

IMPACTRAPPORTAGE 2023

SeederDeBoer



Een bericht van de maatschap

Duurzaamheid is van essentieel belang voor SeederDeBoer. Twee jaar geleden hebben wij daarom besloten een volgende stap te zetten in het verder vormgeven van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid door structureel en doelgericht te bouwen aan het vergroten van onze maatschappelijke impact. Als richtlijn hiervoor gebruiken we de B-corp standaard. B Corp heeft als doel om organisaties een 'force for good' te maken. Dit sluit goed aan bij onze eigen missie.

Als onderdeel van dit proces hebben we onze bedrijfsvoering doorgelicht op basis van de vijf thema's die worden behandeld in de B Corp-code: governance, workers, community, environment en clients. Vervolgens hebben we actieplannen opgesteld voor elk van deze thema's, met als doel structurele verbeteringen te realiseren en onze impact te vergroten. In deze impactrapportage brengen we in kaart welke maatregelen we de afgelopen tijd hebben genomen en welke verbeteringen zijn doorgevoerd.



Inhoudsopgave

Een bericht van de maatschap	2	Workers	16
Onze filosofie en drijfveren	4	Medewerkerstevredenheid	17
Onze filosofie	5	Diversiteit & Inclusie (D&I)	19
Onze drijfveren	6	Gelijke beloning	21
SeederDeBoer in cijfers	8	Sociale veiligheid	23
Ontwikkelingen in onze organisatie door onze duurzaamheidsreis	9	Investeren in medewerkers	26
Governance	9	Community	26
Workers	10	Investeren in community	28
Environment	11	Environment	29
Community	11	Mobiliteit	30
Customers	12	Onze mobiliteitsmix	31
Onze impact in 2022	13	De energiebronnen die we gebruiken	32
Governance	14	Een overzicht van ons energie- en waterverbruik in 2022	33
Verankering van duurzame besluitvorming bij SeederDeBoer	15	Customers	34
		Kwaliteitsmanagement	35
		Datagebruik, privacy en informatie-beveiliging	36
		Impact business model	37



01 - Onze filosofie
en drijfveren

Onze filosofie Over SeederDeBoer

SeederDeBoer is een eigenzinnig organisatieadviesbureau, gevestigd in Amsterdam. We begeleiden onze klanten bij het doorvoeren van complexe veranderingen in de zorg, de publieke en de financiële sector. Wij werken niet met standaardmodellen maar leveren maatwerk waarbij de werkelijkheid van de klant centraal staat.

Inzicht laat mens en organisatie groeien. Samen met onze klanten werken we met hart en ziel en zaligheid aan verandervragen. Vragen die door de toenemende complexiteit in – en versnelling van – de wereld om ons heen steeds ingewikkelder worden. En waar bekende werkwijzen en methoden slechts in beperkte mate een oplossing bieden.

Wij geloven dat we alleen tot werkelijke verandering kunnen komen door ons te blijven verdiepen in onze klanten en in onszelf. Juist in een tijd van toenemende digitalisering is het cruciaal om de intermenselijke verhoudingen, persoonlijke drijfveren en kwetsbaarheden in organisaties eerlijk te onderzoeken. Dát is onze basis voor duurzame verandering en succesvolle groei.

Onze drijfveren

De drang naar zelfkennis, zorg voor anderen en het creëren van een betere omgeving waarin mensen kunnen groeien, dat is wat ons drijft. En waarmee we bij SeederDeBoer elke dag opnieuw vol passie en plezier aan het werk gaan. Voor onze klanten en voor onszelf.

Ken jezelf: voortdurende zoektocht

Het kennen van onszelf is een voortdurende zoektocht. Een individuele zoektocht van iedere professional bij SeederDeBoer en een collectieve zoektocht van ons als bedrijf. In deze zoektocht leren we onze eigen bezieling steeds beter kennen en weten we ook steeds beter waarom we de dingen doen zoals we ze doen. Hierbij is een inclusieve omgeving voor ons van grote waarde.

