



ESG

Inhoud

Over ons



3

CO₂-footprint



5

Uitleg Environmental



7

Uitleg Social



15

Uitleg Governance



23

Voorwoord

Beste partner van Leeuwendaal,

Wij geloven sterk in de kracht verbondenheid om duurzaam ondernemen te versnellen. Duurzaam ondernemen richt zich wat ons betreft op onze impact op het milieu en nadrukkelijk ook op onze impact op sociale duurzaamheid. Leeuwendaal heeft als missie om het werk van zoveel mogelijk mensen fijner, duurzamer en succesvoller te maken. En daar zetten onze medewerkers zich elke dag voor in. Onze medewerkers kenmerken zich als hechte teams die samen een sterke organisatie vormen

Ons verbond met onze medewerkers onderschrijft dit. Waar een sterke verbondenheid heerst, presteren individuen en teams beter, werken mensen gezonder, met meer plezier, maken ze minder fouten, is er minder ziekteverzuim en uitstroom en is het makkelijker om nieuw talent aan te trekken

Ontwikkelen, organiseren en versterken is wat wij het liefst doen. Dat gaat ook op voor duurzaamheid.

Wij willen onze medewerkers, klanten en partners bedanken voor hun toewijding en inzet. Jullie bijdrage is essentieel voor onze voortgang op deze duurzaamheidsreis.

Met vriendelijke groet,

Edward Hermans en Arjen Kuijten

Over ons

Aangenaam, wij zijn Leeuwendaal!

We verbeteren de prestaties in organisaties die sterk afhankelijk zijn van de menselijke inbreng. Onze bijdrage bestaat uit het **ontwikkelen** van talent, het **organiseren** van de voorwaarden voor excellente prestaties en het **versterken** van de bezetting van alle sleutelposities.

- Sinds: 1990
- Omvang: > 210 professionals (psychologen, trainers, coaches, adviseurs op het gebied van executive search en interim management, specialisten in functiewaardering en beloning, juristen, organisatieadviseurs en medewerkers in de bedrijfsvoering)
- Locatie: Utrecht

Onze opdrachtgevers hebben veelal een maatschappelijke opgave. We werken met en voor vrijwel alle ministeries en uitvoeringsorganisaties, provincies, gemeenten, ziekenhuizen en zorginstellingen, universiteiten, hogescholen, roc's, funderend onderwijs, onderzoeksinstituten, agentschappen, zelfstandig bestuursorganen, financiële instellingen en tal van bedrijven die opereren in complexe markten waar mensen het verschil maken.

Leeuwendaal is de exclusieve partner van het Amerikaanse onderzoeksbureau Gallup. Samen met hen stimuleren we het ontdekken, ontwikkelen en benutten van *strengths*, oftewel het talentgedreven organiseren. De gedachte die ten grondslag ligt aan onze aanpak, is verrassend simpel: als zoveel mogelijk mensen in de organisatie zoveel mogelijk kunnen doen waar ze goed in zijn en waar ze energie van krijgen, dan versterkt dat de verbondenheid met de eigen opgave, met het team en met de doelen van de organisatie. De verbetering van de prestaties rolt daar eenvoudig uit voort.

In het kort

Medewerkers



210

Voertuigen



6

Locaties



1

CO₂-footprint

Bij het opstellen van onze CO₂-footprint hebben we ervoor gekozen om te werken volgens de richtlijnen van het Greenhouse Gas (GHG) Protocol. Dit protocol is wereldwijd de toonaangevende standaard voor het berekenen, begrijpen en rapporteren van broeikasgasemissies. Het biedt een gestructureerde aanpak om emissies nauwkeurig te kwantificeren en maakt het mogelijk om emissies op een transparante en consistente manier te rapporteren.

Voor de berekening van de CO₂-emissies hebben we gebruik gemaakt van de emissiefactoren die beschikbaar zijn op www.CO2emissiefactoren.nl. Deze emissiefactoren worden zorgvuldig samengesteld en onderhouden om de meest actuele en betrouwbare gegevens te garanderen. Door deze werkwijze te hanteren, kunnen we een helder en onderbouwd inzicht bieden in de CO₂-impact van onze activiteiten. Dit helpt ons niet alleen om onze huidige uitstoot te begrijpen, maar biedt ook een solide basis om doelgerichte maatregelen te nemen en onze emissies in de toekomst te verminderen. We geloven dat transparantie en zorgvuldigheid essentieel zijn om bij te dragen aan een duurzamere wereld. Om die reden hebben we de woon-werk kilometers en de zakelijke kilometers met privé voertuigen ook meegenomen in onze totale CO₂-footprint berekening (scope 3 zakelijk vervoer voertuigen derden). Hiermee geven we een zo compleet mogelijk beeld van onze totale CO₂-uitstoot.



