

MVO-beleid 2023-2025

Bestuurszaken MVO | November 2022



Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. SDG's en MVO-doelen	4
2.1 Pijler Mens	4
2.1.1. Diversiteit & Inclusie	5
2.1.1.1. Streefcijfer tot en met 2025	5
2.1.1.2. Trainingen	6
2.1.1.3. Diversiteitsnetwerken en diversiteitscoalitie	6
2.1.2. Feestdagen	6
2.1.3. Gezond leven en werken	6
2.1.4. Social return	6
2.1.5. Prestatieladder socialer ondernemen (PSO)	7
2.2 Pijler Milieu	7
2.2.1. Klimaatneutrale bedrijfsvoering	8
2.2.1.1. Energie	8
2.2.1.2. Transport	9
2.2.1.3. Stimulering duurzaamheid in arbeidsvoorwaarden	10
2.2.1.4. Papier	10
2.2.2. Circulaire Economie	10
2.2.3. Catering	11
2.2.4. Bijen op het dak	11
2.3 Pijler Maatschappij	12
2.3.1. Transparantie:	12
2.3.1.1. MVO-Prestatieladder	12
2.3.1.2. Jaarverslag en duurzaamheidsverslag	13
2.3.1.3. CSRD directive	13
2.3.1.4. Science Based Targets Initiative	13
2.3.1.5. Data-ethiek	13
2.3.2. Eerlijk zakendoen	13
2.3.3. Externe bijeenkomsten	13
2.3.4. Traineepool	13
2.3.5. Kennisdeling	13
2.3.6. Kunst met perspectief	14
2.3.7. Stichting Prokkel	14
2.3.8. Voedselbank	14
3. Speerpunten MVO	14
4. Leiderschap	14
5. Stakeholders	14
6. Governance	14
7. Generatietoets	15

Colofon

Naam document:	MVO-beleid 2023-2025
Opdrachtgever:	Directeur Bestuurszaken
Doel:	Corporate MVO-doelen en ambities
Auteurs:	Beleidsadviseurs MVO
Datum:	29 november 2022
Versie:	1.0
Status:	Definitief
Staf/divisie:	Bestuurszaken

Vragen over dit beleid?
Neem contact op met onze beleidsadviseurs MVO.



1. Inleiding

UWV is een maatschappelijke organisatie die positieve impact wil maken op zowel mens, milieu als maatschappij. Dit doen wij in al onze hoedanigheden – dienstverlener, bedrijfsvoerder, werkgever en opdrachtgever – samen met onze medewerkers, cliënten en partners.

Met de invulling die we geven aan maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) willen we bijdragen aan het thema brede welvaart. De brede welvaart gaat over het welzijn van mensen en omvat alles wat mensen van waarde vinden. Naast materiële welvaart gaat het ook om zaken als gezondheid, onderwijs, milieu en leefomgeving, sociale cohesie, persoonlijke ontplooiing en (on)veiligheid.¹

Brede welvaart gaat in onze optiek samen met een duurzame samenleving. Een samenleving die voorziet in de behoeften van de huidige generatie, zonder dat de mogelijkheden van toekomstige generaties om in hun behoeften te voorzien in het gedrang komen.² Het UWV-brede MVO-beleid is dan ook verbonden met de *Sustainable Development Goals* (SDG's), de duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties (VN). In totaal verbindt UWV zich aan elf van de zeventien SDG's. [zie verder hoofdstuk 2]

Door deze verbondenheid laten we zien dat we als organisatie deel uitmaken van een groter geheel, waarin geld niet het enige middel is om maatschappelijke impact uit te drukken. Nieuw in dit MVO-beleid is dan ook het meten van onze maatschappelijke impact. Op landelijk niveau is daar al enige ervaring mee. In Nederland doet het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) onderzoek naar 'brede welvaart'. Internationaal kennen we de voortgangsrapportages over de duurzame ontwikkelingsdoelen en diverse *rankings* en *benchmarks*.

Duurzame ontwikkeling vraagt om leiderschap, zowel van bestuurders en leidinggevenden als van elk individu. Het MVO-beleid is dan ook gericht op de gehele organisatie. Van organisatieonderdelen wordt verwacht dat zij dit beleid vertalen naar eigen divisie, staf of directoraat. Voor managers en medewerkers beoogt het een richtlijn en bron van inspiratie te vormen voor duurzaam denken en doen.

Het beleid voor 2023-2025 steunt onveranderd op de drie MVO-pijlers:

De pijler **Mens** staat voor een mensgerichte, inclusieve organisatie. In al onze hoedanigheden staat de cliënt voorop. Dat bewerkstelligen we door binnen UWV te werken met klantreizen om onze dienstverlening en service te verbeteren. Verder willen we een organisatie zijn waarin eenieder zichzelf kan zijn, met gelijke kansen op ontplooiing en groei. Daarbij hebben we bijzondere aandacht voor de Banenafpraak en voor het aandeel vrouwen en collega's met een cultureel diverse achtergrond in het midden- en topmanagement. Van onze leveranciers vragen we een zelfde inzet, met een concrete maatschappelijke bijdrage in de vorm van *social return*.

Op het gebied van **Milieu** houden we vast aan onze doelstelling om uiterlijk in 2030 een klimaatneutrale bedrijfsvoering te hebben. Sinds de nulmeting in 2017 hebben we inmiddels ruim 62% van onze uitstoot gereduceerd. De focus ligt de komende jaren op het reduceren van de resterende 38%. Daarnaast zetten we in op een circulaire bedrijfsvoering. Vanuit het besef dat grondstoffen steeds schaarser worden en delving en productie veel negatieve milieu-impact met zich meebrengt, worden al onze inkopen langs de circulaire meetlat gelegd. Doel is om het gebruik van primaire grondstoffen in 2030 ten minste gehalveerd te hebben.³

Invulling aan de pijler **Maatschappij** we op de eerste plaats door het uitvoeren van onze wettelijke verplichting. Daarbij zijn we transparant over onze prestaties. Jaarlijks brengen we zowel het jaarverslag als duurzaamheidsverslag uit en hanteren we de MVO-Prestatieladder om onze MVO-ambities en –resultaten in samenhang te brengen. Ook gaan we aan de slag met het meten van onze maatschappelijke impact. Wij zijn ons ervan bewust dat het MVO-beleid effect op kortere en langere termijn sorteert. Zo hebben de doelstellingen ten aanzien van klimaat en grondstoffen niet alleen gevolgen tot 2030, maar vooral ook in de periode daarna. Om die reden is een 'generatietoets' gedaan op dit MVO-beleid door de jongere en oudere generaties in onze organisatie. [zie verder hoofdstuk 7]

¹ Definitie Planbureau voor de Leefomgeving (PBL).

² Brundtland, VN-rapport 'Our Common Future'.

