D&B Jaarverslag

MVO Prestatieladder Niveau 3
Oktober 2026

D&B The Facility Group

more
than
welcome

1 Uitgangspunten

D&B The Facility Group (D&B) heeft medio 2026 haar duurzaamheidsbeleid gecontinueerd om zoveel mogelijk sociale en milieuaspecten te kunnen integreren in onze bedrijfseconomische en -culturele waarden. Duurzaamheid is een leidend beginsel voor het directie- en managementteam voor besluitvorming en maakt daarom integraal onderdeel uit van onze langjarige strategie en bedrijfsvoering.

1.1 / Visie

D&B hanteert sinds 2019 strategische uitgangspunten om ons bedrijf duurzaam te verankeren in de wereld om ons heen en de maatschappij waarin wij leven. Wij willen onze planeet voor de komende generaties veilig, divers, gezond en leefbaar houden. En wij zijn ervan overtuigd dat alle mensen die voor ons werken en alle mensen waarvoor wij werken gelijk zijn aan elkaar conform het gelijkheidsbeginsel uit artikel 1 van de Nederlandse grondwet. Ons beleid is gebaseerd op het creëren van een inclusieve organisatie, die niet bevooroordeeld is ten aanzien van welke (culturele) achtergrond, (religieuze) overtuiging, gender, leeftijd of voorkeur dan ook. Ons personeelsbestand is een afspiegeling van de diversiteit in onze samenleving.

Wij spannen ons in om een werkomgeving te bieden waarin onze medewerkers gezien, gehoord en gerespecteerd worden. Wij geloven dat onze mensen het verschil maken en dat dit gereflecteerd moet worden in onze cultuur en ons beleid. Dit blijkt o.a. uit onze modernisering in de afgelopen jaren van de arbeidsvoorwaarden, zowel op primair als secundair niveau. In 2025 is door de directie, Operations en verschillende stafafdelingen een Multi Service Organisatie ingevoerd. In 2026 zijn de lessen uit deze implementatie opgepakt binnen het strategische programma All Hands. Goed werkgeverschap, duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling zijn daarbij belangrijke uitgangspunten. Daarnaast blijven we investeren in leiderschap en ontwikkeling. De verdere aanpak en resultaten op het gebied van goed werkgeverschap worden in hoofdstuk 4 toegelicht.

2 Strategie

In onze langjarige strategie tot 2030 is de verbinding gemaakt met de 'Sustainable Development Goals' (SDG's) van de Verenigde Naties. Deze duurzame ontwikkelingsdoelen zijn door de VN vastgestelde en breed geaccepteerde doelen om van de wereld in 2030 een betere plek te maken. We hebben het aantal SDG's ten opzichte van 2023 uitgebreid naar negen ontwikkelingsdoelen omdat deze beter aansluiten bij onze kernactiviteiten. Dit zijn:

1) Goede gezondheid en welzijn (SDG #3)
2) Kwaliteitsonderwijs (SDG#4)
3) Schoon water en sanitair (SDG #6)
4) Betaalbare en duurzame energie (SDG #7)
5) Eerlijk werk en economische groei (SDG #8)
6) Industrie, innovatie & infrastructuur (SDG #9)
7) Ongelijkheid verminderen (SDG #10)
8) Verantwoorde consumptie en productie (SDG #12)
9) Klimaatactie (SDG #13)

Sinds 2024 is de verbinding gelegd met de Europese duurzaamheidsrapportage (CSRD) en de bijbehorende European Sustainability Reporting Standards (ESRS), zodat D&B hierop kan aansluiten zodra hierover vanuit de Nederlandse overheid meer duidelijkheid bestaat.

