



Duurzaamheidsverslag 2023

Doelstelling van de onderneming

In de afgelopen jaren heeft HEYDAY een hernieuwde basis gelegd voor een gezond bedrijf en nieuwe duurzame groei. Wij zien dat de relevantie van facilitaire diensten en duurzaamheid groeit, waarbij steeds vaker facilitair, HR en ICT een gezamenlijke aanpak vraagt. Tegelijkertijd heeft de facilitaire markt te maken met stagnerende groei, krapte op de arbeidsmarkt en (nieuwe) toetreders uit aanpalende markten. De veranderende omstandigheden in de markt vragen om een herijking van de strategie om duurzaam winstgevend groei vast te houden en te ontwikkelen en onderscheidende waarde te bieden aan onze klanten. Nu en in de toekomst.

Visie

In een snel veranderende wereld en daarmee altijd veranderende behoefte van opdrachtgevers geloven wij dat ondersteunende diensten blijvend in ontwikkeling zijn. Vanuit de kracht van ons collectief en gevormd door onze specialismen, zijn wij elke dag bezig met het maken en uitvinden van de toekomst van facility management. Met en voor mensen én het vak waar we van houden.

Missie

Nieuwe werelden ontdekken. Grenzen verleggen. Elke dag een doorbraak maken. Mensen, maatschappij en organisaties laten groeien.

Kernwaarden

We hebben de volgende kernwaarden gedefinieerd: Vakmanschap en lef, vanuit een veilige omgeving.

- Vakmanschap – we hebben fundamenteel begrip van ons vak en weten wat opdrachtgevers nodig hebben.
- Lef – we hebben het lef om onze nek uit te steken en vernieuwend te denken.
- Een veilige omgeving – we creëren een veilige en vitale omgeving waarin iedereen zichzelf kan en mag zijn, vakmanschap ontwikkelt en lef kan tonen.

HEYDAY

Het karakter van HEYDAY'ers laat zich typeren door:

- Bevlogenheid – passie voor het vak
- Ondernemerschap – altijd opzoek naar nieuwe oplossingen
- Authenticiteit – volledig eigen vanuit unieke toegevoegde waarde

Cultuur

Onze focus ligt op de mens: een mensgerichte cultuur en leiderschap. We werken samen vanuit passie, met plezier en trots. Een warme familiecultuur waar iedereen zich welkom en thuis voelt. Waar iedereen zichzelf kan zijn en waar je altijd op terug kan vallen. Dé basis van veiligheid, vertrouwen en verbinding. Vanuit ons hart werken, om grenzen te verleggen. Dit wordt gestimuleerd door leidinggevend. Zij voelen zich verantwoordelijk en zijn vertegenwoordigers van onze cultuur.

Maatschappelijk verantwoordelijkheid

Strategie en beleid duurzaamheid.

Duurzaamheid is een integraal onderdeel geworden van de bedrijfsstrategie 2023-2025 van HEYDAY. We geloven dat een duurzame bedrijfsstrategie met een integrale impact op mens, milieu en maatschappij, de waarde van onze bedrijfsvoering vergroot en ook noodzakelijk is om op lange termijn onze rol te kunnen blijven vervullen.

Duurzaamheid is verder vormgegeven vanuit een strategisch perspectief, vanuit de overtuiging dat dan de impact het grootst is. In een impactanalyse van onze bedrijfsvoering hebben we aan de hand van de Sustainable Development Goals (SDG's) geconcludeerd dat de domeinen "goede gezondheid en welzijn" (SDG 3), "klimaat actie" (SDG 13) en "partnerships om doelstellingen te bereiken" (SDG 17) de basis vormen voor ons duurzaamheidsbeleid.

HEYDAY heeft een Multimissie gedefinieerd: een missie die verrijkt en geïntegreerd is met een maatschappelijke intentie, en verder gaat dan ons eigen bedrijf, om een positieve impact te maken op de maatschappij. We willen een bijdrage leveren aan de duurzame transitie van onze maatschappij.

Ons bedrijfsmodel is erop gericht om waarde te creëren voor onze opdrachtgevers op het facilitaire domein. Dit doen wij door het inzetten van onze vakmensen en door inkoop van facilitaire producten en diensten (hard services en soft services).

