



FIELDWORK.

SAMEN REALISEREN WIJ AMBITIES

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

Fieldwork brengt technische specialisten en opdrachtgevers bij elkaar. Ons bedrijf staat voor kwalitatief onderzoek naar de personele behoeftes van de klant en carrière behoeftes van de kandidaat. Dit doen wij gericht op het langetermijnresultaat van onze mensen én van onze opdrachtgevers waarbij we veel waarde hechten om dit op een verantwoorde manier te kunnen realiseren en hiermee de verbinding leggen met Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (hierna: "MVO") betekent voor ons dat wij streven om zoveel mogelijk rekening te houden met het effect van onze activiteiten op de mens, milieu en maatschappij zowel binnen als buiten onze organisatie. Dit is vastgelegd in ons MVO-beleid dat volledig geïntegreerd wordt in de processen van onze bedrijfsvoering. Het MVO-beleid is gebaseerd op de 3 pijlers **People, Planet & Prosperity**. Het staat voor de drie elementen, people (mensen), planet (planeet/milieu) en profit (opbrengst/winst), die in een harmonieuze wijze gecombineerd dienen te worden, omdat mensen en onze leefomgeving het uitgangspunt vormen voor alles wat we samen willen realiseren.



People – sociale standaarden

Wij geloven in de kracht van alle mensen. Omdat iedereen zijn of haar unieke waarde heeft binnen onze organisatie en daarbuiten. Als werkgever willen we onze mensen met elkaar en onze klanten verbinden en goed voor ze zijn. Door zorg te dragen voor hun ontwikkeling, te luisteren naar de behoeftes en door een veilige werkomgeving te realiseren voor iedereen. Belangrijke thema's zijn:

- Goed werkgeverschap
- Welzijn: veiligheid en gezondheid
- Onboarding, opleiding & ontwikkeling
- Inclusiviteit & diversiteit

Planet – milieu standaarden

Dat we zuinig moeten zijn op onze wereld is een boodschap die luid en duidelijk klinkt. We streven niet alleen naar het behalen van de gestelde klimaatdoelen, maar ook naar bewustwording onder collega's en maken hierbij bewustere keuzes. Belangrijke thema's zijn:

- Bewustwording duurzaamheid en communicatie
- Verduurzamen wagenpark
- CO2 footprint minimaliseren en compenseren
- Verminderen afval en printen

Prosperity – economische standaarden

Naast de economische winst is ook de maatschappelijke winst in onze afwegingen belangrijk. Denk hierbij aan onze verantwoordelijkheden als werkgever, onze positie in de markt en verantwoordelijkheden naar onze medewerkers en klanten toe. Belangrijke thema's zijn:

- Inleners- en ketenaansprakelijkheid
- Inkoopbeleid
- Gedragscode en anti-corruptie
- Marktaanwezigheid

Voor 2024 hebben we de focus op 4 Duurzame Ontwikkelings Doelstellingen waarbij we bovenstaande uitgangspunten verder zullen blijven updaten en integreren in onze bedrijfsprocessen.

Verslaglegging conform ISO 26000 en GRO

ISO-26000 is een internationale ISO-norm welke in 2010 is opgesteld en gericht is op maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). Het doel van de norm is om mondiaal bij te dragen aan duurzame ontwikkeling. Zowel bedrijven als andere organisaties kunnen deze norm inzetten om hun inzet kenbaar maken ten gunste van hun werknemers, onze leefomgeving en het milieu. De norm is een richtlijn en geen standaard waarop gecertificeerd kan worden.

De zeven principes zijn:

1. Verantwoordingsplicht
2. Transparantie
3. Ethisch gedrag
4. Inachtneming voor de belangen van de belanghebbenden
5. Inachtneming voor de wet
6. Inachtneming van de internationale gedragsnormen
7. Inachtneming van de mensenrechten

Het Global Reporting Initiative (GRI) is een internationale organisatie die bestaat sinds 1997 en internationale richtlijnen en instrumenten voor duurzaamheidsverslaggeving opstelt. De meest recente versie van de richtlijn is uitgekomen in 2022 en wordt steeds geüpdatet. De missie van GRI is om duurzaamheidsverslaggeving voor alle organisaties – ongeacht omvang, sector of locatie – zo routinematig en vergelijkbaar te maken als financiële verslaggeving.

