2025

CSR Rapportage

Welten Groep

Classificatie 1 - Openbaar
Versie: 1.0
Liz van Hoek / Oktober 2026

Inhoudsopgave

1. CSR Verantwoording 4

1.1 Inleiding 4
1.2 Visie op MVO/CSR 4
1.3 Scope 4
1.4 Waardeketen 5
1.5 Financiële materialiteit 5
1.6 MVO Programma 6

2. Arbeids- en Mensenrechten 7

2.1 Beleid en documentatie 7
2.1.1 CAO Welten Groep 7
2.1.2 HR Beleid 7
2.1.3 HR Ontwikkelcyclus 7
2.1.4 Mobiliteit 7
2.1.5 Pensioenregeling 8
2.1.6 Personeelsreglement 8
2.1.7 Beloningsbeleid 8
2.1.8 Hybride werken beleid 8
2.1.9 Studiekostenregeling 8
2.1.10 Stagebeleid 8
2.1.11 Social Media Richtlijnen 8
2.1.12 Welten+ (vitaliteitsbeleid) 8
2.1.13 Ongevallenbeleid 9
2.1.14 ADM beleid 9
2.2 Maatregelen 9
2.2.1 Loopbaanontwikkeling 9
2.2.2 Stabiele werkgelegenheid 11
2.2.3 Welten Traineeship 12
2.2.4 Social Return en maatschappelijke betrokkenheid 12
2.2.5 Bedrijfscultuur (eigen werknemers) 13
2.2.6 Medewerkerstevredenheid 13
2.2.7 Vitaliteit medewerkers 15
2.2.8 Vitaliteitsprogramma (Welten Plus) 16
2.2.9 RI&E en psychosociale arbeidsbelasting 16
2.2.10 Vitamine A 17
2.2.11 Finance Run 17
2.2.12 Ondernemingsraad 17

2.2.13 Gender gelijkheid 18
2.2.14 Inclusieve arbeidsmarkt 18
2.2.15 Diversiteit 18
2.2.16 Loonkloof/loonmediaan 19
2.2.17 Sociale dialoog 20
2.2.18 Recht op collectieve onderhandelingen 21
3. Governance / Ethiek 21
3.1 Beleid en documentatie 21
3.1.1 Gedragscode 21
3.1.2 Integriteitsbeleid 21
3.1.3 Klokkenluidersregeling 21
3.1.4 Intimidatiebeleid 21
3.1.5 Klachtenregeling Welten 22
3.1.6 Welten Privacybeleid 22
3.1.7 Kwaliteitsbeleid 22
3.1.8 Informatiebeveiligingsbeleid 22
3.1.9 Proces Meldplicht Datalekken 22
3.2 Maatregelen 22
3.2.1 Compliance 22
3.2.2 Integriteit - Cursus Compliance & Integriteit 23
3.2.3 Pre-employment screening 23
4. Milieu 24
4.1 Beleid en documentatie 24
4.1.1 MVO beleid 24
4.2 Maatregelen 25
4.2.1 Huisvesting / afvalscheiding 25
4.2.2 Duurzame mobiliteit en CO_2-besparing 26
4.2.3 Verduurzaming mobiliteitsbeleid 27
5. Duurzame inkoop 28
5.1 Beleid en documentatie 28
5.1.1 Leveranciersbeleid 28
5.1.2 Code of conduct Suppliers 28
5.2 Maatregelen 29
5.2.1 Maatschappelijk verantwoord inkopen 29
6. CSR Planning 30
Bijlage 1 HRD 31

1. CSR Verantwoording

1.1 Inleiding

Welten Groep zorgt voor ontwikkelde professionals voor een financieel gezonde maatschappij. Deze missie komt voort uit het geloof dat financiële dienstverleners alleen bestaansrecht hebben als zij op langere termijn (maatschappelijk) relevant zijn. Onze opdrachtgevers – waaronder banken, verzekeraars en overheden – zetten zich in voor thema's als duurzaamheid, financiële weerbaarheid en inclusiviteit, en onze interim professionals dragen daaraan bij. Hun dienstverlening stelt consumenten en bedrijven in staat zijn om de juiste (financiële) keuzes te maken op impactvolle momenten. In deze rapportage maakt Welten Groep haar CSR impact in 2024 en 2025 aantoonbaar.

"Wij zorgen voor ontwikkelde professionals voor een financieel gezonde maatschappij."

1.2 Visie op MVO/CSR

De inspanningen en het commitment van Welten Groep zijn gebundeld in het duurzaamheidsbeleid. Elk jaar wordt onze MVO strategie geactualiseerd en de aanpak aangescherpt. Directie en medewerkers worden geacht hier actief aan bij te dragen. Het meest recente beleidsdocument is beschikbaar als 'CSR Beleid Welten Groep 2022-2025'.

1.3 Scope

Dit verslag heeft betrekking op de volgende onderdelen:

- Welten Group B.V.
- Welten Holding B.V.
- Welten Detachering B.V. en Welten Flex B.V.*, in dit verslag samen gepresenteerd als 'Welten Detachering'

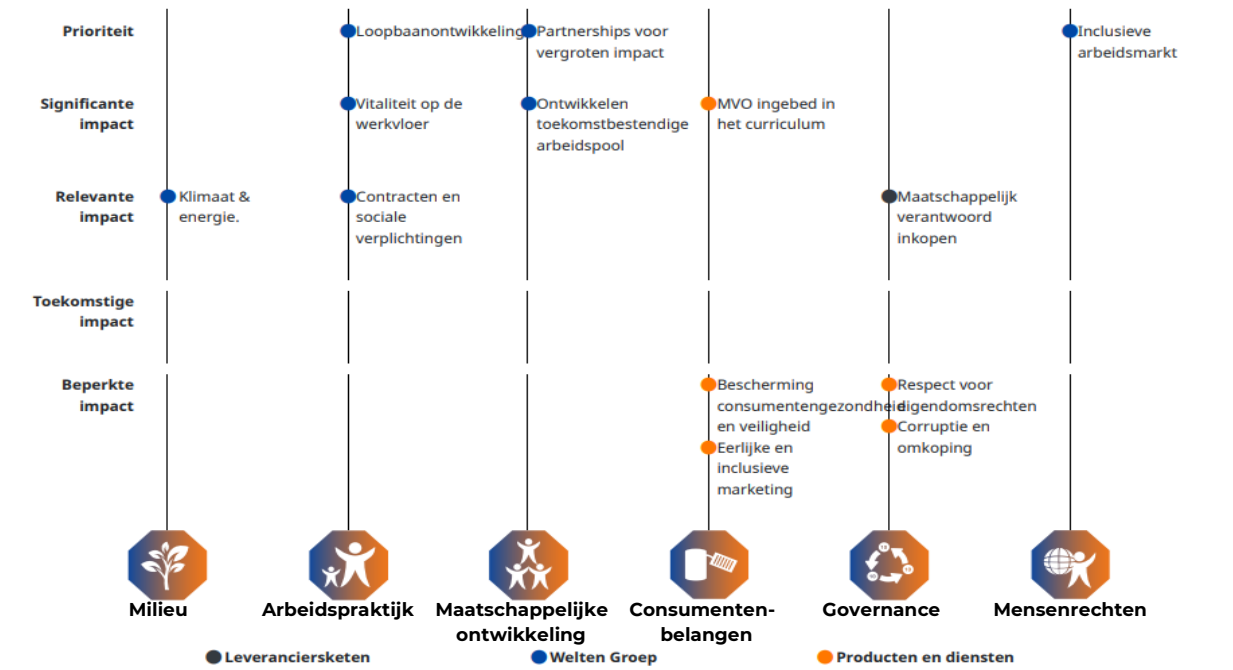
**Welten Flex B.V. is in het vierde kwartaal van 2025 opgericht voor specifieke opdrachten voor de publieke sector. Het aantal medewerkers van Welten Flex was eind 2025 nog marginaal; de cijfers van beide vennootschappen zijn daarom samengevoegd weergegeven. Dukers & Baelemans Opleiding en Advies B.V. is in het voorjaar van 2025 verkocht aan Lindenhaeghe en valt buiten de scope van dit verslag.*

Aantal FTE in scope:	496
Bruto jaaromzet 2025:	€ 45.8 miljoen
Aantal gewerkte uren door Interim Professionals:	799.277

Onderdeel	01-01-2025	Instroom	Uitstroom	31-12-2025
Welten Detachering	628	205	360	473
Welten Holding	28	7	15	20
Welten Group	2	1	0	3
Totaal	658	213	375	496

1.4 Waardeketen

1.5 Financiële materialiteit



Eind 2024 heeft Welten Groep haar CSR materialiteit opnieuw vastgesteld:

Nr	Omschrijving	Financiële materialiteit	Impact materialiteit	Totaalscore	Materieel?
1	Training en ontwikkeling	3	11	14	Ja
2	Stabiele werkgelegenheid	5	9	14	Ja
3	Compliance beroepswetgeving	3	10	13	Ja
4	Bedrijfscultuur	3	9	12	Ja
5	Gender gelijkheid	3	9	12	Ja
6	Diversiteit	3	9	12	Ja
7	Broeikasgasemissies	2	9	11	Ja
8	Sociale dialoog	1	10	11	Ja
9	Recht op collectieve onderhandelingen	3	6,6	9,6	Ja
10	Relatiemanagement	3	5	8	Ja
11	Preventie en identificatie van corruptie	2	7	9	Nee
12	Geweld en bedreiging op het werk	1	8	9	Nee
13	Energiegebruik	1	7	8	Nee
14	Inclusie van gehandicapten	1	7	8	Nee
15	Bescherming van klokkenluiders	1,8	5,4	7,2	Nee
16	Incidentenbeheer	2	4,8	6,8	Nee

Welten Groep heeft een bewuste keuze gemaakt om de onderwerpen 1 t/m 10 materieel te maken. Dit zijn de onderwerpen waar wij als Welten Groep onderscheid willen maken. Issues die niet relevant zijn, worden niet in het rapport vermeld. De financiële materialiteitsanalyse in dit MVO-verslag is bedoeld om inzicht te geven in de maatschappelijke thema's die relevant zijn voor onze bedrijfsvoering, producten en diensten. In deze rapportage maken wij herkenbaar hoe de maatregelen die wij uitvoeren gerelateerd zijn aan onze CSR materialiteit met dit symbool:

Dit symbool markeert relevante maatregelen van onze materialiteit.
Het nummer refereert aan onze materialiteit onderwerpen 1 t/m 10

Deze beoordeling van de materiële thema's is tot stand gekomen op basis van de gezamenlijke inzichten van het directieteam, waarbij de ervaringen van onze interim professionals zijn meegenomen. Daarnaast is er gebruikgemaakt van signalen uit klantgesprekken, brancheontwikkelingen en feedback van belanghebbenden waarmee wij in de dagelijkse praktijk in contact staan.

Thema's en issues zijn vervolgens beoordeeld op hun (verwachte) impact voor onze organisatie, waarbij wij onderscheid maken tussen de volgende gradaties: beperkt, toekomstig, relevant, significant en prioriteit. Issues die niet relevant zijn, worden niet in het rapport vermeld.

Met deze aanpak streven wij naar een transparante en eerlijke weergave van de onderwerpen die er voor onze organisatie en haar stakeholders echt toe doen, binnen de context en schaal van onze bedrijfsactiviteiten.

1.6 MVO Programma

Voor haar ESG-score hanteert Welten Groep de methode van Ecovadis. ESG-score staat voor Environmental, Social, en Governance (Milieu, Maatschappij en Bestuur)-score. Het is een meetmethode die wordt gebruikt om de prestaties van een bedrijf op drie kritieke gebieden te evalueren:

- Milieu (Environment - E): Impact op de natuurlijke omgeving, zoals CO_2-voetafdruk, gebruik van hulpbronnen en afvalbeheer.
- Maatschappij (Social - S): Relaties met werknemers, klanten en gemeenschappen, met de nadruk op diversiteit, arbeidspraktijken en betrokkenheid bij de gemeenschap. Dit gebied wordt behandeld onder de thema's Arbeids- en Mensenrechten en Duurzame Inkoop.
- Bestuur (Governance - G): Leiderschap, bedrijfsethiek en transparantie in de besluitvorming van bedrijven.

