

Duurzaamheidsrapport

Betrokken fairbinders voor de perfecte match

Rapport gebaseerd op de wereldwijde richtlijn ISO 26000 'Maatschappelijke verantwoordelijkheid van organisaties (MVO)'

Inhoudsopgave

- Voorwoord4
- Introductie Steiger B5
 - Historie5
 - Betrokken Fairbinders5
 - MVO Kerntema's6
 - Introductie.....6
 - ISO 26000 als referentiekader.....6
 - De link tussen ISO 26000 en de ontwikkelingsdoelen (SDG's) van de Verenigde Naties7
- Hoofdstuk 1 Mensen fairder helpen: Klanten, Mensenrechten en Medewerkers8
 - Fairdere dienstverlening voor onze klanten.....8
 - Beoordeling van Steiger B door onze opdrachtgevers.....8
 - Mensenrechten: Diversiteit & Inclusiviteit9
 - Fairdere arbeidsmarktcommunicatie.....9
 - Fairdere vacatureteksten9
 - Fairdere selectiecriteria9
 - Fairdere aanlegplaats voor medewerkers10
 - Fairdere arbeidsvoorwaarden.....10
- Hoofdstuk 2 Onze organisatie fairder inrichten: Bestuur, Mensenrechten en Milieu..... 12
 - Bestuur12
 - Onze gedragsregels.....12
 - Mede-eigenaarschap.....12
 - Mensenrechten13
 - Privacy beleid13
 - Milieu / Bedrijfsvoering.....13
 - Mobiliteitsbeleid.....13
- Hoofdstuk 3 De maatschappij fairder tegemoet treden: Eerlijk (fairder) zakendoen en Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de gemeenschap..... 15
 - Eerlijk zakendoen.....15
 - Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de gemeenschap15
 - Fair Fonds.....15
 - Netwerkevent.....16
- Hoofdstuk 4 Implementatie van – en communicatie over duurzaamheid.....17
 - Implementatie van duurzaamheid in processen, systemen en procedures17
 - Communicatie en rapportage.....17

| | |
|--|----|
| Bijlage 1 De zeven principes van MVO..... | 18 |
| 1. Rekenschap afleggen..... | 18 |
| 2. Transparantie..... | 18 |
| 3. Ethisch gedrag..... | 18 |
| 4. Respect voor de belangen van stakeholders..... | 18 |
| 5. Respect voor wet- en regelgeving..... | 18 |
| 6. Respect voor internationale gedragsnormen..... | 18 |
| 7. Respect voor mensenrechten..... | 18 |
| Bijlage 2 Identificeren en betrekken van stakeholders..... | 19 |
| Waardeketen en invloedssfeer..... | 19 |
| Toelichting..... | 19 |
| Stakeholders die input leveren ten behoeve van de organisatie (Functional input linkages)..... | 19 |
| Stakeholders die output ontvangen als gevolg van het primaire proces (Functional output linkages)... | 19 |
| Voorwaardenscheppende stakeholders (Enabling linkages)..... | 20 |
| Diverse stakeholdergroepen (Normative linkages)..... | 20 |
| Bijlage 3 Sustainable Development Goals (SDGs) van de VN..... | 21 |

Voorwoord

Dit rapport geeft inzicht in de onderbouwing en uitwerking van de gemaakte keuzes door Steiger B ten aanzien van haar maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Wij kijken op 3 niveaus naar onze maatschappelijke verantwoordelijkheid:

- **Mens(en)** fairder helpen
- **Organisatie** fairder inrichten
- **Maatschappij** fairder tegemoet treden

Als richtinggevend kader voor de rapportage is het ISO 26000 raamwerk gebruikt, met de vier hoofdgebieden:

1. Onderschrijven en toepassen van de zeven principes van MVO
2. 2. Identificeren en betrekken van belanghebbenden (stakeholders)
3. 3. De zeven MVO-kernthema's
4. 4. Integratie van MVO binnen de organisatie

Scope:

De scope van dit rapport is de gehele Steiger B organisatie met vestigingen in Almere, Amersfoort en Amsterdam

In samenwerking met:

Constantis adviseurs voor duurzame strategie BV

Datum:

26 mei 2024

Introductie Steiger B

Bij Steiger B willen we de juiste professional op de juiste plek krijgen. Dat is ons doel. Om dat voor elkaar te krijgen bieden we werving en selectie, detachering, interim-bemiddeling en projectmatige ondersteuning voor de sectoren Kinderopvang, Wonen, Jeugdzorg en Zorg en Welzijn. We zijn constant op zoek naar de perfecte match en bouwen aan duurzame relaties met maatschappelijke organisaties en ervaren krachten. Op die manier ondersteunen we organisaties die ertoe doen en zorgen we dat professionals het verschil kunnen maken.

Historie

Steiger B is een fusie van RadarPersoneel en Steiger B. In 2012 begon Steiger B met het bemiddelen van professionals bij woningcorporaties en kinderopvangorganisaties. De geschiedenis van RadarPersoneel gaat nog iets verder terug. RadarPersoneel Zorg & Welzijn werd in 2008 opgericht onder de paraplu van de RadarGroep en was actief in zorg en welzijn (voornamelijk voor de Raad voor de Kinderbescherming, AMK, jeugdbescherming, jeugdhulpverlening, en reclassering).

Beide teams van bevlogen specialisten groeiden gestaag.

Door de fusie ontstond een robuuste organisatie voor arbeidsbemiddeling op het gebied van wonen, zorg, welzijn en kinderopvang. Met de fusie kunnen we van nog meer toegevoegde waarde zijn voor organisaties met een maatschappelijke opgave, voor onze kandidaten en medewerkers en daardoor voor de doelgroepen die dat nodig hebben.

In 2012 ben ik met Steiger B begonnen. Van meet af aan waren betrokkenheid en verbinding voor ons de basis. Sinds 2016 noemen we ons zelf 'betrokken fairbinders'. Onze naam Steiger B staat voor de aanlegplaats die we zijn voor maatschappelijk betrokken professionals en opdrachtgevers met een maatschappelijke opdracht. Die aanlegplaats wordt aantrekkelijk gevonden! Inmiddels werken er 120 betrokken fairbinders via ons voor opdrachtgevers en telt onze interne organisatie 30 bevlogen collega's. Stuk voor stuk mensen die vakkennis graag koppelen aan een integere en persoonlijke manier van werken. En dankzij onze fusie met RadarPersoneel kunnen we inmiddels opdrachtgevers in vier branches 'fairder' helpen.