Waardeketen

HEYDAY heeft een positie in de waardeketen als regiepartner voor de inkoop van facilitaire diensten en producten. De keten willen we inspireren om de doelen van onze opdrachtgevers en die van onszelf te behalen. We kunnen impact maken door afspraken te maken met honderden opdrachtgevers in heel Nederland over de verduurzaming van hun facilitaire producten en diensten.

Hiernaast hebben we impact in onze rol als werkgever naar onze medewerkers. We willen een goede werkgever zijn, samenwerken vanuit vertrouwen en investeren in de ontwikkeling van onze medewerkers. We hebben de ambitie om duurzaamheid en sociale bedrijfsvoering een hart te geven, waardoor intrinsieke motivatie wordt bevorderd.

Ons duurzaamheidsbeleid bestaat uit de volgende onderwerpen:

- CO2 reductie en tegengaan van verspilling
- Sociaal
- Gezondheid en vitaliteit
- Samenwerking (in de keten)
- Green Deal & CSRD (Wet- en Regelgeving)

CSR

Met ingang van 2025 dient HEYDAY als onderdeel van de ADG Dienstengroep te voldoen aan de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). In 2023 is gestart met de implementatie. In overeenstemming met de Europese standaarden voor duurzaamheidsverslaggeving (ESRS) is op basis van een interne en externe stakeholdersanalyse een materialiteitsmatrix opgesteld.

Materiële onderwerpen zijn bepaald vanuit de impact van HEYDAY op de domeinen milieu, sociaal en bestuur (ESG) en anderzijds de impact die de duurzaamheidsthema's hebben op de activiteiten en financiële resultaten van HEYDAY. De materiële thema's zijn afgestemd met de stakeholders met behulp van een stakeholderanalyse. Uiteindelijk zijn als belangrijkste materiële thema's aangemerkt:

- gezondheid en veiligheid van medewerkers
- mens- en milieubewust inkopen door partnerschappen
- klanten helpen met verduurzamen, bijvoorbeeld door inzet van innovatie en technologie.

De impact op onze eigen medewerkers en energieverbruik is belangrijk in ons duurzaamheidsbeleid. Daarnaast hebben we de ambitie om klanten te ondersteunen bij verduurzaming, waarbij de impact afhankelijk is van de onderliggende activiteiten, zoals circulariteit en veranderingen in de manier van werken.

In 2024 richten we ons op het uitwerken van strategie en beleid op de diverse gebieden en het implementeren van de bijbehorende informatievoorziening en rapportages. Zowel integraal in onze eigen organisatie, als in de zakelijke relaties met onze partners.

ESG

De uitwerking van deze duurzame strategie en de rapportage hierover is vormgegeven volgens de ESG-standaarden. De duurzaamheidsrapportage laten we onderdeel zijn van de standaard planning- en control cyclus van HEYDAY, met KPI's en risico's die zijn geënt op deze ESG-thema's.

Hieronder wordt de voortgang van de uitvoering van de duurzaamheidsstrategie van HEYDAY besproken aan de hand van drie ESG-hoofdthema's. Onder deze hoofdthema's zijn ook de eerder genoemde materiële thema's gecategoriseerd en uitgewerkt.

MILIEU (Environment)

CO2

In 2022 is HEYDAY gestart met het gestructureerd in beeld brengen van de CO2 uitstoot van onze bedrijfsactiviteiten aan de hand van de uitgangspunten van het Green house Gas Protocol, een set van mondiale afspraken over het meetbaar maken van de effecten van broeikasgassen. Binnen dit Protocol wordt gewerkt met een drietal bronnen van CO2 productie: uitstoot die door het eigen werkproces ontstaat (scope 1), uitstoot die ontstaat door gebruik van door anderen geleverde producten en diensten (scope 2) en uitstoot die in de keten van de organisatie wordt veroorzaakt (scope 3).

Voor HEYDAY is vooral de impact van scope 2 substantieel. Dit heeft te maken met de mobiliteit van onze medewerkers die wordt veroorzaakt door de aard van de werkzaamheden. Het in beeld brengen van de uitstoot biedt de mogelijkheden om gestructureerd verbetermaatregelen te nemen aan de hand van het effect van maatregelen en waar de meeste impact gemaakt kan worden. De ambitie is om te komen tot een CO2 neutrale organisatie in 2027.

