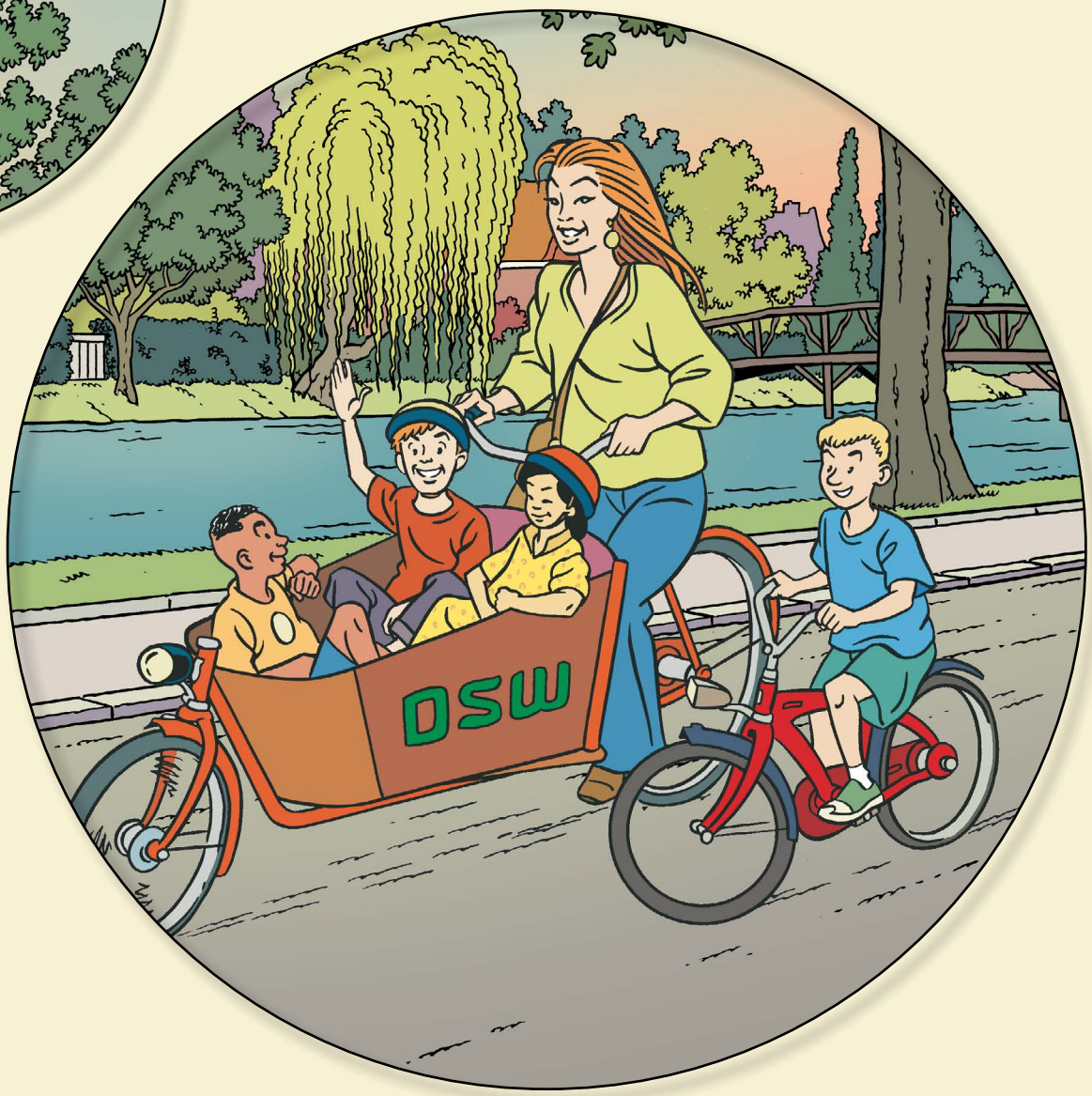
DSW

DUURZAAMHEIDSBELEID

2024



INHOUD

Duurzaamheid 3
Van Visie naar duurzaamheidsbeleid 3
De visie van DSW 3
Vertaling visie naar duurzaamheidsbeleid 4
Duurzame Ontwikkelingsdoelen 4
De drie duurzaamheidspijlers van DSW 4
1. Zorgverzekeren en zorgcontractering 5
2. Interne bedrijfsvoering 9
3. Duurzaam Beleggen 12

DUURZAAMHEID

Wij zien ons in Nederland en in andere delen van de wereld gesteld voor complexe vraagstukken, zoals klimaatverandering, achteruitgang van biodiversiteit, groeiende ongelijkheid in welvaartsverdeling en problematiek op het gebied van de gezondheid en welzijn. Hoewel DSW als kleine landelijk opererende zorgverzekeraar slechts in beperkte mate invloed kan uitoefenen op mondiale ontwikkelingen, voelen wij het als onze plicht om dat te doen wat in ons vermogen ligt om een bijdrage te leveren aan een schonere wereld, met meer gelijkheid en gezondheid voor mensen. Voor ons gaat duurzaamheid dus verder dan alleen het streven naar een beter milieu. Ook een duurzame gezondheidszorg en het verbeteren van de leefomstandigheden van mensen past in onze optiek daarbij.

