



Our commitment to the UN Global Compact

Communication on progress
25 October 2018 - 25 October 2019

FutureProof

FUTUREPROOF

To our stakeholders

I am pleased to confirm that ftrprf b.v. reaffirms its support of the Ten Principles of the United Nations Global Compact in the areas of Human Rights, Labour, Environment and Anti-Corruption. In this annual Communication on Progress, we describe our actions to continually improve the integration of the Global Compact and its principles into our business strategy, culture and daily operations. We also commit to sharing this information with our stakeholders using our primary channels of communication.

Sincerely yours,

D. Hemels,

CEO



ons leitmotiv

Ruin anderhalf jaar geleden, in februari 2017, werd Fay geboren. Fay was, zoals zoveel in het leven, behoorlijk onverschillig. En ze is fantastisch. Fay is ons leitmotiv. Zij laat ons zien dat het anders kan. Dat er altijd een ander perspectief is. Dat alles anderskleit, als je makkelijker toezicht. Ftrprf. Het hadden zo maar haar eerste woorden kunnen zijn. Over 12 jaar is Fay 13. En dan is het 2030. Het jaar waarin we de duurzame development goals willen hebben gerealiseerd. We weten wij zeker dat Fay ons dan gaat vragen "Wat hebben jullie eigenlijk gedaan om het verschil te maken?"

We vertellen haar dan dat we veranderingen hebben verzandt in je trouwens onze verzekering wilt hebben, mail dan even aan info@ftrprf.com of kijk op www.ftrprf.com. Dat we met alles wat ons leit is, die veranderingen de goede kant op hebben willen volgen. Dat we verhalen hebben geschreven, concepten hebben vormgegeven, strategieën hebben ontwikkeld waarmee morgen een beetje meer wordt dan vandaag. Dat we hebben gewerkt aan het antwoord op haar vraag "wat hebben jullie eigenlijk gedaan...?" Over 12 jaar is het 2030. Zullen we?



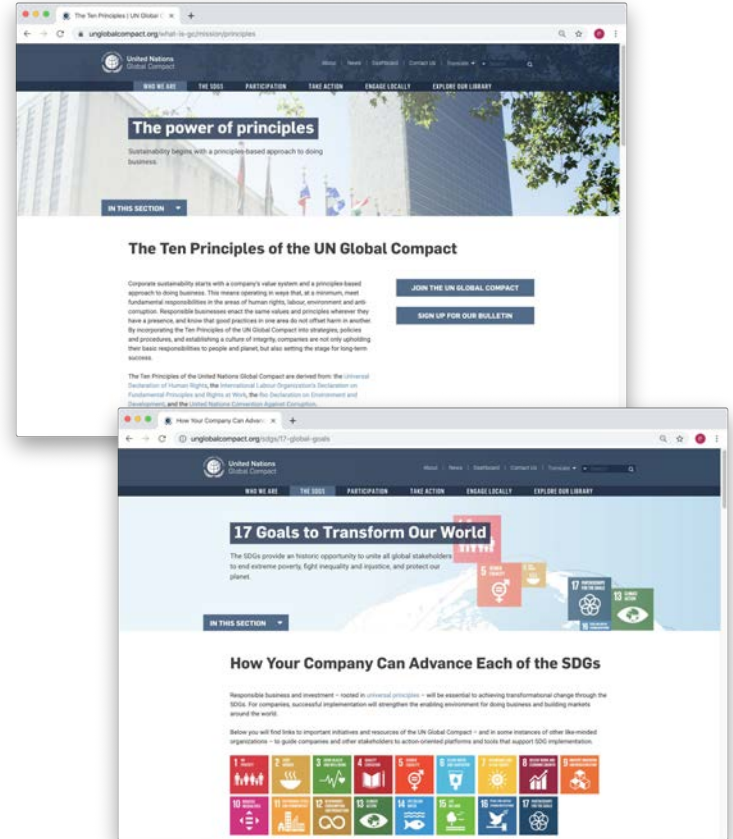
One of our ads in 'Het Financieele Dagblad', the leading financial newspaper in the Netherlands. In this COP report you see some other ads that we published in the newspapers in the past year.

Introduction

Our world is changing at a rapid pace. We live longer, technology influences our lives extensively, robots are taking over our work, sustainability thinking is breaking through, we interact differently: these are all examples of changes that impact our way of living, working and interacting with each other enormously.

