



## *Duurzaamheidsverslag 2022*

Coöperatie Menzis

# Inhoud

<b>Voorwoord Raad van Bestuur</b>	<b>3</b>
<b>1. Over Menzis</b>	<b>5</b>
1.1 Onze missie en visie	5
1.2 Waardecreatie	5
1.3 Onze strategie	8
1.4 Duurzaamheidsbeleid	9
1.5 Bestuur en bedrijfsethiek	9
1.6 Risico's	11
<b>2. Duurzaamheid in het kort</b>	<b>12</b>
2.1 Duurzaamheid bij Coöperatie Menzis	12
2.2 In een notendop	12
<b>3. Duurzame en toegankelijke zorg</b>	<b>15</b>
3.1 Duurzame zorginkoop	15
3.2 Gezonde leefstijl	19
3.3 Klantbediening	22
<b>4. Duurzame organisatie</b>	<b>28</b>
4.1 Duurzaam beleggen	28
4.2 Duurzaam werkgeverschap	32
4.2.1 Diversiteit en inclusie	32
4.2.2 Vitaliteit en welzijn	34
4.3 Duurzame bedrijfsvoering	36
4.3.1 Uitstoot en energie	36
4.3.2 Duurzame inkoop	38

## Voorwoord Raad van Bestuur

Coöperatie Menzis wil midden in de samenleving staan en voelt zich medeverantwoordelijk om met onze leden, klanten, partners en collega's bij te dragen aan een duurzame samenleving.

Duurzaamheid komt daarom terug in al onze strategische doelen. Onderdeel van de uitwerking van onze strategie is het Beleid duurzaamheid. Dat strekt zich uit over vijf pijlers: duurzame zorginkoop, gezonde leefstijl, duurzaam beleggen, duurzaam werkgeverschap en duurzame bedrijfsvoering.

We blikken graag met u terug op onze inspanningen en resultaten over 2022, die we hebben gebundeld in dit eerste duurzaamheidsverslag van Coöperatie Menzis. Zo communiceren we transparant over wat goed gaat en over wat beter kan, en maken we ons, ook zonder accountantscontrole, toetsbaar voor onze leden, klanten, partners en collega's.

### **Onze omgeving verandert**

De bevolking in Nederland vergrijsst en de vraag naar zorg neemt toe. Bij ongewijzigd beleid heeft in 2040 één op de drie Nederlanders twee of meer chronische aandoeningen. Tegelijkertijd is er sprake van een toenemend tekort aan zorgverleners. Dit zet de toegankelijkheid, betaalbaarheid en kwaliteit van de zorg onder druk. In een duurzaam houdbaar zorgstelsel moet ons er veel aan gelegen zijn juist die waarden te behouden.

Daar komt bij dat het inzicht groeit dat de gezondheidszorg ook als sector duurzamer moet worden en haar impact op klimaatverandering moet beperken. Omgekeerd zien we ook invloed van klimaatverandering op de zorg; blootstelling aan extreme klimaatgerelateerde gebeurtenissen kan bijvoorbeeld zorgen voor hittestress, een toename van ziekenhuisopnames en het voorkomen van infectieziekten.

Tenslotte zien we ook effecten van ongelijkheid, armoede of financiële problemen op de gezondheid van mensen. De conclusie kan alleen maar zijn dat de relatie tussen zorg en duurzaamheid (ecologisch en sociaal) een wederkerige is: alle sectoren van onze economie en samenleving moeten een steentje bijdragen aan de verduurzaming, nadrukkelijk ook de zorg. Tegelijkertijd is een duurzame samenleving van essentieel belang om de zorg ook duurzaam toegankelijk te houden. Voor ons is het vanzelfsprekend als ook de zorgverzekeraar op die verantwoordelijkheid wordt aangesproken. Mede om die reden hebben wij ook het voortouw genomen namens de verzekeraars bij de onderhandelingen over de Green Deal Duurzame Zorg 3.0 en zijn wij trots op de



daar bereikte resultaten. Over die en andere inspanningen en resultaten leggen wij in dit verslag verantwoording af.

### **Blik vooruit**

In 2023 blijven we inzetten op het vergroten van onze positieve impact en het reduceren van onze negatieve impact. We gaan ons Beleid duurzaamheid actualiseren en scherpere doelen stellen voor de vijf duurzaamheidspijlers. Ook zetten we een volgende stap op het gebied van transparante verantwoording over onze duurzame impact door volgend jaar dit verslag met accountantscontrole aan te bieden.

# 1. Over Menzis

## 1.1 Onze missie en visie

### Missie

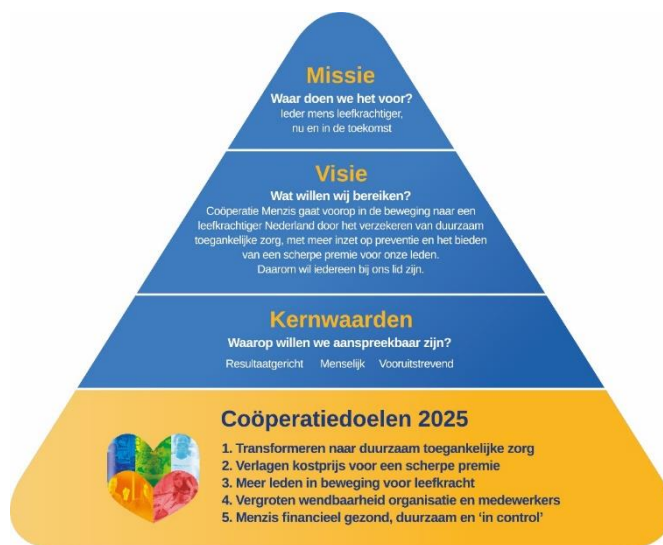
De missie van Coöperatie Menzis is:

*'Ieder mens leefkrachtiger, nu en in de toekomst.'*

### Visie

Om deze missie te realiseren, luidt 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 voor onze leden. Daarom wil iedereen bij ons lid zijn.'*



## 1.2 Waardecreatie

De waarde die wij creëren, hebben we weergegeven in een waardecreatiemodel. Dit model laat zien welke financiële, sociale, natuurlijke en menselijke 'kapitalen' wij inzetten en hoe wij met onze organisatie en kernactiviteiten waarde toevoegen voor onze belanghebbenden. Inzicht in ons proces van waardecreatie helpt ons te blijven sturen op de belangrijkste impact die we hebben op onze klanten, de maatschappij en onze omgeving. Dankzij dat inzicht kunnen we passende maatregelen nemen om onze toegevoegde waarde te vergroten en onze negatieve impact te verkleinen. De waarde die we creëren, bestaat uit een externe en een interne impactstroom.

Om onze missie *'Ieder mens leefkrachtiger, nu en in de toekomst'* te bereiken, streven we naar *duurzame en blijvend toegankelijke zorg voor iedereen*. Onze kernactiviteiten, strategische doelen en resultaten dragen bij aan deze missie. Allereerst is het als zorgverzekeraar onze rol om een passende zorgverzekering te bieden op een inclusieve manier, met een innovatieve benadering en met een menselijke klantbediening. Daarnaast gaan we verder dan het verzekeren van zorg alleen. We bieden ook ondersteuning bij de toegang tot zorg en gezondheidsbevordering. Ook is het van groot belang dat de zorg die we inkopen van goede kwaliteit is en betaalbaar blijft, zodat we onze klanten zekerheid van goede (langdurige) zorg kunnen bieden.



Onze organisatiedoelen en zijn zo ingericht dat ze bijdragen aan de resultaten die we willen bereiken op het gebied van duurzame en blijvend toegankelijke zorg voor iedereen. We sturen op een *duurzame organisatie* met een minimale footprint van onze activiteiten en beleggingen. En we sturen op een organisatiecultuur, die gericht is op inclusiviteit, gezondheid en betrokkenheid van onze medewerkers, en die gekenmerkt wordt door gedrag dat hoort bij een wendbare organisatie.





## Input

### Onze mensen en kennis

Sinds 1836 medewerkers met verschillende achtergronden, kennis, expertise en deskundigheid van:

- Zorg en gezondheid
- Verzekeren
- Data en ICT

### Ons netwerk

Relaties en samenwerking met:

- Coöperatieleden en inwoners
- Patiëntenverenigingen
- Zorgaanbieders
- Zorgverzekeraars Nederland
- Gemeenten in de regio's
- Werkgevers en netwerkpartners
- Rijksoverheid en beleidsbepalers

### Onze financiële middelen

- Premies en eigen risico
- Overheidsbijdragen
- Eigen vermogen
- Beleggingsportefeuille

### Waar we verder gebruik van maken

- Data en IT-systemen
- Kantoorgebouwen en wagenpark
- Energie en water



## Bedrijfsmodel

### 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 voor onze leden.

### Kernactiviteiten

- Leveren van een passende zorgverzekering met ervaren gemak
- Verzekerden ondersteunen bij toegang tot zorg en gezondheidsbevordering
- Zekerheid bieden over goede zorg en toegang tot langdurige zorg

### Kernwaarden

- Resultaatgericht
- Menselijk
- Vooruitstrevend



## Resultaten



### Strategisch

- Betekenisvolle producten met transparante informatievoorziening
- Innovatieve **dienstverlening**
- Reductie van **wachttijden**
- Gezondere leefstijl van leden door ondersteunende apps en producten
- Meer mensen in beweging
- Zorg ingekocht van goede **kwaliteit**
- Zorg ingekocht tegen **aanvaardbare kosten**
- **Zorginnovatie**; digitalisering, innovatieve bekostiging en verduurzaming van de zorg
- **Regiovisies** en werkagenda's in de Menzis regio's
- **Langdurige zorg** georganiseerd in de zorgkantooregio's



### Organisatie

- **Inclusieve organisatie**
- **Werkplezier** en een **gezonde werkomgeving**
- **Duurzame bedrijfsvoering** en inkoop
- Reserves **duurzaam belegd**
- Solide balans en **solvabiliteit**



## Waarde



### Duurzame en blijvend toegankelijke zorg voor iedereen

- ✓ Betrokken en tevreden leden met vertrouwen in Menzis
- ✓ Betaalbare zorgverzekering
- ✓ Gezondheidswinst voor leden
- ✓ Transformatie naar duurzaam toegankelijke zorg in de Menzis regio's



### Duurzame organisatie

- ✓ Gezonde en betrokken medewerkers
- ✓ Minimale footprint
- ✓ Financieel gezond

Ieder mens **leefkrachtiger**, nu en in de toekomst



Goede gezondheid en welzijn



Geen armoede



Klimaatactie

## 1.3 Onze strategie

### **Duurzaam toegankelijke zorg**

Door transformatie van zorg realiseren we duurzaam toegankelijke zorg. We sturen in het zorgveld op het reduceren van de wachttijden en het slimmer organiseren van de zorg. Daardoor krijgen onze klanten de juiste zorg op de juiste plek als ze die nodig hebben. Deze zorg voldoet aan de geldende kwaliteitseisen. In de Menzis regio's (Noord, Oost, Midden) stellen we samen met zorgaanbieders, gemeenten en het sociaal domein regiovisies op. Op basis van deze regiovisies maken we werkagenda's met beoogde resultaten op preventie, gezondheid en zorg. De focus in onze zorginkoop ligt op advanced care planning, reductie van wachttijden, gepast gebruik van zorg en diabetes type II. Digitale zorg, innovatieve bekostigingsmodellen en de Green Deal Duurzame Zorg 3.0 zijn hierbij nodig om zorgtransformatie te realiseren.