VAN VISIE NAAR DUURZAAMHEIDSBELEID

Bij DSW doen we er alles aan om de zorg nu én in de toekomst voor iedereen toegankelijk te houden. Dit doen we niet alleen voor onze eigen verzekerden, maar voor alle Nederlanders. Want bij DSW stellen wij het algemeen belang van de gezondheidszorgzorg boven het eigen belang. Omdat onze maatschappelijke verantwoordelijkheid echter verder gaat dan alleen de gezondheidszorg, willen wij vanuit onze visie en eigenzinnigheid inhoud geven aan deze verantwoordelijkheid. Vanuit onze visie hebben wij als DSW duurzaamheidsbeleid geformuleerd dat aan dit streven richting geeft.

DE VISIE VAN DSW

DSW is een zorgverzekeraar die het anders doet. Anders handelt. Eigen keuzes maakt. Die onafhankelijkheid en eigenzinnigheid komen tot uiting in onze visie:

SOLIDARITEIT

DSW vindt dat iedereen, ongeacht leeftijd, gezondheid of financiële mogelijkheden, tegen gelijke voorwaarden van goede zorg verzekerd moet zijn. We passen daarom geen medische selectie toe: iedereen kan zich bij DSW aanmelden, ook voor een aanvullende verzekering. Wij bieden maar één polisvorm: een combinatiepolis, een polis met vrije artsenkeuze. Iedereen betaalt daarvoor dezelfde premie. DSW heeft geen budgetpolis, die zich voornamelijk richt op gezonde mensen. Dit 'voordeel' moet immers betaald worden door de groep die hier geen gebruik van kan maken en dat ondermijnt de solidariteit. DSW doet niet aan enige vorm van risicoselectie.

LIEVER DE BESTE DAN DE GROOTSTE

We hebben geen groeidoelstelling en geen winstoogmerk. Wel willen we de beste zijn én blijven. En dat zijn we. Al jaren. Onafhankelijke organisaties, zoals Klantmonitor Zorgverzekeringen®, onderzoeken regelmatig de tevredenheid van klanten over hun zorgverzekeraar. Volgens dit onderzoek is DSW al jaren de beste zorgverzekeraar. Dat onze verzekerden het meest loyaal zijn en ons aanbevelen aan anderen, vinden we het grootst mogelijke compliment.

LIEVER PRINCIPIEEL DAN COMMERCIEEL

Bij DSW stellen we het algemeen belang van de gezondheidszorg bóven het eigen belang. In al onze keuzes staat dát belang voorop. We voelen ons meer belangenbehartiger dan verzekeraar. Goede zorg, vrije artsenkeuze, het gaat iedereen aan. Niet alleen onze eigen klanten. Daarom zeggen we weleens: eigenlijk is iedereen in Nederland een beetje DSW-verzekerd.

NIET HET ZAND, MAAR DE OLIE IN DE MACHINE

DSW is betrokken bij de zorg en begaan met wat er speelt. Een uitstekende relatie met huisartsen, ziekenhuizen en andere zorgverleners is kenmerkend voor DSW. Onze drijfveer is niet anders dan die van hen. Ook wij willen een positieve bijdrage leveren. DSW werkt samen met zorgverleners aan grote én kleine projecten, om de zorg beter, efficiënter of innovatiever te maken.

VERTALING VISIE NAAR DUURZAAMHEIDSBELEID

Onze visie is de basis van waaruit wij onze zorgverzekering hebben vormgeven en voor hoe wij er zorg voor willen dragen dat iedereen, ongeacht leeftijd, gezondheid of financiële mogelijkheden, tegen gelijke voorwaarden toegang heeft tot kwalitatief goede zorg.

Onze maatschappelijke verantwoordelijkheid strekt zich ook uit naar andere gebieden, zoals welzijn, het milieu en mensenrechten. Wij zien dat er ontwikkelingen in de samenleving gaande zijn waarbij mensen bewustere keuzes maken. Klimaat, gelijkheid, diversiteit en vitaliteit zijn onderwerpen die steeds vaker op de kaart worden gezet en van invloed zijn op die keuzes. Wij zijn ervan overtuigd dat we vanuit onze visie ook in staat zijn om aan deze onderwerpen inhoud te geven.

