

ESG-beleid

versie: 4.0
datum: 18-08-2025





Inhoud

1.	Onze waarden en onze route	3
2.	Onze strategie	4
3.	Milieu (E)	7
4.	Sociaal (S)	10
5.	Governance (G)	17
6.	ESG-agenda	22



1. Onze waarden en onze route

Wij zijn House of Cohedron en ESG zit in ons DNA. Wij zijn een organisatie van mensen en wij zijn allemaal verantwoordelijk voor de wereld van morgen.

Dat betekent dat wij als meest complete dienstverlener voor de publieke sector voor en met al onze collega's, freelancers, klanten, leveranciers en andere belanghebbenden gewetensvol, intrinsiek gedreven en met volharding werken aan een duurzame, diverse en inclusieve samenleving. Dag in, dag uit. En dat wij in een sterk veranderende wereld trouw zijn aan onze waarden en daarop blijven inzetten.

Dat vraagt een integrale projectie van ESG op al onze bedrijfsprocessen en een holistische benadering van verantwoord ondernemen waarin iedereen zich herkent, wat zichtbaar is in alle facetten van onze bedrijfsvoering en waar de ambitie van afdruipt. En dat resulteert in een ESG agenda die op alle onderdelen inzichtelijk maakt welke stappen wij zetten in het kader van de realisatie van onze ambitieuze doelstellingen.

Dat is de route die wij volgen en dat doen wij samen met House of HR, ons moederbedrijf, en binnen House of Cohedron in samenwerking met onze boutiques Wyzer, Even Werkt, Newpublic, Future Communication, Human Capital Group, Argonaut, Galan Groep, Vanberkel Professionals, Vijverberg Interim Juristen, Sira Consulting, Digitalstars en Verder.

In dit document leggen we uit wat ESG binnen House of Cohedron betekent, wat we allemaal doen op het gebied van ESG en waarom. Een terechte vraag is: hoe borg je dat alle mensen ESG als DNA van House of Cohedron beschouwen, intrinsiek voelen en dat ook uitdragen? Wij denken dat ESG en een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor de wereld van morgen verbinding creëert. We denken dat we met dit document de vele inspanningen en initiatieven binnen House of Cohedron concreet maken. Niet alleen wat we willen, hoe we dat doen en waar we naar toe willen, maar ook met wie. Dat zorgt dat we vanuit onze boutique gedreven aanpak als House of Cohedron allemaal hopelijk nog meer aangaan op het onderwerp vanuit de verbinding van verantwoordelijkheid en het besef dat we alleen door samen te werken en initiatief te nemen verder zullen komen. Dus voel je vooral ook uitgenodigd om met suggesties te komen voor verbetering, spreek je uit en moedig je collega's aan.



“We werken volgens het ESG-principe. Dat betekent dat we altijd zoeken naar een goede balans tussen Milieu (Environment), Mens (Social) en Behoorlijk bestuur (Governance). Omdat we simpelweg geloven dat deze drie factoren niet zonder elkaar kunnen. Het zijn geen losse initiatieven, maar vormen de kern van onze ambities en ons succes. Want wij geloven dat lange termijnsucces alleen mogelijk is als mens en duurzaamheid centraal staan in alles wat we doen.”



Jeroen Ekkel, CEO, House of Cohedron

2. Onze strategie

House of Cohedron volgt als onderdeel van House of HR een strategie die is gebaseerd op geselecteerde Duurzame Ontwikkelingsdoelen, wereldwijd beter bekend als de Sustainable Development Goals (SDG's), waaraan in 2015 alle landen die lid zijn van de Verenigde Naties zich hebben gecommitteerd.

Het doel voor 2030: een duurzame wereld voor iedereen, waarin niemand wordt buitengesloten.

2.1 Duurzame ontwikkelingsdoelen

Onze zes geselecteerde Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's) om met onze bedrijfsvoering op betekenisvolle wijze bij te dragen aan mondiale vooruitgang zijn:



Wij doen dat langs de pijlers Milieu (E), Sociaal (S) en Governance (G) en hebben dan 4 zaken inzichtelijk:

- (1) De belangrijke onderwerpen,
- (2) Voor wie dit van belang is,
- (3) Wat wij daarvoor aan toezeggingen en doelstellingen hebben en
- (4) Waar het op in grijpt.

Vanuit deze inzichten kunnen wij per pijler jaarlijkse prioriteiten en doelstellingen formuleren, herijken en realiseren. Maar voor optimaal succes is meer nodig! House of Cohedron is zich ervan bewust dat bewustwording, draagvlak en intrinsieke motivatie onmisbaar zijn voor ESG- succes. House of Cohedron streeft dit op verschillende manieren na:

- (i) Een stevige verankering van ESG in onze arbeidsvoorwaarden en interne regelingen van sociaal beleid en governance. Hier zoeken we niet alleen naar bewustwording en compliance, maar ook naar 'incentives' en moedigen we aan om suggesties te doen, met initiatieven te komen en om kritisch te zijn.
- (ii) De inbedding van ESG in werving, selectie en doorstroomprocessen en in commerciële processen door bijvoorbeeld standaardisatie van ESG-uitvragen in aanbestedingen.
- (iii) Een actieve digitale online marketing rond ESG die zich richt tot al onze stakeholders vanuit onze waarden, strategie en jaarlijkse doelstellingen.
- (iv) Ondersteuning van de boutiques bij het invullen van hun SROI-verplichtingen.



