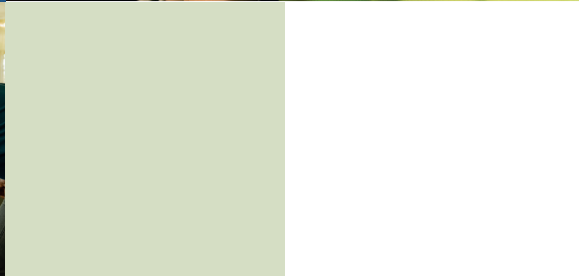
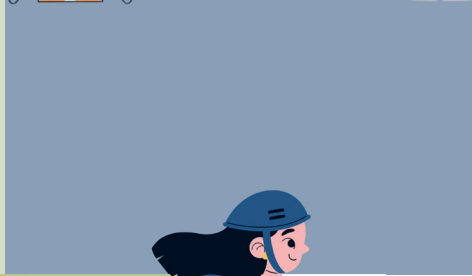


# HART VOOR MENS & MAATSCHAPPIJ





Dit magazine is gedrukt op VoorBij papier: ongebleekt, gerecycled papier met bermgrasvezels uit ecologisch beheerde bermen in Het Groene Hart. Door het gebruik van maaisel krijgen bloemen, insecten en dieren meer leefruimte én blijft opgeslagen CO<sup>2</sup> in het gras gebonden.

Het papier bestaat voor circa 70% uit gerecycled materiaal en wordt zo lokaal mogelijk geproduceerd. In combinatie met CO<sup>2</sup>-neutraal drukwerk zorgt dit voor een duurzame keuze: voor ons, voor de omgeving en natuurlijk voor de bij.

## COLOFON

**Uitgever** Caesar Groep

**Redactie** Afdeling Communicatie


**Drukwerk** Libertas Pascal

**Eerste druk** Maart 2026

**Oplage** 500 stuks

## CAESAR GROEP

 caesar.nl

 088 - 240 4200

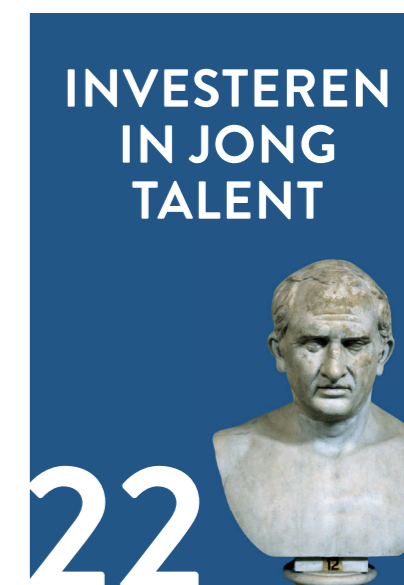
 info@caesar.nl

## OVER DIT MAATSCHAPPELIJK JAARVERSLAG

Voor je ligt het maatschappelijk jaarverslag van Caesar Groep. In dit verslag laten we zien hoe onze overtuigingen in de praktijk tot leven komen. Aan de hand van verhalen van collega's en initiatieven uit onze organisatie krijg je een inkijk in hoe wij bijdragen aan onze maatschappij.

Caesar Groep is een bedrijvenfamilie én een familiebedrijf. Al meer dan dertig jaar bouwen we aan een organisatie waar vertrouwen het vertrekpunt is en waar mensen de ruimte krijgen om verantwoordelijkheid te nemen, te leren en zich te ontwikkelen. Onze bedrijven hebben elk hun eigen expertise, maar delen één overtuiging: de mens maakt het verschil in de digitale wereld.

In dit maatschappelijk jaarverslag zie je hoe die overtuiging zichtbaar wordt in ons werk, onze samenwerking en de manier waarop we bijdragen aan een duurzame toekomst.