This has extensive consequences for the way organizations work. It impacts product development, market position, internal culture and structure, competitive sensitivity.

How do you assure that your organization is futureproof? We guide companies and NGOs to find their own relevance, to think about the difference they can make. We create perspectives on marketing strategy, value, visibility, and the internal organization. The ten principles of the UN Global Compact and the SDGs are our guiding principles.



Our mission

Our mission is to make the world tomorrow a better place than today. In everything we do. Our guideline: will the next generation benefit from what we do today? If so, proceed. If not, change.

In practice, we create perspective. This means that we inspire organisations to take a different, sustainable and relevant path, we fight injustice, we support those who need support and we involve our environment in what we do.

A few examples on the next pages:



Het lef om te veranderen

Nederland is best fijn bezig. De kwaliteit van leven is afgelopen decennia hard gestegen, net als het opleidingsniveau. De levensverwachting blijft toenemen, we sporten meer, voelen ons veiliger, onze kinderen zijn gelukkig en we voelen ons gezond.

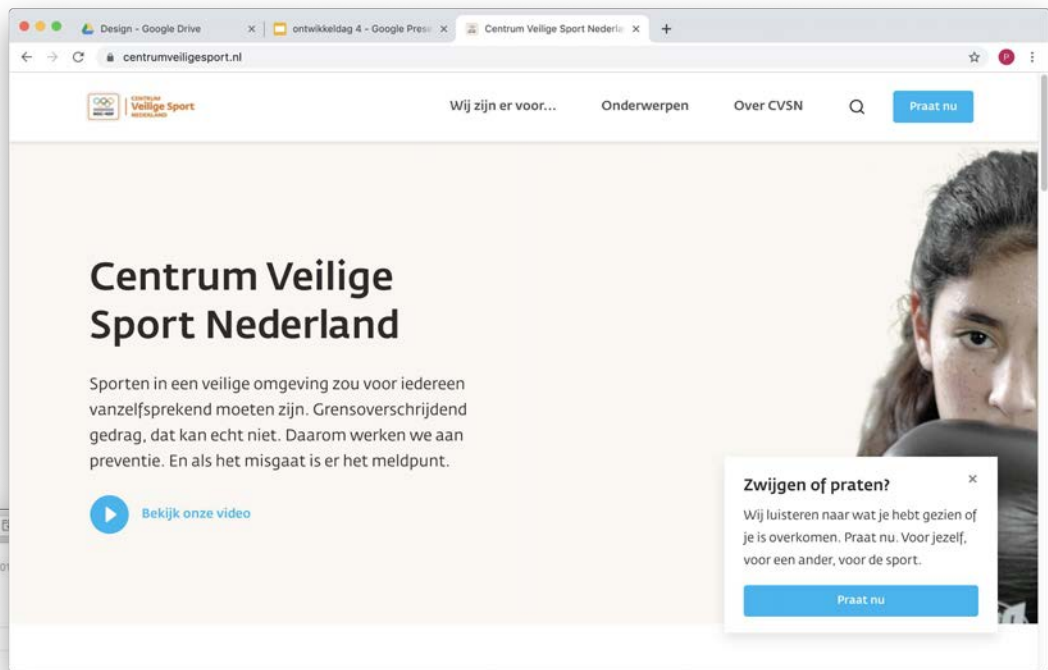
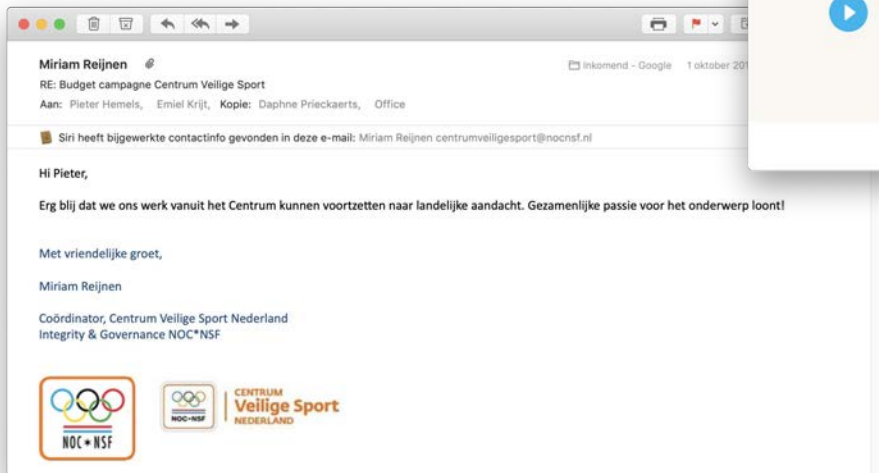
Het gaat goed met de transitie van Nederland. Sterker: we zitten in een fase waarin we kunnen besluiten grote stappen te zetten in de volgende transitie, met bijvoorbeeld het klimaatakkoord. We streven naar een CO₂-reductie van 49%, veel meer dan de Europese norm van 40%. We staan op het punt afspraken te maken om 1.5 miljoen huizen van het gas te halen. Kostenneutraal. Groene stroom wordt goedkoper dan stroom uit kolen.

