

# Jaarverslag 2023

ADG dienstengroep SE  
Almelo

The image shows a modern multi-story building with a grey brick facade and orange panels. The ADG logo is mounted on the grey brick section. The logo consists of the lowercase letters 'adg' in a white, rounded, sans-serif font. The letter 'a' is white with a small orange dot above it. The 'd' and 'g' are also white. The building has several windows with white frames, and a large semi-transparent orange circle is overlaid on the left side of the image.

## ADG jaarverslag 2023

Pagina

### 1 Voorwoord

3

### 2 Over ADG

4

ADG-bedrijven

4

Materialiteitsanalyse

5

Stakeholders

9

Governance van duurzaamheid

9

### 3 Duurzaamheidsrapportage (ESG)

10

1 Klimaatneutraal & klanten helpen verduurzamen (milieu)

10

2 Diversiteit & inclusie (sociaal)

12

3 Ontwikkeling & gezondheid (sociaal)

13

4 Eerlijk gedrag & cybersecurity

14



Dit is mijn eerste voorwoord als algemeen directeur van ADG dienstengroep. Met trots nam ik halverwege 2023 het stokje over van Hans Kroeze, die na ruim 20 jaar afscheid nam van onze onderneming. Hij liet ADG achter als een mensgedreven bedrijf dat, passend bij familiebedrijven, haar meerwaarde niet alleen vindt in financiële data, maar ook in maatschappelijke impact. Precies dit is de reden dat ik vol overgave deze rol op me heb genomen.



2023 was een uitdagend jaar. Niet alleen voor ADG, maar voor iedereen. Er gebeurt veel in de wereld en dat raakt ook onze medewerkers. Het hoge prijsniveau is daar een element van, maar ook het feit dat een deel van onze medewerkers uit de onrustige gebieden komt. Daarnaast rapporteren we al jarenlang over een zeer uitdagende arbeidsmarkt en dat is niet veranderd in 2023. Dit, in combinatie met een hoog verzuim, bood een grote uitdaging voor alle ADG-bedrijven. Een uitdaging die we in 2024 met vertrouwen tegemoet treden. Want juist wij als werkgever waar de mens centraal staat, kan zich in deze uitdagende omstandigheden profileren. De Wil om te Waarderen is onze rode draad in deze aanpak. Waardering voor de mensen die onzichtbaar, maar essentieel werk doen. De vakmensen die Nederland draaiende houden maar daarvoor lang niet altijd de waardering krijgen die ze verdienen.

Het is niet toevallig dat in onze dubbele materialiteitsanalyse de mensthema's de boventoon voeren. Op thema's als diversiteit & inclusie, (financiële) gezondheid van onze medewerkers en het werven, ontwikkelen en binden van mensen ligt dan ook onze prioriteit voor de komende jaren. Daarnaast werken we, langs de doelstellingen van het klimaatakkoord van Parijs, naar een klimaatneutrale bedrijfsvoering.

De nieuwe strategie die we in 2022 hebben ingezet na de verkoop van onze uitzendbedrijven heeft afgelopen jaar duidelijker vorm gekregen. Met name in het facilitaire cluster willen we ons verder ontwikkelen. Hierbij gaat het niet alleen om groei in volume, maar ook in de breedte van ons dienstenportfolio. De eerste concrete stappen zijn gezet met de aankoop van Draaijer Group in mei van afgelopen jaar en de samenvoeging van The Maintenance Company en Reparaad eind december, welke is geëffectueerd per 1 januari 2024.

De uitbreiding van het facilitaire cluster staat de doorontwikkeling van onze overige bedrijven niet in de weg. Ook daar hebben we het afgelopen jaar geïnvesteerd in het verbreden en verdiepen van het dienstenaanbod.

