



# Beleid Duurzaamheid

*April 2022*

coöperatie  
menzis

# Inhoudsopgave

<b>1.</b>	<b>Beleidsdocument.....</b>	<b>2</b>
1.1.	Aanleiding en ambitie.....	2
1.2.	Vijf duurzame pijlers .....	4
1.3.	Duurzame zorginkoop.....	5
1.3.1.	Thema 1: Zorgtransformatie .....	5
1.3.2.	Thema 2: Green Deal Duurzame Zorg.....	6
1.4.	Gezonde leefstijl.....	7
1.4.1.	Thema 1: Stimuleren van een gezonde leefstijl door bewegen.....	7
1.4.2.	Thema 2: Gerichtte preventie op diabetes type 2.....	7
1.4.3.	Thema 3: Financiële zelfredzaamheid .....	8
1.5.	Duurzaam beleggen.....	8
1.5.1.	Thema's 1 & 2: Inzet ESG instrumenten en bijdrage aan zorgtransformatie .....	8
1.6.	Duurzaam werkgeverschap.....	10
1.6.1.	Thema 1: Inzetbaarheid en wendbaarheid.....	10
1.6.2.	Thema 2: Vitaliteit van medewerkers.....	11
1.6.3.	Thema 3: Diversiteit en inclusie.....	12
1.7.	Duurzame bedrijfsvoering.....	12
1.7.1.	Thema 1: Energie en CO2.....	12
1.7.2.	Thema 2: Circulariteit.....	13
1.7.3.	Thema 3: Gezonde werkomgeving .....	13
1.8.	Vervolg.....	14
1.8.1.	Communicatie en cultuur .....	14
1.8.2.	Meetbaar maken.....	14
1.8.3.	Duurzaamheidsverslag.....	15

# 1. Beleidsdocument

Het beleidsdocument start met het uiteenzetten van de aanleiding en ambitie voor het Beleid duurzaamheid. Daarna worden de vijf duurzame pijlers geïntroduceerd en nader uiteengezet aan de hand van de geïdentificeerde thema's. Het document sluit af met een uitleg over het vervolg.

## 1.1. Aanleiding en ambitie

De urgentie in de maatschappij rondom sociale en ecologische vraagstukken neemt snel toe met een aantal voor Menzis relevante ontwikkelingen als gevolg.

### 1. Nieuwe strategie 2025

Per 1 januari 2022 heeft Coöperatie Menzis een nieuwe strategie voor de periode 2022-2024. Met onze strategie 2025 zetten we de volgende stap in de beweging naar een leefkrachtiger Nederland. In de nieuwe strategie is gekozen voor een aanpak met meer focus en vijf duidelijke doelen. Dit geeft ons het juiste kompas dat nodig is voor een succesvolle toekomst. De missie van de strategie luidt: 'Ieder mens leefkrachtiger, nu en in de toekomst'. Wat we willen bereiken, hebben we verwoord in onze visie: 'Coöperatie Menzis gaat voorop in de beweging naar een leefkrachtiger Nederland, door het verzekeren van duurzaam toegankelijke zorg, met meer inzet op preventie en het bieden van een scherpe premie. Daarom wil iedereen bij ons lid zijn'.

De nieuwe strategie kent vijf doelen, waarbij 'duurzaamheid' expliciet is opgenomen in doel 5: Menzis financieel gezond, duurzaam en 'in control'. Hierbij is het volgende resultaat 2025 geformuleerd: 'We dragen bij aan het verduurzamen van de samenleving en hebben een duurzame Menzis-organisatie door in te zetten op duurzame zorginkoop, gezonde leefstijl, duurzaam beleggen, duurzaam werkgeverschap, duurzame bedrijfsvoering. Dit includeren wij in onze proposities.' Dit realiseren we door uitvoering te geven aan ons Beleid duurzaamheid. Hiermee richten we ons op een bijdrage aan 3 van de 17 door de Verenigde Naties vastgestelde Sustainable Development Goals (SDG's): (3) goede gezondheid en welzijn (1) geen armoede en (13) klimaatactie.

Er zijn verschillende redenen waarom we duurzaamheid expliciet in onze strategie 2025 hebben opgenomen. Dat begint bij onze eigen identiteit. We zijn een coöperatie, met solidariteit tussen onze leden als vertrekpunt. Deze solidariteit betekent dat we er voor elkaar zijn, niet alleen nu, maar ook in de toekomst. We hebben zodoende oog voor zowel de huidige generaties als de generaties die nog komen gaan. Inzet op duurzaamheid sluit daarmee aan op de identiteit van onze coöperatie.

Daarnaast hebben we een maatschappelijke verantwoordelijkheid. Deze gaat verder dan alleen het verzekeren van zorg. Daarom zetten we via onze strategie 2025 in op het voorop blijven gaan in de beweging naar een leefkrachtiger Nederland. Ons streven naar een leefkrachtig Nederland maakt een balans tussen en binnen de maatschappij, het milieu en de economie randvoorwaardelijk. Alleen op deze manier versterken we de leefkracht van ieder mens, gezond of ziek, rijk of arm, voor de huidige generaties en de generaties die nog komen gaan. Bijdragen aan maatschappelijke, milieu- en economische thema's past in een leefbare wereld en past bij onze missie en visie.

### 2. Verschuivend sentiment

Naast de intrinsieke motivatie die we hebben om met duurzaamheid aan de slag te gaan, zien wij ook externe factoren die dit noodzakelijk maken. Steeds meer klanten vinden duurzaamheid belangrijk en nemen dit mee in hun keuzeproces voor een zorgverzekering. Om aantrekkelijk te blijven voor klanten is het belangrijk om te sturen op duurzaamheid en hier een duidelijk verhaal over uit te dragen. Dit geldt ook voor het aantrekkelijk blijven als werkgever. Voor veel mensen is maatschappelijke relevantie een motivatie om ergens aan de slag te gaan. Hierin speelt duurzaamheid een steeds grotere rol en is in steeds sterkere mate een doorslaggevend criterium voor (jongere) werknemers.

Doordat duurzaamheid een brede maatschappelijke opgave is, is het niet langer een keuze óf we hier als organisatie op gaan acteren. De gezondheidszorg en ook wij als zorgverzekeraar moeten duurzamer worden. De maatschappij, de politiek, onze toezichthouders,

(maatschappelijke) partners en onze leden vragen hier ook om. Dit betekent soms dat we simpelweg moeten voldoen aan wet- en regelgeving op dit terrein. In andere gevallen dwingt de markt ons tot actie: steeds meer certificaten, labels en benchmarks informeren klanten over het duurzaamheidsniveau van een product of organisatie. Een voorbeeld hiervan is Independer, waarbij via ‘aantallen blaadjes’ wordt aangegeven hoe duurzaam een zorgverzekeraar is.

### 3. Europese regelgeving

Op 21 april 2021 presenteerde de Europese Commissie het voorstel voor de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Deze nieuwe Europese richtlijn verplicht alle grote organisaties in Europa, waar Coöperatie Menzis ook toe behoort, vanaf 2023 jaarlijks te rapporteren over duurzaamheidsbeleid en resultaten.