3 Data en tools

3.1 / Toetsing en controle

2026 was een jaar van het verder toetsen van de in 2023 vastgestelde doelen en het controleren of de targets zijn behaald. In de afgelopen jaren zijn er binnen D&B diverse MVO-targets opgesteld die labelspecifiek waren. Deze doelstellingen hadden over het algemeen als oogmerk om de CO2-uitstoot te reduceren. Ook waren meer sociaal-maatschappelijke doelen onderdeel van de reguliere business targets maar was er sprake van een versplinterde aanpak. In voorbereiding op de audits voor de MVO Prestatieladder (niveau 3) zijn de afgelopen drie jaar (2023, 2024, 2025) alle losse targets, doelstellingen en resultaten gecontroleerd, gestroomlijnd en gekoppeld aan de verschillende SDG's. Dit leverde een gedetailleerder en binnen D&B breder toepasbaar beleid op, toepasbaar voor alle bedrijfsmatige activiteiten.

De afdeling Business Development heeft met twee MVO Officers (zie organogram) in 2025 dit breder geformuleerde beleid getoetst aan haalbaarheid. Ook zijn in 2024 de MVO-initiatieven van D&B verbonden aan de nieuwe norm 4.1 van de MVO Prestatieladder. Er is voor gekozen om de MVO Prestatieladder-certificering op niveau 3 te behouden en niet te streven naar niveau 4. De voorbereiding op de nieuwe aanpak via CSRD speelt hierin een rol. Medio 2026 is de verantwoordelijkheid van het duurzaamheidsbeleid vanuit de ontwikkelafdeling van D&B, Business Development, overgeheveld naar HR. De reden is dat D&B als mensbedrijf de meeste impact maakt binnen het personele domein en de meeste concrete bijdragen herleidbaar zijn aan HR-doelstellingen.

3.2 / Dubbele materialiteit

De stakeholderanalyse, alsook een risicobepaling vanuit de dubbele materialiteit, is in 2026 verder aangescherpt. De MVO-thema's zijn tijdens de interne audit (zomer 2026) op het interne belang getoetst (bijdrage aan een succesvolle bedrijfsvoering), alsmede aan het externe belang. De thema's die impact hebben op de financiële stabiliteit van D&B of haar stakeholders zijn in zeer beperkte mate op details bijgesteld.

3.3 / HR-data

Er is in 2026 verder gewerkt aan het dashboard waarin de MVO-data worden ingelezen. De doelstellingen van HR zijn gekoppeld aan de MVO-doelstellingen en 'gelijkgetrokken', zodat intern eenduidige KPI's en definities worden gehanteerd. De data die passen bij de MVO-doelen met betrekking tot werkgeverschap, arbeidsomstandigheden en veilig werken komen bijvoorbeeld vanuit HR-systemen en zijn dit jaar gekoppeld aan strikt te hanteren (interne) definities. Hiermee zorgen we voor eenduidige en vergelijkbare rapportages over de komende jaren. Medio eerste kwartaal 2027 zullen we het dashboard finaliseren met de onderdelen die te maken hebben met consumentenaangelegenheden, circulaire economie en klimaatverandering.

3.4 / CO2-data scope 3, de impact op The Food Group en servicepropositie

Om de data over het thema circulaire economie en klimaatverandering goed te kunnen rapporteren is in 2025 een CO2-deepdive gedaan. D&B investeert in deze uitstootmeting om naast scope 1, 2 ook scope 3-emissies te kunnen registreren. Vooral het beter bepalen van de scope 3 emissies bij The Food Group (bedrijfscatering), Mobility en Cleaning zal leiden tot het verbeteren van serviceconcepten in de jaren erna, waarmee beter invulling kan worden gegeven aan de wens om de uitstoot medio 2030 te laten verlopen in lijn met de Parijs-akkoorden. In 2026 heeft dit nog niet geleid tot het concreet toepassen van de resultaten uit de meting op onze serviceconcepten. Er is wél aanvullend onderzoek gedaan door Business Development en The Food Group, naar andere recepturen en verkoop- en inkoopstrategieën. De casus voor The Food Group is zeer complex. D&B is in hoge mate afhankelijk van het consumentengedrag (aan de kassa). Vanwege tegenvallende resultaten in 2025 bij The Food Group (krimp van omzet) is besloten geen experimenten toe te passen, bijvoorbeeld door duurzaamheidsuitgangspunten (scope 3) te verwerken in het aanbod: met name de eiwittransitie door het verminderen van vleesaanbod.

