoudsmedewerkers, facilitaire adviseurs en managers ons niet integer gedragen, bestaat het risico op ontevreden klanten en op overtreding van wetgeving en daarmee op claims en reputatieschade. Dit kan ook ontstaan door samenwerking met onbetrouwbare partners als leveranciers die zich niet integer gedragen.	Wanneer de medewerkers van de ADG-bedrijven zich integer gedragen heeft dat een positieve impact op cliënten (TSN), burgers (MB-ALL), nabestaanden van overledenen (ZDG) en (klanten/medewerkers van) klanten doordat zij zich veilig en gerespecteerd voelen.	Klanten	Via eigen activiteiten
9 Cybersecurity	Door onvoldoende cybersecurity (bij onszelf of onze partners) bestaat het risico dat gegevens van medewerkers, klanten, leveranciers of de ADG-bedrijven op straat komen te liggen met een vertrouwensbreuk of klantverlies als gevolg of boetes vanwege non compliance met wetgeving. Verder kan een cyberaanval aanzienlijke kosten en reputatieschade met zich meebrengen wat kan leiden tot lagere financiële resultaten.	Door onvoldoende investering in cybersecurity en privacy-waarborging kan ADG een negatief effect hebben op medewerkers, klanten en leveranciers, omdat hun privacy geschaad is.	Bij zowel leveranciers, eigen activiteiten als klanten	Via eigen activiteiten

ADG werkt voor Adil

Omdat hij zorgt voor veiligheid
in jouw gemeente.



Adil el Allati
Boa MB-ALL



Stakeholders

Voor het ontwikkelen van ons beleid is het essentieel om de verwachtingen en behoeften van onze stakeholders te kennen. Elk ADG-bedrijf heeft zijn eigen stakeholders, maar samenvattend staan de belangrijkste categorieën in de tabel hiernaast. Onze medewerkers zijn de belangrijkste stakeholders voor ons. Wij zijn een echt mensenbedrijf. Daar maken wij het verschil. Het is voor ons van groot belang om te weten wat er speelt onder onze medewerkers en wat hun behoeften zijn. Daarnaast hechten wij veel waarde aan het gesprek met onze klanten. Zij stellen steeds meer eisen aan onze dienstverlening, zoals het in dienst nemen van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt, het aanbieden van circulaire producten en diensten, en het beschikken over een elektrisch wagenpark.

Onze invloed op mens en milieu gaat verder dan alleen onze eigen bedrijfsvoering; deze invloed wordt vergroot via onze dienstverlening in de panden van onze klanten en door onze advisering en inkoop voor klanten (zoals HEYDAY doet). Hier kunnen we dus impact maken en tegelijkertijd onze klantrelatie versterken. Een andere belangrijke stakeholdercategorie zijn onze leveranciers. Aangezien wij zelf geen schoonmaakmiddelen, werkkleding of voertuigen produceren, zijn wij afhankelijk van leveranciers die samen met ons willen verduurzamen.

De resultaten van de stakeholderenquête, uitgevoerd voor de materialiteitsanalyse, bevestigden onze focus op de mensgerelateerde thema's. De meer dan 100 stakeholders die de enquête invulden, gaven aan van de ADG-bedrijven de hoogste ambities te

verwachten op de thema's; (financiële) gezondheid, veiligheid, de ontwikkeling van medewerkers en diversiteit & inclusie. Minder hoog, maar evengoed hoog scoorden de thema's milieubewust inkopen, integer gedrag en cybersecurity. Een aantal stakeholders gaf aan geen goed beeld te hebben van onze ambities. Daar kunnen we dus beter communiceren. Het komende jaar zullen we onze stakeholderdialoog gestructureerder aanpakken en rapporteren we in ons jaarverslag de verwachtingen van onze stakeholders en wat wij daarmee gedaan hebben.