DUURZAME ONTWIKKELINGSDOELEN

Ons beleid op duurzaamheid is gekoppeld aan de duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties: de Sustainable Development Goals (SDG's). DSW onderschrijft alle SDG's, maar om als organisatie gericht aan de slag te gaan, kiezen wij ervoor ons vooral te richten op de drie doelen die dicht bij onze visie en kernwaarden liggen en waarop wij impact kunnen hebben:

DE DRIE DUURZAAMHEIDSPIJLERS VAN DSW

Het bijdragen aan deze doelen doen wij in ons duurzaamheidsbeleid via een drietal pijlers:

1. Zorgverzekeren en zorgcontractering;
2. Interne bedrijfsvoering en werkgeverschap;
3. Duurzaam Beleggen

Hieronder wordt elk van deze pijlers verder toegelicht en belichten wij hoe we daarmee de SDG's ondersteunen.

1. ZORGVERZEKEREN EN ZORGCONTRACTERING

Het verzekeren van zorg en het contracteren van deze zorg bij zorgverleners behoren tot de kernprocessen van elke zorgverzekeraar. Echter hoe een zorgverzekeraar daar invulling aan geeft kan per zorgverzekeraar verschillen. DSW heeft bewuste keuzes gemaakt hoe daar vorm aan wordt gegeven. Deze keuzes zijn ontstaan uit onze visie en streven om bij te dragen aan een duurzame zorgsector waarbinnen verzekerden nu en in toekomst toegang hebben tot kwalitatief goede zorg. Hoe deze keuzes bijdragen aan de doelstellingen van de drie centraal staande SDG's wordt hieronder beschreven.

SDG 3: Goede Gezondheid en Welzijn

Goede Gezondheid en Welzijn hangt nauw samen met onze visie dat iedereen tegen gelijke voorwaarden van goede zorg verzekerd moet zijn. Het is een inherent onderdeel van onze bestaansreden als zorgverzekeraar. De manier waarop wij onze verzekeringen hebben ingericht en de wijze waarop wij de zorg contracteren draagt bij aan de realisatie van deze doelstelling. DSW hanteert hierbij al jaren de volgende drie uitgangspunten:

- *Solidariteit*
  DSW vindt dat iedereen, ongeacht leeftijd, gezondheid of financiële mogelijkheden, tegen gelijke voorwaarden van goede zorg verzekerd moet zijn.
- *Keuzevrijheid*
  Vrije keuze van zorgverlener is een van de belangrijkste fundamenten van het huidige zorgstelsel. Onze verzekerden hebben dan ook de vrijheid de zorgverlener van hun voorkeur te kiezen.
- *Transparantie*
  DSW voert één zorgpolis. Dit bevordert de transparantie bij zorgcontractering.

Om dit alles te bewerkstelligen willen wij de olie in de machine van de gezondheidszorg zijn. Dit betekent dat een uitstekende relatie met huisartsen, ziekenhuizen en andere zorgverleners kenmerkend is voor DSW. We werken samen met zorgverleners aan grote en kleine projecten, om de zorg beter, efficiënter of innovatiever te maken.

De gezondheidszorg ziet zich gesteld voor grote uitdagingen. De vraag naar zorg gaat de komende jaren verder stijgen en zal steeds complexer worden. Aan de andere kant zal het aantal mensen dat deze zorg kan bieden op zijn hoogst gelijk blijven. Dit betekent dat de kloof tussen zorgvraag en zorgaanbod alleen maar groter zal worden. DSW is van mening dat wij deze uitdaging alleen het hoofd kunnen bieden als alle partijen gezamenlijk de schouders eronder zetten en het algemeen belang boven het eigen belang stellen. Hiervoor is het nodig om op regionale schaal over de domeinen (Zvw, Wlz en Wmo) heen goede zorg te organiseren, waarbij kwaliteit van leven centraal staat.

WAT WE OP DIT GEBIED NU AL DOEN

- Regionaal Integraal Gezondheids Akkoord en Programma Regionale Aanpak Ouderenzorg
  In onze kernregio hebben met vertegenwoordigers van diverse zorginstellingen, de patiëntenvertegenwoordiging en gemeenten een Regionaal Integraal Gezondheids Akkoord gesloten. Daarnaast heeft DSW binnen het Programma Regionale Aanpak Ouderenzorg de samenwerking geïntensiveerd met een aantal gemeenten en diverse zorgorganisaties. Het programma richt zich op vier thema's: intramurale capaciteit en nieuwe woonoplossingen, netwerkzorg, preventie en personeel.

- Zorghub
  Een randvoorwaarde om zorg te kunnen blijven leveren is de beschikking over voldoende personeel. Zowel in de verpleeghuizen als in de gehandicaptenzorg, thuiszorg en ziekenhuizen lopen de tekorten op. Daarom draagt DSW bij aan projecten die een aandeel kunnen hebben in het oplossen van de arbeidsmarktproblematiek in de zorg. Zo werken we samen met het Delftse initiatief ZorgHub, dat langdurig bijstandsgerechtigden begeleid naar een (ondersteunende) baan in de zorg. Tegelijkertijd, zetten wij ons op die manier, samen met de regiopartners, in om kwetsbare mensen (weer) te laten participeren in de samenleving.