We hebben nu de kans om nieuwe spelregels te maken. Bijvoorbeeld een spelregel 'De vervuiler betaalt. En er is geld voor de transitie om vervuiling te stoppen'. Ook de industrie is aan zet. Dat vraagt niet om een adempauze, maar om stevige besluiten en lef. We hebben de kans om nú een grote stap voorwaarts te maken. De vraag is of we het lef hebben om te veranderen. Zullen we?

We are strong supporters of 'start to talk', the campaign the European Council developed to fight abuse. We support them in anyway we can, and help to create visibility, influence and legislation.



We support Centrum Veilige Sport Nederland (Center for Safe Sports the Netherlands), to fight sexual abuse and other excesses in sports.





We developed 'de werkbeweging' (movement on work) to create a dialog about the impact and consequences of a workforce that is rapidly becoming more and more flexible and self-employed.

Hoe kijken we naar flexibilisering vanuit goed werkgeverschap?

PERSOONLIJKE UITNODIGING

DATUM: 10 december
TIJD: 13:00 – 17:00 (+ borstel)
LOCATIE: Achmea, Handelsweg 2, 3707 NH Zeist
RESP VOOR 15 NOVEMBER: Ely@advies.nl



De werkbeweging is een initiatief van Achmea, ASR, NN, ING, VGZ en vakbonden de Unie, FNV en CNV om na te denken over de impact van een steeds verder flexibiliserende arbeidsmarkt. We willen antwoord geven op de vraag wat de gevolgen zijn van deze flexibilisering en hoe we daar op een verantwoord en duurzame manier mee om kunnen gaan. Deze conferentie is bedoeld om daar samen nader bij stil te staan.

WELKOM BIJ DE WERKBEWEGING

Werk is volop in beweging. Onze arbeidsmarkt maakt revolutionaire ontwikkelingen door. Eén van de belangrijkste ontwikkelingen van de afgelopen tijd is de verandering van de traditionele verhouding tussen werkgever en werknemer: de flexibilisering van de arbeidsmarkt. De verhouding tussen werkgever en werknemer kenmerkt zich tegenwoordig door een veelvoud aan contractvormen die een verschillende mate van bescherming bieden aan werkenden wat betreft arbeidsgeschiktheid, pensioen en werkloosheid. We zien daarnaast verschil ontstaan op het gebied van secundaire arbeidsvoorwaarden zoals bijvoorbeeld toegang tot ontwikkeling. Dit zorgt voor nieuwe verhoudingen tussen werkgevers en werknemers, maar leidt ook tot verschillende verhoudingen tussen werknemers onderling. Bijvoorbeeld tussen mensen die een vast en een flexibel contract hebben. Als deze verschillen doorzetten kan dit ervoor zorgen dat de cohesie binnen bedrijven en binnen de samenleving onder druk komt te staan.

ROL FINANCIËLE SECTOR

De financiële sector is niet los te zien van bewegingen in de maatschappij. Flexibilisering biedt de unieke kans om als sociale partners binnen deze sector oplossingen te bedenken die de cohesie binnen bedrijf en maatschappij waarborgen. Daarbij is de financiële sector als geen ander toegestaan om oplossingen te vinden voor de risico's die flexibilisering met zich meebrengt op het vlak van arbeidsgeschiktheid en pensioenen. Ook biedt flexibilisering mooie kansen om nieuwe producten en diensten te ontwikkelen. Zo biedt flexibilisering een prachtige kans om als sector maatschappelijk relevant en sociaal innovatief te zijn.