De CSRD is een uitbreiding van de reeds bestaande Non-Financial Reporting Directive (NFRD), en vloeit voort uit de Europese Green Deal met als doel het realiseren van een klimaatneutrale, gelijke en inclusieve economie in 2050. De exacte criteria (standaard) voor de verslaglegging zijn nog in ontwikkeling en worden naar verwachting half 2022 gepubliceerd. Daarin zal ook duidelijk worden of de richtlijn ook geldt voor organisaties in het publieke domein, wat wel de verwachting is. Wat betreft de rapportage-eisen is duidelijk dat het rapport minimaal de volgende componenten moet bevatten:

- Informatie over dubbele materialiteit: 1) welke duurzaamheidsontwikkelingen leiden tot risico's en kansen (financiële materialiteit) en 2) welke materiële effecten heeft het bedrijf op mensen en milieu; en het proces hoe materialiteit is bepaald samen met stakeholders.
- Informatie over sociale zaken en personeel, mensenrechten, anti-corruptie en omkoping, diversiteit in raden van bestuur.
- Langetermijn doelstellingen op duurzaamheid en resultaten en voortgang ten opzichte daarvan
- Waar relevant koppeling van rapportage in lijn met andere recente Europese regelgeving: de Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) en EU Taxonomy.

Naast inhoudelijke vereisten moet het verslag worden getoetst door een accountant en beschikbaar worden gemaakt in elektronisch (XHTML) format. Om te kunnen anticiperen op deze toenemende vraag vanuit stakeholders en wetgeving om informatie over duurzaamheidsbeleid en rapportage wordt met dit integrale Beleid duurzaamheid een eerste basis gelegd.

### Ambitie

In 2015 zijn door de Verenigde Naties de 17 Sustainable Development Goals (SDG's) gelanceerd. De doelen beslaan 's werelds meest dringende sociale, milieu en economische uitdagingen, zoals het realiseren van de energietransitie, armoede de wereld uit helpen en iedereen van eerlijk werk voorzien. Steeds meer organisaties gebruiken de SDG's als raamwerk om duurzaamheidsbeleid en resultaten aan te koppelen.

Ook voor Menzis vormen de internationaal afgesproken SDG's een basis van het Beleid duurzaamheid. Menzis kan en wil vanuit haar positie focussen op het leveren van een zinvolle en effectieve bijdrage aan drie SDG's:

- SDG 3: Goede gezondheid en welzijn
- SDG 1: Geen armoede
- SDG 13: Klimaatactie

Onderstaande paragrafen beschrijven hoe Menzis vanuit haar missie en visie specifiek aan deze drie doelen bijdraagt. Voor de overige SDG's geldt dat we onze negatieve impact zoveel mogelijk beperken en daar waar kansen zich voordoen een positieve impact maken.

### SDG 3: Goede gezondheid en welzijn

Naast een zorgverzekeraar is Menzis een partner in gezondheid. Wij gaan voorop in de beweging naar een leefkrachtiger Nederland. Hierbij verschuift de focus van ziekte en zorg naar gezondheid en gedrag. Hiervoor bundelen we de krachten met zorgaanbieders en gemeenten, werkgevers en werknemers, en maatschappelijke partners. Voor meer preventie, vitale organisaties en support bij een goede gezondheid. Ons online gezondheidsprogramma SamenGezond draagt hier ook een steen aan bij.



## SDG 1: Geen armoede

Vanuit onze solidariteitsgedachte beschermen wij onze leden met onze verzekeringen tegen hoge zorgkosten en de financiële problemen die dit kan geven.

Daarnaast signaleren we zo vroeg mogelijk geldproblemen bij verzekerden en proberen we deze samen met hen op te lossen. Dat helpt niet alleen naar een schuldenvrij bestaan, maar ook naar een betere gezondheid, meer leefkracht en dus minder zorg. We slaan hiervoor de handen ineen met bijvoorbeeld gemeenten en de partners van de Alliantie Kinderarmoede en de Nederlandse Schuldhulproute. Hiermee leveren we indirect een bijdrage aan SDG-doel 3.



## SDG 13: Klimaatactie

Als zorgverzekeraar nemen we een belangrijke maatschappelijke positie in het zorglandschap in. De keuzes die wij maken, hebben invloed op onze samenleving en ook op ons klimaat. We helpen via ons beleid op zorginkoop, beleggingen en interne bedrijfsvoering de gezondheidsrisico's die klimaatverandering met zich meebrengt, te beperken. Dat geeft meteen een positieve impuls aan SDG-doel 3.



## 1.2. Vijf duurzame pijlers

Vanuit de focus op drie SDG's kan Menzis op een aantal duurzaamheidspijlers impact realiseren. Deze pijlers worden tot nu toe vooral gebruikt als extern communicatiemiddel om op hoofdlijnen over duurzaamheid binnen Menzis te vertellen. Als onderdeel van dit beleid bieden de pijlers vooral een middel voor het aanbrengen van focus in duurzame ambities en activiteiten en het verankeren ervan in de organisatie. Binnen de organisatie helpen deze vijf pijlers bij het bespreken van het onderwerp duurzaamheid en het inbedden daarvan in de cultuur. Deze pijlers zijn ook als zodanig benoemd in de strategie 2025.

### 1. Duurzame zorginkoop

De transformatie in de zorg en de Green Deal Duurzame Zorg zijn thema's die een steeds grotere rol spelen bij het inkopen van zorg. Er zijn veranderingen nodig in het zorgveld voor het realiseren van duurzaam toegankelijke zorg. Menzis heeft een zorginkoop strategie ontwikkeld

om bij te dragen aan de benodigde transformatie in de zorg. Voor de verduurzaming van de zorg is Menzis vanuit Zorgverzekeraars Nederland aangesloten bij de Green Deal Duurzame Zorg. Van daaruit zet Menzis in op CO2-reductie, duurzamer vastgoed en circulair gebruik van hulpmiddelen bij zorgaanbieders. Dit is onderdeel van het zorginkoopbeleid.

### 2. Gezonde leefstijl

Coöperatie Menzis ondersteunt mensen bij het versterken van hun leefkracht, door het bevorderen van een gezonde leefstijl. Leefkracht is de positieve kracht van gezond leven en gaat over bewust bezig zijn met gezondheid, over mentale fitheid en over meedoen in de maatschappij. Door het versterken van de leefkracht van ieder mens streven we er naar om bij te dragen aan het vermogen van mensen om duurzaam deel te nemen aan de maatschappij.

### 3. Duurzaam beleggen

Menzis belegt reserves met oog voor milieu en maatschappij. Er wordt geïnvesteerd in bedrijven en landen die verantwoord omgaan met internationale duurzaamheidscriteria (ESG). Een deel van het aandelenvermogen beleggen we in de transformatie van de zorg, met als doel het waarborgen van duurzaam toegankelijke zorg en het stimuleren van zorginnovatie.

### 4. Duurzaam werkgeverschap

Als werkgever heeft Menzis samen met haar medewerkers een verantwoordelijkheid op het gebied van welzijn en inzetbaarheid. De kennis op het gebied van leefkracht wordt ook ingezet richting medewerkers. Als organisatie met een maatschappelijk belang streeft Menzis naar een inclusieve cultuur waarin ruimte is om bij te dragen en waar talenten worden ontwikkeld.

### 5. Duurzame bedrijfsvoering

Vanuit de eigen bedrijfsvoering draagt Menzis bij aan klimaatdoelstellingen door het reduceren van emissies en afval en door het verantwoord omgaan met (inkoop van) materialen. Daarnaast is er aandacht voor een gezonde werkomgeving waarin bewegen en gezonde voeding een rol spelen.

Zodat we als organisatie de komende jaren effectief aan de slag kunnen gaan met de bijdrage aan de SDG's is per

duurzaamheidspijler een vertaalslag gemaakt naar een aantal concrete thema's en heldere doelen voor 2025. Met de keuze voor drie SDG's en het definiëren van de duurzame pijlers is een duidelijke focus voor het Beleid duurzaamheid aangebracht. Zonder doelen bestaat het risico dat activiteiten versnipperd en ad hoc plaatsvinden, en een daadwerkelijk gerealiseerde duurzame impact achterblijft omdat sturen en meten zonder doelen lastig is. Een duidelijke koers richting stakeholders zorgt ervoor dat we onze visie op duurzaamheid actief kunnen uitdragen en daaraan kunnen bijdragen.