# Het Caesar DNA is de verbinding naar een duurzame toekomst



**Charlène van der Kooij**

Tweede generatie binnen het familiebedrijf Caesar Groep

**Ons fundament komt voort uit het DNA dat de eerste Caesarianen in 1993 legden: met hart voor de mens inspireren we elkaar om met technologie het beste uit onszelf te halen. Deze mensgerichte benadering onderscheidt ons en vormt al meer dan dertig jaar de basis van onze cultuur. Daarom investeren we bewust in vijf belangrijke behoeften: zelf kunnen beslissen, ontwikkeling, verbondenheid, hart voor de mens en een veilige omgeving.**

Wanneer deze elementen samenkomen, werk je met energie, voel je je verbonden met de mensen om je heen en wil je van meerwaarde zijn. Dat noemen wij passie en plezier. En juist dan brengen we *Better Your Best* in de praktijk: groeien als mens (*Better Your Best* als mens), sterker worden als professional (*Better Your Best* als professional), waarde toevoegen voor klanten (*Better Our Clients*) en bijdragen aan de maatschappij (*Better Our Society*).

Onze Caesar-cultuur vormt daarmee ook de basis voor hoe wij naar maatschappelijk verantwoord ondernemen kijken. MVO draait voor ons om mens, maatschappij en milieu. Daarom richten we ons op drie pijlers: diversiteit en inclusie, maatschappelijke ontwikkeling en duurzaamheid.

**Diversiteit & inclusie** sluit direct aan bij onze culturele waarde hart voor de mens. Die geldt voor iedereen, ongeacht achtergrond, identiteit of rol. Mensen halen alleen het beste uit zichzelf wanneer ze gelijke kansen krijgen. Daarom zetten

we ons in voor een gelijk speelveld, want kleine stappen kunnen voor sommigen een wereld van verschil maken.

De tweede pijler is **maatschappelijke ontwikkeling**, oftewel *Better Your Best*. Hoe sterker jij wordt, hoe meer je kunt betekenen voor de mensen om je heen. Maatschappelijke impact begint bij mensen die stevig in hun schoenen staan: vitaal en professioneel sterk. Zo vergroten we stap voor stap de impact die ieder van ons kan maken.

De derde pijler is **duurzaamheid**, nauw verbonden met onze waarde *Better Our Society*. Onze planeet warmt op, het klimaat verandert en grondstoffen raken uitgeput. Daarom zetten we bewust stappen om onze ecologische voetafdruk te verkleinen en zorg te dragen voor onze planeet.

Maatschappelijke impact bij Caesar Groep gaat verder dan donaties of vrijwilligerswerk. Het gaat om zorg dragen voor elkaar, onze omgeving en onze planeet. Dat laten collega's ook zien in hun persoonlijke inzet. Van leiding geven op een kamp voor kinderen die het thuis financieel moeilijk hebben tot vrijwilligerswerk op het stembureau: iedereen draagt op zijn eigen manier bij.

En dat is precies wat we willen stimuleren: vind de vorm die bij jou past. We hebben het goed. We werken bij een organisatie waar veel mogelijk is. Benut die mogelijkheden ook om iets terug te doen. Alleen samen maken we het verschil in de maatschappij.



Caesar Groep bestaat 100 jaar en heeft de Koninklijke titel

2093



Caesar Groep wordt opgericht door Hans van der Kooij

1993

2026

Caesar Groep bestaat 33,3 jaar



## Groen werk met impact

Binnen Caesar Groep werken we samen met Werkontwikkelbedrijf UW, dat mensen begeleidt naar passend werk wanneer zelfstandig toetreden tot de arbeidsmarkt (nog) niet lukt. De professionals van UW verzorgen de beplanting in ons kantoor. Met deze samenwerking dragen we bij aan duurzame arbeidsparticipatie én aan een groene, gezonde werkomgeving. Hiermee brengen we inclusie en duurzaamheid samen in de praktijk.



