ESG-rapportage 2025

Datum: 28-10-2026



Inhoud

Bericht/boodschap van de CEO 3
Basis van dit rapport 4
Grondslag van de rapportage 4
Transitie naar een duurzame economie 6
Inzicht in het bedrijfsmodel 6
ESG als integraal onderdeel van de strategie 7
Hoe wij invulling geven aan onze verantwoordelijkheid 8
De ESG-focus van House of Cohedron 8
Sustainable Development Goals 10
Environmental 12
Klimaatimpact 12
Inzicht in energie en broeikasgasemissies 14
Streefdoelen voor broeikasgasreductie en klimaattransitie 17
Social 20
Diversiteit, inclusie en gelijke behandeling en kansen 20
Duurzame inzetbaarheid 23
Inzicht in de cijfers 25
Mensenrechten 31
Governance 35
Bedrijfsethiek 35
Bijdrage aan gemeenschappen (SROI) 38
Verantwoordelijkheid nemen voor ESG doen we samen 40
Conversietabel 42
Bijlagen 44
Juridische structuur 44
NACE-codes 45
Verklaring externe accountant 47

Bericht/boodschap van de CEO

Bij House of Cohedron geloven we dat goed ondernemerschap verder gaat dan het realiseren van resultaat. Het gaat ook over de manier waarop we dat resultaat bereiken en over de waarde die we daarmee creëren voor mensen, de samenleving en de wereld waarin we werken.

Als organisatie voor de publieke zaak voelen we die verantwoordelijkheid sterk. Ons werk gaat over mensen. Over collega's, opdrachtgevers en uiteindelijk over de inwoners en gemeenschappen voor wie publieke organisaties er zijn. Daarom vinden we het vanzelfsprekend om verder te kijken dan vandaag en bij alles wat we doen oog te hebben voor de wereld van morgen.

Environmental, Social en Governance (hierna: ESG) is voor ons dan ook geen verplichting en geen verzameling losse initiatieven. Het is een manier van kijken naar hoe we ondernemen. Naar de impact van onze keuzes op mens, milieu en maatschappij. Naar hoe we met elkaar samenwerken, hoe we omgaan met onze omgeving en hoe we verantwoordelijkheid nemen voor een integere en toekomstbestendige organisatie.

Dat begint bij een overtuiging: duurzame groei is alleen waardevol als die ook bijdraagt aan een betere samenleving. Daarom zoeken we steeds naar de balans tussen resultaat en betekenis. Tussen wat vandaag nodig is en wat morgen nodig heeft. En tussen de belangen van onze organisatie en de verantwoordelijkheid die we hebben naar de samenleving.

In onze ESG-aanpak komen drie perspectieven samen: mens, milieu en goed bestuur. We werken aan het verkleinen van onze carbon footprint, aan een inclusieve en gezonde werkomgeving en aan professioneel, integer en transparant bestuur. Niet omdat het moet, maar omdat we vinden dat het hoort bij wie we zijn en bij de rol die we als organisatie willen vervullen.

We geloven bovendien dat impact ontstaat door samen te werken. Met onze collega's, boutiques, opdrachtgevers, partners en de samenleving. Daarom geven we ruimte aan ideeën en initiatieven, maken we resultaten zichtbaar en blijven we kritisch kijken naar wat beter kan. Zo maken we ESG concreet in onze dagelijkse praktijk.

Daarbij hebben we onder meer oog voor de impact op onze collega's van onze strategie om de komende jaren in te zetten op digitalisering en technologie: menselijke maat, slimme tech.

Tegelijkertijd erkennen we dat onze activiteiten ook negatieve effecten kunnen hebben. De inzet van professionals op wisselende locaties brengt reisbewegingen en uitstoot met zich mee. Werkdruk en voortdurende verandering kunnen het welzijn van collega's onder druk zetten. Daarnaast vragen risico's rond inclusie, gelijke kansen, privacy en informatiebeveiliging onze voortdurende aandacht. Ook digitalisering, de inzet van AI en bredere maatschappelijke ontwikkelingen hebben impact: zij brengen een milieu-impact met zich mee, veranderen het werk van onze collega's en kunnen gevolgen hebben voor de dienstverlening en voor de mensen die daarvan afhankelijk zijn. Daarom blijven thema's als digitale toegankelijkheid, gelijke behandeling, privacybescherming en het behoud van de menselijke maat nadrukkelijk op onze agenda staan. Door deze effecten actief te identificeren, te monitoren en waar mogelijk te beperken, nemen we verantwoordelijkheid voor onze impact en versterken we onze positieve bijdrage aan de samenleving.

Deze ESG-rapportage laat zien waar we staan, welke keuzes we maken en welke stappen we zetten. Niet als eindpunt, maar als onderdeel van een voortdurende beweging. Want wie van betekenis wil zijn, blijft leren, verbeteren en vooruitkijken.
Samen bouwen we aan een organisatie die resultaat levert én van betekenis is. Voor mensen, voor de publieke zaak en voor de wereld van morgen.

Basis van dit rapport

Grondslag van de rapportage

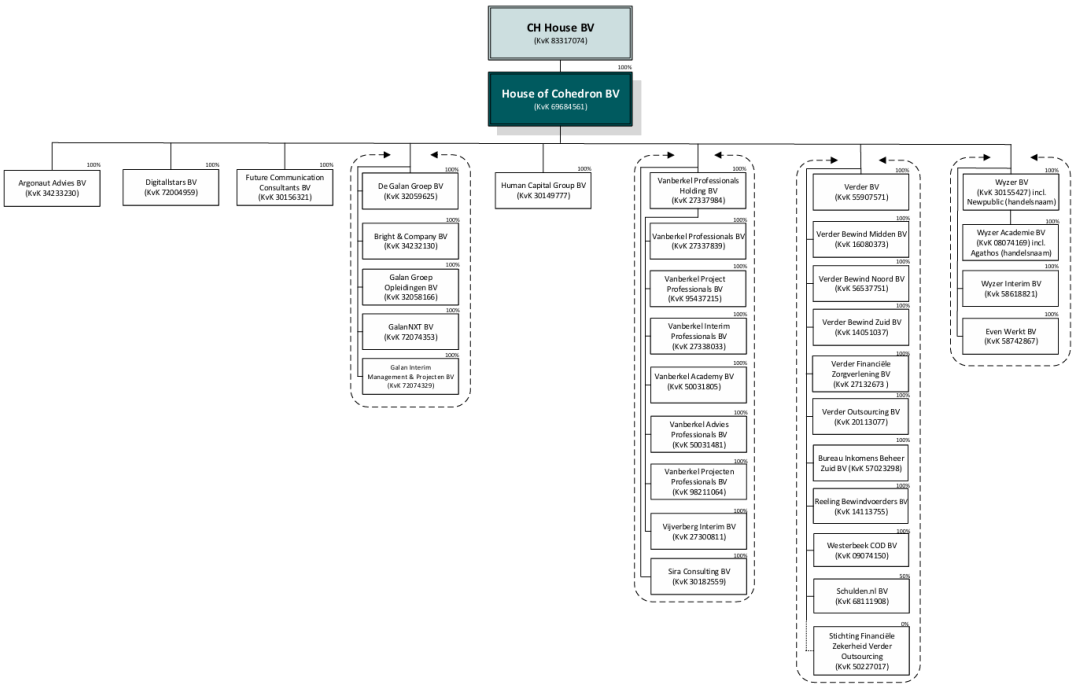
Dit is de ESG-rapportage van House of Cohedron over verslagjaar 2025, met vergelijkende cijfers over 2024 en 2023.

De rapportage is opgesteld op basis van de VSME-standaard (sinds juli 2026 de zogeheten VSRS-standaard). De rapportage bevat de basis- en uitgebreide module van de rapportagenorm. Deze vrijwillige standaard voor ESG-informatie is ontwikkeld door EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group) en vastgesteld door de Europese Commissie als 'Voluntary Sustainability Reporting Standard'.

We rapporteren op geconsolideerde basis voor House of Cohedron B.V. (KvK 69684561), statutair gevestigd in Utrecht en onderdeel van CH House BV (KvK 83317074). De rapportagescope omvat House of Cohedron B.V. en alle dochterondernemingen die gedurende de verslagperiode binnen de consolidatiescope van House of Cohedron vallen.

Het hoofdkantoor staat in Utrecht. De primaire bedrijfsactiviteiten vinden plaats in Nederland. Onderstaand organogram geeft de juridische structuur weer. Voor een volledig overzicht van de entiteiten, rechtsvormen en bedrijfsactiviteiten in termen van NACE-codes, wordt verwezen naar de bijlagen.

Tenzij bij een specifieke indicator uitdrukkelijk anders is vermeld, hebben alle kwalitatieve en kwantitatieve gegevens in deze rapportage betrekking op de volledige rapportagescope. Afwijkingen in scope, dekking, verslagperiode of berekeningsmethodiek worden bij de betreffende indicator toegelicht.



Vestigingen

In 2025 had House of Cohedron 19 unieke bedrijfslocaties. Als meerdere entiteiten op één locatie zijn gevestigd, tellen we die locatie één keer. Alle locaties worden gehuurd.

Plaats	Adres	Boutiques / organisaties	Geolocatie
Almere	Stadhuisplein 1, 1315 HR	Verder	52.3713905,5.2216026
Amersfoort	Utrechtseweg 12, 3811 NB	Wyzer	52.1525017,5.3830156
Amsterdam	Van Diemenstraat 20-200, 1013 PR	Digitallstars	52.390069,4.8879225
Amsterdam	Zekeringstraat 41, 1014 BV	Argonaut Advies	52.3958865,4.8500801
Arnhem	Mr. E.N. van Kleffensstraat 12, 6842 CV	Verder	51.9539354,5.8746443
Baarn	Rutgers van Rozenburglaan 2, 3744 MC	De Galan Groep	52.2103616,5.2687683
Drachten	Lavendelheide 6, 9202 PD	Verder	53.1053744,6.1299144
Eindhoven	Bogert 22, 5612 LZ	Argonaut Advies; Wyzer	51.4439247,5.4730834
Eindhoven	Meerkollaan 5, 5613 BS	Reeling Bewindvoerders 's-Hertogenbosch; Verder	51.4436209,5.5023816
Emmen	Nieuw-Amsterdamsestraat 40, 7814 VA	Reeling Bewindvoerders 's-Hertogenbosch; Verder	52.7550847,6.8751861
Groningen	Aarhusweg 2-8	Wyzer	53.2109209,6.6216258
Houten	De Molen 100, 3995 AX	Verder	52.0328954,5.1694638
Sittard	Wolf en Hertzdahlstraat 19, 6131 MV	Verder	50.9992638,5.8655624
Utrecht	Herculesplein 88, 3584 AA	House of Cohedron (holding); Argonaut Advies; Even Werkt; Future Communication Consultants; Human Capital Group; Sira Consulting; Wyzer; Wyzer Academie; Wyzer Interim	52.0776395,5.1432624
's-Hertogenbosch	Schaarmeesterstraat 194, 5231 PM	Reeling Bewindvoerders 's-Hertogenbosch	51.7069932,5.3029974
Zaandam	Kleine Tocht 7, 1507 CB	Verder	52.4310965,4.8123526
Zoetermeer	Houtsingel 19, 2719 EA	Van Berkel Professionals	52.0477778,4.4681874
Zwolle	Burgemeester Roelenweg 13, 8021 EV	Wyzer	52.5167988,6.0859144
Zwolle	Dokter Klinkertweg 2-10, 8025 BS	Argonaut Advies	52.5090172,6.1252378

Omzet en balanstotaal

De geconsolideerde cijfers over de kalenderjaren 2023, 2024 en 2025.

Omschrijving	2023	2024	2025	Eenheid
Balanstotaal	224.005.710	220.980.849	189.927.671	EUR
Omzet	261.936.659	249.777.319	234.799.878	EUR

Transitie naar een duurzame economie

Inzicht in het bedrijfsmodel

House of Cohedron bestaat uit verschillende gespecialiseerde bedrijven: onze boutiques.
Iedere boutique heeft een eigen expertise waarmee we publieke organisaties ondersteunen bij complexe maatschappelijke en uitvoeringsvraagstukken.

We ondersteunen Nederlandse gemeenten en andere opdrachtgevers met drie hoofdvormen van dienstverlening: consultancy, outsourcing en detachering. Samen maken deze diensten House of Cohedron als full-service dienstverlener in het publieke domein. We kijken naar welke oplossing de klant nodig heeft en zetten hier gericht op in.

De dienstverlening loopt via gespecialiseerde boutiques, waaronder Wyzer, Wyzer Academie, Newpublic, Even Werkt, Future Communication, Human Capital Group, Argonaut, De Galan Groep, Vanberkel Professionals, Vijverberg Interim Juristen, Sira Consulting, Digitallstars en Verder. De boutiques verschillen in activiteiten, markten en businessmodellen en werken vanuit een decentrale besturingsfilosofie met veel zelfstandigheid.

Consultancy

Vanuit onze consultancyactiviteiten bieden wij verschillende vormen van specialistische advisering. Zo richt Future Communication zich onder meer op omgevingscommunicatie, verandercommunicatie, employer branding, organisatieontwikkeling en communicatie bij digitale transformatie. De Galan Groep ondersteunt organisaties bij vraagstukken rond strategie, ontwikkeling en inrichting. Human Capital Group is gespecialiseerd in beloningsvraagstukken en functiewaardering en Sira Consulting adviseert over maatschappelijke effecten, kosten, baten en regeldruk van wet- en regelgeving.
Boutiques: Future Communication, Human Capital Group, Vanberkel Professionals, Vijverberg Interim Juristen, Sira Consulting, De Galan Groep.

Outsourcing

Binnen de groep wordt onder meer dienstverlening aangeboden op het gebied van financiële zorgverlening, outsourcing, schuldhulpverlening, budgetbeheer en beschermingsbewind. Boutique Verder richt de dienstverlening specifiek op financiële zorgverlening en omvat verschillende ondernemingen op het gebied van onder meer bewindvoering, budgetondersteuning en outsourcing. Argonaut is daarnaast gespecialiseerd in sociaal-medische advisering en beschikt over kennis van wet- en regelgeving op het gebied van inkomen, arbeid, inburgering, welzijn en participatie.
Boutiques: Verder, Argonaut.

Detachering | Projecten

Detachering vindt onder meer plaats binnen lokale overheden. Even Werkt detacheert medewerkers bij gemeenten en is gespecialiseerd in publiekszaken. Wyzer richt zich op vraagstukken binnen lokale overheden, met specialismen in het sociaal domein, ruimtelijk domein en bedrijfsvoering. Wyzer Interim levert interimprofessionals binnen deze domeinen. Digitallstars beschikt over een interimnetwerk van professionals binnen online marketing en e-commerce.
Boutiques: Wyzer, Wyzer academie, Digitallstars, Even Werkt.

De belangrijkste klanten zijn overheden en andere publieke en semipublieke organisaties. Een substantieel deel van de omzet komt uit aanbestedingen en overheidsopdrachten.

Markten

We richten ons primair op de Nederlandse publieke sector, onder meer het sociale domein, publieke dienstverlening, woningbouw, defensie, toeslagen en andere gereguleerde publieke domeinen. In deze markten spelen structurele uitvoeringsopgaven bij overheden, arbeidsmarktkrapte, toenemende regelgeving en verantwoordingsdruk en de versnelling van digitalisering, AI en automatisering.

Zakelijke relaties

De belangrijkste zakelijke relaties bestaan uit:

- publieke en semipublieke klanten;
- medewerkers en professionals;
- zelfstandige professionals en tijdelijke arbeidskrachten;
- leveranciers van onder meer IT, huisvesting, mobiliteit, zakelijke dienstverlening en kantoorvoorzieningen;
- maatschappelijke partners en sociale ondernemingen, en
- strategische partners voor technologie en dienstverlening.

ESG als integraal onderdeel van de strategie

Binnen onze strategie is ESG verbonden met de bredere ambitie om publieke dienstverlening te verbeteren en maatschappelijke impact te realiseren.

We zijn een organisatie van mensen en voelen ons samen verantwoordelijk voor de wereld van morgen. Als dienstverlener voor de publieke sector werken we samen met collega's, freelancers, klanten, leveranciers en andere belanghebbenden aan een duurzame, diverse en inclusieve samenleving. Daarbij blijven we, ook in een sterk veranderende wereld, trouw aan onze waarden.
Daarom verbinden we ESG aan onze bedrijfsprocessen en aan de manier waarop we verantwoord ondernemen. We willen dat dit herkenbaar is in onze bedrijfsvoering. Onze ESG-agenda maakt concreet welke stappen we zetten om onze doelstellingen te realiseren.

Dat is de route die wij volgen en dat doen wij samen met House of HR, ons moederbedrijf, en binnen House of Cohedron in samenwerking met onze boutiques.

"We werken volgens het ESG-principe. Dat betekent dat we zoeken naar een goede balans tussen Milieu (Environment), Mens (Social) en Behoorlijk bestuur (Governance). Omdat we simpelweg geloven dat deze drie factoren niet zonder elkaar kunnen. Het zijn geen losse initiatieven, maar vormen de kern van onze ambities en succes. Want wij geloven dat lange termijnsucces alleen mogelijk is als mens en duurzaamheid centraal staan in alles wat we doen."



Jeroen Ekkel, CEO, House of Cohedron

Hoe wij invulling geven aan onze verantwoordelijkheid

De ESG-focus van House of Cohedron

We willen bij House of Cohedron bijdragen aan een toekomstbestendige samenleving door verantwoordelijkheid te nemen voor de impact van onze bedrijfsvoering en dienstverlening. Vanuit onze rol voor de publieke zaak richten we ons op de ESG-thema's waarop we als organisatie daadwerkelijk invloed kunnen uitoefenen. Onze aanpak is erop gericht negatieve effecten op mens en milieu te beperken en tegelijkertijd maatschappelijke waarde te versterken.