Het begrip materialiteit helpt bij het stellen van relevante doelen als onderdeel van het Beleid duurzaamheid. Materieel zijn die doelen, thema's, effecten en impacts op mensen, milieu en financiën die dermate groot en belangrijk zijn dat we hier actief op willen managen en sturen. Het gaat daarbij vaak om negatieve impacts op milieu die organisaties willen verminderen, om positieve impacts die perspectieven en kansen van mensen blijvend veranderen, of om thema's die voor specifieke stakeholders van belang zijn.

In lijn met de verwachte CSRD regelgeving zijn bij het opstellen van dit beleid thema's geselecteerd op basis van dubbele materialiteit: 1) thema's die relevant zijn vanuit impact op mens en milieu (op welke milieu en/of sociale thema's heeft de organisatie materiële impact?) en 2) vanuit financiële materialiteit (welke duurzaamheidsontwikkelingen resulteren mogelijk in risico's of kansen met financiële gevolgen?).

Concreet zijn materiële thema's, zoals beschreven in de volgende hoofdstukken, voor Menzis die zaken waar we op sturen, verantwoordelijkheid voor willen dragen, en die essentieel zijn in het kader van de in onze strategie 2025 geformuleerde ambitie: bijdragen aan het verduurzamen van de samenleving en het hebben van een duurzame Menzis-organisatie. In de komende hoofdstukken is voor iedere duurzaamheidspijler beschreven:

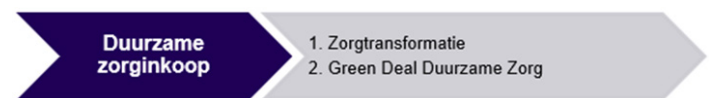
- De materiële duurzaamheidsthema's waarop Menzis vanuit de duurzaamheidspijler stuurt
- De duurzaamheidsambitie van Menzis op deze thema's in de vorm van een aantal concrete doelen die richting geven aan invulling van activiteiten, projecten en samenwerking door de verschillende clusters

Onderstaande figuur geeft een totaaloverzicht van de vastgestelde materiële duurzaamheidsthema's gekoppeld aan de duurzaamheidspijlers:



Figuur 1: Overzicht duurzaamheidspijlers en duurzaamheidsthema's

### 1.3. Duurzame zorginkoop



#### 1.3.1. Thema 1: Zorgtransformatie

De aankomende jaren zijn veranderingen nodig in het zorgveld, om te waarborgen dat er op de lange termijn voldoende duurzaam toegankelijke zorg is. In onze Menzis strategie zetten we hierop in via doel 1: 'Transformeren naar duurzaam toegankelijke zorg'. Door transformatie van zorg realiseren we duurzaam toegankelijke en betaalbare zorg, zowel voor de Zvw als Wlz zorg. Hiervoor is een zorginkoop strategie ontwikkeld. We sturen in het zorgveld op het reduceren van de wachttijden en het slimmer organiseren van de zorg, zodat onze leden de juiste (bewezen doelmatige en effectieve) zorg op de juiste plek krijgen als ze die nodig hebben.

In de Menzis-regio's (Noord, Twente, Achterhoek, Midden, West) hebben we samen met zorgaanbieders, gemeenten en het sociaal domein regiovisies opgesteld. Op basis van de regiovisie maken we werkagenda's met beoogde resultaten op preventie, gezondheid en zorg. Daarnaast zet Menzis zich in om de wachttijden binnen de Treeknormen te krijgen, hiervoor wordt in 2022 een plan van aanpak

opgesteld voor de verschillende regio's. Ook vanuit de afdeling Bestuurszaken en Strategie kan Menzis sturen op de benodigde zorgtransformatie door invloed uit te oefenen via een lobby, zowel landelijk als in de regio's.

Middels onze zorginkoop kunnen we, in lijn met de Menzis strategie, ook impact maken op de preventie van ziekte. Een voorbeeld hiervan is de preventie van Diabetes Mellitus type II. Dit is een complexe taak en in 2022 wordt eerst een plan van aanpak opgesteld voor de inkoopbare preventie van Diabetes Mellitus type II.

Binnen het thema zorgtransformatie heeft Menzis de volgende doelen:

1. **Voor onze leden waarborgen van toegankelijke zorg.** Dit betekent per 2025 wachttijden binnen de Treeknormen.
2. **Stabiliseren zorgkosten.** Dit betekent per 2025 zorgkosten tenminste op gelijk niveau met concurrenten.
3. **Voor onze leden kopen we zorg in die voldoet aan de geldende kwaliteitseisen en bewezen effectief is.** Dit betekent per 2025 contracten met zorgaanbieders die voldoen aan de voor de betreffende zorgsoort relevante kwaliteitseisen.
4. **In iedere regio een concrete werkagenda op gebied van preventie, gezondheid en zorg in uitvoering.** Dit betekent per 2025 op basis van de regiovisie een concrete werkagenda afgestemd en waar mogelijk vastgesteld door het brede zorgveld (inclusief sociaal domein) en is in uitvoering.

### 1.3.2. Thema 2: Green Deal Duurzame Zorg

Menzis heeft de ambitie duurzaamheid verder te integreren in de zorginkoop. Dit doen we niet alleen, we trekken via Zorgverzekeraars Nederland (ZN) gezamenlijk op om tot gemeenschappelijke inkoopafspraken te komen. De zorgsector in Nederland is verantwoordelijk voor 7% van de CO<sub>2</sub>-uitstoot in Nederland. De sector heeft ook impact op andere milieuaspecten, zoals vervuiling van oppervlaktewater met medicijnresten en niet herbruikbaar afval.

Vanuit de zorgsector is de Green Deal Duurzame Zorg (GDDZ) opgesteld om verduurzaming in de zorg te versnellen. Menzis onderschrijft de doelstellingen van de

Green Deal Duurzame Zorg (CO<sub>2</sub> reductie, circulair werken, medicijnresten uit water en een gezonde leefomgeving) via ZN en kijkt waar het een beweging op gang kan brengen. De position paper aan de Tweede Kamer vanuit de partners van de Green Deal Duurzame Zorg (zie bijlage) beschrijft de ambitie van o.a. zorgverzekeraars op het gebied van verduurzaming in de zorg en kan vanaf 2023 als basis dienen voor duurzame zorginkoop (voor zowel de Zvw als Wlz) wanneer deze tot een akkoord komt.

Voor 2022 en 2023 is het zorginkoopbeleid vastgesteld. Hierin zijn de pijlers van de GDDZ als punt van aandacht meegenomen. Om de huidige pijlers verder te integreren in het zorginkoopbeleid 2024 wordt in 2022 hierop verder voorbereid. Onze zorginkopers worden voorzien van voldoende kennis en input voor het voeren van gesprekken over de GDDZ. Daarnaast onderzoeken we in 2022 welke thema's en best practices het meest relevant zijn binnen de verschillende zorgsoorten in relatie tot verduurzaming. Per zorgsoorten/sectoren brengen we in kaart wat de meest relevante duurzaamheidsthema's zijn om aandacht aan te besteden. De sectoren *MSZ*, *GGZ*, *VVT en GHZ* hebben bijvoorbeeld relatief veel vastgoed en daaraan gekoppeld energiegebruik. En zo legt de sector *Hulpmiddelengebruik* beslag op grondstoffen en veroorzaakt afval. In het inkoopbeleid 2023 komt de focus op deze thema's ook terug.