Heeft flexibilisering alleen maar schaduwzijden of biedt het ook kansen?

INITIATIEF TOT GESPREK
Tijd om als sociale partners het debat te voeren over de inrichting van de arbeidsmarkt, waarbij alle werkenden onderwerp van gesprek zijn. Wat is de waarde van werk? Hoe willen we als aanbieder van werk en als uitvoerder van werk met elkaar omgaan? Wat zijn de wederzijdse rechten en plichten daarbij? Welke kansen zien we? Daarom hebben de sociale partners bij vijf ondernemingen het initiatief genomen om met elkaar het gesprek aan te gaan. Om dit gesprek te faciliteren wordt er een werkonferentie georganiseerd over de rol en mogelijkheden van sociale partners bij de inrichting van de arbeidsmarkt.

DE CONFERENTIE

Tijdens deze conferentie worden we bijgespraat door drie experts op dit dossier en vervolgens zullen we met elkaar het debat aangaan in break-out sessies.

WE LATEN ONS TIJDENS DEZE WERKCONFERENTIE INSCHRIJVEN DOOR:



Evert Verhulp
HOOFDVERANTWOORDELIJKE AAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM EN LID VAN DE COMMISSIE BEELDING VAN WERK SCHAKELING BOVENSLAN



Marieke Blom
HOOFDVERANTWOORDELIJKE AAN DE WETENSCHAPPELIJKE RAAD VOOR HET REGERINGSBELEID



Robert Went
BENIHOUDEND LID VAN DE WETENSCHAPPELIJKE RAAD VOOR HET REGERINGSBELEID

Vanuit je eigen organisatie ben je gevraagd om deel te nemen. Hierbij vragen we je om je definitieve deelname voor 15 november door te geven door een e-mail te sturen aan: Ely@advies.nl

We verheugen ons op een mooi debat.



Voor informatie kan je terecht bij Michiel Donners: Michiel@advies.nl

We facilitate 'De Kamer', an initiative of Achmea that focuses on enabling the dialog between the CEO's of corporate Netherlands about our common future and the changes needed to balance economy and ecology and the distribution of wealth.



EEN DUBBELE BALANS

Voor een beschaving in balans hebben we twee nieuwe evenwichten te vinden: tussen economie & ecologie en in de verdeling van welvaart en welzijn tussen mensen. Die balans is een enorme zoektocht, ook voor de bestuurders van grootzakelijk Nederland. Het vraagt om een nieuwe manier van kijken naar de toegevoegde waarde van organisaties. Het vraagt om nieuwe maatstaven voor welvaart en welzijn. Niet langer zijn omzet en winst de belangrijkste maatstaf voor succes. Maatschappelijke en ecologische waarde spelen een steeds grotere rol van betekenis, waarbij winstgevendheid een randvoorwaarde is. Grote veranderingen gaan hand in hand met grote kansen.

...etekent dat voor je bedrijfsvoering? Voor je verdienmodel? Hoe ga je om met de spanning tussen korte termijn noodzaak en lange termijn resultaat? Nieuwe manieren van werken, nieuwe verantwoordelijkheden, nieuw leiderschap en nieuw klantgedrag dienen zich aan.



Our support

We support organisations like

Kansfonds (Kansfonds helps people look after the most vulnerable people in our society, so that nobody gets excluded),

Stichting LEF! (LEF! teaches young people between the ages of 15 and 22 to deal responsibly with money),

Greenpeace (because together we can change the world),

Bomen op de kaart (a foundation with the aim to plot all trees on a map and let them tell their story),

And obviously **UN Global Compact** as an organisation.