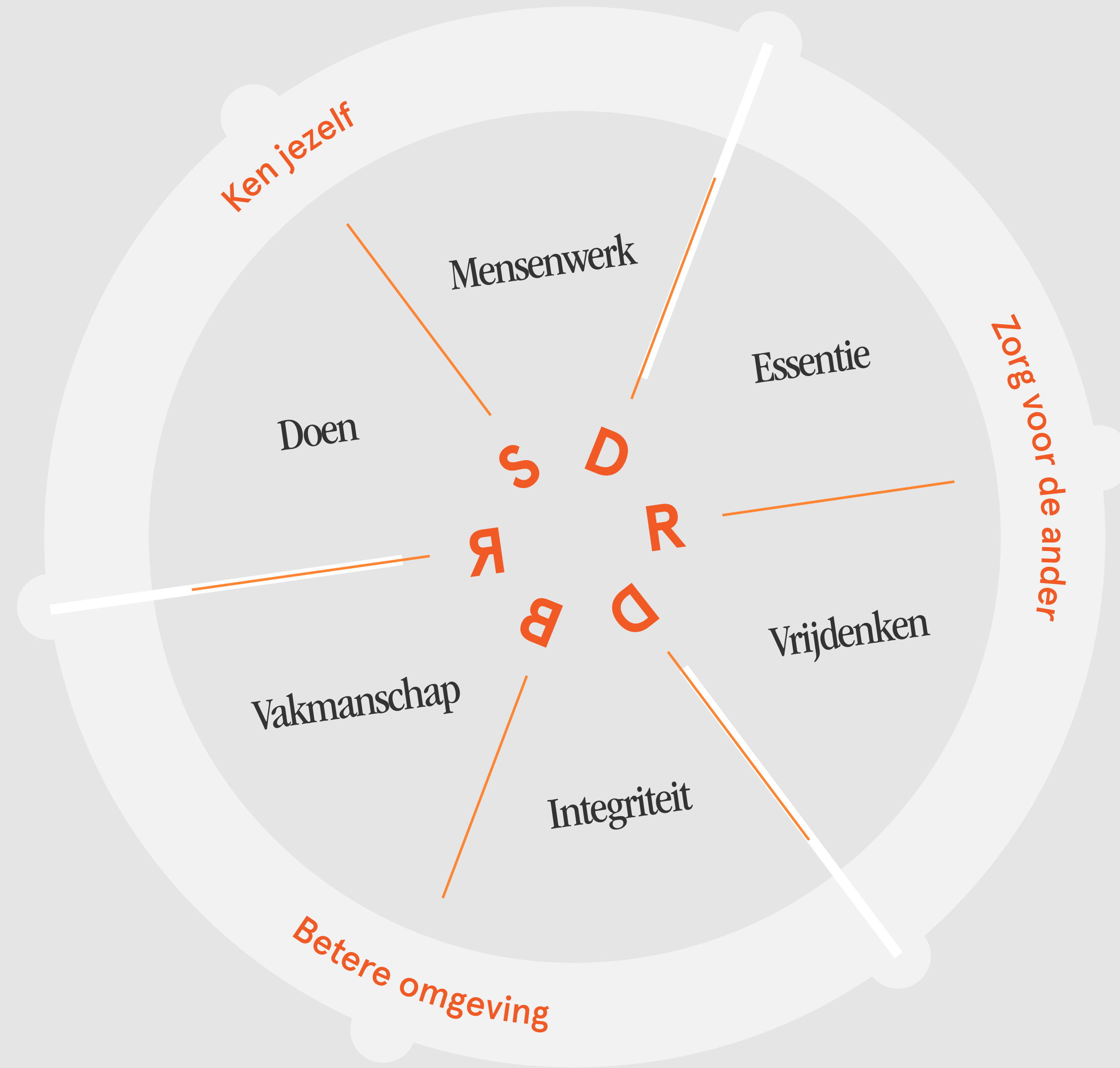
Zorg voor de ander: verantwoordelijkheid

Zorg voor de ander staat centraal in ons werk. Natuurlijk heeft ieder mens en iedere organisatie de verantwoordelijkheid om zelf te werken aan de vragen zodra ze ontstaan. Soms is het echter fijn om zorg en steun te ontvangen van iemand die wil en kan helpen bij moeilijke vraagstukken, wie tegelijkertijd de verantwoordelijkheid bij de vrager laat liggen. Zo neemt het vermogen om op een later moment zelf vragen op te lossen toe.

Betere omgeving: 'Passende ontwikkeling'

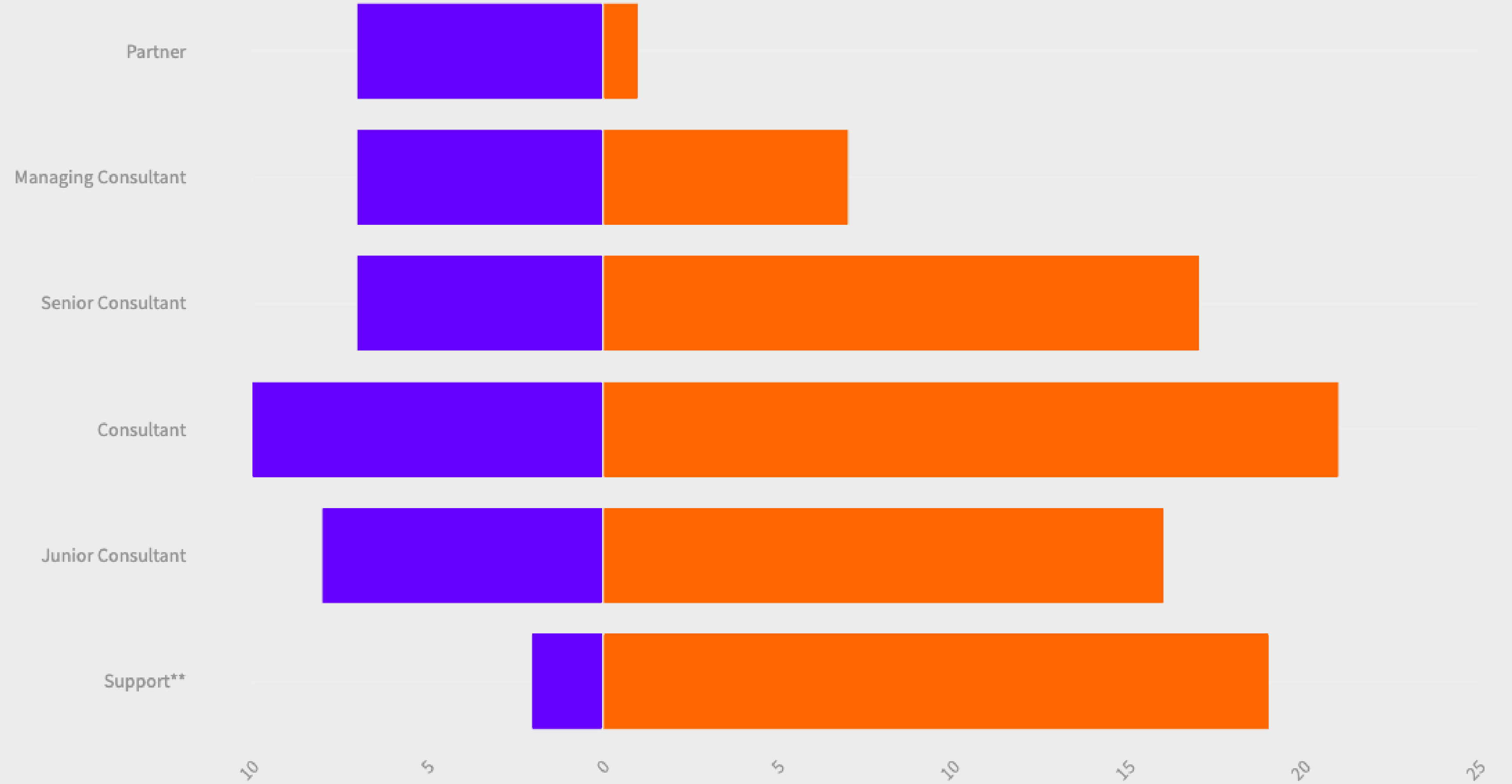
Werken aan visie, bewustzijn en inzicht is van grote waarde. In onze overtuiging draagt het werken hieraan direct bij aan een betere omgeving. Met meer begrip over de ordening der dingen. Meer verbinding tussen mensen, omdat ze in staat zijn beter contact te maken. Meer oog voor waar het knelt en waar ondersteuning nodig is. En meer aandacht voor die gedragingen die positief bijdragen aan de eigen visierealisatie.