De focusthema's zijn geclusterd rond de drie pijlers Environmental, Social en Governance en zijn onder meer gebaseerd op de ESG-strategie van ons moederbedrijf, House of HR, en mede bepaald aan de hand van een dubbele materialiteitsanalyse die wij als richtinggevend beschouwen. Deze analyse, op het niveau van House of HR, heeft ons inzicht gegeven in de thema's waar voor ons de grootste impact zit, zowel in de effecten van haar activiteiten als in de effecten van buitenaf. In 2026 zal een herijking van de dubbele materialiteitsanalyse plaatsvinden, aan de hand daarvan beoordelen we of de bestaande ESG-focusthema's nog passend zijn en hoe we op eventuele nieuwe relevante thema's kunnen inspelen.

Voor de belangrijkste ESG-thema's hebben we beleid, praktijken en initiatieven ingericht. Deze zijn opgenomen in het ESG-beleid en de agenda en worden binnen de organisatie gemonitord via onder meer een ESG-KPI Dashboard, de ESG-werkgroep en de verantwoordelijke functies binnen House of Cohedron en de boutiques.

Het onderstaande overzicht brengt onze pijlers, de bijbehorende focusthema's en de bredere ESG-thema's samen. Per ESG-thema geven we aan of er beleid, maatregelen en/of toekomstige plannen zijn, of de informatie hierover openbaar beschikbaar is en of er doelen zijn vastgesteld.

In deze rapportage werken we de thema's waarvoor beleid, maatregelen of plannen aanwezig zijn verder uit. Daarnaast maken we de impact via onze dienstverlening bij klanten en op de maatschappij inzichtelijk in ons Sociaal Jaarverslag. Zo laten we zien hoe onze verantwoordelijkheid voor de eigen bedrijfsvoering en onze bijdrage aan de publieke zaak elkaar aanvullen. Het Sociaal Jaarverslag kan je hier inzien.

Pijler	Focusthema's per pijler	ESG-thema	Beleid, maatregelen en/of toekomstige plannen	Openbaar beschikbaar	Doelen
E – Een toekomst die leefbaar blijft	Klimaatimpact mitigatie, adaptatie, circulaire economie)	Klimaatverandering	✓	✓	✓
		Vervuiling*	✗	✗	✗
		Water en mariene hulpbronnen*	✗	✗	✗
		Biodiversiteit en ecosystemen	✓	✗	✗
		Circulaire economie	✓	✗	✓

Pijler	Focusthema's per pijler	ESG-thema	Beleid, maatregelen en/of toekomstige plannen	Openbaar beschikbaar	Doelen
S – Wij zijn een organisatie van én voor mensen	Diversiteit, inclusie, gelijke behandeling en kansen Duurzame inzetbaarheid	Eigen werknemers	✓	✓	✓
		Werknemers in de waardeketen	✓	✓	✓
		Getroffen gemeenschappen*	✗	✗	✗
		Consumenten en eindgebruikers**	✓	✓	✗
G – Humaan, rechtmatig en doelmatig handelen	Bedrijfsethiek Bijdrage aan gemeenschappen (SROI)**	Zakelijk gedrag	✓	✓	✓

**Op deze thema's heeft House of Cohedron geen beleid en maatregelen getroffen. Op deze thema's zijn wij van mening dat de impact vanuit onze organisatie of onze omgeving beperkt is. In deze rapportage komt wel informatie terug over het waterverbruik, als onderdeel van de rapportage over klimaatimpact. Dit heeft te maken met de toegepaste rapportagestandaard waar dit integraal onderdeel van is. Het thema biodiversiteit komt in dit verslag terug onder het thema klimaatimpact, net als circulaire economie.*

*** De impact via SROI wordt in deze rapportage beschreven. Een verdere verdieping daarvan en de impact van onze dienstverlening maken we inzichtelijk via ons Sociaal Jaarverslag met praktijkverhalen en voorbeelden.*

Sustainable Development Goals

Als onderdeel van House of HR volgt House of Cohedron een strategie die aansluit op geselecteerde Sustainable Development Goals (SDG's). Deze vormen een uitgangspunt voor ons beleid en ondersteunen het doel voor 2030: een duurzame wereld voor iedereen, waarin niemand wordt buitengesloten.

In deze rapportage gebruiken we de SDG's onder meer als kader om te laten zien aan welke maatschappelijke en milieuthema's onze activiteiten raken. Hieronder laten we zien welke relevante subdoelen aansluiten bij de onderwerpen waarover we rapporteren en in welke paragrafen de impact wordt uitgewerkt. Naast de genoemde focusthema's, maken we via onze dienstverlening impact op de geselecteerde SDG's.

SDG	Subdoel	Focusthema's House of Cohedron
	**Goede gezondheid en welzijn** **3.8:** Toegang tot essentiële gezondheidszorg van goede kwaliteit, zonder financiële problemen door de kosten.	Duurzame inzetbaarheid
	**Kwaliteitsonderwijs** **4.4:** Meer jongeren en volwassenen beschikken over vaardigheden voor werk en ondernemerschap.	Duurzame inzetbaarheid Bijdrage aan de gemeenschappen (SROI)
	**Gendergelijkheid** **5.1:** Alle vormen van discriminatie van vrouwen en meisjes beëindigen.	Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie
	**Waardig werk en economische groei** **8.2:** Productiviteit verhogen door onder meer technologische ontwikkeling en innovatie. **8.8**: De arbeidsrechten beschermen en veilige en gezonde werkomgevingen bevorderen voor alle werknemers	Duurzame inzetbaarheid Bedrijfsethiek
	**Ongelijkheid verminderen** **10.2:** Sociale, economische en politieke inclusie bevorderen, ongeacht iemands achtergrond of positie.	Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie Bijdrage aan de gemeenschappen (SROI)
	**Klimaatactie** **13.2:** Klimaatmaatregelen integreren in beleid, strategieën en planning.	Klimaatimpact

Certificaten en onderschrijvingen rond verantwoord ondernemerschap

Onze ESG-aanpak wordt ondersteund door managementsystemen, certificeringen en externe initiatieven. Ze helpen onze ambities te vertalen naar concrete doelen en onze voortgang te toetsen.

Managementsystemen en certificeringen

Onze managementsystemen ondersteunen de beheersing van risico's, de borging van continuïteit en kwaliteit en de verbetering van onze dienstverlening. House of Cohedron beheert de relevante ISO-managementsystemen centraal. Ook de onderliggende entiteiten vallen binnen de scope, zodat we organisatie breed vanuit dezelfde uitgangspunten en centrale borging werken.

House of Cohedron is gecertificeerd volgens ISO 14001:2015 voor milieumanagement. De laatste uitgifte dateert van juni 2025 en is afgegeven door DNV. Daarnaast zijn we ISO 9001:2015-gecertificeerd voor kwaliteitsmanagement. Deze certificering is afgegeven door DNV Business Assurance B.V., de laatste uitgifte dateert van september 2025.
Voor informatiebeveiliging geldt binnen de IT-omgeving een ISO 27001:2022-certificering. Brand Compliance B.V. heeft deze certificering afgegeven aan House of IT Support B.V. en is via de moederorganisatie House of HR van toepassing op House of Cohedron en onderliggende entiteiten. De initiële certificatiebeslissing dateert van juli 2023.

Duurzaamheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid

UN Global Compact

De UN Global Compact is een initiatief van de Verenigde Naties waarin bedrijven en organisaties zich vrijwillig verbinden aan tien principes rond onder meer milieu-, mensenrechten en ethiek. House of HR, de moedermaatschappij van House of Cohedron, is sinds 14 oktober 2024 actief deelnemer aan het UN Global Compact. House of Cohedron onderschrijft de principes via House of HR en heeft ze in de ESG-aanpak opgenomen.

SBTi

SBTi staat voor het Science Based Targets initiative. Dit is een organisatie die wereldwijd bedrijven en financiële instellingen helpt om wetenschappelijk onderbouwde klimaatdoelen te stellen. Het hoofddoel is om de uitstoot van broeikasgassen drastisch te verminderen. Bedrijven verbinden zich ertoe de opwarming van de aarde te beperken tot 1,5 °C, in lijn met het Klimaatakkoord van Parijs.
House of Cohedron heeft zich, als onderdeel van House of HR, gecommitteerd aan de door SBTi gevalideerde groepsdoelen. Dit betekent dat de doelstellingen voor het verkleinen van de carbon footprint wetenschappelijk onderbouwd zijn en er sprake is van een duidelijk pad om de broeikasgassen te verminderen in lijn met de klimaatwetenschap. Dit heeft SBTi bevestigd.

EcoVadis

Onze ESG-voortgang wordt jaarlijks extern beoordeeld. De EcoVadis-score van House of Cohedron steeg van 51 punten in 2024 naar 67 punten in 2025, waarmee we een bronzen medaille behaalden. In 2026 werken we verder aan het ESG-fundament, met als doel deze verbeteringen in de volgende EcoVadis-beoordeling terug te zien.

Green Key

In 2025 behaalde House of Cohedron het gouden Green Key-certificaat voor het Publiek Kenniscentrum in Utrecht. Green Key beoordeelt organisaties binnen de gastvrijheidssector aan de hand van criteria verdeeld over 12 duurzaamheidsthema's. Voor het Publiek Kenniscentrum gaat het onder meer om het monitoren van energie-, water- en afvalverbruik, duurzame inkoop, mobiliteit, schoonmaak, gasttevredenheid en toegankelijkheid. Het certificaat laat zien dat de bedrijfsvoering op deze thema's voldoet aan de eisen die Green Key stelt en dat daarbij wordt gekeken naar maatregelen die verder gaan dan de geldende wet- en regelgeving.

Environmental

Environmental gaat in dit rapport over onze klimaatimpact. We lichten toe hoe we naar dit thema kijken binnen onze context en welke doelen we nastreven. Daarna leggen we uit hoe we werken aan deze doelen via beleid en maatregelen en hoe we onze aanpak verder ontwikkelen. Daarnaast laten we zien met welke meetinstrumenten we onze voortgang monitoren en maken we deze inzichtelijk.

Klimaatimpact

House of Cohedron zet zich in voor een verantwoord en duurzaam gebruik van natuurlijke hulpbronnen en de bescherming van de natuur, door onder meer het terugdringen van de carbon footprint.

Doelen

Als onderdeel van House of HR heeft House of Cohedron zich verbonden aan reductiedoelen die door SBTi zijn gevalideerd. Voor 2032 streeft House of HR naar een absolute vermindering van de Scope 1- en 2-emissies met 50,4% ten opzichte van 2022. Het doel voor Scope 3 is een vermindering van de emissie-intensiteit met 58,2% per miljoen euro brutowinst in dezelfde periode. Deze doelen zijn vertaald naar een eigen reductie-pad voor House of Cohedron en worden hieronder nader toegelicht.

Onze aanpak

Het ISO 14001-milieumanagementsysteem, ESG-beleid en Kwaliteit- en Milieubeleid vormen het fundament van de klimaatimpact van House of Cohedron. Het beleid is gericht op continue verbetering en het voorkomen en verminderen van een negatieve impact op het milieu.

Het beleid richt zich onder meer op mobiliteit, energiegebruik, circulariteit, inkoop en bewustwording. Jaarlijks wordt de carbon footprint gemeten, de resultaten worden gebruikt om de reductiemaatregelen te bepalen of bij te sturen. We brengen hiervoor de informatie op het gebied van onder meer broeikasgassen uit energieverbruik, mobiliteit en inkoop in beeld. Voor het energieverbruik doen we dit per operationele locatie en rapporteren we hierover geconsolideerd.

Binnen het beleid worden onder meer werk- en flexplekken, kantoor en omgeving, afvalverwerking, bewustwording, bereikbaarheid, openbaar vervoer en de keuze voor elektrische leaseauto's als relevante milieuaspecten geadresseerd. De aanpak wordt ondersteund door aanvullende beleids- en uitvoeringsdocumenten. Zo bevat de bedrijfsautoregeling uitgangspunten voor het wagenpark dat de transitie naar een volledig elektrisch wagenpark ondersteunt. Ook is een fietsregeling beschikbaar voor werknemers, waarmee een alternatief voor autogebruik wordt gefaciliteerd.

Voorbeelden van maatregelen die wij uitvoeren

Zuinig rijden

Medewerkers die een leaseauto rijden worden gestimuleerd zuiniger te rijden met de inzet van EcoSaver. Dit is een initiatief dat medewerkers inzicht geeft in hun milieu-impact en hoe zij deze kunnen beperken door bijvoorbeeld zuiniger te rijden. Op kwartaalbasis wordt het brandstofverbruik op basis van geregistreerde tankbeurten en kilometerstanden berekend en vergeleken met het gemiddelde verbruik van hetzelfde type auto in Nederland. Voor de gerealiseerde CO_2-besparing ontvangen medewerkers een vergoeding.

Bewustwording

De milieuaanpak omvat ook maatregelen die bijdragen aan bewustwording. Op de vestiging in Utrecht is een biodivers dakterras aangelegd. In de directe nabijheid hiervan wordt een bijenvolk gehouden dat door een professionele imker wordt onderhouden en dat door medewerkers en bezoekers kan worden bekeken. Hiermee brengt de organisatie medewerkers en bezoekers in verbinding met de natuur.

Onze dienstverlening

In onze dienstverlening houden we waar mogelijk rekening met de impact op het milieu. We werken aan het verkleinen van onze eigen carbon footprint en willen daarmee ook de milieu-impact van onze dienstverlening en de bijdrage daarvan aan de carbon footprint van klanten verminderen.

Verantwoord omgaan met hulpbronnen, circulaire economie en afvalbeheer

House of Cohedron is een dienstverlenende organisatie zonder primaire productieprocessen. We gebruiken daardoor geen grote hoeveelheden grondstoffen. De aandacht voor circulaire economie richt zich daarom met name op het duurzaam en efficiënt gebruik van bedrijfsmiddelen, het verlengen van de gebruiksduur, bewuste en duurzame inkoop, hergebruik, recycling en het voorkomen van afval en verspilling.

- Voorkomen van afval en vervuiling
  Binnen onze bedrijfsvoering kijken we naar mogelijkheden om afvalstromen te beperken en materialen zo efficiënt mogelijk te gebruiken. Waar mogelijk worden afvalstromen gescheiden ingezameld, zodat materialen opnieuw kunnen worden gebruikt of hoogwaardig kunnen worden verwerkt.

- Hergebruik en levensduurverlenging
  Bij de aanschaf en het gebruik van middelen kijken we eerst naar de mogelijkheden voor hergebruik. Wanneer producten of materialen niet langer nodig zijn, wordt beoordeeld of deze binnen House of Cohedron of elders opnieuw kunnen worden ingezet. Als hergebruik niet mogelijk is, kijken we naar reparatie, refurbishment of recycling.

  Voor het beheer van IT-middelen is een overeenkomst met een derde partij afgesloten voor onder meer opslag, beheer, onderhoud, reparatie, swaps en het retour nemen ervan. Hiermee is het beheer van deze bedrijfsmiddelen gedurende de gebruiks- en retourfase meer duurzaam georganiseerd.

- Bewuste keuzes bij inkoop
  Bij nieuwe aankopen wegen we naast functionaliteit en kwaliteit ook aspecten als levensduur, materiaalgebruik, herbruikbaarheid en de mogelijkheid tot reparatie mee. Zo proberen we bij iedere aankoop een bewuste afweging te maken tussen wat nodig is, wat al beschikbaar is en wat opnieuw kan worden gebruikt.

De verdere ontwikkeling van onze aanpak

De komende periode werken we aan de verdere uitvoering van de reductieroute richting 2032 en het concretiseren van ons klimaattransitieplan. In dit plan wordt aandacht gevestigd op het reduceren van onze carbon footprint, maar wordt ook ingezet op het thema klimaatadaptatie. De jaarlijkse actualisatie van klimaatrisico's vormt een belangrijk uitgangspunt voor het opstellen en actualiseren van de plannen.
Ook wordt in 2026 ons beleid op het gebied van circulaire economie verder geconcretiseerd.

De impact van de carbon footprint wordt niet alleen binnen de muren van de organisatie gerealiseerd, maar ook door de inkoop van producten en diensten. In 2026 wordt het beleidsplan 'Duurzaam Inkopen' geactualiseerd en wordt onder meer de aanpak ten aanzien van de samenwerkingen met leveranciers geconcretiseerd, daarbij wordt onder meer een Gedragscode voor Leveranciers opgesteld en wordt een self-assessment afgenomen om op basis van inzicht de dialoog met onze strategische leveranciers te voeren om

gezamenlijk verantwoordelijkheid te nemen voor onze impact. Daarnaast werken wij aan het inzichtelijk maken van de impact van onze dienstverlening voor klanten en willen we onze kennis over klimaatimpact gepast inzetten. Dit doen we onder meer door minimaal 80% van interne PAW dat klantwerk verricht jaarlijks een training op het gebied van onder meer milieu te laten volgen. Deze wordt steeds geactualiseerd op basis van wet- en regelgeving, ESG-actualiteiten en klantvragen.

Meetinstrumenten

De voortgang van dit thema wordt gemonitord aan de hand van de jaarlijkse carbon footprint en de onderliggende gegevens voor Scope 1, 2 en 3. Voor mobiliteit worden onder meer wagenparkgegevens en de kwartaalrapportages uit EcoSaver gebruikt.
De resultaten van metingen en evaluaties vormen input voor de verdere ontwikkeling van het milieumanagement, de keuze en bijstelling van reductiemaatregelen.

Inzicht in energie en broeikasgasemissies

House of Cohedron brengt jaarlijks het energiegebruik en de broeikasgasemissies in beeld. Deze carbon footprint wordt opgesteld volgens het GHG-protocol. Voor de rapportage van House of Cohedron wordt aangesloten op de door House of HR gehanteerde groepsmethodiek waarbij de operational control benadering wordt toegepast. Alle dochterondernemingen zijn meegenomen. De CO_2-voetafdruk omvat de emissies binnen Scope 1, 2 en 3 en wordt uitgedrukt in tonnen CO_2-equivalenten (tCO_2e).