- Project MARCH
  DSW draagt bij aan de ontwikkeling van een exoskelet voor dwarslaesie patiënten via Project MARCH van de TU Delft. Weer kunnen deelnemen aan dagelijkse activiteiten, zoals (op)staan en (trap)lopen, en daarmee de kwaliteit van leven vergroten, is voor mensen met een dwarslaesie hun grootste droom. Jaarlijks zet een team van TU-studenten zich volledig in om deze droom te realiseren. In Project MARCH wordt gebouwd aan het ultieme exoskelet. Het exoskelet is een innovatief, veelzijdig harnas dat ingezet kan worden bij mensen met een dwarslaesie. Het team vernieuwt ieder jaar en verbetert dan het prototype exoskelet van het jaar ervoor. Een jaar lang onderbreken studenten hun studie om op vrijwillige basis deel te nemen aan Project MARCH. Door deze opzet kan een exoskelet veel betaalbaarder worden dan wanneer het door commerciële partijen wordt ontwikkeld.

- Stichting Treatmeds
  DSW draagt bij aan het beschikbaar houden van geneesmiddelen op een maatschappelijk acceptabel prijsniveau voor de patiënt via de stichting Treatmeds. Er komen steeds meer innovatieve middelen op de markt die gezondheidswinst toevoegen. Dit zijn vaak dure geneesmiddelen. Treatmeds richt zich in samenwerking met ziekenhuizen en zorgverzekeraars op de verbetering van doelmatigheid en kwaliteit van zorg met dure geneesmiddelen. Het betreft dan interventies met volumereductie (bijvoorbeeld lagere dosis of kortere behandelduur) of lagere prijzen, waarbij de effectiviteit van de behandeling minimaal gelijk blijft en de kwaliteit vaak beter wordt, omdat vaker gepersonaliseerde behandelingen worden ingezet.

- Regeling Medische Zorg Asielzoekers en Regeling Medische Zorg Ontheemden
  DSW is onderaannemer in de wettelijke Regeling Medische Zorg Asielzoekers en uitvoerder van de Regeling Medische Zorg Ontheemden. DSW verricht de verzekerdenadministratie, de declaratieverwerking en de zorgcontractering hiervoor. Waardoor asielzoekers en Ontheemden uit Oekraïne ook toegang hebben tot de zorg in Nederland. Ook dit past bij de maatschappelijke rol die wij nastreven.

SDG 10: Verminderde Ongelijkheid

Solidariteit is de basis waarop wij onze zorgverzekering hebben vormgegeven. DSW vindt dat iedereen, ongeacht leeftijd, gezondheid of financiële mogelijkheden, tegen gelijke voorwaarden van goede zorg verzekerd moet zijn. Al vanaf de invoering van de basisverzekering is dit onze rotsvaste overtuiging en onderdeel van de kernwaarden van onze organisatie.

Dit komt tot uiting in de keuzes die DSW maakt in haar verzekeringsaanbod:

- Wij bieden alleen één polis met vrije keuze van zorgverlener en daarvoor betaalt iedereen dezelfde premie.
- Indien onze reservepositie dit toelaat stelt DSW de premie voor het volgende jaar lager vast dan de berekende kostendekkende premie.
- DSW heeft het verplicht eigen risico vanaf 2018 met een symbolisch bedrag van € 10,- verlaagd, omdat wij duidelijk willen maken voorstander te zijn van een eerlijke verdeling van zorgkosten tussen chronisch zieke en gezonde mensen. De symbolische verlaging van het eigen risico hebben wij in uitingen gebruikt om te pleiten voor een verdere verlaging van het verplicht eigen risico en voor afschaffing van het vrijwillig eigen risico.
- Al vele jaren biedt DSW samen met gemeenten een zorgpolis voor inwoners met een laag inkomen. Deze verzekeringsoplossing is het gevolg van succesvolle samenwerkingen tussen gemeenten en DSW om ook inwoners in een (financieel) kwetsbare positie toegang te garanderen tot goede en betaalbare zorg. De laatste jaren hebben een behoorlijk aantal nieuwe gemeenten voor deze inwoners de samenwerking met DSW opgezocht. Inmiddels heeft DSW hierdoor tweemaal zijn marktaandeel binnen deze doelgroep.

Daarnaast maakt DSW ook bewust keuzes om bepaalde dingen juist niet te doen:

- DSW doet niet aan enige vorm van risicoselectie. Bij ons is iedereen welkom en ook voor onze aanvullende verzekeringen worden geen medische vragen gesteld.
- Wij richten geen budgetlabels op met afwijkende premiestelling en productaanbod om ons met behulp van marketinspanningen te richten op jonge, gezonde verzekerden die berekenbaar winstgevend zijn.
- DSW doet dus niet aan dual pricing (zogeheten 'tweelingpolissen') van de basisverzekeringspremie.