De thema's in deze rapportage zijn ingedeeld op basis van de indeling van de thema's in Ecovadis:

- Arbeids- en Mensenrechten
- Governance / ethiek
- Milieu
- Duurzame inkoop

2. Arbeids- en Mensenrechten

2.1 Beleid en documentatie

Welten Groep beschikt over een eigen HR Beleid. Het binden en boeien (ontwikkelen) van de medewerkers is onze eerste prioriteit. Daarom bieden wij alle medewerkers een arbeidsovereenkomst conform de richtlijnen van de WAADI. Wij streven ernaar om alle medewerkers een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd te geven.
De inzet van mensen via ZZP contracten wordt alleen in selectieve gevallen aangewend. In 2025 is geen gebruik gemaakt van 0-urencontracten, met uitzondering van (stage)studenten. Waar mogelijk bieden wij kansen voor zij-instromers en mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast werken wij samen met een breed netwerk aan partners om een deel van onze omzet te realiseren als social return.

Ons HR beleid voorziet onder meer in een ontwikkel- en beloningsbeleid (Carrière in Beeld) en regelingen voor onder andere hybride werken, parttime werken, tijd-voor-tijd, onbetaald verlof en ouderschapsverlof. Signalen en meldingen van medewerkers kunnen laagdrempelig gedaan worden bij (onafhankelijke) vertrouwenspersonen.

2.1.1 CAO Welten Groep

Alle informatie over de rechten en plichten van onze werknemers staat in onze CAO. Je vindt hier informatie over hoe wij omgaan met de arbeidsovereenkomst, beoordelingen, beloning, verlof, verzuim en arbeidsongeschiktheid: CAO van Welten Groep 2024 - 2025. Deze CAO is stilzwijgend verlengd voor 2026.

2.1.2 HR Beleid

Om aandacht voor en ondersteuning van onze collega's concreet vorm te geven hebben wij een HR Beleid opgesteld. Het beleid van Welten Groep rondom ontwikkeling, missie, visie en de kernwaarden van Welten Groep staan in het HR Beleid.

2.1.3 HR Ontwikkelcyclus

Welten Groep is hét ontwikkelbedrijf binnen de financiële sector. In onze HR Ontwikkelcyclus Carrière in Beeld beschrijven wij hoe Welten omgaat met het ontwikkelen van onze professionals

2.1.4 Mobiliteit

Welten wil haar medewerkers faciliteren in mobiliteit. Vanaf juni 2025 geldt een nieuw mobiliteitsbeleid, waarin mobiliteit flexibeler en duurzamer wordt aangeboden. Zo wordt treinreizen gestimuleerd met een collectief abonnement waarmee medewerkers gratis met de trein kunnen reizen voor zowel woon-werkverkeer als zakelijke en privédoeleinden. Daarnaast is het streven om het leasewagenpark te verduurzamen. Welten biedt daarom enkel de keuze uit energiezuinige auto’s (energielabel A en B), waarbij grenzen zijn gesteld aan de CO2 uitstoot (max. 125 gr/km). Verder zijn de dieselauto’s in het wagenpark vervangen door benzine-auto's. Een belangrijk onderdeel van deze verduurzaming is het elektrificeren van onze leasevloot. Deze maatregelen leiden tot een verlaging van de CO2 uitstoot van ons wagenpark.

2.1.5 Pensioenregeling

Welten biedt zowel interim professionals als interne medewerkers een passende pensioenregeling. Interim professionals nemen deel aan de pensioenregeling van StiPP, het sectorpensioenfonds voor flexibele arbeidskrachten. Voor interne medewerkers is een pensioenregeling ondergebracht bij Nationale-Nederlanden, waarmee Welten bijdraagt aan een solide en toekomstgerichte arbeidsvoorwaarde.

2.1.6 Personeelsreglement

Ook wel onze Werkpocket genoemd. Hier staat alles wat je verder nog moet weten als collega van Welten Groep.

2.1.7 Beloningsbeleid

Welten Groep is hét ontwikkelbedrijf binnen de financiële sector. Wij helpen (financieel) professionals en dienstverleners om zich te ontwikkelen in een wereld waarin verandering het nieuwe normaal is geworden. En bij ontwikkelen en hard werken hoort uiteraard ook een passende en onderbouwde beloning. Hoe wij dit borgen staat beschreven in het Beloningsbeleid Welten Groep.

2.1.8 Hybride werken beleid

Met het Hybride werken beleid wil Welten Groep haar medewerkers ondersteunen door het bieden van faciliteiten en heldere regels voor thuiswerken, inclusief onkostenvergoeding. Ook streven we met dit nieuwe beleid naar een minder negatieve bijdrage op het gebied van de belasting van het milieu, door meer OV te gebruiken en thuiswerken te vergemakkelijken.

2.1.9 Studiekostenregeling

Welten Groep vindt het belangrijk dat iedere professional actief aan de slag is met zijn of haar ontwikkeling. In de studiekostenregeling staat hoe we omgaan met opleiden en ontwikkelen voor alle collega's van de Welten Groep.

2.1.10 Stagebeleid

Als ontwikkelbedrijf is het vanzelfsprekend dat er aandacht wordt besteed aan het bieden van kansen voor scholieren, studenten en werkzoekenden. We bieden stagiaires de kans om werkervaring op te doen in onze organisatie. Het stagebeleid zorgt ervoor dat we uitvoering kunnen geven aan de uitgangspunten en dat er een eenduidige aanpak en heldere richtlijnen met betrekking tot stages is.

2.1.11 Social Media Richtlijnen

Welten wil duidelijkheid geven over de richtlijnen te hanteren bij het gebruik van Social Media voor zakelijke doeleinden.

2.1.12 Welten+ (vitaliteitsbeleid)

Een gezonde medewerker is productief. Een gelukkige medewerker is gezonder, stressbestendiger, creatiever en productiever. Dat resulteert in een betere sfeer, lager verzuim en loyalere collega's. De concrete doelen staan in ons Vitaliteitsbeleid.

2.1.13 Ongevallenbeleid

Welten Groep is op grond van de Arbeidsomstandighedenwet verplicht (bijna)ongevallen te registreren en ernstige ongevallen direct te melden bij de Arbeidsinspectie. Een arbeidsongeval is een ongeval dat plaatsvindt bij of als gevolg van werkzaamheden. Dat kan zijn op het terras, in de keuken, in het restaurant of erbuiten. Kortom overal waar werknemers aan het werk zijn (woon/werkverkeer ongevallen van werknemers vallen niet onder deze definitie).
Het doel van ons Ongevallenbeleid is het vastleggen van regels voor melding en registratie van bedrijfsongevallen, bijna ongevallen en risico's om vervolgens passende maatregelen te ondernemen ongevallen en risico's in de toekomst te voorkomen (onderdeel RI&E).

2.1.14 ADM beleid

In toenemende mate groeit het besef dat alcohol en drugs een negatieve invloed hebben op het functioneren en de gezondheid van medewerkers. Dat is de reden dat Welten Groep als werkgever een actief beleid voert met betrekking tot alcohol, drugs en medicijngebruik, ook wel het ADM-beleid genoemd.

2.2 Maatregelen

2.2.1 Loopbaanontwikkeling

1 MATERIEEL

Ambitie
Het trainen en ontwikkelen van mensen is wat Welten Groep doet. Onze ontwikkelcyclus 'Carrière in Beeld' helpt medewerkers zich te ontwikkelen volgens hun ambities en kwaliteiten. Via het leervolgsysteem monitoren we hun ontwikkeling en persoonlijke doelen. Tevreden medewerkers voelen zich goed, zijn meer betrokken en blijven langer bij ons, wat hun duurzame inzetbaarheid bevordert.

Binnen de financiële sector is vakbekwaamheid een wettelijke vereiste. Welten borgt deze vakbekwaamheid door actief te sturen op het behalen en onderhouden van de relevante Wft-certificaten. Interim professionals houden hun Wft-diploma's actueel via maandelijkse toetsen in het kader van Permanente Actualiteit (PA); voor Permanente Educatie (PE) geldt dat iedere professional de voor zijn of haar functie relevante examens tijdig afrondt. De huidige PE periode loopt t/m 31 maart 2028. Alle interim professionals hebben vóór 1 april 2025 de voor hun functie relevante PE-examens met succes afgerond, waarmee de geldigheid van hun Wft-diploma behouden is gebleven.

In de periode januari tot en met december 2025 zijn ruim 6.350 PA-toetsen afgenomen, met een gemiddelde toetsscore van 89%.

Door voortdurend te investeren in kennis en ontwikkeling, stelt Welten haar professionals in staat om niet alleen te voldoen aan wettelijke eisen, maar ook om klanten optimaal te ondersteunen in een steeds veranderende financiële markt.

Aantal opleidingsuren 2025

Boekjaar	2025
Code	OPL

Niveau	**Aantal opleidingsuren**
Professional A1	19.153
Professional A2	4.778
Professional B	6.572
Professional C	2.477
Professional D	1.535
Professional E	426
Eindtotaal	**34.943**

Gemiddeld aantal FTE	529
Opleidingsuren per FTE	66

In februari 2025 heeft Welten haar opleidingenbedrijf Dukers & Baelemans verkocht aan Lindenhaeghe. Daarna is Welten gaan samenwerken met Lindenhaeghe voor opleidingen. Derhalve beslaat een deel van de gegevens over opleidingen niet een geheel kalenderjaar.

Doelstellingen

1. Interim Professionals zijn permanent vakbekwaam en voldoen aan de vereiste Wft opleidingen voor hun functie
    a. BEHAALD: In 2025 zijn er meer dan 6.350 toetsen afgenomen in het kader van Permanent Actueel (PA), met een gemiddelde toetsscore van 89%. Daarnaast hebben alle interim professionals voor 1 april 2025 de voor zijn of haar functie relevante PE-examens met succes afgerond om de geldigheid van het Wft-diploma te behouden.
2. Welten beschikt over een eigen HRD programma*.
    a. BEHAALD: In 2024 zijn onder meer de volgende activiteiten uitgevoerd:
    - Lean Yellow Belt trainingen;
    - Begeleidings- en communicatietrainingen voor interim professionals;
    - Bootcamps (WFT-traject) voor interim professionals;
    - Groeipadensessies over actuele ontwikkelingen in de sector Financiële Dienstverlening;
    - Welten Experience (Interne dagen) 2x in de maand;
    - Losse coaching van interim professionals op individuele vraagstukken.

    **Zie bijlage 1: HRD voor voorbeelden van onze HRD programma's*

Voorbeeld Welten Experience (Interne dagen)

Review ambities
Welten Groep is continue bezig met de ontwikkeling van (financieel) professionals, haar eigen medewerkers en hun duurzame inzetbaarheid. Het doel is om interim professionals meer duidelijkheid en grip te geven op hun loopbaanpad binnen de organisatie. In 2025 heeft Welten belangrijke stappen gezet in het verder verbeteren van de employee journey voor trainees – van de instroom als trainee tot de doorgroei naar de rol van Associate. Een visuele praatplaat ondersteunt deze ontwikkelreis. Per fase is inzichtelijk wat er van de professional wordt verwacht, welke ontwikkelstappen centraal staan en hoe de begeleiding is ingericht. Hiermee krijgen trainees meer structuur, richting en perspectief in hun eerste jaren bij Welten. Het HR beleid helpt medewerkers in hun ontwikkeling. Ook het nieuwe stagebeleid draagt een steentje bij aan ontwikkeling over het hele spectrum.

Prioiriteit voor verbetering: Ja. Voor de fases na de rol van Associate – zoals de doorgroei naar medior of senior rollen – is de ontwikkelreis diffuser. Welten erkent dat dit deel van het carrièrepad meer maatwerk vraagt. Desondanks wil Welten meer helderheid brengen in de ontwikkelreis om interim professionals te helpen om zich verder te ontwikkelen.

2.2.2 Stabiele werkgelegenheid

2 MATERIEEL

Ambitie
Welten Groep beschikt over een eigen HR Beleid. Het binden en boeien (ontwikkelen) van de medewerkers is onze eerste prioriteit. Daarom bieden wij alle medewerkers een arbeidsovereenkomst conform de richtlijnen van de WAADI. Wij streven ernaar om alle medewerkers een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd te geven.
De inzet van mensen via ZZP contracten wordt alleen in selectieve gevallen aangewend. Er is in 2025 geen gebruik gemaakt van 0-urencontracten, met uitzondering van (stage)studenten. Waar mogelijk bieden wij kansen voor zij-instromers en mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast werken wij samen met een breed netwerk aan partners om een deel van onze omzet te realiseren als social return.

Ons HR beleid voorziet onder meer in een ontwikkel- en beloningsbeleid en regelingen voor onder andere hybride werken, parttime werken, tijd-voor-tijd, onbetaald verlof en ouderschapsverlof. Welten Groep kent een Gedragscode, Integriteitsbeleid en Intimidatiebeleid. Signalen en meldingen van medewerkers kunnen laagdrempelig gedaan worden bij (onafhankelijke) vertrouwenspersonen. Als Welten Groep hebben we de ambitie om onze organisatie, medewerkers, klanten en de samenleving wendbaarder en weerbaarder te maken. Welten Groep helpt haar professionals om zich te ontwikkelen in een wereld waarin verandering het nieuwe normaal is geworden, zodat zij duurzaam inzetbaar zijn en blijven.