³ Uitvoeringsagenda Circulaire Economie (Rijksoverheid).

2. SDG's en MVO-doelen

De SDG's zijn zeventien ontwikkelingsdoelen om van de wereld een betere plek te maken. De SDG's worden ook wel duurzame ontwikkelingsdoelen genoemd. Deze duurzame ontwikkelingsdoelen zijn afgesproken door de landen die zijn aangesloten bij de VN. De doelen kwamen op basis van wereldwijde inbreng van organisaties en individuen. De duurzame ontwikkelingsdoelen startten in 2015 en lopen tot 2030. Ze zijn een mondiaal kompas voor uitdagingen als armoede, onderwijs en de klimaatcrisis. Het zijn de opvolgers van de millenniumdoelen, die liepen van 2000 tot 2015.⁴

UWV verbindt het MVO-beleid aan elf duurzame ontwikkelingsdoelen waarop aantoonbare impact gemaakt kan worden en streeft naar verbinding en synergie met de andere zes doelen.



2.1. Pijler Mens

SDG's



SDG 3: goede gezondheid en welzijn

Het voorkomen van voortijdige sterfte veroorzaakt door overdraagbare en niet-overdraagbare ziektes en psychische problemen staat hoog op de VN-agenda. Het aanpakken van roken, overgewicht en problematisch alcoholgebruik kan de gezondheid van veel Nederlanders verbeteren.

Als werkgever maken we impact op dit thema onder de noemer 'gezond leven en werken', waarbij aandacht is voor gezondheid en welbevinden van medewerkers. Denk aan arbozorg, gezondheidschecks, bedrijfsmaatschappelijk werk, vertrouwenspersonen, psychische ondersteuning en werkplekonderzoek, maar ook aan de ruim 200 BlijfFit-consulenten en de Denktank Werkgeluk. Als dienstverlener maken we impact met de uitvoering van diverse sociale verzekeringswetten waarbij gezondheid centraal staat (onder andere ZW, WIA) en door services aan werkgevers, zoals het Servicepunt psychische gezondheid en werk.



SDG 4: kwaliteitsonderwijs

Adequaat onderwijs is voor mensen in alle leeftijdscategorieën en in alle levensfasen van belang, van voorschoolse educatie tot 'een leven lang leren'. Onderwijs zorgt ervoor dat de werkenden over vaardigheden beschikken om te kunnen functioneren in een kennisintensieve omgeving.

Op dit thema maken we impact als werkgever door een ruim aanbod aan persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden en vakontwikkelingstrajecten. Denk aan onder andere het aanbod 'All you can learn', vakopleidingen, talentenprogramma's, testen, assessments en loopbaanadvies. Vanuit de dienstverlening zijn er (om)scholingsmogelijkheden bij re-integratie en kunnen werkenden en werkzoekenden hun arbeidsmarktpositie verbeteren door gebruikmaking van het STAP-budget.



SDG 5: gendergelijkheid.

In de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens is vastgesteld dat mannen en vrouwen dezelfde rechten hebben. Toch is dit niet voldoende. 'Gelijkheid tussen mannen en vrouwen is niet alleen een mensenrecht, maar ook de basis voor een vreedzame, welvarende en duurzame wereld', aldus de VN.

UWV onderschrijft dit doel, maar interpreteert dit breder, in de zin van volledige gendergelijkheid. Elk individu, ongeacht genderidentiteit, moet evenveel rechten hebben en gelijke kansen op ontplooiing en participatie in de samenleving. Impact op dit thema maken we met onze dienstverlening, bedrijfsvoering, goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap. Denk aan onder andere diversiteit & inclusie, de Banenafpraak, de gedragscode UWV, de MVO-gedragscode voor leveranciers en social return.

⁴ Tekst met betrekking tot duurzame ontwikkelingsdoelen ontleend aan [SDG Nederland](#).



SDG 8: waardig werk en economische groei.

Dit doel richt zich op fatsoenlijk werk voor iedereen en duurzame en inclusieve economische groei. Dit betekent dat iedereen die kan werken de mogelijkheid moet hebben om te kunnen werken, onder goede werkomstandigheden. Deze banen moeten economische groei stimuleren zonder het milieu aan te tasten.

Impact op dit thema maken we met onze dienstverlening, bedrijfsvoering, goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap. Denk aan onder andere de dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers, diversiteit & inclusie, de banenafpraak, de traineepool (ook voor statushouders), de gedragscode UWV, de MVO-gedragscode voor leveranciers en social return.



SDG 10: ongelijkheid verminderen.

Dit doel gaat zowel over het terugdringen van ongelijkheid tussen landen, als over het verminderen van verschillen binnen landen en het tegengaan van discriminatie. Economische groei moet inclusief zijn. Oftewel, iedereen moet er proportioneel en gelijkwaardig bij betrokken worden. Als we het hebben over economische groei, moeten we ook aandacht hebben voor sociale aspecten en het milieu. Iedereen moet gelijke kansen hebben en betrokken worden bij alle sociale, economische en politieke aspecten van de maatschappij.

Ontwikkeldoel 10 staat symbool voor de MVO-pijler Mens van UWV. Impact op dit thema maken we met onze dienstverlening, bedrijfsvoering, goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap. Denk aan onder andere de dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers, diversiteit & inclusie, de Banenafpraak, de traineepool (ook voor statushouders), kompas data-ethiek, de gedragscode UWV, de MVO-gedragscode voor leveranciers en social return.

MVO-doelen

2.1.1. Diversiteit & Inclusie

UWV wil een afspiegeling zijn van de samenleving in alle lagen van de organisatie, waar iedereen meedoet, zichzelf kan zijn, en het beste uit zichzelf kan halen. Een organisatie waar respect is voor elkaar en waar we nieuwsgierig zijn naar elkaars verschillen. Samenwerken

binnen een divers en inclusief team bevordert creativiteit en effectiviteit. Zo werken we continu aan een sterkere organisatie. Uitgangspunten zijn vastgelegd in het Manifest Diversiteit & Inclusiviteit.

We zetten in op een versnelling van diversiteit door het stellen van streefcijfers. Deze streefcijfers (zie 2.1.1.1) moeten gezien worden als tussendoelstelling. Ook versterken we het bewustzijn en talentontwikkeling door een trainingsaanbod voor alle medewerkers. In deze beleidsperiode wordt een UWV-breed inclusiebeleid ontwikkeld.

2.1.1.1. Streefcijfers tot en met 2025

UWV zet al langere tijd meer algemeen in op een diverse en inclusieve organisatie. Deze inzet sluit naadloos aan bij de doelstelling, de rol en de waarden van de organisatie. Tegelijkertijd wordt vanuit de maatschappij en politiek-bestuurlijke context een toenemende druk op versterking van onze diversiteit & inclusie gevoeld.