Er is wel door Business Development, Sales en Marketing verder gewerkt aan het toetsen en verkennen van marktbehoefte. Met name het partnership met CFP, een adviesbureau werkend op het snijvlak van verduurzaming en advisering, springt daarbij in het oog. Dit bedrijf heeft trainingen gegeven aan onze sales en BD-collega's over de WELL- en BREEAM-certificering. Momenteel zijn we in onderzoek of deze partij ook met ons kan optrekken in aanbestedingen als onafhankelijk adviseur in het verduurzamen van ons aanbod naar potentiële opdrachtgevers.

3.5 / Materiële thema's voor D&B a.d.h.v. norm MVO Prestatieladder

De MVO Prestatieladder hanteert 7 kernthema's en 26 MVO-thema's. Op basis van de materialiteitsanalyse heeft D&B bepaald welke MVO-thema's voor de organisatie materieel zijn. De kernthema's zijn in onderstaand tabel naast de SDG's van de VN en het ESRS-systeem (CSRD) geplaatst. Vanaf 2026 zal alleen nog op basis van ESRS worden gerapporteerd.

MVO Prestatieladder	Sustainable Development Goals # (VN)	European Sustainability Reporting Standards
Kernthema 1: Behoorlijk bestuur		
1. Behoorlijk bestuur	-	ESRS 2
Kernthema 2: Goed werkgeverschap		
2. Werkgelegenheid en verhouding tussen werkgever en werknemer	8. Eerlijk werk en economische groei	ESRS S1
3. Gezondheid en veiligheid van personeel	8. Eerlijk werk en economische groei. 3. Goede gezondheid en welzijn.	ESRS S1
4. Opleiding en onderwijs	4. Kwaliteitsonderwijs	ESRS S1
5. Diversiteit en kansen	5. Gendergelijkheid 10. Ongelijkheid verminderen	ESRS S1
Kernthema 3: Mensenrechten in de waardeketen		
8. Vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandelingen	8. Eerlijk werk en economische groei.	ESRS S1
Kernthema 5: Consumenten aangelegenheden		
16. Gezondheid en veiligheid van consumenten en eindgebruikers	3. Goede gezondheid en welzijn. 12. Verantwoorde consumptie en productie.	ESRS S4
17. Product Informatie	12. Verantwoorde consumptie en productie	ESRS S4
18 Marketing communicatie	12. Verantwoorde consumptie en productie.	ESRS S4
19. Privacy	1. Geen armoede	
Kernthema 6: Circulaire economie en klimaatverandering		
20. Grondstoffen	12. Verantwoorde productie en consumptie.	ESRS E5
21. Energiebehoefte voor productie en faciliteiten	7. Betaalbare en duurzame energie 13. Klimaatactie	ESRS E1
22. Water	6. Schoon water en sanitair	ESRS E3
24. Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen	9. Industrie, innovatie en infrastructuur 13. Klimaatactie	ESRS E1, E2, E5
25. Transport	9. Industrie, innovatie en infrastructuur 13. Klimaatactie	ESRS E1
Kernthema 7: Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving		
26. Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving	1. Geen armoede 8. Eerlijk werk en economische groei 11. Duurzame steden en gemeenschappen	ESRS S3

4 Ambitie en aanpak ten aanzien van goed werkgeverschap, opleidingen, veiligheid en gelijkheid.

4.1 / Ambities

D&B is een Human Capital bedrijf. De medewerkers zijn het belangrijkst. De kwaliteit van de dienstverlening aan onze opdrachtgevers is in zeer hoge mate gekoppeld aan betrokken, energieke en vakbekwame collega's. Wij zorgen daarom voor een prettige, veilige, vertrouwde en inspirerende werkomgeving waar mensen kunnen groeien door ontwikkelen en zichzelf kunnen zijn. Medewerkers zijn EPIC (Energy, Pure, Inspire, Connect).