Binnen het thema 'Green Deal Duurzame Zorg' heeft Menzis de volgende doelen:

1. **Gesprekken met zorgaanbieders zijn in toenemende mate gericht op duurzaamheid**

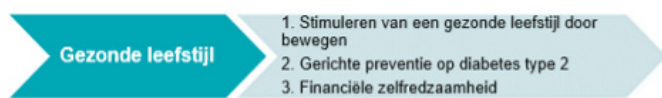
Binnen de huidige overlegstructuur met zorgaanbieders krijgen de duurzame thema's CO<sub>2</sub> reductie en circulair werken uit de Green Deal Duurzame Zorg een prominentere plek op de agenda om zodoende beweging te creëren. Hierbij hoort ook dat inkopers die deze gesprekken voeren voldoende kennis hebben om een dergelijk gesprek te kunnen voeren (bijvoorbeeld a.d.h.v. benchmarking met andere aanbieders). Het is ook van belang dat er ruimte is of wordt gemaakt om naast de gebruikelijke onderwerpen ook duurzaamheid een volwaardig onderwerp van gesprek te maken, en dat er met de juiste vertegenwoordigers van zorgaanbieders wordt gesproken. 2022 is hierin een voorbereidend jaar, waarin bij zorg(inkoop)

wordt ingezet op het uitbreiden van kennis over duurzaamheid en het vaststellen van relevante thema's per zorgsoort. Daarnaast wordt de CO2-routekaart onder de aandacht gebracht tijdens gesprekken met systeemspelers in onze kernwerkgebieden.

## 2. **Meer zorgaanbieders zijn op de hoogte van bewezen duurzame methodes en passen deze toe**

Menzis kan vanuit haar rol voorlopers signaleren en best practices identificeren per zorgsoort en ervoor zorgen dat kennis over bewezen succesvolle methoden wordt verspreid onder zorgaanbieders. Voor circulair werken brengen we per sector in kaart wat de best practices nu zijn en zetten we in op kennisdeling over deze best practices binnen Menzis, zorgverzekeraars en bij zorgaanbieders in deze sector. Een volgende stap is dat bewezen best practices kunnen worden geïntegreerd in toekomstig inkoopbeleid.

## 1.4. Gezonde leefstijl



### 1.4.1. Thema 1: Stimuleren van een gezonde leefstijl door bewegen

Sinds 2015 is 'leefkracht' onderdeel van de missie van Menzis. Onder leefkracht verstaat Menzis de positieve kracht van gezond leven. Een gezonde leefstijl draagt bij aan de leefkracht van ieder mens. Daarom vindt Menzis het belangrijk om bij te dragen aan de gezonde leefstijl van ieder mens en breder dan alleen gericht op risicogroepen het versterken van leefkracht te stimuleren. Dit doen we door het centraal stellen van leefkracht in onze missie en visie én door het inzetten op bewegen via coöperatiedoel 3: 'Meer leden in beweging voor leefkracht'. Bewegen is positief, laagdrempelig en toegankelijk. Bewegen kan op talloze manieren, waardoor er voor de meeste mensen wel een vorm is die past. Door meer leden in beweging te brengen, worden onze leden naar verwachting leefkrachtiger. Menzis gaat graag voorop in de beweging naar een leefkrachtiger Nederland.

Ook in 2022 brengt Menzis Nederlanders in beweging door het organiseren van beweegevents en het stimuleren van en ondersteunen bij bewegen door de digitale gezondheidscoach SamenGezond. We verspreiden actief

nieuws over beweegprojecten onder onze leden. We werken samen met partners zoals de Bas van de Goor foundation en de Hartstichting om het belang van bewegen onder de aandacht te brengen.

Binnen het thema 'Gezond leven door het stimuleren van bewegen' heeft Menzis de volgende doelen:

#### 1. **Toename van burgerbewustzijn**

Menzis wil de komende jaren werk blijven maken van het actief informeren over het belang van bewegen. Dit doen we via SamenGezond, het delen van blogs en informatie via onze verschillende kanalen.

#### 2. **Meer mensen duurzaam in beweging brengen**

Bewustzijn alleen is niet genoeg. Uiteindelijk is het doel dat mensen ook daadwerkelijk meer in beweging komen en blijven en hun eigen gezondheidsperspectief actief aan het verbeteren zijn. Menzis stimuleert bewegen door de beweegdoelen in gezondheidsapp SamenGezond. Ook heeft Menzis het doel om in 2022 drie beweegprojecten te organiseren in samenwerking met partners. Daarnaast zijn er leefkrachtadviseurs actief, die ondersteunen bij een gezonde leefstijl waar bewegen een belangrijk onderdeel van is.

### 1.4.2. Thema 2: Gerichte preventie op diabetes type 2

Sommige - steeds vaker voorkomende - aandoeningen zijn door een gezondere leefstijl en gerichte interventies mogelijk te remmen of om te keren. Door nu in te zetten op het stimuleren van leefkracht voor ieder mens en gerichte preventie bij risicogroepen is winst op langere termijn te behalen. Zo kunnen veranderingen in leefstijl van mensen met diabetes type 2 ertoe leiden dat er minder of zelfs geen medicijngebruik nodig is en de kwaliteit van leven verbeterd. Hierdoor heeft preventie de potentie om zorgbelasting te verlagen en medicijngebruik, materiaalgebruik en CO2 uitstoot te reduceren.

Preventie heeft in het huidige zorgsysteem een marginale rol. Het huidige stelsel belooft het behandelen van ziekte en niet het bevorderen van gezondheid. Dit moet veranderen om de gezondheidszorg ook voor toekomstige generaties toegankelijk en betaalbaar te houden. Dit vraagt een andere organisatie van zorg in de regio's en ook een andere manier van financieren. Menzis wil actief



aan deze kanteling in de zorg bijdragen en een brede blik op gezondheid aanjagen, onder andere door lobby op preventie en het uitdragen van haar visie op gezondheid.

De inzet van Menzis op preventie richt zich in het bijzonder op diabetes type 2. Er is gekozen voor deze focus, omdat focus naar verwachting tot meer impact leidt. Deze focus is onlangs aangebracht. De specifieke inzet van Menzis op preventie van diabetes type 2 wordt in 2022 verder uitgewerkt, zowel vanuit zorginkoop als vanuit het bevorderen van een gezonde leefstijl.

Binnen het thema ‘Gerichte preventie op diabetes type 2’ heeft Menzis de volgende doelen:

#### 1. Bijdragen aan preventie van diabetes type 2

Menzis kiest voor een preventieve aanpak met extra aandacht bij zorginkoop voor diabetes type 2.

#### 1.4.3. Thema 3: Financiële zelfredzaamheid

Als onderdeel van een gezonde leefstijl is ook de schuldenaanpak door Menzis een belangrijk thema. Menzis kan geldproblemen bij verzekerden vroeg signaleren en bijdragen aan het oplossen van deze problemen in samenwerking met partners. Het hebben van schulden zorgt voor stress en zorgen en dat gaat vaak ten koste van gezondheid. Een neerwaartse spiraal. Menzis wil daarom verder gaan dan de directe schuld aanpakken. Bijvoorbeeld met een betaalregeling en/of verzekerden met financiële problemen in samenwerking met partners verder ondersteunen om structureel meer grip te krijgen op hun financiële situatie en erger te voorkomen (van cure naar care). Hiervoor heeft Menzis zich aangesloten bij de Nederlandse Schuldhulprouwe en de Alliantie Kinderarmoede en werken wij samen met gemeenten.

Binnen het thema ‘financiële zelfredzaamheid’ heeft Menzis de volgende doelen:

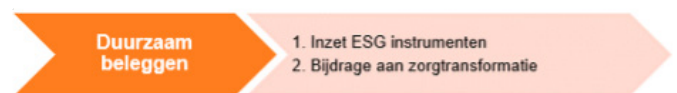
#### 1. Minder financiële problemen onder verzekerden

Door het vroegtijdig signaleren van betalingsproblemen van verzekerden kan Menzis zich inzetten om te voorkomen dat deze betalingsproblemen zich ontwikkelen tot grote(re) financiële problemen. We zoeken contact met verzekerden bij wie betaling van de zorgpremie uitblijft en zoeken naar een manier om hen te helpen. We blijven onze verzekerden hierin ondersteunen.