Onze CO₂ footprint

Zakelijk vervoer

Scope 1

19,50
In ton kg CO₂

Verwarming

Scope 1

9,77
In ton kg CO₂

Zakelijk vervoer

Scope 2

2,68
In ton kg CO₂

Elektriciteit

Scope 2

0,00
In ton kg CO₂

Zakelijk vervoer voertuigen derden

Scope 3

197,48
In ton kg CO₂

Totaal bruto CO₂-footprint

229,42
In ton kg CO₂

Compensatie met CO₂ certificaten

0,00
In ton kg CO₂

Totaal netto CO₂-footprint

229,42
In ton kg CO₂



Uitleg Environmental

In dit **Environment** hoofdstuk vertellen we je hoe we werken aan het verkleinen van onze impact op het milieu. We richten ons op de gebieden waar we echt iets kunnen betekenen, bijvoorbeeld het terugdringen van ons energieverbruik, het beperken van autoreizen en stimuleren van OV gebruik, het verbeteren van onze afvalverwerking en het verlagen van onze uitstoot.

In dit rapport vertellen we je niet alleen waar we nu staan, maar ook hoe we onze voetafdruk nog verder willen verkleinen.

We willen meer doen dan alleen de regels volgen. We hopen dat we anderen in onze branche kunnen inspireren om ook aan de slag te gaan met duurzaamheid. Samen maken we stappen naar een groenere toekomst.

Environmental onderwerpen:

- > Klimaatverandering
- > Energie
- > Wagenpark

Onze klimaatstrategie

Onze Impact

We nemen onze impact op het klimaat serieus en werken hard om onze CO₂-uitstoot te verlagen. Elk jaar kijken we waar en hoe we minder kunnen uitstoten, omdat we echt een verschil willen maken. Gezien onze kernactiviteit kunnen we het meeste impact maken op ons energieverbruik in ons kantoor en de manier waarop onze medewerkers reizen.

Wat we al bereikt hebben

We hebben onze uitstoot al flink verminderd door het gebruik van LED verlichting en automatische aan/uit schakelaars in ons kantoor. Daarnaast stimuleren wij het gebruik van de openbaar vervoer als alternatief voor de auto. Dit scheelt CO₂-uitstoot en helpt de filedruk in Nederland te verminderen. Deze stappen tonen aan dat we op de goede weg zijn. Bij onze verhuizing naar ons huidige kantoor in Utrecht hebben we de bereikbaarheid met het OV zwaar laten meewegen. Dit kantoor is BREEAM gecertificeerd en kreeg in 2024 nog de status 'very good'.

Onze plannen voor de toekomst

We zijn nog niet klaar. Door onze CO₂-uitstoot elk jaar te berekenen, willen we de komende jaren blijven reduceren. Daarnaast laten we onze impact elk jaar toetsen met een Ecovadis certificaat, zodat we ieder jaar aan de slag kunnen met een concreet verbeterplan.

Praktijkvoorbeeld Onze klimaatstrategie



LED verlichting en bewegingsmelders in elke ruimte van ons kantoor.

Dit hebben we al bereikt

We stimuleren thuiswerken om het woon-werkverkeer en daarmee de uitstoot van broeikasgassen te verminderen.



Dit is ons doel

In 2025 willen we onze klimaatstrategie aanscherpen m.b.v. de aanbevelingen vanuit het Ecovadis assessment zodat we onze impact verder verlagen.



Onze energiestrategie

In 2024 hebben we 55.658 kilowattuur (kWh) elektriciteit gebruikt. Met concrete projecten en maatregelen zijn we constant bezig om ons verbruik omlaag te krijgen.

Waar onze stroom vandaan komt

We gebruiken groene stroom, te weten Nederlandse Wind van Vattenfall. We zijn hierbij afhankelijk van de verhuurder van het bedrijfspand die contracteigenaar is. Leeuwendaal heeft periodiek overleg met de verhuurder om duurzaamheidsinitiatieven te bespreken en nieuwe projecten te starten.