- (v) Een actieve deelname aan de ESG-initiatieven vanuit House of HR ESG en de ESG Rebels en via onze eigen House of Cohedron ESG-community met ESG-vertegenwoordigers van alle boutiques. Zo zorgen we voor een gedragen implementatie en realisatie van centrale ESG-doelstellingen, geven we 'best practices' door en bundelen we goede ideeën voor nieuwe initiatieven. Als je wil weten wie de ESG Rebels en ESG-vertegenwoordigers zijn en welke andere gremia we kennen, lees dan vooral hoofdstuk 5 van dit document.
- (vi) De deelname aan diverse jaarlijkse audits, peilingen, certificeringen en keurmerken, zodat we niet alleen laten zien dat we doen wat we beloven, maar ook om zichtbaar te krijgen waar we kunnen verbeteren.
- (vii) Het aanbieden van e-learnings, workshops en trainingen op het gebied van ESG.
- (viii) Door te innoveren: welke eisen stellen onze stakeholders in een sterk veranderende wereld morgen aan ons op het gebied van ESG en hoe kunnen wij onze dienstverlening daarop aanpassen?
- (ix) Met het ESG-beleid zelf: de kwaliteit van onze dienstverlening groeit en de continuïteit van onze dienstverlening wordt verder geborgd.

Als je wilt weten wat dit allemaal per pijler inhoudt en tot welke acties, initiatieven, projecten en realisaties dat leidt, lees dan vooral verder.

3. Milieu (E)

House of Cohedron staat voor een verantwoord en duurzaam gebruik van natuurlijke hulpbronnen en de bescherming van de natuur. Wij committeren ons aan het verminderen van onze ecologische voetafdruk.



3.1 De belangrijke onderwerpen

- 837 ton aan CO₂-reductie door elektrificatie van ons wagenpark door een nieuwe leaseregeling die inzet op elektrisch rijden en dat stimuleren we door de kosten van de aanschaf van laadpalen door werknemers te vergoeden;
- Verlenging van de leasetermijn op alle nieuwe elektrische auto's van 48 naar 60 maanden voor langer gebruik met een remmend effect op nieuwe autoproductie en daarmee samenhangende emissie;



- Gebruik van 100% groene stroom in alle bedrijfsgebouwen; de realisatietermijn om de huidige 44,1% van de bedrijfsgebouwen met 100% groene stroom te converteren naar 100% wordt nog bepaald;
- Vervanging van 60% van het gasgebruik overall in onze bedrijfsgebouwen door 100% groene stroom; de realisatietermijn wordt nog bepaald;
- Reductie van energieverbruik van onze bedrijfsgebouwen met 20% ten opzichte van het peiljaar 2022; de realisatietermijn wordt nog bepaald;
- Reductie van GHG emissie bij alle leveranciers met 50% uiterlijk per 2032; een plan van aanpak wordt opgesteld; en
- Incentives voor verantwoord en duurzaam gebruik door een aantrekkelijke elektrische leasefietsregeling en het belonen van zuinig rijdende leaseautoberijders via onze eigen tool EcoSaver.

3.2 Voor wie van belang

- Alle collega's bij House of Cohedron;
- Alle klanten en leveranciers van House of Cohedron;
- De samenleving.

3.3 Toezeggingen en doelstellingen

- SBTi (Scienced Based Target initiative);
- Een volledig groene leasevloot;
- Verduurzaming in energieverbruik.

Als onderdeel van House of HR heeft House of Cohedron zich gecommitteerd aan drieledige emissie reductie doelstellingen (directe emissies, indirecte emissies en indirecte emissies uit de keten van leveranciers, partners e.d.) te realiseren per 2032 en die doelstellingen zullen met de hiervoor beschreven maatregelen onder “de belangrijke onderwerpen” worden behaald.



3.4 Waar grijpt het op in

De realisatie vraagt om goed bedrijfsbeleid en juiste procedures (zoals op het gebied van inkoop, management, operationele verantwoordelijkheden, arbeidsvoorwaarden, bedrijfsruimten), en vraagt ook om de implementatie van nieuwe IT-oplossingen.

4. Sociaal (S)

Sociale verantwoordelijkheid, diversiteit en inclusiviteit, goede werkrelaties gebaseerd op welwillendheid en oog voor elkaar, openheid en wederkerig respect en geluk op de werkvloer zijn voor House of Cohedron van fundamenteel belang. Deze sociale waarden dienen in alle facetten van ons bedrijfsproces en relaties met onze stakeholders verankerd te zijn en daaraan heeft House of Cohedron zich gecommitteerd.