Governance van duurzaamheid

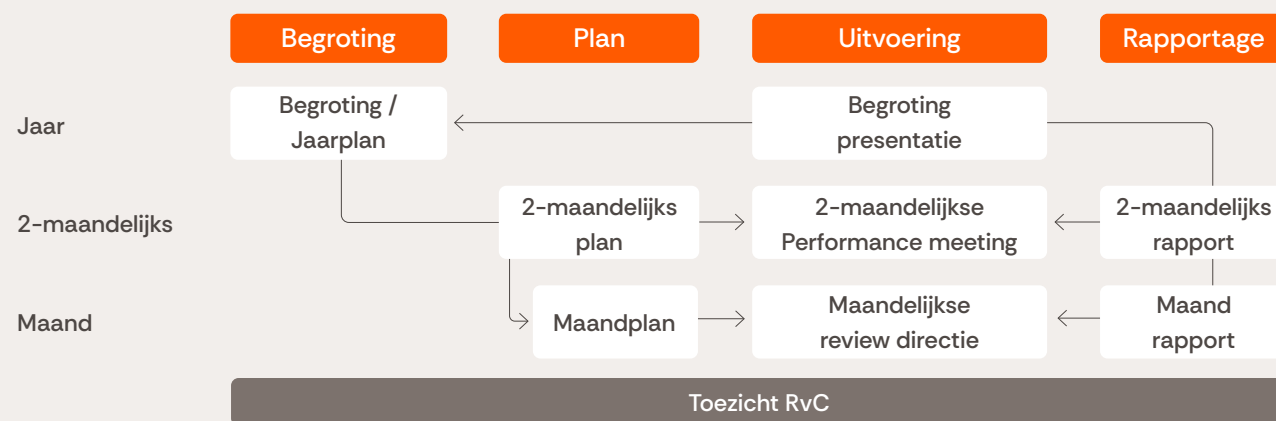
Het governance model van ADG is weergegeven in de afbeelding hieronder. Elk ADG-bedrijf stelt jaarlijks een begroting en jaarplan op, die in overleg met de

ADG-directie en de Raad van Commissarissen (RvC) worden vastgesteld. De voortgang wordt in twee-maandelijke performance meetings gemonitord en waar nodig bijgestuurd. Daarnaast is er maandelijks een rapportage vanuit de ADG-bedrijven naar de ADG-directie en de RvC.

De belangrijkste categorieën stakeholders van ADG:

- Medewerkers
- Klanten
- Leveranciers
- Banken
- Toezichthouders
- Overheden
- Brancheverenigingen
- Maatschappelijke organisaties

