



MVO beleid

Inhoud

MVO BELEID.....	0
1. INLEIDING	2
DOEL VAN DIT BELEID	2
DIRECTIE IS EN BLIJFT EINDVERANTWOORDELIJK	2
2. VISIE	2
3. DOELGEBIEDEN VAN DIT BELEID	3
4. METHODIEK.....	3
FUNDAMENT	3
RISICO ASSESSMENT.....	4
BELANGHEBBENDEN	4
PDCA CYCLUS	4
BESCHIKBARE MIDDELEN.....	4
<i>Mensen</i>	4
<i>Geld</i>	4
ROLVERDELING	4
COMMUNICATIE.....	4
5. MISSIE PER TOEPASSELIJK DOELGEBIED.....	5
GLOBAL GOAL 1 – NO POVERTY.....	5
GLOBAL GOAL 3 – GOOD HEALTH AND WELL-BEING	5
GLOBAL GOAL 4 – QUALITY EDUCATION	5
GLOBAL GOAL 5 EN 10 – GENDER EQUALITY & REDUCED INEQUALITIES.....	6
GLOBAL GOAL 8 – DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	6
GLOBAL GOAL 12 – RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION.....	6
GLOBAL GOAL 16 – PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS	7
GLOBAL GOAL 17 – PARTNERSHIP FOR THE GOALS.....	7
6. MONITORING EN CONTINUE VERBETERING.....	7

1. Inleiding

Dit beleid¹ is opgesteld in opdracht van en onderschreven door de directie van Redmore. De inhoud is van toepassing op Redmore Holding B.V. en alle directe en indirecte dochterondernemingen. Dit beleid richt zich op Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) en wordt periodiek, minstens één keer per jaar, geëvalueerd.

Doel van dit beleid²

De directie van Redmore streeft ernaar haar maatschappelijke verantwoordelijkheid ook in de toekomst te blijven nemen. Als onderneming, als zakelijk dienstverlener, als werkgever en als afnemer van diensten en producten bij leveranciers en partners. Dat doet Redmore in ieder geval door zich te richten op die aspecten die ertoe doen. Zowel waar het gaat om de maatschappelijke relevantie van initiatieven en samenwerkingen, als waar het gaat om aspecten waarin Redmore van toegevoegde waarde is in het bereiken van maatschappelijke doelen. Met dit beleid scheppen we een kader voor het MVO-beleid, waarbinnen de verschillende labels invulling kunnen geven aan hun eigen MVO-beleid. Kortom, een gemeenschappelijk MVO-beleid, met ruimte voor maatwerk voor iedere dochteronderneming.

Directie is en blijft eindverantwoordelijk³

Hoe wordt dat gemeenschappelijk beleid vormgegeven en wie schetst het kader? De directie speelt daar op strategisch niveau een belangrijke rol in. Zij ziet toe op de naleving van de beleidsuitgangspunten door jaarlijkse doelstellingen⁴ te formuleren.

2. Visie

Het MVO-beleid van Redmore rust op een aantal pijlers:

1. De medewerker en haar omgeving

Door iedere medewerker binnen en onder Redmore de mogelijkheid en tools te bieden om onbegrensd, vrij en creatief te groeien. Zowel individueel als in teamverband. In een open, veilige en eerlijke cultuur. Redmore ziet een bijdrage aan de ontwikkeling, zelfontplooiing en het geluk van de eigen medewerkers als haar primaire verantwoordelijkheid als het gaat om het realiseren van een mooiere maatschappij.

2. De duurzame organisatie

Initiatieven en partnerships die awareness en actie stimuleren als het gaat om duurzame energie en -afvalverwerking en het tegengaan van schadelijke uitstoot passen binnen het streven van Redmore om voorloper te zijn als het gaat om duurzaam ondernemerschap. Duurzaamheid in dienstverlening mogen we daarbij niet vergeten. Redmore streeft ernaar, al dan niet via de labels, een organisatie te zijn die synoniem staat voor ondernemerschap en creativiteit in detachering en consulting. IT en data ge-

¹ Fira verified for Talent&Pro

² ISO14001: 5.1

³ ISO14001: 5.2

⁴ ISO14001: 6.2

dreven oplossingen in gespecialiseerde markten, met een duidelijke organisatiestructuur en duidelijke en eerlijke afspraken met medewerkers, leveranciers, klanten en derden vormen het uitgangspunt van ons ondernemerschap.

3. Balans in processen

De hoge eisen die we stellen aan werkgeverschap en de kwaliteit van onze dienstverlening vragen dat we oog hebben en houden voor zorgvuldigheid en optimalisatie van processen. Duidelijkheid, efficiëntie en standaardisatie vormen de drijvende kracht achter onze kernactiviteiten. Snelheid, effectiviteit, flexibiliteit en ondernemerschap kenmerken onze nieuwe activiteiten.

3. Doelgebieden van dit beleid

De Sustainable Development Goals ("SDG") van de Verenigde Naties bieden de structuur waar het MVO-beleid van Redmore op is gebaseerd.