Andersom werkt het echter ook. Een visie op een betere omgeving kan een sterke impuls zijn voor de eigen ontwikkeling en in het ondersteunen van anderen in hun ontwikkelproces. In onze visie is het van belang dat organisaties zich 'passend' ontwikkelen. Passend in de zin dat organisaties:
Weten wat hun bijdrage is en daar ook gericht aan blijven werken;
Blijvend investeren in de verbinding met de mensen die er werken en met de andere betrokkenen buiten de organisatie;
Een goede afweging maken tussen de collectieve en individuele belangen;
Niet alleen oog hebben voor hun economisch belang, maar ook voor hun invloed op bijvoorbeeld sociaal, maatschappelijk en milieu.



Aantal collega's per rang

Mannen Vrouwen



* cijfers 3 januari 2023

** support is inclusief werkstudenten

Ontwikkelingen in onze organisatie door onze duurzaamheidsreis

01

Governance

- Missie, kernwaarden en achtergrond opgesteld
- Gedrags- en integriteitscode opgesteld
- OR reglement opgesteld

02

Workers

- Vitaliteitsbeleid opgesteld
- HR-beleid opgesteld
- D&I manifest opgesteld
- Monitoring op gelijke beloning en sociale veiligheid
- Traineeship: continue doorontwikkeling curriculum
- Jaarlijks medewerkers-tevredenheids-onderzoek
- Ontwikkelingscurriculum en opleidingen
- Eerlijk en transparant salarishuis
- Mentoring, coaching en buddyprogramma's

03

Community

- Hacking Health
- JINC
- Hieroo
- Sponsorcommissie aangesteld
- Afstudeerstages en werkstudenten



hieroo.

Environment

- Inkoop- en afvalmanagementbeleid opgesteld
- Monitoring van energie en waterverbruik
- Duurzaam pensioen
- Verduurzaming mobiliteitsbeleid
- Mobiliteitsmix in kaart gebracht

04



05

Customers

- Ecosysteem aanpak gedefinieerd
- Kwaliteitsmanagement-systeem en ISO 9001:15 certificering
- Data usage and privacy + data security management beleid opgesteld



02 - Onze impact
in 2022

Governance



Verankering van duurzame besluitvorming bij SeederDeBoer

Mission lock

Naast het formuleren van onze missie is ook formeel verankerd dat sociale- en milieu prestaties deel uitmaken van de besluitvorming binnen SeederDeBoer. De maatschap heeft zich formeel gecommitteerd aan het expliciete doel dat wij door middel van onze bedrijfsvoering en activiteiten, een significant positieve invloed willen hebben op de maatschappij en het milieu in zijn algemeenheid en daarmee een toetsbare bijdrage te leveren aan de ecologische en sociale duurzaamheid van haar ecosysteem. Daar waar mogelijk en zinvol, zullen doelstellingen geformuleerd worden ten aanzien van onze bijdrage aan ecologische en sociale duurzaamheid. Middels deze impact rapportage wordt jaarlijks ook extern verantwoording afgelegd.

Ondernemingsraad

De ondernemingsraad (OR) behartigt de belangen van de medewerkers van SeederDeBoer en streeft een representatieve afspiegeling te zijn van de organisatie. Zij zorgen er, onder andere, voor dat medewerkers gelijk behandeld en beloond worden. In 2022 is het OR-regelement opgesteld dat hier invulling aan geeft.

Workers

17

Medewerkerstevredenheid

19

Diversiteit & Inclusie

21

Gelijke beloning

23

Sociale veiligheid

25

Investeren in medewerkers



Medewerkerstevredenheid

Het meten van de tevredenheid van onze medewerkers

Een van de manieren om de aantrekkelijkheid van SeederDeBoer als werkgever te toetsen, is het meten van de tevredenheid van de medewerkers. Dit draagt bij aan een professionele organisatie: we evalueren of de juiste dingen worden gedaan om vervolgens bij te sturen waar nodig.

Het medewerkerstevredenheidsonderzoek wordt jaarlijks uitgevoerd door een onafhankelijke partij die de anonimiteit van het onderzoek volledig waarborgt.

Er zijn vijf verschillende onderwerpen waar op getoetst wordt:

Aantrekkelijk werkgever

"Ik vind SeederDeBoer een aantrekkelijke werkgever."

Aantrekkelijke klantomgeving

"Ik werk in een aantrekkelijke klantomgeving."

Professionele ontwikkeling

"Ik ervaar werken voor SeederDeBoer als de beste investering in mijn professionele ontwikkeling."

