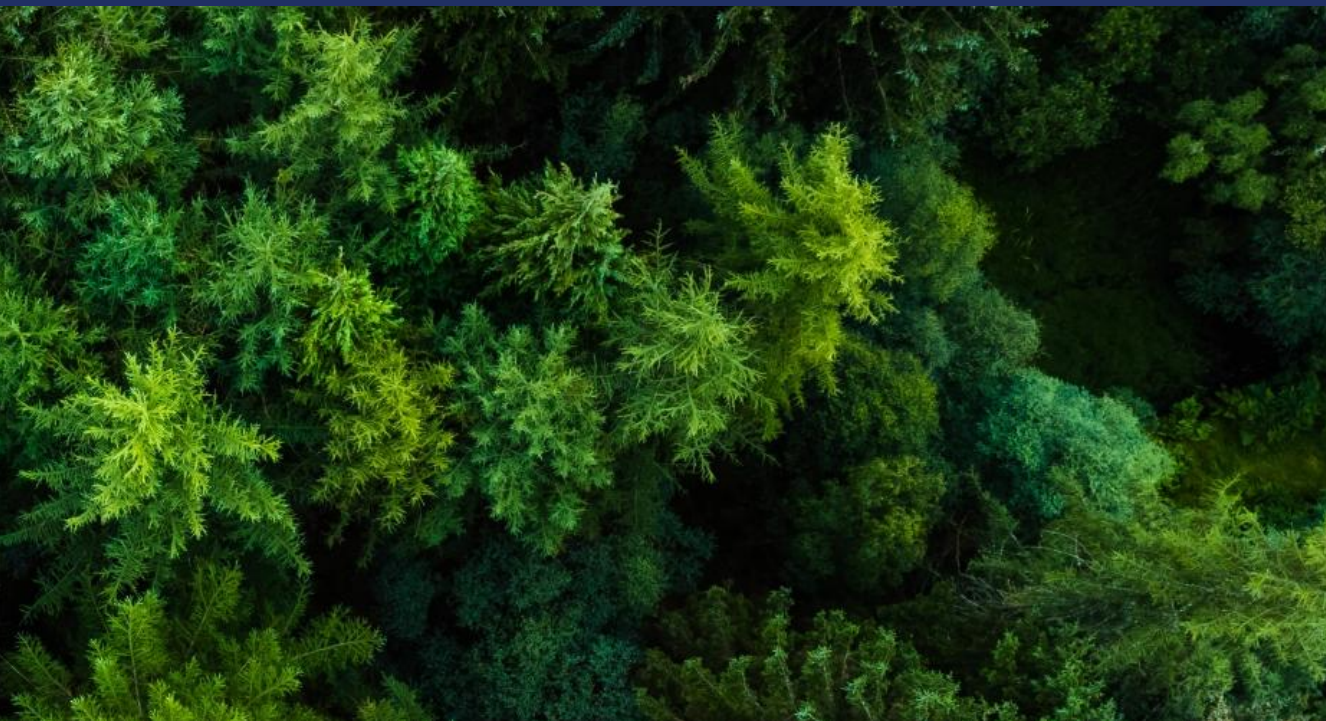




2024 | Impactverslag

Vermetten.

Zonder gedoe.



Introductie

Vermetten impactverslag

Impact maken begint bij jezelf. Daarom zetten we bij Vermetten vandaag al stappen voor de wereld van morgen. Voor onze mensen, onze omgeving en onze planeet. Duurzaamheid heeft onze volle aandacht. Omdat we het verschil willen maken. Maar ook omdat de medewerker van de toekomst erom vraagt, omdat wet- en regelgeving zich in hoog tempo ontwikkelt, en omdat we steeds vaker opereren binnen nieuwe (duurzame) businessmodellen. Met dit tweede impactverslag maken we inzichtelijk waar we staan én waar we naartoe willen.