**Kortom: in 2023 is er veel gebeurd en veranderd binnen ADG, maar de kern van ons familiebedrijf blijft fier overeind staan. Onder ons vertrouwde motto: 'het goede van het oude en het betere van het nieuwe' kijk ik terug op een veelbewogen 2023 en vooruit naar een veelbelovend 2024.**

Almelo, april 2024

Daan Hendriks  
Algemeen directeur ADG dienstengroep SE



## Onze ADG-bedrijven

ADG dienstengroep bestaat, na de aankoop van Draaijer Group, de oprichting van ArboVooruit en de samenvoeging van The Maintenance Company en Reparaad, uit negen bedrijven.

### ArboVooruit



ArboVooruit is de nieuwe arbodienst die voortkomt uit ADG dienstengroep, een familiebedrijf dat al 70 jaar leeft volgens het adagium 'als je goed bent voor je mensen, zijn je mensen goed voor jou'. Met ArboVooruit laten we zien dat dit ook rond het voorkomen en oplossen van verzuim van toepassing is. [www.arbovooruit.nl](http://www.arbovooruit.nl)

### Asito



Ons schoonmaakbedrijf Asito is de basis waarop ADG is gebouwd. Asito is uitgegroeid tot een toonaangevend schoonmaakbedrijf in Nederland en is hiermee ook het grootste ADG-bedrijf in omzet en aantal medewerkers. [www.asito.nl](http://www.asito.nl)

### Draaijer Group



De Draaijer Group is een samenwerkingsverband van verschillende organisaties. Het gemeenschappelijke doel van de partners is het creëren, realiseren en exploiteren van energieke en toekomstbestendige leefomgevingen. [www.draaijergroup.nl](http://www.draaijergroup.nl)

### HEYDAY



HEYDAY levert kennis, management en capaciteit voor het ontwikkelen van de werk- en woonomgeving. Opdrachtgevers kunnen zich zo richten op hun kernproces. Met facility management en hospitality helpt HEYDAY bij het optimaliseren van facilitaire dienstverlening, werkplekinrichting en huisvesting. [www.heydayfm.nl](http://www.heydayfm.nl)

### MB-ALL



MB-ALL detacheert BOA's, juristen en adviseurs rondom het thema Veiligheid en leefbaarheid. Met 350 medewerkers is MB-ALL marktleider in haar vakgebied. [www.mball.nl](http://www.mball.nl)

### Reparaad



Reparaad is een serviceorganisatie voor bedrijven en instellingen op het gebied van vastgoed en huisvesting. Denk bijvoorbeeld aan woningcorporaties, (semi-)overheden, vastgoed- en VVE-beheerders en zorgorganisaties. Reparaad verzorgt licht technisch onderhoud en reparaties. Reparaad werd in 2023 samengevoegd met The Maintenance Company (TMC). Hiermee is de dienstverlening van Reparaad uitgebreid met gebouw- en apparaat gericht onderhoud. [www.reparaad.nl](http://www.reparaad.nl)

### TSN Zorg



TSN is een zorgaanbieder met een sterke regionale focus en neemt de wijk als vertrekpunt. TSN Zorg werkt in de driehoek Wonen, Zorg en Welzijn. De organisatie biedt thuiszorgdiensten en verschillende woonzorglocaties. [www.tsnzorg.nl](http://www.tsnzorg.nl)

### ZDG



ZDG is een innovatieve en respectvolle dienstverlener voor bedrijven en individuen die te maken krijgen met het 'levenseinde'. De groep omvat verschillende werkmaatschappijen die actief zijn op het gebied van overlijden en uitvaart. [www.zdg.nl](http://www.zdg.nl)

### Ziezodan



Ziezodan is dienstverlener en digitale partner in het vastgoed-onderhoudsdomain. Het digitale platform van Ziezodan koppelt huurders, vastgoedbeheerders en onderhoudsbedrijven aan elkaar om het onderhoudsproces van hun woningen aanzienlijk gemakkelijker en efficiënter te maken. [www.ziezodan.nl](http://www.ziezodan.nl)

### Deelnemingen

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 houdt een minderheidsbelang om de transitie soepel te laten verlopen.