Scope 1 – Directe emissies

Scope 1 betreft de directe broeikasgasemissies uit eigen bronnen die binnen de gehanteerde organisatorische afbakening van House of Cohedron vallen. Voor House of Cohedron hebben deze emissies met name betrekking op het wagenpark en het energiegebruik van kantoren en huisvesting.

Scope 2 – Indirecte emissies door energieverbruik

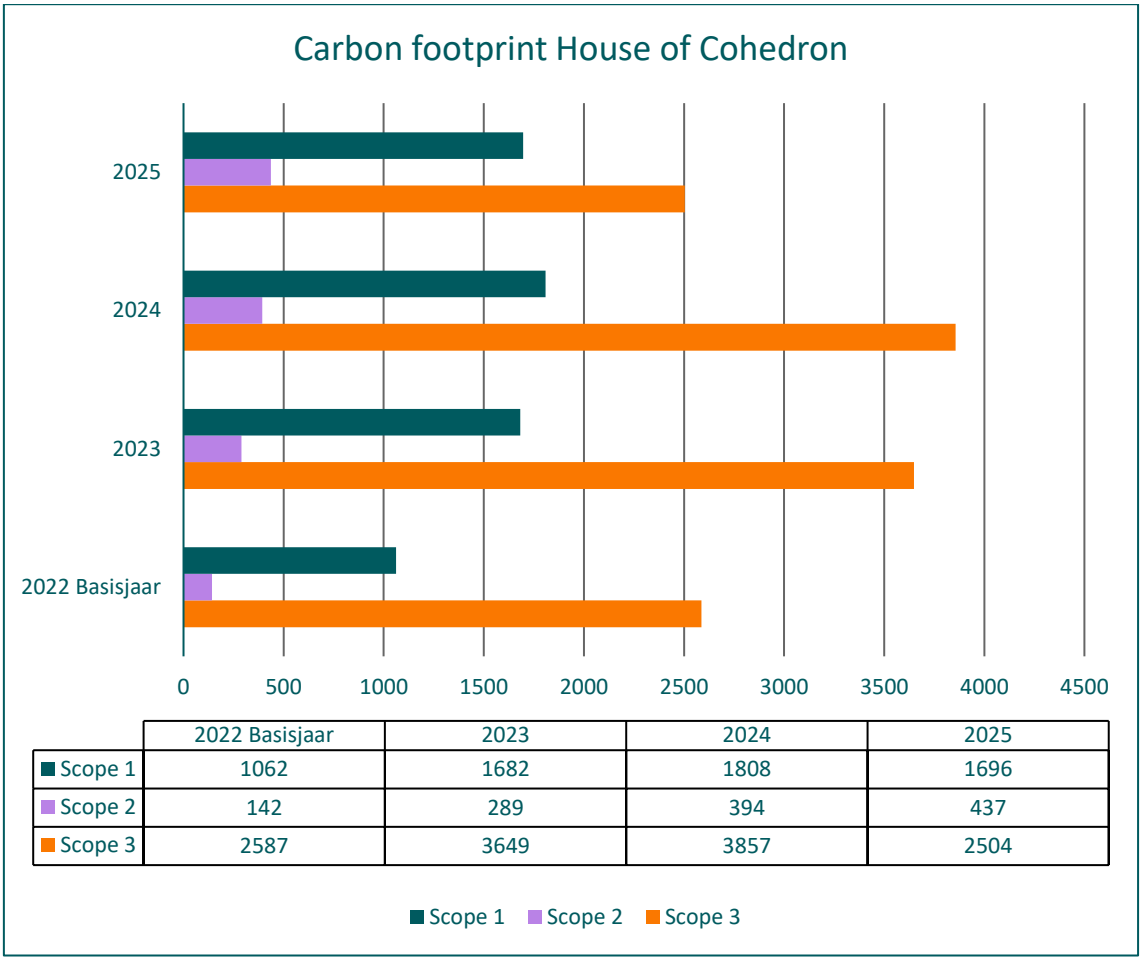
Scope 2 betreft de indirecte emissies die samenhangen met ingekochte energie voor kantoren en huisvesting. Hieronder vallen onder meer elektriciteitsverbruik, aardgas en stadsverwarming.

Scope 3 – Overige indirecte emissies in de waardeketen

Scope 3 omvat de overige indirecte emissies in de waardeketen van House of Cohedron.
Ingekochte goederen en diensten vormen een belangrijke emissiecategorie binnen Scope 3. Deze categorie omvat onder meer uitgaven aan leveranciers voor IT-apparatuur, meubilair, marketing, verzekeringen, bancaire diensten, advies- en juridische dienstverlening en kantoorbenodigdheden. Daarnaast worden onder meer emissies uit mobiliteit (woon-werk verkeer), thuiswerken, afval en evenementen meegenomen.

Datakwaliteit

House of Cohedron werkt aan het verder verbeteren van de kwaliteit, volledigheid en onderbouwing van de emissiedata, in het bijzonder voor Scope 3. Een deel van deze emissies wordt berekend aan de hand van uitgaven en generieke emissiefactoren. House of Cohedron wil de beschikbaarheid en kwaliteit van primaire data verder verbeteren en zoekt hiervoor onder meer samenwerking met leveranciers en andere ketenpartners.



	2022 Basisjaar	2023	2024	2025
Scope 1	1062	1682	1808	1696
Scope 2	142	289	394	437
Scope 3	2587	3649	3857	2504

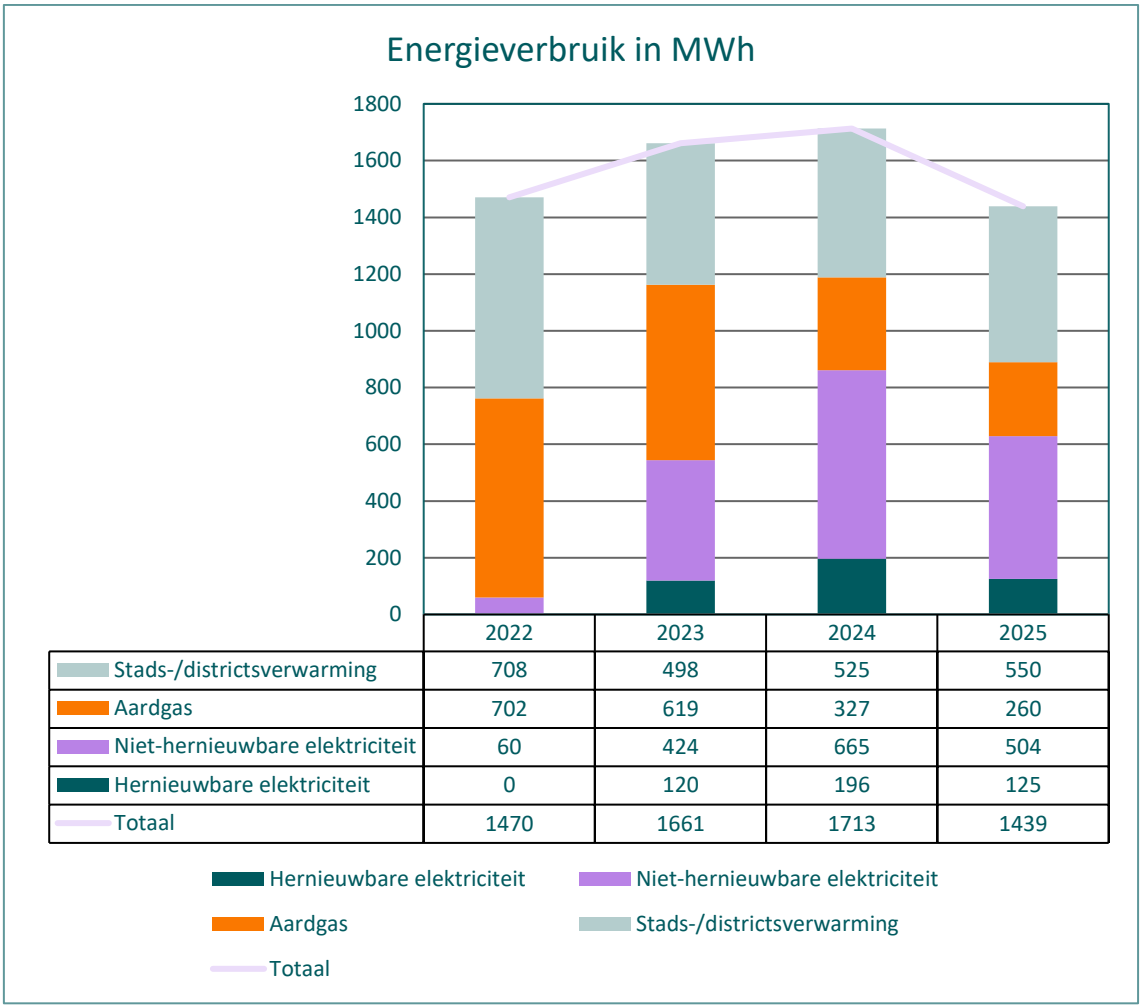
De carbon footprint uitgedrukt in cijfers

Hieronder rapporteren we de carbon footprint over de periode 2022 tot en met 2025.

Categorie	Eenheid	2022 Basisjaar SBTi-aligned	2023	2024	2025
Scope 1	tCO2e	1062	1682	1808	1696
Scope 2 locatie gebaseerd	tCO2e	142	289	394	437
Scope 1 + 2	tCO2e	**1204**	**1971**	**2203**	**2133**
Scope 3.1 Ingekochte goederen en diensten	tCO2e	2141	3088	3127	1780
Scope 3.3 Overige energie gerelateerde emissies	tCO2e	84	104	106	98
Scope 3.5 Afval	tCO2e	22	12	12	21
Scope 3.6 Zakelijke reizen	tCO2e	0	0	72	0
Scope 3.7 Woon-werk verkeer	tCO2e	341	445	540	605
Scope 3 totaal	tCO2e	**2587**	**3649**	**3857**	**2504**
Scope 3 intensiteit	tCO2e / € mln brutowinst	**36**	**49**	**56**	**42**
Scope 1 + 2 + 3	tCO2e	**3791**	**5620**	**6059**	**4637**

Energieverbruik

Het energieverbruik van kantoren en huisvesting maakt onderdeel uit van de totale CO_2-voetafdruk. Het totale energieverbruik nam in 2025 af van circa 1.713 MWh naar 1.439 MWh. De splitsing van elektriciteit in hernieuwbaar en niet-hernieuwbaar is berekend met een landelijk CBS-percentage.



	2022	2023	2024	2025
Stads-/districtsverwarming	708	498	525	550
Aardgas	702	619	327	260
Niet-hernieuwbare elektriciteit	60	424	665	504
Hernieuwbare elektriciteit	0	120	196	125
Totaal	1470	1661	1713	1439

Ontwikkeling in de carbon footprint 2024-2025

De carbon footprint van 2025 laat een daling zien ten opzichte van 2024. De gecombineerde Scope 1- en 2-emissies daalden van 2.203 tCO_2e naar 2.133 tCO_2e. De absolute Scope 3-emissies daalden van 3.857 tCO_2e naar 2.504 tCO_2e. De totale voetafdruk daalde van 6.059 tCO_2e naar 4.637 tCO_2e (circa 23%).
De ontwikkeling in 2025 hangt samen met verschillende factoren. De bedrijfsactiviteit nam af in termen van omzet, interne medewerkers en People at Work (PAW). Daarnaast nam de omvang van het wagenpark af, van 1.022 naar 928 voertuigen. Binnen het wagenpark verschoof de samenstelling: het aantal elektrische voertuigen nam toe van 99 naar 128 en het aantal hybride voertuigen van 179 naar 258, terwijl het aantal benzineauto's afnam van 744 naar 542. Voor kantoren en huisvesting was gedurende een deel van het jaar sprake van een kleiner kantooroppervlak en een lager energiegebruik.

De daling van Scope 3-emissies is onder meer beïnvloed door gewijzigde emissiefactoren, circa 89% is hieraan toe te rekenen. De ontwikkeling van de CO_2-voetafdruk vraagt daarom in samenhang met de activiteiten data, methodiek en emissiefactoren te worden beschouwd.

Streefdoelen voor broeikasgasreductie en klimaattransitie

House of Cohedron draagt bij aan de klimaatdoelstellingen van moedermaatschappij House of HR. Op groepsniveau gelden de door SBTi gevalideerde near-term doelstellingen voor 2032 ten opzichte van basisjaar 2022: 50,4% absolute reductie van Scope 1- en 2-emissies en 58,2% reductie van Scope 3-emissie-intensiteit per miljoen euro brutowinst.

De groepsdoelstellingen zijn voor House of Cohedron vertaald naar een eigen reductiepad. Op basis van het huidige reductiemodel bedragen de verwachte emissies in 2032 circa 941 tCO_2e voor Scope 1 en 2 en circa 19 tCO_2e per € mln brutowinst voor Scope 3. Ten opzichte van de feitelijk gerapporteerde waarden over 2022 komt dit overeen met een reductie van circa 22% voor Scope 1 en 2 en circa 46% van de Scope 3-emissie-intensiteit.

Voor de beoordeling van de verwachte realisatie van de reductiedoelstellingen wordt daarnaast een geëxtrapoleerde vergelijkingsbasis gehanteerd. Deze basis houdt rekening met de verwachte bedrijfsgroei, inclusief de impact van M&A vanaf 2023 en geeft daarmee weer hoe de emissies zich naar verwachting ontwikkelen zonder de gemodelleerde reductiemaatregelen. Voor 2032 bedraagt deze vergelijkingsbasis 1.479 tCO_2e voor Scope 1 en 2 en 49 tCO_2e per € mln brutowinst voor Scope 3.
Ten opzichte van deze voor groei gecorrigeerde vergelijkingsbasis resulteren de modeluitkomsten voor 2032 in een reductie van respectievelijk 36% voor Scope 1 en 2 en 61% voor de Scope 3-emissie-intensiteit. Deze percentages zijn daarmee modelmatige reductiepercentages en dienen nadrukkelijk te worden onderscheiden van de reductie ten opzichte van de feitelijk gerapporteerde emissies in het basisjaar 2022.

De klimaatdoelen en de jaarlijkse voortgang worden gevolgd via het reductieplan en de jaarlijkse audit op de rapportage over de carbon footprint. Deze audit heeft voor het laatst over de carbon footprint over 2025 plaatsgevonden.

Indicator	Groepsdoel 2032	Feitelijk 2022	Geëxtrapoleerde vergelijkingsbasis 2032[1]	Modeluitkomst 2032	Modelmatige reductie
	House of HR	**House of Cohedron**			
Scope 1 + 2	–50%	1.204 tCO_2e	1.479 tCO_2e	941 tCO_2e	–36%
Scope 3-emissie-intensiteit	–58%	36 tCO_2e/€ mln	49 tCO_2e/€ mln	19 tCO_2e/€ mln	–61%

[1] *De geëxtrapoleerde vergelijkingsbasis is afgeleid van de 2022-baseline en houdt rekening met de in het model verwachte groei, inclusief M&A vanaf 2023.*

Reductiepad 2026 – 2032 en de belangrijkste reductiemaatregelen

House of Cohedron richt haar reductiemaatregelen op de belangrijkste bronnen van broeikasgasemissies binnen de eigen activiteiten en de waardeketen. De maatregelen zijn gericht op de elektrificatie van het wagenpark, de verduurzaming en vermindering van het energiegebruik van kantoren en huisvesting en het terugbrengen van de emissie-intensiteit van ingekochte goederen en diensten.

Indicator	2025 actual	2026 modeldoel	2032 modeluitkomst
Scope 1 + 2	2.133 tCO_2e	2.009 tCO_2e	941 tCO_2e
Scope 3 totaal	2.504 tCO_2e	2.486 tCO_2e	1.960 tCO_2e
Scope 3-emissie-intensiteit	42 tCO_2e/€ mln	39 tCO_2e/€ mln	19 tCO_2e/€ mln

Voor het wagenpark wordt toegewerkt naar een aandeel van 26% elektrische voertuigen in 2026 en een volledig elektrisch wagenpark in 2032. Voor kantoren en huisvesting is het doel het aandeel hernieuwbare elektriciteit te verhogen naar 22% in 2026 en 100% in 2032, in combinatie met maatregelen om het energiegebruik en de daarmee samenhangende emissies te verminderen. Binnen Scope 3 ligt de nadruk op het terugbrengen van de emissie-intensiteit van ingekochte goederen en diensten en het beheersen van leveranciersemissies bij verdere bedrijfsgroei.

De onderstaande tabel geeft de belangrijkste KPI's en (model)doelen voor 2026 en 2032 weer.

Thema	KPI / reductiemaatregel	2026-doel	2032-doel / modeluitkomst
Wagenpark	Aandeel elektrische voertuigen	26%	100%
Wagenpark	Scope 1 & 2-emissies wagenpark	1.673 tCO_2e (–5% t.o.v. 2025)	—
Kantoren en huisvesting	Aandeel hernieuwbare elektriciteit	22%	100%
Kantoren en huisvesting	Scope 1 & 2-emissies kantoren en huisvesting	335 tCO_2e (–9% t.o.v. 2025)	—
Inkoop	Emissie-intensiteit ingekochte goederen en diensten	28 tCO_2e/€ mln brutowinst	15 tCO_2e/€ mln brutowinst
Leveranciers	Absolute broeikasgasemissies leveranciers	1.781 tCO_2e	—
Overige Scope 3	Overige Scope 3-emissies, waaronder mobiliteit, thuiswerken, afval en evenementen	705 tCO_2e	—

House of Cohedron werkt volgens een jaarlijks reductieplan. In 2026 werken we dat verder uit naar een klimaattransitieplan. Het reductie-pad maakt daarvan integraal onderdeel uit. Verder wordt de voortgang gevolgd aan de hand van zowel absolute broeikasgasemissies als emissie-intensiteit en onderliggende operationele indicatoren, waaronder de elektrificatie van het wagenpark en het aandeel hernieuwbare elektriciteit.