Professionele organisatie

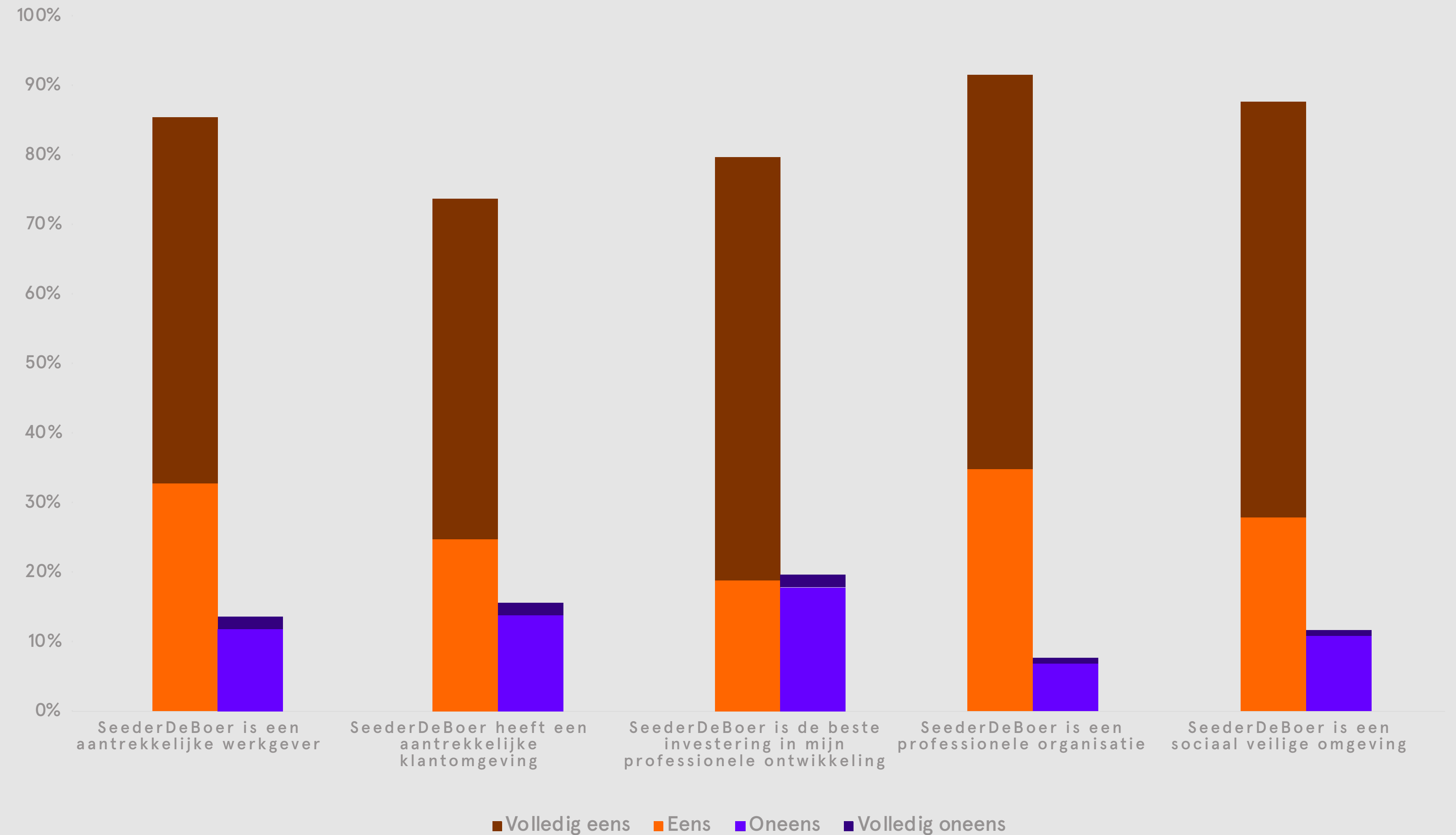
"Ik werk in een professionele organisatie."

Sociale veiligheid

"Ik werk in een sociaal veilige omgeving en een omgeving waar voldoende aandacht is voor diversiteit."

Medewerkerstevredenheid

In 2022 heeft 79 procent (n=91) van de medewerkers meegedaan aan het medewerkerstevredenheidsonderzoek.



Diversiteit & Inclusie (D&I)

Bij SeederDeBoer zien we het als onze maatschappelijke plicht om bij te dragen aan een inclusievere samenleving. Omdat we de wereld er een stukje beter mee maken. Verschillende perspectieven, achtergronden en inzichten vergroten onze denk- en doekracht. Een meer diverse en inclusieve organisatie maakt ons waardevol voor toekomstige talenten en opdrachtgevers.

Wij willen dat onze mensen zich vrij voelen om zichzelf te kunnen zijn en zich te kunnen uiten. We zijn dan ook nieuwsgierig naar ieders inbreng. En we vinden het belangrijk om in al onze activiteiten verschillende perspectieven bij elkaar te brengen. Zo komen we tot de beste resultaten. In onze D&I reis staan de principes nieuwsgierig, open en gelijkwaardig centraal:

Nieuwsgierig: We onderzoeken gedachten en gevoelens van de ander met oprechte interesse. Iedereen is vrij om – met respect – diens mening te uiten.

Open: We gaan open het gesprek aan om de ander écht te begrijpen. We gaan ongemakkelijke situaties tegemoet om daarvan te leren. We zijn kritisch naar onszelf en naar onze omgeving; we durven elkaar aan te spreken op ongewenst gedrag. Daarbij zijn we bewust van onze positie of functie en het mogelijke effect daarvan op anderen.