4.1 De belangrijke onderwerpen

- Het jaarlijks verbeteren van onze **werknemerstevredenheid** door het jaarlijks meten van de **eNPS (employee Net Promotor score)** bij alle boutiques van House of Cohedron onder een grote groep van ongeveer 1500 werknemers en de terugkoppeling van de resultaten



aan de boutiques inclusief (geanonimiseerde) reacties om de aandachtspunten voor verbetering inzichtelijk te krijgen;

- Een **goed sociaal beleid** en **voorzieningen** mede met het oog op ons **ESG-beleid** op het gebied van:
 - i. **Arbeidsvoorwaarden**,
 - ii. een **optimaal werkklimaat**,
 - iii. **optimale leervoorzieningen**,
 - iv. de **bescherming van werknemers**,
 - v. een **veilige werkomgeving**,
 - vi. **gewenst extern gedrag**,
 - vii. **Ai-geletterdheid** , en
 - viii. de deelname aan **maatschappelijke goede doelen**.

Dit doet House of Cohedron onder meer door het belonen van **duurzame reisbewegingen, D&I-proof taalgebruik, uitstekende gebouwvoorzieningen** met inhouse recreatiemogelijkheden zoals een restaurant, bar, daktuin en een uitnodigende groene wandelomgeving rond het gebouw, **interne academies** bij verschillende boutiques, **goede klachten-, klokkenluiders-, vertrouwenspersoon regelingen** en **gedragscodes**, het organiseren van **mysterie campagnes, e-learning, cursussen en mogelijkheid tot deelname aan activiteiten**, zoals de SER Diversity Day en de tal van inspirerende **goede doelen activiteiten van onze boutiques**.

- **SROI (Social Return on Investment)**: House of Cohedron zet zich actief in voor mensen met een extra ondersteuningsbehoefte. Dat vertaalt zich in **SROI-beleid** met concrete resultaten en doelstellingen om extra maatschappelijke waarde te creëren en te benadrukken dat iedereen erbij hoort, ongeacht geslacht, leeftijd, culturele, etnische en religieuze achtergrond, seksuele voorkeur of arbeidsbeperking:
 - i. Jaarlijkse **substantiële investeringen** in mens en maatschappij met als doelen:
 - a. Het creëren van werk- en leerplekken voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt;
 - b. Het stimuleren van sociaal ondernemerschap en lokale werkgelegenheid;
 - c. Het versterken van de sociale cohesie in de regio; en



- d. Duurzaam en maatschappelijk verantwoord inkopen.
Zo heeft House of Cohedron in 2024 €3.419.219,88 uitgegeven aan SROI en is het doel om dat bedrag de komende jaren tenminste te evenaren;
 - ii. **Inbedding van SROI** in de diverse initiatieven en maatregelen op het vlak van diversiteit en inclusiviteit en gelijke behandeling (zie hierna) om bewustwording te vergroten, vooroordelen te doorbreken en inclusief met elkaar te communiceren;
 - iii. **SROI-optimalisatie**: het inventariseren (tweede kwartaal 2025) en het ondersteunen van de boutiques bij de invulling van SROI-verplichtingen (planning nog te maken) door met meer impact op onze doelen en op grotere schaal:
 - a. Mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen of te begeleiden naar werk;
 - b. Samenwerkingen te sluiten met sociale ondernemingen of SW-bedrijven;
 - c. Bij te dragen aan scholing of stageplekken voor jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt;
 - d. Vrijwilligersprojecten of donaties aan maatschappelijke initiatieven te selecteren of te ondersteunen;
- Het jaarlijks verrichten van een **Organizational Health Survey** onder ongeveer 300 werknemers van verschillende boutiques waarbij wordt gekeken naar 39 key drivers om medewerkerswelzijn, cultuur en functioneren, inclusief diversiteit en inclusiviteit, in kaart te brengen, de **HammerResults**, en waarvan de uitkomsten gedeeld worden op clusterdirectieniveau van House of Cohedron om te vertalen naar aandachtspunten voor verbetering;
- **Diverse initiatieven en maatregelen** om binnen alle boutiques, alle carrière- en doorstroompaden, interacties met stakeholders **diversiteit en inclusiviteit en gelijke behandeling** uit te dragen, te bevorderen en te verbeteren zoals:
 - i. De deelname aan de '**Nederlandse InclusiviteitsMonitor**' (NIM Beleidsscan Inclusiviteit en NIM Medewerkersscan Inclusiviteit) van de Universiteit Utrecht, wat leidt tot een jaarlijkse benchmark en resultaten die met alle boutiques worden