Introductie

In de zomer van 2024 publiceerden we ons eerste impactverslag. Daarin blikten we terug op onze reis die in 2023 begon. We maakten een vliegende start en zetten stappen, groot en klein. Daar zijn we trots op. Zijn we al waar we willen zijn? Nog niet. Maar het begin is er. Met dit verslag hopen we collega's, klanten en andere relaties te stimuleren om zelf ook stappen te zetten. Elke stap telt.

Dit verslag bouwt voort op de nulmeting van 2024. We vergelijken voor het eerst de cijfers van twee opeenvolgende jaren.

Daarbij richten we ons op prioritering van datapunten die voor ons het meest relevant zijn en verbetering van datakwaliteit en volledigheid

Sommige gegevens zijn nog niet compleet of op het gewenste kwaliteitsniveau. Daarom kiezen we bewust voor focus op de belangrijkste thema's, in plaats van kleine stappen op alle 24 datapunten. Per datapunt geven we een update. Hiernaast delen we onze doelstellingen voor het komende jaar.

Belangrijkste mijlpalen in 2024



B Corp-certificering

We behaalden de B Corp-status met een score van 82,6 (van de 200). Een bevestiging van onze inzet, en het geeft richting voor verdere verbetering.



ContourdeTwern

We werden partner van Betrokken Ondernemen en namen actief deel aan projecten die maatschappelijke waarde creëren in onze regio.



B Local Brabant

We namen initiatief in de oprichting van deze regionale beweging van B Corps en andere bedrijven met duurzame ambities.



Duurzaam-Ondernemen.nl

We deelden inzichten en ervaringen uit onze duurzaamheidspraktijk met ondernemers via dit kennisplatform.



Vermetten Impact Team

We richtten een team op van collega's die zich als ambassadeur inzetten voor duurzaamheid, binnen en buiten de organisatie.



Yuki Sustainability Award

We ontvingen, voor het tweede jaar op rij, deze award voor onze inspanningen om duurzaam boekhouden en duurzaamheid in het algemeen op de agenda te plaatsen.



Onze drie pijlers



In 2023 maakten we een begin met CSRD door workshops over duurzaamheid te organiseren, zowel intern als extern. Medewerkers, partners, leveranciers, klanten en aandeelhouders van Vermetten gingen met elkaar in gesprek over duurzaamheid. Op basis van deze input voerden we een materialiteitsanalyse uit: welke duurzaamheidskwesties zijn voor ons het meest belangrijk? Zowel vanuit onze impact op de wereld (inside-out) als de impact van duurzaamheid op Vermetten (outside-in).

Het resultaat?

24 datapunten, verdeeld over drie pijlers;



Zorgen voor medewerkers



Bestuur zonder gedoe



Mobiliteit & huisvesting

De belangrijkste pijler is Zorgen voor Medewerkers. De medewerkers zijn namelijk onze kracht. Daarom focussen we ons op werk-privébalans en ontwikkeling van onze medewerkers. Hiernaast focussen we ons op het inzichtelijk maken en verminderen van onze CO₂- uitstoot.



Zorgen voor medewerkers

Onze medewerkers zijn onze belangrijkste kracht.
Hoe zorgen we voor hen?



Tevreden medewerkers

- Het medewerkerstevredenheidsonderzoek uit 2024 gaf op alle onderdelen een 7 of hoger.



Gelijke kansen

- 52% van onze medewerkers is vrouw (2024: 50%).
- 19% van de top (aandeelhouders en certificaathouders) is vrouw (2024: 16%).
- We ondertekenden het NBA-convenant Diversiteit & Inclusie en leveren een ambassadeur aan de werkgroep.

Genderverhouding



48%

52%

0%

Genderverhouding in de top



81%

19%

0%



Zorgen voor medewerkers

Ontwikkeling

- In 2025 bieden we 28 opleidingen en 25 e-learnings via de Vermetten Academy.
- 29 medewerkers volgen een extern meerjarig opleidingstraject op kosten van Vermetten.
- 93 trainingsuren per medewerker (voorlopige cijfers, gebaseerd op alleen Q1; dit wordt herijkt over het hele jaar).