## Inclusie in de praktijk

Om diversiteit en inclusie verder te versterken, sloot Caesar Groep zich in 2024 aan bij Utrecht Divers & Inclusief. Binnen dit netwerk delen we kennis en werken we samen aan concreet inclusief werkgeverschap. In 2025 ondertekenden we bovendien het Charter Diversiteit & Inclusie van de SER. Deze stappen helpen ons om onze aanpak te toetsen, verdiepen en continu te blijven leren.



## WISTJEDAT...

...we voor relatiegeschenken bewust kiezen voor maatschappelijke en duurzame alternatieven? Zo verstuurden we als nieuwjaarsgeschenk koekjes van De Koekfabriek. Gebakken en ingepakt door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Hiermee combineren we waardering voor onze relaties met positieve sociale impact.

## AI in de zorg: onze bijdrage

Van januari tot en met juni vond in het Haga Ziekenhuis het traject 'Zorg verbeteren met AI en Data' plaats, waarin 24 studenten werkten aan actuele AI-vraagstukken in de zorg. Caesar Groep droeg hier als kennispartner aan bij door kosteloos data- en AI-experts van Garansys, everywhereIM en Caesar Groep in te zetten. Zij deelden hun praktijkkennis in trainingen en begeleiding. Op deze manier ondersteunen we toekomstbestendige zorg én investeren we in de volgende generatie professionals.

## Duurzame postbezorging

Caesar Groep laat de post ophalen en bezorgen door een fietskoerier. We kiezen bewust voor deze vorm van vervoer, zodat we bijdragen aan

het verlagen van onze CO<sup>2</sup>-uitstoot rondom ons kantoor. Met een kleine praktische keuze maken we dagelijks een concreet

verschil voor het milieu.



# Medewerkers aan het woord: werken bij Caesar in cijfers

In november 2025 vulde 79% van onze collega's het medewerkers-tevredenheidsonderzoek (MTO) in. Een mooie respons, die ons een betrouwbaar en representatief beeld geeft van hoe medewerkers het werken bij Caesar Groep ervaren. Hoe mensen werken en zich voelen op hun werk heeft namelijk ook maatschappelijke impact: het zegt iets over duurzame inzetbaarheid en goed werkgeverschap.

De uitkomsten bevestigen dat onze cultuur van vertrouwen, gelijkwaardigheid en inclusie stevig staat. Tegelijk gebruiken we het MTO om scherp te blijven: waar kunnen we verbeteren en waar zetten we het komende jaar extra op in? Die inzichten nemen we mee in onze keuzes rondom arbeidsvoorwaarden, ontwikkeling en een werkomgeving waarin mensen zich gezien en gehoord voelen.

## INZICHT VOOR VERBETERING

Het MTO laat niet alleen zien waar we sterk in zijn, het helpt ons ook om scherper te zien waar maatschappelijke thema's als inclusie en veiligheid extra aandacht vragen.

**ALGEHELE TEVREDENHEID** van onze medewerkers



**8,2**

**24%** van de Caesarianen is een vrouw



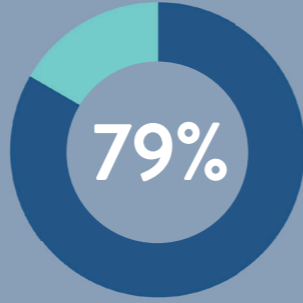
**11%** van de medewerkers heeft een multiculturele afkomst