Doelstellingen

1. Welten beschikt over een eigen HR beleid
    a. BEHAALD: het HR beleid heeft in 2025 een update gehad.
2. Welten heeft een actief programma voor Traineeship
    a. BEHAALD: in 2025 hebben 152 trainees het programma doorlopen (zie ook 2.2.3 Welten Traineeship).

Review ambities

Welten is continue bezig met het bieden van carrièrekansen. Primair aan net afgestudeerden, maar ook aan mensen in een werkloosheidsituatie, zij-instromers vanuit een andere branche en werknemers zonder relevante werkervaring. De medewerkers worden opgeleid en klaargestoomd voor hun eerste opdracht in de financiële sector.

Prioriteit voor verbetering: Nee. Welten sluit niet uit dat er nieuwe initiatieven, andere dienstverlening of aanpalende programma's worden ontwikkeld op dit gebied, maar ziet geen aanleiding om hiervoor een verbeterprogramma op te stellen.

2.2.3 Welten Traineeship

Welten wil (pas) afgestudeerde jongeren de kans geven om ervaring op doen in de financiële dienstverlening. Trainees worden intern opgeleid, kunnen onbeperkt opleidingen volgen, een groot netwerk opbouwen én gecoacht worden om hun ambities waar te maken.

Instroom aantallen
2019: 139 trainees
2020: 115 trainees
2021: 80 trainees
2022: 76 trainees
2023: 177 trainees
2024: 186 trainees
2025: 152 trainees

2.2.4 Social Return en maatschappelijke betrokkenheid

Ambitie

Het leveren van maatschappelijke waarde vormt een belangrijk onderdeel van de missie van Welten: zorgen voor de ontwikkelde professionals voor een financieel gezonde maatschappij. Vanuit deze overtuiging zet Welten zich actief in voor initiatieven die gericht zijn op inclusie, talentontwikkeling en het ondersteunen van kwetsbare doelgroepen.

In 2025 heeft Welten haar betrokkenheid voortgezet door een lidmaatschap bij Emma at Work (ter waarde van € 6.438). Deze stichting zet zich in voor jongeren met een chronische aandoening of fysieke beperking, om hen te ondersteunen bij het vinden van werk. Daarnaast nam Welten wederom deel aan de Finance Run, waarvan de opbrengst eveneens ten goede kwam aan Emma at Work.

Ook is in 2025 een samenwerking gestart met ONS Bank, een sociale onderneming die zich inzet voor jongeren in kwetsbare posities die kampen met financiële stress of problematische schulden. ONS Bank helpt deze jongeren om weer grip te krijgen op hun financiële situatie door hen te begeleiden naar financiële zelfredzaamheid en duurzame participatie in werk en samenleving. De missie van ONS Bank sluit naadloos aan bij de maatschappelijke visie van Welten door het vergroten van de kansen voor jongeren op de arbeidsmarkt en door bij te dragen aan een financieel gezonde samenleving.

Met deze activiteiten draagt Welten concreet bij aan sociale inclusie, het vergroten van kansen op de arbeidsmarkt en het bouwen aan een financieel weerbare samenleving.

Review ambities
Welten wil haar maatschappelijke betrokkenheid de komende jaren verder verdiepen. Door een groeiende aanwezigheid in de publieke sector en bijbehorende samenwerkingen committeert Welten zich eraan om structureel maatschappelijke waarde toe te voegen. Dit past bij de intrinsieke motivatie van de organisatie om werk toegankelijk te maken voor iedereen en een bijdrage te leveren aan een inclusieve arbeidsmarkt.

Prioriteit voor verbetering: Ja. De ambitie is om de kansen te benutten die social return biedt om duurzame impact te realiseren — voor interim professionals, opdrachtgevers en de samenleving als geheel. Om dit waar te maken, wil Welten toewerken naar een meer gestructureerde aanpak, met meer aandacht en focus op maatschappelijke initiatieven.

2.2.5 Bedrijfscultuur (eigen werknemers)

Welten Groep ziet haar werknemers als haar grootste asset. Dankzij onze werknemers kunnen wij onze bedrijfsmissie uitvoeren en relevant zijn. Wij vinden het daarom belangrijk om een goede werknemer te zijn en medewerkers duurzaam te boeien en te binden. Een belangrijke voorwaarde voor duurzame inzetbaarheid is het mentale en fysieke welzijn van onze werknemers. Wij stimuleren efficiënte inzet van onze medewerkers via de ‘Welten Forward Flow’ en geven ruimte voor hybride werken.

De kantoren van Welten Groep zijn uitnodigend ingericht zodat medewerkers collega’s kunnen ontmoeten, samen werken, lunchen en gelegenheden vieren. Door het werk zo efficiënt mogelijk in te richten, blijft er ruimte om op kantoor of thuis ook te ontspannen of bijvoorbeeld een spel of een work-out te doen.

2.2.6 Medewerkerstevredenheid

Welten meet de betrokkenheid en tevredenheid van medewerkers iedere twee à drie maanden met de Employee Happiness Check (EHC). De EHC werkt als een Net Promoter Score: medewerkers geven aan in hoeverre zij Welten als werkgever zouden aanbevelen. De doelstelling is een EHC-score van 9.

Interim professionals

Bij de interim professionals is de score in 2025 gestegen van 2 (meting december 2024) naar 7 (meting oktober 2025), met een positieve trend over de tussenliggende metingen. De belangrijkste verklaring is dat professionals zich beter geïnformeerd voelen. De introductie van Mijn Welten — onze leer- en ontwikkelapp met een gezamenlijke tijdlijn en pushberichten — geeft sneller toegang tot teamnieuws, ontwikkelgesprekken en documenten. Daarnaast zijn tweemaandelijkse informatiesessies ingevoerd over ontwikkelingen bij Welten, bij opdrachtgevers en in de markt. Ook op de thema's leidinggevende, werkzaamheden en ontwikkelmogelijkheden is een positieve beweging zichtbaar. Met deze positieve ontwikkelingen zijn we goed op weg richting onze doelstelling: een EHC-score van 9.

Overall - interim professionals	**dec-24**	**feb-25**	**apr-25**	**jul-25**	**okt-25**
EHC	2%	-4%	2%	-1%	7%
Geïnformeerd	**dec-24**	**feb-25**	**apr-25**	**jul-25**	**okt-25**
1 of 2	10%	12%	8%	5%	6%
3	21%	24%	25%	9%	13%
4 of 5	69%	64%	67%	86%	81%
Manager	**dec-24**	**feb-25**	**apr-25**	**jul-25**	**okt-25**
1 of 2	15%	11%	11%	12%	12%
3	23%	18%	16%	21%	15%
4 of 5	62%	72%	73%	66%	73%
Ontwikkeling	**dec-24**	**feb-25**	**apr-25**	**jul-25**	**okt-25**
1 of 2	14%	15%	9%	14%	14%
3	23%	26%	27%	28%	20%
4 of 5	63%	59%	64%	58%	66%
Werkzaamheden	**dec-24**	**feb-25**	**apr-25**	**jul-25**	**okt-25**
1 of 2	16%	14%	6%	9%	11%
3	15%	15%	16%	23%	15%
4 of 5	70%	71%	78%	69%	74%

Interne organisatie

Voor onze interne medewerkers was 2025 een jaar van verandering, en dat heeft zijn weerslag gehad op de tevredenheid. De EHC-scores zijn overwegend negatief geweest. De verhuizing van ons hoofdkantoor van Den Bosch naar Utrecht heeft impact op een deel van de medewerkers, met name op het gebied van reistijd. We hebben hierin maatwerk geboden waar mogelijk en actief overleg gevoerd met betrokkenen om tot werkbare oplossingen te komen.

Daarnaast waren er omstandigheden buiten de directe werkomgeving die voor onzekerheid hebben gezorgd. Ondanks deze uitdagingen hebben we als organisatie niet stilgestaan. De processen binnen onze interne organisatie zijn verbeterd, de ontwikkelreis van interim professionals is geoptimaliseerd, en we hebben concrete stappen gezet in het verhogen van zowel instroom als productiviteit.

Doelstellingen

1. Employee Happiness Check score 9% of hoger
    a. DEELS BEHAALD: de EHC score is gestegen van 2% in 2024 naar 7% in 2025.

Review ambities
Welten streeft naar een uitstekende medewerkersbeleving, zowel voor interim professionals als interne medewerkers. De ambitie is een EHC van 9%.

Prioriteit voor verbetering: Ja, de ingezette verbeteringen op het gebied van informatievoorziening, ontwikkeling en werkstructuur vormen een goede basis om deze ambitie in de komende jaren verder te realiseren.

2.2.7 Vitaliteit medewerkers

Ambitie
Welten Groep vindt de gezondheid van haar medewerkers belangrijk. Hierin heeft Welten Groep twee doelgroepen: interne collega's en interim professionals bij opdrachtgevers. Wij dragen er actief aan bij om de gezondheid te bevorderen.

De tabel hieronder geeft de verzuimcijfers weer exclusief medewerkers met een vangnet regeling, zoals door ziekte ten gevolge zwangerschap/bevalling. Welten heeft een doelstelling voor ziekteverzuim exclusief medewerkers met een vangnet regeling van 4,25% of lager.

Onderdeel	2023	2024	2025	Doelstelling
Welten Detachering	4,4%	5,4%	5,6%	≤ 4,25%
Welten Holding	8,7%	6,8%	1,5%	≤ 4,25%

De doelstelling is in 2025 behaald voor de interne organisatie, maar niet voor de interim professionals in de detachering. Het verzuim bij Welten Detachering lag aan het begin van 2025 hoog, in lijn met de landelijke trend, en is in de loop van het jaar gedaald door versterkte inzet op casemanagement, re-integratieondersteuning en het zorgvuldig toepassen van opbouwschema's. In september 2025 lag het verzuim dicht bij de interne doelstelling. Over het jaar als geheel komt het verzuim daarmee nog boven de doelstelling uit. In 2025 hebben zich geen bedrijfsongevallen voorgedaan en er zijn geen verzuimgevallen gemeld die rechtstreeks gerelateerd zijn aan werkomstandigheden..

Doelstellingen
1. Ziekteverzuim Detachering 4,25% of lager
    a. DEELS BEHAALD: het ziekteverzuim bij onze interim professionals is licht gestegen van 5,4% in 2024 naar 5,6% in 2025.
2. Ziekteverzuim Interne organisatie (Holding) 4,25% of lager
    a. BEHAALD: het ziekteverzuim bij onze interne organisatie is in 2025 gedaald van 6,8% in 2024 naar 1,5% in 2025.

Review ambities
Gezondheid en duurzame inzetbaarheid zijn een duidelijke prioriteit. In 2025 kende Welten een stijging in het ziekteverzuim aan het begin van het jaar, in lijn met landelijke trends. Door versterkte inzet op begeleiding, zoals casemanagement, re-integratieondersteuning, en het goed toepassen van opbouwschema's, is het verzuim in de loop van het jaar gedaald. In september 2025 lag het verzuim dicht bij de interne doelstelling van 4,25%, waarmee de ingezette aanpak zijn vruchten begint af te werpen.

Prioriteit voor verbetering: **Ja**, Welten blijft de huidige maatregelen voortzetten met focus op behalen van haar doelstelling om ziekteverzuim te verminderen. In 2025 is tevens een Psychologisch Arbeidsbelasting (PSA) gehouden en zijn er nieuwe initiatieven gestart voor werknemers zoals EQFit en vitaliteitssessies gedaan met een externe trainer.

2.2.8 Vitaliteitsprogramma (Welten Plus)

Een belangrijke voorwaarde voor duurzame inzetbaarheid is het mentale en fysieke welzijn van medewerkers. Onder het programma Welten+ stimuleert Welten de fysieke, mentale en sociale gezondheid van collega's. Vitaliteit wordt daarbij breed benaderd: van beweging en voeding tot ontspanning, mentale veerkracht en financiële fitheid.

In 2025 bestond het aanbod onder meer uit vitaliteitssessies met een externe trainer, sportieve activiteiten en challenges, workshops en het programma EQFit. Een vast onderdeel is het Vitamine A-traject: laagdrempelige, persoonlijke begeleiding door een coach bij vragen rond mentale belasting, stress, werk-privébalans of andere persoonlijke omstandigheden. Het doel is uitval te voorkomen en duurzame inzetbaarheid te versterken. Vitamine A is beschikbaar voor alle medewerkers en wordt actief onder de aandacht gebracht.

