

6 december 2022

MVO-Beleid

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
1.1	Achtergrond	3
1.2	Structuur	3
1.3	Reikwijdte	3
1.4	Transparantie	3
2	Pijlers van het MVO-beleid	4
2.1	Mens	4
2.2	Milieu	5
2.3	Maatschappij	7

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

Rail & OV streeft naar lange termijn waardecreatie zoals gedefinieerd in het IMVB-Convenant¹ waarvan Rail & OV ondertekenaar is. Op hoofdlijnen vindt deze waardecreatie plaats op twee onderdelen: via de beleggingen door middel van het Maatschappelijk Verantwoord Beleggen (MVB) Beleid en via de organisatie door middel van het Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) Beleid. Er zitten verschillende raakvlakken tussen beide beleidsvormen, met name als het gaat om de onderliggende uitgangspunten. Een voorbeeld hiervan is de minimumstandaard ten aanzien van mensenrechten, arbeidsrechten, milieu en anti-corruptie die we binnen ons MVB-beleid hanteren voor externe managers en waar we ook in onze bedrijfsvoering aan willen voldoen. Op deze raakvlakken na verschilt de opzet en de inhoud van het MVO-beleid met dat van het MVB-beleid.

In dit document gaan we in op de belangrijkste doelstellingen en uitgangspunten van het MVO-beleid en beschrijven we welke instrumenten ingezet kunnen worden om die doelstellingen te halen. Een deel van deze instrumenten wordt al toegepast, de overige instrumenten zullen eerst verder onderzocht moeten worden alvorens deze in het beleid opgenomen kunnen worden.

1.2 Structuur

Het Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen-beleid (MVO-beleid) van Rail & OV is opgebouwd vanuit drie pijlers: Mens, Milieu en Maatschappij. Middels het MVO-beleid leveren we een positieve bijdrage aan deze pijlers. Dit doen we vanuit onze rol als werkgever, dienstverlener en opdrachtgever.

We geven invulling aan deze pijlers door middel van concrete acties en initiatieven. Het MVO beleid wordt stapsgewijs verder ontwikkeld door vervolgonderzoek, het uitvoeren van acties en initiatieven en het evalueren daarvan.

1.3 Reikwijdte

Het MVO-beleid is gericht op de hele organisatie. Met alle afdelingen binnen onze organisatie dragen we gezamenlijk bij aan de positieve impact die we als pensioenfonds kunnen hebben. We integreren het MVO-beleid in alle bedrijfsprocessen.

1.4 Transparantie

Een overkoepelend uitgangspunt van het MVO-beleid is dat het beleid uitlegbaar en controleerbaar is. Rail & OV vindt het belangrijk om transparant te zijn over de manier waarop we als organisatie te werk gaan. In het jaarverslag rapporteren we uitvoerig over de governance van het pensioenfonds. In het sociaal jaarverslag rapporteren we over de mate van gender diversiteit en over het ziekteverzuim binnen de organisatie. Vanaf 2023 zullen we ook rapporteren over impact die we met onze bedrijfsvoering hebben op het milieu en op de maatschappij. We evalueren het MVO-beleid jaarlijks.

¹ Zie voor meer informatie: <https://www.pensioenfederatie.nl/website/themas/vermogensbeheer/imvb-convenant/>

2 Pijlers van het MVO-beleid

2.1 Mens

- We zetten ons in om een inclusieve en diverse organisatie te zijn en willen een goede afspiegeling geven van de werkende maatschappij.
- Vitaliteit is zeer belangrijk voor Rail & OV als werkgever.
- Een tevreden en gezonde werknemer is essentieel voor een succesvolle organisatie

2.1.1 Onderbouwing pijler Mens

Als pensioenfonds willen we een inclusieve organisatie zijn met een divers personeelsbestand dat een afspiegeling is van werkend Nederland. Dit betekent dat er diversiteit is van onder andere leeftijd, geslacht en culturele achtergronden. Inclusiviteit betekent dat diversiteit wordt verwelkomd en dat medewerkers ongeacht verschillen gelijke kansen krijgen. We willen dat medewerkers zich vrij voelen om zichzelf te zijn. We zijn ervan overtuigd dat diversiteit en inclusiviteit een positieve bijdrage leveren aan het pensioenfonds. Een goede mate van diversiteit binnen een organisatie kan leiden tot verschillende waardevolle perspectieven en inzichten. Een inclusieve organisatie waarborgt de sociale veiligheid van medewerkers en zorgt ervoor dat alle medewerkers worden gerespecteerd. We vinden het belangrijk dat verschillen worden erkend en gewaardeerd.

Daarnaast hecht Rail & OV veel waarde aan het welzijn van zijn werknemers. Een tevreden werknemer wordt gezien als een essentiële basis voor een goede organisatie. Om hier invulling aan te geven wordt er met name gekeken naar het inzetten van instrumenten om de juiste balans tussen werk en privé te faciliteren, om werknemers gezond en fit te houden en door evenementen te organiseren waarbij collega's elkaar ook buiten de bestaande werksfeer kunnen ontmoeten en leren kennen.