Wat we doen om minder te verbruiken

Elke medewerker neemt deel aan het Leeuwendaal onboarding programma. Een belangrijk onderdeel van dit programma is een duidelijke instructie over het kantoorgebruik. Een overzicht met do's en don'ts helpt medewerkers om bewust om te gaan met energie, water en afval.

Praktijkvoorbeeld Onze energiestrategie



Dit hebben we al bereikt



Al onze werplekken in ons kantoor zijn voorzien van LED verlichting en bewegingsmelders. Dit resulteert gemiddeld genomen in 85% energiebesparing.

Dit is ons doel



We willen onderzoeken of we door middel van groene hosting ook ons dataverbruik en dataopslag verder kunnen optimaliseren.

Ons wagenpark

In dit deel van ons ESG Impact Rapport vertellen we je over ons wagenpark en de stappen die we nemen om het te verduurzamen. We kijken goed naar de impact die onze voertuigen hebben op het milieu en hoe we deze kunnen verminderen.

Samenstelling van ons wagenpark

We hebben momenteel 6 personenauto's in ons wagenpark. Dit zijn voertuigen van medewerkers die overgenomen zijn van andere werkgevers.

Plannen voor verduurzaming

We zijn actief bezig met het verduurzamen van mobiliteit. We sturen in ons mobiliteitsbeleid aan op het gebruik van openbaar vervoer. Hierdoor heeft ons wagenpark een beperkte omvang en willen we dit de komende jaren ook graag zo houden. Hiermee hopen we een voorbeeld te stellen in onze sector en anderen te inspireren om ook duurzame keuzes te maken als het gaat om mobiliteit van mensen.

Praktijkvoorbeeld Ons wagenpark



Leeuwendaal stimuleert zoveel mogelijk met het OV of fiets te reizen.

Dit hebben we al bereikt

We bieden al onze medewerkers al een fietsregeling aan. De regeling is ook van toepassing als je een OV vergoeding ontvangt.



Dit is ons doel

De komende jaren willen we stimuleren dat zoveel mogelijk woon-werk kilometers en zakelijke reizen met het openbaar vervoer of fiets afgelegd worden.





Uitleg Social

In dit **Social** gedeelte van ons ESG Impact Rapport delen we hoe onze organisatie bijdraagt aan een positieve sociale impact en welzijn voor iedereen die met ons verbonden is — van onze medewerkers en de psychologen en adviseurs die aan ons verbonden zijn. Wij geloven dat een sterk sociaal beleid niet alleen goed is voor de maatschappij, maar ook essentieel voor het succes en de lange termijn succes van ons bedrijf. We beschrijven wat we doen op het gebied van werknemerswelzijn en diversiteit en inclusiviteit. In dit hoofdstuk beschrijven we bijvoorbeeld concrete acties die we ondernemen om een positieve werkomgeving te creëren en onze maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen. Door deze initiatieven continu te evalueren en te verbeteren, streven we naar een blijvend positieve invloed op de wereld om ons heen.

Social onderwerpen:

- › Eigen medewerkers: vitaliteit en veiligheid
- › Eigen medewerkers: diversiteit en inclusiviteit
- › Consumenten en eindgebruikers

Vitaliteit en veiligheid

Inzet voor gezondheid en welzijn van medewerkers

Bij Leeuwendaal geloven we dat werk een belangrijk onderdeel is van je leven. Daarom doen we er alles aan om ervoor te zorgen dat iedereen hier het beste uit zichzelf en uit hun werk kan halen. Niet alleen omdat dat goed is voor de organisatie, maar vooral omdat het mensen gelukkiger maakt. En laten we eerlijk zijn: als mensen goed in hun vel zitten, presteren ze ook beter. Win-win dus.

We vinden het belangrijk dat er een goede balans is tussen het individu en de organisatie, tussen resultaten en de weg ernaartoe, tussen presteren en plezier maken. Want het één kan niet zonder het ander.

Leeuwendaal is een strengths-based organisatie, wat betekent dat we kijken naar wat mensen goed kunnen en hoe we die talenten verder kunnen ontwikkelen. Zo zorgen we ervoor dat iedereen de ruimte krijgt om te groeien en bij te dragen aan zowel persoonlijke als gezamenlijke doelen.