Daarnaast nam een team van collega's in 2025 opnieuw deel aan de Finance Run. De opbrengst kwam onder meer ten goede aan Emma at Work; deelname draagt bij aan onderlinge verbinding en aan de relatie met opdrachtgevers en leveranciers die mee hebben gelopen.

2.2.9 RI&E en psychosociale arbeidsbelasting

In september 2026 is de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) geactualiseerd. Hieruit blijkt dat Welten beschikt over een actueel arbobeleid, een verzuimbeleid, een vitaliteitsprogramma en een breed pakket aan maatregelen gericht op gezondheid, veiligheid en welzijn van medewerkers. De RI&E bevestigt dat de belangrijkste arbeidsrisico's binnen de organisatie beheerst worden en dat de organisatie voldoet aan de relevante verplichtingen op het gebied van arbeidsomstandigheden.

In aansluiting op de RI&E is in 2025 een onderzoek naar psychosociale arbeidsbelasting (PSA) uitgevoerd. Uit dit onderzoek kwamen werkdruk, communicatie en transparantie als belangrijke aandachtspunten naar voren. Op basis hiervan zijn vervolgmaatregelen opgenomen in het Plan van Aanpak. Deze maatregelen richten zich onder andere op het beter in kaart brengen van werkbelasting, het versterken van sociale veiligheid, het vergroten van medewerkersbetrokkenheid en het verbeteren van de interne communicatie.

Daarnaast wordt blijvend aandacht besteed aan de preventie van ongewenst gedrag, discriminatie en pesten. Welten beschikt over vertrouwenspersonen, een intimidatiebeleid en duidelijke meldroutes. De bekendheid van deze voorzieningen wordt periodiek onder de aandacht gebracht bij medewerkers.

Vanuit de geactualiseerde RI&E zijn voor de komende periode aanvullende verbeterpunten vastgesteld. Deze richten zich onder meer op het verder structureren van voorlichting over arbeidsrisico's en preventieve maatregelen, het actualiseren van aanvullende arbo-documentatie en het verder versterken van de aandacht voor duurzame inzetbaarheid en welzijn. Hiermee geeft Welten invulling aan haar ambitie om medewerkers een gezonde, veilige en inclusieve werkomgeving te bieden.

2.2.10 Vitamine A

4 MATERIEEL

Een belangrijk onderdeel van het vitaliteitsprogramma Welten+ is het Vitamine A-traject. Dit traject biedt medewerkers laagdrempelige en persoonlijke ondersteuning bij vragen of zorgen rondom vitaliteit. Of het nu gaat om mentale belasting, stress, werk-privébalans of andere persoonlijke omstandigheden: via Vitamine A kunnen collega's in gesprek met een coach voor praktische handvatten en begeleiding. Het doel is om uitval te voorkomen en duurzame inzetbaarheid te versterken. Vitamine A is beschikbaar voor alle medewerkers en wordt actief onder de aandacht gebracht binnen de organisatie.

2.2.11 Finance Run

2,4 MATERIEEL

Ook in 2025 deed Welten Groep mee aan de Finance Run, het jaarlijkse sportieve netwerkevenement voor de financiële sector. Een team van collega's liep mee voor het goede doel. De opbrengst van de run ging dit jaar onder andere naar Emma at Work, een organisatie die jongeren met een fysieke of chronische beperking helpt bij het vinden van passend werk — een doel dat nauw aansluit bij de maatschappelijke ambities van Welten.

Naast het ondersteunen van een goed doel draagt deelname aan de Finance Run bij aan verbinding tussen collega's, vitaliteit en verbinding met strategische partners, doordat Welten haar opdrachtgevers en leveranciers uitnodigt om samen deel te nemen.

2.2.12 Ondernemingsraad

4 MATERIEEL

De Ondernemingsraad van Welten bestaat uit zes leden die gezamenlijk de interim professionals en interne afdelingen vertegenwoordigen. Daarnaast is gestart met het werven van ambassadeurs vanuit de organisatie. Deze collega's leveren input aan de OR, uiterlijk twee weken voorafgaand aan periodieke vergaderingen. In 2024 kwamen deze ambassadeurs uit de afdelingen HR, Recruitment en Matching.

De ambassadeurs ontvangen geen notulen van de vergaderingen en krijgen geen toegang tot vertrouwelijke informatie. Hun rol is gericht op het aanleveren van input en het fungeren als sparringpartner vanuit hun afdeling.

Om een stevige basis te creëren voor de nieuwe OR-leden en de kennis van zittende leden op te frissen, is er een externe training geweest. De OR is in 2024 drie keer bijeengekomen voor reguliere overleggen: in april, oktober en december. Daarnaast zijn er gedurende het jaar meerdere bijeenkomsten geweest waarbij de directie de OR om advies heeft gevraagd.

Welten hecht veel waarde aan inspraak en betrokkenheid van medewerkers. De Ondernemingsraad (OR) speelt hierin een belangrijke rol en is actief betrokken bij besluiten die de organisatie én de werkvloer raken. Zo is de OR in 2025 nauw betrokken geweest bij ingrijpende trajecten zoals de aangekondigde verhuizing van het hoofdkantoor naar Utrecht en de verkoop van Dukers & Baelemans aan Lindenhaeghe.

De OR vertegenwoordigt medewerkers bij onderwerpen als arbeidsvoorwaarden, werkplezier, veiligheid en organisatieveranderingen. Door instemmings- en adviesrechten draagt de OR structureel bij aan goed onderbouwde besluitvorming binnen Welten. Daarnaast wordt actief ingezet op vernieuwing en diversiteit binnen de OR zodat onze medewerkers zich goed vertegenwoordigd voelen.

2.2.13 Gender gelijkheid

5 MATERIEEL

Welten Groep streeft naar een evenwichtige genderverdeling en een transparant en eerlijk beloningsbeleid. Bij het aannemen van nieuwe medewerkers wordt genderneutraal geworven en worden wervingsadvertenties getoetst op aantrekkelijkheid voor zowel mannen als vrouwen. De intake- en aannameprocessen zijn vastgelegd in ons CRM-systeem en volgen een gestandaardiseerde procedure. AI-technieken analyseren gesprekken om feedback te geven en best practices te leren, waardoor de kansen voor sollicitanten gelijker worden.

Alle medewerkers nemen deel aan het HR ontwikkel programma, dat objectieve procedures biedt voor persoonlijke ontwikkeling en doelstellingen. Door het standaardiseren van procedures in ons ontwikkel- en beloningsbeleid worden medewerkers objectiever beoordeeld, waardoor persoonlijke vooroordelen worden verminderd. Zo streven we naar gelijke kansen voor iedereen.

2.2.14 Inclusieve arbeidsmarkt

4,5 MATERIEEL

Ambitie

Welten Groep hecht grote waarde aan gelijke kansen voor iedereen. Welten Groep wil graag dat medewerkers zich geaccepteerd voelen in onze organisatie. We streven naar een gelijke verhouding mannen/vrouwen binnen het bedrijf en gendergelijkheid. Hieronder verstaan we de gelijkstelling en gelijke behandeling van mensen met een verschillend geslacht, gender of seksuele geaardheid. De doelstelling is als volgt: verdeling man/vrouw: 50/50 (met een afwijking van max. 10%) Ook streeft Welten Groep naar de aanname en inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Op dit vlak hebben wij een samenwerking met Emma at Work: zij ondersteunen jongeren met een fysieke aandoening naar een duurzame plaats op de arbeidsmarkt.

Doelstellingen

Medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt

Welten wil toewerken naar een meer gestructureerde aanpak van haar social return ambities, met meer aandacht en focus op maatschappelijke initiatieven. Daarbij zal onder andere worden gekeken naar de kansen die de samenwerking met Emma at Work biedt om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan een baan te helpen.

Review ambities

Welten hecht grote waarde aan gelijke kansen en diversiteit. Welten is blij met de aandacht voor inclusiviteit in alle lagen van de organisatie, de gelijke verdeling man-vrouw en het partnership met Emma at Work.

Prioriteit voor verbetering: Ja, wij bijven als werkgever zoeken naar mogelijkheden om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen te bieden op de arbeidsmarkt.

2.2.15 Diversiteit

6 MATERIEEL

Ambitie

Welten streeft naar een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen binnen de organisatie, met als richtlijn een verhouding van 50%–50% en een marge van 10 procentpunt. Over 2025 is deze doelstelling wederom behaald.

Onderdeel	Man	Vrouw	X	Gem. leeftijd
Welten Detachering	56,4%	43,4%	0,2%	37
Welten Holding	37,8%	62,2%	0,0%	33
Welten Group	33,3%	66,7%	0,0%	44
Totaal (gewogen)	55,5%	44,3%	0,2%	37

De totaalpercentages zijn gewogen naar het aantal medewerkers per onderdeel per 31 december 2025; de gemiddelde leeftijd is op dezelfde wijze gewogen.

Binnen het directieteam (3 FTE in Welten Group en 2 FTE in Welten Detachering) was de verdeling in 2025 drie mannen en twee vrouwen (60%–40%), waarmee ook aan de top van de organisatie aan de richtlijn wordt voldaan. Daarmee voldoet het team aan de doelstelling voor een evenwichtige samenstelling aan de top van de organisatie.

	Man	Vrouw	X	Totaal
Aantal	3	2	0	5
Percentage	60%	40%	0%	100%

Doelstellingen

1. Verdeling man/vrouw: 50%-50% (met een afwijking van max. 10%)
    a. BEHAALD: Per 31 december 2025 ligt deze verdeling gewogen op 55,5% man, 44,3% vrouw en 0,2% genderdivers, hiermee voldoen we aan onze richtlijn.

Review ambitie

Gelijkheid en diversiteit zijn belangrijke pijlers binnen het MVO-beleid van Welten en spelen bovendien een toenemende rol bij aanbestedingen en samenwerkingen met opdrachtgevers. Door het stellen van concrete doelen en het monitoren van de voortgang, toont Welten aan structureel werk te maken van een inclusieve organisatiecultuur – wat bijdraagt aan zowel maatschappelijke waarde als een sterkere concurrentiepositie als leverancier.

Prioriteit voor verbetering: Nee, we zien door de jaren wisselingen in de percentages man/vrouw/ander gender, maar zien geen reden om hier verbetermaatregelen aan te verbinden.

2.2.16 Loonkloof/loonmediaan

Ambitie

Welten Groep monitort jaarlijks de verhouding tussen de hoogste en gemiddelde vergoedingen binnen de organisatie, als onderdeel van transparant beloningsbeleid.

Jaar	Gemiddelde jaarlijkse vergoeding (EURO)	Hoogste jaarlijkse vergoeding (EURO)	Verhouding hoogste/gemiddelde (%)
2023	41.264	142.313	344,90%
2024	45.232	148.905	329.20%
2025	40.512	154.184	384,86%

In 2025 bedroeg het gemiddelde jaarlijkse loon voor loonheffing € 40.512 en de hoogste individuele beloning € 154.184. De hoogste beloning was daarmee 3,8 keer het gemiddelde, tegenover 3,4 keer in 2023 en 3,3 keer in 2024. De stijging van deze verhouding hangt samen met de verkoop van Dukers & Baelemans Opleiding & Advies B.V., waar relatief meer hoger gesalarieerde medewerkers werkten.

Daarnaast stroomden bij Detachering in 2025 gemiddeld jongere en lager betaalde medewerkers in. Hun salarisniveau lag gemiddeld 10% lager dan dat van de uitstromers.

De loonkloof tussen mannen en vrouwen bedroeg 5%: het gemiddeld uurloon voor mannen bedroeg 21,44 Euro/uur en voor vrouwen 20,37.

Loonkloof	gemiddeld uurloon	percentage	verschil	
Man	21,44			
Vrouw	20,37	95,0%	1,07	5,0%

Review ambitie
Deze verhouding blijft binnen maatschappelijk aanvaardbare normen, zeker in de context van de sector en organisatiegrootte. Welten blijft zich inzetten voor een evenwichtig en verantwoord beloningsbeleid, waarbij prestaties, verantwoordelijkheden en marktconforme beloningen in balans zijn.

Prioriteit voor verbetering: Nee, Welten is gezien de aard van haar onderneming en de context van de sector tevreden met de verhouding van de loonmediaan.

2.2.17 Sociale dialoog

Ambitie

Welten Groep hecht veel waarde aan de inspraak van medewerkers en het belang van een open sociale dialoog, daarom heeft zij een aantal maatregelen op dit gebied.