Governance model van ADG



3

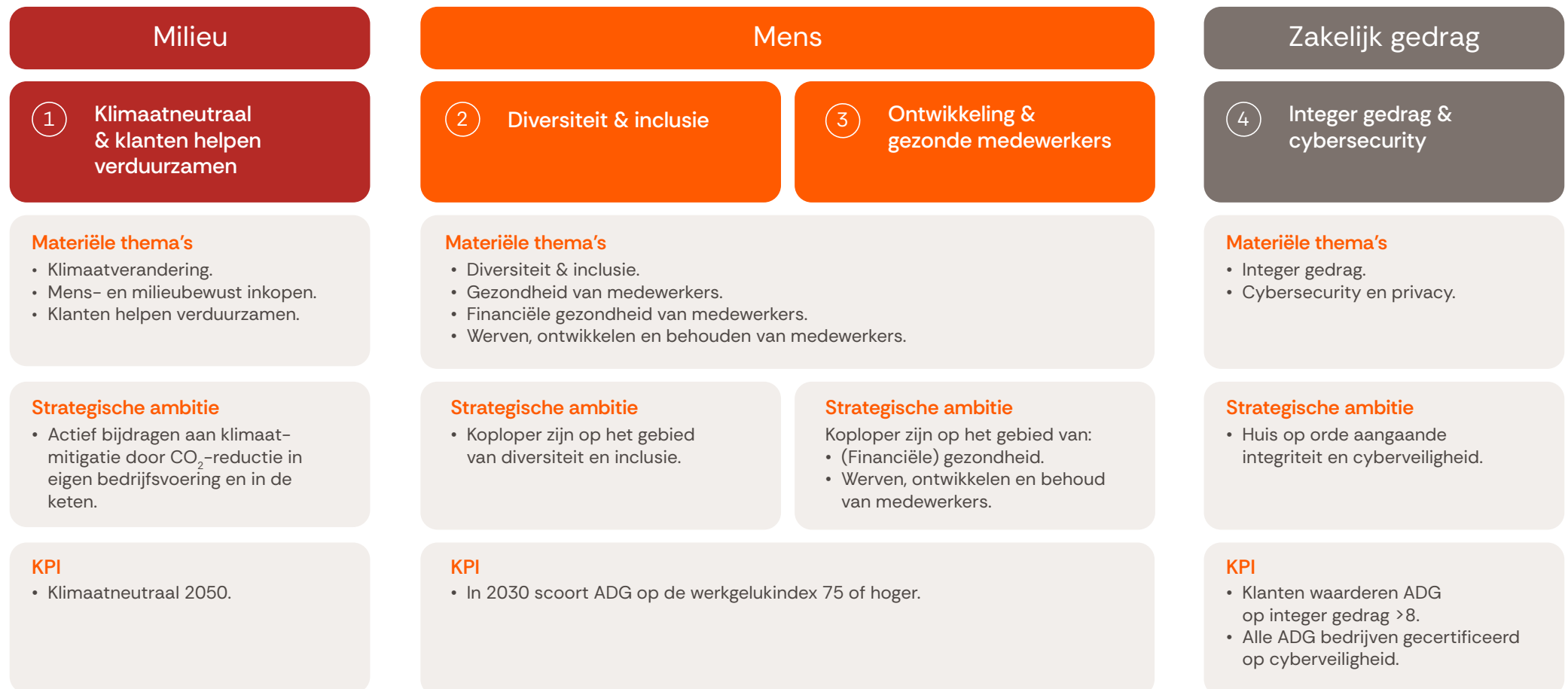
Duurzaamheids- rapportage (ESG)



Uit de materialiteitsanalyse van ADG zijn negen thema's naar voren gekomen. Dit zijn de thema's waar wij als organisatie impact op willen en kunnen maken. Deze thema's overlappen elkaar deels. Om een heldere en overzichtelijke benadering van onze duurzaamheidsinspanningen mogelijk te maken,

hebben we ervoor gekozen de materiële thema's te vangen in vier kapstokthema's. Elk van deze thema's is voorzien van een specifiek ambitieniveau, waarbij het bijna vanzelfsprekend is dat onze mensthema's het hoogste ambitieniveau kennen. Op deze thema's willen ADG en haar bedrijven koploper zijn.

Per thema zijn er in 2024 themasessies georganiseerd waarin gezamenlijk met alle ADG groepsmaatschappijen ons beleid, doelen, KPI's en actieplannen zijn op- en vastgesteld. De 9 materiële thema's, vervat in 4 pijlers, met daarbij de uitgewerkte kansen, risico's en impacts en de strategische ambitie, zijn het uitgangspunt voor de duurzaamheidsstrategie van ADG.



De duurzaamheidstrategie van ADG richt zich op:

1. Klimaatneutraal

In 2030 is onze CO₂-uitstoot 55% lager (scope 1, 2 en mobiliteitscategorieën van scope 3) t.o.v. 2023 en bieden we klanten de meest duurzame producten en diensten in de markt. In 2050 zijn we klimaatneutraal (scope 1, 2 en 3).

2. Werkgeluk

In 2030 scoren medewerkers op de werkgelukindex 75 of hoger.

3. Veiligheid

In 2030 waarderen klanten de integriteit van onze organisatie met > 8 en zijn alle ADG bedrijven gecertificeerd op cyberveiligheid.