In 2008 ben ik gestart met RadarPersoneel Zorg & Welzijn. De specialist voor flex binnen onze sector zorg en welzijn. Iedereen die bij ons werkte had uitvoerende ervaring in de sector, inclusief ikzelf. En daardoor konden we echt een verschil maken voor onze opdrachtgevers en daarmee de doelgroep. We detacheerden voornamelijk, maar pakten opdrachten toen ook al projectmatig aan. In 2022 zijn wij gefuseerd met Steiger B. Wij hebben elkaar gevonden op de term 'fairbinden'. Dat was en is onze gemene deler. De doelgroep, de branches en de kandidaten zijn onze passie en drive, en niet een zakelijke behoefte om zoveel mogelijk geld te verdienen. We werken dus vanuit de mens en willen dat maatschappelijk verantwoord en inclusief doen. Want

Met de fusie tussen beide bedrijven is het nieuwe Steiger B nog beter toegerust om die vertrouwde aanlegplaats (metafoor voor verbinding) te zijn voor betrokken fairbinders die het verschil maken in hun dagelijks werk.

Betrokken Fairbinders

Bevlogen en met passie maken we er bij Steiger B werk van om telkens weer de perfecte match te vinden. Tussen enerzijds betrouwbare, gedreven en kundige professionals (ook starters!) en anderzijds maatschappelijke organisaties die ertoe doen. In een tijd die vraagt om meer transparantie en om duurzame relaties is Steiger B oprecht betrokken bij de wensen en drijfveren van onze veelbelovende talenten, onze ervaren krachten én onze opdrachtgevers.

Wij zijn gespecialiseerd in het matchen van kandidaten met diverse posities, vooral in de sectoren:

- **Zorg en Welzijn:** Veilig Thuis, jeugdbescherming en ambulante jeugdhulpverlening), sociale wijkteams, reclassering en ondersteunende (staf) functies.
- **Woningcorporaties:** voor staf, vastgoed, wonen, financiën en directie. Denk hierbij onder meer aan de functies opzichter, projectleider, manager, teamleider, medewerker klantenservice, woonconsulent, verhuurmedewerker, sociaal beheerders, adviseur strategie en beleid, HR adviseur en directeur.
- **Kinderopvang:** voor staf- en managementniveau, waaronder locatiemanagers, clustermanagers en HR-adviseurs.

Onze visie is 'fairder' opereren en daaronder verstaan wij:

- De wereld een beetje mooier maken;
- Organisaties met een maatschappelijke opdracht gedreven professionals leveren die impact willen hebben;
- Organisaties met een maatschappelijke opdracht fairder te helpen:
 - 'verder' in de zin van helpen hun problemen op te lossen en bij te dragen aan hun dienstverlening en opdracht;
 - 'fairder' in de zin van eerlijker (tarieven en voorwaarden) en maatschappelijk verantwoord (people, planet, profit).

Bovengenoemde visie vertalen wij als volgt naar onze missie van betrokken fairbinders:

- we verbinden gedreven professionals die impact willen hebben met organisaties met een maatschappelijke opdracht;
- we zijn persoonlijk betrokken bij onze opdrachtgevers, onze medewerkers en onze kandidaten, zo bouwen we aan duurzame relaties;
- we zijn maatschappelijk betrokken; we doen wat binnen ons bereik ligt om de wereld een beetje mooier te maken;
- we behandelen onze klanten, medewerkers en kandidaten eerlijk en respectvol;
- in ons handelen zijn we open en transparant;
- we zijn aanspreekbaar en staan open voor feedback

MVO Kernthema's

Introductie

Steiger B is een bedrijf met drie kleine (gehuurde) fysieke kantoren in Almere, Amersfoort en Amsterdam. De door ons te beïnvloeden CO₂ footprint heeft vooral betrekking op het milieuaspect 'vervoer'. Om deze reden focussen wij ons in onze duurzaamheidsrapportage vooral op de **sociale dimensie** van duurzaamheid en beschouwen wij twee internationaal vastgestelde duurzaamheidsstandaarden:

- Richtlijn voor de maatschappelijke verantwoordelijkheid van organisaties, ISO 26000;
- De duurzame ontwikkelingsdoelen (SDGs) van de Verenigde Naties.

ISO 26000 als referentiekader

Als richtinggevend kader voor deze rapportage gebruiken wij de wereldwijd geaccepteerde richtlijn voor de maatschappelijke verantwoordelijkheid van organisaties ISO 26000 als referentiekader, met de hoofdgebieden:

- MVO-principes (bijlage 1)
- Relatie met onze stakeholders (bijlage 2)
- De zeven MVO-kernthema's van de ISO 26000 richtlijn die wij op drie niveaus in ons bedrijf implementeren:
 5. **Mensen** fairder helpen, met de thema's **Klanten, Mensenrechten en Medewerkers**

6. Onze **organisatie** fairder inrichten met de thema's Bestuur, Medewerkers en Milieu
7. De **maatschappij** fairder tegemoet treden met de thema's Eerlijk (fairder) zakendoen en Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de gemeenschap

Deze drie niveau's komen in de drie hierna volgende hoofdstukken aan de orde.

De link tussen ISO 26000 en de ontwikkelingsdoelen (SDG's) van de Verenigde Naties

Met de implementatie van de zeven kernthema's van de MVO-richtlijn ISO 26000 draagt Steiger B tegelijkertijd bij aan het behalen van 3 van de 17 ontwikkelingsdoelen zoals vastgesteld door de Verenigde Naties ('Sustainable Development Goals' (SDG's)). Voor de organisatie zijn de volgende doelen bestempeld als direct relevant:

- Doel 4 Kwaliteitsonderwijs
- Doel 8: Eerlijk werk en economische groei
- Doel 17: Partnerschappen om doelstellingen te bereiken.

Tijdens de bespreking van de diverse kernthema's van de richtlijn ISO 26000 refereren we in de relevante paragrafen steeds aan het corresponderende ontwikkelingsdoel van de Verenigde Naties.



Hoofdstuk 1 Mensen fairder helpen: Klanten, Mensenrechten en Medewerkers

Fairdere dienstverlening voor onze klanten

Geen mens is hetzelfde. Bij Steiger B doen we onze uiterste best om ervoor te zorgen dat iedereen zich welkom bij ons voelt. We werken aan een meer diverse en inclusieve omgeving, waarin medewerkers en kandidaten de ruimte krijgen om zichzelf te zijn. Wij hebben de overtuiging dat al die verschillende talenten en perspectieven bijdragen aan een creatievere organisatie, meer innovatie en een betere dienstverlening naar onze kandidaten en klanten. Wij kennen onze branches van binnenuit, we weten wat er speelt en kunnen daardoor snel inspelen op vragen uit de markt.

Steiger B bemiddelt gedreven en betrokken professionals op het gebied van:

- Interim en detachering voor de juiste kandidaten voor tijdelijke capaciteitsvragen;
- Werving & selectie; waarbij wij jaarlijks tientallen vaste vacatures bij onze opdrachtgevers vervullen (onze klanten waarderen de geleverde kwaliteit en betrokkenheid in 2023 met gemiddeld een 8,7);
- Projecten; waarvoor wij een flexibele schil van gedreven, ingewerkte professionals aanbieden. Wij kunnen klanten op projectbasis op verschillende manieren werk uit handen nemen:
 - Satellietteam: een flexibele oplossing waarmee wij de piekbelasting bij klanten (op dit moment Veilig thuis organisaties) kunnen opvangen (een vakantieperiode overbruggen, of inspringen bij een griepgolf);
 - Ons Ondersteuningsteam Buitenland (OTB) dat door de toelagenaffaire gedupeerde ouders in het buitenland begeleidt;
 - Second Opinion; waarbij onafhankelijke specialisten voor gemeenten opnieuw kijken naar beoordelingsprocessen en indicatiestelling van aanvragen van bewoners.