Twee belangrijke maatregelen in het verlagen van de CO2 footprint zijn het verduurzamen van het wagenpark en het energieverbruik van het hoofdkantoor. In maart 2023 zijn we verhuisd naar een nieuwe clubhub in Den Bosch. Het gebouw heeft een energielabel A en voor het energieverbruik zijn groene contracten afgesloten. Gedurende 2023 is een nieuwe leaseregeling afgesproken, waarin alleen nieuwe lease contracten worden aangegaan voor elektrische auto's. Doordat het nieuwe leasecontract pas effectief wordt in 2024 zal dit nog geen materiele impact hebben op onze footprint in 2023.

Circulariteit

Circulariteit is de sleutel tot een veerkrachtige en efficiënte economie. In onze inkoopprocessen streven we ernaar om materialen en middelen zo lang mogelijk in de keten te houden. Door te investeren in hergebruik en recycling, dragen we bij aan het verminderen van afval en het behoud van kostbare grondstoffen. Voor de inrichting van ons nieuwe hoofdkantoor is vrijwel uitsluitend gebruik gemaakt van gerecyclede materialen en middelen. Daarmee hebben we niet alleen kosten bespaard maar de impact op de omgeving fors teruggebracht. Ook is circulariteit een onderwerp dat we in beeld brengen en aanpakken met onze zakelijke ketenpartners. Het optimaliseren en sluiten van de keten voor wat betreft grondstofgebruik en afval is een belangrijk onderdeel van het duurzaamheidsbeleid van de toekomst.

Risico's

Als we de doelstellingen rond de CO2-footprint of circulariteit niet realiseren levert dit in toenemende mate risico's op in onze bedrijfsvoering:

- Onze opdrachtgevers zijn minder tevreden over de dienstverlening, waardoor contracten mogelijk niet worden verlengd;
- Duurzaamheidsdoelstellingen rond circulariteit in de keten van onze opdrachtgevers worden niet behaald, hetgeen reputatieschade en/of extra kosten met zich mee zal brengen;
- Gezien het feit dat de milieueisen steeds verplichtender worden bij onze opdrachtgevers wordt de schade veroorzaakt door het niet nakomen van onze duurzame contractafspraken mogelijk verhaald op opdrachtgevers zoals HEYDAY (en haar leveranciers);
- Bij het niet behalen van onze eigen CO2-doelstellingen worden we mogelijk geconfronteerd met extra kosten van CO2-compenserende maatregelen.

SOCIAAL

Inclusiviteit

HEYDAY heeft de ambitie om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en met behoefte aan specifieke begeleiding, te laten groeien in het arbeidsproces. We laten hun persoonlijke waarde tot bloei komen. We zetten hun verdienste in om de wereld een stukje beter te maken. Samen met onze collega's creëren we betrokken mensen en maken sociale impact.

We hanteren de volgende leidende principes:

- HEYDAY onttrekt voor haar dienstverlening geen waarde die ten koste gaat van mensen maar voegt wederzijdse waarde toe;
- Sociaal is geven en nemen, geen economisch verdienmodel;
- Verschillen tussen mensen leiden tot verschillende inzichten en ideeën;
- We bieden iedereen een kans en perspectief, waarbij iedereen een gelijk mens is, maar andere waarde toevoegt;
- We beginnen bij onszelf en breiden onze invloed geleidelijk uit.

In 2024 betreden we een volgende fase in het bevorderen van sociale betrokkenheid. Met maatschappelijk actieve collega's zetten we stappen door bijvoorbeeld NL Doet voor heel HEYDAY op de kaart te zetten. Sinds januari 2024 zijn we trotse partner van non-profitorganisatie JINC: Door de samenwerking gaan we kinderen uit wijken met sociaaleconomische achterstand op weg helpen naar een goede start op de arbeidsmarkt.

Met het UWV zijn we regelmatig in gesprek om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt uit te nodigen voor gesprekken binnen HEYDAY. De ambitie is- en blijft om binnen HEYDAY en ook op onze klant locaties, mensen in te zetten op formatieplaatsen/vacatures.