Maatregelen

Hieronder een opsomming van de maatregelen op het gebied van sociale dialoog. Onze doelstelling is minimaal aan deze maatregelen te blijven voldoen:

- Op grond van artikel 8 lid 4 van de WAADI een eigen ondernemings-CAO ;
- een evenredig vertegenwoordigde Ondernemingsraad;
- een RI&E en opvolging daarvan;
- (anti) Intimidatiebeleid
- een klokkenluidersregeling;
- laagdrempelig toegang tot (onafhankelijke) vertrouwenspersonen;
- klachtenregelingen;
- Beloningsbeleid;
- Thuiswerkbeleid.

Doelstellingen

1. 0 meldingen per jaar met betrekking tot klokkenluidersregeling of intimidatie
    a. BEHAALD: In 2025 zijn er geen meldingen geweest vanuit de Klokkenluidersprocedure, Gedragscode of contact vertrouwenspersonen. Dit betekent dat er geen incidenten zijn gemeld op met betrekking tot corruptie, fraude, intimidatie of discriminatie.
2. Laagdrempelige toegang tot vertrouwenspersonen
    a. BEHAALD: Medewerkers kunnen zorgen of incidenten laagdrempelig melden of vrijblijvend met hen bespreken. In 2025 zijn de interne vertrouwenspersonen ca. 25 keer geraadpleegd. De externe vertrouwenspersoon is niet geraadpleegd (0 meldingen). Er zijn geen disciplinaire maatregelen gevolgd uit de contacten met de vertrouwenspersonen.

2.2.18 Recht op collectieve onderhandelingen

9 MATERIEEL

Welten Groep biedt diensten voor flexibele inzet van personeel. De Interim Professionals die hiervoor worden ingezet zijn zoveel mogelijk in eigen dienst van Welten Groep (detachering), er wordt zo min mogelijk gebruik gemaakt van inleen of doorleen van ZZP'ers of uitzendkrachten. Op die manier vallen alle medewerkers van Welten Groep zoveel mogelijk onder de voorwaarden van de eigen CAO.

Welten Groep kent een eigen ondernemings-CAO (artikel 8 lid 4 WAADI). Periodiek vinden benchmarking plaats en onderhandelingen met de beroepsvereniging en de vakbonden. Welten Groep moedigt medewerkers aan om lid te worden van een vakbond. Er is een brede en actieve Ondernemingsraad met vertegenwoordiging uit verschillende afdelingen.

Prioriteit ter verbetering: Nee. Welten wil een goed werkgever zijn en biedt al diverse maatregelen voor haar medewerkers die uitstijgen boven de normale ABU CAO. Wij zijn tevreden met de huidige maatregelen en zien geen prioriteit om hier extra doelen te verbinden.

3. Governance / Ethiek

3.1 Beleid en documentatie

3.1.1 Gedragscode

In onze Gedragscode beschrijven we waar we als bedrijf voor staan en hoe we ons willen gedragen. Hierin zijn onze kernwaarden het uitgangspunt. Bij overtreding van de code gelden in sommige gevallen sancties, ook die worden hier beschreven. Alle medewerkers dienen kennis te nemen van de Gedragscode en zijn via hun arbeidsovereenkomst wettelijk gehouden om hieraan te voldoen. Vanaf 2026 is het Intimidatiebeleid opgenomen in de Gedragscode en vervalt als apart beleidsdocument.

3.1.2 Integriteitsbeleid

In het Integriteitsbeleid zijn onze minimumeisen vastgelegd in het kader van integriteit, anti-fraude en anti-corruptie. Het moet gelezen worden in samenhang met aanverwante beleidsregels. Dit geldt met name voor de Gedragscode en de Klokkenluidersregeling.

3.1.3 Klokkenluidersregeling

De Klokkenluidersregeling is een (wettelijk verplichte) regeling, waarin de procedure is vastgelegd. Alle medewerkers kunnen een misstand binnen de organisatie kan melden.

3.1.4 Intimidatiebeleid

Binnen Welten Groep staat het werken in een gezonde en veilige werkomgeving voorop. We behandelen al onze collega's op gelijke wijze en verwachten dit ook van alle collega's onderling. Welten Groep hanteert een beleid ter voorkoming van intimidatie in welke vorm dan ook. Dit beleid is vanaf 2026 opgenomen in de Gedragscode.

3.1.5 Klachtenregeling Welten

Welten hecht aan het ontvangen van signalen waarmee zij haar dienstverlening kan verbeteren, daarom beschikt Welten over een Klachtenregeling (DSI).

3.1.6 Welten Privacybeleid

Welten wil aan de hand van algemene beleidsuitgangspunten aan zijn klanten, medewerkers en leveranciers duidelijk maken hoe Welten omgaat met de privacy van de mensen van wie Welten persoonsgegevens verwerkt. Welten zorgt ervoor dat de organisatie op ieder moment in staat is verantwoording af te leggen over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan zijn privacygedragsregels. De privacywetgeving is hierin leidend.

3.1.7 Kwaliteitsbeleid

Welten Groep is gecertificeerd door LRQA voor ISO9001. In het Kwaliteitsbeleid is beschreven hoe het kwaliteitsmanagementsysteem binnen Welten Groep is ingericht.

3.1.8 Informatiebeveiligingsbeleid

Welten Groep is gecertificeerd door LRQA voor ISO27001. Het Informatiebeveiligingsbeleid beschrijft hoe Welten dit heeft ingericht. Medewerkers zijn gehouden aan geheimhouding bij de verwerking van vertrouwelijke (persoons)gegevens door middel van een clausule in de arbeidsovereenkomst.

3.1.9 Proces Meldplicht Datalekken

Om de veiligheid van persoonsgegevens te borgen en te voldoen aan de AVG, is het Proces Meldplicht Datalekken beschreven. IB incidenten en datalekken worden gemeld via de medewerkersportal en beoordeeld door de Security en/of Privacy Officer.

3.2 Maatregelen

3.2.1 Compliance

Ambitie

Welten Groep hecht veel waarde aan het borgen van compliance en kent een eigen Gedragscode, Integriteitsbeleid en Meldregeling Klokkenluiders. Alle medewerkers worden bij indiensttreding uitgebreid gescreend. De screening omvat onder andere een VOG en referenten check, alsmede een digitale controle op identiteit en geldigheid documenten (VIS).

Medewerkers zijn via hun arbeidsovereenkomst gehouden aan onze regels voor geheimhouding, informatiebeveiliging en de Gedragscode van Welten Groep. Bij het inwerktraject is de e-learning ‘Compliance en Integriteit’ verplicht, die afgesloten wordt met een toets. Jaarlijks controleert de Compliance Officer of de e-learning in voldoende mate is afgerond om te borgen dat alle medewerkers conform onze integriteitseisen werken.

De naleving van het beleid wordt gemonitord op basis van incidenten. De medewerkers kunnen meldingen doen bij (onafhankelijke) vertrouwenspersonen. Eventuele incidenten worden behandeld door de Bedrijfsjurist en/of Compliance Officer.

Voor de externe toetsing van de kwaliteit van onze bedrijfsvoering onderhoudt Welten Groep de certificeringen ISO 9001 en ISO 27001, SNA registratie (NEN-4400) en controle van de jaarcijfers door een externe accountant.

Doelstellingen

1. ISO9001:2015 certificering
    a. BEHAALD: externe toetsing door LRQA, certificaat geldig tot 14-2-2028
2. ISO27001:2022 certificering
    a. BEHAALD: externe toetsing door LRQA, certificaat geldig tot 8-1-2028
3. NEN 4400 certificering
    a. BEHAALD: NEN-4400 Verklaring van registratie SNA
4. Controle publicatie jaarcijfers door Accountant
    a. BEHAALD: Rapport Jaarcijfers 2025 door Crowe Foederer Audit & Assurance
5. 0 incidenten per jaar in verband met Klokkenluidersregeling of interne meldingen
    a. BEHAALD: er zijn in 2024 en voorgaande jaren geen meldingen van misstanden geweest

Review ambities

Welten Groep is zeer tevreden met de hoge standaard van Compliance. Voor 2025 ziet Welten uitdaging om te voldoen aan de Wet Gelijkwaardige Beloning. Op het gebied van Security is er aandacht voor Cybersecurity en het gebruik van AI binnen de organisatie.

Prioriteit voor verbetering: Ja, voor 2026 het voldoen aan de nieuwe wet voor Gelijkwaardige Beloning WTTA. Vanaf 1 juli 2026 moeten alle uitzendkrachten gelijkwaardig beloond worden met dezelfde (secundaire) arbeidsvoorwaarden als medewerkers die vast in dienst zijn bij een bedrijf. De ABU van detacherend Nederland, de Vereniging van Detacheerders Nederland is bezig met het opstellen van een eigen CAO. Deze wetgeving heeft grote impact op de manier waarop wij onze Interim collega's belonen en hoe wij dit factureren aan onze opdrachtgevers. Dit issue is opgenomen op de risico actielijst van het Directie team.

3.2.2 Integriteit - Cursus Compliance & Integriteit

Welten wil haar medewerkers bewust maken van de normen en gedragsregels omtrent privacy, compliance en integriteit. In 2021 is de training 'Werken bij Welten – Compliance & Integriteit' ingevoerd. Deze e-learning gaat in op de Gedragscode van Welten, het Integriteitsbeleid en de Klokkenluidersregeling. Medewerkers worden hierin meegenomen in hun rechten en plichten met betrekking tot de Gedragscode en hoe ze meldingen kunnen doen. Deze training staat automatisch ter beschikking in het leerportaal voor nieuwe medewerkers en is onderdeel van de onboarding.

3.2.3 Pre-employment screening

Ambitie

Welten stelt hoge eisen aan de integriteit van haar medewerkers. Een manier om te controleren of medewerkers een betrouwbaar en integer verleden hebben is de pre-employment screening (PES).

Binnen de bedrijfsactiviteiten van Welten Groep worden medewerkers tewerkgesteld bij opdrachtgevers van Welten Groep binnen de bancaire c.q. financiële branche. Het voldoen aan de screeningsvereisten door de medewerker is een voorwaarde om beschikbaar te zijn

voor het verrichten van werkzaamheden binnen de sector. Het niet voldoen heeft consequenties voor het kunnen uitvoeren van de werkzaamheden.

Daarom wordt iedere medewerker (zowel intern, Interim Professional en flex) van Welten bij de onboarding gescreend op een aantal indicatoren:

- VOG;
- Referentenonderzoek;
- Eigen verklaring integriteit;
- onderzoek naar KVK inschrijvingen, centraal insolventie register;
- legitimatie en diploma check (origineel gezien).

Doelstelling

1. Alle medewerkers doorlopen een succesvolle screening voorafgaand aan indiensttreding
    a. BEHAALD: alle medewerkers die in 2024 en 2025 in dienst zijn gekomen, hebben de vereiste screening doorlopen.
2. 0 incidenten per jaar in verband met Klokkenluidersregeling of interne meldingen
    a. BEHAALD: er zijn in 2025 en voorgaande jaren geen meldingen van misstanden geweest

Review ambities

Welten Groep blijft alert op het verbeteren van de screeningsprocedure en ziet kansen om deze te verbeteren.

Prioriteit voor verbetering: Ja, in 2025 stapt Welten voor haar screening over naar leverancier Victoria ID. Voordelen zijn een overzichtelijker systeem voor gebruikers en digitale ID verificatie.

4. Milieu

4.1 Beleid en documentatie

4.1.1 MVO beleid

Het ontwikkelen en vooruit helpen van mensen; dat is wat wij doen. Mede daarom is maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzaamheid verweven met ons DNA. Welten Groep wil haar bijdrage optimaliseren en inzichtelijk maken wat haar bijdrage is. De kapstok hiervoor is het MVO (CSR) beleid. De MVO ambities en maatregelen zijn vastgelegd in deze rapportage. Accreditatie vindt plaats via de platforms van Ecovadis en GSES.

Wij leveren een actieve bijdrage aan de energietransitie door professionals in de financiële dienstverlening te voorzien van de juiste kennis en vaardigheden via opleidingen, masterclasses en samenwerkingen binnen de sector. Als onderdeel van ons MVO-beleid verkleinen wij onze ecologische voetafdruk door bewuste keuzes te maken in energieverbruik, mobiliteit en inkoop. Daarmee zet Welten Groep zich actief in om haar CO_2-uitstoot te verminderen en klimaatverandering tegen te gaan. Samen met duurzame partners en door continue vernieuwing streven wij naar een toekomstbestendige en verantwoorde bedrijfsvoering met een blijvende positieve impact op mens en milieu.