Voor de periode 2021 tot en met 2025 zijn streefcijfers vastgesteld. We versterken bewustzijn en kennisontwikkeling door een divers trainingsaanbod voor alle medewerkers, we werken aan de generieke ontwikkeling van systematisch inclusieve (HRM, Inkoop) processen en systemen (ICT, voorzieningen) en ontwikkelen gerichte programma's voor medewerkers.

a. Medewerkers uit de Banenafpraak.

UWV blijft zich ook in de jaren 2022 tot en met 2025 inzetten voor duurzame banen binnen UWV voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Doelstelling met betrekking tot de doelgroep Banenafpraak:

- consolidatie van het huidige totale aantal duurzame banen (= 455);
- toename tot in totaal 550 duurzame banen in 2025 of een aantal dat hiermee procentueel vergelijkbaar is (nu 2,75% van 20.000).

b. Vrouwen in het management.

- 30% in het eerste echelon (dit is nu 15%).
- 45% in het tweede, derde en vierde echelon.

c. Medewerkers met cultureel diverse achtergrond.

- 10% medewerkers in de top (combinatie eerste-tweede echelon).
- 12,5% in de subtop (combinatie derde-vierde echelon).
- 15% in de hele organisatie.

d. Medewerkers jonger dan 35 jaar.

- 12,5% medewerkers in de subtop (combinatie derde-vierde echelon).

In 2023 zullen de streefcijfers worden gezien op snelheid van realisatie en worden de ambities naar boven bijgesteld.

2.1.1.2. Trainingen

Om UWV-brede bewustwording van in- en uitsluitingsmechanismen te bevorderen wordt er een verscheidenheid aan trainingen aangeboden, met mogelijkheden voor maatwerk. Doelstelling is dat elke UWV-medewerker deelneemt aan tenminste één van de trainingen.

2.1.1.3. Diversiteitsnetwerken en diversiteitscoalitie

De **diversiteitsnetwerken** zijn ontstaan uit en worden bestuurd door medewerkers. Ze zijn een belangrijke motor voor de participatie van alle UWV'ers. Daarbij hebben ze een signalerende rol met betrekking tot de uitvoering van beleid en de vorming van de interne cultuur. De netwerken – Jong@UWV, LEF, Proud@UWV, Roze Werkt en Vrouw@UWV en Onbeperkt@UWV i.o. – ressorteren onder Bestuurszaken.

De diversiteitsnetwerken, HRM Concern en Bestuurszaken vormen sinds 2021 samen de **Diversiteitscoalitie**. De coalitie is een bundeling van krachten. Zij zet zich in om de aandacht en inzet op diversiteit & inclusie in de organisatie te vergroten en te versterken. Dit onder andere door diversiteitsonderwerpen te behandelen en die uit te dragen op een manier die aanstekelijk is en impulsen geeft om concrete stappen te maken.

2.1.2. Feestdagen

Vanuit het oogpunt diversiteit en aantrekkelijk werkgeverschap onderzoeken we of gekomen kan worden tot minder verplichte feestdagen en meer uitwisselbare vrije feestdagen. Op die manier kunnen medewerkers een traditionele (Christelijke) feestdag verruilen voor een dag die naar keuze kan worden ingezet, bijvoorbeeld voor Bevrijdingsdag, het Suikerfeest, KetiKoti of Chinees Nieuwjaar⁵.

2.1.3. Gezond leven en werken

Onder de noemer 'Gezond Leven en Werken bij UWV' investeert UWV de komende jaren in een organisatiebreed programma dat gericht is op het

versterken van de gezondheid en vitaliteit van zijn medewerkers. Tussen 2022 en 2025 zet UWV stappen om de gezondheid en vitaliteit van haar medewerkers te vergroten. De investering in Gezond Leven en Werken wordt gedreven door de overtuiging dat medewerkers die vitaal in hun werk staan meer bevoegdheid en werkplezier ervaren, gemiddeld minder vaak én minder lang verzuimen en beter tegen stress kunnen. Dit komt uiteindelijk ook de performance van de organisatie ten goede.

Het onderwerp 'werkgeluk' raakt Gezond Leven en Werken bij UWV. Werkgeluk gaat over het bevorderen van het welbevinden en komt ten goede aan elke medewerker en daarmee aan de hele organisatie en haar cliënten. Sinds 2018 kent UWV een Denktank Werkgeluk, een initiatief van UWV-collega's die bevoegd en deskundig zijn op het thema. Binnen de Denktank Werkgeluk is er ook aandacht voor amplitie. Een amplitieve manier van denken en doen blijkt waardevol, zowel voor medewerkers als vanuit bedrijfseconomisch perspectief. Door waarderen en bottom-up te werken worden medewerkers meer betrokken bij de organisatie en verkrijgen daarmee meer zelfregie op hun eigen ontwikkeling

2.1.4. Social return

Door social return op te nemen in onze aanbestedingen creëren we sociale waarde voor de samenleving. Afspraken met betrekking tot social return verplichten de opdrachtnemer om kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te betrekken bij de uitvoering van de opdracht.

Social return wordt toegepast bij aanbestedingen boven de €215.000, tenzij de aanbesteding onder het type 'levering'⁶ valt. Ten minste 5% van de totale geraamde opdrachtwaarde wordt ingezet voor social return.

UWV geeft vorm aan social return middels de [Bouwblokkenmethode](#). Opdrachtnemers worden in de gelegenheid gesteld om aan de hand van drie bouwblokken invulling te geven aan de socialreturnverplichting waarvan de waarde samen is overeengekomen. De bouwblokken bestaan uit het realiseren van arbeidsparticipatie (mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen), het plaatsen van compensatieorders (bestelling bij sociale onderneming) en het bevorderen van sociale cohesie (specifieke bijdrage aan maatschappelijk doel).

⁵ Cao-gerelateerd onderwerp. Regie: HRM Concern.

⁶ In opdrachten die onder Levering vallen zit vaak weinig arbeid, waardoor social return over het algemeen niet proportioneel is. Daarom heeft de Commissie van Aanbestedingsexperts een negatief advies uitgebracht over social return bij Levering (Commissie van Aanbestedingsexperts, advies 166).

Regie op en monitoren van social return is belegd bij Facilitair Bedrijf Inkoop, dat halfjaarlijks aan de Raad van Bestuur (RvB) rapporteert over de resultaten. In deze beleidsperiode wordt de bouwblokkenmethode geëvalueerd en waar nodig aangescherpt.

2.1.5. Prestatieladder socialer ondernemen (PSO)

De PSO is zowel een instrument als een keurmerk. Algemeen doel is het verhogen van de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De PSO brengt op organisatieniveau in kaart hoe het aantal medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt zich verhoudt tot het totaal aantal medewerkers. Ook kan de PSO worden meegenomen bij aanbestedingen, als eis/wens aan de leverancier (social return).