De richtlijn bestaat uit de volgende speerpunten:

1. Sociaal en maatschappelijk
2. Milieu
3. Economisch

Deze speerpunten zijn in de richtlijn onderverdeeld onder 38 indicatoren. Door de organisatie langs de lat van deze indicatoren te leggen, weerspiegelen ze de status van de organisatie op het gebied van MVO. De GRI is onder andere gebaseerd op de ISO 26000 en biedt concretisering van de algemenere uitgangspunten van deze ISO-richtlijn, om helder en op een vergelijkbare wijze iets te kunnen aangeven over de MVO status van een organisatie.

Octant Advies heeft op basis van de ISO-26000 en de Global Reporting Initiative (GRI) een methodiek ontwikkeld, die is gebruikt bij de MVO nulmeting bij Fieldwork. De resultaten van deze nulmeting zijn ingezet bij het vormgeven van de strategie.

Inhoudsopgave

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen	2
<i>Verslaglegging conform GRI en ISO 26000</i>	3
Communicatie	5
<i>Interne communicatie</i>	5
<i>Stakeholders</i>	5
<i>MVO-Jaarverslag</i>	5
Sustainable Development Goals	6
Gedragcode Fieldwork	12
Gedragcode voor Leveranciers	13
Duurzaam Inkoopbeleid	14

Communicatie

Interne communicatie

Eén van de snelle winsten op het gebied van MVO is het verbeteren en/of bevorderen van de interne communicatie. Veel van de acties die op een bepaald thema worden uitgevoerd, worden niet altijd gezien door de andere collega's. Samen met het projectteam is er een strategie, inclusief middelen bedacht om dit te verbeteren. Denk hierbij aan:

- MVO kalender
 - per kwartaal een overzicht van de onderwerpen waarover gecommuniceerd kan worden.
- MVO als thema toevoegen bij de interne nieuwsbrieven
- MVO toevoegen aan de onboarding voor nieuwe collega's
- MVO-ideeënbox; een digitaal mailadres waar medewerkers hun ideeën op het gebied van MVO kunnen indienen.

Stakeholders

De stakeholders van FieldworK bepalen, in meer of mindere mate, het ambitieniveau en de prioritering van de doelstellingen. Het heeft, naast de maatschappelijke waarde, ook commerciële waarde om rekening te houden met de ontwikkelingen in de markt en bij opdrachtgevers en hierop in te spelen. Zie hieronder de belangrijkste externe stakeholders van FieldworK:

EXTERNE STAKEHOLDERS	COMMUNICATIEMIDDELEN	VEREISTEN
Opdrachtgevers:	<ul style="list-style-type: none"> • Jaarverslag website • Aanbestedingen • Gesprekken accountmanagers 	<ul style="list-style-type: none"> • Invullen Ecovadis • Opstellen CO2-footprint • Duurzaamheidsverslag
Leveranciers:	<ul style="list-style-type: none"> • Jaarverslag website • LinkedIn 	<ul style="list-style-type: none"> • Geen
Interne medewerkers & consultants	<ul style="list-style-type: none"> • Diverse overleggen in de organisatie • Borrels en teammeetings 	<ul style="list-style-type: none"> • Goed werkgeverschap (arbeidsvoorwaarden, wrk & prive balans)

Tabel 1: Externe belanghebbenden in 2023

MVO-Jaarverslag

Jaarlijks publiceren we een MVO-verslag op onze website. De MVO-werkgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van de directie, teamleiders en HR, gaat zich beraden wanneer zij welke communicatiemiddelen in gaan zetten, naast de communicatiekanalen die al gebruikt worden.

Sustainable Development Goals





In de wereld van vandaag staan we voor grote uitdagingen: armoede, honger, ongelijkheid, klimaatverandering en de biodiversiteitscrisis zijn slechts enkele van de problemen die we dringend moeten aanpakken. Grote uitdagingen vereisen gedurfde actie om ze te overwinnen, en dat is waar de Sustainable Development Goals om de hoek komen kijken. Ze zijn ontwikkeld om tegen 2030 een groenere, eerlijkere en betere wereld te bouwen, en we hebben allemaal een rol bij het bereiken ervan.