Beoordeling van Steiger B door onze opdrachtgevers

Wij vragen onze opdrachtgevers de kwaliteit van onze bemiddeling te evalueren. Ook vragen wij opdrachtgevers de inzet van onze mensen te evalueren. In 2023 scoorden wij gemiddeld een 8,2 over alle omzet categorieën.

Wij werken als Inluzio TIM Stichtse Vecht samen met Steiger B voor de werving van vaste medewerkers voor onze Wijkteams Jeugd. Wat ik zo fijn vind aan onze samenwerking is dat de mensen van Steiger B een duurzame relatie met ons aangaan. Dat betekent in de praktijk dat:

- ✓ Steiger B gewoon faire tarieven hanteert, heel belangrijk voor een startende organisatie;
- ✓ er regelmatig proactief contact werd opgenomen en met ons werd meegedacht, wat heel fijn was omdat we het in die opstartfase megadruk hadden;
- ✓ dat mijn teamcoaches fysiek kennis konden maken met de nieuwe recruiters, na de fusie van Steiger B met Radar, wat heel fijn was;
- ✓ de nazorg richting zowel de geplaatste medewerkers als richting mij als klant, heel organisch was. De matches wordt daardoor ook steeds beter.

Tenslotte snapt Steiger B heel goed hoe een organisatie in het sociale domein werkt als het gaat om de budgettaire cyclus en verantwoording.

Kortom, in onze samenwerking heb ik het gevoel én de ervaring dat wij als Inluzio TIM Stichtse Vecht samen met Steiger B aan de lat staan. Fairder opereren zit bij Steiger B echt ingebakken in de cultuur van de organisatie. Dat voel ik en dat werkt heel prettig.

JORIEKE Aaftink | IRSV,
MANAGER WIJKTAMS STICHTSE VECHT

Mensenrechten: Diversiteit & Inclusiviteit

Een diverse en inclusieve organisatie gaat niet vanzelf. Het werving- en selectieproces kan onbewust worden beïnvloed door denkpatronen en vooroordelen die in een samenleving heersen. Impliciete

Persoonlijke betrokkenheid gaat bij mij vanzelf; het zit in mijn natuur, dus ook bij onze medewerkers. Ik kijk altijd naar de potentie die iemand heeft. Ik denk en doe in mogelijkheden en oplossingen. En ik vind het geweldig als de puzzelstukjes op zijn plek vallen, de doelgroep geholpen wordt, de opdrachtgever tevreden is en de kandidaat blij. En dat is des te leuker als het 'out of the box' was en iemand die onverwachte kans toch krijgt, zich kan bewijzen, in zijn/haar kracht komt en een boost in de loopbaan is een feit! Gezien en gehoord worden. Dat willen we allemaal. Zorgen voor elkaar, is hoe we zijn. Wat heeft onze medewerker nodig... Duurzaam personeelsbeleid is altijd maatwerk. Medewerkers zijn het echt kapitaal. Die verdienen dat

stereotypen en associaties die kenmerken van minderheidsgroepen oproepen, kunnen van invloed zijn op het selectieproces. Ondanks de oprechte overtuiging van onze recruiters dat zij alleen kiezen voor kwaliteit en die associaties niet laten meewegen in hun besluitvorming, kan er toch sprake zijn van onbedoelde uitsluiting of discriminatie. Door presentaties en discussie in ons team bevorderen we deze bewustwording. Ook stimuleren we onze medewerkers, zowel in

het eigen team als in onze pool van interim professionals, om een training of workshop te volgen op dit gebied.

Fairdere arbeidsmarktcommunicatie

Via 'employer branding' laten we zien waar Steiger B voor staat en wat het betekent om voor Steiger B te werken. We willen uitstralen dat Steiger B een organisatie is waar iedereen zich thuis voelt en waar verschillen tussen mensen worden gewaardeerd. We willen graag dat iedereen zich in onze communicatie herkent. Ook in onze werving voor opdrachtgevers zijn we hier bewust mee bezig. In overleg met onze opdrachtgevers proberen we beelden te gebruiken die brede groepen op de arbeidsmarkt aanspreken.

Fairdere vacatureteksten

Bij Steiger B besteden we aandacht aan onze wervingsteksten en die van onze opdrachtgevers. Onze adviseurs gaan een training volgen in het schrijven van inclusieve vacatureteksten die in potentie iedereen aanspreken en waarmee we de relevante kandidaten bereiken. Bij het opstellen van de vacaturetekst is het belangrijk om goed na te gaan welke competenties daadwerkelijk nodig zijn voor het goed kunnen uitvoeren van een baan.

Dit betekent dat er, waar nodig, bewust afgeweken moet worden van een lijstje met standaard criteria die werkzoekenden kunnen afschrikken. Zo kan bijvoorbeeld een vacature waarin het vooral draait om klantcontact via de e-mail en waarvoor de functie-eis "communicatief vaardig" wordt gehanteerd, slechthorende of dove kandidaten onnodig afschrikken. Uit onderzoek blijkt dat een groot aantal functie-eisen en een nadruk op persoonlijkheidskenmerken negatief uitwerken op solliciterende bi-culturele en vrouwelijke kandidaten (KIS,2018:10).

Meer diversiteit leidt tot meer inclusieve teams. Vandaar dat wij deze thema's heel belangrijk vinden. In onze vacatureteksten en met onze selectiecriteria besteden wij hier daarom ook expliciet veel aandacht aan.

CATHERINE BEERENDS, ADVISEUR ZORG,
WELZIJN & KINDEROPVANG & FUNCTIONARIS
DIVERSITEITSBELEID, STEIGER B

Fairdere selectiecriteria

Bij de werving van kandidaten voor vacatures van onze opdrachtgevers besteden we aandacht aan het opstellen van meetbare selectiecriteria en kerncompetenties. Dit vormt de basis in onze gesprekken met kandidaten. De beste kandidaat, is de kandidaat die het meest voldoet aan de vooraf opgestelde criteria.

Inclusie definiëren we als de mate waarin een individu het idee heeft dat hij of zij bij de groep hoort en tegelijkertijd, zichzelf mag zijn met zijn of haar unieke eigenschappen. Daarnaast maken wij gebruik van persoonlijkheidstesten, motivatietesten en assessments om de kwaliteiten van onze kandidaten te toetsen en de objectiviteit van onze selectieprocedure te vergroten.