Afvalrapportage

We proberen zoveel mogelijk afval te voorkomen en het afval dat er is zoveel mogelijk te scheiden. Onderstaand geven we inzicht in de afvalcijfers die beschikbaar zijn. Deze zijn deels gebaseerd op beschikbare registraties en deels op schattingen. Voor 2025 zijn geregistreerde volumes van glas, vertrouwelijk papier en GFT omgerekend naar gewicht en is het aandeel restafval geschat op basis van de landelijke afvalbenchmark voor kantoren van Rijkswaterstaat/VANG Buitenshuis. De berekening vertegenwoordigt 38% van het kantooroppervlak en is naar het totale kantooroppervlak geëxtrapoleerd.

Het aandeel gerecycled/hergebruikt afval is bepaald op basis van de afzonderlijk ingezamelde GFT, glas- en papierstromen. Gevaarlijk afval is niet geïdentificeerd in de beschikbare registraties. De gepresenteerde afvalcijfers dienen als schattingen te worden beschouwd. We werken aan de kwaliteit van onze data, samen met onze verhuurders.

	2023	2024	2025
Totaal gewicht afval (ton)	29	27	28
Waarvan gevaarlijk afval (ton)	0	0	0
Waarvan niet-gevaarlijk afval (ton)	29	27	28
Gewicht gerecycled/hergebruikt	17	16	16
% gerecycled/ hergebruikt	58%	58%	58%

Biodiversiteit

House of Cohedron beschikt niet over vestigingen die zijn gelegen in biodiversiteitsgevoelige gebieden (Natura-2000 gebieden).

Water

House of Cohedron is een dienstverlenende organisatie en kent geen productieprocessen met een significant watergebruik. Het waterverbruik is daarom hoofdzakelijk gerelateerd aan de reguliere kantoor- en gebouwfuncties.

De vestigingen in Groningen, Eindhoven, Sittard, ’s-Hertogenbosch en Drachten bevinden zich in gebieden die zijn aangemerkt als gebieden met waterstress.

Het totale waterverbruik van House of Cohedron in 2025 wordt geschat op 1.307,90 m^3. Hiervan heeft naar schatting 202,50 m^3 betrekking op vestigingen in gebieden met waterstress. De schatting van het totale waterverbruik is gebaseerd op kengetallen voor waterverbruik per FTE. Het aandeel van het waterverbruik in gebieden met waterstress is bepaald op basis van het aandeel kantooroppervlak (m^2) dat zich in deze gebieden bevindt en in gebruik was.

Social

Social gaat in dit rapport over onze impact op mensen. We lichten toe hoe we naar dit thema kijken binnen onze context en welke doelen we nastreven. Daarna leggen we uit hoe we werken aan deze doelen via beleid en maatregelen en hoe we onze aanpak verder ontwikkelen. Daarnaast laten we zien met welke meetinstrumenten we onze voortgang monitoren en maken we deze inzichtelijk.

Diversiteit, inclusie en gelijke behandeling en kansen

Wij zijn House of Cohedron. Eén groep van sterke bedrijven, met elk een eigen expertise. We zijn verbonden door onze drive om betekenisvolle impact te maken, op de ontwikkeling van mensen, organisaties en de samenleving als geheel. Wij zijn ervan overtuigd dat een inclusieve werkcultuur bijdraagt aan het gevoel van verbondenheid dat we nodig hebben om deze betekenisvolle impact te maken.

Doelen

House of Cohedron zet zich in voor een inclusieve werkomgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn. Waar verschillen met anderen worden gerespecteerd en medewerkers gelijke kansen krijgen om mee te doen, zich te ontwikkelen en door te groeien.

De organisatie werkt aan een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in het bestuur en in de managementlaag. Hiervoor wordt een jaarlijks streefcijfer van minimaal 30% voor mannen of vrouwen gehanteerd, voor beide gremia. Daarnaast hebben wij als doel dat het aandeel vrouwelijke managers in verhouding staat tot het aandeel vrouwelijke interne medewerkers met een ratio van 80%.

House of Cohedron wil de participatie van mensen uit kwetsbare doelgroepen vergroten. Via SROI wordt onder meer ingezet op het creëren van werk- en leerplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, het stimuleren van lokale werkgelegenheid en het ondersteunen van jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Deze benadering ondersteunt een werkomgeving waarin gelijke kansen, sociale veiligheid en inclusieve samenwerking onderdeel zijn van de dagelijkse praktijk.

Onze aanpak

Het beleid voor diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie vormt het centrale beleidskader. House of Cohedron streeft naar een veilige, eerlijke, gezonde en respectvolle werkomgeving, gebaseerd op wederzijds respect, inclusie, diversiteit en menselijke waardigheid.

Het beleid definieert diversiteit als een plaats aan tafel, gelijkwaardigheid als een eerlijke plaats, inclusie als een stem krijgen en erbij horen als het gehoord worden van die stem.
Het beleid koppelt de thema's aan concrete maatregelen gedurende de volledige employee journey.

Discriminatie, racisme en ander ongewenst gedrag worden expliciet niet geaccepteerd. Dit betreft onder meer ongelijke behandeling op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, etniciteit, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte en leeftijd. Het nultolerantiebeleid wordt gecommuniceerd via onder meer de personeelsgids en de gedragscode. Daarnaast is er een beleid voor ongewenste omgangsvormen, een stappenplan voor het melden van ongewenst gedrag en zijn er vertrouwenspersonen om medewerkers te ondersteunen om situaties bespreekbaar te maken.

Daarnaast vormt de SROI-aanpak een aanvulling voor inclusie en maatschappelijke participatie, met specifieke aandacht voor mensen met een arbeidsbeperking en andere mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het hoofdstuk Bijdrage aan gemeenschappen licht de doelen, uitvoering en resultaten hiervan verder toe.

Voorbeelden van maatregelen die wij uitvoeren

Het beleid voor diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie wordt vertaald naar maatregelen gedurende de gehele employee journey. Binnen werving, selectie en doorstroom wordt ingezet op een inclusief en zo objectief mogelijk proces. Medewerkers die betrokken zijn bij vacatures, cv-selectie en sollicitatiegesprekken krijgen training gericht op bewustwording van eigen vooroordelen, reflectie en communicatie. Deze training wordt bij indiensttreding aangeboden en vervolgens jaarlijks herhaald.

Binnen onboarding wordt gewerkt met persoonlijke begeleiding en een buddy, met als doel dat nieuwe medewerkers zich vanaf het begin thuis, gezien en gehoord voelen. Voor medewerkers is er tevens een jaarlijkse e-learning over diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie ingericht, met definities en praktijkvoorbeelden.

Charter Diversiteit en rapportage aan de SER

House of Cohedron rapporteert jaarlijks over de diversiteit in de organisatie inclusief haar plan van aanpak aan de SER. Daarnaast hebben we in mei 2025 de Charter Diversiteit ondertekend in Den Haag.

Mystery call-campagne

In 2024 en 2025 heeft House of Cohedron de naleving van het antidiscriminatiebeleid onderzocht via een mystery call-campagne. Daarbij werden gesprekken gevoerd vanuit het perspectief van een kandidaat, waarbij verschillende vormen van mogelijke discriminatie werden getoetst, waaronder leeftijd, geslacht, afkomst, geloof, beperking en zwangerschap. De resultaten vormen input voor het versterken en communiceren van het antidiscriminatiebeleid, bewustwording en training.

Gelijkwaardige beloning

House of Cohedron hecht waarde aan het principe van gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk en bereidt zich voor op de aanscherping van de wet- en regelgeving rondom loontransparantie. Onderdeel daarvan is het uitvoeren van Gender Wage Gap assessments om inzicht te krijgen in mogelijke verschillen en om hierop een passend plan van aanpak te formuleren en uit te voeren.

Situaties bespreekbaar maken

Voor sociale veiligheid zijn vertrouwenspersonen beschikbaar. Medewerkers kunnen ongewenst gedrag, waaronder discriminatie, pesten en intimidatie, vertrouwelijk bespreken bij de beschikbare vertrouwenspersonen. Naast een informeel traject bestaat een formeel klachtenproces. Voor anonieme meldingen van ongewenst gedrag kan gebruik worden gemaakt van Spot. De tool wordt door House of HR gefaciliteerd en meldingen komen uit bij de vertrouwenspersonen van House of Cohedron.

SROI

Voor kwetsbare doelgroepen wordt via SROI onder meer ingezet op het aannemen of begeleiden naar werk van mensen met een arbeidsbeperking, samenwerking met sociale ondernemingen of SW-bedrijven en scholing en stageplekken voor jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt.

De verdere ontwikkeling van onze aanpak

De komende periode wordt gewerkt aan de verdere implementatie van de ‘D&I-aanpak’ binnen de organisatie. De drie D&I-ingrediënten – gelijke kansen, veilige werkomgeving en inclusief gedrag en leiderschap in de praktijk – worden vertaald naar de eigen context van iedere boutique. Daarbij wordt onder meer gekeken naar werving, onboarding, talentontwikkeling, promotiekansen, samenwerking, communicatie, klantcontact, werkvormen en besluitvorming.

Daarnaast wordt een D&I-toolkit verder uitgerold naar leidinggevenden met personeelsverantwoordelijkheid. De organisatie werkt tevens aan de verdere uitvoering van de communicatie- en bewustwordingscampagne en de Week van Diversity Day. Als succesindicatoren zijn onder meer benoemd dat alle boutiques de drie D&I-ingrediënten naar de eigen praktijk vertalen, leidinggevenden de toolkit ontvangen en bespreken en D&I zichtbaar onderdeel wordt van team- en MT-overleggen.

De organisatie blijft daarnaast werken aan het verbeteren van de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen, het identificeren van eventuele beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen en het vergroten van de participatie van mensen uit kwetsbare doelgroepen via SROI.

Meetinstrumenten

We volgen diversiteit, inclusie en gelijke behandeling via personeelsgegevens, het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) en kwalitatieve signalen. De man/vrouw-verhouding in de interne organisatie, het management en de directie laat zien hoe de vertegenwoordiging zich ontwikkelt.

Het MTO meet of medewerkers zich vrij voelen om discriminatie en uitsluiting te bespreken en of zij het klimaat voor diversiteit en inclusie in hun boutique als positief ervaren. Meldingen van discriminatie en ongewenste omgangsvormen worden via het meldpunt en de vertrouwenspersonen geregistreerd, geanonimiseerd gerapporteerd en volgens de geldende procedures behandeld. De uitkomsten worden gebruikt om het beleid te evalueren en verbetermaatregelen te bepalen.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is relevant voor alle medewerkers en heeft betrekking op het vermogen van medewerkers om gezond, veilig, gemotiveerd en met passende ontwikkelmogelijkheden gedurende hun loopbaan binnen House of Cohedron werkzaam te blijven.

Doelen

House of Cohedron zet zich in voor het bevorderen van werknemerswelzijn, werknemerstevredenheid, persoonlijke ontwikkeling en een gezonde en veilige werkomgeving.
De aanpak is onder meer gericht op het bieden van opleidings- en ontwikkelmogelijkheden, het beheersen van arbeidsrisico's en het ondersteunen van medewerkers gedurende hun loopbaan. Daarnaast wordt gestreefd naar een werkomgeving waarin medewerkers hun werk op een duurzame manier kunnen combineren met hun privéleven.

Onze aanpak

De personeelsgids vormt het kader voor de arbeidsrelatie, arbeidsvoorwaarden, omgangsvormen, opleiding en ontwikkeling. Voor opleidingen is vastgelegd dat opleidingskosten door de werkgever kunnen worden vergoed wanneer de opleiding bijdraagt aan de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker en relevant is voor de werkgever. Voor externe opleidingen geldt als uitgangspunt dat deze bij een erkend opleidingsinstituut worden gevolgd.
Voor veiligheid en gezondheid beschikt House of Cohedron over een arbobeleid en wordt gewerkt met een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). Hiermee worden arbeidsrisico's binnen de organisatie geïdentificeerd en worden maatregelen bepaald om deze risico's te beheersen.

Voorbeelden van maatregelen die wij uitvoeren

De maatregelen hieronder geven uitvoering aan het personeelsbeleid en zijn gegroepeerd naar ontwikkeling, veiligheid en gezondheid, welzijn, betrokkenheid, loopbaan en beloning.

Opleiding en ontwikkeling

Medewerkers kunnen opleidingen en bijscholing volgen die bijdragen aan hun persoonlijke ontwikkeling en relevant zijn voor de organisatie. Daarnaast worden frequent onlinetrainingen gevolgd op het gebied van onder meer informatiebeveiliging, privacy en anti-discriminatie.
De trainingsuren worden periodiek gemonitord om trends en verbeterpunten te identificeren. We spelen met het aanbod in op actuele thema’s, waaronder AI.

Veiligheid en gezondheid

De RI&E vormt het instrument om arbeidsrisico's systematisch te identificeren en te beoordelen. Dit doen we jaarlijks bij zowel House of Cohedron als de boutiques. Daarnaast zijn binnen de organisatie voorzieningen aanwezig om ongewenste of onveilige situaties bespreekbaar te maken met hun leidinggevende, HR of een vertrouwenspersoon. Voor ongewenste omgangsvormen, waaronder pesten, agressie, discriminatie en intimidatie, zijn een informeel en een formeel meldtraject ingericht.

Incidenten en meldingen worden geregistreerd en periodiek geanalyseerd. De vertrouwenspersonen brengen jaarlijks anoniem verslag uit over de ontvangen meldingen en adviseren de directie op basis van de geconstateerde patronen.

Medewerkerbetrokkenheid

De eNPS wordt twee keer per jaar gemeten bij de holding en boutiques en vormt samen met het MTO dat wordt gemeten bij de boutiques een set van belangrijke indicatoren voor medewerkerstevredenheid en betrokkenheid. De resultaten worden teruggekoppeld en gebruikt voor verdere verbetering.

Welzijn en werk-privébalans

Binnen het MTO wordt onder meer de werk-privébalans gemeten. De uitkomsten geven inzicht in de mate waarin medewerkers de combinatie van werk en privé als passend ervaren en kunnen aanleiding geven tot verdere aandacht of verbetering.

Loopbaan, instroom, doorstroom en uitstroom

We volgen de ontwikkeling van de werknemerspopulatie gedurende de employee journey. Daarbij worden onder meer instroom, interne doorstroom en uitstroom gemonitord.
Interne mobiliteit en het behouden van talent vormen onderdeel van de bredere benadering van carrière- en doorstroompaden.

Passende beloning

Passende arbeidsvoorwaarden en beloning vormen onderdeel van het sociale beleid en de interne regelingen.

De verdere ontwikkeling van onze aanpak

De aanpak voor veiligheid en gezondheid wordt ontwikkeld door de implementatie van een ISO 45001-gecertificeerd managementsysteem binnen House of Cohedron en alle boutiques in 2026. Hiermee wordt toegewerkt naar een meer uniform en systematisch management van arbeidsveiligheid en gezondheid, waarbij risico's, verantwoordelijkheden, beheersmaatregelen en continue verbetering structureel worden geborgd.

Op het gebied van ontwikkeling wordt de registratie van opleidingen en opleidingsuren verder gebruikt om inzicht te krijgen in de mate waarin medewerkers deelnemen aan opleiding en ontwikkeling. De trainingen worden aangepast aan de veranderende omstandigheden zodat deze passend blijven in de context. In 2026 wordt een ESG-learning gelanceerd voor alle medewerkers. Deze gaat onder meer in op zorg voor het milieu, sociale impact zoals arbeids- en mensenrechten, ethiek en daarmee samenhangende thema's.

In het kader van gelijkwaardige beloning werken we aan het objectiveren van eventuele beloningsverschillen door middel van Gender Wage Gap assessments en het inrichten van passend beleid.

Meetinstrumenten

De voortgang op duurzame inzetbaarheid wordt gemonitord aan de hand van personeels-, ontwikkel-, welzijns- en veiligheidsindicatoren. Daarbij volgen we onder meer opleidingsuren, MTO-resultaten, eNPS, instroom, doorstroom en uitstroom, interne mobiliteit, werknemersbehoud en ziekteverzuim. Daarnaast worden incidenten en meldingen op het gebied van veiligheid en welzijn geregistreerd en geanalyseerd en worden arbeidsrisico's periodiek beoordeeld via de RI&E. Dit sluit aan bij de bredere doelstelling om werknemerswelzijn en -tevredenheid continu te verbeteren. Verder monitoren we of alle medewerkers regelmatig prestatie- en loopbaanontwikkelingsgesprekken voeren. Een Gender Wage Gap Assessment geeft inzicht in eventuele beloningsverschillen. De uitkomsten worden gebruikt om de voortgang te beoordelen en waar nodig het beleid en de maatregelen bij te sturen.

Samen geven deze indicatoren inzicht in ontwikkeling, gezond en veilig werken, motivatie, arbeidsvoorwaarden en perspectief op instroom, interne mobiliteit, doorstroom en behoud. De tabellen hierna rapporteren de beschikbare resultaten en maken zichtbaar waar gegevens nog ontbreken of beperkt vergelijkbaar zijn.

Inzicht in de cijfers

House of Cohedron is uitsluitend actief op de Nederlandse arbeidsmarkt. Onderstaande tabellen geven inzicht in de samenstelling van het personeelsbestand door een weergave van de verhouding tussen mannen en vrouwen, het type arbeidsovereenkomst en het personeelsverloop. Vervolgens gaan we in op diversiteit in het medewerkersbestand en op indicatoren voor gelijkwaardige beloning, opleiding, gezondheid en medewerkerstevredenheid.