Gelijkwaardig: Iedereen kan zichzelf zijn en voelt zich welkom. Ondanks dat we allemaal anders zijn, zijn we als mens gelijkwaardig. We behandelen elkaar met respect en houden rekening met gevoelens en behoeften van anderen.

In deze impactrapportage rapporteren wij over de volgende drie sub onderwerpen:

- **Algemeen**
- **Sociale veiligheid**
- **Pay equality**

Diversiteit & Inclusie (D&I)

SeederDeBoer onderneemt verschillende initiatieven om D&I te bevorderen. Deze zijn in te delen in de volgende categorieën:

- **Continue bewustwording**
- **Inclusie**
- **Divers personeelsbestand**
- **Geen ruimte voor ongewenst gedrag**

Zie hiernaast een overzicht van D&I-initiatieven in 2022.

Continue bewustwording

- D&I Bewustzijnsessies 1e editie en D&I Café
- D&I Manifest
- D&I Onboarding module

Inclusie

- Samenwerking met studentenverenigingen MSA (ronde tafelsessie)
- Blinde vlekken training HR en recruitment
- Evenementen (Keti Koti lunch, Pride Week event, Int. Vrouwendag)
- D&I Toolkit
- Analyse vacatureteksten
- D&I pagina op website
- Ronde tafel sessie met FAM / A.S.V. Gay

Divers personeelsbestand

- Inhousedag sv MUSA
- Doelgroepanalyse
- D&I meer zichtbaar maken op kanalen
- Casestudy met CSA
- Diversiteitsonderzoek (B Corp)
- Analyse wervingsplatformen

Geen ongewenst gedrag

- SeederDeBoer Integriteits- en gedragscode



Gelijke beloning

Overzicht 2022

- SeederDeBoer hanteert naar een eerlijk en transparant beloningsbeleid
- Medewerkers worden beloond op basis van prestaties, bijdrage en professionele groei
- Het resultaat van dit beleid is dat vrouwelijke en mannelijke collega's binnen SeederDeBoer overall vrijwel exact gelijk worden beloond (vrouwelijke collega's verdienen gemiddeld 0,5 procent meer dan hun mannelijke collega's).
- Op rang niveau kan de gemiddelde beloning van vrouwelijke- en mannelijke collega's iets uit elkaar lopen (zie weergave op de volgende pagina) als gevolg van verschillen in gemiddelde leeftijd en aantal ervarings-jaren tussen de vrouwelijke en mannelijke collega's.
- In de rangen van Support, Junior consultants en werkstudenten is het gemiddelde salaris van vrouwelijke- en mannelijke collega's exact gelijk omdat hier de verschillen in leeftijd en ervaring er niet of nauwelijks zijn.

Gelijke beloning in beeld

Procentuele afwijking van het gemiddelde van de rang



Sociale veiligheid

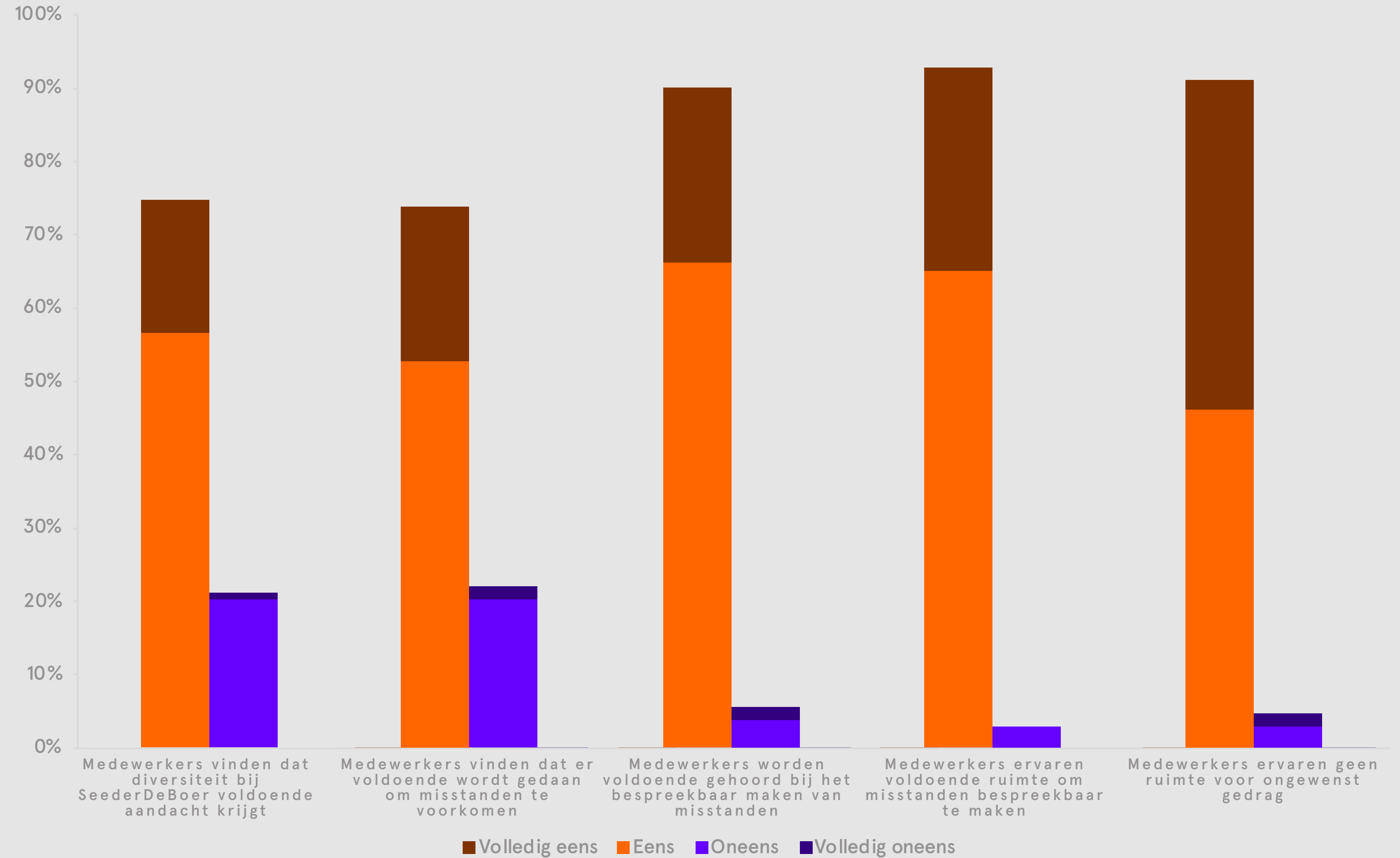
SeederDeBoer hecht veel waarde aan sociale veiligheid: er is geen ruimte voor ongewenst gedrag. We zien pesten, seksuele intimidatie, discriminatie, agressie en geweld als voorbeelden van ongewenst gedrag. We hebben een gedrags- en integriteitscode opgesteld die principes en waarden van onze organisatie weerspiegelen. Deze code speelt een belangrijke rol in het waarborgen van een veilige werkomgeving, zowel intern als bij onze klanten. De code wordt organisatie breed op reguliere basis gecommuniceerd. Wanneer iemand zich niet aan de code houdt kan men dit melden bij de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersonen zijn er voor medewerkers die meldingen of klachten hebben over ongewenst gedrag.