Bomen op de kaart



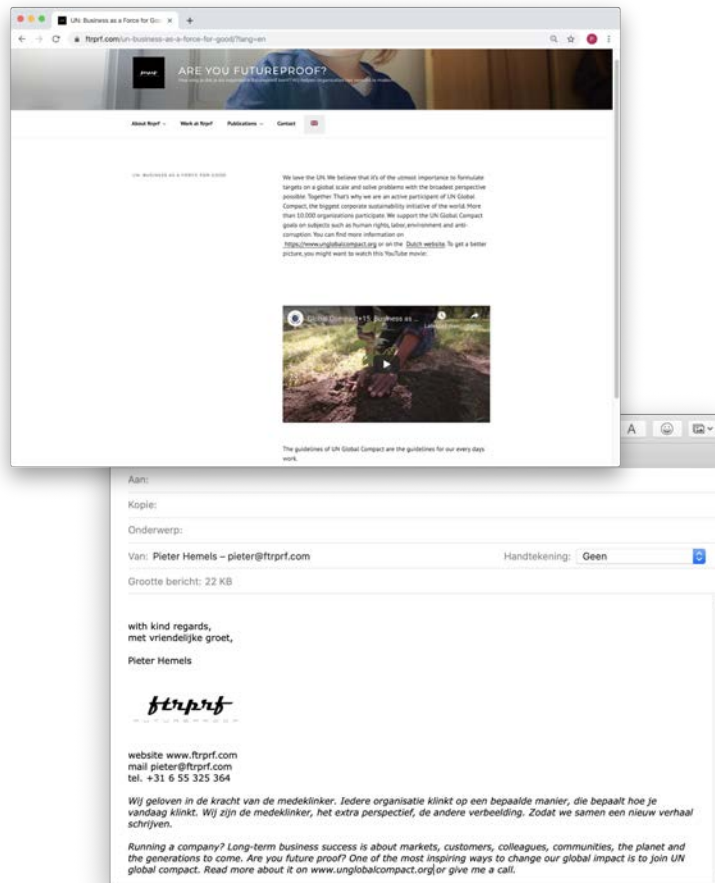
United Nations
Global Compact

Our commitment to the UN

We love the UN. We believe that it's of the utmost importance to formulate targets on a global scale and solve problems with the broadest perspective possible. Together.

That's why we are an active participant of UN Global Compact, the biggest corporate sustainability initiative of the world. More than 10.000 organizations participate. We support the UN Global Compact goals on subjects such as human rights, labor, environment and anti-corruption.

That's why we actively participate in the Dutch Board on UN Global Compact, invite organisations to participate, use this signature in our mail and integrate the principles in everything we do.



We commit ourselves to The Ten Principles:

Human Rights

Principle 1 Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and

Principle 2 make sure that they are not complicit in human rights abuses.

Labour

Principle 3 Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;

Principle 4 the elimination of all forms of forced and compulsory labour;

Principle 5 the effective abolition of child labour; and

Principle 6 the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

Environment

Principle 7 Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;

Principle 8 undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and

Principle 9 encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

Anti-corruption

Principle 10 Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.

Human Rights



Het kan anders

Eergisteren kregen vier jongeren van Desmond Tutu de International Children's Peace Prize. Die kregen ze niet omdat ze Trump zover hadden gekregen om anti-wapenwetgeving in te voeren (er zijn overigens wel 65 wapenwetten in tal van staten in de VS aangepast). Ze kregen hem niet omdat ze keihard gewerkt hebben om meer jongeren naar de stembus te krijgen (de opkomst van jongeren nam trouwens toe van 21% naar 31%). Ze kregen hem niet vanwege de kreet 'we call BS' (die weliswaar de lijfspreuk is geworden van de jongerenbeweging en miljoenen keren gedeeld is). Ze kregen hem niet vanwege de organisatie van de mars tegen geweld (waar zo'n twee miljoen mensen aan meededen).

Ze kregen hem om twee redenen: omdat Marc Dullaert 15 jaar geleden bedacht dat er een internationale vredesprijs voor kinderen moest komen. En niet stopte tot die prijs er was. En ze kregen hem, vanwege hun diepgewortelde geloof dat zij een verschil kunnen maken. Want dat is waar. Het kan anders. En dat geldt ook voor jouw strategie. Welk verschil ga jij maken? Wij helpen organisaties deze vraag te beantwoorden, en de daadwerkelijke verandering te maken. Want ons diepgewortelde geloof is dat we de wereld van morgen écht beter kunnen maken dan vandaag. Meer informatie vind je www.frprf.com. Zullen we?

Human Rights

We acknowledge the importance of supporting and protecting the UN Human Rights Charter and continues in developing and renewing internal procedures. The respect for human rights is integrated in the Human Resource Policy, which describes clearly the rights and obligations of employees and management.