4.2 Maatregelen

4.2.1 Huisvesting / afvalscheiding

Ambitie
Sinds de vestiging van haar kantoor in 's-Hertogenbosch heeft Welten Groep haar doelstelling bereikt om zich te vestigen met energielabel A: Kantoor Den Bosch aan de Magistratenlaan 2 heeft energielabel A (47 werkplekken), en haar Kantoor Utrecht (33 werkplekken) aan de Vliegend Hertlaan 15-97 heeft eveneens energielabel A. Ook bij toekomstige verhuizingen of aankoop van nieuwe bedrijven zal hiernaar worden gekeken en op worden gestuurd.

Binnen Welten wordt afval intern gescheiden om een verantwoorde verwerking te bevorderen. Op kantoor zijn aparte inzamelpunten aanwezig voor onder andere papier, PMD en restafval. Op deze manier dragen wij bij aan het verminderen van de milieubelasting en het stimuleren van recycling. Echter omdat Welten huurder is in een verzamelgebouw, ligt de verantwoordelijkheid voor de inzameling, afvoer en verwerking van het afval bij de gebouweigenaar en/of de facilitaire dienstverlener. Welten onderhoudt hierover actief overleg met de verhuurder om de afvalscheiding en -verwerking verder te optimaliseren.

Binnen onze bedrijfsactiviteiten komt geen chemisch of gevaarlijk afval vrij. Onze werkzaamheden bestaan hoofdzakelijk uit kantooractiviteiten, waardoor de afvalstromen beperkt blijven tot regulier kantoorafval. Papierloos werken wordt bevorderd door het samenwerken via interne portals en Microsoft Teams. Facturen worden ook zoveel mogelijk digitaal verzonden.

Review ambitie
Welten is tevreden met de genomen maatregelen, maar realiseert zich dat er op punten als eigen energieverbruik kantoor en afvalscheiding nog kansen liggen, omdat we hier afhankelijk zijn van het huurderscontract. Door het steeds meer hybride werken en afname van de interne organisatie door bijvoorbeeld de verkoop van bedrijfsonderdeel Dukers & Baelemans is er een onderbezetting van beide kantoren met betrekking tot het benutten van de werkplekken. Dit biedt kansen voor verdere optimalisering van de huisvesting.

Doelstellingen
1. Huisvesting in kantoorpanden met energielabel A
    a. BEHAALD: sinds 2022 is Welten gehuisvest in kantoorpanden met label A
2. Optimalisatie werkplekken: sinds 2024 is er sprake van onderbezetting van de werkplekken: er wordt gekeken naar mogelijkheden van onderverhuur
    a. BEHAALD: per 1 november 2025 centraliseert Welten haar bedrijfsvoering in haar kantoor te Utrecht
3. Wij gebruiken koffie voor ons interne kantoor die fairtrade en duurzaam zijn geproduceerd
    a. BEHAALD: de koffiebonen van Vascobelo zijn 100% Arabica, Fair Trade en Rainforest Alliance gecertificeerd.

Prioriteit ter verbetering: Ja, Welten ziet mogelijkheden om in overleg met de verhuurder van haar kantoorpand beter inzicht te krijgen in elektriciteitsverbruik en verwerking van afval, om hier nadere afspraken over te maken zodat wij hier meer invloed op uit kunnen oefenen.

4.2.2 Duurzame mobiliteit en CO_2-besparing

Vanuit de nieuwe CSRD richtlijn dient Welten Groep verantwoording af te leggen over emissies die vallen onder:

scope 1 eigen uitstoot als gevolg van productie en vervoer van goederen/mensen (woon-werkverkeer)
scope 2 uitstoot als gevolg van ingekochte energie
scope 3 uitstoot van o.a. ingekochte goederen en diensten, emissies van afval, en zakenreizen

Om inzicht te verkrijgen in haar CO2 footprint heeft Welten de Carbon Estimator van Ecovadis ingevuld. Ook is er een eigen CO2 opgave gemaakt.

Ambitie

In 2025 gaan wij onze totale uitstoot verder inzichtelijk maken en KPI's stellen om deze te verminderen. De uitstoot wordt gemeten in ton CO2 equivalent. Vanwege de aard van onze dienstverlening wordt de meeste uitstoot veroorzaakt door het woon-werkverkeer van onze medewerkers en ingekochte dienstverlening (servergebruik). In de afgelopen jaren heeft Welten Groep al stappen gemaakt om uitstoot te reduceren in haar wagenpark, door over te stappen naar benzine als brandstof in plaats van diesel en het gebruik van openbaar vervoer actief te promoten.

Welten stimuleert duurzame mobiliteit actief door het gebruik van het openbaar vervoer te bevorderen. Via het NS Business Card-collectief kunnen medewerkers zowel zakelijk als privé reizen met de trein. Voor een eigen bijdrage van 20 euro per maand biedt dit programma medewerkers de mogelijkheid om ook buiten werktijd duurzaam te reizen. Hiermee moedigen we onze collega's aan om bewuste keuzes te maken en vaker voor het openbaar vervoer te kiezen in plaats van de auto.

Doelstellingen

1. Flexibiliseren en verduurzamen van het mobiliteitsbeleid in 2025
    a. BEHAALD: Invoering van het nieuwe mobiliteitsbeleid per juni 2025. Mobiliteit wordt sindsdien flexibeler en duurzamer aangeboden, met meer keuzevrijheid voor medewerkers.
2. Minimaal 100 collectieve NS-kaarten eind 2025
    a. BEHAALD: Realisatie van minimaal 100 collectieve NS-kaarten eind 2025. Hiermee stimuleert Welten het gebruik van het openbaar vervoer als duurzaam alternatief voor autoverkeer.
3. Jaarlijkse CO2 reductie van 15% vanaf 2024 op woon-werkverkeer NS
    a. BEHAALD: in 2024 werd 107 ton CO2 bespaart met het reizen via NS ten opzichte van reizen met de auto. Eind 2025 is dit ongeveer 123 ton CO2 (extrapolatie op basis van 92 ton t/m oktober), dit is een vermindering van 15% (afgerond).

Co2 reductie door treinreizen

Jaar	Afstand met trein (km)	Bespaarde CO_2 (ton)	Equivalent aantal bomen
2023	4.177,8	0,593	24,720
2024	753.946	107,06	4.460,846
2025	648.144	92,036	3.834,853

- Tot oktober 2025

Review ambitie
De resultaten van onze aanpak zijn duidelijk zichtbaar. In 2024 realiseerde Welten een besparing van 107,06 ton CO_2 door het gebruik van duurzame mobiliteitsopties. In 2025 is tot nu toe 92,04 ton CO_2 bespaard. Deze structurele vermindering laat zien dat het beleid niet alleen effect heeft op de uitstoot, maar ook op het reisgedrag van medewerkers.
Steeds meer collega's kiezen voor de trein als standaard vervoersmiddel, wat bijdraagt aan de gezamenlijke doelstelling om de ecologische voetafdruk van Welten verder te verkleinen.

Prioriteit ter verbetering: Nee, Welten wil haar ingezette beleid verder doorvoeren met het doel 15% extra CO2 besparing op mobiliteit door meer vervoer via NS, maar ziet geen mogelijkheden hier op de korte termijn meer kansen uit te halen.

4.2.3 Verduurzaming mobiliteitsbeleid

Welten wil haar medewerkers optimaal faciliteren in hun mobiliteit, met oog voor zowel gemak als duurzaamheid. Per juni 2025 is een nieuw mobiliteitsbeleid van kracht, waarin mobiliteit flexibeler en milieubewuster wordt aangeboden.

Een belangrijk onderdeel van dit beleid is de introductie van een collectief NS-abonnement. Hiermee kunnen medewerkers gratis met de trein reizen voor woon-werkverkeer, zakelijke afspraken en privédoeleinden. Hiermee stimuleert Welten het gebruik van het openbaar vervoer als duurzaam alternatief voor autoverkeer.

Daarnaast wordt het leasewagenpark verder verduurzaamd. Welten biedt uitsluitend nog auto's aan met energielabel A of B en stelt een maximumgrens van 125 gram CO_2 per kilometer. Dieselauto's zijn volledig uitgefaseerd en vervangen door zuinigere benzineauto's. Nieuwe leaseauto's worden waar mogelijk elektrisch aangeboden, waarmee verdere stappen worden gezet richting een emissievrij wagenpark.

Met deze maatregelen draagt Welten actief bij aan de verlaging van de CO_2-uitstoot van haar mobiliteit en speelt het bedrijf in op de veranderende mobiliteitsbehoefte van medewerkers én opdrachtgevers.

Welten had een wagenpark van 260 leaseauto's en ongeveer 70 huurauto's eind 2024 ten behoeve van haar medewerkers. Door de genomen acties is dit in de eerste 10 maanden van 2025 teruggebracht tot 197 leaseauto's en ongeveer 5 huurauto's. Per eind oktober heeft Welten 176 benzine auto's, en 21 elektrische auto's rijden.

Doelstellingen
1. Uitfaseren dieselauto's in ons wagenpark
    a. BEHAALD: Sinds 2024 zijn dieselauto's volledig uitgefaseerd en vervangen door zuinigere benzineauto's.
2. Het wagenpark bestaat uitsluitend uit leaseauto's met energielabel A of B en een maximale uitstoot van 125 gram CO_2 per kilometer
    a. BEHAALD:
3. In 2028 bestaat ons wagenpark voor 50% uit elektrische auto's
    a. IN UITVOERING: Eind 2024 was 4% van het wagenpark volledig elektrisch; in oktober 2025 is dit 11%. Doelstelling voor eind 2026 is 15–20%.

Samenstelling wagenpark

Brandstoftype	2024 (aantal)	2024 (%)	2025 (aantal)	2025 (%)
Benzine	249	95.8%	176	89.3%
Elektrisch	11	4.2%	21	10.7%
Totaal	260	100.0%	197	100.0%

- Tot oktober 2025

Review ambitie
Welten Groep is tevreden is over haar inrichting en bijdrage op dit onderwerp, en wil graag haar ambitie verder doortrekken in de komende jaren.

Prioriteit ter verbetering: Ja, Welten ziet mogelijkheden om verder stappen te maken:

- Welten Groep wil kijken naar verdere verduurzaming van haar wagenpark. Eind 2024 was 4% van het wagenpark volledig elektrisch. Doelstelling voor eind 2026 is 15-20%. Het uiteindelijke doel is 50% elektrisch wagenpark in 2028.
- Welten Groep wil analyseren of het relevant is voor haar dienstverlening om een carbon footprint op te stellen. Dit doen we om inzichtelijk te maken wat onze bijdrage is en hoe we deze kunnen verminderen c.q. compenseren.

5. Duurzame inkoop

5.1 Beleid en documentatie

5.1.1 Leveranciersbeleid

Wanneer Welten Groep diensten uitbesteedt aan een leverancier of ICT-producten inkoopt bij een leverancier, mag dit niet ten koste gaan van het beveiliging- en kwaliteitsniveau. Daarbij heeft Welten het doel dat leveranciers die diensten leveren op het gebied van applicaties in staat zijn om aan de eisen en wensen met betrekking tot functionaliteit van die applicaties te voldoen. In haar beleid B12 Leveranciersmanagement (onderdeel van het Informatiebeveiligingsbeleid) heeft Welten vastgelegd op welke wijze wordt gezorgd dat bij uitbesteding het vereiste beveiliging- en kwaliteitsniveau behouden blijft.

5.1.2 Code of conduct Suppliers

De Welten Groep verwacht van leveranciers dat zij de mensenrechten, zoals beschreven in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties, ondersteunen en beschermen, zowel op de werkplek als in al hun zakelijke activiteiten. Alle medewerkers en arbeiders moeten eerlijk, waardig en respectvol worden behandeld. Daarom vraagt Welten Groep van haar relevante leveranciers dat zij voldoen aan de Gedragscode voor leveranciers of een eigen vergelijkbaar beleid of richtlijn hanteren. Dit leggen we vast in het contract, de offerte of opdrachtbevestiging en slaan we op in het inkooprelatiedossier. Zo maken we aantoonbaar voor toezichthouders dat deze richtlijn in de hele keten is doorgevoerd.

5.2 Maatregelen

5.2.1 Maatschappelijk verantwoord inkopen

10 MATERIEEL

Ambitie

Welten Groep zorgt ervoor dat inkoopbeslissingen verantwoord worden gemaakt. Hierbij houden we rekening met mens, maatschappij en milieu. Daarom hanteren wij procedures om bij nieuwe leveranciers te toetsen op onderwerpen als integriteit, voorkomen van mensenhandel en andere arbeidsmisstanden in de keten, milieubeheer en informatiebeveiligingsmaatregelen.