Werk-privébalans

- Ziekteverzuim in 2025: 4,0% (stand Q2).
- Openstaande verlof-uren: gemiddeld 38,4 uur per medewerker (eindstand 2024).
- Beleidsdoel: maximaal 7 openstaande vakantiedagen per medewerker eind 2025.
- Initiatieven ter bevordering van balans: leasefiets, mentale gezondheidstrainingen, thuiswerkfaciliteiten, flexibel werken.



Maatschappelijke bijdrage

- In 2025 willen we beter meten hoe medewerkers vrijwillig bijdragen aan maatschappelijke doelen. We maken de maatschappelijke projecten inzichtelijk, zodat we de bijbehorende urenregistraties kunnen meten.
- Doel: ten minste twee vestigingen organiseren een maatschappelijk verantwoord teamuitje.
- Doel: opdrachten met maatschappelijke impact inzichtelijk maken.

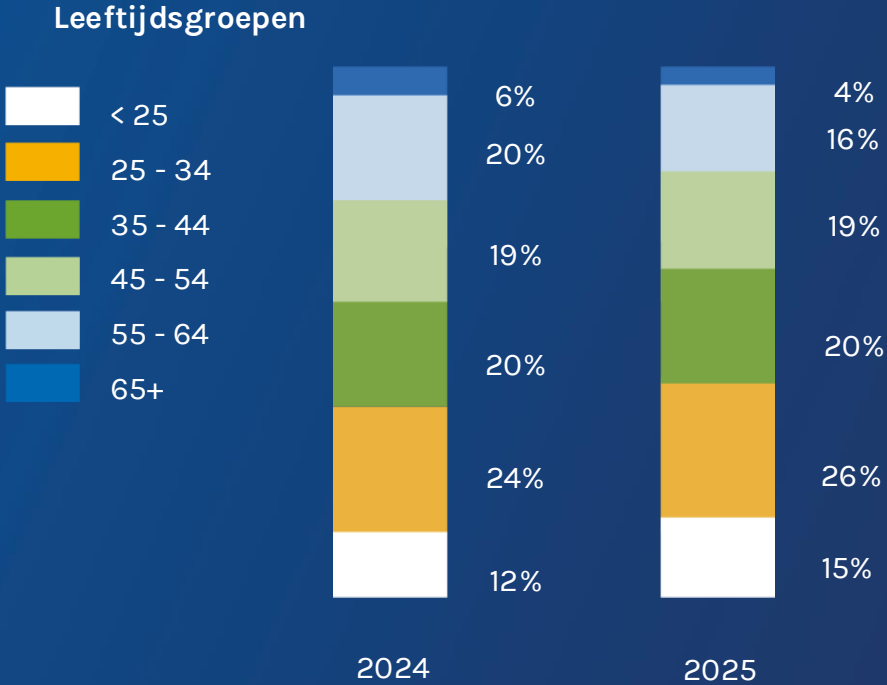


Zorgen voor medewerkers



Leefstijldiversiteit

- 15% van onze medewerkers is jonger dan 25 jaar; 18% ouder dan 55 jaar.
- We zien een natuurlijke doorstroom: uitdiensttreding door pensioen en instroom van jonge medewerkers.



Mobiliteit & huisvesting



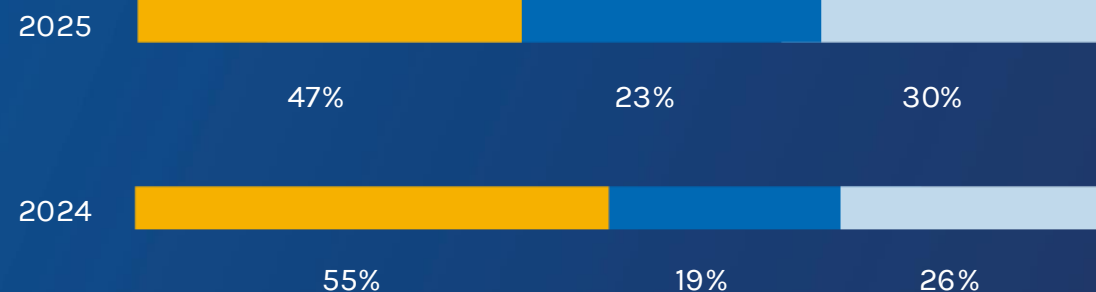
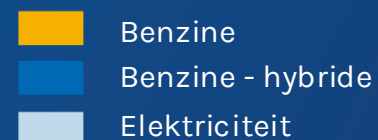
Mobiliteit en huisvesting vormen de grootste bron van CO₂-uitstoot binnen Vermetten. We zetten concrete stappen om onze uitstoot terug te dringen.



