

MV[O]GD

Beleidsdocument

Bij OGD zien we Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) niet als een bijzaak, maar als een integraal onderdeel van hoe we als organisatie functioneren. We erkennen onze verantwoordelijkheid voor de impact die we hebben op mensen, het milieu en de samenleving als geheel. Door bewust en verantwoord te handelen dragen wij bij aan een rechtvaardige, inclusieve en duurzame toekomst. Dit MVO-beleid heeft als doel onze ambities, doelstellingen en maatregelen helder te communiceren zodat we samen blijven werken aan het maken van een positieve impact.

Omdat Maatschappelijk Verantwoord ondernemen een breed begrip is, richten we ons op de thema's die het meest relevant zijn voor ons bedrijf en waar we impact in kunnen maken. Voor OGD betekent dat vooral:

Medewerkerswelzijn: vitaliteit, doorgroeimogelijkheden, diversiteit en inclusie. Onze mensen vormen het hart van OGD. Hun welzijn, betrokkenheid en ontwikkeling zijn de motor achter al onze ambities. Voor ons is daarom zorgen voor onze medewerkers de overkoepelende factor van alle MVO-gerelateerde onderwerpen. We zetten sterk in op een gezonde werkcultuur, (sociale) veiligheid, werkgeluk en gelijke kansen voor iedereen.

Transparantie: OGD streeft ernaar om transparant te zijn in alle aspecten van onze bedrijfsvoering, door open en eerlijk te communiceren over onze MVO-initiatieven, prestaties en besluitvormingsprocessen.

Ethische handel: We zetten ons in voor eerlijke handelspraktijken en respect voor mensenrechten en arbeidsnormen, zowel intern als in onze toeleveringsketen.

Duurzaamheid: We streven ernaar om onze ecologische voetafdruk te verkleinen door duurzame maatregelen toe te passen in al onze bedrijfsactiviteiten, met het oog op de lange termijn.

Dit MVO-beleid geldt voor de gehele organisatie en al onze dienstverlening oftewel: “Het leveren van service, outsourcing, beheer van computerfaciliteiten, advies en softwareontwikkeling.”

1 MVO-Missie

De algemene OGD-missie luidt:

“Het is onze missie om het maximale uit ict te halen zodat mensen en organisaties blijer worden en groeien.”

In deze missie zit al een belangrijk deel van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid besloten: het menselijke aspect. We willen mensen en organisaties niet alleen helpen groeien, maar ook gelukkiger maken in hun werk.

Voor onze MVO-missie voegen we daar nadrukkelijk duurzaamheid aan toe:

“We helpen mensen en organisaties plezieriger en duurzamer te werken met het oog op toekomstbestendige groei, door middel van onze unieke cultuur en innovatieve technologieën.”

Met deze missie geven we richting aan al onze inspanningen op het gebied van MVO. Het benadrukt waar OGD voor staat: technologie inzetten voor menselijk en duurzaam resultaat, nu én in de toekomst.

2 MVO-Visie

Onze visie sluit direct aan op onze missie. Het centraal stellen van mensen – zowel de medewerker als de eindgebruiker – is onze kracht. We streven naar een veilige, stimulerende en inclusieve werkomgeving voor iedereen, waarin ICT het middel is om dit mogelijk te maken. We geloven dat technologie pas écht impact maakt als je de juiste techniek inzet, op het juiste moment, op de juiste plek en met de juiste uitleg.

Onze visie luidt dan ook:

“We maken mensen en organisaties succesvol door ict relevant te maken binnen hun context.”

Deze visie wordt gedragen door onze kernwaarden. Ze geven richting aan ons handelen en helpen ons scherp te blijven op wat echt telt: eerlijke samenwerking, kennisdeling en continu verbetering.



Oprecht

We handelen open en eerlijk. We zeggen waar het op staat en verschuilen ons niet achter mooie praatjes. We gaan duurzame relaties aan, met onze collega's, klanten en partners. Want in een eerlijke en open sfeer komen we samen tot de beste resultaten.



Vrij

Vrijheid en gelijkwaardigheid zijn belangrijk voor ons. Bij OGD kan iedereen zichzelf zijn. We werken in een ongedwongen sfeer met onze klanten en met collega's onder elkaar. Successen vieren we samen. Deze vrijheid geeft ruimte aan passie, inventiviteit en plezier.