Deze doelen zijn gericht om in 2030 een duurzame wereld voor iedereen te bereiken, waarin niemand wordt buitengesloten. In 2015 hebben alle 193 landen die lid zijn van de Verenigde Naties (VN) de Sustainable Development Goals aangenomen. De doelen gelden voor alle landen en voor alle mensen.

Onze generatie is de eerste die de middelen heeft om de transformatie te maken naar een wereld met meer welvaart en minder ongelijkheid. Een wereld waarin we biodiversiteit en klimaat beschermen en waarin iedereen een plaats heeft.

De Sustainable Development Goals zijn de agenda voor die wereld in 2030. De taal van de zeventien doelen verbindt en maakt het mogelijk samen te werken. De doelen zijn onderling verbonden en overschrijden grenzen tussen landen en sectoren.

Ons MVO-beleid is afgeleid van de verschillende Goals en gericht op het verschil wat wij als organisatie willen en kunnen gaan maken. Ons beleid is volop in ontwikkeling met een focus op de volgende items welke gelinked zijn aan de internationale Sustainability Development Goals:

<p>3 GOEDE GEZONDHEID EN WELZIJN</p> 	<p>3 Goede gezondheid en welzijn</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wij werken aan vitaliteit en hiervoor het bijbehorende beleid. Wij gaan voor een veilige werkomgeving en gaan zaken pro-actief aanbieden om verzuim te voorkomen en zorg te bieden aan onze medewerkers • Medewerkerstevredenheid onderzoek gaan we uitvoeren om de ervaringen van ons personeel (intern en extern) te inventariseren en eventuele acties te ondernemen.
<p>8 EERLIJK WERK EN ECONOMISCHE GROEI</p> 	<p>8 Eerlijk werk en economische groei</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diverse en inclusieve werkgever, ook in onze vacatureteksten en communicatie • Klantentevredenheidsonderzoek gaan we uitvoeren om de ervaringen van al onze klanten op te halen te inventariseren en eventuele acties te ondernemen. • Verantwoord, lokaal en duurzaam inkoopbeleid
<p>10 ONGELIJKHEID VERMINDEREN</p> 	<p>10 Ongelijkheid verminderen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wij gaan inzicht creëren voor in- en uitstroom, beleid rondom zzp'ers en parttimers, regeling verlofsoorten en gelijkheid parttime-fulltime. • Gelijkheid rondom al onze processen en beleid creëren
<p>13 KLIMAATACTIE</p> 	<p>13 Klimaatactie</p> <ul style="list-style-type: none"> • CO₂-emissies reduceren (scope 1, 2 en 3) • Compensatie reductie CO₂ • Wij gaan voor een zo volledig CO₂ neutraal wagenpark • Verminderen afval en printen

Doelstellingen 2024 – 2026

Fieldwork heeft inzichtelijk aan welke Sustainable Development Goals ze willen bijdragen. Hierbij hebben we de meest relevante MVO thema's geïdentificeerd. Op basis van deze doelen en thema's hebben we een vertaalslag gemaakt naar concrete doelstellingen en acties. De doelstellingen zijn als volgt:

Doelstelling behorende bij **SDG 3 – Goede gezondheid & welzijn**

1. Een nulmeting houden onder medewerkers (medewerkertevredenheidsonderzoek)
2. Ziekteverzuimcijfer onder landelijke gemiddelde (....) %
3. Lanceren van een vitaliteitsplan in Q1 2024
4. Beschikbaar stellen van een vitaliteitsbudget van € 200,- per jaar

Doelstelling behorende bij **SDG 8 – Eerlijk werk en economische groei**

1. In 2024 zijn alle vacatureteksten inclusief
2. In 2024 geven we een sessie voor alle medewerkers op het gebied van diversiteit & inclusiviteit
3. Uitvoeren klanttevredenheidsonderzoek 2024
4. Bij elke leveranciersselectie criteria lokaal inkopen toepassen
5. Beleid duurzaam inkopen toevoegen aan werkinstructie

Doelstelling behorende bij **SDG 10 – Ongelijkheid verminderen**

1. Opstellen van een managementrapportage voor in- en uitstroom (bijhouden resultaten exit – gesprek). Op basis van inzichten doelstellingen formuleren op deze thema's.
2. Huidige beleid aanpassen waarin gelijkheid parttime en fulltime voorop staat
3. Ontwikkelen van een opleidingsprogramma en budget voor alle medewerkers in 2024