Activities implemented

- Ftrprf respects and protects human rights in all our daily operations.
- Ftrprf provides a safe and pleasant working environment to all its employees.
- Ftrprf actively trains all employees on social behavior and personal development.
- Ftrprf meets with the General Data Protection Regulations on privacy/data protection and data leaks.
- Ftrprf respects and takes into account the traditions and rituals that are connected with the various religions and cultures of her employees

Measurement of outcomes

Ftrprf has not received any complaints from employees, business partners or clients in relation to (potential) human right violations, nor was the Ftrprf organization involved in any human right incidences before or during the reporting period.

Labour



We zoeken meer naar bitterballen dan naar inclusie

Als je op Google Trends zoekt naar de interesse in 'inclusie', zie je die afgelopen jaren stevig toenemen. En dat is goed nieuws. Om dat goede nieuws echter wat te temperen: de interesse in 'bitterbal' is bijna twee keer zo hard gestegen.

Vorige week kwam Ineke langs. Geniaal leuk mens. Universitaire opleiding, veel ervaring, midden 50, goede schrijver. Ze vertelde dat ze een tijdje geleden haar baan kwijtgeraakt was bij een reorganisatie. Terwijl ze druk op zoek was naar een nieuwe baan, werd ze ziek. Chronisch ziek (het viel ons al op dat ze slecht ter been was, mede door haar geïnjekte gekleurde wandelstok). Dagelijks solliciterend kwam ze na twee jaar in de bijstand. En omdat ze in de jaren '90 een appartementje gekocht had, werd haar uitkering (940 euro per maand) geen uitkering, maar een lening. Waardoor haar schuld iedere maand groeit tot hopeloze proporties zonder uitweg. Haar beperkingen (zowel de chronische ziekte als haar onhebbelijkheid dat ze ouder dan 50 is) maken haar nagenoeg kansloos op de arbeidsmarkt. Haar universitaire titel, jarenlange ervaring, tomeloze inzet en geïnjekte wandelstok ten spijt.

Het aantal vergaderingen over inclusie groeit. Het aantal mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ook. Het aantal Inekes in Nederland stijgt. Het aantal vergaderingen over Inekes ook. We hebben eigenlijk één vraag aan je, als werkgever: hoeveel Inekes ga jij volgende week aannemen?

Labour

Our primary objective is to be an outstanding and inspirational employer for all employees and people we work with. Our employment procedures and internal culture are built on the following principles:

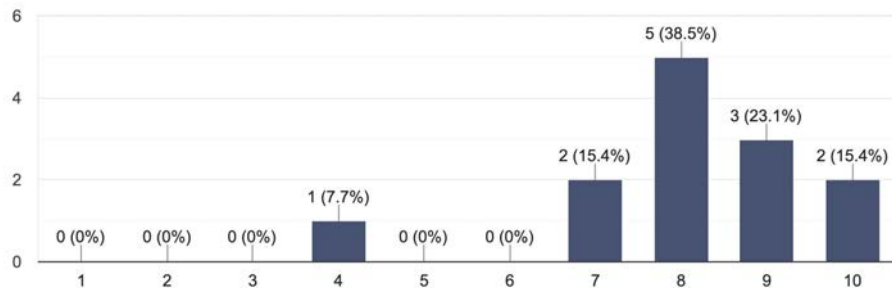
- Non-discrimination between employees of potential employees and equal opportunities for all
- Recruitment, promotion and development of employees based on each individuals attitude, abilities and skills
- Provision of suitable training according to role and responsibilities
- Employee remuneration that meets legal national standards
- Personal communication with our employees
- Safe working conditions for all our employees, including customers that come into contact with our business

Measurement of outcomes

Since we are a relatively small company, employees can report any irregularities directly to the management or via a third party. We have received no grievances or complaints from employees or others in relation to labour rights violations, nor was the organization involved in any labour rights incidences before or during the reporting period. Ftrprf puts her awareness of cultural differences into practice by employing staff of different cultural and religious backgrounds. Periodically we do a survey among our colleagues to measure their satisfaction and work pressure.