Daarbij kijken we naar de volledige employee journey: van instroom en onboarding tot ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en behoud. We willen medewerkers niet alleen aantrekken, maar hen ook goed laten landen, ontwikkelen en duurzaam aan D&B verbinden. Goed leiderschap, een veilige werkomgeving en structureel luisteren naar medewerkers zijn hiervoor belangrijke voorwaarden.

D&B heeft in 2026 de doelen getoetst van de thema's werkgelegenheid, werkgeverschap, gezondheid, opleiding en diversiteit. Deze doelen zijn door HR opgesteld en hebben hun weerslag gekregen in de HR-strategie en bijbehorende jaarplannen. De initiatieven en targets worden gevolgd en geborgd door L&D, HR Business Partners en de Verzuimmanager. Ook binnen Cleaning zijn er specifieke HR-doelen opgenomen als onderdeel van het serviceconcept, met name vanwege het zware fysieke karakter van het werk en de toenemende vergrijzing. Dagschoonmaak draagt daarbij bij aan gezonde en realistische werktijden, een betere werk-privébalans en meer sociale verbinding doordat Cleaning Hosts zichtbaar onderdeel zijn van de werkomgeving.

Uiteraard berust de eindverantwoordelijkheid ten aanzien van goed werkgeverschap bij de directie. Het bereiken van onze doelstellingen komt echter grotendeels op conto van de (direct) leidinggevenden van D&B die, zowel op de operationele locaties, als op kantoor, een cruciale taak hebben in de relatie met de medewerkers.

4.2 / Doelen, kengetallen

Dit zijn onze doelen binnen kernthema 2 Goed werkgeverschap, verdeeld over de relevante MVO-thema's:

Doelen per bedrijfsonderdeel	MVO Thema
D&B TFG: Het aantal uren van vaste medewerkers (32 uur, peildatum 2024) wordt tot 2030 gehandhaafd.	2/werkgelegenheid
D&B TFG: In 2027 heeft 67% van alle medewerkers een vast contract (FT/PT)*	2/werkgelegenheid
D&B TFG: In 2028 ligt het verlooppercentage onder de 30%.	2/werkgelegenheid
D&B TFG: De medewerkerstevredenheid (eNPS) stijgt of handhaaft zich ten opzichte van het jaar ervoor.	2/werkgelegenheid
Cleaning: Het gemiddeld aantal uren van een Cleaning Host is ten minste 35 uur per week.	2/werkgelegenheid
D&B TFG: Het verzuimpercentage bedraagt in 2027 6,6%	3/gezondheid
D&B TFG: In 2027 is er minimaal 90% vrije tijd in uren opgenomen.	3/gezondheid
D&B TFG: Er is zero tolerance ten aanzien van discriminatie, agressie en pesten.	3/gezondheid
Cleaning: In 2030 is 100% van de inzet van medewerkers zichtbaar gedurende de dag, tussen 07:00 en 19:00 uur.	3/gezondheid
Cleaning: In 2030 is 15% van het aantal arbeidsuren vervangen door robots.	3/gezondheid
D&B TFG: De verdeling man/vrouw in het management is 50% in 2030.	5/diversiteit
D&B TFG: Het aantal nationaliteiten blijft op minimaal 25	5/diversiteit
D&B TFG: Registratie van het aantal SROI medewerkers per jaar	5/diversiteit

**Exclusief de medewerkers van Mobility*

5 Ambitie en aanpak ten aanzien van Circulaire economie en klimaatverandering

5.1 / Ambities

Onze ambitie is om uiterlijk in 2030 de CO_2-uitstoot van onze bedrijfsvoering ten opzichte van 2019 met 50% te reduceren en het gebruik van duurzame energie verder te stimuleren, zodat ook D&B bijdraagt aan de Paris Climate Agreement Goals. Die ambitie is medio 2024 gerealiseerd ten aanzien van scope 1 en 2 (zie websitepublicatie cijfers).