WAT WE OP DIT GEBIED NU AL DOEN

- SchuldenLAB Maassluis Vlaardingen Schiedam
  In onze kernregio kampen veel mensen met schulden, armoede en geldproblemen. Eén op de zeven huishoudens in de regio Maassluis/Vlaardingen/Schiedam (MVS) heeft een laag inkomen en loopt hiermee een verhoogd risico op schuldenproblematiek. Uit onderzoek blijkt dat ongeveer 12.500 huishoudens in deze regio risicovolle schulden hebben. Om tot een effectieve aanpak van schulden te komen, is samenwerking nodig. Op dit moment is hulp zeer versnipperd. Het is vaak duur, tijdrovend en leidt niet tot de gewenste effecten. Om hier verandering in te brengen, neemt DSW actief en financieel deel aan de ontwikkeling van het SchuldenLAB MVS. Samen met deze gemeenten en andere organisaties zetten wij ons in om inwoners sneller, effectiever en op maat van hun schulden af te helpen. Als eerste project heeft DSW zich gecommitteerd aan de uitrol van de 'Doorbraakmethode'. Deze methode biedt ondersteuning aan multiprobleem-huishoudens waar een teveel aan hulp en steun juist contraproductief werkt. De hulp is versnipperd en wordt daarom niet begrepen door de mensen die geholpen moeten en willen worden. De Doorbraakmethode herstelt de regie door middel van een integrale aanpak waaraan het gezin zelf actief bijdraagt.

- Zorg zonder drempel
  DSW is samen met stichting SUN Waterweg de pilot 'Zorg zonder drempel' gestart: het bieden van een gratis tandartsbehandeling aan mensen die in een moeilijke financiële situatie zitten.

- DSW jongerenambassadeurs
  Rondom de ontwikkelingen die in de samenleving gaande zijn, zien we dat met name jongere generaties meer op zoek zijn naar betekenis. Duurzaamheid, klimaat, verantwoord ondernemen en vitaliteit zijn issues die steeds vaker door jongeren op de kaart worden gezet. Om die reden zoeken wij ook actief de samenwerking met deze jongeren op. Met de DSW Jongerenambassadeurs wordt actief ingezet op de samenwerking met jongeren. De Jongerenambassadeurs vormen de 'ogen en oren' van DSW in de regio en adviseren DSW onder andere over hoe we ons het best kunnen opstellen richting hun leeftijdsgenoten. Daarnaast dragen de Jongerenambassadeurs de uitgangspunten van DSW, zoals solidariteit en toegankelijkheid en betaalbaarheid van de zorg, uit aan hun directe omgeving.

- Project Jongeren INCoprorated (JINC)
  DSW zet zich in om kansenongelijkheid onder jongeren terug te dringen. Hiervoor werken we samen met het Project Jongeren INCorporated (JINC). Zo zijn jongeren uit wijken met sociaaleconomische achterstand geholpen met de oriëntatie op de arbeidsmarkt, door ze bijvoorbeeld te koppelen aan een coach uit het bedrijfsleven. Doel is de kansenongelijkheid onder jongeren terug te dringen (JINC Rotterdam). DSW doet mee aan het project JINC Baas van Morgen. Door middel van deze speciale dag leggen de jongeren waardevolle contacten in het bedrijfsleven, ervaren van dichtbij hoe een bedrijf werkt en laten de wereld zien hoe belangrijk het is om te investeren in ál het talent van de toekomst.

SDG 13: Klimaatactie

De zorg die aan onze verzekerden wordt geleverd heeft grote impact op het milieu. De zorgsector in Nederland is namelijk verantwoordelijk voor ongeveer 7% van de nationale voetafdruk in termen van CO2-emissie equivalent. Daarnaast is 4% van het afval in Nederland en 13% van het grondstoffengebruik (metalen en mineralen) toe te schrijven aan de zorg. De zorgsector werkt daarom gezamenlijk aan 'duurzame zorg'. Dat betekent 'groene en klimaatneutrale zorg' met minimale uitstoot van broeikasgassen en impact op de leefomgeving, geleverd met oog voor spaarzaam en circulair gebruik van grondstoffen en materialen. Met meer inzet op preventie, focus op gezondheid en het verminderen van de negatieve impact van zorg op het klimaat en milieu. Hiertoe hebben de samenwerkende partijen in de Green Deal Duurzame Zorg 3.0 doelstellingen en acties afgesproken om in de periode 2023 tot en met 2026 nog méér te gaan doen aan het realiseren van duurzame zorg.