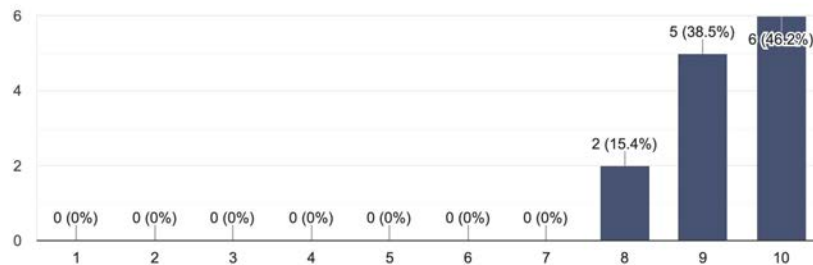
Welk rapportcijfer geef je je werk bij Ftrprf?

13 responses



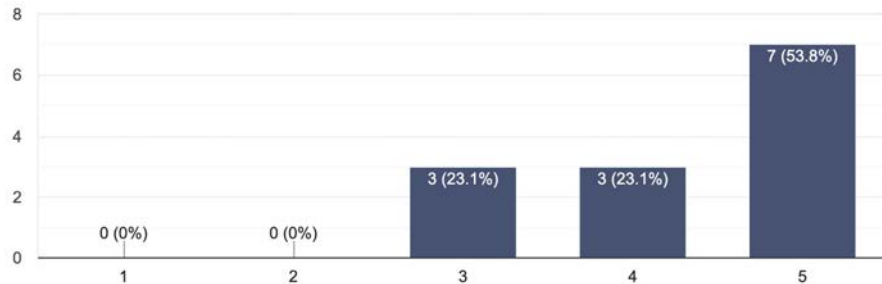
Hoe beoordeel je de afgelopen maanden bij Ftrprf?

13 responses



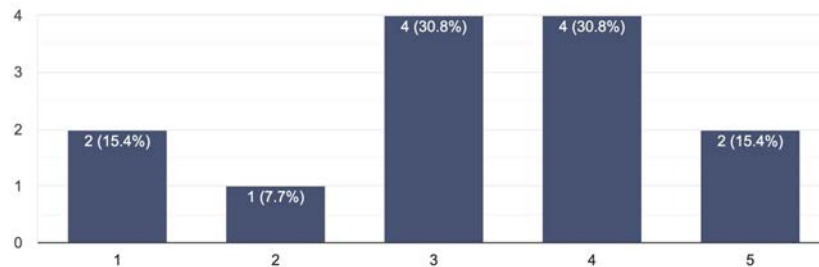
Dagen we je genoeg uit?

13 responses



Hoe ervaar je de werkdruk?

13 responses



Environment



Verdubbel het onderwijsbudget

Morgen mogen we weer stemmen. Half Nederland baant zich een weg naar de stembus om invloed uit te oefenen op wat er in ons land gebeurt. De andere helft blijft thuis, omdat ze moe zijn. Afgehaakt, niet geïnteresseerd, teleurgesteld. En de mate waarin neemt toe.

Wij schrikken van de agressie waarmee zaken als klimaatverandering, migratie en omgangsvormen worden weggezet. En hoe harder we ons afzetten tegen die agressie, hoe dieper de kloof wordt.

Dat vraagt om oplossingen, om betrokkenheid, om bewustzijn. Stel dat we nu eens beginnen met de volgende generatie. Het budget in onderwijs verdubbelen, docenten weer leraar laten zijn en technologie, psychologie en meer sport in het basispakket stoppen. Wij geloven dat we als samenleving onszelf daar een enorm plezier mee doen. Zullen we?

Environment

We support a precautionary approach to environmental challenges, undertaking initiatives to promote greater environmental responsibility, and encouraging the development and diffusion of environmentally friendly technologies. We are actively working on reducing the negative impacts of our organization's actions on the environment.

Actions implemented:

- Extension of the digital production (drastic reduction of printing)
- Promotion of public transportation and electric cars
- We only use 'green energy' and recycle as much as possible
- We compensate the CO2 emission for all our flights
- We prefer 'green' purchasing
- We use only CO2 neutral cloud technology

Anti-corruption



Zullen we 'belasting' voortaan 'verdeling' noemen?

Mohammed bin Salman, de niet onbesproken baas van Saudi Arabië, is met iets nieuws bezig: NEOM. Toen we naar NEOM.com keken, zaten we steeds te wachten tot Matt Damon een nieuwe Elysium film aan zou kondigen. Neom is echter kaiharde realiteit. Het is een nieuwe stad (of staat eigenlijk) waar de hyperrijken zich terug kunnen trekken in een veilig en gezond klimaat. Bin Salman stelt, volgens de site, \$ 500 miljard ter beschikking in de komende 7 tot 10 jaar.