De duurzaamheidstrategie van ADG is vastgesteld door de ADG directie en wordt gedragen door haar groepsmaatschappijen.

Klimaatneutraal

-55%

-55% CO₂-uitstoot in 2030.
In 2050 klimaatneutraal.

Werkgeluk

75+

In 2030 scoort ADG op de werkgelukindex 75 of hoger.

Veiligheid

8+

In 2030 beoordelen klanten onze integriteit met >8. Zijn alle ADG-bedrijven cyberveilig.

1. Klimaatneutraal & klanten helpen verduurzamen

Waarom is dit belangrijk?

Om de effecten van klimaatverandering tegen te gaan, spraken wereldleiders in 2015 af om de gemiddelde temperatuurstijging op aarde te beperken tot aanzienlijk minder dan 2° C. De Europese Unie vertaalde dit Parijsakkoord naar het doel om klimaatneutraal te zijn in 2050, met als tussendoel 55% reductie van broeikasgassenuitstoot in 2030 ten opzichte van 1990. ADG respecteert deze afspraken en committeert zich hier aan met haar interne doelstelling. Tegelijk zetten wij ons in om onze klanten te helpen verduurzamen. ADG en haar bedrijven komen bij tienduizenden organisaties over de vloer, waardoor wij hier een grote impact kunnen hebben.

Kansen en bedreigingen

Door in te zetten op het verlagen van broeikasgassen en onze klanten te helpen dit ook te doen, kunnen ADG-bedrijven zowel bestaande klanten behouden als nieuwe klanten aantrekken. Het niet inzetten op reductie van brengt het risico met zich mee dat we klanten en aanbestedingen mislopen en niet kunnen voldoen aan de klimaateisen.

Impact van ADG

ADG heeft momenteel nog een negatieve impact op klimaatverandering, doordat onze waardeketens (zowel eigen bedrijfsvoering als de keten) nog niet klimaatneutraal zijn. We kunnen deze negatieve impact verkleinen door het gebruik van fossiele energie in onze bedrijfsvoering te verminderen en materialen circulair in te zetten.

Aanpak

Op basis van de inzichten uit de materialiteitsanalyse, de uitvraag in de rapportagestandaard ESRS E1 en de uitkomsten van de GAP-analyse, is in 2023 een aanpak voorbereid om ADG breed de doelen en maatregelen in lijn te krijgen met het Parijsakkoord.

Deze aanpak richtte zich in 2024 op het inzichtelijk maken (geconsolideerd) van de CO₂-voetafdruk, scope 1 + 2 en mobiliteitscategorieën in scope 3 (woon-werkverkeer, zakelijke reizen) van 2023 (basisjaar). De inzichten uit het basisjaar zijn het vertrekpunt voor het opstellen van een klimaattransitieplan in 2025. In dit plan zullen de maatregelen, die aansluiten op de reductiedoelstelling 2030, worden geconcretiseerd.

Vervoer onder de loep

Vervoer is een grote factor bij de CO₂-uitstoot van ADG en haar bedrijven. Daarom zijn er op dit vlak allerlei maatregelen genomen. Zo worden er alleen nog elektrische auto's aangeschaft voor het gehele leasewagenpark van alle ADG-bedrijven, zodat binnen enkele jaren geen leaseauto's meer op fossiele brandstof rijden. Daarnaast worden bij verschillende ADG-bedrijven initiatieven ontplooid om ook het woon-werk verkeer van medewerkers te verduurzamen, bijvoorbeeld bij de thuiszorgmedewerkers van TSN.

Daarnaast is er in 2024 een ESG due diligence-procedure ontwikkeld en geïntroduceerd bij een tweetal groepsmaatschappijen. De due diligence-procedure geeft zicht op (potentiële) negatieve effecten in de keten van onze inkopen. De inzichten uit de due diligence procedure worden gebruikt voor de verder verduurzaming van inkopen en het ontwikkelen van een duurzaam inkoopbeleid in 2025.