### **Een scherpe premie**

We willen de zorg betaalbaar en toegankelijk houden voor haar leden. Om een scherpe premie te bieden, verlagen we onze kostprijs. Ook bieden we onze leden waarde door innovatieve dienstverlening en het aanbieden van concurrerende producten en proposities.

### **Meer leden in beweging voor leefkracht**

Al enkele jaren zetten we sterk in op leefkracht, waarbij we landelijk aandacht vragen voor meer inzet op preventie en we leefkracht-initiatieven integreren in onze reguliere werkzaamheden. Hierbij hebben we gekozen voor focus op het thema bewegen. Door meer mensen in beweging te brengen, worden zij leefkrachtiger. We doen dit door beweegprojecten- en events te selecteren en op te schalen.

### **Een wendbare organisatie**

Door als organisatie en medewerkers wendbaarder te worden, kunnen we onze strategische doelen beter en sneller bereiken. Ook kunnen we beter inspelen op externe ontwikkelingen. We vergroten onze wendbaarheid met de nieuwe Menzis manier van werken. Medewerkers werken kort-cyclisch, met focus op resultaat en data-gedreven.

### **Financieel gezond, duurzaam en 'in control'**

Door financieel gezond, duurzaam en *in control* te zijn, hebben we de juiste basis om onze strategische doelen te bereiken. We zorgen dat we aan onze financiële verplichtingen kunnen blijven



voldoen en nemen afgewogen risico's. We dragen bij aan het verduurzamen van de samenleving en hebben een duurzame Menzis organisatie.

## 1.4 *Duurzaamheidsbeleid*

In 2022 hebben we een eerste Beleid duurzaamheid opgesteld om focus aan te brengen op de duurzame impact die wij als organisatie willen hebben. Op basis van de strategie en het bedrijfsmodel van Menzis hebben we bepaald met welke thema's Menzis een duurzame impact kan uitoefenen. Daarnaast hebben we de invloed bepaald die de thema's hebben op onze organisatie. Deze thema's zijn besproken met onze Ledenraad en vormen de basis van de inhoud van het duurzaamheidsverslag over 2022.

## 1.5 *Bestuur en bedrijfsethiek*

### **Ledenraad**

Wie bij Menzis, Anderzorg, HEMA of VinkVink verzekerd is, is tevens lid van Coöperatie Menzis U.A.. Aan het hoofd van deze coöperatie staat de Ledenraad, een vertegenwoordiging van alle leden. De Ledenraad laat duidelijk zien hoe we bij Menzis mét en vóór elkaar werken. Zo geven de leden van de Ledenraad een stem aan alle klanten en brengen zo de buitenwereld binnen. Daarnaast toetst de Ledenraad de missie, de visie en het beleid van Menzis aan de praktijk van alledag en maakt signalen uit de praktijk bespreekbaar. Ook wordt de Ledenraad betrokken bij het ontwikkelen van het zorginkoopbeleid, het duurzaamheidsbeleid en (her-)benoemingen voor de Raad van Commissarissen (RvC). Behalve deze formele rol heeft de Ledenraad ook een toetsende rol en een klankbordfunctie voor de Raad van Bestuur (RvB).

### **Raad van Commissarissen (RvC)**

De RvC houdt toezicht op het beleid van de RvB van Coöperatie Menzis en op de algemene gang van zaken binnen de coöperatie en de ondernemingen, die daaraan verbonden zijn. Het toezicht gaat onder meer over strategie, leiding en organisatie, vermogensbeheer, uitoefenen van de bestuurstaak en over de manier waarop de coöperatie zich richt op maatschappelijke en sociale belangen. De RvC staat de RvB met raad terzijde.

### **Raad van Bestuur (RvB)**

Het bestuur van de coöperatie is opgedragen aan de RvB. De leden van de RvB leggen voor hun bestuurstaak samen en afzonderlijk verantwoording af aan de RvC. De RvB verschaft de RvC

tijdig de gegevens die de commissarissen nodig hebben om hun taak uit te oefenen. De RvB vergadert wekelijks met de Directieraad en de RvB neemt besluiten zoveel mogelijk op basis van de gezamenlijke mening van de Directieraad.

De RvB is verantwoordelijk voor het opstellen van de concernstrategie voor de lange termijn en de vertaling daarvan naar deelstrategieën, jaarplannen en begrotingen. Deze worden getoetst, geëvalueerd en beoordeeld door de RvC en uiteindelijk vastgesteld. De RvB laat zich leiden door de doelstellingen die zijn afgeleid van de concernstrategie. De RvB laat zich door twee advies-Commissies; de Beleggingsadviescommissie en de Commissie Duurzaamheid adviseren. De commissies adviseren bij het vaststellen van het beleid, de implementatie en het toezicht houden op de uitvoering van het beleid van respectievelijk het vermogensbeheer en duurzaamheid binnen de coöperatie. Daarbij maakt de RvB een zorgvuldige afweging van belangen en risico's, en houdt rekening met alle belanghebbenden en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving en gedragscodes. Ook neemt de RvB de door de RvC goedgekeurde risicobereidheid mee in de besluitvorming.

### **Directieraad (DR)**

De DR bestaat uit de leden van de RvB en de clusterdirecteuren, aangevuld met de senior manager P&O en de manager Bestuurszaken, Strategie & Communicatie. De DR is nauw betrokken bij de voorbereiding van de besluitvorming door de RvB. De leden van de DR, niet zijnde de leden van de RvB, hebben een raadgevende stem in de vergaderingen van de RvB, waarbij zij aanwezig zijn. De leden van de RvB hebben ieder één stem in de vergaderingen van de RvB.

### **Commissie Duurzaamheid**

In 2022 is een Commissie Duurzaamheid aangesteld bij Menzis. Deze commissie heeft als doel de RvB te adviseren over duurzaamheid, het Beleid duurzaamheid en de implementatie, uitvoering en evaluatie hiervan, communicatie over duurzaamheid en relevante wet- en regelgeving en richtlijnen. Ook signaleert de commissie kansen en risico's met betrekking tot duurzaamheid, die aan de RvB gerapporteerd worden. Vanuit de verschillende pijlers uit het duurzaamheidsbeleid staan pijlereigenaren opgesteld in de commissie. Zij zijn verantwoordelijk voor de implementatie van één van de duurzaamheidspijlers. De pijlers zijn: duurzame zorginkoop, gezonde leefstijl, duurzaam beleggen, duurzaam werkgeverschap en duurzame bedrijfsvoering.

### **Bedrijfsethiek**

Vertrouwen en integriteit zijn twee belangrijke kernbegrippen voor het goed functioneren van het

zorgstelsel. De verzekerden op de eerste plaats, maar verder ook iedereen die met ons als zorgverzekeraar te maken heeft, moet er zeker van zijn dat de sector integer opereert en te vertrouwen is. Vanzelfsprekend sluiten wij ons aan en handelen wij naar de afspraken die gelden voor alle zorgverzekeraars in Nederland, zoals vastgelegd in de Gedragscode Goed Zorgverzekeraarschap. Daarnaast heeft Menzis de manier waarop wij integer omgaan met persoonsgegevens en andere vertrouwelijke informatie beschreven in de Gedragscode Coöperatie Menzis en in het privacybeleid. We kennen een regeling voor klokkenluiders en hebben vertrouwenspersonen aangesteld, zodat er altijd een veilige plek is waar medewerkers terecht kunnen voor meldingen van misstanden of een vermoeden hiervan.

## 1.6 *Risico's*

De DR stelt tijdens het Menzis Risk Assessment (MRA) vast of de hoogte van de geïdentificeerde risico's voor Coöperatie Menzis acceptabel is. Daarnaast bepaalt de DR of de risicobereidheid aangescherpt moet worden. Als de risico's hoger zijn dan de vastgestelde bereidheid worden aanvullende beheersmaatregelen genomen. Elk kwartaal wordt de status van de risico's en de beheersing ervan opnieuw beoordeeld, besproken en vastgelegd in een centraal risicodossier. We gebruiken hiervoor de applicatie B Wise. In de kwartaalrapportages legt de DR verantwoording af aan de RvC.

Het risicoprofiel dat naar voren komt uit het MRA en de risicobereidheidsverklaring (RBV) is input voor de ORSA (Own Risk & Solvency Assessment). Dit assessment is een hulpmiddel om, uitgaande van de concernstrategie, inzicht te krijgen in de impact van interne en externe risico's, die op korte en langere termijn kunnen optreden. De ORSA is een onderdeel van de Solvency II regelgeving. Solvency II is het toezichtregime voor (her)verzekeraars in Europa. Op basis van dit regime worden stringente eisen gesteld aan het vereiste en aanwezige kapitaal, het risicomanagement en toezichtrapportages.

In de ORSA 2022 zijn ook risico's die raken aan duurzaamheid in kaart gebracht. Te denken valt aan de risico's op het gebied van klimaatverandering zoals de gezondheidseffecten door het veranderende klimaat en de gevolgen hiervan voor de verplichtingen voor Menzis. Maar ook risico's door het achterblijven van de transformatie in de zorg, waardoor bijvoorbeeld wachttijden oplopen en we niet aan onze zorgplicht kunnen voldoen, zijn in kaart gebracht. Door het uitwerken van deze mogelijke risico's kunnen we tijdig beheersmaatregelen treffen en is de organisatie alert en actief om eventuele gevolgen te voorkomen of beperken.