- gedeeld om inzicht te creëren en om aandachtspunten en verbeteracties te kunnen identificeren;
- ii. De aansluiting van House of Cohedron en ook afzonderlijk van onze boutique Vanberkel bij het **SER Charter Diversiteit** door ondertekening van de Verklaring Charter Diversiteit, in welk kader een meerjarenplan van aanpak is afgesproken om tot verbeteringsanalyse en maatwerkaansturing te komen;
 - iii. Het verrichten van **Gender Wage Gap assessments** en het hierop inrichten van de ERP-applicatie (Afas), verdere planning en acties hiervan worden verwacht eind tweede kwartaal 2025;
 - iv. Het ieder kwartaal in kaart brengen van **ESG KPI's** (werknemerspopulatie diversiteitssamenstelling, eNPS, ziekteverzuim, genderdiversiteit, werknemersdiversiteit, training en ontwikkeling, verloop interne medewerkers, werknemersbehoud ratio, nieuwe werving van werknemers en goede doelen donaties) via het ESG KPI Dashboard en het aanleveren van data aan House of HR om trends binnen House of Cohedron inzichtelijk te krijgen om daar acties aan te kunnen verbinden;
 - v. De activiteiten onder aansturing van onze **Coördinator Diversiteit, Inclusie en Gelijke Behandeling** en de leden van de House of Cohedron **Werkgroep Diversiteit, Inclusie en Gelijke Behandeling**, zoals:
 - De uitvoering van het meerjarenplan van aanpak in het kader van het SER Charter Diversiteit;
 - Het jaarlijks rapporteren van de **man-vrouw verhouding** op bestuursniveau en de subtop geleidingen binnen geheel House of Cohedron in het **Diversiteitsportaal van de SER** en het jaarlijks delen van uitkomsten en streefcijfers met de betreffende gremia;
 - De jaarlijkse deelname aan “**Diversity Day**” van de SER, ter gelegenheid waarvan House of Cohedron een eigen activiteit organiseert om verbinding van onze medewerkers met D&I te creëren en om van elkaar te leren;
 - Het jaarlijks reviewen en actualiseren van het House of Cohedron **D&I beleid** en de begeleiding naar beleidsvaststelling in samenwerking met onze boutiques en ondernemingsraden;
 - vi. Een jaarlijks uitgebracht **sociaal jaarverslag** waarin:



- Al onze boutiques worden meegenomen in de bijdragen van House of Cohedron aan het versterken van de samenleving vanuit onze ESG benadering (zoals bijvoorbeeld SROI bijdragen, de uitkomsten van de ‘Nederlandse InclusiviteitsMonitor’ en de gemeten veiligheid van de werkomgeving NIM); en
 - Alle boutiques van House of Cohedron voorbeeldcases beschrijven van hoe vanuit de eigen bedrijfsvoering mooie initiatieven worden ontplooid om een bijdrage aan ESG te leveren en tot welke resultaten dat leidt;
 - vii. Het pluggen van ESG binnen **Jong Cohedron**, ons initiatiefplatform om jonge medewerkers van Cohedron meer met elkaar in contact te brengen, en het aanmoedigen om ESG onderdeel te maken van hun activiteiten;
 - viii. Reguliere aandacht in **Cohedron Connect**, onze maandelijkse digitale nieuwsbrief, over mooie ESG ontwikkelingen en een jaarlijkse ‘special edition’ van Cohedron Connect, geheel gewijd aan ESG om ontwikkelingen en belangrijke “for everyone good-to-knows” te delen;
 - ix. **ESG-messaging**: het (verder) structureel zichtbaar maken en actualiseren van ons ESG-beleid en ESG-doelstellingen en het delen van belangrijke ESG-resultaten op onze websites en sociale media met als doel om ESG-bewustwording onder onze werknemers, klanten, leveranciers en andere stakeholders;
 - x. **E-learning en mystery campaigns** om inzicht in de verschillende vormen van onwenselijk gedrag (leeftijds-, gender-, afkomst-, geloofs-, beperkings- en zwangerschapsdiscriminatie) te krijgen en te voorkomen, zowel intern, maar ook in de omgang met klanten, kandidaten, leveranciers en (andere) stakeholders. De uitkomsten van campagnes worden per boutique inzichtelijk gemaakt en ‘best practices’ worden gedeeld;
- Het creëren en in stand houden van een **inspirerende werkomgeving**:
 - i. House of Cohedron beschikt over een **Green Key-gecertificeerd Publiek kenniscentrum: Green Key Goud!**, het hoogst haalbare certificaat binnen Green Key, het internationale keurmerk voor duurzame bedrijven in de gasvrijheidssector; voor onze



werknemers en bezoekers van ons kenniscentrum is dit duidelijk zichtbaar;

- ii. House of Cohedron heeft een **bio-divers dakterras** aangelegd waar onze werknemers en bezoekers in het kader van sociale ontmoetingen of werkoverleg verbinding kunnen maken met elkaar en de natuur;
- iii. House of Cohedron heeft in de directe nabijheid van het bio-divers dakterras een door een professionele imker onderhouden **House of Cohedron bijenvolk** gehuisvest conform zichtbare veiligheidsinstructies; werknemers en bezoekers kunnen dit bijenvolk bij een bezoek aan het bio-divers dakterras bewonderen;
- iv. House of Cohedron hanteert **natuur verbindende elementen** in de inrichting van haar kantoren, met als meest in het oog springende een **Malachiet natuursteen behang**.

Want voor het welzijn, de betrokkenheid, loyaliteit en de persoonlijke groei van iedere collega is een inspirerende, diverse, inclusieve, positieve, gezonde, veilige en uitdagende werkomgeving onmisbaar. Alleen dan zullen onze collega's zich gesteund voelen en in staat zijn om te excelleren, elkaar en onze klanten te inspireren en te verbinden.