**22%** van onze collega's heeft een neurodiverse achtergrond



**RESPONS**  
169 aangeschreven  
123 voltooid




**79%**

**8,5**



**AANBEVELING** als IT-dienstverlener

**4%** van de medewerkers identificeert zich als LHBTQI+



**81%** van de medewerkers geeft een 8 of hoger en is daarmee een trotse ambassadeur



**9,0 / 10**  
Ik kan mezelf zijn



**8,9 / 10**  
Iedere medewerker wordt eerlijk behandeld



**8,8 / 10**  
Ik voel me snel welkom



**8,8 / 10**  
Ik kan vrij krijgen wanneer ik dat nodig heb



**8,7 / 10**  
Ik kan op mijn collega's rekenen



**8,7 / 10**  
Ik voel ruimte en vertrouwen om mijn werk te doen



**TOP 3 AANDACHTSPUNTEN** waar we komend jaar aan gaan werken



Unieke arbeidsvoorwaarden



Duidelijkheid over koers en toekomst



Verwachtingen vanuit management

# Green coding: slimmer ontwikkelen met oog voor energieverbruik



**Marc Selman**  
Senior Cloud Developer

Software voelt vaak onzichtbaar. Code staat niet in een fabriek en je kunt het niet vastpakken. Toch heeft software wel degelijk impact op het milieu. Elke applicatie draait uiteindelijk op hardware en dat kost energie. Vanuit dat besef startte binnen Caesar Groep een onderzoeksproject rondom green coding. Marc Selman, één van de initiatiefnemers, vertelt over wat het project inhoudt en waar de grootste kansen liggen.

## DUURZAMERE SOFTWARE

Het green coding project staat nog aan het begin en richt zich vooral op onderzoek en kennisopbouw. "Op dit moment verkennen we hoe we de milieu-impact van softwareontwikkeling en hosting kunnen verkleinen. We kijken hoe we de CO<sup>2</sup>-footprint van software inzichtelijk en meetbaar kunnen maken en welke coding patterns kunnen helpen om het gebruik van resources, zoals rekenkracht en opslag, te beperken." Naast techniek maken we duurzaamheid steeds nadrukkelijker onderdeel van onze manier van werken. "We onderzoeken hoe duurzaamheid binnen Caesar een plek krijgt in onze keuzes en werkwijze, zodat het ook onderdeel wordt van technische beslissingen."

## VAN INTERESSE NAAR ONDERZOEK

De interesse in green coding ontstond vanuit een bredere interesse in duurzaamheid. "Ik heb mijn eigen woning de afgelopen jaren verduurzaamd van energielabel G naar B. Dat is beter voor het

milieu en financieel verstandig." Na een workshop Green Coding van Caesar Academy werd Marc nieuwsgierig naar de impact van software en infrastructuur. "Software voelt immaterieel, maar draait uiteindelijk op hardware die energie verbruikt."

## BEWUSTWORDING ALS EERSTE STAP

Omdat het project nog in een vroege fase zit, richten we ons nu vooral op het vergroten van bewustwording. "Door de CO<sup>2</sup>-impact van software inzichtelijk te maken, maken we het onderwerp concreet. Wanneer we laten zien wat optimalisaties betekenen voor resourcegebruik, krijgt duurzaamheid ook meer gewicht in technische discussies." In het onderzoek bekijken we momenteel meer dan vijftig software patterns, gebaseerd op richtlijnen van de Green Coding Foundation.

## KANSEN VOOR DE TOEKOMST

Door in een aantal trajecten de CO<sup>2</sup>-footprint meetbaar te maken en zichtbaar te verlagen, doen we waardevolle inzichten op. "Zo laten we zien dat technologie, vakmanschap en maatschappelijke impact hand in hand kunnen gaan."



## WIST JE DAT...

...we voor onze bloemen samenwerken met een lokale bloemist in de regio Utrecht? De bezorging gaat volledig elektrisch, waardoor we ook in kleine keuzes onze impact op het milieu beperken.

Sturen we een boeket naar iemand buiten de regio Utrecht? Dan schakelt onze vaste bloemist een lokale bloemist in. Zo zorgen we ervoor dat ook die bloemen zo duurzaam mogelijk worden samengesteld en bezorgd.

# Waarom maken we onze impact juist nu zichtbaar?



Luc Spaas  
CEO

**Als bedrijvenfamilie én familiebedrijf kijkt Caesar anders naar de wereld dan veel organisaties. Wij bouwen niet voor de korte termijn, maar voor toekomstige generaties. Dat vraagt om verantwoordelijkheid voor onze mensen, onze klanten en de maatschappij waarvan wij deel uitmaken.**

Voor mij is maatschappelijk verantwoord ondernemen meer dan een beleidsstuk. Het is een manier van kijken, besluiten nemen en ondernemen. Het zit verweven in hoe wij werken en in de keuzes die wij elke dag maken. Het past bij de cultuur van Caesar en bij onze ambitie om Koninklijk te worden. Juist in deze tijd maakt dat MVO belangrijker is dan ooit.