Gedreven

We zijn gedreven om het beste uit onszelf en technologie te halen. Onze passie, flexibiliteit en inventiviteit drijft onze ambitie om voortdurend te streven naar het beste in alles wat we doen. We zetten ons in om onze klanten de meest passende oplossingen te bieden. Samen werken we met energie aan het realiseren van onze doelen.

3 Bestaande maatregelen

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de verschillende aspecten van maatschappelijk verantwoord ondernemen bij OGD. We laten zien welke bestaande maatregelen we ingericht hebben, die bijdragen aan een positieve impact op onze medewerkers, de samenleving en het milieu.

3.1 Medewerkerswelzijn

Bij OGD staat de medewerker centraal. Thema's als opleiden en doorgroeien, diversiteit en inclusie, (sociale) veiligheid, vitaliteit en het zorgen voor activiteiten en ontspanning, zitten in het DNA ingebakken. Deze thema's scoren dan ook hoog in belangrijkheid en in de mate waarop wij ze kunnen beïnvloeden. Vanaf het moment van instroom staat welzijn voorop. Onze werving- en selectieprocessen zijn ingericht om gelijke kansen te

waarborgen en discriminatie actief tegen te gaan. We beoordelen kandidaten enkel op relevante functie-eisen, zodat talent alle ruimte krijgt om tot bloei te komen.

Onze medewerkers hebben bij OGD de ruimte en ondersteuning om zelf regelmatig nieuwe initiatieven aan te dragen, zoals de diversiteitscommissie en de vitaliteitswerkgroep die beleid en activiteiten opstellen en uitvoeren rondom deze thema's. De 'Play Hard commissie' ondersteunt activiteiten die onze medewerkers zelf willen organiseren. Van kennisuitwisselings-sessies tot aan een proeverij of Bob Ross schilderavondje; we zien het belang van plezier tijdens en na het werk met collega's. Het versterkt de binding en werkt door in medewerkerstevredenheid.

Sociale veiligheid krijgt daarnaast extra aandacht via initiatieven als SafePlace. Dit omvat onder andere een gedragscode, een protocol ongewenst gedrag, een geschoolde klachtencommissie en trainingen voor leidinggevendenden op het gebied van inclusie en sociale veiligheid. Ook op het gebied van groei bieden we veel. OGD heeft een apart opleidingsorgaan met meer dan 80 interne docenten. Er is altijd een volgende stap mogelijk voor onze medewerkers.

Door te zorgen voor een veilige werkomgeving én door mensen op de juiste plek te zetten, zorgen we voor blijvende medewerkers die hun unieke kracht en talenten optimaal kunnen inzetten. Zo bouwen we samen aan een inclusieve organisatie waarin iedereen zichzelf kan en mag zijn, kan ontwikkelen en bijdragen.

3.2 Transparantie

OGD rapporteert open en eerlijk over onze MVO-prestaties en betreft belanghebbenden actief bij de voortgang. We publiceren jaarlijks een MVO-jaarverslag waarin we onze activiteiten, doelstellingen en resultaten inzichtelijk maken. Intern wordt er ieder kwartaal een MVO-update gepost op de MVO intranet-pagina. Verder zijn belangrijke onderdelen van het MVO-managementsysteem daar ook inzichtelijk. In samenwerking met Marketing en Communicatie verbeteren we continu onze MVO-communicatie, zowel intern als extern. MVO wordt met regelmaat meegenomen in socials, nieuwsbrieven en andere uitingen.

- **Transparante relaties:** We bouwen aan duurzame relaties met onze klanten, leveranciers en partners, gebaseerd op eerlijkheid en vertrouwen. Ook op MVO-gebied voeren we open gesprekken met onze stakeholders en zoeken we naar samenwerkingen die verder gaan dan alleen IT-dienstverlening.

3.3 Ethische handel

Bij OGD begrijpen we dat ethisch ondernemen breder is dan alleen intern beleid. Het raakt ook onze rol in de samenleving, de keuzes die we maken in onze keten en hoe we invulling geven aan maatschappelijke verantwoordelijkheid.