4.2 Voor wie van belang

- alle werkenden bij House of Cohedron;
- alle klanten en leveranciers van House of Cohedron;
- alle kandidaten en aspirant-collega's; en
- de samenleving.

4.3 Toezeggingen en doelstellingen

- eNPS verbeteringen;
- SROI doelen;
- SER Charter Diversiteit meerjarenplan van aanpak;



- Werknemerswelzijn en -tevredenheid;
- ESG-KPI's tracking en verbeteringen;
- ESG-bewustwording

House of Cohedron streeft na dat onze sociale waarden blijven behoren tot het DNA van onze organisatie en dat al onze werknemers en (andere) stakeholders zich continu uitgenodigd voelen om daar onderdeel van te worden en daaraan bij te dragen. Alle beschreven acties en doelstellingen moeten dat bewerkstelligen.

4.4 Waar grijpt het op in

De realisatie is in alle denkbare opzichten van essentieel belang:

- Het beheersen van commerciële en contractuele risico's;
- Naleving van wet- en regelgeving;
- IT: data, systemen en veiligheid;
- Bedrijfsbeleid en procedures;
- Het aantrekken en behouden van collega's en freelancers;
- Organisatiestructuur, -inrichting en strategie.

5. Governance (G)

Geen ESG zonder bevlogen governance. Dat betekent commitment van alle geledingen binnen House of HR, House of Cohedron en alle boutiques om het ESG-beleid tot wasdom te brengen met mensen die de principes van ESG toepassen, uitdragen, aanmoedigen en standvastig omarmen.





“For the record: we are not impressed by companies who have abandoned their beliefs, just because the global narrative is shifting. We are Happy Rebels. Rebelliousness is in our DNA. But also staying true to who we are. We don’t compromise on the things we firmly believe in. We don’t conform to peer pressure or conventional thinking. We don’t adapt for the sake of adapting. We jump into the deep instead of on bandwagons. Therefore, under our roof,

DEI will remain alive and kicking. People and sustainability will always be at the center of everything we do. We’ll continue to create workplaces where people can be their true selves. To us, our DEI programs are not just initiatives – they are our responsibility to society and the world. DEI is a crucial ingredient for success and crucial to our mission: changing lives.

So, let’s keep doing what we’re good at. And be loud and proud about it, too.”

Rika Coppens, CEO, House of HR, on LinkedIn, April 2025

5.1 De belangrijke onderwerpen

- Een boutique gedreven aanpak staat voorop in de uitvoering van ons ESG-beleid. Daar wordt het werk gedaan, daar willen we de verbinding en daar komen de inspiratie en het draagvlak vandaan om met elkaar stappen te maken. De navolgende gremia zijn daar ondersteunend aan.
- Een sterke **ESG-community** met de bevoegdheden, daadkracht en de intrinsieke motivatie om ESG in ons DNA te houden, verder te brengen, van elkaar te leren door interactie en ‘best practices’ en de vertaling te maken naar onze mensen en bedrijfsvoering, onze stakeholders, klanten en leveranciers en de samenleving:
 - i. Een **ESG-Committee** samengesteld uit leden van de raad van bestuur van House of HR en directieleden van de bedrijven die onderdeel zijn van House of HR. De CEO en de Chief Risk and Sustainability Officer van House of HR maken deel uit van de ESG-Committee;



- ii. De **ESG-Rebels** van House of HR zijnde betrokken en gemotiveerde mensen die werkzaam zijn bij alle onderdelen van House of HR. Namens House of Cohedron is dat Sandra Groeneveld, onze projectmanager ESG (sandra.groeneveld@cohedron.nl);
 - iii. De **House of Cohedron ESG-werkgroep** samengesteld uit de Chief Legal Officer, de Directeur Strategische Relaties, de Marketing Manager, de Project Manager ESG, de Manager House of Cohedron Services;
 - iv. De **House of Cohedron ESG-vertegenwoordigers** samengesteld uit de Project Manager ESG en gedreven ESG professionals als vertegenwoordigers van alle boutiques; en
 - v. De **House of Cohedron Werkgroep Diversiteit, Inclusie en Gelijke Behandeling**.
- Het toezien op, bevorderen van en het inbedden van onze **ESG-waarden en -initiatieven** door onze **ESG-community** in nauwe samenwerking met **de directie van House of Cohedron, de directeuren van de House of Cohedron boutiques en ondernemingsraden** teneinde **professionele integriteit, mensenrechten en eerlijk zakendoen** in onze organisatie en publieke dienstverlening, in onze bedrijfsregelingen, afspraken en inkoopprocessen met klanten en leveranciers en in onze maatschappelijke betrokkenheid **zichtbaar te verweven** door:
 - i. Het samen **uitvoeren en uitdragen van het House of Cohedron ESG-beleid** binnen alle geledingen;
 - ii. Objectivering door de **EcoVadis rating** waarbij wordt gemeten hoe het ervoor staat op de gebieden **Milieu, Rechten van werknemers en mensenrechten, Ethiek en Duurzame inkoop**; en
 - iii. Objectivering door andere audits en **ISO- en andere certificeringen** op diverse voor ESG relevante onderwerpen, zoals **privacy- en gegevensbescherming en -beveiliging, IT-security, bedrijfsrisico's en contracting**;
 - iv. Het **gestandaardiseerd monitoren op ESG-eisen** in **aanbestedingen**;
 - v. Het **in standhouden, bevorderen en periodiek verbeteren van interne voorzieningen** mede met het oog op ons **ESG-beleid** op het gebied van **arbeidsvoorwaarden, de bescherming van werknemers, een veilige werkomgeving, gewenst extern**