In deze beleidsperiode wordt de PSO geïmplementeerd, waarbij auditverplichtingen zoveel mogelijk worden gecombineerd met die van de MVO-Prestatieladder. Een en ander uit te werken in een samenwerkingsverband van Bestuurszaken, HRM-concern en Facilitair Bedrijf-Inkoop.

2.2. Pijler Milieu

SDG's



SDG 9: industrie, innovatie en infrastructuur

Bij infrastructuur moeten we denken aan transport, wegen, irrigatie, energie, en informatie-, en communicatietechnologie. Door een betere infrastructuur is het gemakkelijker om andere doelen te bereiken en gaat de levenskwaliteit omhoog. Naast duurzaam en inclusief, moet infrastructuur in 2030 voor iedereen toegankelijk en betaalbaar zijn.

Impact op dit thema maken we met onze dienstverlening, bedrijfsvoering, goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap (Inkoop). Denk aan onder andere de toegankelijkheid van onze dienstverlening (fysiek en digitaal), kunstmatige intelligentie, data-ethiek, zelfvoorzienendheid in energie, bijdrage aan de economie en infrastructuur, inkoop-eisen die we aan leveranciers stellen.



SDG 12: verantwoorde consumptie en productie

Zorg voor duurzaam beheer en efficiënt gebruik van natuurlijke hulpbronnen. Onze productie en consumptie moeten schoner.

De bedoeling is om in de hele keten bewust te maken van de problemen en te laten meehelpen bij de oplossingen. Van producent tot supermarkt, tot gemeentes, waterbedrijven en uiteindelijk de consument: zorg dat iedereen voldoende informatie heeft over een groene levensstijl.

Impact op dit thema maken we met onze bedrijfsvoering, goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap (Inkoop). Denk aan onder andere de inkoop-eisen die we aan leveranciers, de [MVO-gedragscode](#) voor leveranciers, circulariteit, groene energie, zelf elektriciteit opwekken, standaard vegetarische werklunches, reductie papierverbruik, de MVO-wegwijzers bij organisatie van externe evenementen en bijeenkomsten en/of het bestellen van attentie(s) voor thuis of op het werk.



SDG 13: klimaatactie

Ieder land op ieder continent heeft te maken met klimaatverandering. De opwarming van de aarde heeft al een lange tijd invloed op het dagelijks leven en het inkomen van miljoenen mensen wereldwijd. Dat zal in de toekomst alleen maar toenemen.

In het klimaatakkoord van Parijs (2015) is afgesproken om de opwarming van de aarde onder de twee graden Celsius te houden. Hiervoor moeten broeikasgassen fors teruggedrongen worden en moeten fossiele energiebronnen vervangen worden door duurzame energiebronnen.

Ontwikkelingsdoel 13 staat symbool voor de MVO-pijler Milieu. Impact op dit thema maken we met onze dienstverlening, bedrijfsvoering, goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap (Inkoop). Invulling van dit doel geven we door middel van de klimaatdoelstelling voor 2030, het gebruik van de milieubarometer (CO₂-footprint), het stimuleren van emissievrij reizen en een emissievrij wagenpark, het stellen van inkoop-eisen aan leveranciers, de MVO-gedragscode voor leveranciers, circulariteit, groene energie, zelf elektriciteit opwekken, standaard vegetarische lunches, reductie papierverbruik en de [MVO-wegwijzers](#).

MVO-doelen

2.2.1. Klimaatneutrale bedrijfsvoering

Klimaatverandering bedreigt ons voortbestaan en vraagt om actie. De Rijksoverheid neemt maatregelen om Nederland te beschermen tegen de gevolgen van klimaatverandering. Verdere opwarming van de aarde kan beperkt worden door de uitstoot van broeikasgassen te verminderen. UWV zet zich daar maximaal voor in.

Met het MVO-beleid 2019-2022 heeft UWV zich ten doel gesteld om uiterlijk in 2030 een klimaatneutrale bedrijfsvoering te hebben op scope 1 en 2 van het Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)⁷. Aangezien de uitstoot van UWV nagenoeg volledig uit CO₂ bestaat, richten we ons daarbij op het verkleinen van de CO₂-footprint. Tussenstand in 2021 is een reductie van ruim 62% ten opzichte van 2017. Focus voor de komende periode ligt op het reduceren van de resterende 38% met een focus op energie en transport. Daarnaast stellen we ons ten doel ook de uitstoot waarop we indirecte invloed hebben⁸ te minimaliseren. Denk daarbij aan onder andere woon-werkverkeer, reductie van papierverbruik en restafval en van uitstoot die leveranciers veroorzaken ten behoeve van onze bedrijfsvoering.

2.2.1.1. Energie

a. Elektriciteit

Voor de panden waar we hoofdhuurder zijn (single tenant) wordt 100% groene elektriciteit gebruikt uit hernieuwbare bron. De CO₂-uitstoot hiervan is nihil. Toch is elektriciteit nog goed voor 26% (2021) van onze footprint, voornamelijk veroorzaakt door de panden waar we medehuurder (multi-tenant) zijn. Hier is onze invloed beperkt.

Doelstelling:

- Actief streven naar reductie van elektriciteitsgebruik door op alle locaties zoveel mogelijk energiebesparende maatregelen door te voeren, zoals ledverlichting, bewegingssensoren enzovoort.
- Uiterlijk eind 2029 hebben alle gebouwen groter dan 100 m² die we huren energielabel A.
- Voor de panden waar we hoofdhuurder zijn 100% groene elektriciteit blijven gebruiken.
- Voor de panden waar we medehuurder zijn onze stakeholderinvloed gebruiken om actief te streven naar het gebruik van groene elektriciteit.

b. Gas

Gas en warmte (warmtenetten) zijn goed voor 48% (2021) van onze footprint. Op energiegebied is de transitie van gas naar non fossiele warmte de grootste uitdaging. Alternatieven kunnen bijvoorbeeld zijn: geothermie (aardwarmte), elektrisch verwarmen en groen gas (vertogas). Ook energiebesparende maatregelen dragen bij aan de doelstelling. Daarbij valt te denken aan heroverweging van temperatuurinstelling (lager in de winter, hoger in de zomer) en ook aan het kunnen uitschakelen van niet in gebruik zijnde ruimtes of etages.