NEOM wordt gebouwd in de woestijn. En is voorbehouden aan een kleine groep hyperrijken (die overigens steeds rijker worden). De polder is het fundament van ons kikkerlandje. Polderen tot we samen een oplossing hebben bedacht waar iedereen zich in kan vinden: het is misschien wel de belangrijkste waarde die we hebben. Het zorgt wellicht voor meer belasting, het zorgt zeker voor een betere verdeling. Welvaart en welzijn voor iedereen, in een duurzaam model: is dat niet de essentie van futureproof samenleven?

Anti-corruption

We acknowledge the importance to work against corruption. We do not offer neither receive any gifts, loan, fee, reward or other advantage to or from any person as an inducement to do something which is dishonest, illegal or a breach of trust, in the conduct of the enterprise's business. We do not tolerate the direct or indirect offer, payment, solicitation or acceptance of bribes in any form. Facilitation payments are also prohibited. We have total transparency on our purchase costs for all our customers, without any hesitation. Should we discover that bribery or fraud allegations are imposed against any third party performing work for ftrprf, we will review our relationship with that party and take appropriate action.

Measurement of outcomes

There have been no cases of corruption in the line of our work over the course of the organization's existence. If such a situation might arise, ftrprf will take appropriate action and withdraw from the assignment.

Talking SDGs



© Doro Peyer

Hoe is het om normaal te zijn?

Zolang we allemaal normaal doen gaat het prima. Maar: wat is normaal? Is een hoofddeuk normaal? Is een transseksueel normaal? En twee op straat zoenende mannen? Bepaalt de meerderheid voor de minderheid wat normaal is?

Wij pleiten voor ruimte om anders te zijn. Jezelf te zijn. De ander ruimte te laten. Voor acceptatie. Een hokje waar iederéén in past. Een hoofddeuk: who cares? Twee zoenende homo's: so what? Hoozo is een vluchteling een gelukszoeker? Zijn we niet allemaal op zoek naar geluk?

De voorstelling 'Allemaal Mensen' van Oostpool bezorgde ons een dagenlange discussie. Een voorstelling gemaakt door 14 jonge mensen over identiteit, maar die binnen no time onderwerpen als religie, geslacht, geartheid, huidskleur en #metoo aan de orde stelde. Het bleek niet één groep, maar een groep met 14 mensen. Ieder met een eigen verhaal. Verhalen die we nooit horen, omdat we er niet naar vragen. Terwijl dit juist de verhalen zijn die ons mens maken.

Op vrijdag 13 september staan die 14 jonge mensen in Koninklijk Theater Carré om hun ontroerende en confronterende verhalen nog één keer te delen. Ze veranderen jouw kijk op de wereld. Er zijn nog een paar kaarten (www.oostpool.nl). Zien we je daar?

theater

Alb theater vinden we dat we er alles aan moeten doen om de wereld mooier en beter te maken dan vandaag.
Iedere dag opnieuw. Dat is onze driftheer en ons werk. Meer info vind je op www.albtheater.com.

Our effort on the Sustainable Development Goals

All the 17 SDGs are important. We use them as guidelines for the transition we realize for clients and for ourselves. We especially focus on the following four SDGs:

SDG 8: Sustainable economic growth will require societies to create the conditions that allow people to have quality jobs. With our own knowledge lab, we do indepth research and develop new knowledge on the future of work and the impact of the flexibilisation of work. We are deeply involved in the dialogs about the value of work.

SDG 10: To reduce inequalities, policies should be universal in principle, paying attention to the needs of disadvantaged and marginalized populations. So we focus on creating opportunities for minorities, and focus on inclusion, in- and outside our own offices.

SDG 15: Sustainably manage forests, combat desertification, halt and reverse land degradation, halt biodiversity loss. It's the reason why we support Greenpeace en Bomen op de Kaart.

SDG 17: Revitalizing the global partnership for sustainable development is essential to realize the 2030 goals. That's the reason why we actively invite other organisations to participate and always aim for partnerships, in anything we do.



More information?

ftprf.com
info@ftprf.com