## 2. Vergroten van (handelings)perspectief voor verzekerden met schulden

Naast de bijdrage aan preventie van financiële problemen wil Menzis zich ook inzetten voor verzekerden met schulden. Financiële problemen kunnen leiden tot stress en ongezonde leefpatronen. Menzis wil handvatten bieden aan haar verzekerden met financiële problemen door ze bijvoorbeeld te wijzen op de routes die ze kunnen nemen om te werken aan hun schulden. Ook hiervoor is samenwerking met partners als gemeenten en banken belangrijk.

## 1.5. Duurzaam beleggen



### 1.5.1. Thema's 1 & 2: Inzet ESG instrumenten en bijdrage aan zorgtransformatie

Door het beleggen van het vermogen maakt Menzis impact op het milieu, de maatschappij en de economie. Coöperatie Menzis vindt het belangrijk om hier kritisch en zorgvuldig mee om te gaan. Menzis wil, met het vermogen, dat voortkomt uit de premies van onze verzekerden, bijdragen aan het zoveel mogelijk voorkomen, dan wel beperken en zo nodig herstellen van eventuele negatieve impact op het milieu, de maatschappij en economie.

In toenemende mate wordt verantwoording gevraagd vanuit stakeholders met betrekking tot onze beleggingen. Wet- en regelgeving is in ontwikkeling, er zijn inmiddels meerdere benchmarks die onze impact uitvragen en ook toezichthouders en onze verzekerden verwachten dat wij onze verantwoordelijkheid nemen en transparant rapporteren en communiceren over onze beleggingen. Sinds 2021 wordt de score van zorgverzekeraars op de duurzaamheidsbenchmark van Vereniging van Beleggers voor Duurzame Ontwikkeling (VBDO) ook gepubliceerd op de vergelijkingsite Independer. Dit maakt onze inzet op duurzaam beleggen zichtbaar en transparant voor (potentiële) klanten.

Menzis wil beleggen in bedrijven en landen die verantwoord ondernemen op het gebied van onder meer mensenrechten, arbeidsomstandigheden, milieu

en anticorruptie. Deze ESG onderwerpen komen terug in wereldwijd aanvaarde principes en verdragen waar Menzis zich aan houdt. Sturen op ESG betekent hierbij het zoveel mogelijk voorkomen, dan wel beperken en zo nodig herstellen van eventuele negatieve impact op mens en milieu.

Daarnaast heeft Menzis het doel om met de beleggingsportefeuille een positieve bijdrage te leveren aan de SDG's die ook de basis vormen van het Beleid duurzaamheid. Een deel van het aandelenvermogen wordt ingezet voor beleggingen in de transformatie van zorg via gespecialiseerde participatiemaatschappijen die zich bijvoorbeeld richten op innovatieve zorgondernemingen. Ook is een deel van de hypotheekbedragen uitgegeven om huizen te verduurzamen.

Binnen de thema's 'inzet ESG instrumenten en bijdrage aan zorgtransformatie' heeft Menzis de volgende doelen:

#### 1. **Beleggingen dragen bij aan SDG 3, 1 en 13**

Menzis wil met de beleggingsportefeuille in toenemende mate een aantoonbare bijdrage leveren aan de drie focus SDG's die door Menzis gekozen zijn. Dit kan onder andere worden bereikt door het verkennen van onderstaande mogelijkheden:

- In het mandaat voor aandelen en bedrijfsobligaties een focus op de SDG's aanbrengen
- In het mandaat voor hypotheek sturen op het verstrekken van starters hypotheek (SDG 1) en het verduurzamen van de woningvoorraad (SDG 13)
- Binnen de portefeuille met beleggingen in de zorgtransformatie participatiemaatschappijen selecteren die zich richten op de door Menzis gekozen SDG's
- Actief aandeelhouderschap, door Engagement (thematisch) en Stemmen

In 2022 zetten we stappen om onze beleggingen meer te laten bijdragen aan de SDG's 3, 1 en 13. Met onze externe vermogensbeheerders en dienstverleners onderzoeken we bijvoorbeeld hoe we ons thematisch engagement op deze SDG's kunnen versterken.

#### 2. **Onze aandelenbeleggingen zijn in lijn met de klimaatdoelstelling van Parijs**

Voor de wereldwijde aandelenportefeuille heeft Menzis zich ten doel gesteld te beleggen in lijn met

de klimaatdoelstelling van Parijs. Dit betekent dat voor het beheer van deze portefeuille de Paris Aligned benchmark leidend wordt. Via dit mandaat gaat Menzis sturen op het behalen van de gestelde doelen van het klimaatakkoord van Parijs (maximaal 2 graden opwarming in 2100 en streven naar maximaal 1.5 graden opwarming).

#### 3. **Versterken inzet van ESG instrumenten**

In lijn met het IMVO convenant heeft Menzis het doel in toenemende mate te kunnen sturen op het voorkomen en beperken van potentiële negatieve impact van de beleggingen op ESG thema's. Hiervoor kan de inzet van een aantal ESG instrumenten worden vergroot:

1. Selectie van vermogensbeheerders op basis van UNPRI principes en eigen duurzaam beleggen beleid
2. Uitsluitingenbeleid verder uitbreiden met een aantal risicovolle sectoren en bijbehorende omzetgrenzen.
3. ESG risico screening op kwartaalbasis toepassen en uitbreiden in lijn met het IMVO convenant op basis van zowel mogelijke als daadwerkelijke impacts. Dit betekent dat vanaf januari 2022 de portefeuillescreening, naast de 10 Global Compact Principles, ook gebeurt op basis van OESO richtlijnen voor multinationale ondernemingen en de UN Guiding Principles on Business en Human Rights UNGP's. Het doel hiervan is dat wij beter zicht krijgen op de ontwikkeling van (potentiële) ESG risico's in de beleggingsportefeuille en ook de inzet van ons actief aandeelhouderschap richting kunnen geven.
4. De ESG risico screening is het uitgangspunt voor het engagement- en stembeleid. Daarom vinden wij het wenselijk om dit bij een en dezelfde service provider onder te brengen. Daarnaast wordt de inzet vergroot doordat wij wereldwijd willen gaan stemmen in plaats van stemmen in Nederland, wat wij nu doen.

In 2022 gaan we in gesprek met onze vermogensbeheerders om de inzet van ESG instrumenten te versterken. Daarnaast inventariseren wij hoe wij de risico's op een aantal voor Menzis en de maatschappij belangrijke thema's, zoals klimaat, dierenwelzijn, gezondheid en biodiversiteit, verder

kunnen beperken en gaan wij in gesprek met onze externe dienstverleners over hoe zij kunnen bijdragen aan het verkleinen van de risico's op deze thema's.

#### 4. Gericht investeren in zorgtransformatie

Menzis wil via investeringen in private equity/venture capital bijdragen aan duurzaam toegankelijke zorg. Binnen deze portefeuille gaan we inzetten op het vergroten van positieve impact door te beleggen in zorginnovaties die de zorg en gezondheid in Nederland en Europa verbeteren en betaalbaar houden en zo een bijdrage leveren aan de zorgtransformatie.

Hiervoor wordt in 2022 het specifieke beleid voor deze beleggingscategorie geëvalueerd en geactualiseerd. Onderdeel van dit beleid wordt naar verwachting: 1) criteria voor bijdragen aan zorgtransformatie en de Green Deal Duurzame Zorg; 2) het streven naar een artikel 8 kwalificatie onder de SFDR voor toekomstige fondsen waarin wordt geïnvesteerd (of het waarborgen met een manager).