## 2. Duurzaamheid in het kort

### 2.1 Duurzaamheid bij Coöperatie Menzis

Bijdragen aan maatschappelijke en milieuthema's in een leefbare wereld past nadrukkelijk bij de identiteit van Menzis, onze maatschappelijke verantwoordelijkheid én onze missie: *'Ieder mens leefkrachtiger, nu en in de toekomst'*. We willen bijdragen aan het verduurzamen van de samenleving en een duurzame Menzis-organisatie hebben. Onder duurzaamheid verstaan we het evenwicht tussen milieu, maatschappij en economie, dat nodig is om welvaart en gezondheid – nu en in de toekomst – eerlijk te verdelen.

Breed in de samenleving zien we een toenemende bewustwording en een gevoel van urgentie rondom klimaatverandering, verlies van biodiversiteit, vervuiling en het adresseren van thema's als sociale ongelijkheid, armoede en gezondheid. Ook als Menzis-organisatie maken we met ons beleid en onze activiteiten impact op de maatschappij, het milieu en de economie. Daarin nemen we onze verantwoordelijkheid.

### 2.2 In een notendop

De Verenigde Naties hebben in 2015 17 duurzame ontwikkelingsdoelen vastgesteld: *Sustainable Development Goals* (hierna: SDG) om de wereld een betere plek te laten zijn in 2030. Menzis levert een bewuste bijdrage aan drie van die SDG's: SDG 3 (Goede gezondheid en welzijn), SDG 1 (Geen armoede) en SDG 13 (Klimaatactie), waarbij we vanuit onze missie en ambitie op zorg en gezondheid de hoogste prioriteit geven aan SDG 3.

#### Onze impact



Goede gezondheid en welzijn



Geen armoede



Klimaatactie

#### SDG 3: Goede gezondheid en welzijn

Naast zorgverzekeraar zijn we als Menzis een partner in gezondheid. We gaan voorop in de beweging naar een leefkrachtiger Nederland. Hierbij verschuift de focus van ziekte en zorg naar gezondheid en gedrag. Hiervoor bundelen we onze krachten met zorgaanbieders, gemeenten,

werkgevers en werknemers, en maatschappelijke partners. In 2022 hebben we landelijk ruim 100.000 mensen in beweging gebracht om hun leefkracht te versterken. In onze regio's brengen we onze klanten en anderen in beweging met laagdrempelige evenementen en beweegprojecten in samenwerking met regionale partners. Ruim 15.000 mensen hebben in 2022 gezondheidswinst geboekt met hulp van SamenGezond, ons online gezondheidsprogramma dat bijdraagt aan een gezonde leefstijl. Ook ondersteunden we in 2022 onze medewerkers op het gebied van welzijn door het beschikbaar stellen van een leefkrachtscan en het organiseren van beweegevenementen. Tot slot streven we als organisatie met een maatschappelijk belang naar een inclusieve bedrijfscultuur, waarin ruimte is voor iedereen om bij te dragen en waar talenten worden ontwikkeld. Met dit alles dragen we bij aan goede gezondheid en welzijn.

### **SDG 1: Geen armoede**

De kerntaak van Menzis is verzekeren, zowel het verzekeren van duurzaam toegankelijke zorg als ook het verzekeren tegen financiële risico's (zorgkosten). Vanuit het solidariteitsprincipe beschermen we onze klanten tegen hoge zorgkosten en de mogelijke financiële problemen die deze kosten met zich mee kan brengen. Daarnaast zetten we in op het vroegtijdig signaleren van financiële problemen van onze klanten en proberen we deze problemen samen op te lossen om zo financiële zorgen en de mogelijk bijkomende gezondheidsrisico's te beperken. Dat leidt naar verwachting tot minder financiële zorgen, een betere gezondheid, meer leefkracht en dus minder zorgen. We slaan hiervoor de handen ineen met bijvoorbeeld gemeenten, Nederlandse Schuldhulproute (NSR), Schuldenknooppunt en de partners van de Alliantie Kinderarmoede. In 2022 hebben we hierover een [whitepaper](#) geschreven. Met alle deze punten leveren we indirect een bijdrage aan SDG-doel 3.

### **SDG 13: Klimaatactie**

Als zorgverzekeraar hebben we een belangrijke maatschappelijke positie in het zorglandschap. Onze gemaakte keuzes hebben invloed op de samenleving en op ons klimaat. We streven ernaar onze negatieve impact op het klimaat te voorkomen of te beperken. Dit doen we door milieu en klimaat mee te nemen in ons beleid op zorginkoop, beleggingen en interne bedrijfsvoering. Onze inzet om onze bijdrage aan klimaatverandering terug te dringen, helpt ook de gezondheidsrisico's (die klimaatverandering met zich meebrengt) te beperken. Dat geeft een positieve impuls aan SDG-doel 3. Om dit te bewerkstelligen, hebben we in 2022 onder andere een duurzamer aandeelenmandaat ingericht, waarvan een van de beleggingsdoelstellingen is dat de indirecte



CO<sub>2</sub>-uitstoot van de portefeuille minimaal in lijn is met de klimaatdoelstelling uit het Klimaatakkoord van Parijs. Ook wordt het energieverbruik in onze panden naar beneden gebracht door efficiënte omgang met ruimte. Op 8 december 2022 tekende Menzis de Green Deal Duurzame Zorg 3.0 'Samen werken aan Duurzame Zorg'. Hiermee committeren we ons aan de gestelde doelen en inspanningen. We nemen de uitgangspunten en doelen van de Green Deal Duurzame Zorg 3.0 mee in ons [zorginkoopbeleid](#) en in andere afspraken met zorgaanbieders. Zo kopen we vanaf 2022 alleen nog maar medische matrassen in, die volledig circulair zijn.



## 3. Duurzame en toegankelijke zorg

### 3.1 Duurzame zorginkoop

#### Context

De toegankelijkheid van de zorg staat onder druk. De vraag naar zorg stijgt sneller dan het aanbod. Nederlanders leven langer, waardoor er meer ouderen zijn ten opzichte van het aantal werkenden. En ook het aantal Nederlanders met een (chronische) aandoening neemt toe. Bovendien nemen de zorguitgaven snel toe en is niet alle geleverde zorg aantoonbaar effectief. Daarbij komt de krapte op de arbeidsmarkt, en specifiek een tekort aan zorgpersoneel, waarvan de verwachting is dat deze de komende jaren verder zal toenemen. Daarnaast vormt klimaatverandering een risico voor de zorg. De World Health Organisation (WHO) stelde in 2021 vast dat klimaatverandering de grootste bedreiging is voor de gezondheid van de mens<sup>1</sup>. Klimaatverandering schaadt de gezondheid van mensen op verschillende manieren: van vaker voorkomende extreme hittegolven en stormen tot de toename van zoönoses en geestelijke gezondheidsproblemen. Klimaatverandering zet de zorg onder druk. Het omgekeerde geldt ook. De zorg is namelijk verantwoordelijk voor 7% van de CO<sub>2</sub>-uitstoot, 4% van het afval en 13% van het grondstofgebruik. Daarmee is de zorg ook een vervuilende sector.

Al met al is verandering nodig om de toegankelijkheid, betaalbaarheid en kwaliteit van de zorg te behouden en te verbeteren. Bij Menzis zien we zorgtransformatie als een duurzame verandering, die in het zorgveld bereikt moet worden. Op die manier krijgen onze klanten de juiste zorg op de juiste plek op het juiste moment. Onze focus ligt op het toegankelijk houden van de zorg, het beheersen van de kosten, het samen slimmer organiseren van de zorg en het versterken van de leefkracht van onze klanten en anderen binnen onze (zorgkantoor)regio's. Om deze transformatie te bewerkstelligen, werken we bij Menzis samen met partners in de zorg.

Per 2022 is het kabinet-Rutte IV aangetreden. Dat bracht een nieuw bestuurlijk elan met zich mee binnen VWS. De doorlooptijd van de oude hoofdlijnakkoorden was tot en met 2022. De start van 2022 heeft daarom in het teken gestaan van de ontwikkeling van de nieuwe integrale zorgakkoorden. In het Integraal Zorg Akkoord (IZA) zijn afspraken gemaakt, waarmee we als partijen maximaal samenwerken om de zorg voor verzekerden nu, maar ook in de toekomst, toegankelijk en

---

<sup>1</sup> <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/climate-change-and-health>

betaalbaar te houden. Zodat de inwoners van Nederland zo gezond en vitaal mogelijk kunnen blijven.

Bij dit alles moeten we allemaal rekening houden met de stijgende zorgvraag, de steeds duurdere behandelingen én de krapte op de arbeidsmarkt.

In 2022 eindigde ook de Green Deal Duurzame zorg 2.0. Gedurende de looptijd van vier jaar nam in de zorgsector het besef toe dat de zorg een vervuilende sector is. Hierdoor zijn door zorgprofessionals en anderen in toenemende mate initiatieven genomen om de zorg te verduurzamen. Het realiseren van een transformatie in de zorg gaat daarom ook over verduurzaming. In 2022 hebben vertegenwoordigers van zorgbranches, Zorgverzekeraars Nederland (ZN), vier ministeries (VWS, I&W, EZK en BZK) en kennisinstituten daarom de Green Deal Duurzame Zorg 3.0 (GDDZ 3.0) opgesteld. In de GDDZ 3.0 committeren partijen zich aan meer inzet om de zorg verder te verduurzamen. De vijf thema's in de Green Deal zijn:

- Actievere inzet op gezondheidsbevordering;
- Vergroten van bewustwording en kennis over de impact van de zorg op het klimaat, en andersom;
- CO<sub>2</sub>-uitstoot terugbrengen met 55% tot aan 2030 en vervolgens klimaatneutraal in 2050;
- Verminderen van primair grondstoffengebruik met 50% tot aan 2030 en maximaal circulaire zorg in 2050;
- Terugbrengen van de milieubelasting door medicatie(gebruik).