Doelstelling behorende bij **SDG 12 – Verantwoorde consumptie en productie**

1. Bij elke leveranciersselectie criteria lokaal inkopen toepassen
2. Beleid duurzaam inkopen toevoegen aan werkinstructie

Doelstelling behorende bij **SDG 13 – Klimaatactie**

1. 100% elektrische auto's inkopen voor wagenpark
2. CO2-uitstoot scope 1, 2 en 3 volledig compenseren middels een Gold Standard programma
3. 40% CO2 reductie op scope 1 en 2 reduceren in 2026 ten opzichte van 2022
4. Verminderen van het aantal prints met ten minste 50%

CO₂ beleid

Fieldwork heeft van het reduceren van de CO₂-footprint een prioriteit gemaakt. Om ervoor te zorgen dat er jaarlijks voldoende monitoring en acties worden genomen is dit CO₂-beleid opgesteld.

Als referentiejaar voor de CO₂-doelstelling wordt 2022 aangehouden. Dit is het eerste jaar waarin de footprint is opgesteld. Hieronder zijn de doelstellingen beschreven:

Fieldwork wil in 2026 ten opzichte van 2022 tenminste **40% minder CO₂** uitstoten met betrekking tot de scope 1 en 2 emissies.

Bovenstaande doelstelling is absoluut. Nader gespecificeerd voor scope 1 en 2 zijn de doelstellingen voor 2026 als volgt:

- Scope 1 doelstelling (gas en brandstoffen) 25% reductie in 2026 ten opzichte van 2022
- Scope 2 en business travel doelstelling (elektra en zakelijke kilometers) 15% reductie in 2026 ten opzichte van 2022.

Naast de doelstelling op het reduceren van CO₂ uitstoot heeft Fieldwork de volgende doelstelling op het reduceren van haar energieverbruik geformuleerd:

Fieldwork wil haar energieverbruik jaarlijks met 2% reduceren, door enerzijds het energieverbruik te monitoren en anderzijds te reduceren.

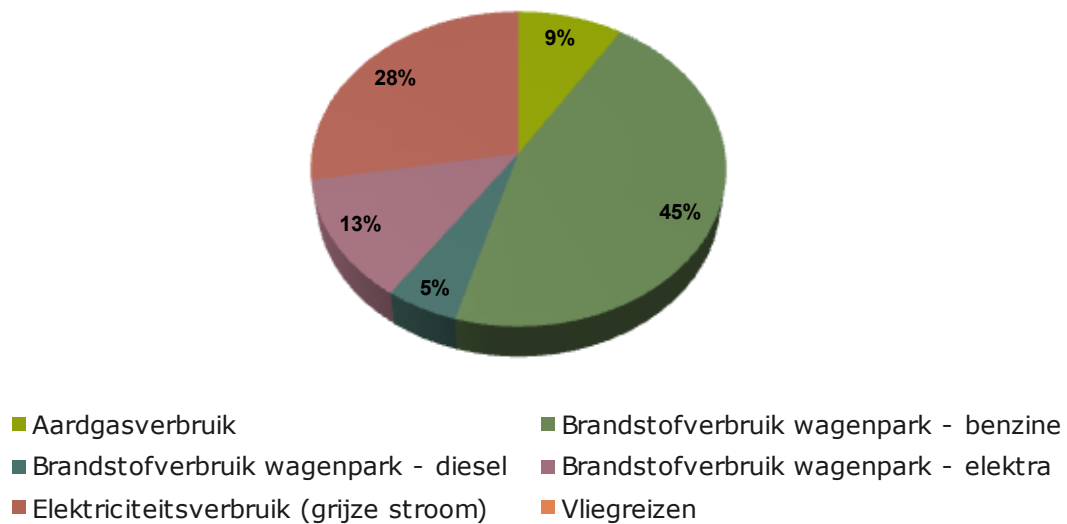
Hieronder wordt de CO₂-footprint van de scope 1 en 2 emissies weergegeven van het jaar 2022. De volumes zijn tot stand gekomen middels facturen, jaarrekeningen en transacties. De CO₂ emissiefactoren van www.co2emissiefactoren.nl worden gehanteerd voor de berekening van de CO₂ emissies. De totale uitstoot komt voor het jaar 2022 neer op 130 ton CO₂.