Gezien de aard van de dienstverlening van Redmore zijn een aantal SDG's minder passend voor het hier gepresenteerde MVO-beleid. Een grondige risico- en opportuniteitanalyse helpt die doelen vast te stellen, waaraan Redmore en de diverse labels een bijdrage kunnen leveren.



Onderstaande 9 SDG's vormen het kader van relevante doelen waarbinnen het MVO-beleid van Redmore is geformuleerd:

- 1) Global Goal 1 - geen armoede
- 2) Global Goal 3 - goede gezondheid en welzijn
- 3) Global Goal 4 - kwaliteitsonderwijs
- 4) Global Goal 5 - gender gelijkheid
- 5) Global Goal 8 - eerlijk werk en economische groei
- 6) Global Goal 10 - ongelijkheid verminderen
- 7) Global Goal 12 - verantwoorde consumptie
- 8) Global Goal 16 - vrede, veiligheid en sterke publieke diensten
- 9) Global Goal 17 - partnerschap om doelstellingen te bereiken

4. Methodiek

Fundament

Om tot een krachtig en uitvoerbaar beleid te komen is een aantal afwegingen gemaakt, waarbij de middelen die Redmore ter beschikking heeft, de behoefte van belanghebbenden en toepasselijke wetgeving leidend zijn geweest voor de projecten en initiatieven die in het kader van dit beleid gerealiseerd worden. Deze inventarisatie zorgt voor een optimale aansluiting van maatschappelijke vraag en concreet leverbaar aanbod.

Risico assessment⁵

Conform Redmore's methodiek zullen de risico's van elk initiatief vastgesteld en beoordeeld worden, waarbij ook de impact op dit beleid zal worden meegewogen. Toetsing op relevantie en aansluiting op het Redmore-beleid verhoogt de slagingskans en de lange termijn winst van de initiatieven binnen Redmore en haar labels.

Belanghebbenden

Voorwaarde voor de toetsing van MVO-projecten binnen Redmore is de waarde die deze initiatieven hebben voor belanghebbenden. Hun wensen of eisen - als het gaat om het MVO-beleid van Redmore, de hierin gestelde deelgebieden of het maatschappelijk verantwoord ondernemen in de algemene zin - worden periodiek geïnventariseerd, gewogen en getoetst.

PDCA cyclus⁶

Voor de borging van het MVO-beleid van Redmore hanteren we het instrument van de Plan-Do-Check-Act cyclus. Conform een operationele planning evalueren we periodiek de voortgang van de initiatieven, projecten en het beleid in zijn algemeenheid.

Beschikbare middelen⁷

Mensen

De professionals van Redmore zijn personen met hoogwaardige kennis en vaardigheden. We zien deze dan ook als middelen die ingezet kunnen worden om een bijdrage te leveren aan het gepresenteerde MVO-beleid. De benodigde kennis, vaardigheden en/of tijd beoordelen we per initiatief en project en moet in verhouding staan tot de beoogde maatschappelijke doelen.

Geld

Redmore investeert en is bereid financieel te blijven investeren in initiatieven en projecten die uitvoering geven aan dit beleid.

Rolverdeling⁸

Om dit beleid uit te voeren en te monitoren zoals gesteld in de uitgangspunten moet het belang van een goede rolverdeling als aspect benoemd worden. Een rol kan belegd worden bij een persoon, als onderdeel van zijn/ haar functie, of uitgevoerd worden als zelfstandige functie. In lijn met de MVO-visie van Redmore krijgt iedere medewerker met een rol die direct bijdraagt aan de uitvoering van het MVO-beleid de mogelijkheid om de kennis en vaardigheden te ontwikkelen die passen bij de MVO-ambitie en kwaliteitstandaard van Redmore.

De rolverdeling per label is geregeld in het document Organisatie MVO Redmore.

Communicatie⁹

⁵ ISO14001: 6.1

⁶ ISO14001: 8.1

⁷ ISO14001: 7.1

⁸ ISO14001: 7.1; 7.2

⁹ ISO14001: 7.3; 7.4

Om met het MVO-beleid impact te maken moeten zowel beleid als projecten bekend zijn bij belanghebbenden. Belanghebbenden kunnen zijn: medewerkers, partners en klanten. Gezien het maatschappelijke karakter van het beleid kan dit ook gaan om het bredere publiek. Voor de wijze van communicatie worden de communicatieteams- en medewerkers van Redmore en de labels ingeschakeld.

5. Missie per toepasselijk doelgebied

Global Goal 1 – No Poverty



Redmore streeft ernaar een optimale bijdrage te leveren aan de vermindering van het aantal mensen dat onder de armoedegrens leeft en het vergroten van de weerbaarheid van mensen in kwetsbare situaties. Redmore en haar medewerkers zetten hun kennis, vaardigheden en talenten in om mensen (in een achterstandsituatie) te helpen en hun positie in de maatschappij te verbeteren. Voorbeelden hiervan zijn de bijdrage van Talent&Pro-medewerkers aan Kandoor, Nederland Cares en

Habitat for Humanity.