Fairdere aanlegplaats voor medewerkers

Als betrokken fairbinders bieden wij medewerkers hedendaagse voorwaarden, regelingen en werkvormen

Wat ik ook nodig heb aan opleiding, of het nu een traject is voor SKJ-registratie of een opleiding tot intervisor, Steiger B faciliteert dit op een heel fijne en goede manier.

KAI SHA FOX, MEEWERKEND PROJECTLEIDER BIJ HET SATELLIET TEAM VOOR VEILIG THUIS AMSTERDAM

Voor mij is Steiger B een duurzame sociale onderneming omdat er een goede communicatie en samenwerking tussen collega's is en je als medewerker de ruimte hebt om je werk zelf in te vullen. Dat merk ik heel direct nu ik na ziekte weer geleidelijk aan het re-integreren ben. De interesse in mij als persoon en de betrokkenheid bij mijn re-integratie geven mij houvast en ruimte om zelf aan te geven hoe snel ik weer volledig inzetbaar kan zijn. Dit heeft mij geholpen om tegen de verwachting in weer helemaal te herstellen en een geweldig passende opdracht en vervolgens baan te kunnen vervullen.

Van de Verenigde Naties: 'Kwaliteitsonderwijs'.

waarbij medewerkers en bedrijf goed gedijen. Wij zijn betrokken bij het persoonlijk welbevinden van medewerkers, o.a. in het bevorderen van een gezonde werkomgeving en leefstijl.

Wij bieden medewerkers veel flexibiliteit. Zo kunnen zij werk en privé goed met elkaar combineren en zoveel mogelijk werken op een manier waarmee zij de beste resultaten boeken. Daarnaast zijn wij ook betrokken bij maatschappelijke vraagstukken en ontwikkelingen (zoals CO₂ uitstoot), als het bijvoorbeeld gaat om mobiliteit. En ook verbindend, bijvoorbeeld in de organisatie van medezeggenschap.



De ontplooiingsmogelijkheden die Steiger B biedt op het gebied van loopbaanbeleid o.a. de door Steiger B gefaciliteerde trajecten voor SKJ-registratie voor medewerkers, raken aan duurzaamheidsdoelstelling 4 Van de Verenigde Naties: 'Kwaliteitsonderwijs'.

Fairdere arbeidsvoorwaarden

Wij werken met hedendaagse voorwaarden, regelingen en werkvormen waarbij medewerkers en bedrijf goed gedijen. Een greep uit onze arbeidsvoorwaarden:

- Salarissen van nieuwe medewerkers baseren we op de hoogte van de salarissen van bestaande medewerkers in vergelijkbare functies;
- Stafmedewerkers ontvangen een winstafhankelijke eindejaarsuitkering;

Ik had me geen mooier einde van mijn carrière kunnen wensen dan mijn 5 jaar bij Steiger B.

ANNEKE MENSINK, (GEPENSIONEERD) BEGELEIDER EN COACH JEUGD & GEZIN, STEIGER B

- Wij werken met onze eigen 'Gedragscode diversiteit en inclusiviteit' (zie verder in de paragraaf 'Bestuur');
- Stafmedewerkers kunnen in aanmerking komen voor een prestatie-afhankelijke eindejaarsuitkering;
- Regelmatig vinden gesprekken plaats tussen de medewerker en diens manager. Onderwerpen die langskomen zijn het persoonlijk ontwikkelplan, training & opleiding, werkgeluk, werkdruk, werkomstandigheden en gezondheid;
- Opleiding: Steiger B wil graag investeren in de ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Voor het volgen van trainingen, cursussen of opleidingen reserveren wij daarvoor jaarlijks 1,0% van de loonsom;
- Wij kennen een medewerker-participatieregeling (zie de paragraaf over certificaathouders);
- Steiger B biedt een premievrije pensioenregeling. Deze wordt uitgevoerd door ASR, de duurzaamste verzekeraar van Nederland.

Hoofdstuk 2 Onze organisatie fairder inrichten: Bestuur, Mensenrechten en Milieu

Bestuur

Iedereen moet zich thuis kunnen voelen bij Steiger B. Of je nu direct voor Steiger B zelf werkt, door Steiger B gedetacheerd wordt, als zelfstandig interim professional via ons aan het werk bent of als je door ons bemiddeld wordt om bij een opdrachtgever in dienst te treden. In al deze situaties moet je er op kunnen rekenen dat je door Steiger B correct wordt behandeld.

Onze gedragsregels

1. We maken geen onderscheid tussen mensen op basis van leeftijd, gender, klasse, religie, levensovertuiging, politieke gezindheid, opleiding, uiterlijke kenmerken, arbeidsbeperking, etniciteit, nationaliteit en seksuele voorkeur.
2. We nemen een open houding aan: geïnteresseerd, inlevend, met zo min mogelijk oordelen en aannames vooraf. En met oog voor ieders kwetsbaarheden.
3. We zorgen ervoor dat ons gedrag of onze woorden niet als aanstootgevend, vernederend, intimiderend, kwetsend of vijandig worden ervaren door anderen.
4. We spreken elkaar aan op gedrag dat in strijd is met deze gedragsregels en zijn daar ook zelf op aanspreekbaar.
5. Wij spannen ons in voor een werkomgeving waarin iedereen zich gerespecteerd en gewaardeerd voelt. Voor onze medewerkers bij Steiger B zelf, voor onze gedetacheerden en voor onze zelfstandig interim professionals bij onze opdrachtgevers.
6. We dragen deze gedragscode uit bij onze opdrachtgevers en gaan het gesprek aan als onze mensen zich bij een opdrachtgever niet correct behandeld voelen.

De meest actuele versie van onze gedragsregels vindt u op deze pagina: <https://www.steigerb.nl/over-ons/brochures/> onder de link 'Gedragscode Steiger B'.



De inspanningen die Steiger B zich getroost in haar fairdere dienstverlening aan opdrachtgevers en door haar bemiddelde professionals raken aan duurzaamheids-doelstelling 8 Van de Verenigde Naties: 'Eerlijk werk en

Organisatie inrichting

- Steiger B kent een platte organisatiestructuur met een driehoofdige directie; verantwoordelijk voor strategie, beleid en resultaten;
- Leidinggevenden nemen personeel aan binnen hun eigen teams, binnen de vastgestelde formatie en op basis van vastgesteld beleid voor beloning & arbeidsvoorwaarden;
- Steiger B heeft geen commissarissen;
- Besluitvorming is zoveel mogelijk bij consensus, als het moet op basis van meerderheid, bij scherpe meningsverschillen indien nodig escaleren naar aandeelhoudersvergadering (mede-eigenaarschap, zie de paragraaf hieronder).