#### 5. Resultaten meten en rapporteren

Menzis publiceert jaarlijks over het duurzaam beleggen beleid. Via de website publiceren wij bijvoorbeeld de ESG risicoscore van de aandelen- en bedrijfsobligatie portefeuille ten opzichte van de benchmark, de uitsluitingenlijst, het stemverslag en de belangrijkste engagementprojecten. Menzis rapporteert nog niet structureel over de daadwerkelijke resultaten van de ESG instrumenten, zoals de impact resultaten van de zorgbeleggingen.

Ook wordt nog niet gerapporteerd over concrete doelen die Menzis heeft met de beleggingsportefeuille zoals bijvoorbeeld het percentage dat is belegd in lijn met de focus SDG's, voortgang ten aanzien van de klimaatdoelstelling van Parijs of het aandeel Green bonds waar Menzis op stuur.

Om resultaten van ESG instrumenten en voortgang ten opzichte van doelen te kunnen beoordelen en rapporteren is het nodig om (1) te bepalen waar wij nu staan (welk % is nu in lijn met SDG's, ten aanzien van welke onderwerpen is engagement nodig in de huidige portefeuille, hoe presteert de portefeuille t.o.v. doelstelling Parijs, wat is het aandeel duurzame

hypotheek etc..) en (2) benodigde gesprekken te gaan voeren met vermogensbeheerders en serviceproviders over beschikbare data en rapporteren over de jaarlijkse voortgang.

#### *Inclusie op basis van SFDR classificatie:*

Een belangrijke ontwikkeling op het gebied van rapportage is dat vermogensbeheerders met de komst van de nieuwe Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) zich aan transparantieregels over duurzaamheid moeten gaan houden. Dit gaat bijvoorbeeld over het openbaren van de manier waarop een beleggingsproduct invulling geeft aan duurzame doelstellingen dan wel kenmerken. Producten die niet duurzaam zijn worden aangeduid als artikel 6 of grijze producten. Producten die duurzame overwegingen meenemen worden aangeduid als artikel 8 of lichtgroene producten. Producten met duurzaamheid als doelstelling worden aangeduid als donkergroene of artikel 9 producten. Menzis heeft als doel te beleggen in artikel 8 of 9 producten.

## 1.6. Duurzaam werkgeverschap



### 1.6.1. Thema 1: Inzetbaarheid en wendbaarheid

Een onmisbaar onderdeel van de visie van Menzis op duurzaamheid is de manier waarop de organisatie invulling geeft aan goed werkgeverschap. Een primair doel hierbij is dat Menzis medewerkers gezond, gemotiveerd en productief aan het werk wil houden.

Menzis is er van overtuigd dat het voor de inzetbaarheid van medewerkers fundamenteel van belang is dat een positieve leercultuur wordt bevorderd. Persoonlijke groei en blijven leren en ontwikkelen draagt bij aan wendbaarheid en goed kunnen anticiperen op veranderende werkomstandigheden en de banen van de toekomst. Het is belangrijk dat medewerkers 'up to date' blijven en dat er voldoende mogelijkheden zijn voor interne doorstroming, zodat brede werkervaring wordt opgedaan en talenten worden ontwikkeld.

In 2022 heeft Menzis een loopbaancoach aangesteld voor het faciliteren van inzetbaarheid. Ook zetten wij dit jaar in op het verbeteren van ons leerplatform om deze toekomstbestendig te maken. Wendbaarheid wordt dit jaar doorgevoerd in de gehele Menzis organisatie middels een programma getrokken door het veranderteam dat eind 2021 is opgezet. Hierbij wordt toegewerkt naar een agile organisatie, een agile werkwijze en een agile mindset.

Binnen het thema 'inzetbaarheid en wendbaarheid' heeft Menzis de volgende doelen:

1. **Medewerkers maken gebruik van opleidingsmogelijkheden en loopbaanmogelijkheden**

Menzis vindt ontwikkeling van medewerkers belangrijk. Daarom bieden we alle medewerkers opleidingsmogelijkheden aan. Daarnaast hebben we sinds 2022 een loopbaancoach in dienst en wordt in 2022 onderzocht hoe het leerplatform nog aantrekkelijker kan worden gemaakt en hoe tevreden medewerkers zijn over ontwikkel- en opleidingsmogelijkheden.

2. **Medewerkers werken wendbaar**

Een belangrijke voorwaarde voor een succesvolle toekomst waarin we snel kunnen inspelen op de externe ontwikkelingen, is een wendbare organisatie met wendbare medewerkers. Doordat we als organisatie en medewerkers wendbaarder worden, kunnen we onze doelen beter en sneller bereiken. De nieuwe 'Menzis manier van werken' gaat ons hierbij helpen. In 2022 en 2023 werken we toe naar deze nieuwe manier van werken.

### 1.6.2. Thema 2: Vitaliteit van medewerkers

Naast leren en ontwikkelen draagt ook de vitaliteit van medewerkers bij aan inzetbaarheid en werkplezier. Menzis zet vanuit haar missie al geruime tijd in op het ondersteunen van vitaliteit en leefkracht juist ook bij de eigen medewerkers. Hierbij heeft Menzis oog voor zowel de mentale als fysieke gezondheid van medewerkers en komt er door veranderende werkomstandigheden meer aandacht voor betrokkenheid en verbondenheid op afstand.

In 2022 heeft Menzis aandacht voor de leefkracht van haar medewerkers. Zo wordt een leefkrachtscan

aangeboden aan alle medewerkers en zijn er verschillende mogelijkheden om actief te werken aan de leefkracht.

Deze zijn samengebracht in de leefkracht toolkit. Door de geaggregeerde uitkomsten van de leefkrachtscan krijgen we inzicht in de belangrijkste thema's voor het versterken van de leefkracht van Menzis medewerkers en kunnen we hier op inspelen.

Binnen het thema 'vitaliteit van medewerkers' heeft Menzis de volgende doelen:

1. **Medewerkers zijn toegerust om plaatsonafhankelijk bij te dragen**

Nu steeds vaker tijd- en plaats onafhankelijk gewerkt wordt is het van belang dat medewerkers voldoende toegerust zijn om hun werk in hybride vorm te kunnen doen en daarnaast vooral betrokken en verbonden blijven bij de organisatie en collega's. In 2022 zijn vragen opgenomen in het medewerkersonderzoek om onder andere te toetsen in welke mate medewerkers in staat zijn om hun werk op een goede manier uit te voeren en hoe zij de verbinding met de organisatie ervaren. Daarnaast is er een werkgroep voor het hybride werken die dit zo goed mogelijk ondersteunt, zowel vanuit P&O als vanuit facilitair bedrijf.

2. **Iedere medewerker is in beweging**

In lijn met coöperatiedoel 3 uit de Menzis Strategie 2025: 'Meer leden in beweging voor leefkracht' wil Menzis ook haar medewerkers in beweging brengen. Menzis wil bewegen stimuleren door medewerkers toegang te geven tot betaalbaar sporten en daarnaast ook het bewegen tijdens werktijd te stimuleren. Er zijn verschillende beweegprogramma's zoals de FietsMenzen, WandelMenzen en Menzrunners.

3. **Medewerkers ervaren een positieve werkdruk en balans**

Gezonde en gelukkige medewerkers ervaren een goede balans tussen werk en privé en kunnen het werk dat wordt gevraagd in werktijd af krijgen. Werk-privé balans is een onderwerp wat terugkomt in het medewerkersonderzoek en de leefkrachtscan. Na analyse van de uitkomsten van deze onderzoeken wordt bepaald hoe we hier op in gaan zetten.