## Materialiteitsanalyse

In 2023 voerde ADG voor het eerst een dubbele materialiteitsanalyse uit. Een dergelijke analyse is bedoeld om – samen met onze stakeholders – de belangrijkste duurzaamheidsonderwerpen voor ADG te bepalen. Onderwerpen die enerzijds invloed hebben op onze (toekomstige) bedrijfsvoering en waar wij anderzijds zelf invloed op uit (kunnen) oefenen.

De onderwerpen die wij als materieel identificeerden, staan in onderstaande materialiteitsgrafiek. Deze negen duurzaamheidsthema's hebben allemaal 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 succesvol te zijn als bedrijf.

De dubbele materialiteitsanalyse bestaat uit verschillende stappen.

### 1. Inrichten projectteam per ADG-bedrijf

Vanuit ieder ADG-bedrijf is een projectteam opgericht dat, met ondersteuning vanuit de ADG holding, belast werd met het vaststellen van de materiele thema's per ADG-bedrijf. Omdat Reparaad, Ziezodan en The Maintenance Company (TMC) in dezelfde waardeketen zitten, is voor dit onderhoudscluster een gezamenlijk projectteam opgezet met 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 vanuit alle ADG-bedrijven – gemiddeld 15 per bedrijf – hebben de long list geprioriteerd. In deze teams waren directie, management en inhoudelijke experts betrokken. 19 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 het risico of de kans zich voordoet en in welke mate. Ook beoordeelden we of de ADG-bedrijven vooral een positieve of juist een negatieve impact hebben op mensen of het 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 is vervolgens via een uitgebreide enquête gevraagd naar hun input. Doel hiervan was om er zeker van te zijn dat we geen thema's over het hoofd zien of thema's te laag of 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 uitvoerig bediscussieerd met de ADG projectteams.

### 5. Workshops per ADG-bedrijf

De resultaten van de voorgaande stappen zijn via workshops omgezet naar de materiele thema's voor ieder ADG-bedrijf. Veel thema's bleken voor alle ADG-bedrijven materieel, maar een aantal slechts voor enkele ADG-bedrijven. Op basis van de grootte van een ADG-bedrijf (omzet en aantal medewerkers) werden deze laatste thema's vervolgens alsnog wel of niet materieel bevonden op geconsolideerd niveau.

### 6. Vaststelling materiele thema's door directie



De resultaten zijn, per ADG-bedrijf en geconsolideerd, 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 <b>Gezondheid van medewerkers</b>	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 <b>positieve impact</b> 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 <b>Financiële gezondheid van medewerkers</b>	De inflatie en te weinig aandacht voor de financiële gezondheid van medewerkers en de achterliggende persoonlijke problemen, vormen een <b>risico</b> 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 <b>positieve impact</b> 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 <b>Werven, ontwikkelen en behouden van medewerkers</b>	Investeren in ontwikkelen en behouden van medewerkers biedt ADG veel <b>kansen</b> , 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 <b>positieve impact</b> 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 <b>kans</b> 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 <b>positieve impact</b> 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 broeikasgasen en door klanten te helpen bij CO <sub>2</sub> -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 klimaateisen. Op termijn is de verwachting dat een lager fossiel energiegebruik en innovaties zorgen voor lagere kosten.	ADG heeft een <b>negatieve impact</b> 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 <b>kansen</b> 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 <b>risico</b> 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 <b>negatieve impact</b> 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 <b>kans</b> 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 <b>positieve impact</b> 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 <b>risico</b> 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 <b>positieve impact</b> 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 <b>risico</b> 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-waarboring kan ADG een <b>negatief effect</b> hebben op medewerkers, klanten en leveranciers, omdat hun privacy geschaad is.	Bij zowel leveranciers, eigen activiteiten als klanten	Via eigen activiteiten



## Stakeholders

Voor het vormgeven van ons beleid is het heel belangrijk om te weten wat de verwachtingen en behoeftes zijn van onze stakeholders. Ieder ADG-bedrijf kent zijn eigen stakeholders maar samenvattend staan in onderstaande tabel de voornaamste categorieën. Onze medewerkers zijn onze belangrijkste stakeholders. Wij zijn een echt mensenbedrijf, daar maken we het verschil. Wij willen daarom weten wat er speelt onder medewerkers en wat hun behoeftes zijn. Maar ook het gesprek met klanten vinden wij heel belangrijk. Zij stellen steeds meer eisen aan onze dienstverlening, zoals het in dienst hebben van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt, circulaire producten en diensten en een elektrisch wagenpark.