De scores voor sociale veiligheid zijn afkomstig uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). Gezien de scores berekend zijn aan de hand van gewogen gemiddeldes kunnen ze niet worden vergeleken met rapportcijfers. Gedurende het afgelopen jaar heeft een doorontwikkeling van sociale veiligheid plaatsgevonden.

Naar aanleiding van een lage score op dit onderwerp in een eerder onderzoek is het aangestipt als concern. We hebben actie ondernomen op het gebied van sociale veiligheid en besloten het onderwerp te monitoren, meten en separaat erover te rapporteren. Als gevolg hiervan hebben het afgelopen jaar verschillende initiatieven plaatsgevonden rondom sociale veiligheid, bijvoorbeeld het aanstellen van vertrouwenspersonen en gesprekken voeren over dit thema in adviesgroepen. De meeste collega's vinden dat we respectvol met elkaar om gaan. Het voorkomen van misstanden en diversiteit behoeven echter extra aandacht.

Sociale veiligheid in beeld

Sociale veiligheid 2022



Investeren in medewerkers

Binnen onze organisatie hechten we veel waarde aan de gezondheid en ontwikkeling van onze werknemers. We bieden diverse mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling, zoals (vitaliteits-)trainingen, coaching en het stimuleren van groei. Door middel van SeederDeBoer University creëren we een leeromgeving waarin we trainingen en onderwijs aanbieden voor al onze medewerkers, ongeacht hun rang of functie. Deze programma's richten zich op zowel persoonlijke ontwikkeling als vakinhoudelijke kennis en welzijn.

Daarnaast streven we ernaar om de brug tussen studenten en werknemers te verkleinen. We bieden diverse mogelijkheden, zoals traineeships, afstudeerstages en werkstudentschappen, om jong talent kennis te laten maken met de advieswereld en hen te begeleiden in hun professionele groei.

79 uur

gemiddeld aantal opleidingsuren per medewerker

€5832,65

gemiddelde opleidingskosten per medewerker

8

werkstudenten/stagiairs

t.o.v. 3 in 2021

Community



Investeren in community

In de zorgsector, waarin we actief zijn, dragen we bij aan duurzame veranderingen en streven we naar verbeterde zorg voor de Nederlandse bevolking. Binnen SeederDeBoer hanteren we een holistische benadering van gezondheid en welzijn, waarbij we ons constant afvragen hoe we kunnen bijdragen aan maatschappelijke gezondheid. We streven naar het waarborgen van goede zorg op het gebied van economisch en sociaal welzijn, preventieve gezondheidszorg, veiligheid, een gezond klimaat en hoogwaardig onderwijs. Ons doel is om gezonde instellingen en een goed functionerende overheid te ondersteunen en bezieling en bezinning terug te brengen bij de (toekomstige) bestuurders in dit complexe systeem.

Daarnaast streven we ernaar opdrachten uit te voeren voor onderwijsinstellingen, waarbij we bijdragen aan duurzame veranderingen in het onderwijs. We werken samen met het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), hogescholen en universiteiten om dit doel te bereiken. Bovendien bieden we pro bono trainingen en workshops aan bij evenementen zoals de Hacking Health Hackathon Amsterdam, JINC, Health Innovation School en Emma at Work (Hieroo). We streven naar eerlijke, duurzame en economische groei door het aanbieden van maatwerk traineeships. Met deze traineeships leiden we jonge professionals op om te voldoen aan de vraag van onze klanten en de arbeidsmarkt. Daarnaast bieden we sollicitatietrainingen en loopbaancoaching aan voor JINC, om jongeren te ondersteunen bij het betreden van de arbeidsmarkt.

Investeren in **community**



Hacking Health Amsterdam is een driedaags evenement met als doel om op een creatieve en innovatieve manier oplossingen te vinden voor belangrijke vraagstukken binnen de gezondheidszorg van Amsterdam. Dit doen we door uitdagers (zij die het probleem vanuit de praktijk aandragen) en oplosers (zij die dit probleem drie dagen gaan 'hacken') bij elkaar te brengen. In teams gaan zij aan de slag om zo nieuwe, baanbrekende ideeën te bedenken.