Mede-eigenaarschap

Elke medewerker van Steiger B en haar dochterondernemingen Steiger B Zorg, Welzijn & Kinderopvang en Steiger B Woningcorporaties heeft de mogelijkheid om mede-eigenaar te worden van het bedrijf. Op die manier kun je als medewerker profiteren van de groei en de winst van het bedrijf. Je profiteert van de groei als de waarde van de aandelen toeneemt. En je profiteert van winst als er voldoende winst is gemaakt om dividend uit te keren. We hebben mede-eigenaarschap mogelijk gemaakt om de betrokkenheid en

Al enige tijd ben ik certificaathouder van Steiger B en daardoor toch wat meer betrokken bij bepaalde beslissingen. Ik kijk daardoor soms met een andere blik naar de strategische besluiten omdat ik meer informatie heb en dat is leuk.

CATHERINE BEERENDS, ADVISEUR KINDEROPVANG,

zeggenschap van medewerkers te vergroten. Er zijn in totaal 2000 certificaten beschikbaar, waarvan ruim 25% is uitgegeven aan medewerkers. Certificaathouders zijn economisch en juridisch mede-eigenaar van Steiger B maar hebben geen stemrecht.

Ieder jaar kunnen medewerkers certificaten kopen. De waarde wordt jaarlijks bepaald door een derde partij op basis van een door de belastingdienst goedgekeurde methode. De waarde van de certificaten is sinds de introductie in 2017 flink gestegen. Bij een positief

financieel resultaat ontvangen certificaathouders dividend.

Hoe wij fairder met onze medewerkers omgaan hebben wij besproken in de paragraaf 'Mensen fairder helpen' in het vorige hoofdstuk.

Mensenrechten

Verschiedende mensenrechtenverdragen van de VN bevatten het recht op privacy. Het recht op privacy beschermt het recht op identiteit en persoonlijke ontwikkeling, en het recht om relaties met andere mensen en de buitenwereld aan te gaan en te ontwikkelen. Wij hebben hier expliciet beleid voor vastgesteld.

Privacy beleid

Steiger B is er veel aan gelegen zorgvuldig om te gaan met de privacy van bezoekers van onze website, kandidaten voor onze vacatures en alle andere betrokkenen. Ons privacy beleid is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- Steiger B gaat zorgvuldig om met de persoonlijke gegevens van haar kandidaten. Onze kandidaten:
 - hebben recht tot inzage van de gegevens die wij van hen bijhouden;
 - hebben het recht wijzigingen door te voeren;
 - mogen gegevens verwijderen;
 - kunnen voor een bepaalde verwerking de toestemming intrekken.
- Met betrekking tot databeveiliging treffen wij alle maatregelen die redelijkerwijs- en gezien de actuele stand van de techniek - van ons verwacht mogen worden.
- Bij klachten over ons privacy beleid kunnen relaties altijd contact met ons opnemen

Ons privacybeleid is gepubliceerd op onze website www.steigerb.nl.

Milieu / Bedrijfsvoering

De aard van onze dienstverlening brengt met zich mee dat de medewerkers die op een opdracht zitten (flexibele medewerkers) in principe op de locatie van onze opdrachtgevers werken. De adviseurs werken vanuit kleine, gehuurde kantooruimtes op drie locaties. Het meubilair in de vestiging in Amsterdam is tweedehands. Het belangrijkste relevante (materiële) milieu aspecten voor Steiger B, een aspect waarmee wij zelf direct impact kunnen maken, is mobiliteitsbeleid.

Mobiliteitsbeleid

Het uitgangspunten bij ons mobiliteitsbeleid is de vraag 'Wat heeft de medewerker nodig om zijn of haar werk te doen?' Wij onderscheiden vier type mobiliteitsbehoeften, waar wij regelingen voor aanbieden:

- Een fiets (eventueel elektrisch);

Geïnspireerd door het gegeven dat bij Steiger B duurzaamheid hoog in het vaandel staat heb ik – toen ik ging nadenken over een scooter – besloten om een elektrische scooter aan te schaffen.

NANCE ADJETE, INTERIM MANAGER
KINDEROPVANG, STEIGER B

- Reizen met het openbaar vervoer;
- Een deelauto van deelautobedrijf Greenwheels, waarmee wij een bedrijfsabonnement hebben afgesloten;
- Als de fiets, het openbaar vervoer of Greenwheels, gezien de afstand van het woonadres tot een opstappunt, geen redelijke opties is - en de medewerker minimaal 32 uur per week werkt - dan kan Steiger B een leaseauto ter beschikking stellen, waarbij indien bedrijfseconomisch verantwoord gekozen wordt voor een elektrische auto.

Hoofdstuk 3 De maatschappij fairder tegemoet treden: Eerlijk (fairder) zakendoen en Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de gemeenschap

Eerlijk zakendoen

Als betrokken fairbinders zit eerlijk zaken doen in ons bloed. Want wij zijn ervan overtuigd dat onze klanten behoefte hebben aan eerlijkheid, transparantie en oprechte betrokkenheid. Als fairbinders zijn we écht nieuwsgierig naar wat professionals en organisaties beweegt en hoe zij hun doelgroepen verder helpen. De essentie van ons werk is om, steeds weer, de best mogelijke verbinding te maken. Dat doen we maatschappelijk verantwoord, met transparante tarieven, eerlijke beloning en goede zorg voor privacy.

De drive in mijn werk is maatschappelijke betrokkenheid. Iets doen dat er toe doet. En inmiddels niet meer door zelf in de uitvoering te werken, maar wel door de goede matches te maken. Zo kunnen we, voor onze opdrachtgevers, hun doelgroepen die een achterstand hebben of in een minder fortuinlijke situatie verkeren, verder helpen. Een steentje bijdragen aan een eerlijkere verdeling in de maatschappij. Dat zit in het DNA van Steiger B; het is wie wij zijn en wie wij willen zijn.

ANDREA VEERMAN

We kijken altijd naar de persoon achter het cv en de organisatie achter de vraag. We gaan graag de samenwerking aan met maatschappelijke organisaties en professionals die net als wij de wereld een beetje mooier willen maken. Fairder helpen, noemen we dat. En dat is voor onze geen loze kreet, daar werken we iedere dag hard aan.

Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de gemeenschap

De naam Steiger B als betrokken aanlegplaats voor mensen en organisaties is een metafoor voor verbinding met de maatschappij. Onze betrokkenheid bij de gemeenschap komt het beste tot uitdrukking met ons Fair Fonds.

Fair Fonds

Het Steiger B Fair Fonds is een pot met geld waarmee wij maatschappelijke initiatieven steunen waarin wij onze maatschappelijke verbondenheid en betrokkenheid laten zien. De initiatieven die wij met het fonds ondersteunen sluiten voor een belangrijk deel aan op arbeidsbemiddeling. Het Fairfonds is een revolverend fonds waarin wij ieder jaar een deel van de winst storten. Medewerkers kunnen projecten aandragen voor financiële ondersteuning, maar het is bijvoorbeeld ook mogelijk dat medewerkers onder werktijd vrijwilligerswerk voor specifieke doelgroepen verrichten. Vanuit het fonds financieren we onze partnerships met het Oranje fonds, Jinc en het UWV. Daarnaast financieren we diverse kleinere initiatieven. Een greep uit de projecten die wij met het Fairfonds ondersteunen:

- **Oranje fonds.** Als maatschappelijke betrokken organisatie zetten wij bij Steiger B ons met z'n allen in om mensen te helpen en ondersteunen in hun dagelijks bestaan. Oranje Fonds doet dit door organisaties en vrijwilligers te ondersteunen om zoiets voor de ander te doen. Daarom slaan Steiger B en het Oranje fonds de handen ineen om zo de komende drie jaar samen te "zorgen voor elkaar". Het Oranje Fonds versterkt, erkent en waardeert sociale initiatieven op gebied van vrijwillige zorg.