Via onze dienstverlening in de panden van onze klanten en via onze advisering en inkopen voor klanten (zoals HEYDAY doet), is onze invloed op mens en milieu veel groter dan alleen

onze eigen bedrijfsvoering. Daar kunnen we dus impact maken en tegelijkertijd onze klantrelatie versterken. Een andere belangrijke categorie stakeholders zijn leveranciers. Wij produceren niet zelf onze schoonmaakmiddelen, werkkleding of wagenpark en zijn dus afhankelijk van leveranciers die samen met ons willen verduurzamen.

De resultaten van de stakeholder-enquête, ten behoeve van de materialiteitsanalyse, bevestigden onze focus op de mensthema's. De ruim 100 stakeholders die de enquête invulden verwachten van de ADG-bedrijven de hoogste ambities op de thema's (financiële) gezondheid, veiligheid, ontwikkeling van medewerkers en op 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. De komende jaren

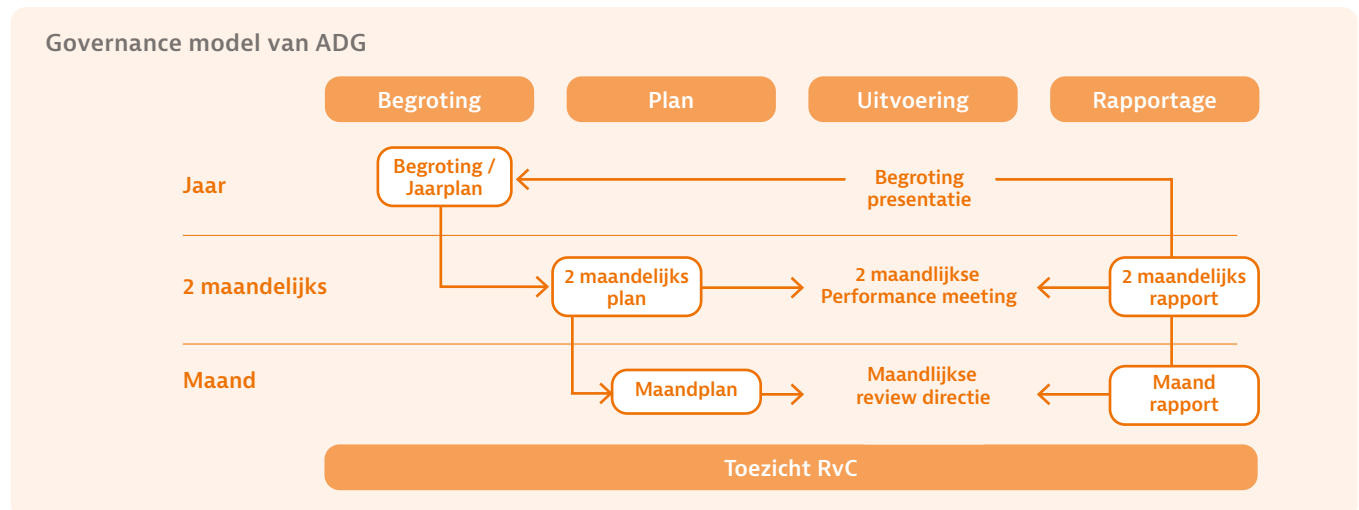
pakken we onze stakeholderdialoog gestructureerder op en rapporteren we in ons jaarverslag de verwachtingen van onze stakeholders en wat wij daarmee gedaan hebben.