Mobiliteit

- Eigen vervoer woon-werk: 84,30 ton CO₂- uitstoot in 2024 (102,48 ton CO₂-uitstoot in 2023)
- Eigen vervoer zakelijke kilometers: 15,94 ton CO₂- uitstoot in 2024 (17,68 ton CO₂-uitstoot in 2023)
- Vliegreizen: 3,49 ton CO₂-uitstoot in 2024 (6,49 ton CO₂-uitstoot in 2023 – enkel vanwege internationale samenwerkingsverbanden).
- Doelen:
 - CO₂- uitstoot leasewagenpark inzichtelijk maken (nu op basis van maximale jaarkilometrage)
 - 30% minder uitstoot uit woon-werkverkeer en zakelijke kilometers in 2028 t.o.v. 2024.
 - Voorstel voor compensatiemaatregelen vanuit het impactteam eind 2025.

Brandstoftypen Leasepark



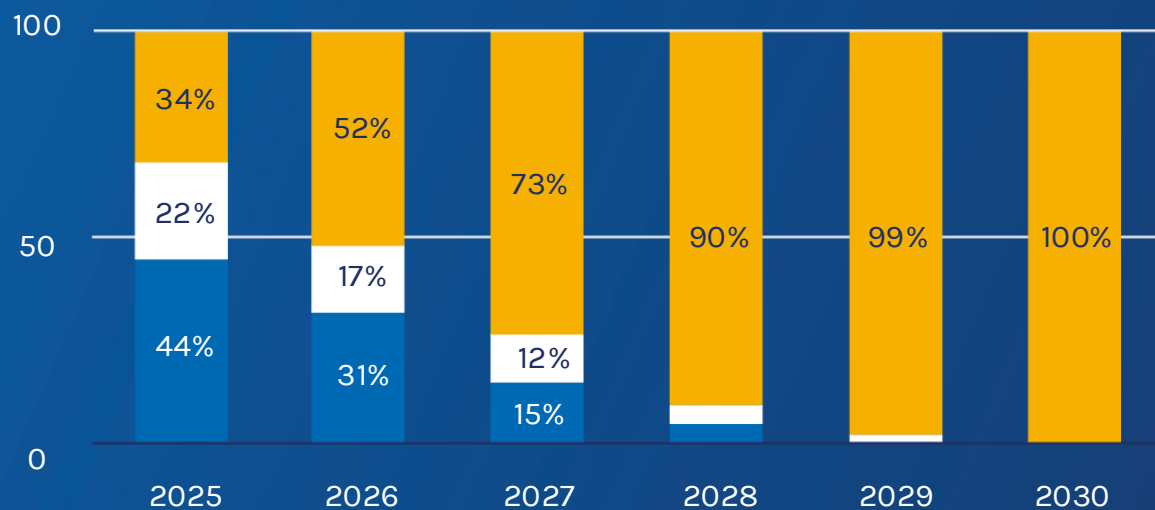
Mobiliteit & huisvesting



Mobiliteit

- Vanaf januari 2025 is het leasebeleid aangepast: alle nieuwe leaseauto's zijn elektrisch.
- Leasecontracten met brandstofauto's lopen uit.
- Het aantal laadpunten is verhoogd van 17 naar 48 laadpunten. Het aandeel elektrische leaseauto's steeg van 26% naar 30% (begin 2025).