Gezondheid en Vitaliteit

Gezondheid zien wij als het vermogen om je aan te passen en je eigen regie te voeren, in het licht van sociale, fysieke en emotionele uitdagingen van het werk en het leven. Door in de werkomgeving keuzes te maken die positief stimuleren op zes hoofddimensies streeft HEYDAY ernaar energiepositief te zijn voor eigen werknemers en die van partners.

In 2023 is de Blue Zone Organisatie verder uitgewerkt. We hebben een manifest opgesteld met een eerste stap richting onze "Wereld van de volgende generaties". We bieden inspiratie richting de organisatie bij verschillende events om bij te dragen aan gezondheid en vitaliteit. Hiernaast is vitaliteit een belangrijk onderwerp geworden van de HR-strategie.

Werkgelegenheid

Het gemiddelde aantal medewerkers in dienst van HEYDAY in 2023 was 660. Per einde boekjaar 2023: 702 medewerkers. Hiervan is 33,24% man en 66,76% vrouw.

Het aantal medewerkers met een vast dienstverband is 472; het aantal medewerkers met een tijdelijk dienstverband is 230 per ultimo 2023.

Op 31 december 2023 bestond het HEYDAY Leiderschapsteam (HLT) uit 3 personen: 2 mannen en 1 vrouw. We streven naar een gebalanceerde verhouding man/vrouw in het leiderschap van de organisatie. We streven naar een gelijkere verhouding tussen mannen en vrouwen. Bij nieuwe vacatures wordt actief gezocht naar vrouwelijke kandidaten. Alle leden van het HLT zijn tussen de 30 en 50 jaar oud.

Verzuim

Het verzuimpercentage over 2023 bedroeg 6,87%. Onder invloed van een aantal griepvirussen en specifieke lang verzuim cases waren de percentages hoog.

Ongevallen

HEYDAY streeft naar nul ongevallen op de werkvloer.

In 2023 waren er geen fatale ongevallen (dodelijk of blijvend letsel). In totaal zijn er 12 incidenten voorgevallen (2022:13) waarbij medewerkers van HEYDAY betrokken waren. Bij 4 ongevallen was er spraken van verzuim (2022: 8) In 1 gevallen was een medische behandeling nodig (2022:3) en in 1 geval was de inzet van EHBO of BHV afdoende (2022: 4). Bij 6 incidenten was er spraken van een gevaarlijke situatie (2022: 11). In totaal zijn er 24 dagen verzuim geweest door de incidenten.

Risico's

- Als we de doelstellingen rond de pijler 'sociaal' niet realiseren levert dit in toenemende mate risico's op in onze bedrijfsvoering;
- Bij het niet realiseren van inclusiviteit doelstellingen wordt HEYDAY minder aantrekkelijk voor opdrachtgevers en nieuwe medewerkers in een toch al krappe arbeidsmarkt en wordt het nog lastiger om talent aan te trekken;
- Een hoog ziekteverzuim en verloop onder medewerkers heeft een negatieve impact op de kwaliteit van dienstverlening.

BESTUUR (Governance)

Duurzaamheidsboard en Impact Teams

HEYDAY stuurt het duurzaamheidsbeleid aan vanuit een duurzaamheidsboard. De duurzaamheidsboard bestaat naast de voorzitter uit de leiders van de verschillende Impact Teams, die invulling geven aan het beleid op de vijf thema's. De leden van de duurzaamheidsboard hebben een diverse achtergrond in de organisatie, zodat er een brede verankering ontstaat van het duurzaamheidsbeleid in de organisatie. Alle medewerkers van HEYDAY zijn in de gelegenheid gesteld om deel uit te maken van de Impact Teams.

Samenwerking in de keten

In 2022 is HEYDAY gestart met haar programma "duurzaamheid in de keten". De doelstelling is om, niet alleen de huidige duurzaamheidsinitiatieven in de keten inzichtelijk te maken, maar ook om deze kennis en kunde zoveel mogelijk te delen en de ketenpartners te stimuleren om continu te verbeteren.

In 2023 is gewerkt om kennis en initiatieven te verbinden op ketenpartnerniveau waarmee HEYDAY in staat is om niet alleen een koppeling te maken tussen klantvraag en duurzaamheid maar een breder platform creëert tussen klant, ketenpartners en de HEYDAY-organisatie.