TABEL M1. OVERZICHT CO₂-EMISSIES, GEHELE ORGANISATIE

TYPE EMISSIESTROOM SCOPE 1	AANTAL	EENHEID	CONVERSIEFACITOR (g CO ₂ per eenheid)	UITSTOOT (ton CO ₂)
Aardgasverbruik		6.424 m ³	2.079	13,4
Brandstofverbruik wagenpark - diesel		2.214 liter	3.468	7,7
Brandstofverbruik wagenpark - benzine		22.047 liter	3.073	67,8
			Totaal scope 1	88,8
TYPE EMISSIESTROOM SCOPE 2	AANTAL	EENHEID	CONVERSIEFACITOR (g CO ₂ per eenheid)	UITSTOOT (ton CO ₂)
Elektriciteitsverbruik - grijze stroom		48.980 kWh	456	22,3
Elektriciteitsverbruik - groene stroom		0 kWh	0	-
Elektriciteitsverbruik - wagens		41.407 kWh	456	18,9
			Totaal scope 2	41
TYPE EMISSIESTROOM BUSINESS TRAVEL	AANTAL	EENHEID	CONVERSIEFACITOR (g CO ₂ per eenheid)	UITSTOOT (ton CO ₂)
Zakelijk vervoer - gedeclareerde kilometers		0 km		
Zakelijk vervoer - openbaar vervoer		0 km		
Vliegreizen <700 km		0 km		
Vliegreizen 700-2500 km		0 km		
Vliegreizen >2500 km		0 km		
			Totaal business travel	-
TOTALE EMISSIES SCOPE 1, 2 EN BUSINESS TRAVEL				130

Wanneer we in detail naar de uitstoot kijken is te zien dat het grootste gedeelte van de uitstoot wordt veroorzaakt door het brandstofverbruik van het wagenpark, maar liefst 50%. Er is op het moment van schrijven een transitie gaande in het wagenpark richting elektrische auto's. Fieldwork heeft de ambitie om eind 2023 een volledig elektrisch wagenpark te hebben. De laadbeurten zijn zoals is te zien nog niet volledig groen. Dit zal in de toekomst ook nog niet volledig groen zijn. Hier is rekening mee gehouden in de reductiedoelstelling.

Figuur 1: Verdeling CO2-emissies Fieldwork 2022



Beleid diversiteit en inclusie

Inleiding

Het beleid voor Diversiteit en Inclusie is bedoeld om de diversiteit en inclusie te bevorderen binnen Fieldwork. Diversiteit en inclusie zijn belangrijk, omdat ze bijdragen aan een betere werkomgeving, inclusievere besluitvorming en een hogere klanttevredenheid. Daarnaast zetten we ons in om ongewenst gedrag, discriminatie en uitsluiting van minderheden te voorkomen.

Diversiteit

Diversiteit verwijst naar de verschillende achtergronden, ervaringen en perspectieven van mensen. Dit kan betrekking hebben op zaken zoals: leeftijd, geslacht, etniciteit, religie, seksuele geaardheid, handicap, opleiding en/of werkervaring.

Inclusie

Inclusie verwijst naar het creëren van een omgeving waarin iedereen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt. Dit betekent dat iedereen de kans krijgt om zich te ontwikkelen en te groeien, ongeacht de achtergrond van het individu.

Ongewenst gedrag

Ongewenst gedrag is elke vorm van gedrag die een ander persoon beledigt, intimideert of bedreigt. Dit kan zowel verbaal als non-verbaal gedrag zijn. Enkele voorbeelden van ongewenst gedrag zijn:

- Seksuele intimidatie
- Racisme
- Seksisme
- Homofobie
- Transfobie
- Pesten
- Intimidatie
- Geweld

Doelstellingen

De doelstellingen van dit beleid zijn:

- Het creëren van een diverse en inclusieve werkomgeving
- Het verbeteren van de besluitvorming door een bredere range aan perspectieven
- Een beter begrip van de behoeften van verschillende doelgroepen

Strategieën

Om deze doelstellingen te bereiken, zullen we de volgende strategieën volgen:

- Diversiteit en inclusie integreren in onze bedrijfscultuur
- Onze wervings- en selectieprocessen verbeteren
- Onze medewerkers trainen op diversiteit en inclusie