Brandstoftypen Leasepark



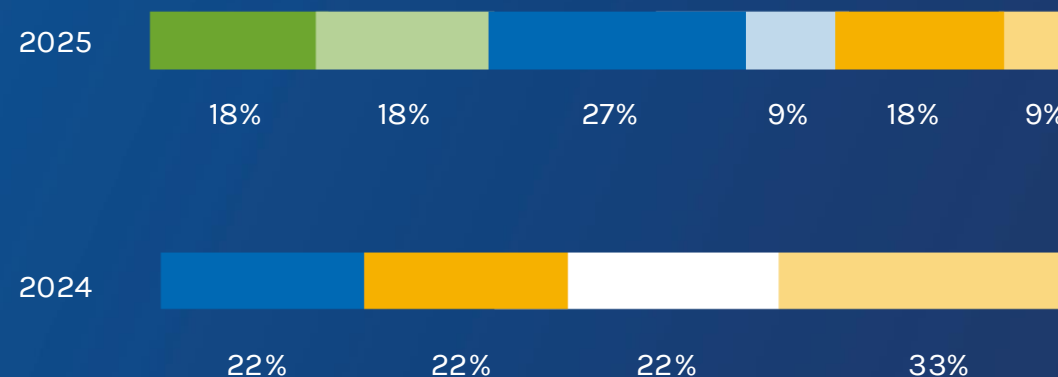
Mobiliteit & huisvesting



Huisvesting & verduurzaming

- Begin 2025 hebben we 11 locaties. Geen van deze locatie heeft energielabel G; het laagste label is C.
- Eén vestiging is als rijksmonument uitgezonderd van de labelplicht, maar verduurzamingsmaatregelen zijn gestart. Doel: energielabel A++ over 1,5 jaar.
- In 2024 zijn verduurzamingsrapportages opgesteld voor alle panden.
- Op de volgende pagina is de uitstoot per kantoor in grafiek zichtbaar. Toenames zijn verklaarbaar door optimalisaties in warmtesystemen (Sint-Oedenrode en Gilze). Dit zorgt dan voor een lager gasverbruik maar hoger elektraverbruik.
- Doelstelling: meer inzicht in het verbruik.