Global Goal 3 – Good Health and Well-being

Redmore zorgt voor een goede werkomgeving en draagt actief bij aan het welzijn van haar medewerkers. Redmore zet zich in voor een veilige werkplek, een gezonde werk-privé balans en voldoende sociale evenementen waarbij medewerkers elkaar ook buiten de professionele omgeving kunnen ontmoeten.

Als voorbeeld: het Happy & Healthy-programma, de dagelijkse levering van vers fruit op de werkvloer en de gezonde lunchmogelijkheid bij diverse labels op kantoor.



Global Goal 4 – Quality Education

Bij Redmore wordt er veel aandacht besteed aan de persoonlijke ontwikkeling en begeleiding van onze medewerkers. Zij zijn ons belangrijkste kapitaal. We blijven continu investeren door hen de mogelijkheid te bieden om opleidingen en trainingen te volgen. Met onze consultants maken we namelijk het verschil bij klanten. Zo zijn we in staat om onze klanten te helpen met hun complexe vraagstukken en geven we onze medewerkers waardevolle kennis en vaardigheden mee voor hun persoonlijke groei.





Global Goal 5 en 10 – Gender Equality & Reduced inequalities

Redmore en haar medewerkers behandelen, zonder uitzondering, alle personen en partijen die in contact treden gelijk en rechtvaardig. We streven als onderneming naar volledige en effectieve participatie op alle niveaus, van besluitvorming tot uitvoering. Redmore duldt in haar bedrijfsvoering geen onderscheid in personen op basis van geslacht, etniciteit of andere kenmerken die aangeduid kunnen worden als discriminatie. Redmore juicht initiatieven toe die dit beleid pro-actief uitdragen.

Global Goal 8 – Decent Work and Economic Growth



Redmore steunt en onderschrijft economische productiviteit, ondernemerschap, creativiteit en innovatie als voorwaarden voor een mooiere maatschappij. Redmore zet zich in om uitdagende projecten en opdrachten voor haar medewerkers mogelijk te blijven maken. Ondernemerschap in het leveren van een bijdrage aan dit streven belonen we op passende wijze. Initiatieven buiten Redmore die bijdragen aan de VN-doelen van eerlijk werk en economische groei kunnen rekenen op steun en waar mogelijk middelen van Redmore.

Global Goal 12 – Responsible consumption and production

Verspilling is een vraagstuk waar veel winst te behalen valt voor de samenleving. Als onderdeel van die samenleving wil Redmore een bijdrage leveren aan het doel om meer verantwoord te consumeren en produceren. Duurzaam beheer en efficiënt gebruik van natuurlijke hulpbronnen, het minimaliseren van afvalproductie en op andere wijze terugdringen van de verontreinigende effecten van consumptiegedrag binnen of buiten Redmore verdienen onze aandacht. In de bedrijfsvoering wegen we dit de schadelijke effecten continu af tegen het bedrijfsbelang. Ter illustratie: Redmore beheert een substantiële hoeveelheid leaseauto's, die onmisbaar zijn voor onze dienstverlening. Initiatieven die het gebruik van deze vervoersmiddelen conform Global Goal 12 promoten en een minimaal negatief effect hebben op de bedrijfsvoering binnen Redmore genieten de voorkeur.



Global Goal 16 – Peace, justice and strong institutions



Redmore wijst elke vorm van onrecht en corruptie af en zet zich in voor sterke instituties die zorgen voor een vreedzame, veilige en eerlijke samenleving. Transparante processen zijn hierin key. Redmore traint medewerkers in het inrichten van transparante processen en wil daarbij een voorbeeldfunctie vervullen voor organisaties wereldwijd.

Global Goal 17 – Partnership for the goals

Redmore zet zich maximaal voor effectieve samenwerkingen en gedegen risicomangement bij het aangaan van partnerships. Redmore bevordert bij het aangaan en onderhouden van relaties eerlijke concurrentie, zowel richting medewerkers als andere belanghebbenden. Principes als transparantie, gelijkheid en integriteit vormen de basis van de gedragingen van Redmore als dienstverlener, werkgever, partner en klant. Zaken die hier een risico voor vormen worden zorgvuldig in kaart gebracht en de belangen van betrokkenen worden zorgvuldig gewogen.



6. Monitoring en continue verbetering¹⁰

Actieve naleving van dit beleid streeft Redmore na door het stimuleren van initiatieven en faciliteren van projectgroepen. Het beleid is gewaarborgd en vastgelegd in meetings, plannings, overeenkomsten en/of memo's. Deze worden gelogd en gemonitord, periodiek gecontroleerd en zorgvuldig gerapporteerd aan belanghebbenden.

De directie ziet toe op de naleving van dit beleid en het creëren van bewustzijn hiervan bij medewerkers en derden. De directie delegeert daarvoor noodzakelijke taken aan functies binnen en buiten de onderneming.

Redmore hanteert het principe van een continu verbeterproces, dat door middel van audits periodiek beoordeeld wordt. Voorstellen ter invulling van het MVO-beleid en de uitwerking daarvan worden beoordeeld op gepastheid. Directie kan budget toekennen aan die voorstellen die in lijn zijn met dit beleid.

¹⁰ ISO14001: 10.3