5.2 / Doelen, kengetallen

Sinds 2020 hebben wij door middel van onderzoek gedetailleerd inzicht gekregen in de CO2-footprint (scope 1 en 2) van ons bedrijf. Dit onderzoek wordt jaarlijks uitgevoerd door een gespecialiseerd bureau, te weten Phi Factory. In 2026 is dit onderzoek niet uitgevoerd. De reden daarvoor is dat er geen verdere daling van scope 1 en 2 te verwachten valt en dat de meting over scope 3 nader onderzoek nodig heeft voor de toepasbaarheid op onze business. Uit de uitgebreide scope 3-analyse is gebleken dat de emissies van D&B bij opdrachtgevers zo'n 5000 kiloton CO2 groot zijn. Dat is grofweg het twintigvoudige van de scope 1 en 2 emissies. Deze uitstoot is door D&B rechtstreeks minder tot nauwelijks beïnvloedbaar, vanwege de wensen en eisen van opdrachtgevers en met name de medewerkers van onze klanten. Veruit de grootste uitstoot is herleidbaar tot onze F&B tak, D&B The Food Group en wel vanwege de inkoop van vlees en zuivelproducten.

Mogelijk kan binnen andere gebieden wel een reductie van scope 3-emissies worden bereikt. Bijvoorbeeld door het geleidelijk omvormen van fysieke vormen van dienstverlening naar meer datagedreven en/of digitale vormen van facilitaire dienstverlening. De implementatie van de remote host, een digitale receptie, bij een grote opdrachtgever van D&B, is hiervan een voorbeeld. In 2026 en 2027 wordt geëxperimenteerd met robotisering van security.

Gedragsverandering is noodzakelijk om de consumptie van minder vlees en zuivel naar meer plantaardige producten in onze foodcourts te beïnvloeden. Vandaar de samenwerking met CFP. Daar waar we realistisch gezien lokaal, on-site, niet verder kunnen reduceren op scope 1, 2 of 3 niveau, zoals bij een grote opdrachtgever het geval is, wordt de uitstoot gecompenseerd door 'afkoop', per kiloton CO2 (zie www.treesforall.nl)

Op separaat labelniveau zijn ook dit jaar veel initiatieven zichtbaar die het nodige effect sorteren. De services die het meeste invloed hebben op het gebied van circulaire economie en klimaatverandering, zijn Cleaning (gebruik van water en chemie), The Food Group (keteninkoop, verantwoorde (biologische) voeding en gebruik van water en energie) en Mobility (logistieke bewegingen, energieverbruik). Voor de komende jaren zijn dit onze doelen op MVO-kernthema 6, Circulaire economie en klimaatverandering:

Doelen per bedrijfsonderdeel	MVO Thema
The Food Group: Het aantal verkochte vega en vegan producten groeit in 2027 met 50% t.o.v. 2023.	20/grondstoffen
The Food Group: Het aandeel versproducten biologisch groeit ieder jaar met 10%.	20/grondstoffen
The Food Group: 30% van de ingekochte producten hebben een duurzaamheidskenmerk per 2030.	20/grondstoffen
The Food Group: Er is minder dan 3% derving in 2030.	20/grondstoffen
The Food Group: 100% recyclebare zero plastic disposables of alternatief in alle foodcourts per 2027.	20/grondstoffen
Cleaning: 90% van alle schoonmaakactiviteit van D&B is zonder chemie in 2027.	20/grondstoffen
Cleaning: 80% waterbesparing op locaties waar robots worden ingezet.	22 /Water
Mobility: 1 miljoen liter water besparen door auto's zonder water te wassen (5% van het totaal).	22 /Water
D&B TFG: CO2-uitstoot is met 50% verminderd in 2030 ten opzichte van 2019.	24 /Uitstoot
D&B TFG: Het wagenpark van D&B is in 2030 100% elektrisch.	24 /Uitstoot
Mobility: 100% CO2-uitstootcompensatie van Valet Parking op Schiphol.	24 /Uitstoot
The Food Group: Het aanbod van Nederlandse producten in foodcourts is vanaf 2025 tenminste 50%.	25 /Transport
Mobility: Uitbreiden van Charge & Ride locaties en stimuleren van elektrisch rijden bij opdrachtgevers.	25 /Transport

6. Ambitie en aanpak ten aanzien van de betrokkenheid bij en de ontwikkeling van de samenleving

6.1 / Ambities

D&B zet op een verantwoorde wijze middelen en kennis in om een financieel gezond bedrijf te zijn en blijven. Het bieden van werkgelegenheid is een belangrijke bijdrage van D&B aan de economische ontwikkeling van de Nederlandse samenleving. Een transparante financiële huishouding, de rapportages daarover alsook eerlijk zakendoen met opdrachtgevers staan centraal.