Circulaire bedrijfskleding

Met de implementatie van drie circulaire kledingitems maakt Asito mooie stappen in het verduurzamen van haar bedrijfskledingassortiment. De kleding is het resultaat van een samenwerking met lokale ondernemers in Twente. Met een ontwerp voor repair, regionale productie en gebruik van gerecyclede content wordt in de toekomst naast een grote besparing op waterverbruik een besparing van 7 ton CO₂ op jaarbasis verwacht.

Duurzame handschoenen

Drie grote landelijke schoonmaakbedrijven Asito, CSU en Gom stappen gezamenlijk over op duurzame handschoenen als alternatief voor de gangbare nitril wegwerphandschoen. De nieuwe handschoenen, de Gloovy Eco Gloves, worden op een milieuvriendelijkere wijze geproduceerd en zijn recyclebaar.



duurzaam-ondernemen.nl

ADG werkt voor Kris

Omdat hij werkt aan behoud
en leefbaarheid van onze gebouwen.



Kris Korlaar
Elektromonteur TIBN



2. Diversiteit & Inclusie

Waarom is dit belangrijk?

Bij ADG en haar bedrijven werken duizenden mensen in een omgeving die van nature divers is. In een organisatie van onze omvang, actief in onze branches, is diversiteit een gegeven. Om optimaal gebruik te kunnen maken van deze diversiteit, is het essentieel ook inclusief te zijn. Dat betekent het creëren van een inclusieve cultuur waar iedereen zichzelf kan zijn en zijn of haar talenten optimaal kan ontplooiën.

Kansen en bedreigingen

Een inclusieve en diverse (D&I) werkomgeving biedt ADG-bedrijven betere kans op het aantrekken en behouden van medewerkers in de huidige krappe arbeidsmarkt. Daarnaast leidt een divers medewerkersbestand en meer vrouwen in hogere managementlagen tot meer kracht en een betere besluitvorming.

Impact van ADG

Door aandacht voor diversiteit en inclusie kan ADG een positieve impact hebben op medewerkers, doordat zij zich thuis en gewaardeerd voelen en optimaal kunnen floreren. En het zorgt dat meer mensen zich uitgenodigd voelen om te solliciteren en kans hebben op waardig werk. Door andere organisaties te inspireren met onze D&I-aanpak, kan ADG potentieel zelfs een positieve impact hebben op de hele Nederlandse arbeidsmarkt.

Aanpak

Diversiteit en inclusie zijn thema's die binnen de ADG-bedrijven op verschillende manieren geadresseerd worden. Voor de verschillende bedrijven gelden verschillende prioriteiten en niveaus van volwassenheid op deze thema's. In 2024 is een start gemaakt met de concretisering van onze D&I aanpak. De D&I kerngroep, bestaande uit vertegenwoordigers van alle ADG bedrijven heeft gezamenlijk vastgesteld welke acties dienen te worden uitgezet om onze doelstellingen te behalen, hierbij prioriteiten bepaald en een planning gemaakt.

Voor 2025 staan de volgende acties gepland:

- Het opstellen van een integraal D&I beleid voor ADG en haar bedrijven.
- Aan de Keukentafel: per bedrijf wordt een zo divers mogelijke groep medewerkers samengesteld die in gesprek gaan over thema's die raken aan D&I. We gaan op zoek naar hun ervaringen en beleving. Daarnaast draagt deze werkvorm bij aan betrokkenheid.
- Bewustwordingstraject leidinggevendenden: Leidinggevendenden zijn een belangrijk factor bij de beleving van een inclusieve werkomgeving.
- Diversiteit in de top: beleidsontwikkeling en verkenning van dit thema waarbij op korte termijn de focus ligt op meer vrouwen in de top.
- Springplank: dit project is erop gericht uitval in het eerste jaar van MBO opleidingen tegen te gaan. In 2025 wordt de pilot opgestart waarna het project verder wordt uitgerold.