Diversiteit en inclusie integreren in onze bedrijfscultuur

We zullen diversiteit en inclusie integreren in onze bedrijfscultuur door de volgende maatregelen te nemen:

- Diversiteit en inclusie toevoegen aan onze kernwaarden
- Diversiteit en inclusie promoten door middel van interne communicatie
- Diversiteit en inclusie toepassen in onze besluitvormingsprocessen

Onze wervings- en selectieprocessen verbeteren

We zullen onze wervings- en selectieprocessen verbeteren door de volgende maatregelen te nemen:

- De taal van onze vacatureteksten inclusiever maken
- Onze wervingskanalen uitbreiden
- Onze sollicitatieprocedures inclusiever maken

Onze medewerkers trainen op diversiteit en inclusie

We zullen onze medewerkers trainen op diversiteit en inclusie door de volgende maatregelen te nemen:

- Diversiteit en inclusie opnemen in onze onboardingprogramma's

- Diversiteit en inclusie aanbieden als onderdeel van ons opleidingsprogramma

Meetbaar resultaat

We zullen de voortgang op dit beleid meten door de volgende indicatoren te volgen:

- Het percentage van diverse kandidaten in onze wervingspool
- Het percentage van diverse medewerkers in onze organisatie
- De tevredenheid van onze medewerkers met de diversiteit en inclusie binnen de organisatie

Evaluatie

We zullen dit beleid jaarlijks evalueren om te bepalen of het effectief is. We zullen de volgende vragen beantwoorden:

- Heeft het beleid geleid tot een toename in diversiteit en inclusie binnen de organisatie?
- Heeft het beleid geleid tot een verbetering van de besluitvorming en de klantenservice?
- Zijn er aanpassingen nodig aan het beleid?

Wij zijn ervan overtuigd dat een werkomgeving waarin iedereen zich veilig en gerespecteerd voelt, essentieel is voor het succes van onze organisatie. We zijn toegewijd aan het creëren van een werkomgeving waarin iedereen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt.

Verantwoordelijkheden

De directie is verantwoordelijk voor het toezicht op de uitvoering van dit beleid. De HR-afdeling is verantwoordelijk voor de implementatie van de specifieke maatregelen die in dit beleid zijn genoemd.

Iedereen binnen de organisatie is verantwoordelijk voor het voorkomen van ongewenst gedrag en ongewenste omgangsvormen. Iedereen heeft het recht om zich veilig en gerespecteerd te voelen op het werk.

Meldplicht

Als je ongewenst gedrag ervaart, word je aangemoedigd om dit te melden. Dit kan je doen bij je teamleider, de HR-afdeling of onze vertrouwenspersoon.

Procedure

Als er een melding wordt gedaan van ongewenst gedrag, zal er een onderzoek worden ingesteld. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door een onafhankelijke persoon of groep. Als het onderzoek uitwijst dat er sprake is van ongewenst gedrag, zullen er passende maatregelen worden genomen. Deze maatregelen kunnen variëren van een gesprek met de melder en de gemelde tot ontslag.

Gedragcode Fieldwork

Fieldwork verplicht zich tot het handhaven van de hoogste normen van ethiek, integriteit en professionaliteit in al onze activiteiten in de detachering. Deze Gedragcode dient als leidraad voor al onze medewerkers en vertegenwoordigt de waarden en verwachtingen die we hebben voor iedereen die namens ons bedrijf handelt.

Missie statement

Samen realiseren wij ambities! Wij pakken het net even anders aan. Dit komt onder meer tot uiting in onze missie. Op alle facetten hebben wij een focus op de samenwerking; richting onze opdrachtgevers, onze professionals, onze leveranciers en uiteraard ook in onze interne organisatie.

Intern hebben we +-25 collega's die specialist zijn in hun vakgebied. Samen bundelen wij onze krachten en dragen wij zorg voor de mooiste bemiddelingen van technische professionals bij onze opdrachtgevers. Onze opdrachtgevers hebben in veel gevallen een grote maatschappelijke relevantie. Wij willen een dienstverlening leveren waarbij we ambities weten te realiseren en waar de samenleving beter van wordt. We zijn dan ook trots op de meerwaarde die we op personeelsvlak kunnen bieden bij onze klanten.

1. Eerlijkheid en integriteit

We handelen te allen tijde eerlijk en integer, zowel binnen ons bedrijf als in onze interacties met opdrachtgevers, medewerkers en andere stakeholders.