D&B laat de afgelopen jaren een groei zien. Het is onze ambitie om deze groei zoveel mogelijk met eigen medewerkers op te vangen, met behoud van een gezonde flexibele schil. Hiermee dragen we bij aan duurzame werkgelegenheid en verminderen we onze afhankelijkheid van externe inhuur.

6.2 / Doelen, kengetallen

Doelen per bedrijfsonderdeel	MVO Thema
D&B TFG: Door de beoogde omzetgroei van 60% in 2027 t.o.v. 2023, groeit de werkgelegenheid met 38% in 2027 t.o.v. 2023.	26 / Maatschappelijke betrokkenheid
D&B TFG: Het aandeel van eigen medewerkers neemt toe van 67,5% (2023) naar 85% (2027) en het aandeel flexibele arbeidskrachten neemt af van 48% (2023) naar 10% (2027).	26 / Maatschappelijke betrokkenheid
D&B TFG: D&B initieert tenminste twee maatschappelijke initiatieven per jaar om een significante bijdrage te leveren aan de samenleving.	26 / Maatschappelijke betrokkenheid

7 Organisatiestructuur

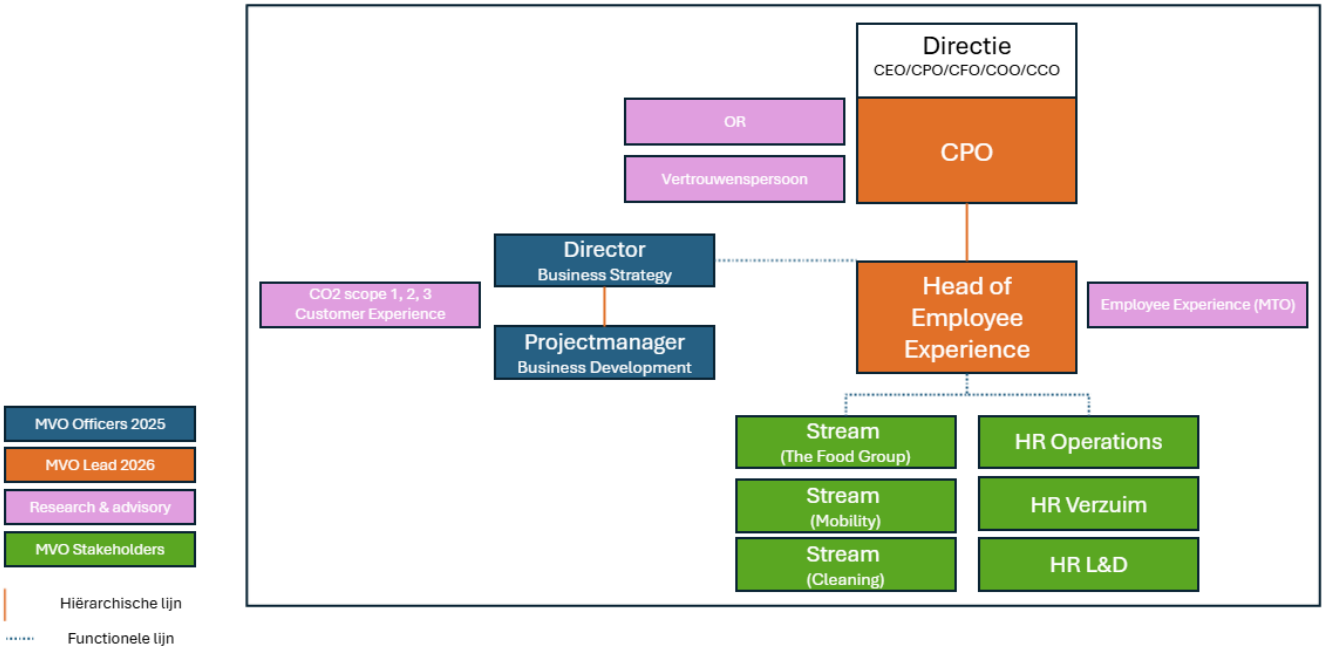
7.1 / Executie van MVO-beleid

Vanaf 1 januari 2026 is een nieuwe MVO-structuur van kracht. Vanwege het belang van de HR-gerelateerde duurzaamheidsdoelen, is de centrale coördinatie in 2026 belegd bij HR. De Chief People Officer én de Head of Employee Experience zijn de centrale MVO Officers. In 2026 zijn beide functionarissen begeleid door de huidige MVO Officers van de afdeling Business Development.

D&B heeft diverse specialisten in dienst die de bedrijfsvoering en MVO-doelen op het gebied van People borgen, zoals een Verzuimmanager (verzuim) en een Head of Learning & Development (ontwikkeling en training). Ook onafhankelijke organen zoals de OR, vertrouwenspersonen en de bedrijfsarts en adviserende bedrijven voor onderzoek dragen bij aan gedegen duurzaamheidsbeleid. Het ontwikkelen van serviceconcepten op basis van CO2-reductiedoelstellingen, blijft in focus bij Business Development.

7.2 / Organogram

MVO (Matrix) organisatie D&B
Van 2025 naar 2026



7.3 / Instructies, opleiding, coaching