## WAAROM JUIST NU?

De maatschappij verandert snel. De verwachtingen van medewerkers verschuiven, klanten stellen hogere eisen aan transparantie en duurzaamheid, en wet- en regelgeving wordt aangescherpt. Tegelijk zie ik dat polarisatie toeneemt, kansengelijkheid groeit en de druk op onze planeet verder oploopt. Dat vraagt ook iets van ons, omdat het past bij wie we

zijn. Onze focus op diversiteit en inclusie, maatschappelijke ontwikkeling en duurzaamheid is geen trend, maar een logisch gevolg van waar wij als organisatie voor staan.

## ONZE ROL ALS FAMILIEBEDRIJF

Als familiebedrijf hebben wij een bijzondere positie. We bouwen vanuit continuïteit, vertrouwen en ontwikkeling en denken in relaties en loyaliteit. Voor onze medewerkers en partners betekent dit een veilige omgeving waarin vakmanschap kan groeien en iedereen zichzelf kan zijn. Voor klanten betekent het dat wij leveren wat is afgesproken en daarnaast meedenken over duurzame en toekomstbestendige oplossingen.

De komende jaren zullen bepalend zijn. Wetgeving rondom duurzaamheid wordt strenger en de verwachtingen van medewerkers, klanten en samenleving blijven groeien. Uiteindelijk zit de echte kracht niet in beleid of certificeringen, maar in onze mensen; hoe wij samenwerken en de keuzes die wij maken. Daar blijf ik mij persoonlijk voor inzetten, samen met iedereen die betrokken is bij Caesar.

## DIVERSITEIT & INCLUSIE

We creëren bewustzijn rondom respect en gelijkwaardigheid, zodat onze mensen binnen én buiten Caesar bijdragen aan een samenleving waarin iedereen gelijke kansen en een gevoel van waardigheid ervaart.

## MAATSCHAPPELIJKE ONTWIKKELING

We willen bijdragen aan een maatschappij waarin mensen de ruimte krijgen zich te ontwikkelen en het beste uit zichzelf en de omgeving te halen.

## DUURZAAMHEID

We willen de ecologische voetafdruk verkleinen, samen met medewerkers, klanten en leveranciers.

55 business lease auto's

waarvan

44%  
elektrisch



8 lease  
fietsen

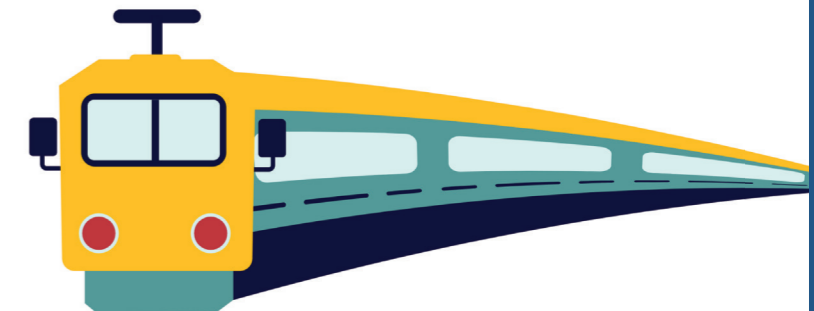


Binnen mobiliteit maken we bewuste keuzes om onze impact op het milieu te verkleinen. In ons arbeidsvoorwaardenpakket stimuleren we duurzame reisopties, zoals de NS Business Card, de leasefiets en elektrische leaseauto's.

Tegelijk verduurzamen we ons wagenpark stap voor stap. Vanaf 1 januari 2026 bieden we onze medewerkers uitsluitend elektrische business leaseauto's aan.