Zo zetten steeds meer mensen zich in om te zorgen voor elkaar en anderen door een luisterend oor te bieden, zorg te geven of aandacht te geven. Dit kan als naaste familie, vrijwilliger, welzijnswerker, zorgmedewerker of als actieve bewoner of buur.

Steiger B is niet alleen op financieel partner van Oranje Fonds. Samen met onze collega's en interim-kandidaten leveren we actief een bijdrage aan projecten van het Oranje Fonds. Zo kunnen collega's zich opgeven als maatje, of bijvoorbeeld meedoen met het jaarlijkse evenement NL Doet, waarbij Oranje Fonds zo veel mogelijk Nederlanders oproept om zich in te zetten als vrijwilliger.

- Steiger B is partner van **Jinc**. Jinc helpt kinderen van 8 tot 16 jaar met een minder kansrijke achtergrond bij hun oriëntatie op vervolgopleiding en arbeidsmarkt door ze netwerk en hun trainingen te bieden. Steiger B ondersteunt Jinc financieel én onze medewerkers doen vrijwilligerswerk, waaronder sollicitatie training, carrière coaching, taaltraining en bedrijfsbezoeken.

Diverse kleinere initiatieven die wij in het verleden vanuit het Fair Fonds ondersteunden:

- Een donatie aan het Surf Project; een initiatief waarbij kinderen met Down, autisme of ADHD surfles krijgen;
- De Cruijff Legacy 14K loop van de Cruijff Foundation. Daarmee ondersteunen wij gehandicaptensportprojecten en evenementen met maatschappelijke organisaties. De Cruijff Foundation legt ook Speciale Cruijff Courts aan bij Speciaal Onderwijs Scholen en zorginstellingen zoals revalidatiecentra. We liepen inmiddels twee keer mee met een team en brachten sponsorgeld bij elkaar.

Naast de activiteiten en bijdragen vanuit het Fair Fonds zetten we ons in om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de eigen organisatie of bij onze opdrachtgevers te helpen aan een werkervaringsplaats of een baan. In de regio Amsterdam werken we in dat kader samen met het UWV wat in de afgelopen jaren geleid heeft tot diverse loopbaangesprekken en een enkele keer tot een werkervaringsplaats of zelfs een echte baan.



Met haar samenwerking met tal van maatschappelijke organisaties waaronder het UWV en Jinc geeft Steiger B invulling aan duurzaamheidsdoelstelling 17 van de Verenigde Naties: 'Partnerschappen om doelstellingen te bereiken'.

Netwerkevent

In 2023 hebben wij met klanten en medewerkers een netwerkevent georganiseerd over kansenongelijkheid.

Met de hierboven genoemde initiatieven laden wij het merk Steiger B als betrokken fairbinders.

Hoofdstuk 4 Implementatie van – en communicatie over duurzaamheid

In de voorgaande paragrafen hebben wij toegelicht op welke wijze wij kijken naar onze maatschappelijk verantwoordelijkheid op de niveaus mens, organisatie en maatschappij. Gegeven de dienstverlening van onze onderneming hebben wij hierbij de nadruk gelegd op de sociale aspecten van duurzaamheid. Hieronder beschrijven wij hoe wij duurzaamheid de afgelopen jaren in ons beleid hebben geïmplementeerd en op welke wijze wij hierover communiceren.

Implementatie van duurzaamheid in processen, systemen en procedures

Ieder jaar houden wij de acties waarmee wij invulling geven aan de stapsgewijze verduurzaming van onze bedrijfsprocessen tegen het licht. De afgelopen jaren hebben wij op het gebied van MVO het volgende bereikt:

- Wij focussen ons op opdrachtgevers met maatschappelijke opdracht;
- Waar mogelijk en verantwoord bieden wij contractzekerheid voor gedetacheerden;
- Wij investeren in opleiding, ontwikkeling en deskundigheidsbevordering van medewerkers én gedetacheerden;
- Wij bieden kansen aan mensen met afstand tot de arbeidsmarkt;
- Wij zetten in op duurzame mobiliteit; door het bevorderen van het gebruik van de fiets en openbaar vervoer en de inzet van deelauto's via Greenwheels;
- Wij bieden medewerkers duurzaam aandeelhouderschap (certificaten);
- Wij hebben langdurige partnerschappen met maatschappelijke organisaties zoals het UWV en JINC;
- Met het Steiger B Fairfonds ondersteunen wij maatschappelijke initiatieven;
- Wij gebruiken internationale standaarden zoals ISO 26000 en de SDGs als kapstok voor ons duurzame beleid;
- Wij bankieren bewust duurzaam bij Triodos Bank;
- Voor onze verzekeringen gebruiken wij zoveel mogelijk de duurzame verzekeringswijzer als benchmark en veel van onze polissen zijn afgesloten bij de Nederlandse verzekeringsmaatschappij ASR;
- Wij hebben voor onze medewerkers een WGA-hiaat verzekering afgesloten waarbij zij worden beschermd tegen verlies van inkomen als ze arbeidsongeschikt uit dienst gaan.

Dit zijn onze duurzame doelstellingen voor de jaren 2024 en 2025:

- We gaan de arbeidsvoorwaarden van onze staf vernieuwen;
- We gaan onderzoeken hoe wij onze flexibele medewerkers beter kunnen boeien;
- We gaan het Fairfonds verder versterken;
- We gaan een training inclusieve wervingsteksten schrijven organiseren voor onze recruiters, adviseurs en consultants
- We gaan de CO2 uitstoot in kaart brengen van onze mobiliteit;
- Wij gaan onze verhuurders aansporen om onze panden te verduurzamen.

Communicatie en rapportage

Iedere drie jaar brengen wij een ge-updatet duurzaamheidsverslag uit. Hierin communiceren wij op drie niveaus over onze maatschappelijke verantwoordelijkheid: mens, organisatie en maatschappij:

- Wij gebruiken de kernthema's van de MVO-richtlijn ISO 26000 als ons richtinggevend kader;
- Wij adresseren tevens de voor ons relevante duurzame ontwikkelingsdoelen (SDGs) van de Verenigde Naties.

Bijlage 1 De zeven principes van MVO

De zeven principes van de ISO 26000 richtlijn zijn: rekenschap afleggen, transparantie, ethisch gedrag, stakeholder identificatie en – betrokkenheid, respect voor wet- en regelgeving, respect voor internationale gedragsnormen en respect voor mensenrechten. De zeven principes zijn de ‘ethische bril’ waarmee we naar het duurzame beleid van Steiger B kijken.