### De belangrijkste categorieën stakeholders van ADG:



## Governance van duurzaamheid

In de hiernaast staande afbeelding is het governance model van ADG te zien. Ieder ADG-bedrijf maakt jaarlijks een begroting en jaarplan. Deze worden vastgesteld in samenspraak met de ADG-directie en de RvC. In tweemaandelijks performance meetings wordt de voortgang gemonitord en waar nodig bijgesteld. Daarnaast is er een maandelijkse rapportage vanuit de ADG-bedrijven naar de ADG-directie en RvC.



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. Ieder van de vier thema's is vervolgens van een ambitieniveau voorzien, waarbij het bijna vanzelfsprekend is dat onze mensthema's het hoogste ambitieniveau kennen. Op deze vlakken willen ADG en haar bedrijven koploper zijn.



### 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 broeikasgassen-uitstoot in 2030 ten opzichte van 1990. ADG respecteert deze afspraken en committeert zich hier ook aan.

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 verlagen van broeikasgassen en onze klanten te helpen dit ook te doen, kunnen ADG-bedrijven klanten behouden en aantrekken. Het niet inzetten op reductie broeikasgassen heeft tot risico dat we klanten en aanbestedingen gaan missen en niet kunnen voldoen aan klimaateisen.

#### Impact van ADG

ADG heeft als organisatie op dit moment nog een negatieve impact op klimaatveranderingen, doordat onze waardeketens (zowel eigen bedrijfsvoering als de keten) nog niet klimaatneutraal zijn. Door het verlagen van fossiele energie in eigen bedrijfsvoering en door circulair gebruik van materialen kunnen we de negatieve impact verkleinen.



### 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 richt zich in 2024 op het inzichtelijk maken (geconsolideerd) van de CO<sub>2</sub>-voetafdruk, scope 1 + 2 en mobiliteitscategorieën in scope 3. Het doorrekenen van de effecten van de getroffen en geplande maatregelen die bijdragen aan reductie CO<sub>2</sub>-uitstoot, zijn onderdeel van de aanpak in 2024.

#### Concrete acties 2024

- Inrichten geconsolideerde CO<sub>2</sub>-registratie.
- Meten geconsolideerde CO<sub>2</sub>-uitstoot van scope 1 en 2 en gedeeltelijk van scope 3 (mobiliteit).
- Opvragen CO<sub>2</sub>-uitstoot in onze keten bij ketenpartners (overige scope 3).
- Opstellen van doelen reductie CO<sub>2</sub> voor 2025.



#### Voorbeelden uit de praktijk

##### 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.

<https://www.duurzaam-ondernemen.nl/schoonmaakbedrijven-asito-csu-en-gom-slaan-handen-ineen-fors-minder-co2-uitstoot-door-duurzame-handschoen/>

##### Vervoer onder de loep

Vervoer is een grote factor bij de CO<sub>2</sub>-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.

##### Nieuw pand HEYDAY

Vorig jaar verhuisde HEYDAY naar een nieuw pand in Den Bosch. Duurzaamheid is hierbij ontzettend belangrijk. HEYDAY is een samenwerking aangegaan met een leverancier die werkt met circulair meubilair. Maar ook met de verbouwing is duurzaamheid centraal gehouden, de indeling is alleen aangepast waar dit noodzakelijk was. Dat betekent dat er bewust is gekozen om bijvoorbeeld niet alle vergader ruimtes te verplaatsen, maar intact te houden.

## 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 ontplooien.

### 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.

Onze eerste stap is het harmoniëren van definities en beleidskaders. Daartoe wordt in 2024, gezamenlijk met alle ADG-bedrijven, een beleid op het vlak van D&I opgesteld. Hierin komen onze prioriteiten, doelgroepen en doelstellingen te staan, inclusief een plan hoe deze doelstellingen te meten en borgen.

#### Concrete acties 2024

- Instellen D&I werkgroep ADG-breed.
- Vaststellen beleid.
- Doelen en acties vaststellen.