WAT WE OP DIT GEBIED NU AL DOEN

- Green Deal Duurzame Zorg 3.0
  Ook DSW heeft deze Green Deal in 2022 ondertekend en draagt actief bij aan het realiseren van de doelstellingen van dit akkoord. Als DSW nemen we verduurzaming op in ons contracteringbeleid en in onze overeenkomsten. Daarbij zoeken wij aansluiting bij uitvoeringsplannen die de brancheorganisaties binnen de zorgsector zelf hebben geschreven en die een bijdrage leveren aan de doelstellingen zoals ondertekend in de Green Deal Zorg. Onze rol is om zorgverleners bewust te maken, te ondersteunen, aan te jagen en met elkaar te verbinden. Wij zullen daarbij ook goede initiatieven vanuit de zorgsector verzamelen, stimuleren en delen en helpen om mogelijke knelpunten op te lossen. Om dit te kunnen doen worden onze relatiebeheerders opgeleid en voorzien van up-to-date informatie om hierover met de zorgverlener in gesprek te kunnen gaan. Dit heeft met name betrekking op de zorgverleners waarvoor uitvoeringsplannen vanuit de sector zijn gemaakt zoals ziekenhuizen, GGZ-instellingen, wijkverpleging, farmacie, hulpmiddelen, verzorgings- en verpleeghuizen en gehandicaptenzorg.

2. INTERNE BEDRIJFSVOERING

Hoewel de interne bedrijfsvoering van DSW een beperkte ecologische voetafdruk heeft vergeleken met de impact van op grond van onze verzekeringspolissen geleverde zorg en onze beleggingen, zien we dat we ook een verantwoordelijkheid hebben met betrekking tot duurzaamheid in onze interne bedrijfsvoering. Hieronder wordt per SDG besproken welke actie door ons ondernomen wordt en wat onze principes zijn wat betreft onze interne bedrijfsvoering.

SDG 3: Goede Gezondheid en Welzijn

DSW is een warme organisatie, waarbij onze kernwaarde menselijkheid ook in ons personeelsbeleid is verankerd. DSW wil niet alleen de juiste zorg voor zijn verzekerden, maar wil ook zelf een gezonde organisatie zijn voor zijn medewerkers. Wij streven ernaar dat er voor onze medewerkers een goede werk/privé balans is, ons beleid plaats onafhankelijk werken ondersteunt dit. Daarnaast willen we er een bijdrage aan leveren dat onze medewerkers vitaal blijven. Sporten en bewegen helpt in onze optiek daarbij en heeft ook een positief effect op het werkplezier. Wij stimuleren daarom ook medewerkers voor wie dat mogelijk is om lopend of op de fiets naar de werklocatie te komen. Gezonde voeding gedurende de werkdag is daarnaast een belangrijk aandachtspunt.

WAT WE OP DIT GEBIED NU AL DOEN

- Sportschool
  In onze compleet ingerichte fitnessruimte sporten medewerkers veelvuldig, individueel en in groepsverband onder begeleiding van gediplomeerde sportinstructeurs. Zowel voor werktijd, tussen de middag als na werktijd is de sportschool geopend.

- Sportactiviteiten buiten DSW
  Wij ondersteunen dat ook buiten DSW sportieve activiteiten ontplooid worden. Zo maken wij het (financieel) mogelijk dat medewerkers deelnemen aan de Roparun, de Bruggenloop en diverse bedrijfssporttoernooien.

- Thuiswerkplekken
  Wij verzorgen voor onze medewerkers een Arbo-technisch volwaardig ingerichte thuiswerkplek. Door medewerkers in staat te stellen ook vanuit huis te werken kan bespaard worden op reistijd en wordt daarmee een gezondere werk/privé balans bevorderd.

- Sabbatical regeling
  Wij bieden onze medewerkers een sabbatical regeling aan. Wanneer om wat voor reden dan ook een medewerker behoefte heeft om voor een langere periode een break te hebben van zijn werkzaamheden, kan deze gebruik maken van deze regeling. Ook dit bevordert een gezondere werk/privé balans.

- Mobiliteitsbeleid
  In ons mobiliteitsbeleid stimuleren we lopen en fietsen als manier om naar de werkplek te komen, door hier een hogere reisvergoeding voor te geven, dan bij het gebruik van de auto als vervoersmiddel.

- Summer fit
  Een juist lichaamsgewicht is belangrijk voor een goede gezondheid van onze medewerkers. Door te bewegen en het juiste voedingspatroon aan te leren kan dit gerealiseerd worden. Wij bieden met ons summer fit programma een mogelijkheid om doelgericht af te vallen en gezond te (leren) eten.

- Bedrijfsrestaurant
  Tussen de middag wordt in ons bedrijfsrestaurant gezonde en versbereide lunchmogelijkheden aangeboden. Vegetarische opties zijn een vast bestanddeel van dit aanbod.