gedrag, Ai-geletterdheid en deelname aan **maatschappelijke goede doelen**, zoals het belonen van **duurzame reisbewegingen** (EcoSaver), het toetsen van **klachtenregelingen**, **klokkenluidersregeling**, **gedragscodes** en **vertrouwenspersoon regeling** aan **algemeen geaccepteerde 'best practices'**, waaronder een periodieke check op publicaties van overheidswege, zoals de **Handreiking Cultuurverandering op de werkvloer** en het volgen van de activiteiten van de **Nationaal Coördinator Discriminatie en Racisme**, en organiseren van **mysterie campagnes**, **e-learnings**, **cursussen** en **deelname aan activiteiten**, zoals de **SER Diversity Day** en de tal van **inspirerende goede doelen activiteiten van onze boutiques**. Enkele voorbeelden: **Argonaut**: samenwerking met Vluchtelingenwerk in Amersfoort, **Digitallstars**: bomen planten voor het goede doel, **Future Communications**: de Grote Impactdag rond taal en participatie, **Human Capital Group**: samen bouwen aan een sterke Hartstichting, **Newpublic**: vrijwilligerswerk voor NLdoet, **Sira Consulting**: NLdoet, **Vanberkel Professionals**: Sparren met NLvoorelkaar, **Verder**: kledingbank en speelgoedbank, **Vijverberg**: chocolade aan Sintvoorieder1, **Wyzer**: integrale aanpak voor bestaanszekerheid EU-migranten;

vi. Het bevorderen en centraliseren van initiatieven geïnitieerd door onze boutiques, zoals de deelname aan het **Agora Network** op initiatief van onze **boutique Galan**.

- **B-Corp**: onze boutique **Vanberkel Professionals** heeft inmiddels de B-Corp status behaald. Met volharding en een tomeloze inzet hebben ze dat voor elkaar gekregen. Daar mogen met we allemaal erg trots op zijn. House of Cohedron heeft de ambitie om in zijn geheel B-Corp te worden;
- **Digitale transformatie en innovatie**: House of Cohedron is steeds bezig om technologie gedreven verbeteringen te realiseren en te integreren in haar dienstverlening. Wij noemen dat “**Slimme tech, menselijke maat**”. De uitdagingen van vandaag en morgen eisen dat verduurzaming, digitale transformatie en innovatie hand in hand gaan.



5.2 Voor wie van belang

- Alle collega's bij House of Cohedron;
- Alle klanten en leveranciers van House of Cohedron;
- Alle kandidaten en aspirant-collega's;
- Huidige en prospect kapitaalverschaffers; en
- De samenleving.

5.3 Toezeggingen en doelstellingen

- ESG commitment: jaarlijkse verbeteringen op ESG;
- EcoVadis-rating periodieke verbetering naar hoogste rating;
- ESG-community optimalisatie;
- Innovatie op het gebied van SROI-realiseratie;
- Realisatie van een meerjarenplan per boutique inclusief digitale transformatie en innovatie.

5.4 Waar grijpt het op in

De realisatie vraagt om commitment van alle geledingen van House of Cohedron, voortdurende verbeteringen in bedrijfsbeleid en procedures (zoals op het gebied van inkoop, management, operationele verantwoordelijkheden en interne regelingen) en om digitale transformatie en innovatie.

6. ESG-agenda

We hebben een ESG-agenda ontwikkeld. De agenda voor 2025 ziet er als volgt uit:

