

Bijlage C05 Corporate Social Responsibility (CSR)

**Onderdeel van de Aanbestedingsstukken tbv de Europese openbare
aanbesteding Dienstverlening voor inzet van Professionals voor de TNO
Corporate Services Organisatie**

Referentie : 2023 FPL/INK 028
Datum : 17 mei 2023

Corporate Social Responsibility (CSR) is bij TNO een belangrijk onderwerp. TNO voert een duurzame en verantwoorde bedrijfsvoering, volgens de Environment-Social-Governance (ESG) indeling. TNO richt zich in het bijzonder op thema's gerelateerd aan haar primaire proces: energie en duurzaamheid, integriteit, diversiteit en inclusie en arbeidsomstandigheden. TNO hanteert hierbij een incrementele verbetercyclus (vergelijkbaar met het 'Plan-Do-Check-Act'-principe) om concrete acties te bepalen en deze te laten uitvoeren en bijsturen door alle organisatieonderdelen.

Environment

TNO rapporteert elk jaar over haar CO₂-voetafdruk. Dit gaat om de emissies die veroorzaakt worden door mobiliteit van haar werknemers, energieverbruik in haar gebouwen en bij de inkoop van producten en diensten. Daarnaast rapporteert TNO over stappen die het afgelopen jaar zijn gezet op het gebied van zakelijke mobiliteit en duurzaam vastgoed.

Social

TNO zet in op een gelijkwaardige relatie met haar medewerkers, gebaseerd op wederzijds toegevoegde waarde. Zij wil een veilige, vitale en verbonden manier van werken faciliteren, gericht op duurzame inzetbaarheid van medewerkers. TNO zet zich daarnaast in voor divers en inclusief werkgeverschap waarin iedereen zich thuis voelt en gelijke kansen krijgt om zich te ontplooiën. Tot slot erkent TNO haar verantwoordelijkheid in de keten, waardoor zij eisen op het gebied van ESG stelt aan de leveranciers van producten en diensten (de zogenaamde upstream-ketenverantwoordelijkheid) en haar klanten (de downstream-ketenverantwoordelijkheid).

Governance

TNO streeft in haar bedrijfsvoering de hoogste standaarden van integriteit na; dit is de basis voor onze 'license to operate'. Integriteit zit in het DNA van onze medewerkers en is vastgelegd in de TNO-code. Hoe de innovaties van TNO tot stand komen valt binnen het domein van wetenschappelijke integriteit en TNO-beleid. Beveiliging van onze kennis staat centraal in TNO's export control en securitybeleid. Tot slot gaat TNO op integere manier om met verzoeken, meldingen en klachten.

De TNO-code vormt de basis voor onze sociale en zakelijke integriteit. Als integraal onderdeel van de TNO-arbeidsvoorwaarden dienen alle TNO'ers de code te kennen en ernaar te handelen. Verder dienen alle TNO'ers jaarlijks hun voor TNO relevante nevenfuncties te melden. Uit het jaarlijkse medewerkersbetrokkenheidsonderzoek blijkt in 2022 dat het merendeel van de medewerkers goed bekend is met de TNO-code en dat er in de eigen beleving ook integer wordt gehandeld.

Huis voor talent (menselijk kapitaal)

TNO wil een 'Huis voor Talent' zijn voor huidige en toekomstige medewerkers. Goed werkgeverschap staat gelijk aan een investering in mensen. Immers, de kennis en inzetbaarheid van medewerkers is van cruciaal belang voor TNO om haar strategische doelen te behalen. In 2022 is het aandeel internationals (niet-Nederlandse medewerkers) binnen TNO gestegen en het aantal vrouwen binnen de totale TNO-populatie licht gegroeid. In de top van de organisatie is het percentage daarentegen gedaald. Deze daling heeft deels te maken met de structuurwijziging (van negen naar zes units), maar desalniettemin als ongewenst wordt beschouwd. De komende jaren zal er actie ondernomen worden om het percentage vrouwen in de top van de organisatie opnieuw in de stijgende lijn van de afgelopen jaren te krijgen.

In 2022 was het aandeel internationals (niet-Nederlandse medewerkers) binnen TNO 13,5%. De genderverhouding binnen de totale TNO-populatie was 67,3% man en 32,7% vrouw. In de top van de organisatie (Raad van Toezicht, Raad van Bestuur en Managing Directors) was dat 60% man en 40% vrouw.