Project duurzaamheid in de keten

In 2023 is een project gestart om duurzaamheidsdoelstellingen van onze opdrachtgevers te koppelen aan duurzaamheidsinspanningen in de keten. Daarvoor is een samenwerkingsverband opgezet met Aeves Benefit, het grootste inkoopadviesbureau van Nederland.

Doelstelling van dit project is het opzetten van een duurzaamheidsdatabase en deze ontwikkelen tot een praktisch en transparant instrument wat verduurzaming in de keten continu stimuleert en doorontwikkelt. Dit levert ook input wat als basis kan dienen voor commerciële trajecten en slaat de brug tussen potentieel van de markt en de klantdoelstellingen.

Inmiddels is tooling ontwikkeld die duurzaamheidsinspanningen in de keten inzichtelijk maakt en doorontwikkeling stimuleert voor de commodities catering en vending. De verwachting is dat eind Q1 2024 deze tooling operationeel is voor gebruik.

Innovatie en duurzaamheid

HEYDAY heeft een innovatieplatform voor haar medewerkers om nieuwe ontwikkelingen en verbeteringen van de dienstverlening met elkaar te delen en door te ontwikkelen. Innovatieambassadeurs brainstormen over ontwikkelingen en initiatieven en motiveren hun collega's, zoals nieuwe oplossingen die ontstaan zijn als gevolg van het verbod op plastic bekertjes, cateringoplossingen die vegetarisch of veganistisch zijn en de inzet van logistieke hubs. Deze verbeteringen en innovaties worden ter beschikking gesteld aan onze eigen organisatie en aan onze opdrachtgevers.

In 2023 is binnen HEYDAY Consultancy een Ontwikkellab rond duurzaamheid gestart, waarmee diensten worden ontwikkeld en uitgetest, die HEYDAY kan aanbieden om klanten én leveranciers te helpen met verduurzamen.

Besluitvorming en transparantie

Besluitvorming op het gebied van duurzaamheid vindt plaats in het HLT (strategie) en in de duurzaamheidsboard (executie van beleid). Openbaarmaking van duurzaamheidsinformatie zal plaatsvinden in overeenstemming met de CSRD-vereisten. In de besturing streven wij naar vergelijkbaarheid en consistentie van gerapporteerde gegevens.

In 2023 is aandacht besteed aan een correcte en gestructureerde verzameling van duurzaamheidsdata, zodat in 2024 een volgende stap kan worden gezet in het realiseren van de ESRS-datapunten én in 2025 volgens de verplichte CSRD-eisen kan worden gerapporteerd.

Aandeelhouder

HEYDAY is onderdeel van de ADG Dienstengroep. Het duurzaamheidsbeleid en de duurzaamheidsverslaggeving worden bepaald in samenwerking met onze aandeelhouder.

Desalniettemin heeft HEYDAY ervoor gekozen om ook zelfstandig verslag te doen over het duurzaamheidsbeleid, omdat we het belangrijk vinden om ook aan onze directe stakeholders verantwoording af te leggen over het gevoerde beleid en de duurzaamheidsdoelen, die wij nastreven.

Onderdeel van een groter geheel

HEYDAY neemt ook actief deel aan de sociaal maatschappelijke initiatieven van ons moederbedrijf. ADG heeft de Stichting Helden van de Wil opgericht. Deze stichting ontwikkelt landelijk schaalbare burgerkrachtinitiatieven gerealiseerd door het collectieve Nederlandse bedrijfsleven buiten de regelgeving van de overheid om, waarbij het uitgangspunt is dat de onderliggende maatschappelijke business case meetbare waarde toevoegt aan zowel burgers, lokale overheden en het bedrijfsleven.

Een aantal voorbeelden van initiatieven die zijn ontplooid binnen de Helden van de Wil:

- 'fiKks', een landelijk platform om de burgerschuld in Nederland aan te pakken;
- De Nederlandse Inclusiviteits Monitor (NIM): een initiatief dat wetenschappelijk onderzoek doet naar de werkzame ingrediënten van een succesvol inclusiviteitsbeleid voor werkgevers;
- Het Nationaal Integratiediner (NID): een landelijk initiatief, waarbij mensen van verschillende achtergronden voor elkaar koken en samen eten om meer begrip voor verschillende culturen te realiseren.