### 1.6.3. Thema 3: Diversiteit en inclusie

Menzis dient vanuit haar rol als zorgverzekeraar in de kern een maatschappelijk belang. Een van de drie kernwaarden van de organisatie is daarom ook 'menselijk'. In de context van de werkomgeving past dat iedereen zich welkom en gerespecteerd voelt bij Menzis en dat de organisatie stuur op diversiteit en inclusie om eerlijke kansen te bieden aan mensen van verschillende achtergronden, identiteiten en levensfasen.

Binnen Menzis is in 2021 een netwerkgroep opgericht waarin belangrijke thema's met betrekking tot diversiteit en inclusie worden besproken en mogelijke activiteiten worden aangedragen. Als een resultaat hiervan organiseren wij vanaf 2022 tweemaal per jaar een diversiteitscafé, waarin kennis en actualiteit over diversiteit en inclusie wordt gedeeld. Ook krijgt in 2022 diversiteit en inclusie een plek in leiderschapsdagen en leiderschapsontwikkeling.

Binnen het thema 'diversiteit en inclusie' heeft Menzis de volgende doelen:

#### 1. **Bewustwording en kennis over cultuur, bias en omgangsvormen vergroten**

Het vertrekpunt is het hebben van voldoende kennis over cultuur, systemen en omgangsvormen en taalgebruik voor het creëren van bewustwording en het bieden van handelingsperspectief, zowel breed intern als op leiderschapsniveau. Hierbij hoort ook het hebben van meer begrip voor waar groepen die vallen binnen de doelgroepen van diversiteit & inclusie binnen de organisatie mee te maken krijgen en het creëren van een veilige cultuur en werkomgeving.

#### 2. **Een representatieve vertegenwoordiging binnen alle lagen van de organisatie**

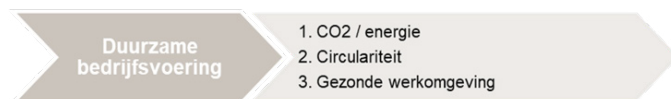
Juist vanuit onze maatschappelijke rol wil Menzis streven naar een arbeidspopulatie die een goede afspiegeling is van de maatschappij die wij bedienen. Dit betekent in alle lagen een verbeterde vertegenwoordiging van verschillende groepen, achtergronden en identiteiten.

#### 3. **Medewerkers van diverse achtergronden en identiteiten voelen zich welkom en gerespecteerd**

De beleving van verschillende groepen zelf ten aanzien

van de cultuur, omgangsvormen en kansen vormt een belangrijk onderdeel van de inclusiviteit van de organisatie. Om deze reden blijven we in gesprek met onze medewerkers, onder andere in de netwerkgroep die is opgericht.

## 1.7. Duurzame bedrijfsvoering



### 1.7.1. Thema 1: Energie en CO2

Vanuit de eigen bedrijfsvoering draagt Menzis bij aan klimaatdoelstellingen door het reduceren van CO2 emissies en afval en door het verantwoord omgaan met (inkoop van) materialen. Dit betekent dat we in stappen toewerken naar een CO2 neutrale bedrijfsvoering. Hier spant de organisatie zich al een langere tijd voor in. Het is belangrijk dat wij de verantwoordelijkheid blijven nemen voor de impact die we op de maatschappij en het milieu hebben vanuit onze bedrijfsvoering. Alleen dan kunnen we van zorgaanbieders, leveranciers en andere stakeholders verwachten dat zij hetzelfde doen en een overtuigend verhaal vertellen en uitdragen.

In 2022 gaan we een uitgebreidere nulmeting uitvoeren waarmee onze (scope 1, 2 en 3) emissies in kaart wordt gebracht. Met dit inzicht kunnen we een gericht reductieplan opstellen welke minimaal in lijn is met de Parijs klimaatdoelstellingen. Ook werken we in 2022 aan een strategisch huisvestingsplan, waarin duurzaamheid een belangrijk criterium is. Door kritisch te kijken naar benodigde m2 kantoorruimte, ook in het kader van het hybride werken, kan worden bijgedragen aan benodigde reductie. Hierbij is ook het gedrag en bewustwording bij medewerkers ten aanzien van reizen naar kantoorlocaties een belangrijk element. Daarnaast gaan we in 2022 in afstemming met verschillende clusters en afdelingen een plan van aanpak opstellen voor het reduceren van ons papiergebruik door diensten verder te digitaliseren.

Binnen het thema 'Energie en CO2' heeft Menzis het volgende doel:

#### 1. **CO2 uitstoot wordt jaarlijks gereduceerd**

In lijn met het Parijs klimaat akkoord zal ook Menzis toewerken naar een CO2 neutrale bedrijfsvoering

(uiterlijk 2050). Om dit te bereiken voeren we in 2022 een nulmeting uit voor onze CO2 uitstoot in lijn met het Greenhouse Gas Protocol<sup>1</sup>. Na deze meting zal een reductieplan volgen dat toewerkt naar een science based target voor CO2 reductie.

### 1.7.2. Thema 2: Circulariteit

Circulariteit richt zich op het maximaliseren van de herbruikbaarheid van producten en minimaliseren van afval. Door het circulair inrichten van interne bedrijfsactiviteiten, wordt er optimaal en minimaal gebruik gemaakt van grondstoffen en kan ook de CO2 uitstoot worden verminderd. We hebben als doel om op termijn ons niet-gerecycled bedrijfsafval terug te brengen naar 0%. Om dit te bereiken brengen we in 2022 onze reststroom in kaart en stellen we een plan van aanpak op om vanaf 2023 onze afvalscheiding te verbeteren. Daarnaast onderzoeken we hoe duurzaamheid kan worden meegenomen als criterium in nieuwe inkooptrajecten, in afstemming met de afdelingen en clusters waarvoor we inkopen. In tactische overleggen die worden gevoerd met huidige leveranciers komt duurzaamheid ook terug als agenda onderwerp.

Binnen het thema 'Circulariteit' heeft Menzis de volgende doelen:

#### 1. Reduceren niet-gerecycled bedrijfsafval naar 0%

Om negatieve impact op het milieu verder te verkleinen heeft Menzis de ambitie om het percentage niet-gerecycled bedrijfsafval te reduceren tot 0%. In 2022 analyseren we hiervoor, in samenwerking met onze afvalverwerker, onze restafvalstroom. Met dit inzicht stellen we een plan op om vanaf 2023 de afvalscheiding in onze panden te verbeteren.

#### 2. Duurzame inkoop

In de toekomst willen we duurzaamheid ook als criterium meenemen in onze inkoop. Om dit te bewerkstelligen is het nodig in 2022 de inkoopafdeling te voorzien van de juiste kennis en kunde om hierover in gesprek te gaan met leveranciers. Daarnaast wordt er een screening gedaan van de huidige contracten en

het impact potentieel ten aanzien van duurzaamheid. In 2022 wordt in afstemming met de business een plan van aanpak gemaakt per inkoop categorie.

### 1.7.3. Thema 3: Gezonde werkomgeving

Een gezonde werkomgeving draagt positief bij aan vitaliteit op de werkvloer. Factoren die een rol spelen zijn de inrichting van de werkomgeving om beweging te stimuleren, een gezond aanbod in het bedrijfsrestaurant, verse lucht en voldoende licht, goede ergonomische hulpmiddelen en ruimte om te ontspannen.

Menzis heeft al veel kennis op dit onderwerp en adviseert ook andere organisaties op het gebied van een gezonde werkomgeving. Zelf experimenteert Menzis op het kantoor in Wageningen met verschillende methoden om gezond werken te stimuleren zoals sensoren die CO2 meten en experimenten met ontspanningsoefeningen en daarnaast participeert Menzis in de innovatiewerkplaats Healthy Workplace. Door werken op afstand is de werkomgeving ook niet langer meer standaard het kantoor. Menzis zal daarom bestaande kennis en ervaring inzetten om ook een gezonde thuiswerkomgeving te ondersteunen.