2. Gelijkheid en diversiteit

We respecteren en bevorderen diversiteit en inclusie in de detachering. Discriminatie op basis van ras, geslacht, religie, seksuele geaardheid of andere kenmerken wordt niet getolereerd.

3. Vertrouwelijkheid

We behandelen alle bedrijfsinformatie, klantinformatie en persoonlijke informatie van medewerkers met de grootst mogelijke vertrouwelijkheid en nemen passende maatregelen om deze gegevens te beschermen.

4. Professionaliteit

We gedragen ons op een professionele en respectvolle manier in al onze interacties met opdrachtgevers, medewerkers en anderen. We handhaven een positieve en professionele werkomgeving.

5. Conformiteit met wet- en regelgeving

We houden ons strikt aan alle toepasselijke wetten, regelgeving en ethische normen. We vermijden op elke manier betrokkenheid bij illegale activiteiten, zoals corruptie, witwassen van geld en fraude.

6. Conflicten van belang

We vermijden situaties waarin er een belangenconflict kan ontstaan tussen ons persoonlijke belang en dat van het bedrijf of de opdrachtgever. Als dergelijke conflicten zich voordoen, melden we ze onmiddellijk.

7. Kwaliteit van dienstverlening

We streven ernaar om de hoogste kwaliteit van dienstverlening te bieden aan onze cliënten en nemen onze verantwoordelijkheden serieus.

8. Duurzaamheid

We zijn toegewijd aan duurzaamheid en streven naar milieuvriendelijke bedrijfspraktijken. We verminderen ons energie- en hulpbronnengebruik, minimaliseren afval en stimuleren elektrisch vervoer. We zetten ons in om onze CO₂-footprint te minimaliseren. Dit doen we door jaarlijks onze CO₂-footprint in kaart te brengen en maatregelen te implementeren om deze te reduceren.

9. Melden van inbreuken

Als iemand binnen ons bedrijf onethisch gedrag opmerkt, wordt verwacht dat ze dit melden bij hun leidinggevende of via het daarvoor bestemde meldkanaal.

Overtredingen van deze Gedragcode kunnen disciplinaire maatregelen met zich meebrengen, waaronder ontslag of juridische actie, afhankelijk van de ernst van de inbreuk. Deze Gedragcode is bedoeld om de normen van ons bedrijf te definiëren en te handhaven en om ons engagement voor ethisch handelen in de detachering te benadrukken.

Gedragscode voor Leveranciers

Inleiding

Deze Gedragscode voor Leveranciers beschrijft de verwachtingen en vereisten voor alle leveranciers en onderaannemers (hierna 'leveranciers') die zakendoen met Fieldwork. Het doel van deze Gedragscode is om ethische en verantwoordelijke zakelijke praktijken te bevorderen en ervoor te zorgen dat onze leveranciers voldoen aan onze normen op het gebied van sociale verantwoordelijkheid, milieuoverwegingen en het voorkomen van corruptie.

Mensenrechten

- Leveranciers dienen de mensenrechten te respecteren en te beschermen, zoals vastgelegd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens.
- Kinderarbeid is ten strengste verboden. Werknemers moeten de wettelijke minimumleeftijd hebben om te werken volgens lokale wetgeving.
- Gedwongen arbeid, slavernij en mensenhandel worden niet getolereerd.

Arbeidsvoorwaarden

- Leveranciers moeten voldoen aan de wettelijke arbeidsnormen met betrekking tot arbeidstijden, lonen, en arbeidsomstandigheden.
- Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen moeten worden gerespecteerd.
- Discriminatie op basis van ras, geslacht, leeftijd, religie, handicap, of andere gronden is verboden.

Gezondheid en veiligheid

- Leveranciers moeten zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving voor hun werknemers.
- Procedures voor noodgevallen en gezondheids- en veiligheidstraining moeten beschikbaar zijn.

Milieuverantwoordelijkheid

- Leveranciers moeten zich inzetten voor milieuvriendelijke praktijken en wettelijke milieuregels naleven.
- Maatregelen moeten worden genomen om energie-efficiëntie en afvalvermindering te bevorderen.
- Het gebruik van gevaarlijke chemicaliën moet worden geminimaliseerd.
- Leveranciers moeten streven naar duurzame productie en logistiek, waarbij het verminderen van de ecologische voetafdruk een prioriteit is.