Doelstelling: klimaatneutrale alternatieven voor gas onderzoeken. Afhankelijk van de resultaten, worden concrete tussendoelstellingen geformuleerd en opgenomen in de 'roadmap klimaatneutraliteit'.

c. Zelf opwekken van energie

De meest optimale vorm van duurzaam energiegebruik is energieneutraliteit: de energie die we nodig hebben zelf opwekken uit hernieuwbare bron. Denk aan zonnepanelen, zonnecollectoren, windmolens, warmtepompen en – in collectief verband – geothermie. Waar mogelijk en rendabel wil UWV gebruik maken van deze alternatieven om zo meer zelfvoorzienend te zijn en om een bijdrage te leveren aan de schaarse groene energie in Nederland, dan wel het beslag daarop beperkt te houden. In 2021 waren 13 van de 68 kantoren voorzien van zonnepanelen.

Doelstelling: Waar mogelijk en rendabel, worden zonnepanelen aangebracht op alle panden waar we hoofdhuurder zijn. Dit in overleg met en door de verhuurder. Andere vormen van het zelf opwekken van energie worden in deze beleidsperiode onderzocht en waar mogelijk gerealiseerd.

De regie en monitoring met betrekking tot energie is belegd bij Facilitair Bedrijf en Coalitie Milieu (zie ook hoofdstuk 6. Governance).

d. Energieverbruik en milieu-impact datacenters

Onder invloed van de digitalisering van processen en het hybride werken is het dataverkeer en de dataopslag fors toegenomen. Een stijgende lijn die naar verwachting zal aanhouden. Dit is een logische, verklaarbare trend, maar tegelijkertijd moeten we

⁷ Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)

⁸ Scope 3 van het GHG Protocol.

vaststellen dat de datacenters die we nodig hebben voor onze digitale activiteiten een hoog energieverbruik kennen en ook in andere opzichten (CO₂, water, ruimtebeslag) een negatieve impact op de leefomgeving hebben.

Doelstelling UWV-intern:

- In het kader van 'informatie op orde' wordt dataopslag gemonitord op onder andere bewaartermijnen, opdat geen ongelimiteerd digitaal archief ontstaat.
- UWV-medewerkers zijn zich bewust van de milieubelasting van dataverkeer- en opslag, opdat uit eigen beweging de informatie op orde houden en geen onnodig dataverkeer veroorzaken.

Eisen en wensen met betrekking tot de leveranciers:

- Leveranciers van de datacenters hebben een concrete hoge ambitie om de datacenters zo energiezuinig mogelijk te laten functioneren en de leefomgeving zo min mogelijk te belasten.
- Leveranciers van de datacenters maken gebruik van groene elektriciteit uit hernieuwbare bron.
- Leveranciers rapporteren periodiek over het energieverbruik en de overige milieu-impact.

2.2.1.2. Transport

Als het om de eigen bedrijfsvoering gaat, omvat transport het wagenpark en dienstreizen (binnen- en buitenland). In breder verband kijken we ook naar het woon-werkverkeer. Het hybride werken maakt het mogelijk om kritisch te zijn op elke reisbeweging die we maken en deze alleen te maken als dat noodzakelijk is of anderszins toegevoegde waarde heeft. Voor alle reisbewegingen geldt dat we stimuleren deze zo duurzaam mogelijk af te leggen.

a. Wagenpark

Het UWV-wagenpark omvatte eind 2021 439 auto's waarvan 55 (13%) hybride en 70 (16%) emissievrij. Bij vervanging wordt gestimuleerd emissievrij (elektrisch) te kiezen door ruimere keuzemogelijkheden. Vanaf 1-1-2024 kan alleen voor een elektrisch auto worden gekozen, waarmee het wagenpark uiterlijk 2030 emissievrij is.

b. Dienstreizen binnenland

Voor incidentele dienstreizen (niet in bezit van leaseauto) is het uitgangspunt dat deze zoveel mogelijk emissievrij worden gemaakt, dat wil zeggen met het

openbaar vervoer (ov) of met de fiets. Op een aantal kantoren zijn elektrische fietsen beschikbaar gesteld. Voor het ov is een mobiliteitskaart voor elke medewerker beschikbaar. De elektrische auto draagt weliswaar bij aan de klimaatdoelstelling, maar wordt met het oog op de dichtslibbende infrastructuur niet gestimuleerd voor woon-werkverkeer

Doelstelling:

- Minimaal 80% dienstreizen met ov en maximaal 20% met av (is ander vervoer, lees eigen vervoer).
- Reductie van het aantal dienstreizen av van 30% in 2024 ten opzichte van 2019.
- Om het reizen met ov aantrekkelijker te maken wordt onderzocht of de mogelijkheid geboden kan worden om 1e klas te reizen⁹.

c. Dienstreizen buitenland

Het aantal vliegkilometers vertoont een dalende trend, van 1,5 miljoen in 2017 naar 67.000 in 2021. De bijbehorende CO₂-uitstoot kwam in 2017 uit op 268 ton en in 2019 op 418,5 ton. Dit daalde vervolgens naar 12,3 ton in 2021. De in 2021 aangescherpte richtlijnen moedigen aan terughoudend te zijn in het maken van buitenlandse reizen en om, indien de reis toch noodzakelijk is, onder de 700 kilometer de trein boven het vliegtuig te verkiezen.

Doelstellingen:

- Regionale vlieguren (<700 km): jaarlijkse reductie van 33% ten opzichte van 2019, zodat in 2024 nihil wordt bereikt.
- Europese vlieguren (700–2.500 km): jaarlijkse reductie van 10% per jaar ten opzichte van het totaal in 2019.
- Intercontinentale vlieguren (>2.500 km): jaarlijkse reductie van 10% per jaar ten opzichte van het totaal in 2019.

d. Woon-werkverkeer

De regelingen met betrekking tot woon-werkverkeer vloeien voort uit de cao. Het reizen met ov wordt door UWV zoveel mogelijk gestimuleerd, door het aanbieden van een mobiliteitskaart die recht geeft op volledige vergoeding (2e klas) van het woon-werkverkeer en eventuele incidentele dienstreizen. Ook het gebruik van ander emissievrij vervoer – zoals de elektrische fiets – wordt gestimuleerd.

⁹ CAO-gerelateerd onderwerp. Regie: HRM Concern.

De elektrische auto draagt weliswaar bij aan de klimaatdoelstelling, maar wordt met het oog op de dichtslibbende infrastructuur niet gestimuleerd voor woon-werkverkeer.

Doelstelling:

- Reizen met ov en ander emissievrij vervoer (anders dan de auto) wordt zoveel mogelijk gestimuleerd.
- Om het reizen met ov aantrekkelijker te maken wordt in deze beleidsperiode onderzocht of 1e klas reizen kan worden aangeboden, eventueel met een eigen bijdrage van de werknemer.
- Om het reizen per ov ook privé aantrekkelijker te maken wordt onderzocht of via de mobiliteitskaart meer producten kunnen worden aangeboden, zoals een NS-fiets, voordeelurenkorting en de mogelijkheid om 1e klas te reizen, al dan niet met eigen bijdrage van de werknemer¹⁰.