Environmental (E)		
Wanneer	Actie	Toelichting en/of doelstelling
Q1 2025	Carbon footprint House of Cohedron	Ieder jaar levert House of Cohedron data aan bij House of HR over haar Carbon footprint. Denk hierbij aan gegevens rond uitstoot en energieverbruik. HoHR consolideert de data van alle Powerhouses om tot een totaaloverzicht te komen en haar doelstellingen daarop te baseren.
Q2 2025	Green Key certificering	Het Publiek kenniscentrum en bedrijfsrestaurant op onze locatie in Utrecht hebben het Gouden Green Key certificaat behaald: hét duurzaamheids-keurmerk voor de gastvrijheidssector.
Q2 2025	Werkgebonden personenmobiliteit	Nederland heeft afgesproken de CO2-uitstoot te verminderen. De CO2-uitstoot van zakelijk verkeer en woon-werkverkeer van werknemers hoort daar ook bij. Daarom rapporteren onze boutiques die hiertoe verplicht zijn aan de Rijksdienst voor ondernemend Nederland over zakelijk- en woon-werkverkeer.
Q3 2025	Energy Efficiency Directive Audit (EED)	Om het energieverbruik van House of Cohedron in kaart te brengen, doorlopen wij in de tweede helft van 2025 de EED-audit: een vanuit de Rijksdienst voor ondernemend Nederland verplichte energie-audit.
Q4 2025	Vorbereidingen CSRD	Vorbereiding rapportageverplichting CSRD vanuit de Rijksdienst voor ondernemend Nederland.
Doorlopend	Verduurzaming en verkleining ecologische voetafdruk	Het identificeren en bevorderen van initiatieven op het gebied van duurzaam wagenparkbeheer, andere duurzame mobiliteitsoplossingen, duurzame inkoop, gebruik van hernieuwbare energiebronnen en het bevorderen van recycling en afvalvermindering.
Doorlopend	EcoSaver	Ieder kwartaal rapporteren wij over CO2-uitstoot en beloning uit onze tool EcoSaver aan duurzame leaserijders.
Doorlopend	Bio divers dakterras	Medewerkers en bezoekers maken gebruik van het prachtige bio diverse dakterras waar ons eigen bijenvolk is te bewonderen.

Jaarlijks/ doorlopend	Carbon action plan House of Cohedron	Om onze carbon footprint te verminderen, hebben we een carbon action plan opgesteld. Hierin zijn acties opgenomen om onze uitstoot te verminderen op de vlakken mobiliteit, kantoren en leveranciers. House of Cohedron werkt hier doorlopend aan.
Doorlopend	SBTi commitment en emissiereductie	House of HR heeft het SBTi (Science-Based Targets initiative) commitment ondertekend. Wij hebben ons formeel verbonden tot het in 2032 verminderen van de uitstoot van broeikasgassen met 50,4% (scope 1 en 2) en 58.2% (scope 3) ten opzichte van 2022.
Doorlopend	Elektrificatie wagenpark	We werken aan de elektrificatie van het wagenpark door een nieuwe leaseregeling die inzet op elektrisch rijden.
Social (S)		
Q1 2025	Rapportage NIM Universiteit Utrecht (Beleidsplan Inclusiviteit en NIM Medewerkersplan Inclusiviteit)	Alle boutiques zijn geïnformeerd over de resultaten van de NIM, inclusief handreikingen voor verbetering.
Q1 2025	Directietraining	Deelnemers directieleden aan Training 'Bewustwording van je eigen vooroordelen en inclusief handelen' en aanpassen beleid D&I.
Q1-Q2 2025	Actualisatie Beleid Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie	Beleidsactualisatie en publicatie na afstemming met directieleden en ondernemingsraden.
Q1 2025	SER Charter Diversiteit	Werken aan de toetreding tot het SER Charter Diversiteit.
Q2 2025	Toetreding SER Charter Diversiteit – 27 mei 2025	House of Cohedron en Vanberkel ondertekenen de Verklaring Charter Diversiteit. Wij committeren ons aan een meerjarenplan van aanpak op het gebied van D&I.
Q2 2025	Sociaal Jaarverslag	Jaarlijkse publicatie met sociale en maatschappelijke initiatieven.
Q2 2025	Ontwikkeling AI-beleid en one pager	Algemeen beleid voor verantwoord, ethisch en transparante gebruik van AI.
Q2 2025	Implementatie en communicatie AI-beleid.	Uitrol en communicatie van beleid.
Q2 2025	SROI – boutique brede inventarisatie	Inventarisatie van omvang en uitvoering van SROI-verplichtingen bij alle boutiques.
Q2-Q4 2025	SROI – analyse & aanbevelingen	Analyse en aanbevelingen ter ondersteuning en optimalisatie van SROI ten behoeve van alle boutiques.