#### Voorbeelden

##### Nederlandse InclusiviteitsMonitor (NIM) en InclusieNL

De NIM is een tool waarmee werkgevers de mate van inclusie in hun organisatie kunnen onderzoeken, uitgevoerd door de Universiteit Utrecht. ADG stond aan de basis van dit unieke instrument en blijft tot de dag van vandaag betrokken. Vanuit de NIM is InclusieNL ontstaan, een stichting die zich inzet voor een inclusievere Nederlandse arbeidsmarkt. [www.inclusie.nl/www.nederlandseinclusiviteitsmonitor.nl](http://www.inclusie.nl/www.nederlandseinclusiviteitsmonitor.nl)

##### Samen Eten

Vanuit het Nationaal Integratiediner ontstond Samen Eten, een initiatief van Asito. Mensen van diverse afkomst koken voor elkaar en eten samen. Zo leren wij elkaar en elkaars cultuur beter kennen. Al tienduizenden mensen deden mee aan dit jaarlijkse evenement.



##### PSO trede 3

Asito was betrokken bij de totstandkoming van de Prestatieladder Socialer Ondernemen, inmiddels uitgegroeid tot een landelijke manier om te laten zien dat een werkgever mensen uit de banenafpraak opneemt in de organisatie. Asito zelf is al jaren gecertificeerd op de hoogste trede 3 van de PSO.

##### Young Draaijer

Draaijer group organiseert bijeenkomsten en evenementen voor de jonge generatie die werkzaam is bij het bedrijf. Zo zorgen ze voor verbinding en inspiratie tussen verschillende bedrijfsonderdelen en generaties.

### 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. Door te investeren in de gezondheid van onze medewerkers voorkomen we verzuim en langetermijnuitval. Door onder andere de inflatie hebben veel Nederlanders financiële zorgen. Deze zorgen kunnen leiden tot uitval of fysieke gezondheidsklachten. Andersom kan een werkgever door oog te hebben voor (financiële) gezondheid van haar medewerkers waardering tonen voor hun inzet.

De ontwikkeling van medewerkers zorgt ervoor dat ADG blijvend vakkrachten met kennis van zaken aan onze klanten kan aanbieden. Daarnaast leidt het tot een vermindering van het verloop.

#### Aanpak

De komende tijd zullen we – aan de hand van de theorie van positieve gezondheid – beleid uitwerken rondom dit thema. Gezamenlijk met de ADG-bedrijven zullen we doelen stellen waarlangs we ons succes op dit thema kunnen meten. Dit gaat verder dan fysieke en financiële gezondheid. Ook zaken als mentaal welbevinden en zingeving horen hierbij. Om dit te borgen, zal ADG ook aandacht hebben voor leidinggevende vaardigheden.

In 2023 is de Employee Journey ingesteld bij alle ADG-bedrijven. Deze methode zorgt ervoor dat we een continu beeld hebben van de impact van de acties die we rondom dit thema uitzetten.

Met de oprichting van onze eigen arbodienst ArboVooruit in 2023 hebben we al een eerste stap gezet.

#### Concrete acties 2024

- Werkgroep instellen met alle ADG-bedrijven.
- Beleid, doelen en acties vaststellen.

#### Voorbeelden

##### 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.

##### ArboVooruit

ArboVooruit is ADG's eigen arbodienst. Door een eigen arbodienst in het leven te roepen, kunnen we er zeker van zijn dat onze mensen bij ziekte de aandacht krijgen die ze verdienen, op de manier die bij ons als familiebedrijf past. Daarnaast krijgt ArboVooruit een belangrijke taak bij het voorkomen van verzuim.



## 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 ons bedrijf te 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 worden verschillende uitbreidingen van huidige maatregelen voorbereid. Zo worden de klokkenluidersregelingen van alle ADG-bedrijven waar nodig geharmoniseerd of geactualiseerd. Ditzelfde geldt voor de (externe) vertrouwenspersonen. Daarnaast komt er een meldpunt waar ook externe stakeholders terecht kunnen.

### Concrete acties 2024

- Harmoniseren regelingen alle ADG-bedrijven.
- Continue monitoring cybersecurity.

### Voorbeelden

#### 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.