De partijen uit het zorgveld werken de doelstellingen en afspraken in de eerste helft van 2023 uit in sectorale uitvoeringsplannen. Hierin verduidelijken ze op welke manier er uitvoering wordt gegeven aan de afspraken in de Green Deal Duurzame Zorg 3.0 en wat daarvoor nodig is. Ook zorgverzekeraars stellen gezamenlijk, in Zorgverzekeraars Nederland (ZN)-verband, een uitvoeringsplan op, die wordt afgestemd met de uitvoeringsplannen van de andere partijen in het zorgveld.

### **Onze inzet in 2022**

Ons beleid is allereerst gericht op het voldoen aan onze zorgplicht. Dit houdt in dat we voldoende zorg contracteren van goede kwaliteit. Tevens zetten we ons in voor samenwerking in onze regio's om zo resultaten te bereiken op het gebied van preventie en gezondheid. Daarnaast zetten we ons in voor de verduurzaming van de zorg en hebben we ons daarom gecommitteerd aan de Green Deal Duurzame Zorg 3.0.

In 2022 hebben we voor onze leden voldoende zorg gecontracteerd om aan onze zorgplicht te voldoen. In onze regio's (Noord, Oost, Midden en West) hebben we samen met het zorgveld verder gewerkt aan (de uitwerking van) regionale werkagenda's met beoogde resultaten op preventie, gezondheid en zorg. De unieke aanpak en integrale samenwerking van de Twentse Koers werd zelfs als winnaar van GemeenteDelers 2022 bekroond tijdens het VNG-jaarcongres. Twentse Koers is een strategische samenwerking tussen de 14 Twentse gemeenten, Provincie Overijssel, GGD Twente en Coöperatie Menzis. In het project koersen we op een integraal, passend en houdbaar zorgaanbod en -ondersteuning in Twente.

Vanuit onze zorgplicht hadden de aanhoudende wachttijden in de zorg in 2022 wederom onze aandacht, waarbij vooral de geestelijke gezondheidszorg (GGZ) en de medisch specialistische zorg (MSZ) om actie bleven vragen. Diverse regionale initiatieven hebben we geïnitieerd om de wachttijden te verlagen, bijvoorbeeld in het project 'Voorzorg' in regio Noord. Met de inzet van onze wachtlijstbemiddeling van Zorgadvies was de wachttijd in 2022 gemiddeld 89 dagen korter. In totaal kwamen 6.500 klanten bij ons voor bemiddeling en daarvan hebben we 89% succesvol geholpen.

We hebben in 2022 via de branchevereniging [ZN intensief gewerkt](#) aan de totstandkoming van het Integraal Zorgakkoord (IZA) en zijn blij met de richting die is ingezet. Het IZA sluit aan op de voorstellen die we in 2021 deden in [de Verkiezingspaper](#), die we samen met CZ en Zilveren Kruis publiceerden. Hierin stonden meer en betere samenwerking in de regio en meer inzet op preventie centraal, met een goede infrastructuur en gezamenlijke werkagenda's en gezondheidsdoelen.

Voor de verduurzaming van de zorg hebben we ons ingezet in zowel ZN-verband als in eigen zorginkoop. Voor de verduurzaming in de zorg zijn we van mening dat samenwerking tussen zorgverzekeraars cruciaal is voor het bereiken van resultaten. Verduurzaming is een maatschappelijke opgave en geen concurrentieel thema. We trekken daarom waar dit kan zoveel mogelijk op met andere zorgverzekeraars. In ZN-verband hebben we op beleid en bestuurlijk niveau meegewerkt aan de totstandkoming van de GDDZ 3.0 met als doel voldoende scherpe afspraken maken om eerst in te zetten op vermindering van de schadelijke impact van zorg en zo uiteindelijk de zorg energieneutraal te organiseren. Vanuit de gemeenschappelijk gevoelde urgentie en intrinsieke overtuiging dat verduurzaming van de zorgsector móet en ook kán, realiseren partijen met deze Green Deal een belangrijke stap in de transformatie naar zorg met minimale impact op klimaat, milieu en leefomgeving in 2050. We nemen de uitgangspunten van de GDDZ 3.0 mee in het zorginkoopbeleid en in afspraken met zorgaanbieders.

Parallel aan dit traject hebben we in ZN-verband meegewerkt aan de ZN-Visie Verduurzaming Zorgsector. De inzet van Menzis in dit traject was dat, gezien het grote maatschappelijk belang van verduurzaming, zorgverzekeraars gezamenlijk moeten optrekken om de verduurzaming zo efficiënt en vlot mogelijk te laten verlopen. De zorgverzekeraars werken met een gezamenlijk zorginkoopbeleid t.a.v. verduurzaming, waardoor zorgaanbieders één krachtig signaal van zorgverzekeraars horen. Binnen het zorginkoopbeleid wordt gestreefd naar een top 3-5 acties per zorgsector, welke in afstemming met de zorgsector tot stand is gekomen. Door de hierdoor bereikte gelijkgerichtheid van acties van zorgaanbieders en zorgverzekeraars beogen we de effectiviteit van de acties te optimaliseren.

In ons zorginkoopbeleid voor 2023 is meer aandacht voor verduurzaming. In de basis nemen wij de gezamenlijke punten over zoals zijn vastgesteld binnen ZN. Daarnaast hebben wij ervoor gekozen om aanvullend enkele verduurzamingsinitiatieven in ons zorginkoopbeleid te stimuleren, zoals de Groene OK in ziekenhuizen, een inleverpunt voor niet-gebruikte medicatie bij apotheken en verminderen van de CO<sub>2</sub>-uitstoot als gevolg van de mobiliteit bij wijkverpleging. Bij de inkoop van hulpmiddelen hebben we in 2022 de eis gesteld dat uitleenmatrassen circulair moeten zijn. Dit betekent dat de 23.500 matrassen die Menzis jaarlijks vergoedt, volledig herbruikbaar zijn voor nieuwe matrassen in plaats van dat ze in de vuilverbranding terechtkomen. Daarnaast is in 2022 binnen Menzis een Green Team Zorginkoop gestart met als hoofdtaken het doorontwikkelen van het inkoopbeleid ten aanzien van verduurzaming en het vergroten van de bewustwording en kennis van zorginkopers over duurzaamheid.

## Onze doelen en resultaten

Wachttijden	Resultaat	Doelstelling	Status	Ontwikkelingen
Winstdagen door wachttijdbemiddeling	89 dagen	Nog te bepalen	-	Menzis heeft in 2022 89 dagen wachttijdwinst gerealiseerd door bemiddeling.
Verduurzaming	Resultaat	Doelstelling	Status	Ontwikkelingen
Aandeel zorginkopers geïnformeerd op duurzaamheid	100%	100%		In 2022 zijn alle zorginkopers geïnformeerd op duurzaamheid tijdens startpresentaties van het inkoopseizoen. Voor 2023 is de doelstelling alle zorginkopers te trainen op dit onderwerp.

## 3.2 Gezonde leefstijl

### Context

Voorkomen is beter dan genezen, luidt het welbekende spreekwoord. En dat geldt ook voor duurzaamheid. Immers, de duurzaamste zorg is de zorg die niet hoeft te worden gegeven. Een belangrijke oorzaak van (chronische) zorg is een ongezonde leefstijl, bijvoorbeeld roken, onvoldoende bewegen of een ongezond eetpatroon. Maar leefstijl gaat verder dan dit. Ook bijvoorbeeld eenzaamheid en schuldenproblematiek (zie hoofdstuk 3.3 Klantbediening) zijn risicofactoren, die zorgen voor een slechtere gezondheid en daarmee een hogere zorgvraag. Mensen zijn zich latent bewust van de risico's, maar kunnen onvoldoende op eigen kracht hun leefstijl aanpassen. Menzis helpt hier op verschillende manieren. Gedreven door onze missie: *Ieder mens leefkrachtiger, nu en in de toekomst.*

### Onze inzet in 2022

We maken onze klanten bewust van activiteiten en acties die zij zelf kunnen doen om 'duurzaam' met hun eigen gezondheid om te gaan. Dit doen wij vanuit onze intrinsieke motivatie om de leefkracht van ieder mens te versterken en vanuit onze rol om de zorg toegankelijk en betaalbaar te houden. We doen dit op verschillende manieren. Allereerst werken wij samen met partners om mensen in beweging te brengen. Daarnaast bieden we producten en diensten aan om mensen te ondersteunen bij een gezonde leefstijl.

#### *Bewegen voor leefkracht*

Gezonde leefstijl is een breed thema. We hebben ervoor gekozen om ons primair te richten op het in beweging brengen van onze klanten, de inwoners in de Menzis regio's en risicogroepen. Dit doen we met het digitale gezondheidsprogramma SamenGezond, door het financieel ondersteunen van beweegprojecten en evenementen in de regio in samenwerking met partners op het thema bewegen.

In 2022 hebben we ruim 100.000 mensen in beweging gebracht om hun leefkracht te versterken. Zo hebben we met onze partner de Bas van de Goor Foundation mensen met (pre)diabetes in beweging gebracht met de Nationale Diabetes Challenge en het Halfuurtje door je buurtje. De Bas van de Goor Foundation, Novo Nordisk en Menzis werken samen om van de Nationale Diabetes Challenge, het grootste beweegprogramma van Nederland te maken. De Nationale Diabetes Challenge is bewezen effectief voor mensen met (pre)diabetes. In deze challenge wordt SamenGezond ingezet als digitale ondersteuning.

Ook zijn in de regio's waar we de meeste klanten hebben, in samenwerking met regionale partners, laagdrempelige beweegevenementen georganiseerd, zoals de Menzis 4 Mijl van Groningen, de Menzis Twee van Enschede en de Menzis Singelloop. Door de focus op deze beweegprojecten is de samenwerking met de KNLTB, KidsUnited, FC Groningen en het Ouderenfonds in 2022 beëindigd. We blikken in 2022 terug op een goede samenwerking met prachtige resultaten.

Landelijk is Menzis in 2022 aangesloten bij de Beweegalliantie, een initiatief van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. De Beweegalliantie is een netwerkorganisatie die ervoor zorgt dat partijen en organisaties meer impact kunnen hebben door de kracht van elkaars netwerk te benutten. Binnen de alliantie worden obstakels beslecht, schalen we succesvolle interventies en vernieuwende initiatieven op en maken we structurele problemen bij beleidsmakers en politici inzichtelijk om beleid daarop aan te passen.