In lijn met het Menzis Coöperatiedoel 3: Meer leden in beweging voor leefkracht worden medewerkers binnen Menzis ook gestimuleerd tot bewegen. Onze kantoren dragen hieraan bij. Zo zijn er beweegelementen opgenomen in de inrichting van de panden en biedt Menzis medewerkers de mogelijkheid om zowel op kantoor als thuis gebruik te maken van zit-sta bureaus.

Ook is er aandacht voor gezonde voeding. In onze bedrijfsrestaurants is een groot aandeel van het aanbod gezond. In 2022 wordt onderzocht hoe het aanbod in het restaurant nog gevarieerder en gezonder kan worden gemaakt.

Binnen het thema 'Gezonde werkomgeving' heeft Menzis de volgende doelen:

---

1 Het Greenhouse Gas Protocol is het meest gebruikte protocol voor het berekenen van en rapporteren over uitstoot van emissies.

### 1. **Onze kantoren stimuleren en faciliteren in bewegen**

Van functionele inrichting naar een omgeving die aanzet tot bewegen. Met als doel medewerkers te stimuleren tot bewegen en het werken aan hun leefkracht.

### 2. **Gezonde keuzes in de bedrijfsrestaurants**

Menzis wil bijdragen aan de gezondheid van haar medewerkers door te voorzien in een gezond en gevarieerd aanbod in de bedrijfsrestaurants.

## 1.8. **Vervolg**

Met het Beleid duurzaamheid is een eerste stap gezet in het vormgeven van de langjarige duurzaamheidsambitie van Menzis door:

1. Het beschrijven van de lange termijn visie en duurzame ambities voor de duurzaamheidspijlers duurzame zorginkoop, gezonde leefstijl, duurzaam beleggen, duurzaam werkgeverschap en duurzame bedrijfsvoering.
2. Het benoemen van doelen die invulling kunnen geven aan de inzet van verschillende clusters en afdelingen.
3. Het bij elkaar brengen van concrete stappen, acties en aanbevelingen die op korte termijn nodig zijn om de doelen te behalen.

Om het beleid verder te implementeren en verankeren in de organisatie is een Commissie Duurzaamheid aangesteld (zie hoofdstuk 4 Organisatie) en is nog een aantal vervolgstappen nodig op het gebied van operationalisatie en meten & monitoren. Daarbij worden ook activiteiten voorzien in voorbereiding op de Europese richtlijn voor verplichte duurzaamheidsverslaglegging vanaf 2023 (CSRD).

### 1.8.1. **Communicatie en cultuur**

Voor het borgen van het integrale karakter van het Beleid duurzaamheid en ook van interne bewustwording en het creëren en behouden van verantwoordelijkheid is het van belang om stakeholders goed mee te nemen in de duurzaamheidsstrategie en aanpak van Menzis.

Het is van belang dat binnen de organisatie een heldere visie wordt uitgedragen over het belang van duurzaamheid en de prioriteit die daaraan wordt gegeven

in komende jaren. Hiervoor wordt, in afstemming met Corporate Communicatie, een communicatieaanpak opgesteld waarin de ideeën worden verwerkt om zichtbaarheid te gaan geven aan (het belang van) de duurzaamheidsstrategie passend binnen de corporate positionering.

### 1.8.2. **Meetbaar maken**

Voor het hebben en houden van grip op de voortgang van de doelen is het nodig dat een stap richting meten en monitoren wordt gezet. Ook de aanstaande wetgeving op het gebied van duurzaamheidsverslaglegging (CSRD) vraagt nadrukkelijk om data, resultaten en voortgang ten aanzien van de doelstellingen op duurzaamheid. Als gevolg van het integrale Beleid duurzaamheid zal een integraal meetraamwerk worden opgezet met verschillende indicatoren, zodat Menzis impact en voortgang op de duurzame doelen kan meten en monitoren. Hierbij hoort:

#### 1. **Definiëren van heldere indicatoren voor het meten van output en impact resultaten in lijn met CSRD vereisten.**

In afstemming met de eigenaar per duurzaamheidspijler zijn activiteiten en indicatoren vastgesteld vanuit waar Menzis een duurzame impact gaat maken in 2022. Hiervan zijn enkele activiteiten als aanvulling toegevoegd aan de jaarplannen voor 2022.

#### 2. **Bepalen van de datastrategie.**

Welke data komt uit welke systemen, bronnen en/of vragenlijsten, op welke momenten en wie is verantwoordelijk voor rapporteren en analyseren.

#### 3. **Toewerken naar overkoepelende impact ambities**

Een ander doel van meten is dat Menzis kan toewerken naar een aantal overkoepelende impact ambities die ook kwantificeerbaar zijn gemaakt. Deze ambities kunnen worden gebruikt als fundament onder de duurzaamheidsstrategie. Daarnaast kan dit worden ingezet in communicatie met stakeholders en om zowel intern als extern mensen (leden, medewerkers, klanten, partners) mee te nemen in de visie die Menzis heeft ten aanzien van de 'stip op de horizon' en de grotere maatschappelijke veranderingen waar Menzis aan bijdraagt.

De Commissie Duurzaamheid wordt betrokken bij het opzetten van het meetraamwerk. De verschillende eigenaren zijn, samen met de beleidsadviseur duurzaamheid, verantwoordelijk voor het vullen en bijhouden van de data in het meetraamwerk. Het uitgangspunt is dat er op kwartaalbasis wordt gerapporteerd aan de Directieraad over de voortgang op relevante KPI's. Echter kan dit per KPI of indicator verschillen, afhankelijk van de gebruikelijke rapportagefrequentie. Hierin volgt het meetraamwerk de rapportagefrequentie uit de business.

### 1.8.3. Duurzaamheidsverslag

Naar verwachting zal Menzis over verslagperiode 2023 een CSRD compliant duurzaamheidsverslag moeten publiceren. In de opmaat hiernaartoe is het streven om over het jaar 2022 een eerste 'transitierapport' op te leveren en dit verslag alvast te laten toetsen door de accountant (eerste audit).

Het fundament van de CSRD is het dubbele materialiteitsprincipe. Het materialiteitsprincipe, ook onderdeel van rapportage standaarden als GRI, IIRC en SASB, heeft als doel dat het rapport focust op die thema's die het belangrijkste zijn voor de duurzaamheid van Menzis.

Het CSRD rapport dient transparant te maken welke thema's relevant zijn vanuit 1) financiële materialiteit; welke duurzaamheidsontwikkelingen resulteren mogelijk in risico's of kansen met financiële gevolgen? en 2) vanuit impact materialiteit; op welke milieu of sociale thema's heeft de organisatie materiele impact?. Materiele thema's dienen in afstemming met stakeholders te worden bepaald. Voor de materiele thema's, dient het CSRD rapport vervolgens het beleid, de processen en activiteiten, targets, en resultaten van de organisatie te rapporteren.

Met voorliggend beleid is deze materialiteitsanalyse grotendeels gedaan en wordt in 2022 nog een gap analyse gedaan om aan de hand van de exacte eisen van de wetgeving en de huidige selectie aan materiele thema's te bepalen welke rapportage componenten nog missen. Vervolgens kan aan de hand van het meetraamwerk een eerste (nul)meting worden uitgevoerd door data te verzamelen en te analyseren. Aan de hand van deze meting kunnen doelen en jaarplan acties ook verder worden bijgesteld.

Op onze website lees je ook over onze inspanningen voor verduurzaming: [www.menzis.nl/duurzaamheid](https://www.menzis.nl/duurzaamheid)