Medewerkerspopulatie

Onze medewerkerspopulatie definiëren we in twee groepen, interne medewerkers en People at Work (hierna: PAW). Interne medewerkers zorgen voor de aansturing, ondersteuning en dagelijkse bedrijfsvoering van House of Cohedron en de boutiques. PAW zijn de professionals die via de boutiques werkzaamheden voor opdrachtgevers verrichten. Het betreft een operationele duiding, geen afzonderlijke arbeidsrelatie. In de onderstaande tabel duiden we de populatie nader betreffende arbeidskrachten op de payroll en ZZP-ers. House of Cohedron levert die dienstverlening via detachering, consultancy en outsourcing. Hieronder geven we inzicht in de samenstelling van deze groepen.

Interne medewerkers

	2023	**2024**	**2025**
Totaal medewerkers – headcount	330	375	360
Totaal medewerkers – FTE	293	336	319
Vast dienstverband - headcount	317	362	334
Tijdelijk dienstverband - headcount	13	13	26
Vast dienstverband - FTE	285	326	302
Tijdelijk dienstverband - FTE	8	9	17

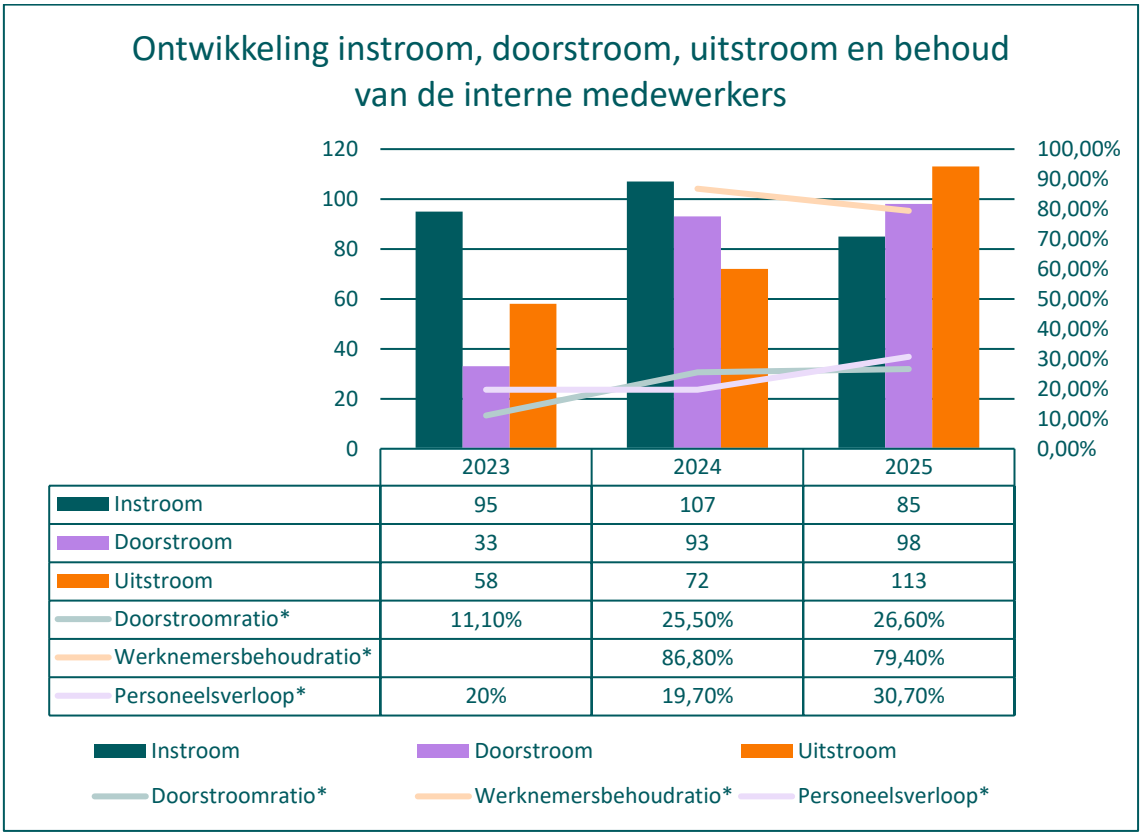
Externe medewerkers (PAW)

KPI	**2023**	**2024**	**2025**
ZZP-ers die voor House of Cohedron werken	1750	1532	754
Uitzendkrachten*			
Totaal	859	1140	1198
Tijdelijk dienstverband	46	111	317
Vast dienstverband	813	1029	881

**Arbeidskrachten die worden uitgezonden overeenkomstig bedrijfsactiviteiten in NACE-code 078 voor arbeidsbemiddeling en personeelswerk.*

Ontwikkeling binnen ons medewerkersbestand (intern)

In onderstaande grafiek en tabel worden de ontwikkelingen gepresenteerd van de interne medewerkerspopulatie in termen van instroom, doorstroom, uitstroom en behoud van medewerkers.

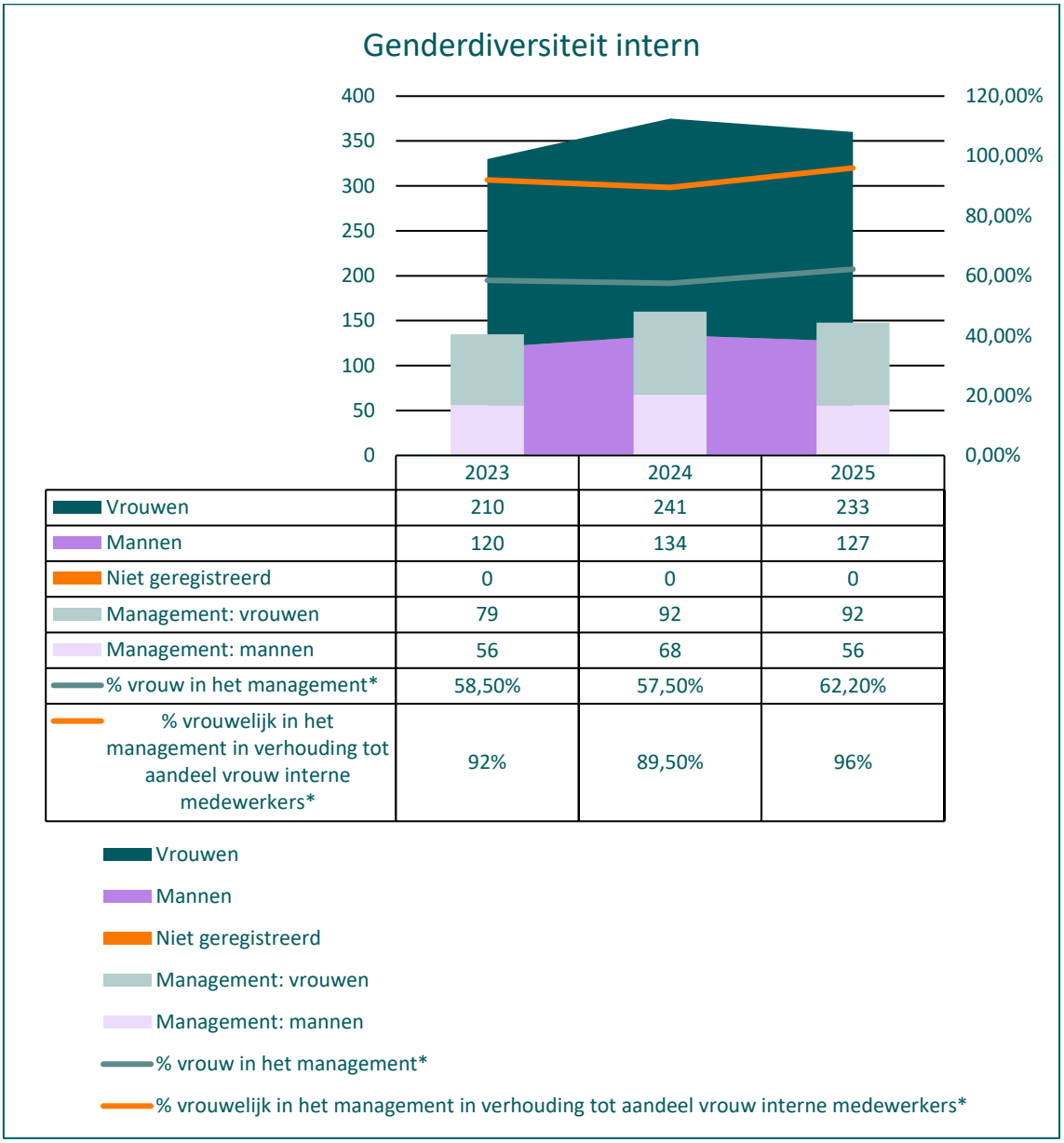


	2023	2024	2025
Instroom	95	107	85
Doorstroom	33	93	98
Uitstroom	58	72	113
Doorstroomratio*	11,10%	25,50%	26,60%
Werknemersbehoudratio*		86,80%	79,40%
Personeelsverloop*	20%	19,70%	30,70%

**Voor de berekening van deze indicatoren worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:*
Het personeelsverloop wordt berekend als het aantal medewerkers dat gedurende het rapportagejaar uit dienst is getreden, gedeeld door het gemiddelde aantal medewerkers in dat jaar, uitgedrukt als percentage.
De werknemersbehoudratio geeft het percentage medewerkers weer dat zowel aan het begin als aan het einde van de rapportageperiode in dienst was, ten opzichte van het aantal medewerkers aan het begin van die periode. Medewerkers die gedurende de rapportageperiode in dienst zijn getreden, blijven buiten deze berekening. De interne doorstroomratio wordt berekend als het aantal medewerkers dat gedurende het rapportagejaar intern is doorgestroomd, gedeeld door het gemiddelde aantal medewerkers in dat jaar, uitgedrukt als percentage.

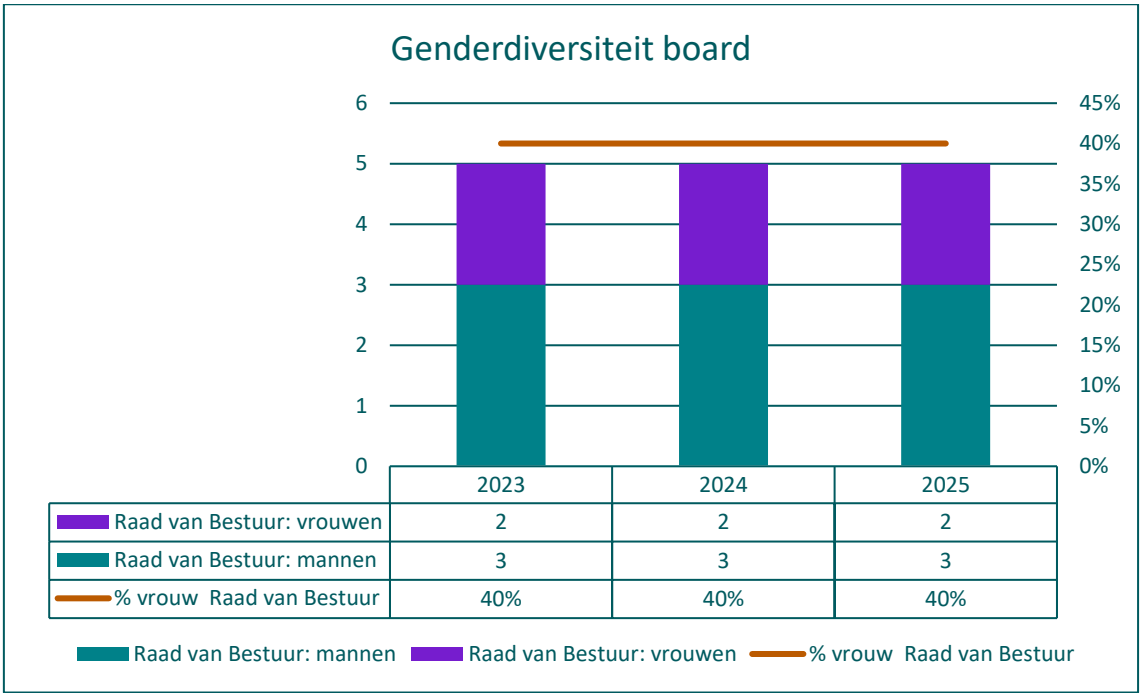
Genderdiversiteit

House of Cohedron streeft naar een evenwichtige man-vrouwverhouding in het personeelsbestand, het management en de raad van bestuur. Voor zowel de managementlaag als de raad van bestuur geldt doorlopend een streefcijfer van minimaal 30% mannen en minimaal 30% vrouwen. Daarnaast is het streven dat het aandeel vrouwelijke managers minimaal 80% bedraagt van het aandeel vrouwen onder de interne medewerkers. House of Cohedron heeft een one-tier board, bestaande uit vijf personen. De samenstelling van dit governanceorgaan naar gender is sinds 2023 ongewijzigd, de verhouding vrouwen/mannen bedraagt 2:3.



	2023	2024	2025
Vrouwen	210	241	233
Mannen	120	134	127
Niet geregistreerd	0	0	0
Management: vrouwen	79	92	92
Management: mannen	56	68	56
% vrouw in het management*	58,50%	57,50%	62,20%
% vrouwelijk in het management in verhouding tot aandeel vrouw interne medewerkers*	92%	89,50%	96%

**Voor de berekening van deze indicatoren worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:*
Het aandeel vrouwen in het management wordt berekend als het aantal vrouwelijke medewerkers met een managementfunctie, gedeeld door het totale aantal medewerkers met een managementfunctie binnen het interne personeelsbestand, uitgedrukt als percentage. De relatieve vertegenwoordiging van vrouwen in het management wordt berekend door het aandeel vrouwen in het management te delen door het aandeel vrouwen in het totale interne personeelsbestand.



Passende beloning

Onze medewerkers, intern en PAW, ontvangen een beloning die minimaal gelijk is aan het toepasselijke minimumloon of daarboven ligt.
Binnen House of Cohedron vallen daarnaast medewerkers onder verschillende CAO's. Dit verschilt per entiteit. Over de gehele medewerkerspopulatie genomen (interne medewerkers en PAW in loondienst), valt 27% onder een CAO in 2025, dit is gelijk aan 2024 en in 2023 was dit 22%. Dit ziet op interne werknemers en PAW. Van de interne werknemers valt 2,2% onder een CAO in 2025, in 2024 was dit 3,5% en in 2023 was dit 4,8%.

Bij House of Cohedron vinden wij gelijkwaardige beloning belangrijk. Daarom brengen wij de verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen in beeld en wordt een actieplan opgesteld wanneer de verhouding minder passend wordt beschouwd. In 2025 is de ongecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen van de interne medewerkerspopulatie 28,4%. Daarnaast meten wij de verhouding tussen de jaarlijkse totale beloning van de hoogst betaalde persoon en de mediane jaarlijkse totale vergoeding van de werknemers, deze lag in 2025 op 5,4:1 (540%). De berekening omvat alle toepasselijke beloningscomponenten en heeft uitsluitend betrekking op werknemers met een directe arbeidsrelatie met de organisatie.

Wij beoordelen beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen die gelijk of gelijkwaardig werk verrichten. Voor verschillen die niet op basis van objectieve criteria kunnen worden gerechtvaardigd, stellen we een plan op om deze weg te nemen. Ons doel is om dit verschil beneden de gestelde grens van 5% te brengen en te behouden. Als deze wordt overschreden, wordt een plan van aanpak opgesteld om de loonkloof aan te pakken overeenkomstig wetgeving.

Gezondheid en veiligheid

In deze paragraaf bieden wij inzicht in het werkgerelateerde verzuim en de registreerbare arbeidsongevallen met inachtneming van wettelijke beperkingen. Werkgerelateerde mentale aandoeningen worden als zodanig geregistreerd wanneer de medewerker dit vrijwillig meldt en een erkend zorgverlener schriftelijk bevestigt dat de aandoening werkgerelateerd is.

In 2023, 2024 en 2025 zijn geen arbeidsongevallen of werkgerelateerde gezondheidsproblemen geregistreerd. In geen van deze jaren deden zich arbeidsongevallen voor met minimaal één dag arbeidsongeschiktheid, permanente invaliditeit of overlijden als direct gevolg. Het aantal en percentage te registreren arbeidsongevallen waren in alle drie de jaren nul. Ook waren er geen sterfgevallen als gevolg van beroepsziekten. Deze informatie ziet op zowel onze interne medewerkers als PAW.

Het gewogen verzuimpercentage van de interne medewerkerspopulatie was 2,65% in 2025, in 2024 was dit 2,9% en in 2023 was dit 3,31%. Dit betreft uitsluitend ziekte. Verzuim als gevolg van onder meer zwangerschapsverlof en pleegzorg zijn uitgesloten.

Ontwikkelmogelijkheden

House of Cohedron hecht belang aan het beschikbaar stellen van opleidingsmogelijkheden om medewerkers zichzelf verder te laten ontwikkelen en om de continuïteit van de bedrijfsvoering te ondersteunen. Het doel is om in 2027 het aantal opleidingsuren van interne medewerkers met 5% te verhogen ten opzichte van 2025, tot 10.831 uur. Daarnaast is het bespreken van ontwikkelmogelijkheden onderdeel van de jaarlijkse evaluatiegesprekken. Dat doen we met al onze interne medewerkers.

	2023	2024	2025	Doel 2027
Totaal opleidingsuren	10.636	8.409	10.315	10.831
Totaal opleidingsuren – gemiddeld per werknemer	32	22	29	

Medewerkerstevredenheid op specifieke indicatoren

House of Cohedron monitort de werknemerservaring met twee complementaire instrumenten: de eNPS en het MTO. De eNPS meet in welke mate de interne medewerkers de organisatie als werkgever zouden aanbevelen. Het MTO geeft inzicht in onderliggende aspecten van de werknemerservaring van de interne medewerkers, waaronder ontwikkelmogelijkheden, werk-privébalans, diversiteit en inclusie, bedrijfscultuur en zingeving.

De eNPS wordt tweemaal per jaar gemeten en berekend als het percentage promoters minus het percentage detractors. De gemiddelde interne eNPS daalde van 43% in 2024 naar 39% in 2025. We blijven aandacht houden voor deze ontwikkelingen. We analyseren de resultaten en voeren de dialoog om inzicht te krijgen in de oorzaken en mogelijkheden voor verbetering.