50 deelnemers (2021: 70)

10 uitdagingen/teams (2021: 13)



We dragen samen bij aan het helpen van jongeren door hen meer zelfvertrouwen en motivatie te geven voor een betere kans op de arbeidsmarkt. SeederDeBoer collega's nemen deel aan projecten om kinderen uit een omgeving met sociaaleconomische achterstand te helpen bij de kennismaking met allerlei beroepen, hun talenten te ontdekken en leren te solliciteren.

5 (uniek) deelnemende collega's (2021: 7)

6 activiteiten (2021: 7)

1 project (Carrière Coach) (2021: 2, Carrière Coach + Sollicitatietraining)

24 geholpen leerlingen (2021: 35)



SeederDeBoer is blij met sportieve collega's en ondersteunt de ambitie om sportieve activiteiten te ondernemen voor een goed doel. Collega's die een sportieve activiteit ondernemen voor het goede doel kunnen bij deze commissie aankloppen om voor een bedrag gesponsord te worden door SeederDeBoer. Zo hebben sportende SeederDeBoer collega's sinds 2019 een bijdrage geleverd aan Lymf&Co, KWF, UMCG-kankeronderzoek en Save the Children.

Een bedrag van **€4215,-** is door de sponsorcommissie gesponsord aan JINC, waaronder voor de JINC sportmaand

Environment

30

Mobiliteit

33

Energieverbruik

33

Waterverbruik



Mobiliteit

Verduurzamen mobiliteitsbeleid

De grootste ecologische footprint van SeederDeBoer is het gevolg van het noodzakelijke woon-werkverkeer. Als consultant is reistijd nog steeds vaak noodzakelijk voor een goede uitvoering van de werkzaamheden. We zetten echter wel stappen met betrekking tot het verbeteren en verduurzamen van ons mobiliteitsbeleid. Zo beperken we reisbewegingen waar mogelijk en als we reizen, kiezen we voor de meest duurzame vorm van reizen, met als doel ecologische mobiliteit optimaal stimuleren.

Vergroenen kantoor

Ons inkoop- en afvalmanagementbeleid beschrijft hoe we milieuvriendelijke keuzes maken bij de inrichting en de in gebruik name van ons kantoorpand. Dit heeft zowel betrekking op het pand zelf als de activiteiten die wij op dagelijkse basis uitvoeren, denk aan voeding, inkoopbeleid, afvalbeheer, energie- en waterverbruik en mobiliteit.