Een quote die de essentie prachtig samenvat, door Rosabella Liefdeshart:

“Als ik me veilig voel om mezelf te zijn, haal ik het beste uit mezelf.”

Op 14 november vierde MB-ALL, één van de dochtermaatschappijen van ADG, hun Inclusiviteitsdag – een bijzondere dag om stil te staan bij wat inclusiviteit betekent voor onze collega's. Een hoogtepunt van de dag was de opening van een indrukwekkende expositie met portretten en verhalen van 16 collega's, die hun unieke kijk op inclusiviteit deelden.

Guido Bogerd, recruiter en vertrouwenspersoon bij MB-ALL en medeorganisator van de dag, vertelt:

“We wilden met deze expositie bereiken dat mensen met elkaar in gesprek gaan. En dat is gelukt! Als we oog voor elkaar hebben, ontstaat er meer begrip en creëren we samen een omgeving waarin iedereen het beste uit zichzelf kan halen.”

3. Ontwikkeling & gezondheid van onze medewerkers

Waarom is dit belangrijk?

In de huidige krappe arbeidsmarkt is het essentieel de bestaande medewerkers gezond en tevreden te houden. De ontwikkeling van onze mensen zorgt ervoor dat mensen blijvend gekwalificeerd zijn om hun taken uit te voeren en draagt bij aan de tevredenheid. Fysieke en financiële gezondheid zorgt ervoor dat mensen niet uitvallen en ook op langere termijn inzetbaar blijven.

Kansen en bedreigingen

Gezondheid is het grootste goed van een mens. Investeren in de gezondheid, ontwikkeling en behoud van medewerkers biedt ADG ook kansen: het leidt tot minder verzuim en ongevallen, een hogere medewerkertevredenheid, betrokkenheid en productiviteit én uiteindelijk tot het behoud en aantrekken van nieuw personeel en lagere wervingskosten. Het zorgt voor betere dienstverlening resulterend in behoud en aantrekken van nieuwe klanten.

De inflatie en te weinig aandacht voor financiële gezondheid van medewerkers en achterliggende persoonlijke problemen, vormen een risico voor verzuim en een lagere arbeidsproductiviteit als gevolg van meer stress. Dit leidt tot hogere verzuimkosten en lagere financiële prestaties.

Impact van ADG

Door te investeren in gezondheid, het bieden van een veilige en prettige werkomgeving en opleidingen kan ADG positieve impact maken op het welzijn en ontwikkeling van medewerkers. De ADG bedrijven kunnen een positieve impact maken op medewerkers en hun gezinnen door het bieden van goede arbeidsvoorwaarden en hulp (bij het voorkomen van) schulden.

Aanpak

Aan de hand van de theorie van positieve gezondheid heeft ADG in 2024 beleid ontwikkeld rondom dit thema. Samen met de ADG-bedrijven zijn er doelen gesteld waarmee we ons succes op dit gebied kunnen meten. Dit beleid gaat verder dan alleen fysieke en financiële gezondheid; ook mentaal welbevinden en zingeving maken deel uit van onze aanpak. Om dit te verankeren, zal ADG in 2025 leidinggevenden verder trainen in essentiële vaardigheden. Daarnaast wordt er geïnvesteerd in de oprichting van een Sociaal Fonds, de ontwikkeling van loopbaanpaden ter bevordering van duurzame inzetbaarheid, en een levensfasebeleid. De ondersteuning van medewerkers op het gebied van financiële gezondheid krijgt in 2025 extra aandacht door deelname aan de Nationale Coalitie Financiële Gezondheid en de samenwerking met de Geldfit-programma's van NSR.

In 2023 is de Employee Journey geïntroduceerd bij alle ADG-bedrijven. Deze methode biedt ons een continu inzicht in de impact van de acties die we nemen op dit thema. Vanaf 2025 zullen we de prestaties op het gebied van Werkgeluk ook via het platform van de Employee Journey meten.