D&B besteedt op verschillende manieren aandacht aan het welzijn van medewerkers. Dit gebeurt door opleiding, coaching, begeleiding en functiegerichte training, maar ook door aandacht voor roosters en de fysieke belasting van het werk. Via het werknemersplatform Alleo biedt D&B medewerkers diverse mogelijkheden om te werken aan hun welzijn, gezondheid en vitaliteit, waaronder sport, coaching en ondersteuning op het gebied van mentale gezondheid en leefstijl. Daarnaast kunnen medewerkers via het leerplatform GoodHabitz trainingen volgen op het gebied van onder andere welzijn, persoonlijke ontwikkeling en mentale gezondheid. In het kader van de MSO zijn daarnaast uitgebreide trainings- en leiderschapsprogramma's ingezet, met name gericht op site- en clustermanagers, om de medewerkerbeleving verder te verbeteren.

7.4 / Leveranciers

Alle leveranciers van D&B ondertekenen een gedragscode en conformeren zich via de inkoopcontracten van D&B aan duurzame doelen. De afgelopen jaren is het inkoopbeleid van D&B ook op het vlak van duurzaamheid verder geprofessionaliseerd, wat zich o.a. uit in verbeterde MVO-selectiecriteria in 2025.

7.5 / Budget

Voor 2026 en de volgende budgetjaren wordt rekening gehouden met een centraal duurzaamheidsbudget, met name voor onderzoek.

7.6 / Bestanden, rapportages

Relevante documentatie over duurzaamheid is te vinden op de SharePoint-site Compliance / MVO Prestatieladder. De Corporate HR-organisatie van D&B rapporteert in december aan de directie en aandeelhouders over de voortgang en realisatie van de verschillende doelstellingen. Vanaf 2027 (of later) zal de duurzaamheidsrapportage ook formeel worden gecontroleerd door een accountant in combinatie met de financiële verslaggeving (jaarverslag). Zie ook de overige opmerkingen over CSRD.

7.7 / Overige communicatie

Communicatie over duurzaamheid, alsook aanpassingen of aanvullingen van dit beleid, geschieden hoofdzakelijk via twee kanalen. Intern ontvangen alle medewerkers informatie via AFAS (intranet). Extern geschiedt dit via de website. Daarnaast organiseert D&B regelmatig kennissessies waarbij klanten, studenten en medewerkers op inspirerende wijze worden bijgepraat door marktexperts.