Ook flexibiliteit staat centraal. Werken gebeurt deels vanuit huis en deels op ons kantoor in Utrecht, afhankelijk van de opdracht en samenwerking. Iedereen krijgt de vrijheid om te bepalen waar en wanneer ze werken, zodat werk en privé goed in balans blijven. Want als je lekker in je vel zit, haal je het beste uit jezelf – en dat is precies waar we bij Leeuwendaal voor staan.

Praktijkvoorbeeld Vitaliteit en veiligheid



Mentale gezondheid en sociale veiligheid is een vast onderdeel van het vitality programma.

Dit hebben we al bereikt

Het vitality team organiseerde sessies voor leidinggevenden (signaleren) en werknemers (preventief). Het ziekteverzuim daalde van 6,05% naar 5,79%.



Dit is ons doel

In 2025 willen we de aanbevelingen vanuit het RI&E rapport (dec 2024) omzetten in een concreet actieplan voor de komende jaren.



Diversity, Equity and Belonging

Diversiteit en Inclusiviteit bij onze medewerkers

Leeuwendaal vindt het belangrijk dat iedereen zich welkom, veilig en gehoord voelt. Dat we onze strengths kunnen ontwikkelen en we uitblinken in wat we doen. Ongeacht culturele achtergrond, geslacht, leeftijd, godsdienst, lichamelijke beperkingen of seksuele voorkeur. De Leeuwendaal-code diversiteit & inclusie beschrijft hoe we naar diversiteit kijken en hoe we daarmee omgaan als organisatie.

1. We omarmen verschillen
2. Diversiteit loont
3. Eerlijke kansen voor iedereen
4. Iedereen heeft talenten
5. Objectieve beoordeling en selectie
6. Respectvol voor elkaar
7. Inclusief leiderschap
8. Evaluatie

We evalueren jaarlijks de werking van deze Leeuwendaalcode; de uitkomsten daarvan worden organisatiebreed gedeeld.

De leeftijdsverdeling in ons medewerkersbestand ziet er als volgt uit:

< 20 jaar: 21%

20 jaar < 30 jaar: 25%

30 jaar < 40 jaar: 19%

40 jaar < 50 jaar: 23%

50 jaar < 68 jaar: 12%

De gemiddelde dienstverband in jaren is 8 jaar.

Praktijkvoorbeeld Diversity, Equity and Belonging



Het DEIB jaarplan bevat elk jaar een focus op een specifiek thema. In de DEIB week focussen we op dat thema.

Dit hebben we al bereikt



De verhouding man/vrouw is bij 25%/75%. We hebben een DEIB charter ondertekend en maken elk jaar een concreet DEIB jaarplan.

Dit is ons doel



We streven naar een man/vrouw verhouding die het aanbod op de arbeidsmarkt weerspiegelt. We bewegen hierbij mee met de markt.

Onze strategie op consumenten en eindgebruikers

We vinden we het belangrijk om goed te zorgen voor onze klanten en eindgebruikers. Dit betekent dat we veel aandacht besteden aan hun belangen en welzijn, vooral als het gaat om de diensten die we aanbieden.

Veiligheid en kwaliteit: Om de kwaliteit van onze dienstverlening te waarborgen is Leeuwendaal lid van de Raad van Organisatie-Adviesbureaus (ROA) en zijn al onze psychologen van Leeuwendaal zijn aangesloten bij het NIP. Ons ISO 9001 certificaat zorgt voor de borging van de kwaliteit van onze organisatie.

Transparante communicatie: We houden onze klanten goed op de hoogte over onze dienstverlening. Kandidaten die bij ons een assessment doen, krijgen altijd directe feedback op hun gesprek. Opdrachtgevers waarderen onze inzet jaarlijks met een hoge notering in de *MT1000*, het overzicht van de beste zakelijke dienstverleners van Nederland.

We nemen verantwoordelijkheid voor de tevredenheid van onze klanten. We blijven ons inzetten om onze dienstverlening verder te verbeteren en onze klanten te ondersteunen waar nodig.

Praktijkvoorbeeld Onze strategie op consumenten en eindgebruikers



Om de kwaliteit van onze mensen te verhogen organiseert elke medewerker elk jaar 5 betekenisvolle ontmoetingen (vanuit Gallup).