1. Rekenschap afleggen

Steiger B publiceert geen openbaar jaarverslag. Onze jaarrekening registreren wij bij de Kamer van Koophandel. Daarnaast legt het bestuur verantwoording af in een bestuursverslag bij de jaarrekening. Met dit duurzaamheidsverslag leggen wij iedere drie jaar verantwoording af over onze duurzame strategie.

2. Transparantie

Wij zijn transparant met betrekking tot onze activiteiten. In dit verslag en op onze website geven wij volledig inzicht in de wijze waarop wij onze dienstverlening fairder invullen.

3. Ethisch gedrag

Onze kernwaarden zijn flexibel, deskundig, betrokken, nieuwsgierig, verbindend en fair. Op basis daarvan verbinden we professionals. We vragen, luisteren en zijn oprecht geïnteresseerd in en betrokken bij onze opdrachtgevers, medewerkers én kandidaten. We werken altijd open, correct en transparant. Wat we onder correct verstaan hebben we vastgelegd in deze gedragscode.

Wij werken volgens de Recruitercode; dit is het professionele referentiekader voor iedere recruiter dat staat voor bekwaam en integer recruitment. Daarnaast zijn wij lid van de brancheorganisatie van professionele intermediairs op de arbeidsmarkt (NBBU) en volgen wij de sollicitatiecode van het Netwerk voor HR-Professionals (NVP).

4. Respect voor de belangen van stakeholders

Wij hebben onze belanghebbenden (stakeholders) in kaart gebracht en betrekken hen zoveel mogelijk bij ons beleid. Zie Bijlage 2 voor een overzicht van de stakeholders van Steiger B.

5. Respect voor wet- en regelgeving

Naast de algemene Nederlandse wet- en regelgeving committeert Steiger B zich aan diverse keurmerken en richtlijnen van brancheorganisaties. Wij zijn NEN 4400-1 gecertificeerd en beschikken daardoor over het SNA-keurmerk (deze norm bevat eisen voor het toetsen en beoordelen van in Nederland gevestigde ondernemingen die arbeidskrachten beschikbaar stellen).

6. Respect voor internationale gedragsnormen

De internationale gedragsnormen met betrekking tot onze activiteiten zijn verweven in de Nederlandse wet- en regelgeving waar wij als organisatie aan moeten voldoen. Dit betreft o.a. de internationale gedragsnorm over de behandeling van werknemers zoals vastgelegd in de International Labour Organization (ILO) Conventies voor de Rechten van Werknemers.

7. Respect voor mensenrechten

We maken geen onderscheid tussen mensen op basis van leeftijd, gender, klasse, religie, levensovertuiging, politieke gezindheid, opleiding, uiterlijke kenmerken, arbeidsbeperking, etniciteit, nationaliteit en seksuele voorkeur.

Als klanten of kandidaten het gevoel hebben dat wij een steekje hebben laten vallen dan kunnen zij terecht bij onze onafhankelijke klachtencoördinator. Medewerkers en zelfstandig professionals die via ons een opdracht uitvoeren kunnen een vertrouwenspersoon raadplegen over de te volgen route bij klachten, ongewenst gedrag of een onveilige situatie.

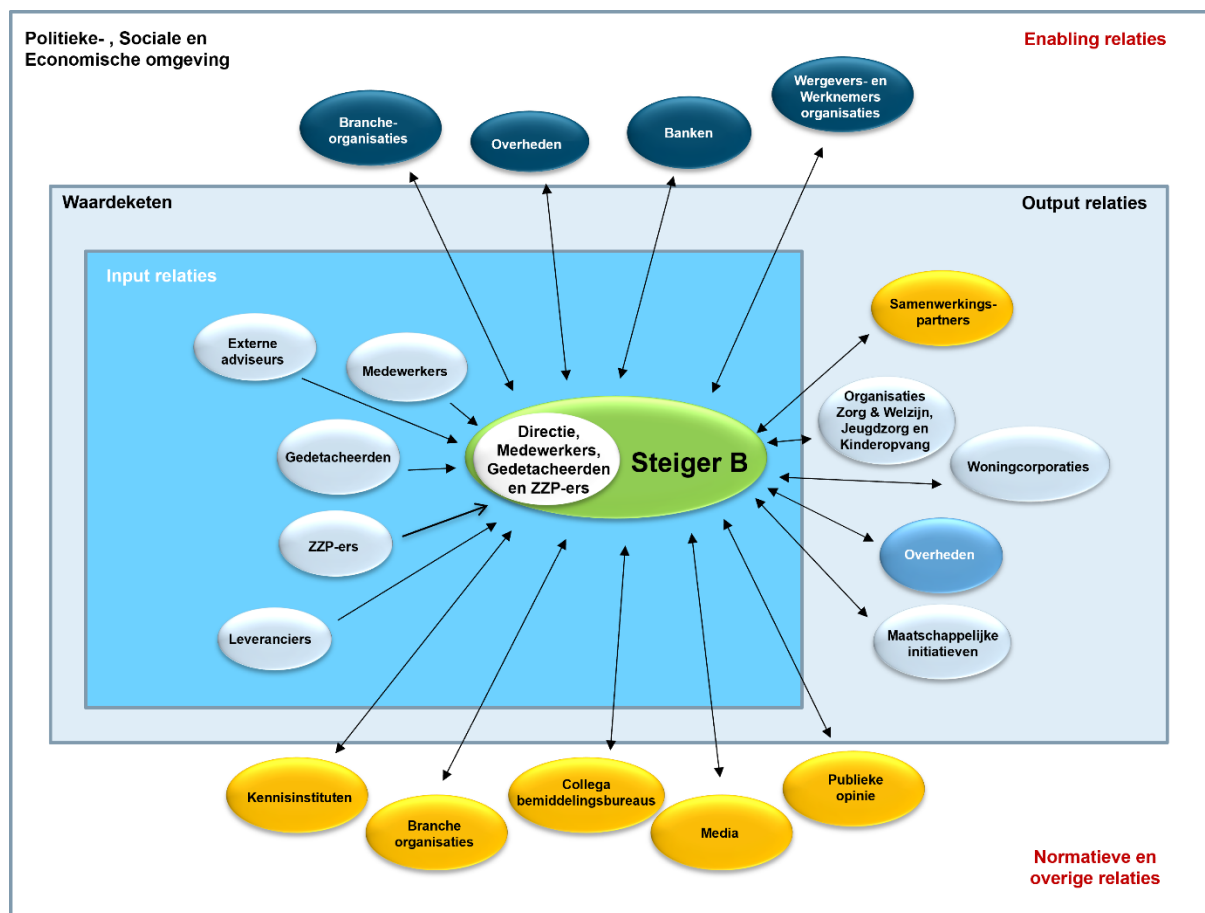
Bijlage 2 Identificeren en betrekken van stakeholders

Waardeketen en invloedssfeer

Bij het onderkennen van haar maatschappelijke verantwoordelijkheid houden wij rekening met onze stakeholders binnen onze waardeketen en invloedssfeer. Wij onderscheiden vier groepen:

- Stakeholders die input leveren ten behoeve van het primaire proces (Input linkages)
- Stakeholders die output ontvangen als gevolg van het primaire proces (Output linkages)
- Voorwaarden scheppende stakeholders (Enabling linkages)
- Stakeholders die het functioneren van de organisatie (direct en indirect) mogelijk maken

Onderstaande figuur geeft een overzicht van de stakeholders van Steiger B.