2.1.2 Instrumenten

Om invulling te geven aan de pijler Mens willen we gebruik maken van instrumenten die de mate van diversiteit, inclusiviteit en vitaliteit verhogen.

- Rail & OV zet zich in om medewerkers te voorzien van een gezonde levensstijl. Dit wordt onder andere gefaciliteerd door het verzorgen van vers fruit op kantoor evenals gezonde opties in het bedrijfsrestaurant. Naast het aanbieden van gezonde voeding vinden we het ook belangrijk dat medewerkers zichzelf kunnen ontwikkelen om gezond, productief en met plezier te werken. Via het mobiliteitsbudget kunnen medewerkers hier zelf invulling aan geven. Medewerkers besteden dit bijvoorbeeld aan sportschoolabonnementen om fit te blijven.

- Naast het mobiliteitsbudget zijn er verschillende initiatieven opgezet. Vanuit een samenwerkingsverband met organisaties in de omgeving van het kantoor in Utrecht worden er met regelmaat sportactiviteiten georganiseerd waar medewerkers gratis aan kunnen deelnemen. Daarnaast kunnen medewerkers zich ook aanmelden voor activiteiten van Railsport. Railsport organiseert evenementen voor medewerkers van ondernemingen die actief zijn in de spoorsector. Rail & OV valt daar ook onder. Medewerkers kunnen met hun gezin voor een klein bedrag of zelfs gratis deelnemen aan verschillende uitjes en sportieve activiteiten. Dit zorgt niet alleen voor een goede werk-privé balans maar biedt ook de kans om de sociale banden met collega's en met de medewerkers van de andere aangesloten organisaties te versterken. Met name tijdens de COVID-19 pandemie is gebleken hoe belangrijk het is om met elkaar in verbinding te blijven.
- Rail & OV blijft zich daarnaast ook inzetten om een goede werk-privé balans te waarborgen. We vinden het belangrijk dat medewerkers zich goed voelen en voldoening blijven halen uit hun werk. Dit doen we bijvoorbeeld door medewerkers de mogelijkheid te bieden om hybride te werken.
- Bij werving en selectie komt er meer nadruk te liggen op diversiteit. Indien er wordt samengewerkt met een recruitment bureau wordt er rekening gehouden met diversiteit en inclusiviteit bij het aangaan van de samenwerking. Daarnaast gaan we met het bureau in gesprek over hoe we met onze vacatures een diverse groep sollicitanten kunnen bereiken. Hiermee willen we meer diversiteit binnen de organisatie realiseren.
- We onderzoeken de mogelijkheid voor medewerkers om elektrische fietsen te leasen. Op deze manier kunnen er meer medewerkers met de fiets naar hun werk. Dit draagt niet alleen positief bij aan de vitaliteit van medewerkers maar zorgt er ook voor dat het woon-werkverkeer van de organisatie nog groener wordt.
- Bij het aantrekken van nieuwe bestuursleden besteden we specifiek aandacht aan diversiteit. Bij de verkiezingen van het verantwoordingsorgaan heeft het bestuur de voordragende organisaties ook gevraagd om rekening te houden met diversiteit.

2.2 Milieu

- In lijn met het Parijs Akkoord halveren we de CO₂-uitstoot van onze werkomgeving in 2030 ten opzichte van 2019. We willen uiterlijk in 2050, maar zo mogelijk eerder een klimaatneutrale werkomgeving hebben.

2.2.1 Onderbouwing pijler Milieu

Rail & OV erkent de urgentie ten aanzien van het tegengaan van klimaatverandering. Het Parijs Akkoord, een internationaal verdrag om de opwarming van de aarde te beteugelen, is geïntegreerd in het MVB-beleid van het pensioenfonds. Het Parijs Akkoord heeft als doelstellingen om de CO₂-uitstoot te halveren in 2030 ten opzichte van het laatst bekende cijfer (2019 voor Rail & OV) en om een uitstoot van netto nul te hebben in 2050.

In het MVO-beleid stellen we de doelstellingen van het Parijs Akkoord dan ook centraal binnen de pijler Milieu. De CO₂-uitstoot van Rail & OV zelf bestaat uit de energie die we gebruiken op het kantoor, het zakelijke vervoer (inclusief dienstreizen), afval en papiergebruik. We willen in 2050 maar zo mogelijk eerder, een klimaatneutrale werkomgeving hebben. Dit betekent dat de CO₂-uitstoot in 2050 lager of gelijk is aan de

hoeveelheid uitstoot die we met onze werkzaamheden op en onderweg naar kantoor uit de atmosfeer onttrekken.