- **Maatschappelijke betrokkenheid:** We dragen actief bij aan de samenleving. Via ons MVO-urenprogramma moedigen we medewerkers aan om vrijwilligerswerk te doen en ondersteunen we maatschappelijke organisaties via sponsoring en/of inzet van pro-bono advies.
- **Verantwoorde inkoop & leveranciersmanagement:** Onze leverancierskeuze is gebaseerd op meer dan prijs en kwaliteit alleen, maar ook gedeelde waarden. In onze [inkoopvoorwaarden is artikel 12](#) gewijd aan MVO. We hebben uitgebreide MVO-vragen opgenomen in de leveranciersbeoordeling en MVO-leverancierscriteria helpen ons toetsen of nieuwe partners en leveranciers zich committeren aan duurzame en eerlijke praktijken. OGD is daarnaast aangesloten bij het HP Amplify Impact Programma, waarmee wij onszelf, maar ook klanten stimuleren actief te committeren aan duurzame en maatschappelijk verantwoorde IT-inkoop.
- **Social return on investment:** Een van de hoofdsectoren waar OGD de dienstverlening op richt is de overheid. Binnen contracten met overheidsinstanties is er vaak sprake van een SROI-

verplichting. Dankzij onze diverse medewerkerspopulatie kunnen we hieraan altijd voldoen. HR en MVO werken samen om dit structureel te monitoren en borgen.

Door ethische handel concreet te maken in zowel beleid als praktijk, zorgen we ervoor dat we verantwoord ondernemen op een manier die ook buiten de muren van OGD voelbaar is.

3.4 Duurzaamheid

OGD heeft als middelgroot bedrijf een verantwoordelijkheid ten opzichte van een positieve impact op het milieu. Het is daarom van belang dat we onze CO2 voetafdruk minimaliseren en duurzame praktijken implementeren.

- **Energie en uitstoot:** Om de ecologische voetafdruk te minimaliseren, is inzicht in de impact van het bedrijf cruciaal. OGD monitort daarom het energieverbruik en berekent de uitstoot in CO₂-equivalent, aan de hand van energiecijfers van de kantoren en uitstoot en energie van het wagenpark. Dit geeft een duidelijk beeld van de mogelijkheden tot verbetering.
- **Duurzame Mobiliteit:** OGD stimuleert actief het gebruik van duurzame vervoersmiddelen en heeft een mobiliteitsbeleid. We houden niet alleen cijfers van het wagenpark bij, maar moedigen Openbaar Vervoer en andere milieuvriendelijke alternatieven aan. Sterker nog, OGD vergoedt fiets- en loopkilometers, waarmee we een gezonde en groene levensstijl promoten. Thuiswerken wordt aangemoedigd in een 50/50 advies. Zo elimineert OGD niet alleen uitstoot van woon-werkverkeer, maar vermindert ook het energieverbruik op kantoor. Collega's die in aanmerking komen voor een leaseauto, maar hier geen gebruik van wensen te maken, kunnen in plaats daarvan kiezen voor de eerste klas NS Business card.
- **Kantoorpraktijken:** We minimaliseren het gebruik van wegwerpmaterialen, printen zo min mogelijk, hebben bewegingssensoren op het grootste deel van de licht- en watervoorziening, gebruiken gerecycled toiletpapier en zamelen statiegeld in. Verder kiezen we de kantoren o.a. uit op energielabel en een inrichting die gebruik van de trap stimuleert boven de lift, naast andere kantoor-criteria die het MVO-Team heeft opgesteld voor de facilitaire afdeling. Kleine aanpassingen, grote impact.

4 MVO-Strategie

Na het schetsen van onze visie en de bestaande maatregelen, richten we ons in dit hoofdstuk op de toekomst. We maken onze maatschappelijke verantwoordelijkheid concreet en meetbaar, zowel op korte als op lange termijn.

OGD vertrouwt op de kracht van zijn medewerkers, die de motor zijn achter veel van onze MVO-initiatieven. Vanuit vertrouwen stellen we ambitieuze doelen op. We praten niet alleen over duurzaamheid en inclusiviteit, maar tonen meetbare vooruitgang in ons MVO-dashboard, gekoppeld aan kerngetallen en KPI's, en door het formuleren van lange termijn doelstellingen. Zo houden we onze koers transparant en onze impact inzichtelijk.