Energielabels

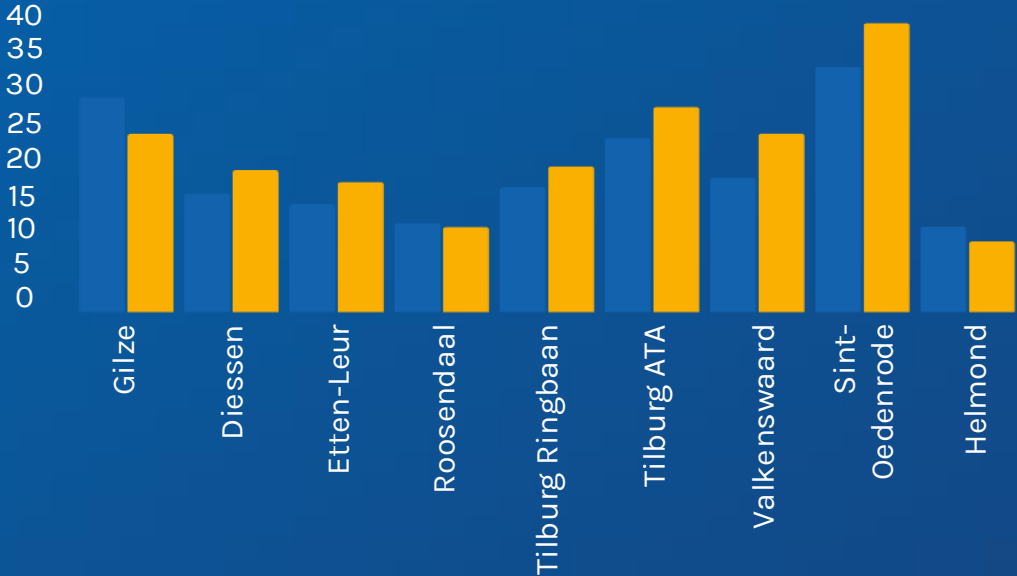


Mobiliteit & huisvesting



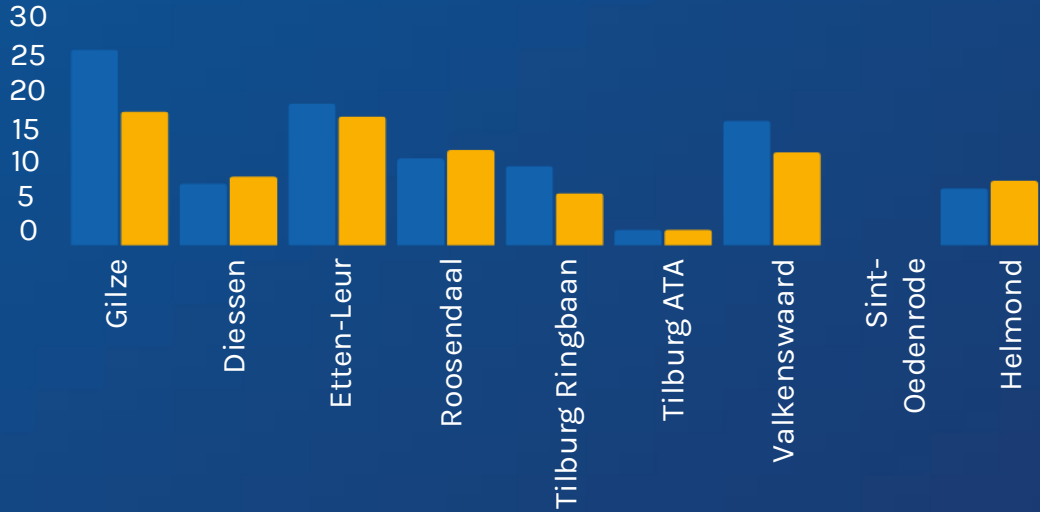
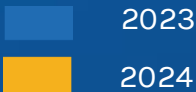
Elektraverbruik (in ton CO2)

2024: 184 ton CO₂-uitstoot



Gasverbruik (in ton CO2)

2024: 82 ton CO₂-uitstoot



Mobiliteit & huisvesting



Afvalstromen

- In 2025 verwachten we 182.000 geprinte pagina's, waarvan 57% enkelzijdig en 40% in kleur.
- Papier wordt gescheiden op 8 locaties, plastic op 6. Slechts 1 locatie scheidt meerdere afvalsoorten (papier, plastic, GFT en rest).
- Doel:
In 2025 op alle vestigingen afvalscheiding voor papier, PMD, GFT, restafval én gevaarlijk afval (batterijen). Vestigingsleiders worden hierbij betrokken.





Bestuur zonder gedoe

Binnen Vermetten hechten we aan goed bestuur. En doen we dat zonder gedoe. Compliance en kwaliteit zijn essentieel in ons werk.

We hebben een fraudemeldbeleid en werken met een SIRA-beleid (Systematische Integriteitsrisicoanalyse) om risico's op witwassen en terrorismefinanciering te beheersen.



Hoe nu verder?



In 2025 richten we ons op de volgende speerpunten:

- Zorgen voor medewerkers: onze medewerkers zijn onze kracht. Daarom blijft de focus liggen op ontwikkeling, werk-privébalans, gelijke kansen, sociale zekerheid, en kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Beter inzicht in onze CO₂-uitstoot en een concreet reductieplan. Wij willen graag de CO₂-prestatieladder gaan behalen.
- Voorstel voor CO₂-compensatiemaatregelen.
- Maatschappelijk Verantwoorde teamuitjes op meerdere vestigingen.

Wij zijn trots op de stappen die we hebben gezet in het afgelopen jaar, maar gaan zeker door met impact maken in het komende jaar. Wij willen het voorbeeld geven voor de markt en het verschil maken in de branche. Is er iets opgevallen (positief of negatief) waar u een keer over wilt praten, dan bent u van harte uitgenodigd om dit te doen.