2.2.2 Instrumenten

Om invulling te geven aan de pijler Milieu ter aanvulling van de huidige onderbouwing willen we gebruik maken van instrumenten die de mate van duurzaamheid verhogen en onze CO₂-uitstoot verlagen.

- Dit willen we bereiken door in ieder geval gebruik te maken van duurzamere energiebronnen, door ons afval beter te sorteren en recyclen, en door nog meer gebruik te maken van de trein als zakelijk vervoersmiddel. Belangrijk hierbij is om de huidige situatie goed te meten en in kaart te brengen. In 2022 is er gestart met het meten van de CO₂-uitstoot van onze werkomgeving.
- We willen ons energiegebruik blijven verlagen en gebruik maken van duurzame energiebronnen. Instrumenten die reeds zijn ingezet zijn het plaatsen van zonnepanelen op het dak en het installeren van een warmtepomp die de koelmachines van de drie gebouwdelen van het kantoor vervangen. We stellen in 2023 op basis van een professioneel advies een duidelijke routekaart vast die in de toekomst leidt tot een klimaatneutraal kantoor.
- In het bedrijfsrestaurant letten we op het reduceren van verpakkingsmaterialen. Bij medewerkersbijeenkomsten, zoals de kwartaalbijeenkomst, worden de hapjes zoveel mogelijk ingekocht bij lokale producenten.
- We scheiden ons afval om dit zo goed mogelijk te laten verwerken en recyclen. We willen hier een stap verder in gaan door gebruik te maken van recyclebare bekers die door een gespecialiseerde partij goed gerecycled worden.
- Medewerkers hebben de mogelijkheid om een treinkaart te krijgen. We stimuleren medewerkers om gebruik te maken van woon-werk verkeer dat gepaard gaat met geen of een zeer lage CO₂-uitstoot. Een belangrijk deel van de CO₂-uitstoot binnen het zakelijke verkeer is afkomstig van de dienstreizen die per vliegtuig worden gemaakt. We willen het aandeel dienstreizen binnen Europa met de trein laten toenemen.
- We dragen bij aan biodiversiteit bij de keuze voor planten en gewassen rondom het kantoor en op het dak. We onderzoeken hoe we hier verdere stappen in kunnen maken.
- Daarnaast gaan we onderzoeken wat het voor ons zou betekenen om een circulaire bedrijfsvoering te hebben. Dit is naast het realiseren van een klimaat neutrale bedrijfsvoering een grote stap ten aanzien van verduurzaming.

2.3 Maatschappij

- We gaan met aanbestedingspartijen in gesprek over MVO en de mate waarin dit verbeterd kan worden. We streven er naar om hier in de selectie van nieuwe aanbestedingspartijen meer rekening mee te houden.
- We willen een positieve bijdrage leveren door maatschappelijke doelen te ondersteunen en door onze medewerkers hier ook voor aan te moedigen.

2.3.1 Onderbouwing pijler Maatschappij

Naast het verzorgen van een duurzaam pensioen voor onze deelnemers willen we een positieve bijdrage leveren aan de samenleving. We verwachten van de partijen waarmee we samenwerken dat zij zich ook inzetten voor een maatschappelijk verantwoorde bedrijfsvoering. Dit betekent dat gezonde en veilige werkomstandigheden worden gewaarborgd. Het betekent ook dat we waarde hechten aan verantwoord inkopen, bijvoorbeeld door rekening te houden met de afkomst en de impact van producten en diensten op het milieu en op de samenleving.

Ook willen we een positieve bijdrage leveren aan de maatschappij. Gezien onze rol als pensioenfonds in de maatschappij zien het van groot belang dat we als organisatie ook midden in de maatschappij staan en daar ook een actieve bijdrage aan leveren, zowel vanuit de organisatie als door middel van het stimuleren van onze werknemers zich in te zetten voor maatschappelijke initiatieven.

2.3.2 Instrumenten

Om invulling te geven aan de pijler Maatschappij willen we gebruik maken van instrumenten die de mate van maatschappelijke betrokkenheid verhogen.

- We gaan in gesprek met onze belangrijkste aanbestedingspartijen over de manier waarop deze partijen zelf omgaan met MVO. Bij het selecteren van nieuwe aanbestedingspartijen gaan we hier ook meer gewicht aan geven.
- We gaan jaarlijks minimaal één maatschappelijk doel ondersteunen
- We willen de laptops die vervangen worden een tweede leven te geven door ze te doneren.
- We moedigen onze medewerkers ook aan om zich in te zetten voor maatschappelijke initiatieven. Bijvoorbeeld door te onderzoeken of we hiervoor ruimte kunnen bieden in de arbeidsovereenkomst in de vorm van vrije dagen of een gedeeltelijke vergoeding.
- Daarnaast willen we het mogelijk maken voor medewerkers om vanuit Rail & OV een bijdrage te leveren aan initiatieven die hen dicht bij het hart liggen.