Met deze keuzes versnellen we de overstap naar schonere mobiliteit en verlagen we structureel onze CO<sup>2</sup>-uitstoot.

96K kilometer  
gereisd  
met de trein



# Vandaag kiezen we bewust voor morgen

Caesar Groep maakt bewuste keuzes die bijdragen aan een duurzamere samenleving. We nemen verantwoordelijkheid voor onze ecologische voetafdruk en integreren duurzaamheid waar mogelijk in onze bedrijfsvoering, samenwerkingen en besluitvorming.

We kiezen daarbij waar we kunnen voor de meest duurzame oplossingen en stimuleren deze actief bij medewerkers, partners en leveranciers. Tegelijk maken we duurzame keuzes concreet en toepasbaar, zodat ze ook in de dagelijkse praktijk effect hebben. Met ons vakmanschap, innovatie en technologie helpen we klanten bovendien bij

het maken van toekomstbestendige keuzes.

## INZICHT ALS BASIS VOOR VOORUITGANG

De maatschappelijke urgentie rondom klimaat en grondstoffen laat zien dat duurzame keuzes alleen effect hebben wanneer we ze bewust én meetbaar maken. Daarom richten we ons niet alleen op initiatieven, maar ook op inzicht en monitoring, zodat we gericht kunnen sturen en blijven verbeteren. Door data en transparantie een grotere rol te geven in onze afwegingen, maken we duurzaamheid steeds vaker onderdeel van de dagelijkse praktijk. Zo ontstaat stap voor stap een manier van werken waarin duurzame keuzes vanzelfsprekender worden.

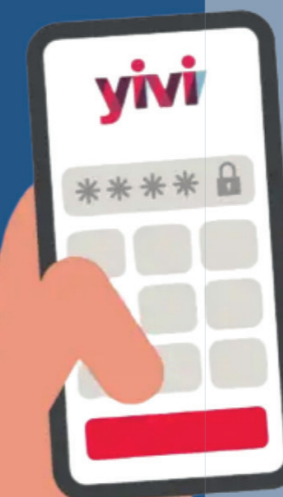
## WIST JE DAT...

...de schoonmakers bij Caesar Groep uitsluitend poetsen met duurzame schoonmaakmiddelen?

We zijn overgestapt op Marcel's Green Soap, die gebruikmaakt van microplastic-vrije formules, minstens 95% biologisch afbreekbaar en vegan is.

## Yivi: veilig identificeren

Yivi is een privacyvriendelijke app waarmee mensen zich online veilig identificeren en persoonlijke gegevens delen, zonder meer prijs te geven dan nodig is. De technologie maakt deel uit van een nieuw wetenschappelijk onderzoeksproject van de Universiteit van Amsterdam, mogelijk gemaakt met een NWO-subsidie, dat online imitatie en digitale misleiding tegengaat en het vertrouwen versterkt.



## MijnCaesar: informatie en verbinding

MijnCaesar is onze interne app waar collega's alles vinden wat ze nodig hebben: van het personeelshandboek tot planning en beoordelingsgesprekken. Tegelijk is het een plek voor verbinding. In groepen delen collega's kennis, vieren ze successen en wisselen ze tips uit, bijvoorbeeld over duurzaamheid. Via de tijdlijn en eventkalender blijven medewerkers betrokken en schrijven ze zich eenvoudig in voor activiteiten.

Door coaching krijg je inzicht in je energie en ervaar je meer balans tussen werk en privé. Je krijgt

ruimte om te groeien als mens en zo ontstaat er vanzelf meer werkgeluk.

~ Mercy van der Aa



## Vitaliteit op de werkvloer

Vitaliteit is bij Caesar Groep een vanzelfsprekend onderdeel van onze dagelijkse praktijk. We stimuleren medewerkers om bewuste keuzes te maken op het gebied van beweging, voeding, mentale gezondheid en slaap, door middel van toegankelijke en praktische initiatieven.