Safe, Healthy & Connected Way of Working

TNO vindt het belangrijk dat medewerkers 'veilig, vitaal en verbonden' werken en ondernam in 2022 verschillende initiatieven die hieraan bijdroegen. Zo werd het in coronatijd ingevoerde beleid omtrent hybride werken, dat meer ruimte biedt om flexibel te kiezen waar en wanneer je werkt, vast onderdeel van de TNO-arbeidsvoorwaarden.

Diversity & Inclusion

TNO wil een plek zijn waar iedereen zich thuis voelt en zichzelf durft te zijn. Een organisatie waar iedereen dezelfde mogelijkheden krijgt om mee te doen en zich te ontplooien. Door uiteenlopende talenten en invalshoeken te bundelen versterkt TNO haar innovatiekracht. In januari 2022 werd de TNO Diversiteit & Inclusie (D&I) Strategie 2022-2025 gelanceerd met daarin thema's, doelen en acties opgenomen in een roadmap. De D&I doelen van TNO zijn gebaseerd op een eerder inclusiviteitsonderzoek bij TNO en meerdere rondetafelsessies met medewerkers. Uit het onderzoek bleek dat de ervaren inclusie bij TNO voldoende is. TNO streeft echter naar meer dan voldoende, met in het bijzonder aandacht voor medewerkers die zichzelf beschouwen als minderheid. De focus voor 2022 lag op het thema 'inclusief leiderschap'. Zo werd een training omtrent dit thema opgenomen in de bestaande ontwikkelingstrajecten. Ook werd een structurele D&I-vertegenwoordiging opgezet in alle organisatieonderdelen om D&I-initiatieven te faciliteren en te promoten. Ook werden alle organisatieonderdelen gefaciliteerd in het opstellen van hun eigen diversiteitsdoelen, afgestemd op hun personele context, uitdagingen en ambities. Er zijn sinds dit jaar vier TNO D&I-netwerken die medewerkers zelf leiden: Women@TNO, International and Cultural Diversity@TNO, Rainbow@TNO en Neurodiversity@TNO. Verder werd in oktober 2022 voor de tweede maal een hele week diversiteit en inclusie gevierd met workshops en evenementen op verschillende locaties. Het jaar 2023 zal in het teken staan van het thema 'gelijke mogelijkheden', met als doel processen structureel te analyseren en waar nodig te verbeteren, zodat gelijkwaardige carrièremogelijkheden worden versterkt.

Waarderen middels "Empower"

Empower draagt in belangrijke mate bij aan het realiseren van één van TNO's belangrijkste doelen: impact op de maatschappij. Om impact te creëren in een steeds sneller veranderende wereld is het noodzakelijk om voortdurend met prestaties en ontwikkeling bezig te zijn: op organisatie, team en individueel niveau. De focus op prestatie en ontwikkeling op individueel niveau bij TNO komt samen in Empower. Bij Empower past het woord 'waarderen' omdat deze term aansluit bij de focus op ontwikkeling en intrinsieke motivatie. Empower is een stimulerende aanpak die:

1. de intrinsieke motivatie en persoonlijke talentontwikkeling van de medewerker aanmoedigt;
2. de prestatie van de medewerker en wederzijdse waardetoevoeging faciliteert;

Daardoor is Empower van cruciale waarde voor het gemeenschappelijk doel van TNO om impact te realiseren. De focus van Empower ligt dus met name op het vergroten van intrinsieke motivatie en het waarderen van persoonlijke talentontwikkeling van de medewerker.

Strategisch Programma: Vital Organisation

Dit programma heeft als doel om zeker te stellen dat TNO en haar medewerkers klaar zijn voor de uitdagingen van de komende jaren. Gezien onze ambities, de verwachte groei in verschillende onderdelen van TNO en de krappe arbeidsmarkt is het nu belangrijker dan ooit dat iedereen bij TNO plezier heeft in zijn werk en dat demotiverende factoren zorgvuldig worden verwijderd. Dat is de enige manier om gemotiveerde medewerkers aan te trekken en te behouden. Het is ook een voorwaarde om onze strategie en ambities te realiseren. Het programma bundelt de inspanningen op het gebied van vitaliteit, hybride werken, werkdruk, het terugdringen van bureaucratie en leiderschap. De verwachte groei vraagt een gecoördineerde aanpak op het gebied van recruitment, onboarding, behoud, organisatieaanpassing, huisvesting, werkomgeving en meer. De coördinatie vanuit het 'Vital Organisation'-programma stelt TNO in staat om deze inspanningen effectiever en efficiënter te managen.