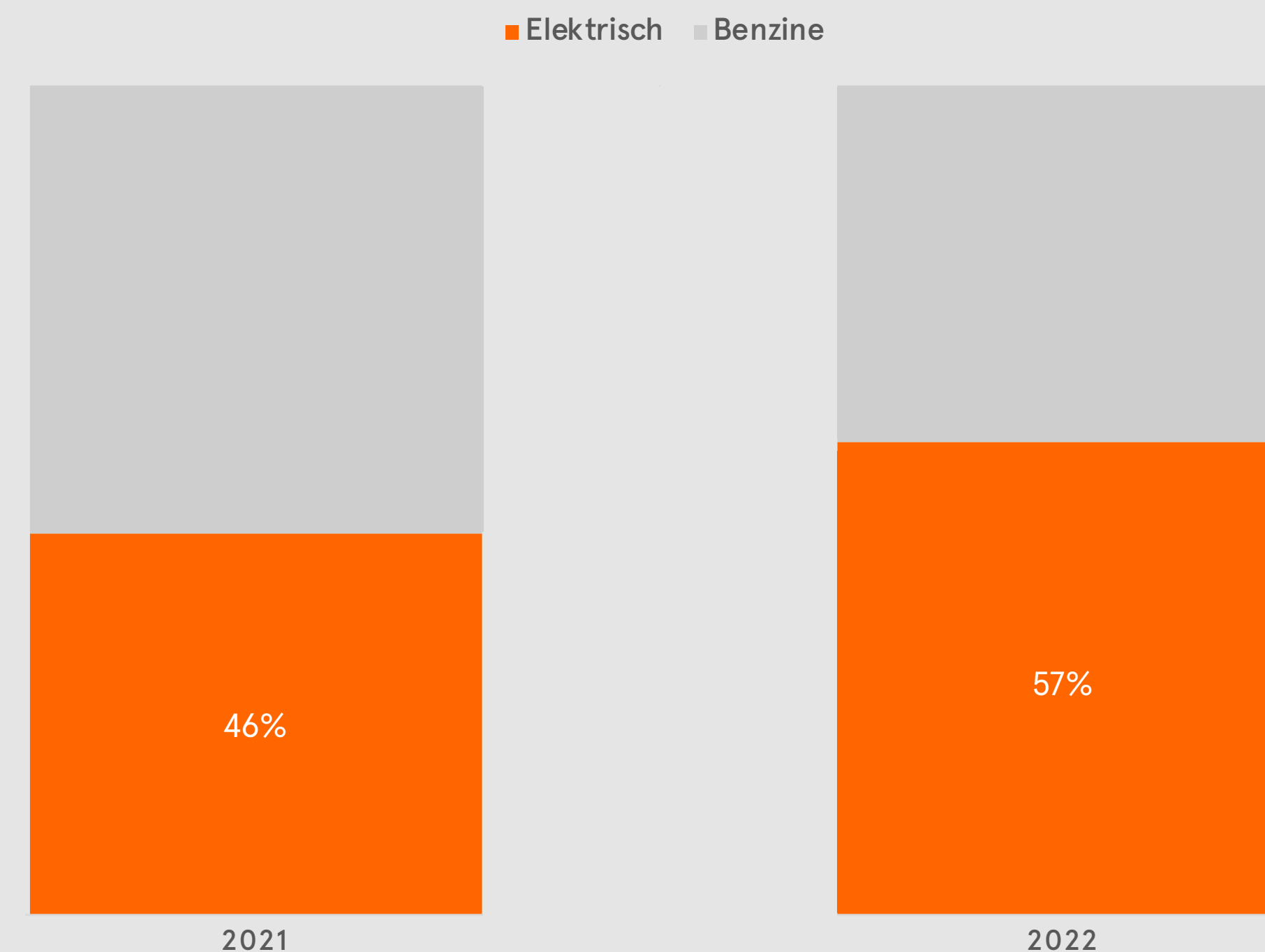
Onze mobiliteitsmix

Overzicht mobiliteitsmix 2022 t.o.v. 2021

Ten opzichte van 2021 is de verhouding elektrische leaseauto's en benzine leaseauto's verbeterd. In 2022 bestaat meer dan de helft van ons wagenpark uit elektrische auto's: het aantal elektrische auto's is ten opzichte van 2021 met 44% gestegen.

Daarnaast is er ten opzichte van 2021 een opvallend sterke stijging in het aantal treinkilometers (96%). Dit is mede te verklaren door het aflopen van de COVID19-pandemie, waarna het aantal reisbewegingen weer toenam. De gerealiseerde CO₂-reductie met het aantal treinkilometers in 2022 is 82 ton CO₂. Dit staat gelijk aan 4100 bomen.

Aandeel elektrische leaseauto's



Absoluut aantal gereden treinkilometers





De energiebronnen die we gebruiken

De energie die we gebruiken op onze kantoorlocaties is afkomstig van 100% windenergie, specifiek van het 'WaarborgWind' programma. Dit programma voorziet ons van Nederlandse windenergie met het Milieukeur van SMK. Het WaarborgWind product is gecertificeerd volgens de eisen van Milieukeur van SMK (Stichting Milieukeur). Deze energie is volledig opgewekt door Nederlandse windmolens en heeft gedurende de gehele productieketen, vanaf de bouw van de windmolens tot het transport naar het elektriciteitsnetwerk, de laagst mogelijke CO₂-emissies.

Voor de verwarming van onze kantoorlocaties gebruiken we verschillende energiebronnen. We maken gebruik van een warmtepomp, waarbij de cv-ketel op gas fungeert als back-up. De energie die door de warmtepomp wordt gebruikt, is afkomstig van onze zonnepanelen. Daarnaast hebben we ook kantoorlocaties die uitsluitend worden verwarmd met elektriciteit van WaarborgWind.

Een overzicht van ons energie- en waterverbruik in 2022

Elektra
56292 kWh

Gas
1960 m³

Water
235 m³

Customers

35

Kwaliteitsmanagement

36

Datagebruik

37

Privacy



Kwaliteitsmanagement

Sinds de oprichting van SeederDeBoer is kwaliteit van onze adviseurs dé sleutel om goede opdrachten bij onze klanten uit te voeren. De inrichting van ons kwaliteitsmanagementsysteem (KMS) is een belangrijke stap geweest in de borging van de kwaliteit van onze dienstverlening en het blijven verbeteren daarvan. Dit KMS bestaat uit verschillende pijlers, waaronder kennismanagement, opdrachtevaluaties en procesaudits. In 2022 is daarnaast een proces gestart ten behoeve van ISO 9001 certificering. Na een proefaudit waarbij onze bedrijfsvoering is getest op de ISO-vereisten, zijn door externe auditors een aantal verbeterpunten voorgesteld. Met die verbeterpunten zijn we aan de slag gegaan en zo is eind 2022, na een officiële audit, de ISO 9001:2015 certificering behaald.



Datagebruik, privacy en informatie-beveiliging

In 2022-2023 heeft Mazars een IT-audit op onze informatievoorziening uitgevoerd waaruit verbeterpunten volgden. Hieraan gerelateerd zijn verschillende initiatieven ondernomen:

- Framework opgesteld aan de hand van de 0-meting van de audit;
- Aan de hand van deze aanbevelingen zijn verbeteringen doorgevoerd. Na nieuwe audit ISAE (3000, type 1) certificaat behaald in maart 2023.
- Normen en procedures vastgesteld (bijv. rechten voor applicaties, beveiliging van het pand en de informatie daarin);
- Informatiebeveiligingsbeleid geschreven;
- Kritieke IT-processen, applicaties en eigenaren in beeld gebracht en autorisatiebeleid geformaliseerd en toegepast;
- AVG-beleid en bijbehorende documenten geüpdatet;
- Awareness binnen de organisatie vergroot;
- Rollen geconcretiseerd, waaronder een ISO aangesteld.



Impact business model

Omzet per B-corp categorie van onze top 25 aan klanten in 2022

Van de gegenereerde omzet uit de top 25 grootste klanten van SeederDeBoer in 2022, is 69% afkomstig uit impact gedreven opdrachten. Onderstaande categorieën zijn gedefinieerd door B-corp. Impact improvement houdt in dat onze diensten de sociale of ecologische impact van onze klantorganisaties vergroten. Tot purpose driven opdrachten behoren opdrachten die purpose-driven organisaties ondersteunen. Dit zijn organisaties die ontworpen zijn met de intentie om een positieve sociale of ecologische impact te creëren in plaats van enkel winsten of rendementen. Voorbeelden hiervan zijn goede doelen, overheidsinstellingen, gecertificeerde B-corp ondernemingen en coöperatieven.

Categorie	Omzet
Impact improvement	€ 3.113.709,-
Purpose driven	€ 5.600.291,-
Undeserved populations	N.v.t
Geen	€ 3.887.705,-
Totaal	€ 12.601,705,-

S D

R R

B D