- Fruit op Werk
  Gezond eten tijdens de werkdag gebeurt als dit ook aangeboden wordt. Om die reden bieden wij medewerkers gratis fruit aan gedurende de werkweek.

SDG 10: Verminderde Ongelijkheid

De aandacht die wij besteden op het gebied van verminderde ongelijkheid in onze bedrijfsvoering richt zich op de ontwikkeling van onze medewerkers, een afspiegeling willen zijn van de samenleving en voldoende diversiteit in de top.

Ontwikkeling/opleiding
Voor DSW is de kwaliteit van medewerkers één van de meest onderscheidende factoren. Bij DSW worden daarom duurzame inzetbaarheid, ontwikkeling en groei ondersteund door een continue dialoog met de medewerkers. Uitgangspunt hierbij is hoe medewerkers ook in de toekomst van waarde blijven voor de organisatie. Naast het dagelijks leren in de praktijk werken medewerkers aan hun persoonlijke ontwikkeling door deelname aan opleidingen, trainingen, workshops, themabijeenkomsten en seminars.

Geen onderscheid
Het personeelsbestand van DSW is een afspiegeling van de samenleving. Er is een grote mate van diversiteit binnen functies te zien. Dit streven we ook na. Als er binnen DSW vacatures ontstaan is ons uitgangspunt dat iedereen, ongeacht gender, etniciteit, religie of seksuele geaardheid, evenveel kans dient te maken. Daarbij wordt voor de salariëring van de functie geen onderscheid gemaakt naar gender. Hiermee voorkomen wij een loonkloof tussen genders.

Diversiteit aan de top
DSW gelooft erin dat besluitvorming beter wordt wanneer de teams die tot besluitvorming komen divers van samenstelling zijn. DSW streeft daartoe gendergelijkheid na door streefcijfers te hanteren voor besluitvormende en toezichthoudende gremia. Hierbij kijken we naar Ledenraad, Raad van Commissarissen (RvC), Raad van Bestuur (RvB) en directieteam. Ons uitgangspunt is dat in deze gremia ten minste een derde vrouw en ten minste een derde man zitting hebben.

WAT WE OP DIT GEBIED NU AL DOEN

- Ledenraad
  De Ledenraad bestaat momenteel uit vijf vrouwen en vijf mannen en voldoet daarmee aan ons streefcijfer.

- RvC
  De RvC bestaat momenteel uit twee vrouwen en twee mannen en voldoet daarmee aan ons streefcijfer. De voorzitter van de RvC is een vrouw.

- RvB
  De RvB bestaat momenteel uit twee mannen en voldoet daarmee nog niet aan ons streefcijfer. Bij de werving en selectie van een nieuw lid van de RvB zal naast de portefeuilleverdeling, de evenwichtige verdeling van de m/v verhouding van de RvB een belangrijk criterium zijn.

- Directieteam
  De subtop wordt gevormd door deelnemers van het Directieteam. Het Directieteam is verantwoordelijk voor de integrale aansturing van de organisatie. Momenteel bestaan de deelnemers van het Directieteam, naast de RVB, uit vijf mannen en drie vrouwen. Dit voldoet aan ons streefcijfer.

SDG 13: Klimaatactie

Het handelen van DSW heeft vanzelfsprekend impact op het milieu en laat een ecologische voetafdruk achter. DSW probeert deze impact ook voor de bedrijfsvoering op verschillende manieren te verminderen.

In ons streven om onze ecologische voetafdruk te beperken focussen we ons vooral op die zaken die de meeste impact maken. In onze optiek zijn dat ons energieverbruik, onze vervoersbewegingen en onze bedrijfsprocessen. Wij brengen hiervoor, in samenwerking met een extern adviesbureau, onze CO2-voetafdruk in kaart en op basis van analyse hiervan zullen wij verbetermogelijkheden formuleren.

Maar ook op andere gebieden proberen we positieve veranderingen door te voeren. Wij geven medewerkers die daar aan willen bijdragen de ruimte. Zo is een groep enthousiaste en betrokken medewerkers op het gebied van duurzaamheid actief om te werken aan de realisatie van mogelijkheden voor DSW om nog meer stappen te zetten op onder andere energiebesparing, energietransitie en afvalstromen.

WAT WE OP DIT GEBIED NU AL DOEN

- Energieverbruik en verduurzaming kantoorgebouwen
  Een belangrijke bron van onze ecologische voetafdruk zijn de kantoorgebouwen waarin wij gevestigd zijn. De afgelopen jaren zijn deze kantoorgebouwen gerenoveerd en zijn verdere energiebesparende maatregelen genomen, zoals de toepassing van LED-verlichting door het gehele kantoorgebouw. DSW heeft vanuit duurzaamheidsoogpunt bewust gekozen om juist de bestaande gebouwen te renoveren in plaats van het realiseren van nieuwbouw voor zijn huisvesting. De renovatie en energiebesparende maatregelen hebben bijgedragen aan een daling in elektriciteitsgebruik van 15% en een daling van aardgasgebruik met bijna 50%. De elektriciteit die we inkopen bestaat voor 100% uit groene stroom en ons aardgas wordt CO2 gecompenseerd. Verder zijn we begonnen met het onderzoeken van de mogelijkheden van het opwekken van eigen duurzame energie.