2.2.1.3. Stimulering duurzaamheid in arbeidsvoorwaarden

In het verlengde van onze klimaatambitie voor de bedrijfsvoering, onderzoeken we mogelijkheden om medewerkers ook in de thuissituatie te helpen om duurzaamheidsmaatregelen treffen. Te denken valt aan het financieel aantrekkelijk(er) maken van de aanschaf van bijvoorbeeld een (elektrische) fiets, zonnepanelen, woningisolatie of een warmtepomp¹¹.

2.2.1.4. Papier

Het papierverbruik daalt gestaag, Van 193 miljoen vel in 2012 naar 43 miljoen vel in 2021.

Ruim 99% daarvan betreft A4-formaat. 17% daarvan betreft A4-briefpapier.

Doelstelling tot en met 2024: jaarlijks 10% reductie ten opzichte van het vorig kalenderjaar.

Bewustwordingstool

Om bewust printgedrag te bevorderen op individueel niveau wordt een tool geïmplementeerd die inzicht geeft in de persoonlijke printprestaties, stimuleert om papierarm te werken, en het printgedrag duurzamer te maken. Voorbeeld van een dergelijke tool is de 'print awareness tool' (PAT) van Xerox.

2.2.2. Circulaire economie

De circulaire economie is een economisch systeem dat verspilling van grondstoffen minimaliseert en waardebehoud van grondstoffen maximaliseert. Het kabinet en de Rijksoverheid schetsen de ontwikkeling

naar een circulaire economie, te realiseren vóór 2050. Tussendoelstelling voor 2030 is het realiseren van 50% minder gebruik van primaire grondstoffen (mineraal, fossiel en metalen). UWV heeft zich hieraan al in 2018 gecommitteerd, maar is, evenals de rest van Nederland, tot 2022 nog niet veel verder gekomen dan hergebruik en recycling.

In deze beleidsperiode wordt doorgepakkt aan de hand van de volgende circulaire uitgangspunten (in volgorde van prioriteit):

1. Preventie:
 - Geen of minder producten aanschaffen;
 - Kiezen voor producten die zijn samengesteld uit hergebruikte materialen of hernieuwbare grondstoffen (biobased¹²).
2. Levensduurverlenging:
 - Kiezen voor producten die modulair zijn samengesteld en te repareren zijn;
 - Kiezen voor businessmodellen (naast aanschaf ook huur of lease overwegen) die een lange(re) gebruiks- en levensduur bevorderen.
3. Hergebruik en recycling:
 - Kiezen voor producten die na gebruiksduur UWV door anderen hergebruikt kunnen worden (tweede leven);
 - Kiezen voor producten waarvan bij einde levensduur de componenten en/of materialen hergebruikt kunnen worden.
 - Zorgen dat de cirkel rond wordt door bij tweede leven afspraken te maken over wat te doen bij einde levensduur i.c. ontmanteling en hergebruik materialen.

Ter ondersteuning van het inkoopproces maken we gebruik van de R-ladder, waarbij de ambitie is om zo hoog mogelijk op de ladder te scoren, conform de uitgangspunten zoals hiervoor genoemd. Aan de hand van deze ladder wordt ook halfjaarlijks gerapporteerd aan de RvB.

Naast het inkoopproces is het van belang dat ook het bestelproces zo is ingericht dat:

- Terughoudendheid wordt betracht bij het bestellen van spullen.
- Bestellingen worden geplaatst bij gecontracteerde partijen (bestel abc, compliancy).
- Bij bestellingen waarvoor geen contract is afgesloten ook de circulaire uitgangspunten worden gehanteerd.

¹⁰ CAO-gerelateerd onderwerp. Regie: HRM Concern.

¹¹ CAO-gerelateerd onderwerp. Regie: HRM Concern.

¹² Biobased: materialen die gemaakt zijn van hernieuwbare grondstoffen zoals zetmeel, suiker, cellulose, melkzuur, eiwitten of via micro-organismen.

Afval

We blijven ook de komende jaren inzetten op afvalreductie en afvalscheiding. Dit bereiken we door de gebruiksduur van producten en materialen te maximaliseren (denk aan onder andere meubilair, wanden, kantoorstoffering, hardware) en door reductie van het gebruik van wegwerpartikelen, zoals koffiebekers. Daarnaast zetten we in op het minimaliseren van plasticgebruik.

Onze afvalstromen – papier, GFT, PMD en restafval – worden zoveel mogelijk gebruikt als grondstof voor nieuwe producten.

Doelstelling:

- Wegwerpbekers: vanaf 2024 wordt er geen gebruik meer gemaakt van wegwerpbekers. Daarbij onderscheiden we twee groepen van gebruikers: cliënten en medewerkers. Voor de doelgroep 'medewerkers' gaan we in deze beleidsperiode een aantal pilots uitvoeren met het gebruik van de eigen mok en/of een andere duurzaam alternatief. Ondertussen volgen we de marktontwikkelingen. n.
- Afvalstroom papier: tot en met 2024: 10% reductie ten opzichte van het vorig kalenderjaar.
- Afvalstroom plastic: we streven naar zo min mogelijk gebruik van plastic.

Daarbij onderscheiden we drie stromen:

- Verpakkingen: leveranciers wordt gevraagd duurzame, plasticvrije verpakkingen te gebruiken.
- Facilitering: plastic artikelen (disposables, draagtassen, gadgets of anderszins) worden niet meer aangeboden door UWV
- PMD en restafval: doelstelling voor deze beleidsperiode (2023-2025) is een jaarlijkse reductie van 10% ten opzichte van peiljaar 2022.
- Beeldschermen: alleen nog vervangen bij niet te verhelpen defect of incompatibiliteit.

2.2.3. Catering

In het kader van ons streven naar klimaatneutraliteit en vanuit het oogpunt van dierenwelzijn is de standaard voor werklunches sinds 2019 vegetarisch. In vervolg daarop streven we ernaar om het aanbod in de bedrijfsrestaurants en de catering zoveel mogelijk vegetarisch en/of veganistisch te laten zijn. Daarnaast wordt actief gestreefd naar het minimaliseren van de afvalstromen, met name naar die van plastic en wegwerpproducten, en het voorkomen van verspilling.

2.2.4. Bijen op het dak

Het gaat al langere tijd niet goed met de bijen in Nederland en met biodiversiteit in het algemeen. Met in totaal twintig bijenkasten op het dak van vijf van onze kantoren dragen wij bij aan verbetering van de bijenstand en de bewustwording van het belang van de bij en de biodiversiteit.