Dit hebben we al bereikt



Op basis van de positieve uitslag van het in 2024 uitgevoerde klanttevredenheidsonderzoek mag Leeuwendaal voor het predicaat 'Cedeo-erkend' voeren.

Dit is ons doel



We willen het predicaat CEDEO-erkend blijven voeren en in 2025 aanvullen met een Ecovadis certificaat.



Uitleg Governance

Een goede **Governance** rondom ESG is uitermate belangrijk. ESG Governance richt zich bij ons op onze bedrijfsstructuur, dus hoe wij georganiseerd zijn. Wie is verantwoordelijk voor welk onderdeel van de organisatie. Uiteraard gaat het hierbij ook over de samenstelling van ons managementteam en hoe we ESG geborgd hebben in onze organisatie. We delen ook hoe het leiderschap binnen Leeuwendaal samenwerkt met onze mensen en de ondernemingsraad. De OR helpt Leeuwendaal een open dialoog tussen werkgever en werknemer te organiseren. Tot slot geven specifieke beleidsregels en certificaten op het gebied van duurzaamheid ons handvatten om elk jaar op een gestructureerde manier te verbeteren.

Governance onderwerpen:

- › Leiderschap
- › Risicobeheer en interne controle
- › Leveranciersafspraken

Leiderschap

Leiderschap en duurzaamheid: Onze aanpak

In dit onderdeel van ons ESG Impact Rapport richten we ons op hoe ons leiderschapsteam de verantwoordelijkheid neemt om ons bedrijf ethisch en duurzaam te leiden. We laten zien hoe onze leiders actief bijdragen aan duurzaamheidsinitiatieven en de integriteit en ethische standaarden binnen ons bedrijf hoog houden.

Onze mensen

Bij Leeuwendaal werken hoogopgeleide adviseurs uit tal van disciplines. Een hoge graad van senioriteit staat garant voor een schat aan kennis en ervaring in het publieke domein. We willen het beste uit onszelf en uit het team halen. En datzelfde willen we doen voor en met de opdrachtgevers voor wie we mogen werken. Dat vergt specialisme én samenspel. Uitblinkers op elke positie die elkaar feilloos weten te vinden, dat maakt een organisatie onverslaanbaar. En dat is waar wij elke dag naar streven. Voor onze eigen organisatie en voor de organisaties voor wie wij mogen werken.

Onze ondernemingsraad (OR)

We respecteren de rechten van onze werknemers en streven naar eerlijke arbeidsomstandigheden waarbij open en eerlijke communicatie wordt aangemoedigd. We streven naar een open dialoog met de OR en moedigen medewerkers aan om via hen bij te dragen aan een veilige en inclusieve werkomgeving.

Praktijkvoorbeeld Leiderschap



Q12 van Gallup biedt leiderschap inzicht in de zones van naaste ontwikkeling: 12 vragen elke 18 maanden.

Dit hebben we al bereikt

In 2024 heeft 100% van onze leidinggevenden 5 betekenisvolle ontmoetingen vanuit Gallup georganiseerd en hun team gestimuleerd hetzelfde te doen.



Dit is ons doel

Alle nieuwe leidinggevenden binnen een jaar na aanstelling trainen in leiderschap in leren en ontwikkelen vanuit ESG perspectief.



Onze strategie op risicobeheer en interne controle

Risicobeheer en interne controle zijn voor ons cruciale onderwerpen als het gaat om continu verbeteren in duurzaam ondernemen. We zijn daarom ISO 9001 en ISO 27001 gecertificeerd en werken met een periodieke directiebeoordeling.

Bij de externe audit in 2024 kwam naar voren dat het managementsysteem van Leeuwendaal voldoet aan de gestelde eisen in de Maatstaf 2016 en daarmee aan de eisen van ISO 9001:2015.

De certificeerder CIIO heeft voldoende vertrouwen in de doeltreffendheid van het managementsysteem, doordat:

- het managementsysteem door haar eenvoud in de beschrijving en werkwijze krachtig is in de praktijk
- het proces van directiebeoordeling en interne audits door de reflectie op de diverse onderwerpen informatief is voor deze audit maar zeker ook voor de medewerkers zelf een bron is waar ze veel naar verwijzen.

Deze aanpak toont aan dat we niet alleen bezig zijn met het beschermen van ons bedrijf, maar ook met het waarborgen van de toekomst van de wereld om ons heen. Door de grootste risico's goed te beheren en onze plannen voortdurend te verbeteren, blijven we ons inzetten voor een duurzamere toekomst.