Q3 2025	Diversity Day vanuit de SER – 7 oktober 2025	Deelname aan Diversity Day; we organiseren een eigen event dat past binnen ons meerjarenplan van aanpak.
Q3–Q4 2025	Follow up meerjarenplan van aanpak	Uitwerking en opvolging meerjarenplan van aanpak D&I.
Doorlopend	AI & cyber awareness trainingen	5- 10 jaarlijkse trainingen voor alle collega's vanuit House of HR Phished Academy voor het verhogen van kennis en bewustwording op AI en cyber risico's.
Doorlopend	Sociaal beleid monitoren (D&I, veilige werkvloer etc.) en uitdragen	Verbeteringen en actualisatie op alle gebieden, inclusief training- en ontwikkelprogramma's.
On hold	Gender Wage Gap assessments	Project gestart in 2024; opvolging wordt verwacht mogelijk in de loop van 2025.
Governance (G)		
Ieder kwartaal	ESG-Committee	Bepaalt de algemene strategie, prioriteiten en doelstellingen met betrekking tot ESG-aangelegenheden en komt minstens drie keer per jaar bijeen.
Ieder kwartaal	ESG-Rebels	Vertegenwoordigers van ieder PowerHouse houden zich samen met de ESG-Committee bezig met de verschillende ESG-doelen van House of HR.
Iedere maand	House of Cohedron ESG-werkgroep	De werkgroep bewaakt en coördineert het ESG-beleid en de ESG-doelen van House of Cohedron.
Ieder kwartaal	House of Cohedron ESG-vertegenwoordigers	Vertegenwoordigers van iedere boutique werken samen aan de verschillende ESG-doelen van House of Cohedron.
Iedere maand	House of Cohedron Werkgroep Diversiteit, Inclusie en Gelijke Behandeling	Bewaakt en coördineert het D&I-beleid van House of Cohedron.
Q1 2025	ISO14001 en ISO9001	Hernieuwde certificeringen voor ISO9001 (kwaliteitsmanagement) en ISO14001 (milieumanagement); alle boutiques zijn in scope.
Q2 2025	House of Cohedron ESG-beleid	Ontwikkelen en publiceren van ESG-beleid en vervolg richting ESG-vertegenwoordigers.
Ieder kwartaal	KPI dashboard	Verzamelen en vertaling van data uit de ESG-KPI's vanuit House of HR.
Doorlopend	Optimaliseren ESG-datacollectie	Om te zorgen voor een gecoördineerde en effectieve data-aanlevering, bijvoorbeeld in het kader van CSRD, EED en Werkgebonden personenmobiliteit.

Q2	EcoVadis	Plan van aanpak voorbereiding/indiening EcoVadis in september 2025 – doel brons.
Q3/Q4	EcoVadis	Indiening EcoVadis volgens plan van aanpak.
Jaarlijks	EcoVadis	Verbeteren rating EcoVadis (milieu, rechten van werknemers en mensenrechten, ethiek en duurzame inkoop).

Onze ESG-agenda houdt rekening met de ESG-strategy van House of HR:

OUR ESG STRATEGY

SOCIAL RESPONSIBILITY			
What we focus on	What we commit to	What we monitor (Bold KPIs are priority KPIs)	What we aim for
Work-life balance (Happy Rebels)	Keeping our rebels happy	Quarterly Employee Net Promoter Score (eNPS)	50 by 2025
	Attracting and retaining talented Happy Rebels	% of internal employees present on 1 January and still employed on 31 December	80% by 2027
		% new internal employees vs internal employees	N/A
Health and safety at work (Happy Rebels and PAW)	Ensuring the good health and safety of Happy Rebels and PAW	% of short-term sickness rate for internal employees [<4 weeks]	Yearly decrease
		% of long-term sickness rate for internal employees [>4 weeks]	Yearly decrease
		% of internal employees sick [>1 year]	Yearly decrease
Training and skills development (Happy Rebels and PAW)	Developing skills of Happy Rebels and PAW	% of internal employees trained	200% by 2025*
Violence and harassment in the workplace (Happy Rebels and PAW)	Ensuring a safe workplace for all	% of SPOT alerts related to violence, harassment that have been addressed and closed	100% each year
Diversity (Happy Rebels and PAW)	Including minorities at all levels of the company	% of PAW from under-represented groups**	Yearly increase
		% of internal employees from under-represented groups	Yearly increase
		Gender Management Diversity	80% by 2027
ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY			
What we focus on	What we commit to	What we monitor (Bold KPIs are priority KPIs)	What we aim for
Climate change mitigation	Participating to mitigate climate change effects	Scope 1 and 2 greenhouse gas (GHG) emissions absolute reduction against the baseline	-50.4% by 2032
		Scope 3 GHG emissions intensity reduction against the baseline (intensity per M€ of added value) - 58.3% by 2032	-58.2% by 2032
GOVERNANCE PRACTICES			
What we focus on	What we commit to	What we monitor (Bold KPIs are priority KPIs)	What we aim for
Business ethics	Preventing corruption and unethical behaviour	% of SPOT alerts related to corruption and/or whistleblowing that have been closed	100% each year
	Engaging with policy makers to change lives	Number of countries where at least one representative of the Group participates in an industry association	4 by 2027
	Building partnerships between employees and local communities	Amount donated to NGOs and charities	Aligned with sales growth
	Trickling down ESG ambition internally	% of CEOs that have ESG-related incentives defined for the following year	100%
Responsible IT management	Securing our digital operations (cybersecurity)	% of sales awarded “Gold and above” in our internal Digitalization and Innovation four-tier Olympic model	gold by 2027
	Integrate artificial intelligence ethically in our operations		
	Respecting client’s privacy		
Data privacy	Respecting data privacy for our Happy Rebels, PAW and candidates	Number of data breaches over the year that led to investigations from public authorities	0 each year
Client relationships	Providing quality information to clients, including on ESG performance	% of sales covered by Silver & above Ecovadis medal	100% by 2026

* meaning that each employee receives at least two trainings.

** (under-represented = with disabilities and/or non-EU nationalities and/or without secondary diploma and/or with no knowledge of the country official language and/or birthplace outside the EU and/or below 20y or above 55y).