4.1 Key Performance Indicators (KPI's)

Om onze voortgang goed te meten, hanteren we een set KPI's die aansluiten bij de Sustainable Development Goals (SDGs) van de Verenigde Naties. Deze KPI's vormen de ruggengraat van onze MVO-dashboard en worden minimaal jaarlijks geëvalueerd. Waar nodig sturen we bij. De resultaten en trends worden vastgelegd in onze MVO-jaarverslagen

> MV[O]GD SDG's & KPI's



Blij en gezonde OGD'ers

MTO-score blijheid:

Hoger dan 8

Verzuimcijfer OGD:

Onder branchegemiddelde



Altijd blijven leren

OGD'ers opleidingsmogelijkheden benut:

Meer dan 70%

Opleidingsuren van totaal:

Meer dan 5%



Gelijke kansen creëren

Zich als vrouw identificerende OGD'ers:

Jaarlijkse groei van minstens 2%



Circulariteit

Afvoer van OGD apparatuur:

100% verantwoord

Apparatuur refurbished/recycled/reparabel:

Jaarlijkse groei van minstens 5%



Bijdragen aan het klimaat

Elektrische leaseauto's in het wagenpark:

Jaarlijkse groei van minstens 5%

Niet-groene energieverbruik kantoren:

Jaarlijkse reductie van 5%

4.2 Lange termijn doelen

Voor blijvende impact is het essentieel om duidelijke stippen op de horizon te zetten. Onze langetermijndoelen geven richting aan onze MVO-inspanningen tot en met 2035:

Medewerkerswelzijn: In 2030 is het gemiddelde blijheidscijfer van de OGD'er minimaal een 8,2. Het verzuim is dan teruggebracht tot onder de 3,5%.

Gendergelijkheid: In 2030 bestaat minimaal 30% van onze medewerkers uit mensen die zich identificeren als vrouw. (Er is een vertegenwoordiging van minstens 30% nodig om invloed te kunnen uitoefenen op de besluitvorming (Kanter, 1977).)

Verantwoorde consumptie en productie:

- In 2030 is ten minste 50% van de hardware die we leveren of leasen aan klanten gerecycled, refurbished of repairable.
- Voor hardware die dat niet is, passen wij CO2-compensatie toe via onder meer het HP Amplify Impact- programma (HP Pledge), waarmee wij bijdragen aan duurzame projecten wereldwijd.
- Daarnaast wordt vanaf 2030 100% van onze afgedankte hardware op een duurzame en verantwoorde manier afgevoerd.

Klimaatactie: in 2035 is OGD een CO2 neutrale organisatie. Dit betekent dat we onze uitstoot tot een minimum beperken én compenseren waar nodig. Bijvoorbeeld door samenwerking met partners als HP.

5 Evaluatieplan

OGD zet zich in voor continue verbetering van onze MVO-prestaties. Dit maken we alleen waar als we onze voortgang monitoren onze strategie regelmatig evalueren en waar nodig herzien.

Een belangrijk element van ons evaluatieplan is de periodieke evaluatie van onze MVO-prestaties door onafhankelijke audits (Bolster, ESG-platform, Ecovadis en HP Amplify Pledge).

Specifieke doelen worden geregistreerd in onze jaarplannen. Dit zorgt voor duidelijkheid en focus en helpt ons om onze voortgang te meten. Het MVO-managementsysteem ziet erop toe dat hier constante verbeteringen wordt doorgevoerd en zorgt voor een gestructureerde aanpak van MVO-integratie binnen de organisatie.

Jaarlijks voert OGD een Medewerkerstevredenheidsonderzoek uit om feedback te verzamelen over de werkomgeving, sociale veiligheid en werksfeer in de beleving van de medewerkers. Hiermee kunnen we telkens verbeteringen aanbrengen in onze bedrijfsvoering en blijve medewerkers behouden.

We kijken minimaal jaarlijks zowel binnen als buiten de organisatie naar MVO-prestaties in de sector om van anderen te leren of met anderen te delen. OGD zit ook op de radar bij [Computable](#), volgens het Computable Werkgeversonderzoek staat OGD al jaren in de top 10 van de beste ICT-werkgever. In 2023 stond OGD zelfs op nummer 1.

Ons MV[O]GD-beleid wordt blijvend doorontwikkeld en de vernieuwingen geïmplementeerd. Zo streven we ernaar om niet alleen onze ethische verantwoordelijkheid na te leven, maar ook om een positieve impact te realiseren op de wereld om ons heen. We geloven dat samenwerking met belanghebbenden en de gemeenschappen waarin we opereren, een blijvende bijdragen aan een meer rechtvaardige, inclusieve en duurzame samenleving voor de toekomstige generaties waarborgt.