Toelichting

Stakeholders die input leveren ten behoeve van de organisatie (Functional input linkages)

De medewerkers, gedetacheerden en ZZP-ers die voor ons werken genereren de inkomsten voor ons bedrijf. Daarnaast leveren onze leveranciers (banken, accountant, verhuurders van panden, vervoersbedrijven) en externe adviseurs diensten die ons primaire proces mogelijk maken.

Stakeholders die output ontvangen als gevolg van het primaire proces (Functional output linkages)

De organisaties in zorg & welzijn, jeugdzorg, kinderopvang en woningcorporaties zijn de ontvangers van onze dienstverlening (output). Daarnaast werken wij samen met diverse samenwerkingspartners waaronder overheden (gemeentes) en ondersteunen wij diverse maatschappelijke initiatieven.

Voorwaardenscheppende stakeholders (Enabling linkages)

Banken, brancheorganisaties en overheden scheppen de voorwaarden waaronder wij onze dienstverlening kunnen aanbieden.

Diverse stakeholdergroepen (Normative linkages)

De genoemde normatieve stakeholdergroepen zijn actoren in onze waardeketen waar wij ons aan spiegelen en met wie wij communiceren over ons beleid.

Bijlage 3 Sustainable Development Goals (SDGs) van de VN

De 17 Sustainable Development Goals (SDGs) van de Verenigde Naties zijn duurzame doelstellingen om onze wereld te transformeren. Het zijn primair doelstellingen voor landen (op macroniveau) maar zijn – soms indirect – ook van toepassing op bedrijven.

Bij ieder ontwikkelingsdoel noemen we het betreffende ISO 26000 kernthema dat de daar het meeste raakvlak mee heeft.



GOAL 1. GEEN ARMOEDE (* KLANTEN, MENSENRECHTEN, MEDEWERKERS)
Beëindig armoede overal en in al haar vormen.



GOAL 2. GEEN HONGER (* BESTUUR, GEMEENSCHAP, MILIEU)
Beëindig honger, bereik voedselzekerheid en verbeterde voeding en promoot duurzame landbouw.



GOAL 3. GOEDE GEZONDHEID EN WELZIJN (* KLANTEN, MENSENRECHTEN, MEDEWERKERS)
Verzeker een goede gezondheid en promoot welzijn voor alle leeftijden.



GOAL 4. KWALITEITSONDERWIJS (* BESTUUR, GEMEENSCHAP)
Verzeker gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en bevorder levenslang leren voor iedereen.



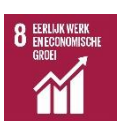
GOAL 5. Gender gelijkheid (* KLANTEN, MENSENRECHTEN, MEDEWERKERS)
Bereik gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes.



GOAL 6. SCHOON WATER EN SANITAIR (* MILIEU, BESTUUR)
Verzeker toegang tot duurzaam beheer van water en sanitaire voorzieningen voor iedereen.



GOAL 7. BETAALBARE EN DUURZAME ENERGIE (* MILIEU, KLANTEN)
Verzeker toegang tot betaalbare, betrouwbare, duurzame en moderne energie voor iedereen.



GOAL 8. EERLIJK WERK EN ECONOMISCHE GROEI (* EERLIJK ZAKENDOEN, GEMEENSCHAP, MEDEWERKERS, KLANTEN)
Bevorder aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen.








GOAL 9. INDUSTRIE, INNOVATIE EN INFRASTRUCTUUR
Bouw een veerkrachtige infrastructuur, bevorder inclusieve en duurzame industrialisering en stimuleer innovatie.



GOAL 10. ONGELIJKHEID VERMINDEREN (* MENSENRECHTEN, BESTUUR)
Dring ongelijkheid in en tussen landen terug.



GOAL 11. DUURZAME STEDEN EN GEMEENSCHAPPEN (* MENSENRECHTEN, GEMEENSCHAP, MILIEU)
Maak steden en menselijke nederzettingen inclusief, veilig, veerkrachtig en duurzaam.

- 12** VERANTWOORDE CONSUMPTIE EN PRODUCTIE
 GOAL 12. VERANTWOORDE CONSUMPTIE EN PRODUCTIE (* BESTUUR, EERLIJK ZAKENDOEN, MILIEU)
 Verzeker duurzame consumptie- en productiepatronen
- 13** KLIMAATACTIE
 GOAL 13 KLIMAATACTIE (* BESTUUR, MENSENRECHTEN, MILIEU)
 Neem dringend actie om de klimaatverandering en haar impact te bestrijden.
- 14** LEVEN IN HET WATER
 GOAL 14. LEVEN IN HET WATER (* MENSENRECHTEN, EERLIJK ZAKENDOEN, MILIEU)
 Behoud en maak duurzaam gebruik van oceanen, zeeën en mariene hulpbronnen.
- 15** LEVEN OP HET LAND
 GOAL 15. LEVEN OP HET LAND (* MENSENRECHTEN, EERLIJK ZAKENDOEN, MILIEU)
 Bescherm, herstel en bevorder het duurzaam gebruik van ecosystemen op het vasteland, beheer bossen duurzaam, bestrijd woestijnvorming, stop landdegradatie en draai het terug en roep het verlies aan biodiversiteit een halt toe.
- 16** VREDE, JUSTITIE EN STERKE PUBLIEKE DIENSTEN
 GOAL 16. VREDE, JUSTITIE EN STERKE PUBLIEKE DIENSTEN (* BESTUUR, EERLIJK ZAKENDOEN, MENSENRECHTEN)
 Bevorder vreedzame en inclusieve samenlevingen met het oog op duurzame ontwikkeling, verzeker toegang tot justitie voor iedereen en bouw op alle niveaus doeltreffende, verantwoordelijke en toegankelijke instellingen uit.
- 17** PARTNERSCHAP OM DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN
 GOAL 17. PARTNERSCHAPPEN OM DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN (* BESTUUR, MENSENRECHTEN, GEMEENSCHAP, EERLIJK ZAKENDOEN)
 Versterk de implementatiemiddelen en revitaliseer het wereldwijd partnerschap voor duurzame ontwikkeling.

*) Corresponderende kernthema's van de richtlijn voor de maatschappelijke verantwoordelijkheid van organisaties ISO 26000.