7.8 / Onderzoek

D&B onderzoekt structureel de beleving van medewerkers en klanten. In 2026 zijn na een marktuitvraag Askemo en SpringX geselecteerd als nieuwe partners voor medewerker- en klantonderzoek. Hiermee ontwikkelen we het medewerkeronderzoek verder van periodieke tevredenheidsmeting naar het structureel luisteren naar medewerkers op relevante momenten in de employee journey. De inzichten worden gebruikt om gericht te sturen op goed werkgeverschap, ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en behoud. De resultaten van deze onderzoeken worden medio oktober en november gepubliceerd op de website van D&B.

7.9 / Tussentijdse toetsingen, audits en verantwoording

Door middel van toetsingen in het eerste en tweede kwartaal van het kalenderjaar wordt het MVO-beleid en de opvolging van de resultaten gecontroleerd via interne audits. In het derde kwartaal volgt minimaal één keer een formele, mondelinge rapportage aan de directie en aandeelhouders tijdens een strategiebijeenkomst. Medio het vierde kwartaal vindt (externe) audit en (her-)certificering plaats. In dit kwartaal worden ook de tussentijdse rapportages en het jaarverslag gepubliceerd. Bij aanpassingen van het beleid wordt de OR geïnformeerd en, waar nodig, om instemming of advies gevraagd over People-gerelateerde onderwerpen.

7.10 / Certificaat

D&B is sinds 2023 gecertificeerd op basis van het certificaat MVO Prestatieladder Niveau 3. In 2026 vindt de her-certificering plaats.

Bijlage 1: Belangrijkste resultaten jaren 2021 - 2025

MVO Thema	Onderwerp	2021	2022	2023	2024	2025
Werkgeverschap	Medewerkerstevredenheid	Geen data	*+8 NPS*	*+10 NPS*	*+17 NPS*	*Geen data*
Werkgeverschap	Medewerkers met een vast contract	50%	*54%*	*60%*	*49%*	*62,7%*
Gezondheid	Zichtbare schoonmaak (07:00-19:00 uur)	60%	*65%*	*70%*	*90%*	*92%*
Gezondheid	Vervanging zware schoonmaakwerkuren door robots	-	-	*1360 uur*	*1910 uur*	*2200 uur*
Diversiteit	Aantal nationaliteiten	21	*22*	*25*	*31*	*27*
Diversiteit	Verdeling man/vrouw in management	-	-	-	*31,4% vrouw 68,6% man*	*54,6% vrouw 45,4% man*
Uitstoot	Elektrificatie wagenpark	15%	*20%*	*28%*	*30%*	*81,11%*
Uitstoot	CO2 Uitstoot (scope 1, 2)	690 ton	*615 ton*	*598 ton*	*288 ton*	-
Uitstoot	CO2 Uitstoot (scope 3)	-	-	-	*3500 ton*	-
Uitstoot	Valet Parking, compensatie CO2 uitstoot	-	100 ton	100 ton	*123 ton*	*105 ton*
Water	Waterbesparing door inzet robots *	-	-	*21.509 liter*	*35.309 liter*	*35.000 liter*
Water	Valet Parking, waterbesparing auto's wassen	800.000 lt.	1.350.000 lt.	*1.710.000 lt.*	*1.185.000 lt.*	*1.386.800 lt.*
Maatschappelijke betrokkenheid	Verhoging aantal eigen medewerkers, verlaging aantal flexibele krachten	-	-	545 eigen 52 flexibel	582 eigen 55 flexibel	581 eigen 57 flexibel
Maatschappelijke betrokkenheid	Twee maatschappelijke initiatieven per jaar door D&B TFG	3	2	2	2	7

**De methodiek voor het bepalen van de waterbesparing bij inzet van schoonmaakrobots wordt nader onderzocht.*

Bijlage 2: Versiebeheer

Versie	4
Auteur:	Head of EX
Opgesteld:	30 september 2026
Verspreiding:	Website D&B The Facility Group en interne (AFAS) Kennisbank
Archivering:	Sharepoint / Compliance / MVO Prestatieladder
Goedkeuring:	CPO