2.3. Pijler Maatschappij



SDG 1: geen armoede

Inzet van alle landen wordt verwacht voor het opzetten van betere systemen op het gebied van sociale zekerheid. Dit betekent

bijvoorbeeld het bedenken van beleid en het opzetten van programma's voor een inclusieve arbeidsmarkt. Daarnaast moet het niet mogelijk zijn dat mensen in armoede kunnen raken door werkloosheid, ziekte, ouderdom of een handicap. Als dit gebeurt, moet je terug kunnen vallen op sociale systemen die je ondersteunen. Ook moeten alle mannen en vrouwen, en vooral arme en kwetsbare mensen, recht hebben op economische middelen als land, technologie en financiële dienstverlening, zoals microfinanciering. Maar dit houdt ook in het recht om te werken.

Impact op dit thema maken we met onze dienstverlening, bedrijfsvoering, goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap (Inkoop). Denk aan onder andere de dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers, uitkeringsgerechtigden, de Banenafpraak, social return alsook inzamelingsacties. Hoewel deze SDG ook past bij de pijler Mens, plaatsen we deze – gelet op het maatschappelijk belang – onder de pijler Maatschappij.



SDG 11: duurzame steden en gemeenschappen.

Duurzame groei is de grootste uitdaging van de steden van de toekomst. Steden

zijn goed voor 60 tot 80 procent van alle energieconsumptie en zo'n 75 procent van de CO₂-uitstoot. De snelle verstedelijking drukt zwaar op de leefomgeving en de volksgezondheid. Tegelijkertijd heeft de hoge bevolkingsdichtheid in de stad ook voordelen. Zo is het gemakkelijker om bronnen efficiënter in te zetten; technologische innovaties breed door te voeren; en minder grondstoffen en energie te gebruiken. De stad van de toekomst moet met behulp

van innovatie en vooruitgang kansen bieden aan iedereen.

Impact op dit thema maken we met onze dienstverlening, bedrijfsvoering, goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap (Inkoop). Denk aan onder andere de klimaatdoelstelling, circulariteit, dienstreizen woon-werkverkeer, bijdrage aan de lokale economie en bijdrage aan de biodiversiteit (bijen). Hoewel deze SDG ook past bij de pijler Milieu, plaatsen we deze – gelet op het maatschappelijk belang – onder de pijler Maatschappij.



SDG 16: vrede, justitie en sterke publieke diensten.

Bevorder vreedzame en inclusieve samenlevingen met het oog op duurzame ontwikkeling, verzeker toegang tot justitie voor iedereen en creëer op alle niveaus doeltreffende, verantwoordelijke en open instellingen.

SDG 16 staat symbool voor de MVO-pijler Maatschappij van UWV. Impact op dit thema maken we met onze dienstverlening, bedrijfsvoering, goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap (Inkoop). Denk aan UWV als degelijke en betrouwbare organisatie, aan onze kernwaarden, de UWV-gedragscode 'vertrouwen en verantwoordelijkheid' en het kompas data-ethiek.

MVO-doelen

De pijler maatschappij wordt geconcretiseerd door transparantie en verantwoording, eerlijk zakendoen, kennisdeling en maatschappelijke bijdragen die we naast onze dienstverlening leveren.

2.3.1 Transparantie

MVO-Prestatieladder

De [MVO-Prestatieladder](#) is een internationale certificatiенorm waarmee we onze MVO-prestaties objectief aantonen. Door het hanteren van de MVO-Prestatieladder als managementsysteem, brengen we ambities en resultaten in samenhang en maken we onze MVO-prestaties concreet en zichtbaar. UWV is gecertificeerd op niveau 4 (van 5) en is daarmee onderscheidend binnen de sector.

Doelstelling is dit onderscheidende niveau te handhaven.

Jaarverslag en Duurzaamheidsverslag

Met het jaarverslag legt UWV verantwoording af over haar prestaties in het verslagjaar. MVO maakt daar deel van uit. Het duurzaamheidsverslag geeft een beeld van de MVO-prestaties- en ambities, inclusief de ontwikkelingen en trends. Jaarlijks publiceren we ook een infographic met de belangrijkste MVO-resultaten van het voorgaande kalenderjaar. De CO2-footprint, aan de hand waarvan we onze voortgang meten op weg naar klimaatneutraliteit, is onderdeel van zowel het duurzaamheidsverslag als de infographic. Alle genoemde verslagen zijn publiek toegankelijk op uwv.nl.

CSRD impactmeting

In 2021 heeft de Europese Unie de Corporate Social Responsibility Directive (CSRD) wetgeving aangenomen, inhoudende dat bedrijven met 250 of meer medewerkers vanaf 2024 verplicht zijn te rapporteren over de impact van hun activiteiten op mens en milieu. Het is nog niet duidelijk of deze verplichting ook voor publieke organisaties als UWV gaat gelden, maar we onderschrijven het doel van deze wetgeving en met onze verslaglegging anticiperen we hierop.

Een logische vervolgstap is het starten met impactmeting in het geval van het in kaart brengen van toegevoegde maatschappelijke waarde, anders uitgedrukt dan in geld. Het resultaat van de impactmeting opnemen in het duurzaamheidsverslag ligt in lijn met CSRD.

Science Based Targets Initiative

De MVO-ambitie van UWV ligt ook in lijn met Science Based Targets Initiative, dat is opgezet als een samenwerking tussen niet-gouvernementele organisaties (NGO's) zoals het Wereld Natuur Fonds en organisaties zoals de UN Global Compact en het World Resources Institute, met als gezamenlijk doel het klimaatakkoord van Parijs te realiseren in casu ruim onder de twee graden Celsius opwarming van de aarde te blijven¹³.

Data-ethiek

UWV beschikt over veel data. Deze data hebben niet alleen waarde voor het proces of de dienst waarvoor ze verzameld zijn. Door digitalisering en nieuwe technologieën kunnen de verzamelde data ook gebruikt worden om bijvoorbeeld de dienstverlening aan

¹³ [Science Based Targets Initiative](#).



cliënten en werkgevers te verbeteren of te vernieuwen. Om ervoor te zorgen dat dit zorgvuldig en weloverwogen blijft gebeuren heeft UWV het Kompas Data Ethiek ontwikkeld. In het Kompas Data-Ethiek staan de uitgangspunten omschreven die UWV toepast bij het gebruik van data en ontwikkelen van algoritmen. Met het kompas laten we ook aan de buitenwereld zien voor welke ethiek UWV staat ten aanzien van het gebruik van data en algoritmes. Het kompas is publiek toegankelijk op uwv.nl.

2.3.2. Eerlijk zakendoen

Onze kernwaarden – respect, openheid, verantwoordelijkheid en professionaliteit – zijn de basis voor al ons denken en handelen en dus ook voor de wijze waarop we zakendoen en samenwerken met maatschappelijke partners en leveranciers. Beoogd resultaat daarvan is dat we gezamenlijk duurzame waarden creëren voor mens, milieu en maatschappij. Wij hechten aan ketenverantwoordelijkheid, hetgeen tot uitdrukking komt in onder meer het hanteren van een MVO-gedragscode voor leveranciers en Internationale Sociale Voorwaarden.