Employee Journey

Voor alle ADG-bedrijven is de employee journey in kaart gebracht. We hebben onderzocht welke contactmomenten tussen de werkgever en de medewerkers grote impact hebben op de tevredenheid en loyaliteit van de medewerkers. Van daaruit werken we aan de verbetering van deze contactmomenten. Door continue metingen weten we precies welke interventie het gewenste effect heeft en werken we aan een constante verhoging van de loyaliteit van onze mensen.

Geldfit / Nederlandse Schuldhulproute (NSR)

ADG was via ons buddyprogramma FiKks betrokken bij de totstandkoming van de Nederlandse Schuldhulproute. Dit is momenteel de standaard hulproute voor mensen die in financiële problemen komen. Ook ADG medewerkers met schulden maken gebruik van de NSR.

“Door continue metingen weten we precies welke interventie het gewenste effect heeft en werken we aan een constante verhoging van de loyaliteit van onze mensen.”

Zo maken we **sociale duurzaamheid** meetbaar



Vitaliteit

- Bruisen van energie
- Zin om aan het werk te gaan

Toewijding

- Mijn werk doet er toe
- Trots

Absorptie

- Tijd vliegt voorbij tijdens het werk
- Ik word blij van mijn werk

Autonomie

- Het verschil kunnen maken
- Mate van autonomie

Psychologische veiligheid

- Ruimte voor het maken van fouten
- Er wordt naar mij geluisterd

Diversiteit & Inclusie

- Gewaardeerd om wie ik ben
- Ik kan mezelf zijn

4. Integer gedrag & Cybersecurity

Waarom is dit belangrijk?

Dit kapstokthema bestaat uit twee onderdelen die qua inhoud ver van elkaar lijken te liggen, maar als overeenkomst hebben dat het beide onderwerpen zijn die iedere organisatie vanzelfsprekend op orde moet hebben. Integer gedrag is de basis van ieder bedrijf dat op lange termijn succesvol wil zijn. Cybersecurity is een onderwerp dat in de huidige tijd altijd op de agenda moet staan.

Kansen en bedreigingen

Met name op het gebied van cybersecurity zijn de bedreigingen groot. Als ADG haar digitale veiligheid niet op orde heeft, maakt ons dat bijzonder kwetsbaar voor criminele pogingen die ons bedrijf schaden. Niet alleen datalekken zijn een risico, maar ook op het gebied van ons primaire proces kan een onvoldoende niveau van bescherming grote risico's vormen. Integer gedrag heeft te maken met het zorgvuldig handelen van onze bedrijven en medewerkers en is voor ons een vanzelfsprekendheid. Dit blijft echter alleen zo, als we er continu aandacht aan geven. Door het goede voorbeeld te geven en processen op orde te hebben, voorkomen we reputatierisico's op dit vlak.

Aanpak

Cybersecurity is niet nieuw. Hiervoor zijn al systemen en processen in werking gezet. In samenwerking met experts zorgen we ervoor dat de risico's in kaart zijn gebracht en adequate veiligheidsmaatregelen zijn genomen.

Op het vlak van integer gedrag zijn in 2024 verschillende uitbreidingen van huidige maatregelen voorbereid. Zo werden de klokkenluidersregelingen van alle ADG-bedrijven waar nodig geharmoniseerd of geactualiseerd. Ditzelfde geldt voor de (externe) vertrouwenspersonen. Daarnaast is er een procedure uitgewerkt die waarborgt dat meldingen van misstanden, ook van externe stakeholders, goed worden vastgelegd en een gepaste opvolging krijgen.

Cyberscan

In samenwerking met FOX-IT hebben alle ADG-bedrijven een scan uitgevoerd om er zeker van te zijn dat onze cybersecurity op orde is. Dit is een continu proces, omdat de wereld van cybercrime ook steeds in beweging is.