### *Producten en diensten*

Ons online gezondheidsprogramma SamenGezond draagt bij aan een gezonde leefstijl. Onderzoek van de Rijksuniversiteit Groningen in 2022 wijst uit dat SamenGezond met de app effectief is in het bereiken van groepen mensen met een lage opleiding en/of laag inkomen (lage sociaal economische status). Deze groep is in het algemeen ook het meest gebaat bij een gezondheidsprogramma, zoals SamenGezond, terwijl deze groep vaak het moeilijkst te bereiken is. SamenGezond draagt daardoor bij aan het verkleinen van de gezondheidsverschillen in Nederland.

In 2022 ontvingen 32 projecten een bijdrage uit het MenzisFonds. Op dit fonds - een initiatief van de Ledenraad van Coöperatie Menzis - kunnen maatschappelijke organisaties met een kleinschalig zorg- of leefkrachtig project een beroep doen.

Voor leden die weleens last hebben van hun knie, schouders, rug of nek en twijfelen of ze naar de fysiotherapeut moeten bieden we de Fysio Zelf Check aan. Met deze handige zelf hulp app kunnen zij thuis aan de slag met handige oefenprogramma's en video's. De app is ontwikkeld door fysiotherapeuten en gratis bij een aanvullende verzekering van Menzis. In 2022 is de Fysio Zelf Check 16.000 keer geïnstalleerd op een mobiele telefoon.

Onze zorgadviseurs zijn de gids in de zorg voor onze leden met advies, bemiddeling en ondersteuning. Zij ondersteunen onze klanten bij en gidsen ze naar een gezonde leefstijl. Ze geven bijvoorbeeld advies op het gebied van bewegen, voeding en (on)gezonde gewoontes. En daar waar zorg nodig is, helpen ze bij het vinden van passende en beschikbare zorg.



### Preventie in cijfers (2022)



Deelnemers  
Gecombineerde leefstijlinterventie  
8.120



Fysio Zelfcheck gedownload op mobiele  
telefoon  
16.000



Deelnemers  
training Stoppen met roken  
5881



Mensen in beweging gebracht met  
maatschappelijke partners  
52.000



In beweging met SamenGezond  
10-duizenden per maand

## Onze doelen en resultaten

SamenGezond	Resultaat	Doelstelling	Status	Ontwikkelingen
SamenGezond deelnemers met gezondheidswinst	29.260 (sinds september 2021)	Nog te bepalen	-	SamenGezond draagt voor steeds meer deelnemers bij aan een betere ervaren gezondheid. Gemiddeld gaan deelnemers van een onvoldoende naar een voldoende tijdens hun deelname aan SamenGezond
Bewegen	Resultaat	Doelstelling	Status	Ontwikkelingen
Aantal mensen in beweging gebracht i.s.m. partners	52.000	35.000		Keuze gemaakt voor het uitlichten van het thema bewegen en selectie gemaakt in beweegprojecten en -events en partners ten behoeve van opschaling en een betere zichtbaarheid van de beweging van zorg en ziekte naar gezondheid.
Gezond leven	Resultaat	Doelstelling	Status	Ontwikkelingen
Aantal deelnemers aan het Stoppen met Roken programma	5.881	Nog te bepalen	-	In 2022 hebben bijna 6.000 leden deelgenomen aan het Stoppen met Roken programma.

## Onze impact

Wij ondersteunen mensen bij het zetten van stappen naar een gezondere leefstijl. Omdat voorkomen beter is dan genezen en een betere ervaren gezondheid ervoor zorgt dat je je lekkerder voelt, meer kwaliteit van leven ervaart en mogelijk ook zorg kan voorkomen. Daarnaast zorgt meer leefkracht voor een vitalere maatschappij, waar mensen kunnen doen wat ze willen doen en anderen kunnen helpen, omdat ze zelf minder hulp nodig hebben.

Wij brengen Nederland letterlijk in beweging door onze inzet op een gezonde leefstijl met beweegprojecten- en events en samenwerking met onze partners, gemeenten en zorgaanbieders.

En we brengen Nederland figuurlijk in beweging: door onze verkiezingspaper met pleidooi voor regionale gezondheidsdoelen en onze deelname aan de Bewegegalliantie. De focus in het Integraal Zorg Akkoord en het Gezond- en Actief Leven Akkoord op de beweging van zorg en ziekte naar gezondheid en welzijn, is mede gekomen door onze inzet op alle facetten. Door onze inzet dragen we bij aan SDG 3: Goede Gezondheid en Welzijn.

Een gezonder Nederland is een duurzamer Nederland. Hoe minder zorgvraag er is, hoe meer wij als organisatie bijdragen aan het reduceren van de milieu-impact van de zorg. Door ons te richten op een gezonde leefstijl, met focus op bewegen en met programma's in de volle breedte, hebben we impact op het reduceren van de zorgvraag. Hierdoor draagt onze inzet op gezonde leefstijl bij aan SDG 13: Klimaatactie.

### 3.3 Klantbediening

#### Context

We hebben de ambitie om aan onze ruim 1,8 miljoen leden een betaalbare basiszorgverzekering te bieden met passende aanvullende verzekeringen. Duurzaamheid in onze klantbediening uit zich in:

- het bieden van een duurzaam en begrijpelijk (verzekerings-)product;
- het begeleiden van onze leden op het versterken van leefkracht om een zorgvraag te voorkomen;
- het ondersteunen van onze leden in de volledige zorgreis.

We zien dat de klantbehoefte verandert en de wereld digitaliseert. Dit betekent dat wij onze producten en diensten hierop moeten aanpassen. Echter, digitalisering brengt nieuwe vraagstukken

met zich mee. Die moeten wij zorgvuldig aanpakken, zoals de bescherming van persoonsgegevens en het toegankelijk houden van onze producten en diensten voor groepen, die moeite hebben met lezen of het gebruik van moderne technologie.

De klantbediening vindt aan de ene kant plaats in de één op één klantrelatie (*business-to-consumer*) en aan de andere kant werken we samen met een groot aantal partners om gezamenlijk onze ambitie voor onze leden waar te maken.

## **Onze inzet in 2022**

Onze klantbediening is er op gericht om voor iedereen een begrijpelijke, transparante en toegankelijke zorgverzekering te bieden. We communiceren met onze leden op een manier die voor hen passend is. Daarnaast gaan we in samenwerking met partners een stap verder voor onze leden: we bieden ondersteuning op het gebied van financiële zelfredzaamheid en werken met werkgevers aan de leefkracht en inzetbaarheid van hun medewerkers.

### *Directe klantbediening*

We zijn een maatschappelijk organisatie met de verantwoordelijkheid vanuit het solidariteitsbeginsel om voor elke Nederlander de zorg toegankelijk te houden. In onze klantbediening uit toegankelijkheid zich in transparantie en begrijpelijkheid. We voeren taalniveau B1 in alle communicatie over onze producten en diensten naar onze leden. We zijn trots op onze - hoogst haalbare - Gouden Oor erkenning en uit onderzoek van Marketresponse komen we als tweede verzekeraar op het gebied van klantvriendelijkheid in Nederland naar voren.

Onze verzekeringsproducten zijn toegankelijk; iedereen is welkom bij Menzis, ongeacht gezondheid of leeftijd, ook in onze aanvullende verzekeringen. Wij vinden dat passen bij onze maatschappelijke rol.

Om onze aanvullende verzekeringsproducten betaalbaar en toegankelijk te houden, zijn we continu op zoek naar de toegevoegde waarde voor de klant. Zo hebben we in 2022 de ongevallendekking voor fysiotherapie opgenomen in de aanvullende verzekering. Hiermee zijn onze leden verzekerd van zorg bij onvoorziene voorvallen. Daarnaast begeleiden we onze klanten steeds meer naar digitale zelfzorg voor eigen regie. De Fysio Zelf Check is hier een voorbeeld van.

Duurzaamheid is uiteraard ook het verlagen van de ecologisch footprint door het minimaliseren van de fysieke post (minder papier en transport). Waar mogelijk communiceren wij digitaal. Dit sluit aan bij een digitaliserende wereld, waarin ook de wensen van onze klanten veranderen.

Daartegenover houden we oog voor onze klanten, die minder digitaal en/of communicatief vaardig zijn. Dit uit zich onder andere in de fysieke inloopspreekuren bij gemeenten waar minima persoonlijk advies krijgen over een passende zorgverzekering.

### *Samenwerking met partners*

#### Financiële zelfredzaamheid

In samenwerking met partners - zoals gemeenten, de Alliantie Kinderarmoede en de Nationale Schuldhulproute - werken we samen om onze leden te ondersteunen op het gebied van financiële zelfredzaamheid. Dit doen we op verschillende manieren.

In samenwerking met een groot aantal gemeenten in onze regio's bieden we inwoners met een laag inkomen een passende collectieve zorgverzekering. Deze zogenoemde gemeentepolis kan een waardevol instrument zijn voor een integrale aanpak van armoede, gezondheid en schulden. De gemeentepolis kan mensen met een beperkte financiële redzaamheid helpen bij het voorkomen van financiële problemen door onderverzekering en wanbetaling, en gezondheidsproblemen die kunnen ontstaan door zorgmijding. Hulp van de gemeente bij het kiezen van een passende zorgverzekering is hierbij belangrijk.

Met deze gemeenten werken we ook samen aan de preventie van financiële problemen door vroegsignalering. In het geval van financiële problemen is de zorgpremie een van de eerste maandelijkse lasten die niet betaald wordt. Gemeenten ontvangen van ons informatie over betaalachterstanden van inwoners, zodat zij hen sneller en beter van de juiste hulp kunnen voorzien.

Daarnaast stellen we budgetten beschikbaar aan gemeenten waarmee gezondheidsinterventies voor de doelgroep van de minimapolis gefinancierd worden. Concrete voorbeelden zijn:

- het onderzoek van de Twentse Koers naar de wijze waarop de ouder wordende mens gestimuleerd kan worden tot het nemen van eigen regie in gezond en zelfredzaam ouder worden;
- Fitclub van Westerwolde, het leefstijlprogramma voor kinderen met overgewicht of ondergewicht.;
- het project 'Herstel gerichte ondersteuning middels Powerful Ageing' in de Achterhoek waarbij - naar het Deense model Powerful ageing – aan ouderen training wordt gegeven om het verstrekken van hulpmiddelen of huishoudelijke hulp proberen te voorkomen.