Voor het MTO worden de resultaten van Argonaut, Digitallstars, Future Communication, Human Capital Group, Verder en Wyzer gezamenlijk gerapporteerd. Deze boutiques gebruiken hetzelfde meetinstrument. De resultaten zijn gebaseerd op de geconsolideerde onderzoekspopulatie van elk verslagjaar. De samenstelling van de deelnemende organisatieonderdelen is niet in alle jaren gelijk. Hierdoor dienen ontwikkelingen over meerdere jaren als indicatief te worden geïnterpreteerd en vormen zij geen volledig like-for-like cohortanalyse. We rapporteren de totale MTO-score en lichten enkele vragen over duurzame inzetbaarheid en bedrijfscultuur uit. De percentages bij de afzonderlijke vragen geven het aandeel positieve antwoorden weer.

Thema	Indicator	2023	2024	2025	Streefwaarde 2027
Algemeen	Totale MTO-score, exclusief D&I	61%	60,7%	62,2%	> 62%
Opleiding en ontwikkeling	Onze organisatie investeert in het opleiden en ontwikkelen van haar medewerkers.	67%	62,7%	66,5%	> 67%
Opleiding en ontwikkeling	Onze organisatie is goed in het vergroten en delen van de kennis die we in huis hebben.	62%	59,1%	60,3%	> 62%
Werk-privé balans	Het beleid van onze organisatie omtrent werkplekken en werktijden draagt positief bij aan mijn werk-privébalans.	79%	79,1%	76,9%	> 77%
Diversiteit en inclusie	Ik voel me vrij om problemen rond discriminatie en uitsluiting bespreekbaar te maken.	—	—	78,4%	> 78%
Diversiteit en inclusie	Ik ervaar in mijn boutique een positief klimaat ten aanzien van inclusie en diversiteit.	74%	77,8%	78,4%	> 78%
Bedrijfscultuur	Onze organisatie heeft een sterke en positieve cultuur die gewenst gedrag bevordert.	60%	62%	62,4%	> 63%
Bedrijfscultuur	Mijn direct leidinggevende stimuleert eerlijkheid en openheid.	69%	80,4%	80,1%	> 80%
Zingeving	Mijn werk is van betekenis en draagt bij aan het welzijn van andere mensen.	84%	81,1%	82,2%	> 82%

Voor diversiteit en inclusie is de D&I module in het onderzoek uitgebreid in 2025, wat maakt dat de indicator *'Ik voel me vrij om problemen rond discriminatie en uitsluiting bespreekbaar te maken'* uitsluitend vanaf 2025 kan worden gerapporteerd. Voor de indicator over een positief klimaat voor inclusie en diversiteit is wel historische informatie opgenomen, maar de formulering is niet volledig identiek: in 2023/2024 werd gevraagd of er een positief klimaat heerst, terwijl in 2025 werd gevraagd of de medewerker een positief klimaat ervaart. De ontwikkeling vraagt daarom met dit voorbehoud te worden gelezen.

Vanberkel Professionals gebruikt een ander meetinstrument, met deels andere vraagstellingen en een andere wijze van rapporteren. De resultaten worden daarom afzonderlijk weergegeven. De totale score van Vanberkel is een numerieke score, de resultaten op de afzonderlijke vragen zijn percentages. In 2024 heeft een verkort onderzoek plaatsgevonden waardoor niet op alle indicatoren een score is weergegeven.

De verschillen in meetmethode en vraagstelling beperken de vergelijkbaarheid tussen Vanberkel en de andere boutiques. De voorgestelde streefwaarden voor 2027 gelden daarom uitsluitend voor de gezamenlijke groep op hetzelfde meetinstrument. De Galan Groep voert (nog) geen MTO uit en is niet in de resultaten opgenomen. We onderzoeken hoe we de vergelijkbaarheid kunnen vergroten, bijvoorbeeld door hetzelfde meetinstrument te hanteren binnen alle boutiques.

Thema	Indicator	2023	2024	2025
Algemeen	Totale MTO-score	7,5	7,4	7,5
Opleiding en ontwikkeling	Ik heb voldoende trainings- en opleidingsmogelijkheden.	78%	80%	83%
Opleiding en ontwikkeling	Binnen Vanberkel Professionals is voldoende aandacht voor kennisontwikkeling.	—	—	82%
Werk-privé balans	De organisatie heeft oog voor de balans tussen mijn privéleven en mijn werk.	76%	—	73%
Diversiteit en inclusie	In de organisatie wordt iedereen op dezelfde manier behandeld.	58%	—	57%
Bedrijfscultuur	De cultuur binnen Vanberkel Professionals ervaar ik als prettig.	84%	72%	84%
Zingeving	Ik ben trots op mijn werk.	89%	—	83%

Mensenrechten

House of Cohedron beschikt over beleidsmaatregelen en processen die de relevante mensenrechten- en arbeidsrechtelijke onderwerpen voor medewerkers adresseren. Deze bestaan onder meer uit het ESG-beleid, personeelsgids, beleid ongewenste omgangsvormen, klachtenprocedure, vertrouwenspersonenregeling, klokkenluidersprocedure en de gedragscode.

House of Cohedron heeft zich verbonden aan de internationale normen voor verantwoord ondernemen, de UN Global Compact, via de onderschrijving vanuit de moederorganisatie House of HR. Hiermee onderschrijft House of Cohedron het belang van verantwoord ondernemen binnen de eigen organisatie én in de samenwerking in de waardeketen op het gebied van milieu, arbeids- en mensenrechten en governance.

Gedragscode en beleid

House of Cohedron beschikt over een gedragscode en meerdere beleidskaders die mensenrechten- en arbeidsrechtelijke onderwerpen voor het eigen personeelsbestand adresseren. Deze kaders gaan onder meer in op discriminatie, inclusie en gelijke behandeling, arbeidsrechten en arbeidsvoorwaarden, ethiek en integriteit, anti-corruptie, transparantie en privacy.

Het mensenrechtenbeleid krijgt uitvoering via onder meer de personeelsgids, de gedragscode, het beleid voor diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie, het stappenplan bij ongewenst gedrag, klachtenprocedures en vertrouwenspersonen. Samen geven deze beleidskaders regels en meldmogelijkheden voor onder meer veiligheid, omgaan met vertrouwelijke informatie, integriteit, belangenverstrengeling, corruptie, omkoping, discriminatie en ander ongewenst gedrag. De RI&E ondersteunt het evalueren van arbeidsrisico's en preventie van ongevallen.

Klachtenmechanismen

House of Cohedron beschikt over verschillende klachten- en meldmechanismen voor signalen over onder meer discriminatie, pesten, intimidatie, onveiligheid, ongewenst gedrag en mogelijke misstanden. Meldingen worden vertrouwelijk behandeld en, waar van toepassing, geregistreerd en opgevolgd met inachtneming van de bescherming van de melder.

Medewerkers worden geïnformeerd over de beschikbare kanalen en kunnen zorgen, klachten of vermoedens van misstanden melden. Afhankelijk van de aard van de melding kunnen medewerkers gebruikmaken van de vertrouwenspersonen, de klachtenprocedure, de klokkenluidersregeling en SPOT als anoniem meldkanaal.

Ketenverantwoordelijkheid

House of Cohedron erkent haar verantwoordelijkheid om niet alleen binnen de eigen organisatie, maar ook in de keten maatschappelijk verantwoord te opereren met respect voor milieu en mensenrechten. Daarom wordt in 2026 een Gedragscode voor Leveranciers geïntroduceerd waarin de verwachtingen op het gebied van verantwoord ondernemen worden uitgesproken.

Van ketenpartners wordt verwacht dat zij aantoonbaar voldoen aan relevante wet- en regelgeving, mensenrechten respecteren, aantoonbaar bijdragen aan maatschappelijk verantwoord ondernemen en dat zij zich aansluiten bij de normen en waarden van House of Cohedron.

In 2025 zijn geen mensenrechtenincidenten gemeld via onze zakelijke relaties die betrekking hebben op werknemers in de waardeketen of andere stakeholders.

Mensenrechtenincidenten

In de onderstaande tabel rapporteren wij de vastgestelde incidenten op het gebied van mensenrechten binnen onze organisatie. De tabel bevat uitsluitend geaggregeerde, niet-herleidbare informatie vanwege het vertrouwelijke karakter.

Incidentcategorie	2023	2024	2025
Kinderarbeid	0	0	0
Gedwongen arbeid	0	0	0
Mensenhandel	0	0	0
Discriminatie	0	1	0
Ander ongewenst gedrag	1	1	1

De cijfers zijn gebaseerd op formeel geregistreerde en vastgestelde meldingen en klachten over discriminatie, intimidatie en ander ongewenst gedrag. Het betreft uitsluitend klachten of meldingen die rechtstreeks zijn ontvangen door de betreffende boutique, HR, een leidinggevende, de directie of via de formele klachtenprocedure van House of Cohedron.

House of Cohedron vraagt deze informatie ieder kwartaal uit bij de boutiques en consolideert de resultaten op groepsniveau. Daarnaast zijn in de cijfers klachten opgenomen die centraal bij House of Cohedron zijn behandeld volgens het geldende klachtenprotocol.

Vertrouwelijke gesprekken en signalen die uitsluitend bij een vertrouwenspersoon zijn gemeld, maken nadrukkelijk geen onderdeel uit van deze cijfers. Hiermee wordt de vertrouwelijkheid van deze contacten geborgd en wordt voorkomen dat informele signalen als formeel vastgesteld incident worden gerapporteerd.

Voor medewerkers zijn verschillende kanalen beschikbaar voor het melden van zorgen, klachten en mogelijke misstanden, waaronder de vertrouwenspersonen, klachtenprocedure, klokkenluidersregeling en SPOT. Meldingen worden vertrouwelijk behandeld en waar van toepassing, geregistreerd en opgevolgd.

Meldingen en incidenten worden gebruikt om aandachtspunten en mogelijke risico’s binnen de organisatie te identificeren. Waar nodig worden naar aanleiding daarvan maatregelen getroffen, bijvoorbeeld op het gebied van begeleiding, bewustwording, training, beleid of de rol van leidinggevenden.

Medewerkers die een melding doen of bij een incident betrokken zijn, kunnen worden ondersteund door middel van persoonlijke gesprekken, advies en, indien passend, doorverwijzing naar interne of externe ondersteuning.

Datalekken

House of Cohedron vindt het belangrijk dat medewerkers mogelijke privacy-incidenten laagdrempelig melden. Medewerkers worden daarom actief geïnformeerd over het herkennen en melden van mogelijke datalekken. Een relatief hoog aantal meldingen hoeft daarbij niet te betekenen dat ook daadwerkelijk sprake is van evenveel datalekken. Het laat ook zien dat medewerkers het meldproces weten te vinden en mogelijke privacyfouten tijdig bespreekbaar maken.

Iedere melding wordt centraal beoordeeld. Daarbij wordt vastgesteld of daadwerkelijk sprake is van een datalek en, indien dat het geval is, wat de aard, omvang en mogelijke impact daarvan is. Niet iedere melding blijkt na beoordeling een datalek te zijn. Het kan bijvoorbeeld gaan om een situatie waarin tijdig is ingegrepen voordat persoonsgegevens onbevoegd toegankelijk zijn geworden.

Beoordeling en opvolging

Een vermoedelijk privacy-incident wordt gemeld en centraal beoordeeld door de Functionaris Gegevensbescherming (FG), in afstemming met de Privacy Vertegenwoordiger van de betreffende boutique en, afhankelijk van het incident, andere betrokken functionarissen zoals IT.

Bij de beoordeling wordt onder meer gekeken naar de oorzaak van het incident, de betrokken persoonsgegevens, het aantal betrokken personen, wie mogelijk toegang heeft gehad tot de gegevens en welke gevolgen dit voor betrokkenen kan hebben. Waar nodig wordt aanvullend technisch of inhoudelijk onderzoek uitgevoerd.

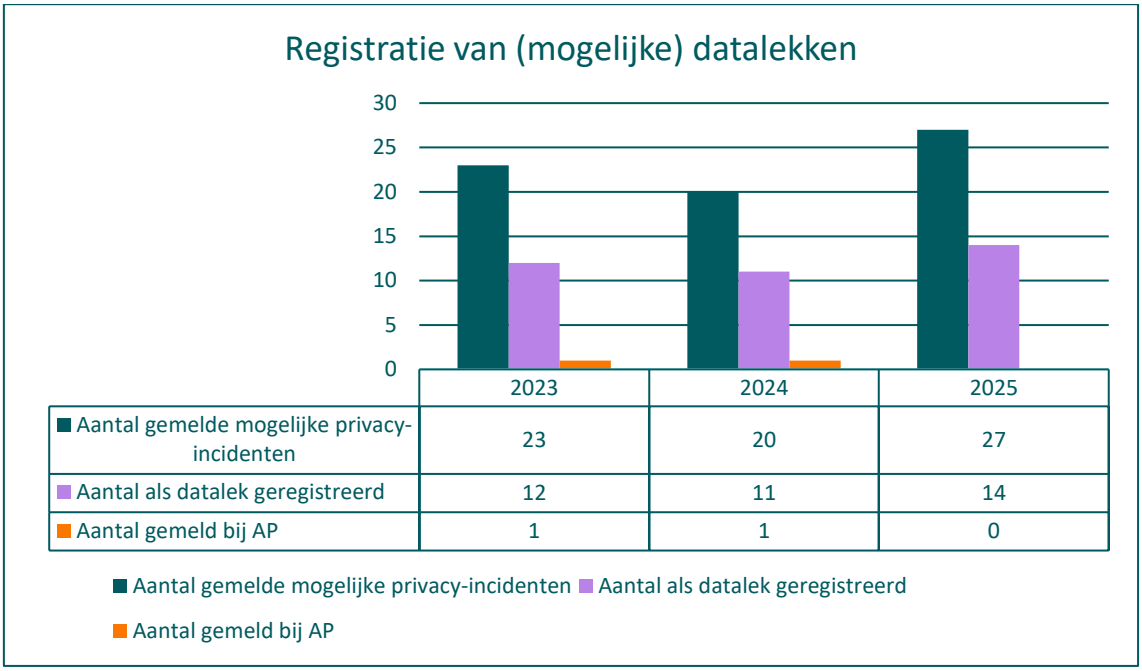
Wanneer na beoordeling sprake is van een datalek, wordt dit als zodanig geregistreerd. Vervolgens wordt beoordeeld of het incident op grond van de geldende criteria moet worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens en/of aan de betrokken personen. Waar nodig worden direct herstelmaatregelen genomen en worden leerpunten vertaald naar aanvullende technische, organisatorische of bewustwordingsmaatregelen.

Preventie

Het voorkomen van privacy-incidenten maakt onderdeel uit van het privacy- en informatiebeveiligingskader van House of Cohedron. Medewerkers ontvangen periodiek privacy- en securitytraining en tijdens de onboarding wordt aandacht besteed aan het zorgvuldig omgaan met persoonsgegevens en het tijdig melden van mogelijke incidenten.
Daarnaast worden periodiek controles en audits uitgevoerd. Meldingen, incidenten en auditbevindingen worden gebruikt om patronen en risico's te herkennen en waar nodig processen, instructies, technische maatregelen en bewustwordingsactiviteiten verder te verbeteren.

Rapportage

Onderstaande tabel maakt onderscheid tussen het aantal gemelde mogelijke privacy-incidenten, het aantal meldingen dat na beoordeling daadwerkelijk als datalek is geregistreerd en het aantal dat vervolgens is gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens.



Het aantal meldingen geeft vooral inzicht in de mate waarin medewerkers mogelijke privacy-incidenten herkennen en melden. Niet iedere melding leidt na beoordeling tot de conclusie dat daadwerkelijk sprake is van een datalek. Ook binnen de vastgestelde datalekken bestaan grote verschillen in aard en impact.

In 2025 zijn 27 mogelijke privacy-incidenten geregistreerd, waarvan 14 na beoordeling als datalek zijn aangemerkt. Het betrof onder meer onjuiste autorisaties, tijdelijke inzage door onbevoegden en informatie die aan een verkeerde ontvanger was verzonden. Het waren verder incidenten met een beperkte kring van ontvangers en/of één of enkele betrokkenen. Geen van deze datalekken heeft, na beoordeling, geleid tot een meldplicht bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

Governance

Governance gaat in dit rapport over onze manier van handelen. We lichten toe hoe we naar dit thema kijken binnen onze context en welke doelen we nastreven. Daarna leggen we uit hoe we werken aan deze doelen via beleid en maatregelen en hoe we onze aanpak verder ontwikkelen. Daarnaast laten we zien met welke meetinstrumenten we onze voortgang monitoren en maken we deze inzichtelijk.

Bedrijfsethiek

Ethiek en integer handelen zijn relevant voor de gehele bedrijfsvoering van House of Cohedron en hebben betrekking op de wijze waarop de organisatie en haar medewerkers omgaan met klanten, leveranciers, collega's, publieke en private opdrachtgevers en andere zakelijke relaties. Het onderwerp ziet onder meer op het voorkomen van corruptie, omkoping, fraude en witwassen, het beheersen van belangenverstrengeling, integer inkopen en het zorgvuldig omgaan met persoonsgegevens en vertrouwelijke informatie. Een integere bedrijfsvoering en gezonde bedrijfscultuur ondersteunen het vertrouwen van belanghebbenden en de continuïteit en betrouwbaarheid van de organisatie.

Doelen

Ons doel is een integere, transparante en respectvolle bedrijfsvoering waarin medewerkers verantwoordelijkheid nemen en misstanden, onregelmatigheden en ongewenst gedrag veilig kunnen melden.