2.3.3. Externe bijeenkomsten

Extern vergaderen en het organiseren van bijeenkomsten buiten de UWV-kantoren – denk aan evenementen, teambuilding en teamuitjes – doen we op een maatschappelijk verantwoorde manier. Dat wil zeggen bij voorkeur op locaties met een sociaal-maatschappelijk karakter, waar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werken en die goed bereikbaar is met het ov. Ook sporen we managers en medewerkers aan te kiezen voor plantaardige lunches en eventueel diners. De [MVO-wegwijzer](#) is hierbij een hulpmiddel.

2.3.4. Trainee pool

Het UWV Traineeship geeft jaarlijks ruim 100 afgestudeerde bachelors en masters de kans om een jaar lang werkervaring op te doen bij een grote maatschappelijke organisatie. Bij UWV vinden we het belangrijk dat we van elkaar kunnen leren: wij krijgen nieuwe kennis en inzichten van de Trainees. En de trainees leren van UWV-medewerkers die hun deskundigheid en ervaring graag willen delen. De Trainee pool biedt ook plaats aan statushouders en trainees met een vluchtelingenstatus die extra taalbegeleiding krijgen

2.3.5. Kennisdeling

Kennisdeling vindt plaats in velerlei vormen, voortvloeiend uit de dienstverlening en met betrekking tot vakontwikkeling en professionaliteit. Kennisdeling intern vindt ook plaats binnen en tussen de diversiteitsnetwerken en verscheidene denktanks, zoals gedragsbeïnvloeding en werkgeluk.

Extern participeert UWV actief in de Rijksbrede Benchmarkgroep (RBB) en het Netwerk van Publieke Dienstverleners (NPD).

2.3.6. Kunst met Perspectief

UWV wil de creatieven en kunstenaars (met een afstand tot de arbeidsmarkt) een steuntje in de rug geven. Hulp bij het werken aan perspectief. Dat doen wij met het programma 'Kunst met perspectief' dat onder andere voorziet in trainingen en exposities. Ook bij de aankleding van onze kantoren wordt gebruik gemaakt van werken van kunstenaars die verbonden zijn aan het programma 'Kunst met perspectief'.

2.3.7. Stichting Prokkel

Stichting Prokkel stimuleert organisaties, bedrijven, particulieren én mensen met een verstandelijke beperking om samen iets te doen in de vorm van stages, spelprogramma's of andere prikkelende ontmoetingen. UWV werkt al vele jaren samen met de stichting en in gezamenlijkheid wordt jaarlijks een aantal activiteit georganiseerd.

2.3.8. Voedselbank

Jaarlijks wordt een landelijke actie inzamelingsactie voor de Voedselbank. Gezien het groeiend aantal mensen dat gebruik maakt van de Voedselbank vinden we het belangrijk om met de inzamelingsacties bij te dragen bij het tegengaan van armoede. De Voedselbank zet zich in voor de minstbedeelden in Nederland. UWV voert elk jaar actie voor de Voedselbanken en draagt hierdoor bij aan het bestrijden van honger en armoede. Mede als gevolg van COVID-19 is in 2020 de switch gemaakt van producten inzamelen naar geld doneren.

3. Speerpunten MVO

Op de thema's Diversiteit & Inclusie en Klimaat & Circulariteit liggen onze hoogste ambities. Dit zijn de speerpunten van het MVO-beleid. Deze thema's vragen een actieve bijdrage van de hele organisatie.

4. Leiderschap

Het behalen van de MVO-doelen vraagt om modern leiderschap, waarin verschillende stijlen, doelstellingen, en perspectieven samenkomen. Duurzaamheid en transactionele veranderingen maken daar deel vanuit. Modern, leiderschap is gericht op de juiste balans tussen persoonlijke, sociale, ecologische, en economische belangen (mens, milieu, maatschappij) met als doel groei voor mens en organisatie, op korte en lange termijn. Een duurzaam leider geeft leiding vanuit authenticiteit en persoonlijk leiderschap.

Doelstelling:

- MVO is een vast onderdeel van de onboarding van nieuwe medewerkers;
- MVO is een vast onderdeel van programma's voor (nieuwe) managers;
- MVO is een vast onderdeel van managementgesprekken.

5. Stakeholders

Wij zijn gevoelig voor ontwikkelingen in de samenleving en hechten veel waarde aan wensen en behoeften van medewerkers, cliënten, opdrachtgever, afnemers en partners, en aan hun oordeel over de kwaliteit van onze dienstverlening en bedrijfsvoering. Wij staan daarom in continue verbinding met onze stakeholders, om op de hoogte te blijven van wat er speelt.

Onder meer door medewerkers- en klanttevredenheidsmetingen, door het hanteren van een gedragscode voor medewerkers en een MVO-gedragscode voor leveranciers geven wij hier invulling aan.

6. Governance

MVO kan gezien worden als een paraplu boven een verscheidenheid aan thema's, die elk hun eigenaar/portefeuillehouder hebben. Het corporate beleidsthema MVO is belegd bij Bestuurszaken. Bestuurszaken is verantwoordelijk voor het UWV-brede MVO-beleid en is beheerder/regiehouder van de MVO-Prestatieladder (keurmerk en MVO-managementsysteem), de Milieubarometer (instrument ter bepaling van de CO2-footprint).

Alle organisatieonderdelen geven invulling aan MVO, door middel van een doorvertaling van het corporate beleid naar de eigen divisie/staf/directoraat en door jaarlijks input te leveren voor de MVO-Prestatieladder.

De Coalitie Milieu monitort de ontwikkelingen en resultaten op thema's klimaatneutraliteit en circulaire economie en doet voorstellen voor (tussen)doelstellingen. De coalitie bestaat uit directeur Bestuurszaken (voorzitter), directeur Facilitair Bedrijf (klimaatneutraliteit en circulariteit), directeur HRM (klimaatneutraliteit). De Coalitie wordt geadviseerd en ondersteund door Stuurgroep Klimaatneutraliteit.

7. Generatietoets

Wij zijn ons ervan bewust dat ons beleid effect op kortere en langere termijn sorteert. Zo hebben de doelstellingen ten aanzien van klimaat en grondstoffen niet alleen gevolgen tot 2030, maar vooral ook in de periode daarna. Om die reden is een 'generatietoets' gedaan op dit MVO-beleid door de jongere en oudere generaties in onze organisatie. Aan de hand van de uitkomsten van de Generatietoets zijn teksten in dit beleid aangescherpt. De Generatietoets krijgt een vervolg in de vorm van een Generatiepanel.