Review ambities

Welten Groep heeft afgelopen jaren een aantal stappen gemaakt om haar inkoopproces te verbeteren:

- Leveranciersbeoordelingsmethodiek: aan de hand van een aantal vragen op gebied van ISO9001, ISO27001, AVG en milieu wordt een leverancier geclassificeerd als laag, middel of hoog kritisch. Een middel of hoog kritische leverancier heeft een belangrijke impact op onze dienstverlening. Daarom ondergaan deze leveranciers een uitgebreide toetsing en (minimaal) jaarlijkse evaluatie.
- Kritische leveranciers worden gevraagd te voldoen aan onze Gedragscode voor Leveranciers of een eigen vergelijkbaar beleid te hanteren. De Gedragscode voor Leveranciers is in 2025 aangescherpt met beleid voor maatregelen op milieuwetgeving, informatiebeveiliging en integriteit.
- In de toetsvragen voor Milieu wordt onder meer een opgave gevraagd van de CO2-uitstoot die relevant is bij de levering van de diensten van de leverancier. Op deze manier krijgen wij een steeds beter beeld van onze totale CO2 uitstoot.

Welten Groep is tevreden over de gemaakte stappen, en ziet nog verdere kansen in het aanscherpen van het leveranciersproces.

Doelstellingen

1. MVO criteria opnemen in leveranciersbeoordelingsmethodiek
    a. BEHAALD: in 2024 hebben wij onze leveranciersbeoordeling uitgebreid met vragen over maatschappelijk verantwoord ondernemen:

6 Leverancierseisen – MVO

Eis 6.1: Leveranciers dienen minimaal onze Gedragscode voor leveranciers te onderschrijven.
Eis 6.2: Leveranciers hebben MVO beleid en doelstellingen.
Eis 6.3: Leverancier kan aantoonbaar maken wat de CO2 uitstoot is met betrekking tot het onderliggende contract.

Nr.	Eis	Van toepassing?	Uitwerking
1.	Heeft de leverancier schriftelijk verklaard akkoord te zijn met onze Gedragscode voor leveranciers?	Kies een item.	Klik of tik om tekst in te voeren.
2.a	Heeft leverancier MVO keurmerken zoals ISO14001, BREEAM, Ecovadis, Fairtrade of FSC?	Kies een item.	Klik of tik om tekst in te voeren.
2.b	Beschikt leverancier over een duurzaamheidsrapportage of jaarverslag waaruit blijkt wat hun impact en doelstellingen zijn op dit gebied	Kies een item.	Klik of tik om tekst in te voeren.
3	Kan leverancier een opgave doen of onderbouwde aanname van de CO2 uitstoot die gerelateerd is aan het contract uitgedrukt in tonnen per jaar?	Kies een item.	Klik of tik om tekst in te voeren.

CHECK EISEN: VOLDOET LEVERANCIER AAN EISEN MVO? KIES EEN ITEM.

2. Aanscherpen Gedragscode voor Leveranciers en borgen dat onze kritische leveranciers hiermee akkoord gaan
    a. BEHAALD: in december 2024 is onze Gedragscode voor Leveranciers 2025 van kracht geworden, in onze leveranciersbeoordeling toetsen wij of de leverancier hiermee akkoord is (zie schermvoorbeeld hierboven)
3. Onderbouwen van CO2 footprint van diensten van leveranciers
    a. BEHAALD: vanaf 2024 vragen wij leveranciers een opgave te doen van de CO2 uitstoot die verbonden is aan het contract (zie schermvoorbeeld hierboven)

Prioriteit voor verbetering: Ja, in 2026 willen wij de beoordelingsmethodiek en het contractbeheer beter inzichtelijk maken via onze intranet-portal, zodat hier beter op kan worden gestuurd (AFAS Framework).

6. CSR Planning

Welten Groep heeft sinds 2014 haar CSR rapportage gevoerd via het MVO Register (voorheen: FIRA zilver). Mede door veranderende eisen van opdrachtgevers gaan we onze duurzaamheidsrapportage voeren in het platform Ecovadis (primair) en GSES (secundair).

Vanaf 2025 dient Welten Groep te voldoen aan de Corporate Sustainability Reporting Directive. Dit beleid dient als basis om te voldoen aan de Europese standaarden die van toepassing zijn (ESRS). Ter voorbereiding hebben wij de volgende stappen doorlopen:

- Stakeholderanalyse;
- Stakeholder engagement;
- Materialiteitsanalyse;
- Vormgeven CSR beleid.

In 2025 nemen wij verdere stappen zoals:

- Materiële thema's koppelen aan Impacts, Risico's en Kansen (IRO's);
- Meetpunten vaststellen en CSRD framework in AFAS implementeren;
- CSR commerciële rapportage ontwikkelen.

Welten Groep wil komende jaren de volgende mijlpalen bereiken:

2025	•CSRD rapportage •Ecovadis Committed Badge
2026	•ISO14001 •Ecovadis Brons (top 35%)

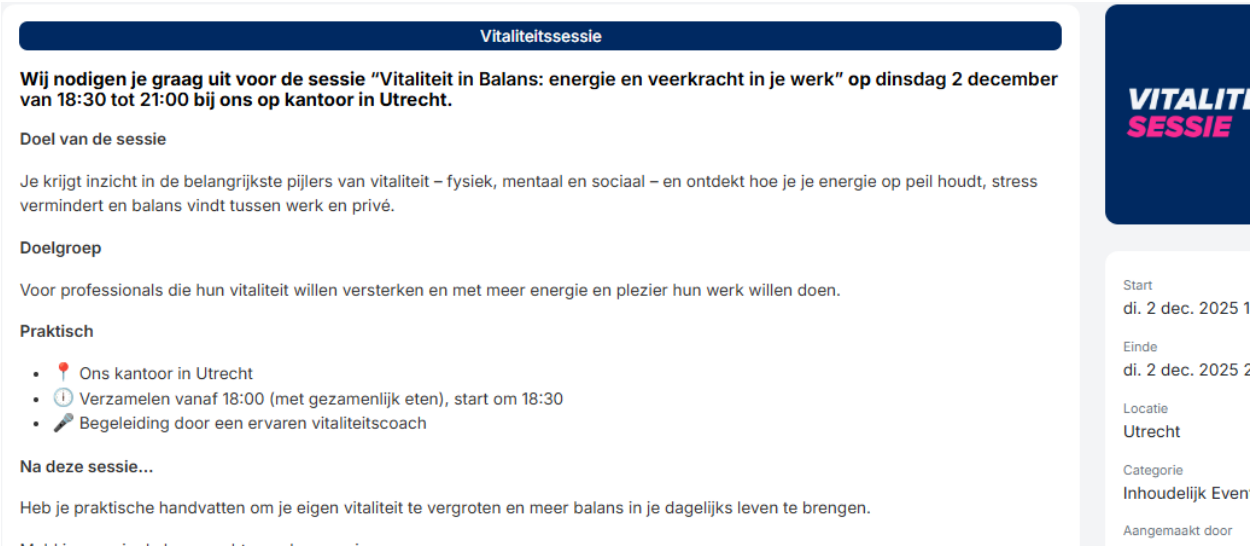
Kwantitatief is het onze ambitie om eind 2025 niveau Ecovadis Brons (top 35%) te behalen en richting 2027 te analyseren of we door kunnen groeien naar Ecovadis Zilver (top 15%). Uiterlijk in 2026 willen wij ons MVO beleid formaliseren met het behalen van de ISO 14001 standaard.

Met deze ambities willen wij onze purpose waarmaken:

"Wij zorgen voor de ontwikkelde professional voor een financieel gezonde maatschappij."

Bijlage 1 HRD

Hieronder voorbeelden van de HRD sessies die in 2025 zijn georganiseerd.



Vitaliteitssessie

Wij nodigen je graag uit voor de sessie "Vitaliteit in Balans: energie en veerkracht in je werk" op dinsdag 2 december van 18:30 tot 21:00 bij ons op kantoor in Utrecht.

Doel van de sessie

Je krijgt inzicht in de belangrijkste pijlers van vitaliteit – fysiek, mentaal en sociaal – en ontdekt hoe je je energie op peil houdt, stress vermindert en balans vindt tussen werk en privé.

Doelgroep

Voor professionals die hun vitaliteit willen versterken en met meer energie en plezier hun werk willen doen.

Praktisch

- 📍 Ons kantoor in Utrecht
- 🕛 Verzamelen vanaf 18:00 (met gezamenlijk eten), start om 18:30
- 🎤 Begeleiding door een ervaren vitaliteitscoach

Na deze sessie...

Heb je praktische handvatten om je eigen vitaliteit te vergroten en meer balans in je dagelijks leven te brengen.

VITALIT
SESSIE

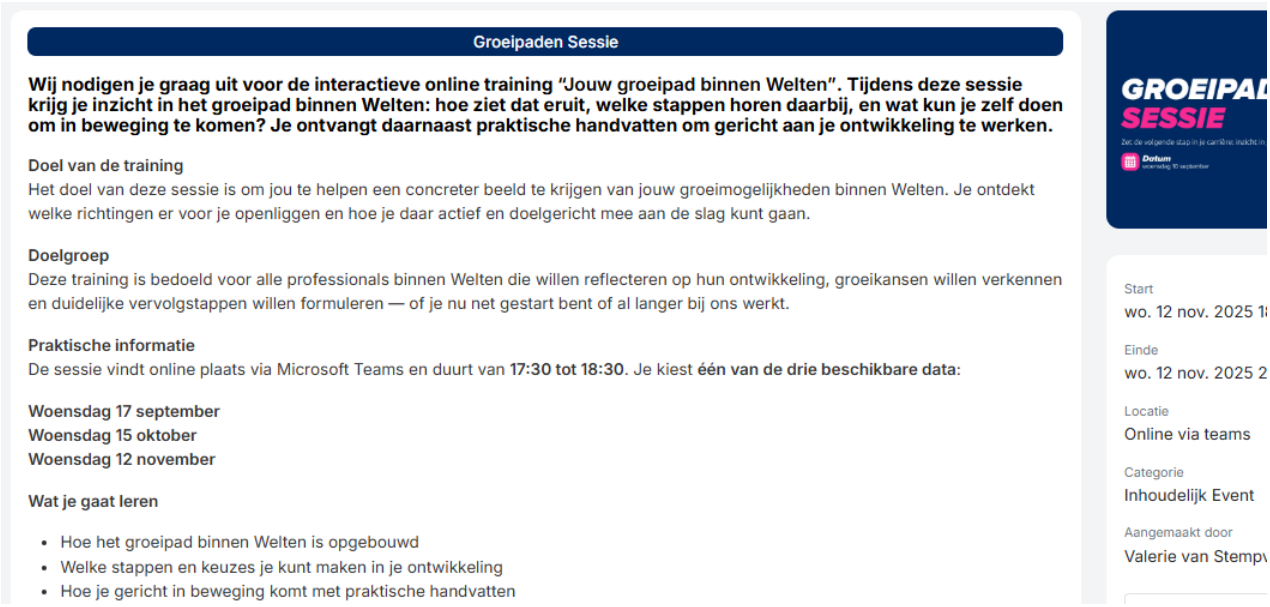
Start
di. 2 dec. 2025 1

Einde
di. 2 dec. 2025 2

Locatie
Utrecht

Categorie
Inhoudelijk Even

Aangemaakt door



Groeipaden Sessie

Wij nodigen je graag uit voor de interactieve online training "Jouw groeipad binnen Welten". Tijdens deze sessie krijg je inzicht in het groeipad binnen Welten: hoe ziet dat eruit, welke stappen horen daarbij, en wat kun je zelf doen om in beweging te komen? Je ontvangt daarnaast praktische handvatten om gericht aan je ontwikkeling te werken.

Doel van de training
Het doel van deze sessie is om jou te helpen een concreter beeld te krijgen van jouw groeimogelijkheden binnen Welten. Je ontdekt welke richtingen er voor je openliggen en hoe je daar actief en doelgericht mee aan de slag kunt gaan.

Doelgroep
Deze training is bedoeld voor alle professionals binnen Welten die willen reflecteren op hun ontwikkeling, groeikansen willen verkennen en duidelijke vervolgstappen willen formuleren — of je nu net gestart bent of al langer bij ons werkt.

Praktische informatie
De sessie vindt online plaats via Microsoft Teams en duurt van **17:30 tot 18:30**. Je kiest **één van de drie beschikbare data**:

Woensdag 17 september
Woensdag 15 oktober
Woensdag 12 november

Wat je gaat leren

- Hoe het groeipad binnen Welten is opgebouwd
- Welke stappen en keuzes je kunt maken in je ontwikkeling
- Hoe je gericht in beweging komt met praktische handvatten

GROEIPAD
SESSIE

Start
wo. 12 nov. 2025 1

Einde
wo. 12 nov. 2025 2

Locatie
Online via teams

Categorie
Inhoudelijk Event

Aangemaakt door
Valerie van Stempv

Lean training

Wij nodigen je graag uit voor de training "Lean Fundamentals: theorie en praktijk" die fysiek plaatsvindt op dinsdag 11 november en dinsdag 25 november van 18:30 tot 21:00 bij ons op kantoor in Utrecht.