Onze aanpak

House of Cohedron hanteert expliciet het uitgangspunt dat omkoping, corruptie en witwassen niet worden geaccepteerd. De aanpak is daarnaast gericht op het voorkomen van situaties waarin persoonlijke of zakelijke relaties de onafhankelijkheid van medewerkers kunnen beïnvloeden. Dit geldt onder meer bij relaties met collega's, klanten, opdrachtnemers en cliënten.
De aanpak ondersteunt een gezonde bedrijfscultuur waarin integer handelen, transparantie, aanspreekbaarheid en zorgvuldige besluitvorming onderdeel zijn van de dagelijkse bedrijfsvoering. Daarbij wordt gewerkt vanuit interne gedragscodes, de personeelsgids, het privacy- en informatiebeveiligingsbeleid, de klokkenluidersregeling en het bredere managementsysteem.

De Personeelsgids en daarin opgenomen gedragscodes vormen een belangrijk kader voor integer handelen. Ze bevatten onder meer bepalingen over diefstal en fraude, vertrouwelijkheid, voorkennis, het gebruik van bedrijfsmiddelen en het omgaan met relaties die de onafhankelijkheid van medewerkers kunnen beïnvloeden. Voor fraude en diefstal geldt een nultolerantiebeleid.
Voor belangenverstrengeling zijn regels opgenomen rond affectieve relaties met collega's, klanten, opdrachtnemers en cliënten. Medewerkers hebben in dergelijke situaties een meldingsplicht, zodat kan worden beoordeeld of de onafhankelijkheid van de medewerker of de uitvoering van werkzaamheden in het geding kan komen en of maatregelen nodig zijn, zoals een overplaatsing. Voor inkoop en aanbesteding maakt integriteit onderdeel uit van de bredere bedrijfsprocessen en verantwoordelijkheden.

De Klokkenluidersregeling vormt het formele kader voor het melden van vermoedens van misstanden en geldt voor House of Cohedron. Voor de boutiques is eveneens een Klokkenluidersregeling van kracht. De regeling ziet onder meer op (een gevaar voor) schending van Europees recht, wetgeving of interne regels wanneer het maatschappelijk belang in het geding is. De regeling borgt vertrouwelijkheid van de identiteit van de melder en bescherming tegen benadeling.

Daarnaast zijn binnen onze groep Ondernemingsraden (OR) en personeelsvertegenwoordigingsorganen aanwezig waarmee tenminste op kwartaalbasis in dialoog wordt getreden over arbeidsvoorwaarden en

werkomstandigheden. Hiermee zijn formele kanalen voor medezeggenschap en betrokkenheid van medewerkers ingericht. Medezeggenschap is binnen House of Cohedron decentraal ingericht en kan per boutique verschillen. Vanberkel en Argonaut beschikken over een formeel ingerichte OR. Waar geen OR aanwezig is, zorgen we ervoor dat medewerkers nauw worden betrokken.

Voorbeelden van maatregelen die wij uitvoeren
Het beleid wordt vertaald naar verschillende organisatorische en operationele maatregelen. Jaarlijks wordt door de Risk Management functionaris een evaluatie gedaan van relevante risico's en beheersmaatregelen op het gebied van onder meer wet- en regelgeving, ethiek, arbeid en sociaal beleid en informatiebeveiliging.

Anti-corruptie, anti-omkoping en anti-witwassen
House of Cohedron communiceert expliciet dat omkoping, corruptie en witwassen niet worden geaccepteerd. Deze uitgangspunten zijn onderdeel van de interne gedragsregels, waaronder de Gedragscode en ethische beleidskaders en vormen daarmee een kader voor het handelen van medewerkers in zakelijke relaties.

Fraudepreventie en controles
Bij een redelijke verdenking van misbruik kan gericht onderzoek plaatsvinden. Onder meer fraude of een misdrijf zijn aanleiding voor een gerichte controle van internet-, e-mail- of applicatiegebruik. Deze controles zijn gebonden aan voorwaarden rond doel, noodzakelijkheid, belangenafweging en privacy.

Ook financiële processen bevatten controlemaatregelen. Zo worden declaraties via een goedkeuringsprocedure door de directie en/of leidinggevende beoordeeld in AFAS/House of Cohedron Insite.

Belangenverstrengeling
Bij potentiële belangenverstrengeling wordt van medewerkers verwacht dat zij relevante persoonlijke relaties melden. Hierdoor kan worden beoordeeld of de onafhankelijkheid van de medewerker wordt beïnvloed en of aanvullende maatregelen nodig zijn.

Privacy en informatiebeveiliging
Privacy en informatiebeveiliging vormen een belangrijk onderdeel van de beheersing van integriteitsrisico's. House of Cohedron beschikt over een privacybeleid en werkt met een stuurgroep Privacy & Informatiebeveiliging. Deze stuurgroep evalueert periodiek de effectiviteit van privacy- en beveiligingsmaatregelen, risico's, (bijna-)datalekken, beveiligingsincidenten, controles en openstaande acties.

De informatiebeveiliging wordt ondersteund door een ISO 27001-gebaseerd Information Security Management System. Daarbinnen zijn onder meer risicoanalyses, vulnerability assessments en penetration tests, functiescheiding, toegangsbeveiliging, informatieclassificatie en incidentmanagement opgenomen.

Daarnaast vinden frequente audits en controles plaats op onder meer privacy en informatiebeveiliging. De uitkomsten hiervan worden binnen het managementsysteem besproken en kunnen aanleiding geven tot aanvullende maatregelen en verbeteracties.

Gezonde bedrijfscultuur en meldmechanismen
Naast formele compliance-maatregelen wordt ingezet op een cultuur waarin medewerkers zich vrij voelen om zorgen en mogelijke misstanden aan de orde te stellen. Hiervoor zijn vertrouwenspersonen en verschillende meldkanalen beschikbaar. Ongewenst gedrag kan informeel en vertrouwelijk met een vertrouwenspersoon worden besproken, daarnaast bestaat een formele klachtenprocedure en klokkenluidersregeling.
Voor anonieme meldingen is Spot beschikbaar. Formele klachten worden behandeld door een onafhankelijke klachtbehandelaar of, afhankelijk van de situatie, door een niet eerder betrokken vertrouwenspersoon.

De verdere ontwikkeling van onze aanpak

House of Cohedron heeft blijvende aandacht voor haar integriteitsaanpak en richt zich op onder meer de samenhang tussen integriteit, privacy, informatiebeveiliging, fraudepreventie, sociale veiligheid en medezeggenschap.

De klokkenluidersregeling en de processen voor het melden en behandelen van klachten worden onderhouden en waar nodig geactualiseerd. Ook wordt onder meer de periodieke monitoring van privacy en informatiebeveiliging voortgezet. De uitkomsten van controles, audits, incidenten en risicoanalyses worden gebruikt om de werking van bestaande maatregelen te beoordelen en waar nodig verder te verbeteren.

Niet alleen binnen House of Cohedron wordt aandacht besteed aan verantwoord handelen. Verantwoord ondernemen gaat voor ons ook over verantwoord zakendoen met onze relaties. Daarom introduceren wij in 2026 een geactualiseerd beleid Duurzaam Inkopen en worden self-assessments uitgevoerd onder onze strategische leveranciers om inzicht te krijgen in hun prestaties op het gebied van ESG, waaronder inzicht in de carbon footprint, beleid op het gebied van klimaat, arbeids- en mensenrechten, ethiek en governance en sturing op deze thema's. Onderdeel daarvan is ook dat leveranciers gebruik kunnen maken van de relatie om capaciteitsopbouw mogelijk te maken om samen de duurzaamheidstransitie vorm te geven.

Meetinstrumenten

We volgen de voortgang en werking van de integriteitsmaatregelen met kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren. Daarbij kijken we onder meer naar het aantal meldingen via de klokkenluidersprocedure en de tijdige opvolging en afwikkeling daarvan, het aantal geregistreerde integriteitsincidenten, waaronder fraude, corruptie, omkoping en witwassen, en de aard, opvolging en afwikkeling van klachten over ongewenst gedrag en andere integriteitsmeldingen. Ook monitoren we privacy- en informatiebeveiligingsincidenten, waaronder (bijna-)datalekken, de uitkomsten van periodieke audits en controles en de opvolging van bevindingen en verbeteracties uit audits, incidenten en evaluaties.

Ervaringen van medewerkers over de bedrijfscultuur meten we ook via het MTO middels de vraag: 'Onze organisatie heeft een sterke en positieve cultuur die gewenst gedrag bevordert'. De resultaten hiervan, samen met meldingen, incidenten, audits en periodieke evaluaties worden gebruikt om patronen en risico's te identificeren en waar nodig maatregelen, procedures en beleid verder aan te scherpen. Hiermee wordt invulling gegeven aan een continue verbetercyclus voor integer handelen en een gezonde bedrijfscultuur.

Meldingen via de klokkenluidersprocedure

House of Cohedron beschikt over een klokkenluidersregeling voor het melden van vermoedens van misstanden. Een melding kan schriftelijk, mondeling of persoonlijk worden gedaan en kan desgewenst anoniem plaatsvinden. De meldingsfunctionaris bewaakt het proces en beoordeelt de melding onafhankelijk en onpartijdig.

Een melding wordt geregistreerd, de melder ontvangt binnen zeven dagen een ontvangstbevestiging en wordt binnen uiterlijk drie maanden geïnformeerd over de beoordeling en, waar van toepassing, de opvolging. De identiteit van de melder wordt beschermd en betrokkenen bij de behandeling zijn gehouden aan vertrouwelijkheid.

In de periode 2023–2025 is één melding via de klokkenluidersprocedure ontvangen, in 2025. Deze melding is conform de geldende procedure serieus beoordeeld, onderzocht en opgevolgd. Waar nodig kan de meldingsfunctionaris betrokkenen horen, relevante documenten opvragen en een onderzoeksrapport opstellen, waarna de melder wordt geïnformeerd over het standpunt en de eventuele vervolgstappen.
De melding uit 2025 bleek kleinschalig en heeft niet geleid tot materiële gevolgen voor de organisatie. Het betrof een veiligheidskwestie op de werkplek, deze is onderzocht en naar tevredenheid van de betrokken medewerker afgehandeld.

Veroordelingen en boetes voor corruptie en omkoping

House of Cohedron heeft in de afgelopen drie jaren (2023, 2024 en 2025) geen veroordelingen en geen boetes ontvangen wegens overtreding van wetgeving inzake corruptie en omkoping.

Bijdrage aan gemeenschappen (SROI)

Met SROI geven we invulling aan sociale inzet via onze activiteiten, inkoop, dienstverlening en samenwerking met opdrachtgevers en ketenpartners. Zo maken we onze maatschappelijke impact zichtbaar. De focus ligt vooral op kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en op het versterken van sociale participatie.

Doelen

Met SROI willen we maatschappelijke waarde creëren. We hebben vier hoofddoelen: werk- en leerplekken creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, sociaal ondernemerschap en lokale werkgelegenheid stimuleren, sociale cohesie in de regio versterken en duurzaam en maatschappelijk verantwoord inkopen.

We zien SROI niet alleen als een contractuele verplichting van opdrachtgevers, maar als een manier om de maatschappelijke impact te vergroten en zichtbaar en meetbaar te maken.

Onze aanpak

De aanpak richt zich op werk, leer- en ontwikkelmogelijkheden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, sociale inkoop en het inzetten van kennis, expertise en tijd voor maatschappelijke initiatieven. Via inkoop- en aanbestedingstrajecten zetten we SROI in om sociale waarde te creëren.

De aanpak kent drie hoofdvormen: arbeidsparticipatie, arbeidsontwikkeling en sociale inkoop. Bij arbeidsparticipatie kan het bijvoorbeeld gaan om een stage-, leerwerk- of werkervaringsplaats. Tot de doelgroep behoren onder meer mensen met een arbeidsbeperking, langdurig werklozen, jongeren zonder startkwalificatie, oudere werkzoekenden en statushouders.
Bij arbeidsontwikkeling zetten we in op opleidingen, trainingen en certificaten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Via sociale inkoop kopen we producten en diensten in bij sociale ondernemingen of sociale werkvoorzieningen die werk bieden aan mensen uit SROI-doelgroepen.

<u>Voorbeelden van maatregelen die wij uitvoeren</u>

Arbeidsparticipatie en arbeidsontwikkeling

Met SROI bieden we mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen op werk en ontwikkeling, binnen de eigen organisatie of via ketenpartners en andere samenwerkingsverbanden. Voorbeelden zijn toegankelijke functies, leerwerkplekken, stages en werkervaringsplaatsen. Ook wordt jobcarving ingezet om bestaande werkzaamheden toegankelijk te maken voor kandidaten. Daarnaast wordt geïnvesteerd in scholing en certificering van SROI-kandidaten. Voorbeelden zijn het beschikbaar stellen van opleidingsbudget, het faciliteren van certificaten en het aanbieden van leerwerktrajecten.

Sociale inkoop

Sociale inkoop is een belangrijk onderdeel van de aanpak. Door het inkopen van producten en diensten bij sociale ondernemingen verbinden we de SROI-verplichting aan onze dagelijkse bedrijfsvoering. Voorbeelden zijn catering, schoonmaak, drukwerk en andere kantoor- en facilitaire diensten.

Maatschappelijke inzet en expertise

Als directe plaatsing of scholing niet passend is, kan SROI ook worden ingevuld met tijd, kennis en expertise voor maatschappelijke initiatieven. Denk aan sollicitatietrainingen, workshops, loopbaanoriëntatie, begeleiding van mensen uit kwetsbare doelgroepen, gastlessen en vrijwilligerswerk.

Deze aanpak wordt binnen de boutiques toegepast. Vrijwilligerswerk is onderdeel van de bedrijfsvoering. Medewerkers zetten hun kennis en expertise in voor maatschappelijke organisaties en er wordt ondersteuning geboden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Een concreet voorbeeld is de inzet van Future Communication, waar medewerkers met tijdelijke afstand tot de arbeidsmarkt een vaste werkplek krijgen aangeboden. Daarnaast wordt sociaal ingekocht bij organisaties met een PSO+3-keurmerk en worden medewerkers ingezet voor maatschappelijke initiatieven gericht op versterking van de positie op de arbeidsmarkt. Deze activiteiten worden binnen Future Communication geborgd onder de naam Future Cares, onder regie van SROI- en MVO-coördinatoren.

De verdere ontwikkeling van onze aanpak

We willen de SROI-aanpak verder verbinden met onze initiatieven voor diversiteit, inclusie en gelijke behandeling. Zo worden maatschappelijke participatie en inclusie geen losse activiteiten, maar onderdeel van de bredere sociale agenda van House of Cohedron.

Meetinstrumenten

We monitoren de voortgang met zowel financiële als inhoudelijke indicatoren. Daarbij onderscheiden we de contractuele SROI-verplichtingen van de geldelijk gewaardeerde en verantwoorde inzet. De waardering vindt plaats volgens de waarderingssystematiek van de opdrachtgever(s). De gerapporteerde bedragen vertegenwoordigen daarmee de waarde die binnen deze afspraken aan de inzet wordt toegekend die we uitdrukken als de verantwoorde SROI-inzet.

In 2025 hadden wij een SROI-verplichting van €5.354.334,50 en een totale maatschappelijke teruggave/verantwoorde SROI-inzet van €6.867.316,68. In het Sociaal Jaarverslag lees je praktijkverhalen over de inzet in 2025.

Verantwoordelijkheid nemen voor ESG doen we samen

Binnen House of Cohedron is ESG een gezamenlijke verantwoordelijkheid. We onderscheiden strategische verantwoordelijkheid, coördinatie, uitvoering en monitoring en werken daarbij samen met House of HR, de boutiques, ondernemingsraden en andere relevante stakeholders.

Ons doel ESG integraal onderdeel te maken van de bedrijfsvoering en de ESG-doelstellingen structureel te vertalen naar beleid, processen, activiteiten en besluitvorming. We werken vanuit het ESG-beleid en de ESG-agenda van House of Cohedron en sluiten aan op de bredere ESG-doelstellingen van House of HR.

Met onze governance maken we verantwoordelijkheden duidelijk, volgen we periodiek de voortgang en signaleren we ESG-risico's en verbeterpunten. Ook coördineren we de uitvoering binnen de verschillende organisatieonderdelen. Zo maken we ESG onderdeel van de reguliere bedrijfsvoering.

Bestaand governance-model

De directie is het hoogst verantwoordelijke orgaan voor ESG binnen House of Cohedron waarbij de CEO portefeuillehouder is. De gezamenlijke verantwoordelijkheid voor onze omgeving is daarnaast verdeeld over verschillende gremia binnen House of HR, de moederorganisatie, House of Cohedron en de boutiques.

ESG-Committee House of HR

Het ESG-Committee van House of HR bepaalt de algemene ESG-strategie, prioriteiten en doelstellingen. Dit gremium komt minimaal drie keer per jaar bijeen. De CEO en de Chief Risk and Sustainability Officer van House of HR maken hier deel van uit. De CEO van House of Cohedron participeert als ‘chair’.

ESG-Rebels House of HR

De ESG-Rebels vormen een netwerk van betrokken medewerkers vanuit de verschillende onderdelen van House of HR. Zij werken samen met het ESG-Committee aan de verschillende ESG-doelstellingen. House of Cohedron neemt eveneens deel aan dit netwerk.

House of Cohedron ESG-werkgroep

Binnen House of Cohedron is een centrale ESG-werkgroep ingericht. Deze werkgroep bewaakt en coördineert het ESG-beleid en de ESG-doelstellingen. De werkgroep komt maandelijks bijeen.

ESG-vertegenwoordigers van de boutiques

De uitvoering wordt vanuit House of Cohedron verbonden met de afzonderlijke boutiques. ESG-vertegenwoordigers verbinden de centrale aanpak met de praktijk in de boutiques. Deze groep bestaat uit ESG-professionals die als vertegenwoordiger van House of Cohedron en van de verschillende boutiques optreden. Hiermee wordt de verbinding gelegd tussen centraal ESG-beleid en de praktijk binnen de boutiques.