Tot slot hebben we in samenwerking met de gemeenten de [Regeling Uitstroom Bijstandsgerechtigden \(hierna: RUB\)](#). De regeling is opgezet voor verzekerden met een bijstandsuitkering en die aangemeld zijn als wanbetaler bij het CAK na het herhaaldelijk niet nakomen van betalingsverplichtingen. Met de driejarige regeling behouden wanbetalers hun volledige zorgverzekering en worden de premie en aflossing door de gemeente ingehouden en doorbetaald aan Menzis. De RUB-regeling is in het leven geroepen om de neerwaartse spiraal van financiële wanhoop, het verslechteren van de gezondheid en het vergroten van de schuld door nieuwe zorgkosten een halt toe te roepen. We weten immers dat financiële zorgen één van de grootste factoren zijn van fysiek en mentaal ongemak.

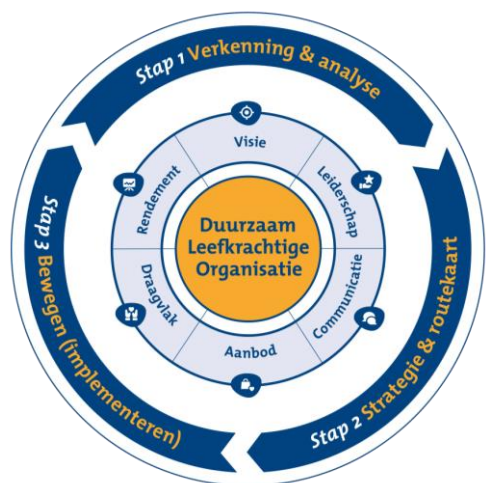
### Werkgevers

Werkgevers en Menzis hebben gedeelde belangen: een duurzaam inzetbare medewerker. Daarom werken we intensief samen met werkgevers om de leefkracht van werkend Nederland te vergroten. In het verzekeringsaanbod worden aanvullende vergoedingen en voordelen geboden, die aansluiten bij arbeidsgerelateerde klachten. Werkgevers hebben echter ook een wettelijke zorgplicht (ARBO), waarvoor zij interventies van providers ter bevordering van de gezondheid van medewerkers inzetten. Dit zijn interventies op het gebied van curatie, preventie en vitaliteit (zowel op individueel niveau als in groepsverband).

Wij bieden in het Portaal Vitaliteit en Werk kwalitatief goede interventies aan die werkgevers kunnen aanvragen. Onze bedrijfszorgdienstverlening staat in de markt bekend als flexibel en klantgericht. Ook bieden we werkgevers een vitaliteitsbudget, waarmee (bij voorkeur) preventieve interventies deels gefinancierd kunnen worden. Amplitie – oftewel het versterken van de vitaliteit van medewerkers, waardoor ze duurzamer inzetbaar zijn – krijgt hierbij steeds meer de aandacht.

Werkgevers bieden we een breed pallet aan tips, blogs, whitepapers en ervaringsverhalen over uiteenlopende gezondheidsthema's, én we organiseren maandelijks - in samenwerking met providers - online kennissessies, die inmiddels bij veel van onze relaties een begrip zijn.

Werkgevers zetten providers tevens in om als bedrijf zelf beleidsmatig vitaliteit en duurzame inzetbaarheid verder te ontwikkelen en duurzaam te implementeren. Menzis heeft hiervoor de Menzis Leefkrachtroute ontwikkeld; dé weg naar een duurzaam leefkrachtige organisatie. De Leefkrachtroute bestaat uit drie stappen:



- 1 **Verkenning en analyse**  
Krijg inzicht in de vitaliteit binnen uw organisatie.
- 2 **Strategie en routekaart**  
Ontdek de mogelijkheden om te verbeteren en bij te sturen. Verken de routes die leiden tot een duurzaam leefkrachtige organisatie.
- 3 **Bewegen**  
Ondersteuning bij de implementatie van een duurzaam leefkrachtige organisatie.

## Onze doelen en resultaten

Werkgevers	Resultaat	Doelstelling	Status	Ontwikkelingen
Aantal samenwerkingen met werkgevers op leefkracht	150	Nog te bepalen	-	De samenwerking met werkgevers varieert van het gezamenlijk opstellen van strategische roadmaps tot werkgevers die voor het zoeken van kwalitatief goede interventies ons portaal gebruiken.
Schuldhelp	Resultaat	Doelstelling	Status	Ontwikkelingen
Aantal samenwerkingen met gemeenten op Regeling Uitstroom Bijstandsgerechtigden	32	Nog te bepalen	-	Ruim de helft van de gemeenten met de Menzis minimapolis voert de RUB uit. Onze ambitie om met alle gemeenten de RUB te voeren is een utopie wegens prioriteitsstellingen van de gemeenten.
Digitalisering	Resultaat	Doelstelling	Status	Ontwikkelingen
Verschuiving van fysieke naar digitale post	132.000 klanten	Nog te bepalen	-	Door onze verschuiving naar digitale dienstverlening is de berichtgeving van fysieke post van 132.000 klanten overgezet naar digitale post. Dit levert een besparing op het gebied van milieubelasting.

## Onze impact

Met de focus op het aanbieden van begrijpelijke en transparante producten en diensten dragen we bij aan een zorgstelsel wat toegankelijk en begrijpelijk is voor iedereen. Onze samenwerkingen





met gemeenten en werkgevers op het gebied van leefkracht sluit aan bij onze inzet voor SDG 3: Goede Gezondheid en Welzijn. Daarnaast dragen we door onze inzet op klantbediening op het gebied van financiële zelfredzaamheid bij aan SDG 1: Geen Armoede.

## 4. Duurzame organisatie

### 4.1 Duurzaam beleggen

#### Context

Door het beleggen van vermogen maakt Menzis (indirect) impact op het milieu, de maatschappij en de economie. Met het vermogen, dat voortkomt uit de premies van onze verzekerden, wil Menzis - naast het behalen van financieel rendement - bijdragen aan 1) het zoveel mogelijk voorkomen, 2) dan wel beperken en 3) zo nodig aansporen van bedrijven tot het herstellen van eventueel daadwerkelijke of potentiële negatieve impact op mens, milieu, maatschappij en goed bestuur (Environmental, Social en Governance, hierna: ESG). En zet Menzis daarnaast in op het bijdragen aan positieve impact.

Deze ESG aspecten komen terug in wereldwijd aanvaarde principes en verdragen waar wij ons aan houden en hebben bijvoorbeeld betrekking op mensenrechten, arbeidsomstandigheden, milieu en anticorruptie. Menzis heeft het doel met de beleggingsportefeuille een positieve impact te leveren aan de SDG's, die ook de basis vormen van het integrale Beleid Duurzaamheid: SDG 3 (Goede Gezondheid en Welzijn), SDG 1 (Geen Armoede) en SDG 13 (Klimaatactie).

In toenemende mate vragen wet- en regelgeving en onze stakeholders om verantwoording over ons beleggingsbeleid en de uitvoering daarvan.

#### Onze inzet in 2022

In 2011 heeft Menzis de *Principles for Responsible Investment* (UN PRI) ondertekend. UN PRI is een internationale organisatie die zich inzet voor ESG-integratie in de besluitvorming over beleggingen. Onderstaande *Due Diligence* cyclus is de kern van ons Beleid duurzaam beleggen. De Due Diligence cyclus bestaat uit zes stappen. Hieronder hebben we onze inzet per stap kort toegelicht.



### Stap 1 – Integreeren van MVO:

Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) begint, net als duurzaamheid, bij onze eigen identiteit. Bijdragen aan maatschappelijke en milieuthema's in een leefbare wereld past nadrukkelijk bij de identiteit van Menzis, onze maatschappelijke verantwoordelijkheid én onze missie: *'Ieder mens leefkrachtiger, nu en in de toekomst'*. Onze duurzame beleggingen zijn hierbij een belangrijk onderdeel. Duurzaamheidsrisico's in de beleggingsportefeuille worden actief gemonitord en beperkt middels ESG risico screening, uitsluiting, engagement- en stemactiviteiten en manager selectie en - monitoring.

### Stap 2 – Identificeren en beoordelen op negatieve gevolgen:

Onze aandelen, bedrijfs- en staatsobligatieportefeuille worden doorlopend gescreend op daadwerkelijke en potentiële negatieve gevolgen op belangrijke maatschappelijke thema's.

### Stap 3 – Stoppen, beperken of voorkomen van negatieve gevolgen:

Bij Menzis zetten we met ons uitsluitingenbeleid in onze beleggingsportefeuille in op het weren van maatschappelijk onwenselijk gedrag of maatschappelijk onwenselijke producten. Het voldoen aan internationale verdragen en richtlijnen - zoals de *Global Compact Principles*, de *UN guiding principles on business and human rights* (UNGP's) en de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen - vormt de basis voor het uitsluitingenbeleid.

Bedrijven in de beleggingsportefeuille, die op basis van de uitkomsten van onze screening een verhoogd risico lopen op het schenden van internationale normen en standaarden of waarbij hogere ESG-risico's zijn geconstateerd, spreken we zoveel als mogelijk via engagement aan op hun gedrag. Op die manier kunnen we een positieve verandering bewerkstelligen.

In 2022 heeft Menzis zelf gestemd op de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AvA) van Nederlandse bedrijven. Op [onze website](#) is een verslag gepubliceerd met de stemresultaten. Vanaf medio 2023 voert een externe dienstverlener het stembeleid van Menzis uit en wordt wereldwijd gestemd op de AvA's. De stemresultaten worden per kwartaal gepubliceerd.

#### *Stap 4 – Monitoren:*

Het Beleid duurzaam beleggen evalueren we jaarlijks en sturen we waar nodig bij. Het monitoren van bedrijven in de beleggingsportefeuille doen wij via actief aandeelhouderschap. Op basis van ESG-risicoscores beoordelen wij bijvoorbeeld met welke bedrijven namens Menzis engagement wordt gevoerd.

#### *Stap 5 – Rapporteren:*

We publiceren bij Menzis periodiek een lijst met de beleggingen, de uitsluitingen, de engagement- en stemresultaten en een analyse van de ESG-risico's van de aandelen- en bedrijfsobligatieportefeuille.