- Vervoersbewegingen
  DSW heeft een mobiliteitsbeleid dat duurzaamheid als belangrijk uitgangspunt heeft. Zo proberen wij medewerkers te verleiden om de auto te laten staan en hun vervoersbewegingen lopend, fietsend of per OV te maken. Hiertoe geven wij een hogere vergoeding voor lopen en fietsen, dan voor het gebruik van een auto als vervoersmiddel. Daarnaast biedt DSW zijn personeel een fietsplan en het gebruik van openbaar vervoer wordt volledig vergoed. Meer dan de helft van ons personeel komt hierdoor met de fiets of het openbaar vervoer naar het werk. De ligging van het kantoorpand van DSW, in grote nabijheid van alle openbaar vervoersvormen, draagt bij aan de omvang van dit duurzame woon-werkverkeer. Daarnaast zien we het gebruik van elektrische auto's binnen DSW toenemen.

- Bedrijfsprocessen
  Binnen onze bedrijfsprocessen wordt ook gestreefd naar een reductie van onze voetafdruk. DSW stimuleert het gebruik van de digitale mogelijkheden in de communicatie tussen verzekerden en DSW. Wij investeren veel in onze beveiligde omgeving, zodat verzekerden papierloos allerlei zaken met ons kunnen regelen. Maar ook onze mobiele strategie draagt daaraan bij, door apps beschikbaar te stellen waarmee bijvoorbeeld zorgkosten gedeclareerd kunnen worden. De post die wij op papier ontvangen wordt bij binnenkomst gedigitaliseerd, waarna het administratieve proces volledig papierloos wordt afgehandeld. Voor vergaderingen bij DSW wordt een papierloos traject nagestreefd. Hiertoe zijn breed onder ons personeel diverse mobiele devices, zoals laptops, chromebooks en tablets, beschikbaar gesteld waardoor alle vergaderstukken digitaal geraadpleegd kunnen worden. Ook zijn wij overgegaan op het gebruik van biologisch afbreekbare materialen voor de door ons verstrekte verzekeringspasjes.

3. DUURZAAM BELEGGEN

DSW heeft een intrinsieke motivatie om invulling te geven aan zijn maatschappelijke rol. Dit strekt zich ook uit naar de manier waarop wij onze beleggingen hebben vormgegeven. Daarom hanteert DSW een beleid Duurzaam Beleggen. Daarbij zijn voor DSW de ESG-factoren (milieu, sociale en governance aspecten) uitgangspunt bij de inrichting van zijn beleggingen.

Bij DSW is Duurzaam Beleggen een integraal onderdeel van het beleggingsproces. De beleggingsdoelstellingen van DSW zijn in evenwicht met onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. Door duidelijke beleggingsbeginselen te formuleren maakt DSW kenbaar op welke wijze en met welk doel de beleggingsportefeuille wordt beheerd. Daarbij is duurzaam beleggen één van de uitgangspunten. DSW laat zich in de dagelijkse beheeractiviteiten en uitvoering van zijn beleggingsbeleid ondersteunen door externe partijen. Zo heeft DSW zijn vermogensbeheer uitbesteed aan fiduciair vermogensbeheerder GSAM en is een extern adviseur onderdeel van de Beleggingscommissie.

DSW heeft een intrinsieke motivatie om ook invulling te geven aan zijn maatschappelijke rol via het duurzaamheidsbeleid. Het beleid is ten minste een afspiegeling van de heersende maatschappelijke normen en waarden en vooruitstrevender op onderwerpen die dicht bij de klanten en aard van DSW liggen. Deze keuzes worden weloverwogen door DSW gemaakt en liggen ten grondslag aan de selectiecriteria voor de fondsen waarin DSW belegt en hoe er invulling wordt gegeven aan actief aandeelhouderschap.

Vanzelfsprekend houdt DSW bij de inrichting van zijn beleggingen ook rekening met de eisen die de wet stelt aan Duurzaam Beleggen, zo wordt niet belegd in producenten van clustermunitie of in landen waartegen financiële sancties zijn afgekondigd. Naast de wettelijke verplichtingen heeft DSW zich gecommitteerd aan een aantal zogenaamde convenanten te weten de Code Duurzaam Beleggen en het IMVO Convenant. Het volledige beleid duurzaam beleggen is in een apart beleidsdocument opgenomen en vindbaar op de website van DSW.