Praktijkvoorbeeld Onze strategie op risicobeheer en interne controle



Het vernieuwen van ISO 9001 en ISO 27001 vraagt om veel interne samenwerking en discipline. Een nieuw Ecovadis certificaat (2025) gaat helpen om ESG te integreren in deze werkwijze en elk jaar te verbeteren.

Dit hebben we al bereikt

In 2024 is het nieuwe kwaliteitshandboek uitgebracht, waarin op uiterst toegankelijke wijze het systeem beschreven is.



Dit is ons doel

We willen een integraal risicosysteem ontwikkelen waar meerdere risico's (financieel, operationeel en vanuit duurzaamheid) bij elkaar komen.



Onze strategie op leveranciersafspraken

We willen transparant zijn over de afspraken die we met onze leveranciers hebben gemaakt. Deze afspraken zijn cruciaal voor het onderhouden van eerlijke en ondersteunende lange termijn relaties en dragen bij aan onze duurzaamheidsdoelen.

Selectie van leveranciers

Onze eerste stap is het waarborgen van een zorgvuldige selectie van leveranciers. We kiezen partners die niet alleen voldoen aan onze kwaliteitsnormen, maar die ook sterk presteren op het gebied van (sociale) duurzaamheid. We geven de voorkeur aan leveranciers die transparant zijn over hun operaties en die actief werken aan milieubescherming en sociale verantwoordelijkheid.

Monitoring en samenwerking

Na de selectie van onze leveranciers blijven we actief hun prestaties en vooruitgang op het gebied van duurzaamheid monitoren.

Betalingsvoorwaarden

Wij hanteren betalingstermijnen van 30 dagen na factuurdatum en het lukt ons om in 100% van de gevallen binnen deze afgesproken termijn te betalen. Deze termijn is gekozen om onze leveranciers financiële stabiliteit en voorspelbaarheid te bieden, wat hen helpt om hun eigen activiteiten duurzaam te beheren. We geloven dat tijdige betalingen een fundamenteel onderdeel zijn van een gezonde en langdurige zakelijke relatie.

Praktijkvoorbeeld Onze strategie op leveranciersafspraken



Dit hebben we al bereikt

In 2024 hebben we 100% van onze leveranciers binnen de afgesproken termijn van 30 dagen betaald.



Dit is ons doel

In 2025 willen we een nieuwe leveranciers Code of Conduct ontwikkelen waarin ESG een belangrijk onderdeel zal zijn.



Certificaten

Onze certificaten, keurmerken en lidmaatschappen bij brancheverenigingen

- ISO 9001:2015
- ISO 27001:2023
- ACP (accredited consultancy practice)
- CMC Firm
- CEDEO-erkenning
- SPO
- NVO2
- Leeuwendaal is lid van de Raad van Organisatie-Adviesbureaus (ROA)
- De psychologen van Leeuwendaal zijn aangesloten bij het NIP

Onze certificaten zijn een bewijs van onze inzet en helpen ons om transparant te zijn over onze prestaties en ambities op het gebied van kwaliteit en duurzaamheid.

Certificaat 1



Aanvullende ESG data

Environmental

Totaal elektriciteitsverbruik: 55658 kWh per jaar

Elektriciteitsverbruik met hernieuwbare (groene) elektriciteit: 55658 kWh per jaar

Opgewekte eigen hernieuwbare (groene) elektriciteit met zonnepanelen: 0 kWh per jaar

Biodiversiteit: 1340 m2 grond in gebruik

Social

CAO: nee

Aantal medewerkers: 210 fte

Mannelijke medewerkers: 25% t.o.v. het geheel

Vrouwelijke medewerkers: 75% t.o.v. het geheel

Gemiddelde leeftijd: 42.2 jaar

Sponsoring: 0 Euro

Governance

Mannelijke directieleden: 100% t.o.v. het geheel

Vrouwelijke directieleden: 0% t.o.v. het geheel

Bij wie ligt de eindverantwoordelijkheid duurzaamheid?: Edward Hermans (CEO)

Is er een gedragscode voor leveranciers?: Nog niet, in 2025 op te stellen

Is er beleid rondom dataprivacy?: Ja

Is er beleid rondom cybersecurity?: Ja