#### *Stap 6 – Zorgen voor herstelmaatregelen of hieraan meewerken:*

Met het uitvoeren van het Beleid duurzaam beleggen dragen we bij aan het zoveel mogelijk voorkomen dan wel beperken (en zo nodig herstellen) van eventuele daadwerkelijke of potentiële negatieve impact op mens, milieu, en maatschappij. En we zetten in op het bijdragen aan positieve impact. Daarom willen we de bedrijven waarin we beleggen zoveel mogelijk stimuleren tot het zorgen voor en/of meewerken aan herstel- en verhaalmaatregelen, in het geval sprake is van negatieve impact. Dit doen we door onze engagementactiviteiten. We vragen de partijen die namens Menzis engagementactiviteiten uitvoeren om herstel- en verhaalmaatregelen een essentieel onderdeel te maken van de engagementactiviteiten. Bedrijven die negatieve impact veroorzaken, dienen herstelmaatregelen te treffen in de vorm van bijvoorbeeld verontschuldigingen, restituties, rehabilitaties of financiële/niet-financiële schadevergoedingen. De benadeelden staan hierbij centraal.

### **In de praktijk**

In het rapport van *Intergovernmental Panel on Climate Change* (IPCC) uit 2021 is duidelijk aangegeven dat de temperatuur sneller stijgt dan verwacht. De oorzaak hiervan is de uitstoot van broeikasgassen door de mens. Menzis heeft besloten tot het verder verduurzamen van de beleggingsportefeuille op dit gebied: voor de wereldwijde aandelenportefeuille betekende dit onder meer dat

de portefeuille wordt beheerd in lijn met de doelstellingen uit het Parijs Klimaatakkoord. Het doel is het indirect bijdragen aan het beperken van de maximale wereldwijde temperatuurstijging door het in de tijd verlagen, per geïnvesteerde miljoen USD, van de CO2-voetafdruk van de aandelenportefeuille, in vergelijking met de benchmark.

Een andere duurzaamheidsdoelstelling is dat we niet langer beleggen in aandelen van ondernemingen die negatief bijdragen aan de drie focus-SDG's van Menzis: SDG 3 (Goede gezondheid en welzijn), SDG 1 (Geen armoede) en SDG 13 (Klimaatactie). We kopen daarom sinds medio 2022 geen aandelen meer van fastfoodketens en van bedrijven die hun winst behalen in de gokindustrie of door de verkoop van (consumptieve) alcohol.

De Nederlandse woninghypothekenportefeuille kan de ecologische voetafdruk van de steden in Nederland verlagen. Het Nederlandse woninghypothekenfonds waar Menzis in heeft belegd, biedt hypotheekgevers de mogelijkheid extra kapitaal te lenen voor het verduurzamen van hun woning. Hypotheekgevers met een laag energie label (A is het hoogste en G het laagste) worden door de externe fondsmanager over de mogelijkheden tot verduurzamen consequent geïnformeerd.

We verwachten van externe vermogensbeheerders dat zij UNPRI onderschrijven en streven naar het voldoen aan SFDR (artikel 8 en 9). De SFDR classificatie is in het leven geroepen om de transparantie en openbaarmaking van informatie over duurzaamheid in de financiële sector en over financiële producten te vergroten.

In onderstaand overzicht is per beleggingscategorie zoals opgenomen in de beleggingsportefeuille van Menzis de huidige SFDR classificatie opgenomen.

Beleggingscategorie	SFDR classificatie
Geldmarkt	Artikel 8
Staatsobligaties	Artikel 6
Aandelen	Artikel 8
Bedrijfsobligaties	Artikel 8
Nederlandse Woninghypotheken	Artikel 8
Zorgbeleggingen	N.v.t.

## Onze doelen en resultaten

CO2 uitstoot	Resultaat	Doelstelling	Status	Ontwikkelingen
CO2 voetafdruk van de aandelenportefeuille t.o.v. MSCI ACWI benchmark	76,2% lager	50% lager		De samenstelling van de aandelenportefeuille heeft ertoe geleid dat de portefeuille 76,2% minder CO2 uitstoot heeft per geïnvesteerde miljoen USD, in vergelijking met de benchmark.
Groene obligaties	Resultaat	Doelstelling	Status	Ontwikkelingen
Aandeel groene obligaties in bedrijfsobligatie- en staatsobligatie-portefeuille	Bedrijfsobligaties 17,2% Staatsobligaties 10,10%	>5%		-
ESG risico	Resultaat	Doelstelling	Status	Ontwikkelingen
Gemiddeld lager ESG risico van de aandelen en bedrijfsobligatie portefeuille t.o.v. de benchmark	23,00%	20%		Menzis heeft in 2022 de criteria voor beleggingen in de energiesector verder aangescherpt. Dit heeft bijgedragen aan het lagere ESG risico van de portefeuille t.o.v. de benchmark.

## Onze impact

Door het verduurzamen van onze beleggingsportefeuille is de daadwerkelijke en potentiële negatieve impact op mens en milieu lager. We blijven hierop inzetten en in lijn met CSRD de transparantie over de beleggingsportefeuille in termen van ESG risico's en impact verder vergroten.

### 4.2 Duurzaam werkgeverschap

#### 4.2.1 Diversiteit en inclusie

##### Context

We zijn een grote werkgever en hebben als organisatie een maatschappelijke rol. Eén van onze drie kernwaardes is 'menselijk'. Als werkgever vinden we het belangrijk dat iedereen zich welkom en gerespecteerd voelt, dat er voor iedereen ruimte is om zijn of haar bijdrage te leveren en dat al onze medewerkers de kans krijgen om hun talenten te ontwikkelen. Maatschappelijk gezien ontstaat ook steeds meer de behoefte aan sociale gelijkheid en om vooroordelen en stigma's te

verminderen. Wij geven steeds verder invulling aan deze behoefte en daarom zijn we vanaf eind 2020 concreet aan de slag gegaan met diversiteit en inclusie.

Bij Menzis hebben we een diversiteitsbeleid voor de RvC, RvB en Directieraad. Er is gekozen om ten aanzien van diversiteit rekening te houden met de volgende elementen:

- Gebalanceerde man-vrouwverhouding;
- Complementaire samenstelling van kennis, vaardigheden en professionele achtergrond;
- Complementaire samenstelling van persoonlijkheden en culturele en maatschappelijke achtergrond;
- Evenwichtige leeftijdsopbouw.

In het diversiteitsbeleid hebben we concrete doelstellingen geformuleerd voor de man-vrouwverhouding. Voor zowel de RvC als de combinatie van RvB en directieraad is er een minimum van 30% man en 30% vrouw vastgesteld, waarbij het streven is naar een 50-50 verdeling. In 2022 heeft de directieraad besloten om ook in de eerste managementlaag een streefcijfer in te voeren voor de man-vrouwverhouding. Hiervoor is het streven van 30% man en 30% vrouw. Dit doel is ook opgenomen in het Charter Diversiteit van de SER dat op 22 september 2022 door Menzis werd ondertekend.

Voor bestaande functies hebben we een positief aannamebeleid voor sollicitanten uit de doelgroep van de Participatiewet (mensen met een beperking en Wajongers). Op het gebied van werving en selectie hebben we aandacht voor diversiteit in de volle breedte, dus niet alleen genderdiversiteit, maar ook het stimuleren van verjonging van de organisatie. Zo start jaarlijks een groep trainees en zoeken we actief en doorlopend, (jonge) mensen die stage willen lopen. Ook investeren we door middel van een Talent Ontwikkel Programma (TOP) en een Young Professionals programma in de persoonlijke ontwikkeling van jongere collega's met drie tot vijf jaar werkervaring. Zo proberen we ook de jongere generatie binnen onze organisatie door te laten stromen naar cruciale posities en zo aan ons te binden.

### **Onze inzet in 2022**

Om interne bewustwording op diversiteit en inclusiviteit te vergroten hebben we in 2022 de diversiteitsgroepen die in 2021 zijn gestart samengevoegd tot één netwerk. In deze netwerkgroep nemen collega's deel aan besprekingen over thema's op het gebied van diversiteit en inclusie. Zo halen we vanuit de organisatie actief input op over hoe we ervoor kunnen zorgen dat je bij Menzis écht



jezelf kunt zijn en hoe we diversiteit met trots kunnen uitdragen. Daarnaast hebben we ons in 2022 ingezet op bewustwording rondom diversiteit en inclusie. Dit hebben we onder andere gedaan door voor alle medewerkers twee keer een Diversiteitscafé te organiseren. Dit zijn digitale bijeenkomsten, waarin een externe spreker een informatieve introductie geeft op een thema dat te maken heeft met diversiteit en inclusie, en vervolgens met medewerkers in gesprek gaat op basis van een aantal vragen. In februari 2022 is in het Diversiteitscafé een algemene introductie gegeven over diversiteit en inclusie. In september 2022 was het thema van het Diversiteitscafé het glazen plafond en de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

## Onze doelen en resultaten

Diversiteit	Resultaat	Doelstelling	Status	Ontwikkelingen
Aandeel man/vrouw in Directieraad	37,5% vrouw / 62,5% man	Minimaal 30% man/vrouw		Per 1 mei heeft er een wisseling van een lid van de Directieraad plaatsgevonden. Deze heeft geen wijziging voor de man-vrouwverhouding gebracht.
Inclusiviteit	Resultaat	Doelstelling	Status	Ontwikkelingen
Ervaren inclusiviteit door medewerkers	8,3	Nog te bepalen	-	In het medewerkersonderzoek van maart 2022 is voor het eerst expliciet gevraagd hoe medewerkers diversiteit en inclusiviteit bij Menzis beleven. Er werden drie vragen gesteld, die alledrie boven de 8 scoorden.

## Onze impact

Met onze inzet op diversiteit en inclusiviteit zorgen we voor impact op het (sociaal) welbevinden van onze medewerkers. Op deze manier dragen we op het gebied van diversiteit en inclusiviteit bij aan SDG 3: Goede Gezondheid en Welzijn.

### 4.2.2 Vitaliteit en welzijn

#### Context

Als zorgverzekeraar vinden we het belangrijk dat niet alleen onze verzekerden, maar ook onze medewerkers leefkrachtig zijn en blijven. Onze medewerkers brengen namelijk de kennis, ervaring en inzet die nodig is om onze doelen te behalen en onze klanten optimaal van dienst te kunnen zijn. Als werkgever ondersteunen we onze medewerkers hierin op diverse manieren.