Anti-corruptie en ethiek

- Leveranciers moeten zich verzetten tegen alle vormen van corruptie, waaronder omkoping, fraude en chantage.
- Er mogen geen ongepaste geschenken of gunsten worden aangenomen of aangeboden.
- Leveranciers moeten accurate en transparante financiële administratie bijhouden en openstaan voor audits indien nodig.

Rapportage en naleving

- Leveranciers moeten regelmatig rapporteren over hun inspanningen en vooruitgang om te voldoen aan deze Gedragscode.
- Fieldwork behoudt zich het recht voor om leveranciers te controleren op naleving en, indien nodig, corrigerende maatregelen te eisen.

Conclusie

Deze Gedragscode voor Leveranciers weerspiegelt de waarden en normen van Fieldwork en we verwachten dat onze leveranciers actief bijdragen aan de naleving ervan. Door samen te werken aan sociale, milieu- en ethische doelen, kunnen we een positieve impact hebben op onze gemeenschappen en het milieu, en tegelijkertijd hoogwaardige producten en diensten leveren aan onze klanten.

Duurzaam Inkoopbeleid

Inleiding

Fieldwork is toegewijd aan het bevorderen van duurzaamheid in al onze zakelijke activiteiten, inclusief inkoop. We erkennen de impact van inkoop op sociale, milieu- en economische aspecten, en we streven ernaar om onze inkooppraktijken in overeenstemming te brengen met duurzame ontwikkelingsdoelstellingen.

Duurzame Inkoopprincipes

Ons duurzame inkoopbeleid is gebaseerd op de volgende principes:

1. Milieuvriendelijkheid

- We geven de voorkeur aan producten en leveranciers die zich inzetten voor milieuvriendelijke praktijken.
- We zullen actief zoeken naar producten en diensten met een lage ecologische voetafdruk en minimaliseren de negatieve milieu-impact van onze inkoopactiviteiten.

2. Sociale verantwoordelijkheid

- We doen alleen zaken met leveranciers die ethische arbeidspraktijken en eerlijke arbeidsomstandigheden handhaven.
- We ondersteunen diversiteit en inclusie en zullen leveranciers aanmoedigen om gelijke kansen te bevorderen.

3. Kwaliteit en Duurzaamheid

- We streven naar de aanschaf van producten en diensten van hoge kwaliteit en duurzaamheid om de levensduur te verlengen en afval te minimaliseren.
- We zullen producten selecteren die voldoen aan de relevante certificeringen en normen voor duurzaamheid.

4. Lokale economische ontwikkeling

- Waar mogelijk geven we de voorkeur aan lokale leveranciers om de economische groei in onze gemeenschap te stimuleren.
- We streven naar samenwerking met leveranciers die bijdragen aan lokale werkgelegenheid en sociale ontwikkeling.

5. Transparantie

- We verwachten volledige transparantie van onze leveranciers met betrekking tot productieprocessen, materialen en prijzen.
- We moedigen leveranciers aan om open te staan voor audits en inspecties om naleving van dit beleid te verzekeren.

Implementatie

- We communiceren dit duurzame inkoopbeleid naar al onze medewerkers, leveranciers en andere belanghebbenden.
- Onze inkoopafdeling integreert de naleving van dit beleid in het inkoopproces en de leveranciersselectie.
- We monitoren, evalueren en rapporteren minimaal 1x per jaar de voortgang met betrekking tot de implementatie van dit beleid, ten tijde van het jaarlijks schrijven het duurzaamheidsverslag.

Educatie en training

- We leiden onze medewerkers op en maken hen bewust maken duurzaam inkoopgedrag en ethische zakelijke praktijken.
- We werken samen met leveranciers om hun begrip van en betrokkenheid richting duurzaamheid te vergroten.

Conclusie

Dit duurzame inkoopbeleid weerspiegelt onze toewijding aan verantwoord zakendoen en duurzame ontwikkeling. We geloven dat onze inkoopactiviteiten een positieve impact kunnen hebben op zowel onze organisatie als de bredere samenleving. Wij moedigen onze medewerkers en leveranciers aan om samen te werken aan het realiseren van onze duurzaamheidsdoelstellingen.