Doel van de training
Het doel van deze training is om deelnemers kennis te laten maken met de basisprincipes van Lean. Je leert hoe je deze principes kunt toepassen om processen te verbeteren, verspilling te verminderen en de efficiëntie binnen jouw organisatie te verhogen.

Doelgroep
Deze training is bedoeld voor professionals die betrokken zijn bij of meer willen leren over procesverbetering, kwaliteitsmanagement, productie en operationeel management. Of je nu een beginner bent of al enige ervaring hebt met Lean, deze training biedt waardevolle inzichten en praktische vaardigheden.

Praktische informatie
Beide avonden zullen we fysiek bij elkaar komen. We verzamelen rond 18:00 om samen wat te eten, waarna de training zal starten om 18:30. De training wordt verzorgd door onze CEO en Lean-specialist **Thijs Vermaat**.

Dinsdag 11 november: dag 1 bij ons op kantoor in Utrecht
Dinsdag 25 november: dag 2 bij ons op kantoor in Utrecht

Wat je gaat leren

Sessie 1

- De basisprincipes van Lean en hoe deze toe te passen in jouw dagelijkse werkzaamheden
- Technieken voor het identificeren en elimineren van verspilling
- Methoden voor het verbeteren van processen en het verhogen van de efficiëntie
- Praktische tools en technieken zoals 5S, Kaizen en Value Stream Mapping

Sessie 2

- Recap van de basisprincipes van Lean en hoe deze toe te passen in jouw dagelijkse werkzaamheden
- Een simulatiegame om al deze kennis in de praktijk te brengen

Na deze sessie...
Heb je een afgetekende **Welten Lean Yellow Belt!**

Start
di. 11 nov. 2025

Locatie
Utrecht

Categorie
Inhoudelijk Ever

Aangemaakt door
Valerie van Sten

✓ Aanmeld

Deelnemers (1

Thijs Ve

Claudia

Bryan D

Verzekeringen Sessie

Wij nodigen je graag uit voor de training "Inleiding Verzekeren: basiskennis en praktijktoepassing" die fysiek plaatsvindt op woensdag 16 oktober van 18:30 tot 21:00 bij ons op kantoor in Utrecht.

Doel van de training
Het doel van deze training is om deelnemers inzicht te geven in de wereld van verzekeren. Je maakt kennis met de belangrijkste begrippen, wet- en regelgeving en leert hoe je deze kennis toepast in klantgerichte situaties binnen de verzekeringsbranche.

Doelgroep
Deze training is bedoeld voor professionals die werkzaam zijn of willen werken binnen het domein van verzekeren. Of je nu net gestart bent of je kennis wilt opfrissen, deze sessie biedt een stevige basis om met vertrouwen gesprekken te voeren over verzekeringsproducten en klantbehoeften.

Praktische informatie
We komen fysiek bij elkaar op ons kantoor in Utrecht. We verzamelen rond 18:00 om samen wat te eten, waarna de training zal starten om 18:30. De training wordt verzorgd door een ervaren vakspecialist uit het werkveld.

Woensdag 16 oktober: training op ons kantoor in Utrecht

Wat je gaat leren

- De belangrijkste begrippen en productcategorieën binnen schade- en levensverzekeringen
- De rol van de verzekeringsadviseur en klantbelang centraal stellen
- De opbouw van een verzekering: polisvoorwaarden, premieberekening en dekking
- Inzicht in relevante wet- en regelgeving zoals de Wft
- Praktische casussen: adviesvaardigheden en klantvragen in de praktijk

Start
do. 16 okt. 2025 18

Einde
do. 16 okt. 2025 2

Locatie
Utrecht

Categorie
Inhoudelijk Event

Aangemaakt door
Valerie van Stempv

✓ Aanmelden

Welten Live Update

Op **woensdag 1 oktober om 17.00 uur** is het weer zover! De volgende editie van de **Welten Live Update**! In 30 minuten brengen we je volledig op de hoogte van wat er binnen én buiten Welten gebeurt. We praten je onder andere bij over de:

- Hoe jij ook 2000 euro kan verdienen!
- Laatste ontwikkelingen over de CAO
- Nieuwe uitvragen van klanten – aantal vacatures uitgelicht
- Event agenda

Link in de verstuurde uitnodiging om deel te nemen & om live vragen te stellen.

Vertel wat je bezighoudt...

Start
wo. 1 okt. 2025 17:00

Einde
wo. 1 okt. 2025 17:30

Locatie
Online via teams

Categorie
Inhoudelijk Event

Aangemaakt door
Valerie van Stempvo

✓ Aanmelden

Hypotheken Sessie

Wij nodigen je graag uit voor de training "Hypotheken: actuele ontwikkelingen en praktijkinzichten" die fysiek plaatsvindt op donderdag 18 september van 18:30 tot 21:00 bij ons op kantoor in Utrecht.

Doel van de training
Tijdens deze sessie praten we je bij over de nieuwste ontwikkelingen in de hypotheekwereld. Een ervaren hypotheekexpert deelt trends, wetswijzigingen en inzichten die direct van toepassing zijn op jouw dagelijkse praktijk.

Doelgroep
Deze training is bedoeld voor professionals die werkzaam zijn binnen of interesse hebben in het hypotheekdomein. Of je nu starter bent in het vakgebied of al jaren ervaring hebt, deze sessie biedt waardevolle updates en praktijkgerichte handvatten.

Praktische informatie
We verzamelen rond 18:00 op ons kantoor in Utrecht om samen wat te eten, waarna de training start om 18:30. De sessie wordt verzorgd door een ervaren hypotheekexpert uit het werkveld.

Donderdag 18 september: training bij ons op kantoor in Utrecht

Wat je gaat leren

- De nieuwste trends en marktontwikkelingen binnen hypotheken
- Recente en aankomende wetswijzigingen en hun impact
- Praktijkinzichten en klantgerichte toepassing van hypotheekadvies
- Anticiperen op veranderende klantbehoeften en regelgeving

Na deze sessie...
Ben je volledig op de hoogte van de actuele ontwikkelingen in de hypotheekwereld en kun je deze kennis direct toepassen in jouw werk.

Meld je aan via de aanmeldknop rechts op deze pagina.

Let op: Schrijf jezelf alleen in als je **zeker weet dat je aanwezig kunt zijn**. Deze training gaat door bij minimaal 15 aanmeldingen. Het maximale aantal deelnemers is 20. Voor deze training kun je **geen opleidingsuren** schrijven.

Start
do. 18 sep. 2025 1

Einde
do. 18 sep. 2025 2

Locatie
Utrecht

Categorie
Inhoudelijk Event

Aangemaakt door
Valerie van Stemp

✓ Aanmelder

Deelnemers (13

Karel van

Ivo Coutin

Groeipaden Sessie

Wij nodigen je graag uit voor de interactieve online training "Jouw groeipad binnen Welten". Tijdens deze sessie krijg je inzicht in het groeipad binnen Welten: hoe ziet dat eruit, welke stappen horen daarbij, en wat kun je zelf doen om in beweging te komen? Je ontvangt daarnaast praktische handvatten om gericht aan je ontwikkeling te werken.

Doel van de training
Het doel van deze sessie is om jou te helpen een concreter beeld te krijgen van jouw groeimogelijkheden binnen Welten. Je ontdekt welke richtingen er voor je openliggen en hoe je daar actief en doelgericht mee aan de slag kunt gaan.

Doelgroep
Deze training is bedoeld voor alle professionals binnen Welten die willen reflecteren op hun ontwikkeling, groeikansen willen verkennen en duidelijke vervolgstappen willen formuleren — of je nu net gestart bent of al langer bij ons werkt.

Praktische informatie
De sessie vindt online plaats via Microsoft Teams en duurt van **17:30 tot 18:30**. Je kiest **één van de drie beschikbare data**:

Woensdag 17 september
Woensdag 15 oktober
Woensdag 12 november

Wat je gaat leren

- Hoe het groeipad binnen Welten is opgebouwd
- Welke stappen en keuzes je kunt maken in je ontwikkeling
- Hoe je gericht in beweging komt met praktische handvatten

Na deze sessie...
Heb je een duidelijker beeld van jouw ontwikkelmogelijkheden en weet je hoe je daar concreet mee aan de slag kunt.

Meld je aan via de aanmeldknop rechts op deze pagina.

Let op: Je schrijft je in voor **één sessie**. Er is **geen limiet aan het aantal deelnemers**. Voor deze training kun je **geen opleidingsuren** schrijven.

Lean training

Wij nodigen je graag uit voor de training "Lean Fundamentals: theorie en praktijk" die fysiek plaatsvindt op dinsdag 9 september en dinsdag 30 september van 18:30 tot 21:00 bij ons op kantoor in Utrecht.

Doel van de training
Het doel van deze training is om deelnemers kennis te laten maken met de basisprincipes van Lean. Je leert hoe je deze principes kunt toepassen om processen te verbeteren, verspilling te verminderen en de efficiëntie binnen jouw organisatie te verhogen.

Doelgroep
Deze training is bedoeld voor professionals die betrokken zijn bij of meer willen leren over procesverbetering, kwaliteitsmanagement, productie en operationeel management. Of je nu een beginner bent of al enige ervaring hebt met Lean, deze training biedt waardevolle inzichten en praktische vaardigheden.

Praktische informatie
Beide avonden zullen we fysiek bij elkaar komen. We verzamelen rond 18:00 om samen wat te eten, waarna de training zal starten om 18:30. De training wordt verzorgd door onze CEO en Lean-specialist **Thijs Vermaat**.

Dinsdag 9 september: dag 1 bij ons op kantoor in Utrecht
Dinsdag 30 september: dag 2 bij ons op kantoor in Utrecht

Wat je gaat leren

Sessie 1

- De basisprincipes van Lean en hoe deze toe te passen in jouw dagelijkse werkzaamheden
- Technieken voor het identificeren en elimineren van verspilling
- Methoden voor het verbeteren van processen en het verhogen van de efficiëntie
- Praktische tools en technieken zoals 5S, Kaizen en Value Stream Mapping

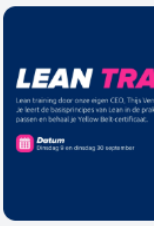
Sessie 2

- Recap van de basisprincipes van Lean en hoe deze toe te passen in jouw dagelijkse werkzaamheden
- Een simulatiegame om al deze kennis in de praktijk te brengen

Na deze sessie...
Heb je een afgetekende **Welten Lean Yellow Belt!**

Meld je aan via de aanmeldknop rechts op deze pagina.

Let op: Schrijf jezelf alleen in als je bij **beide sessies aanwezig** kunt zijn. Het is **niet mogelijk** om slechts één van de avonden deel te nemen. Deze training gaat door vanaf 12 aanmeldingen en het maximale aantal deelnemers is 16. Voor deze training kun je **geen opleidingsuren** schrijven.



Start
di. 9 sep. 2025 18

Einde
di. 9 sep. 2025 21

Locatie
Utrecht

Categorie
Inhoudelijk Event

Aangemaakt door
Valerie van Stemp

✓ Aanmelder

Deelnemers (10

Freek Van

Barry Bijle

Caitlin Pet

Janna Ma

River Han

Summer Event | Money Talks

Beste Collega,

Op de vooravond van de zomer nodigen we je van harte uit voor ons Summerevent: Money Talks. Een avond vol inspiratie, inhoud en zomerse gezelligheid, speciaal voor jou!

📅 Donderdag 26 juni

🕐 18.00 – 21.30 uur

📍 Hoofdkantoor Welten, Den Bosch

Op het programma: Misschien ken je Meyade als succesvol ondernemer of spreker. Deze avond neemt hij je mee in zijn verhaal over hoe jij, ongeacht waar je staat, kunt bouwen aan een toekomst met financiële vrijheid.

Waarom je erbij wilt zijn:

✔️ Inspirerende sessie met inhoud

✔️ Netwerken met andere professionals

✔️ Hapjes, drankjes en zomerse sfeer

✔️ Toffe afsluiter met muziek en gezelligheid

Let op: Er zijn slechts 50 plaatsen beschikbaar. Schrijf je dus snel in, vol = vol! Klik hier om je aan te melden

De reiskosten voor deelname kunnen gedeclareerd worden. We kijken ernaar uit om samen met jou het nieuwe seizoen in te luiden!