## Onze inzet in 2022

Als gevolg van de Covid-19-periode hebben we de afgelopen jaren aandacht besteed aan de combinatie van thuiswerken en werken op kantoor (hybride werken). Onze kantoren zijn modern ingericht met diverse vormen van werk-, vergader- en ontmoetingsplekken. De inrichting voldoet aan de moderne arbo-gerelateerde eisen en stimuleert bewegen. Zo zijn er vrijwel overal zit-sta-bureaus beschikbaar, kunnen medewerkers gebruik maken van de fietsstoelen en wordt door middel van *signing* wandelen gestimuleerd. Daarnaast hebben we een thuiswerkbeleid, waarmee we medewerkers faciliteren in een goede werkplek in de thuissituatie. Bijvoorbeeld door te werken met passende ICT-faciliteiten, maar ook met opties als een zit-sta-bureau en een budget voor het aanvullen van de thuiswerkplek. Op deze manieren ondersteunen we alle medewerkers bij het inrichten van hun thuiswerkplek.


Op het gebied van mentale gezondheid spelen, naast de reguliere inzet van bedrijfsgezondheidszorg, ook onze bedrijfscoaches een rol. Medewerkers kunnen de coaches consulteren bij diverse problemen, bijvoorbeeld op het gebied van werk-privé balans, leefstijl, (dreigend) verzuim en ervaren werkdruk.

Beweging neemt een belangrijke plek in binnen onze visie op vitaliteit. In dat kader kunnen medewerkers onder andere gebruikmaken van de bedrijfsfitnessregeling: de kosten voor een sport-schoolabonnement worden in mindering gebracht op het bruto- in plaats van het nettoloon. Daarnaast nemen we een gedeelte van de abonnementskosten voor onze rekening. Andere voorbeelden van het stimuleren van bewegen zijn de mogelijkheid om deel te nemen aan de fiscaalvriendelijke fietsregeling en onze 'sportteams', waarbij medewerkers op kosten van Menzis (en in Menzis-tenues) kunnen meedoen aan fiets-, hardloop-, wandel-, zwem- en tennisevenementen. Ook hebben we de digitale gezondheidscoach SamenGezond beschikbaar gesteld aan onze medewerkers.

In 2022 ondersteunden we onze medewerkers op het gebied van welzijn door het beschikbaar stellen van een leefkrachtscan. In totaal hebben 572 medewerkers deelgenomen aan deze scan (waarvan 411 medewerkers ook de fysieke testen hebben gedaan). Dit is ruim 40% van ons medewerkersbestand. Door het beschikbaar stellen van deze scan, die bestaat uit een digitale vragenlijst en een eenmalig consult, boden we onze medewerkers op vrijwillige basis de kans om verschillende aspecten van hun vitaliteit en welzijn na te lopen. Met de (geanonimiseerde) uitkomsten van deze scan kunnen we onze medewerkers handvatten bieden om leefkrachtiger te

worden. Via de Menzis Academy worden kosteloos trainingen aangeboden op het gebied van leefstijl, bijvoorbeeld gericht op een betere nachtrust, mindfulness en een betere werk-privébalans.

## Onze doelen en resultaten

Werk-privé balans	Resultaat	Doelstelling	Status	Ontwikkelingen
Ervaren werk-privé balans van medewerkers	7,2	Nog te bepalen	-	In het laatste medewerkersonderzoek (maart 2022) geven medewerkers een 7,2 aan hun werk-privé balans.
Bevlogenheid	Resultaat	Doelstelling	Status	Ontwikkelingen
Bevlogenheid van medewerkers	7,4	Nog te bepalen	-	In het laatste medewerkersonderzoek (maart 2022) geven medewerkers een 7,4 aan hun bevlogenheid.
Verzuim	Resultaat	Doelstelling	Status	Ontwikkelingen
Verzuimpercentage	4,80%	4,70%		In 2022 lag het verzuimcijfer op 4,8%, hetgeen vergelijkbaar is met de branche en iets lager dan het gemiddelde in Nederland.

## Onze impact

Met onze inzet op vitaliteit en welzijn voor medewerkers dragen we bij aan SDG 3: Goede Gezondheid en Welzijn. Door de hier genoemde regelingen en faciliteiten stimuleren we het welbevinden van ongeveer 1.400 mensen.

### 4.3 Duurzame bedrijfsvoering

#### 4.3.1 Uitstoot en energie

#### Context

Als we het hebben over duurzame bedrijfsvoering dan bedoelen we dat het evenwicht tussen

milieu, maatschappij en economie leidend is in de wijze waarop we onze dagelijkse bedrijfsvoering inrichten. Dat is nodig om welvaart en gezondheid – nu en in de toekomst – eerlijk te verdelen. De grootste duurzame impact vanuit de bedrijfsvoering zit op het milieu. We willen bijdragen aan de Europese klimaatdoelstellingen om in 2030 minimaal 55% minder CO<sub>2</sub><sup>2</sup> uit te stoten en in 2050 klimaatneutraal te zijn. We willen daarin een voorbeeldfunctie hebben richting onze stakeholders door eigen verantwoordelijkheid te nemen en focus te leggen op het terugdringen van ons energiegebruik en onze CO<sub>2</sub>-uitstoot.

### **Onze inzet in 2022**

We hebben in 2022 een strategisch huisvestingsplan ontwikkeld, waarin we beschrijven hoe we onze kantoorlocaties efficiënter kunnen gebruiken. Dit heeft ertoe geleid dat diverse verdiepingen in onze panden zijn gesloten, zodat deze niet verlicht, verwarmd of gekoeld hoeven te worden. Voor deze verdiepingen zoeken we nu naar een duurzame oplossing. Hierbij wordt het meubilair waar mogelijk hergebruikt en wanneer we het meubilair niet meer kunnen gebruiken wordt op duurzame wijze afscheid genomen. Op de etages die wel in gebruik zijn, is de thermostaat 2 graden lager gezet. Verder hebben we geïnvesteerd in slimme klimaatsoftware, die weersvoorspellingen benut om de kantoorlocaties zo aangenaam- en efficiënt mogelijk te verwarmen en koelen en maken we gebruik van zonnepanelen op onze kantoren in Wageningen en Enschede, die er al sinds januari 2021 liggen.

In 2022 hebben we ook het verduurzamen van mobiliteit onderzocht. Met een extern adviesbureau hebben we gekeken naar de mogelijkheden voor het verder verduurzamen van de reisbewegingen van onze medewerkers. Een eerste stap die hierin is gezet, is de doelstelling voor een 100% elektrisch wagenpark. Vanaf begin 2023 gaan we enkel nog elektrische leaseauto's uitgeven.

Coöperatie Menzis voldoet aan geldende wet- en regelgeving en overige eisen. Door middel van het milieumanagementsysteem NEN-EN-ISO 14001:2015 werken we aan continue beheersing en waar mogelijk verbetering. Het systeem wordt door onafhankelijke partijen geverifieerd en bevestigd. Na de externe audit in september 2022 kunnen we het certificaat 'Milieumanagementsysteem – ISO 14001:2015', aangevuld met het CO<sub>2</sub>-reductiemanagementcertificaat, tot september 2023 continueren.

---

<sup>2</sup> T.o.v. 1990 (<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/klimaatverandering/klimaatbeleid>)

## Onze doelen en resultaten

CO <sub>2</sub> -reductie	Resultaat	Doelstelling	Status	Ontwikkelingen
Reductie CO <sub>2</sub> -uitstoot scope 1, 2 en 3* * scope 3 exclusief uitstoot in de keten en thuiswerken	+36,3% (t.o.v. 2021)	-4%		In vergelijking met 2021 zien we een stijging in onze CO <sub>2</sub> -uitstoot. Dit heeft te maken met een toename van het werken op kantoor en bijbehorende reisbewegingen, verwarming- en verkoelingsuitstoot.
Energie	Resultaat	Doelstelling	Status	Ontwikkelingen
Aandeel groene stroom van het totale elektriciteitsgebruik	100%	100%		Het energieverbruik van de kantoorgebouwen is in 2022 voor 12% afkomstig van zelf-opgewekte energie. We kopen daarnaast alleen groene stroom in, zowel voor onze kantoorpanden als onze datacenters.
Wagenpark	Resultaat	Doelstelling	Status	Ontwikkelingen
Aandeel elektrische auto's in het wagenpark	43%	70% in 2025		Het aandeel elektrische auto's stijgt gestaag doordat brandstof auto's, waarvan het contract afloopt, worden vervangen door elektrische auto's. Uiteindelijk verwachten we een geheel elektrisch wagenpark te hebben.

## Onze impact

Met onze bedrijfsvoering hebben we op dit moment een negatieve impact op milieu en maatschappij. Door onze inzet om de negatieve impact die wij hebben op het milieu te beperken, dragen wij - al is het in beperkte mate - bij aan de doelstellingen van de overheid op het gebied van klimaatneutraliteit. De komende jaren zullen wij ons blijven inspannen om onze footprint, in lijn met de doelstellingen van de Nederlandse overheid, uiterlijk in 2050 terug te brengen naar netto nul.

### 4.3.2 Duurzame inkoop

#### Context

Duurzaamheid speelt ook een rol binnen onze inkoop. Inkoop volgt ons Duurzaamheidsbeleid en de interne ontwikkelingen. Waar mogelijk kijkt Inkoop, als eerste schakel in de toeleveringsketen, naar mogelijke kansen (zoals circulariteit en CO<sub>2</sub>-reductie) op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzaamheid. Zo kan Inkoop een optimale bijdrage leveren aan de kaders en doelstellingen van Menzis. Inkoop is een effectief instrument om impact te hebben op

duurzaamheid. Maatschappelijk verantwoord inkopen, ook wel duurzaam inkopen genoemd, betekent dat we op de prijs van producten, diensten of werken letten. Maar het betekent ook dat we letten op de effecten van onze inkoop op milieu en sociale aspecten.

### **Onze inzet in 2022**

Bij het inkopen van producten en diensten hebben we aandacht voor duurzaamheid. Zowel in het selectie-, gunnings- als monitoringsproces is duurzaamheid daarom een vast onderdeel. Op die manier leveren we een bijdrage aan de duurzaamheidsdoelstellingen van Menzis. Van onze leveranciers verwachten wij dat zij onze ambitie op het gebied van duurzaamheid delen én proactief ondersteunen. Hierover maken we concrete afspraken, die we tussentijds monitoren en waarop we sturen. Deze afspraken zijn opgenomen als KPI in het KPI-dashboard van de betreffende leveranciers.