Om de kennis binnen de verschillende gremia actueel te houden op het gebied van ESG, worden jaarlijks trainingen aangeboden op thema’s zoals integriteit, informatiebeveiliging, privacy, veiligheid, discriminatie, corruptie- en omkoping, milieu en arbeids- en mensenrechten. In 2026 introduceren we een integrale ESG-learning waarin verschillende ESG-thema’s in samenhang aan bod komen. De learning behandelt onder meer gelijke behandeling, inclusie en ongewenst gedrag, ethiek – waaronder fraude, corruptie, omkoping en belangenverstrengeling – privacy en informatiebeveiliging, milieu- en mensenrechten en duurzaam inkopen. De learning wordt jaarlijks geactualiseerd en aangeboden aan alle medewerkers. Ons doel is dat jaarlijks minimaal 80% van de interne medewerkers en PAW in loondienst de ESG-learning voltooit.


Ergens voor staan.
En ergens voor gaan.
Cohedron
Samen. Met collega's, partners en opdrachtgevers. Vanuit Cohedron en boutiques. En vanuit onderstaande waarden. Aangenaam!
Met resultaat
Mensen centraal
Ons werk gaat over mensen. Onze collega's, die alle ruimte krijgen om op een gezonde manier te groeien en zich persoonlijk te ontwikkelen. Onze opdrachtgevers, die samen met ons de samenleving vooruithelpen. En de mensen voor wie we het uiteindelijk doen: al die burgers die een goede kwaliteit van leven verdienen. Mensen maken de wereld.
Wie van betekenis wil zijn, gaat voor resultaat. Dus zien we met een ondernemende blik steeds nieuwe kansen, stellen we heldere doelen, en zijn we pas tevreden als ons werk vruchten afwerpt. We gaan voor oplossingen die robuust en toekomstbestendig zijn. Met concrete resultaten om trots op te zijn. Resultaten voor mens en samenleving.
Van betekenis
Wat wij vandaag doen, draagt bij aan de wereld van morgen. Onze betrokken mensen werken met de blik naar voren. We bouwen zinvolle relaties en komen met toekomstbestendige oplossingen. Voor een maatschappij waarin iedereen thuishoort en iedereen mee kan doen. Voor een planeet waar mens en milieu duurzaam samengaan.

Conversietabel

We hebben deze ESG-rapportage opgesteld met de VSME-standaard. Gezien de aard en omvang van de bedrijfsactiviteiten zijn niet alle thema's uit de standaard van toepassing. Voor die onderdelen is daarom niet. De tabel geeft een overzicht van de modules we rapporteren en op welke pagina de informatie staat. Ook geven we aan welke thema's buiten de reikwijdte van deze rapportage vallen.

Module	Gerapporteerd	Paragraaf en paginanummer(s)
Basis module		
B1 Rapportagegrondslag	✓	Basis van dit rapport, 4-5 Certificaten en onderschrijvingen rond verantwoord ondernemerschap, 10-11
B2 Praktijken, beleid en toekomstige initiatieven voor de transitie naar een duurzame economie	✓	Hoe wij invulling geven aan onze verantwoordelijkheid – De ESG-focus van House of Cohedron, 8-9
B3 Energie en broeikasgasemissies	✓	Inzicht in energie en broeikasgasemissies, 14-16
B4 Verontreiniging van lucht, water en bodem	✗	
B5 Biodiversiteit	✓	Biodiversiteit, 19
B6 Water	✓	Water, 19
B7 Gebruik van hulpbronnen, circulaire economie en afvalbeheer	✓	Verantwoord omgaan met hulpbronnen, circulaire economie en afvalbeheer, 13 Afvalrapportage, 19
B8 Personeelsbestand – Algemene kenmerken	✓	Medewerkerspopulatie, 25 Genderdiversiteit, 27-28
B9 Personeelsbestand – Gezondheid en veiligheid	✓	Gezondheid en veiligheid, 29
B10 Personeelsbestand	✓	Ontwikkeling binnen ons medewerkersbestand, 26 Passende beloning, 28 Ontwikkelmogelijkheden, 29
B11 Veroordelingen en boetes voor corruptie en omkoping	✓	Veroordelingen en boetes voor corruptie en omkoping, 38

Module	Gerapporteerd	Paragraaf en paginanummer(s)
Uitgebreide module		
C1 Strategie, bedrijfsmodel en duurzaamheid – gerelateerde initiatieven	✓	Transitie naar een duurzame economie - Inzicht in het bedrijfsmodel, 6-7 ESG als integraal onderdeel van de strategie, 7
C2 Beschrijving van praktijken, beleid en toekomstige initiatieven	✓	Hoe wij invulling geven aan onze verantwoordelijkheid, 8-11 Environmental, 12-19 Social, 20-34 Governance, 35-40 Verantwoordelijkheid nemen voor ESG doen we samen, 40
C3 Doelstellingen voor broeikasreductie en klimaattransitie	✓	Streefdoelen voor broeikasgasreductie en klimaattransitie, 17-18
C4 Klimaatrisico's	✗	
C5 Aanvullende (algemene) kenmerken van het personeelsbestand	✓	Medewerkerspopulatie, 25 Ontwikkeling binnen ons medewerkersbestand, 26 Genderdiversiteit, 27-28
C6 Aanvullende informatie over het personeelsbestand – mensenrechtenbeleid en -processen	✓	Mensenrechten, 31-32
C7 Mensenrechtenincidenten	✓	Mensenrechtenincidenten, 32-33
C8 Inkomsten uit bepaalde sectoren en uitsluiting van EU-referentiebenchmarks	✗	
C9 Genderdiversiteitsverhouding in het bestuursorgaan	✓	Genderdiversiteit, 27-28

Bijlagen

Juridische structuur

Bovenliggende entiteit	Entiteit en rechtsvorm	KvK-nummer	Belang
—	CH House BV	83317074	—
CH House BV	House of Cohedron BV	69684561	100%
House of Cohedron BV	Argonaut Advies BV	34233230	100%
	DigitallStars BV	72004959	100%
	Future Communication Consultants BV	30156321	100%
	De Galan Groep BV	32059625	100%
	Human Capital Group BV	30149777	100%
	Vanberkel Professionals Holding BV	27337984	100%
	Verder BV	55907571	100%
	Wyzer BV *(handelsnaam: Newpublic)*	30155427	100%
De Galan Groep BV	Bright & Company BV	34232130	100%
	Galan Groep Opleidingen BV	32058166	100%
	GalanNXT BV	72074353	100%
	Galan Interim Management & Projecten BV	72074329	100%
Vanberkel Professionals Holding BV	Vanberkel Professionals BV	27337839	100%
	Vanberkel Project Professionals BV	95437215	100%
	Vanberkel Interim Professionals BV	27338033	100%
	Vanberkel Academy BV	50031805	100%
	Vanberkel Advies Professionals BV	50031481	100%
	Vanberkel Projecten Professionals BV	98211064	100%
	Vijverberg Interim BV	27300811	100%
	Sira Consulting BV	30182559	100%
Verder BV	Verder Bewind Midden BV	16080373	100%
	Verder Bewind Noord BV	56537751	100%
	Verder Bewind Zuid BV	14051037	100%
	Verder Financiële Zorgverlening BV	27132673	100%
	Verder Outsourcing BV	20113077	100%
	Bureau Inkomens Beheer Zuid BV	57023298	100%

	Reeling Bewindvoerders BV	14113755	100%
	Westerbeek COD BV	09074150	100%
	Schulden.nl BV	68111908	50%
	Stichting Financiële Zekerheid Verder Outsourcing	50227017	0%
Wyzer BV	Wyzer Academie BV *(handelsnaam: Agathos)*	08074169	100%
	Wyzer Interim BV	58618821	100%
	Even Werkt BV	58742867	100%

NACE-codes

NACE-code	Nace-omschrijving	Entiteiten
18.12	Overige drukwerk	Vanberkel Academy; Wyzer Academie
62.90	Overige activiteiten op het gebied van informatietechnologie en computerdiensten	Verder Outsourcing
64.21	Activiteiten van holdingmaatschappijen	Argonaut; CH House; House of Cohedron; Vanberkel Professionals Holding
69.10	Juridische activiteiten	Verder Bewind Midden; Verder Bewind Noord; Verder Bewind Zuid
69.20	Boekhouding, boekhouding en auditactiviteiten; belastingadvies	Argonaut; Verder Bewind Midden; Verder Bewind Noord; Verder Bewind Zuid; Verder Financiële Zorgverlening; Verder Outsourcing
70.10	Activiteiten van het hoofdkantoor	Verder
70.20	Zakelijke en andere managementadvies-activiteiten	Digitallstars; De Galan Groep; Bright & Company; Galan Groep Opleidingen; Galan Interim Management & Projecten; GalanNXT; Human Capital Group; Sira; Vanberkel Interim Professionals; Vanberkel Professionals; Vanberkel Projecten Professionals; Vanberkel Project Professionals; Verder; Wyzer; Wyzer Interim
73.20	Marktonderzoek en opiniepeilingen	Vanberkel Interim Professionals
73.30	Publieke relatie- en communicatieactiviteiten	Future Communication Consultants
74.12	Grafisch ontwerp en visuele communicatieactiviteiten	Future Communication Consultants
74.99	Alle andere professionele, wetenschappelijke en technische activiteiten	Human Capital Group

78.10	Activiteiten van arbeidsbemiddelingsbureaus	Digitallstars; Even Werkt; Vijverberg Interim; Wyzer Interim
78.20	Tijdelijke arbeidsbureauactiviteiten en andere voorzieningen voor personeelszaken	Argonaut; Digitallstars; Even Werkt; Future Communication Consultants; Galan Interim Management & Projecten; Human Capital Group; Vanberkel Advies Professionals; Vanberkel Interim Professionals; Vanberkel Professionals; Vanberkel Projecten Professionals; Vanberkel Project Professionals; Vijverberg Interim; Wyzer Interim
82.10	Administratieve en ondersteunende activiteiten van het kantoor	Digitallstars
82.99	Andere activiteiten voor bedrijfsondersteunings-diensten	Digitallstars; Verder Financiële Zorgverlening; Verder Outsourcing
85.59	Overig onderwijs	Galan Groep Opleidingen; Vanberkel Academy; Wyzer; Wyzer Academie
85.69	Educatieve ondersteuningsactiviteiten	De Galan Groep
86.99	Overige gezondheidsactiviteiten voor mensen	Argonaut; Wyzer
88.99	Overige sociale werkactiviteiten zonder huisvesting	Verder Financiële Zorgverlening

Verklaring externe accountant

Assurance-rapport met beperkte mate van zekerheid van de onafhankelijke accountant

Bij de ESG-rapportage 2025 van House of Cohedron

Aan de directie van House of Cohedron B.V.

Onze conclusie

Wij hebben een assurance-opdracht met beperkte mate van zekerheid uitgevoerd over de duurzaamheidsinformatie van House of Cohedron B.V. te Utrecht in de afzonderlijke ESG-rapportage 2025. Onze opdracht betreft de informatie over 2025 en de daarin gerapporteerde vergelijkende cijfers over 2023 en 2024, met uitzondering van de informatie beschreven onder “Beperkingen in de reikwijdte van onze assurance-opdracht”.

Op basis van onze werkzaamheden en de verkregen assurance-informatie is ons niets gebleken dat ons doet veronderstellen dat de hiervoor omschreven duurzaamheidsinformatie niet, in alle van materieel belang zijnde aspecten, een getrouwe weergave geeft van het beleid ten aanzien van duurzaamheidsonderwerpen en van de bedrijfsvoering, gebeurtenissen en prestaties op dat gebied over 2025, inclusief de gerapporteerde vergelijkende cijfers over 2023 en 2024, in overeenstemming met de criteria zoals beschreven onder “Criteria”.

De basis voor onze conclusie

Wij hebben de assurance-opdracht uitgevoerd volgens Nederlands recht, waaronder de Nederlandse Standaard 3810N, Assurance-opdrachten inzake duurzaamheidsverslaggeving. De opdracht is gericht op het verkrijgen van een beperkte mate van zekerheid. Onze verantwoordelijkheden zijn beschreven onder “Onze verantwoordelijkheden voor de assurance-opdracht”.

Wij zijn onafhankelijk van House of Cohedron B.V. overeenkomstig de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en de overige relevante Nederlandse onafhankelijkheidsregels. Wij hebben ook voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden de verkregen assurance-informatie voldoende en geschikt als basis voor onze conclusie.

Criteria

De toegepaste criteria zijn de vrijwillige duurzaamheidsrapportagestandaard (VSME, versie juli 2026), met de basis- en uitgebreide module, en de aanvullende rapportagegrondslagen van House of Cohedron. Deze zijn beschreven onder “Grondslag van de rapportage” en in de toelichtingen bij de indicatoren in de ESG-rapportage.

De keuze van meetmethoden en het gebruik van schattingen kunnen de vergelijkbaarheid tussen organisaties en verslagperioden beïnvloeden. De duurzaamheidsinformatie moet daarom worden gelezen in samenhang met de toegepaste grondslagen en toelichtingen.

Beperkingen in de reikwijdte van onze assurance-opdracht

De omzet en het balanstotaal over 2023, 2024 en 2025, opgenomen onder “Omzet en balanstotaal”, vallen buiten onze assurance-opdracht. Onze conclusie heeft geen betrekking op deze financiële kerncijfers.

Ook de cijfers over 2022, het afzonderlijke Sociaal Jaarverslag en informatie in externe bronnen en websites waarnaar wordt verwezen, vallen buiten onze reikwijdte. Informatie die uit deze bronnen in de ESG-rapportage zelf is opgenomen, valt wel binnen onze reikwijdte, behoudens de hiervoor genoemde uitzonderingen.

De ESG-rapportage bevat toekomstgerichte informatie, waaronder ambities, strategie, plannen en verwachtingen. Deze heeft betrekking op gebeurtenissen en acties die nog niet hebben plaatsgevonden en mogelijk niet zullen plaatsvinden. Wij verstrekken geen zekerheid over de veronderstellingen en de haalbaarheid van deze toekomstgerichte informatie.

Onze conclusie is niet aangepast vanwege deze afbakening van de opdracht.

Verantwoordelijkheden van de directie voor de duurzaamheidsinformatie

De directie is verantwoordelijk voor het opstellen en getrouw weergeven van de duurzaamheidsinformatie volgens de beschreven criteria. Dit omvat het identificeren van belanghebbenden, het bepalen van relevante duurzaamheidsonderwerpen en het selecteren en toepassen van grondslagen die aansluiten bij de gerechtvaardigde informatiebehoefte van belanghebbenden.

De keuzes voor de rapportagescope en de verslaggevingsgrondslagen zijn uiteengezet in de ESGrapportage. De gerapporteerde informatie betreft House of Cohedron B.V. en haar dochterondernemingen, met de per indicator toegelichte afbakening.

De directie is tevens verantwoordelijk voor de interne beheersing die zij noodzakelijk acht om duurzaamheidsinformatie op te stellen zonder materiële afwijkingen als gevolg van fraude of fouten.

Onze verantwoordelijkheden voor de assurance-opdracht

Onze verantwoordelijkheid is de opdracht zo te plannen en uit te voeren dat wij voldoende en geschikte assurance-informatie verkrijgen voor onze conclusie. Wij passen professionele oordeelsvorming toe en werken met een professioneel-kritische instelling.

Onze opdracht met beperkte zekerheid is gericht op het beoordelen van de plausibiliteit van de duurzaamheidsinformatie. De werkzaamheden verschillen in aard en timing en zijn minder uitgebreid dan bij redelijke zekerheid. De verkregen zekerheid is daarom aanzienlijk lager dan bij een opdracht met redelijke zekerheid.

Wij passen de Nadere voorschriften kwaliteitsmanagement (NVKM) toe. Ons kwaliteitsmanagementstelsel omvat vastgelegde richtlijnen en procedures voor de naleving van ethische voorschriften, professionele standaarden en toepasselijke wet- en regelgeving.

Uitgevoerde werkzaamheden

Onze werkzaamheden bestonden hoofdzakelijk uit:

- Het verkrijgen van inzicht in de activiteiten van House of Cohedron, de rapportage-scope en de relevante duurzaamheidsonderwerpen.
- Het beoordelen van de geschiktheid en consistente toepassing van de criteria, de selectie van relevante onderwerpen en de redelijkheid van schattingen en bijbehorende toelichtingen.
- Het door middel van inlichtingen verkrijgen van inzicht op hoofdlijnen in de rapportageprocessen, informatiesystemen en relevante interne beheersing. Wij hebben de effectiviteit van de interne beheersingsmaatregelen niet getoetst.
- Het identificeren van onderdelen waar misleidende of onevenwichtige informatie of materiële afwijkingen door fraude of fouten waarschijnlijk zijn, en het daarop afstemmen van de verdere werkzaamheden.
- Het voeren van gesprekken met de directie en medewerkers die verantwoordelijk zijn voor het duurzaamheidsbeleid, de prestaties en het verzamelen, beoordelen en consolideren van de informatie.
- Het aansluiten van duurzaamheidsinformatie op onderliggende registraties en het beoordelen van interne en externe bewijsstukken op basis van beperkte deelwaarnemingen. Waar passend hebben wij berekeningen opnieuw uitgevoerd.
- Het analyseren van gegevens en trends en het bespreken en onderzoeken van opvallende ontwikkelingen en verschillen.
- Het lezen van het Sociaal Jaarverslag en de informatie buiten onze reikwijdte op materiële inconsistenties met de onderzochte duurzaamheidsinformatie en onze kennis uit de opdracht.
- Het beoordelen van de presentatie, structuur en evenwichtigheid van de duurzaamheidsinformatie en het evalueren van geconstateerde afwijkingen, afzonderlijk en gezamenlijk.

Bij het bepalen en evalueren van materialiteit houden wij rekening met de omvang en de aard van informatie en met het belang daarvan voor gebruikers.

Wij communiceren met de directie over de geplande reikwijdte en timing van de opdracht en over belangrijke bevindingen, waaronder eventuele belangrijke tekortkomingen in de interne beheersing.

28 oktober 2026

Verda Assurance
was getekend,
Jessica Boekhoudt RA