Zo organiseren we inspirerende workshops rondom vitaliteit, verzorgen we wekelijks bootcamps op kantoor en werken we samen met een vaste vitaliteitscoach. Geen ingewikkelde programma's, maar concrete activiteiten die eenvoudig toepasbaar zijn en bijdragen aan duurzame energie en werkplezier: elke dag opnieuw.

## Caesar Forum: initiatief van medewerkers

Ontwikkeling bij Caesar Groep komt niet alleen uit trainingen of opleidingen, maar ook uit initiatieven van medewerkers zelf. Een mooi voorbeeld daarvan is Caesar Forum: een unit-overstijgend intern event waar collega's kennis, ideeën en ervaringen met elkaar delen.

Het Forum is opgezet voor en door medewerkers en biedt ruimte voor een breed scala aan onderwerpen. Van technische verdieping tot persoonlijke ontwikkeling, van gezondheid tot nieuwe perspectieven op ons vak. Collega's kunnen er inspirerende sessies geven, een dry-run doen van een presentatie, samen nieuwe ideeën verkennen of een kijkje nemen in het werk van één van onze bedrijven. Tijdens de eerste editie stonden negen sessies

op het programma en namen ruim veertig collega's deel. De onderwerpen varieerden van technische thema's tot soft skills. Daarmee laat het Forum zien hoeveel kennis en expertise er binnen de organisatie aanwezig is en hoeveel collega's bereid zijn die met elkaar te delen.

Vanuit het enthousiasme van drie medewerkers ontstond het idee om een plek te creëren waar collega's elkaar ontmoeten, inspireren en van elkaar leren. Daarmee past het Forum naadloos bij de cultuur van Caesar Groep: samen groeien door kennis te delen en elkaar beter te maken.



## Samen bouwen aan een inclusieve organisatie:

### 5 concrete stappen



Om inclusie steeds concreter te maken, werken we sinds 2024 met een Klankbordgroep Diversiteit & Inclusie. Vanuit signalen uit de maatschappij én feedback van collega's kijken we continu naar wat mensen ervaren in hun dagelijks werk, wat we kunnen verbeteren in processen, communicatie en werkomgeving.

# 1

Bij de rolstoelingang in de kelder en bij het toilet op de begane grond zijn automatische deuren geplaatst om de fysieke toegankelijkheid te verbeteren.

# 2

Er zijn focusruimtes en aangepaste vergaderruimtes ingericht. Op die manier houden we rekening met collega's die eerder last hebben van prikkels en behoefte hebben aan concentratie en privacy.



# 3

Inclusiviteit is nadrukkelijker verankerd in HR-processen, zoals exitgesprekken, om eventuele drempels of gevoelens van onveiligheid tijdig te signaleren.



# 4

Op alle toiletdeuren zijn naast man- en vrouwsymbolen ook X-symbolen toegevoegd, zodat collega's zelf kunnen kiezen waar zij zich het meest comfortabel voelen.



# 5

Het MTO\* is uitgebreid met aanvullende vragen om inclusiviteit beter te analyseren en verschillen inzichtelijk te maken.

\* medewerkerstevredenheidonderzoek



# Blijven leren en investeren in gezonde groei



**Marit Oude Engberink**  
HR Businesspartner

Binnen de pijler maatschappelijke ontwikkeling staat de ontwikkeling van onze medewerkers centraal. Door te investeren in kennis, vaardigheden en vitaliteit versterken we hun vakmanschap én vergroten we de impact die zij met hun werk kunnen maken, binnen en buiten Caesar Groep.

In een samenleving waarin kansen, gezondheid en ontwikkeling steeds ongelijker verdeeld raken, merken we dat vakmanschap alleen niet genoeg is. Dat vraagt van ons dat we ontwikkeling breder bekijken: als een combinatie van kennis, vitaliteit en maatschappelijke betrokkenheid.

Afgelopen jaar boden we via de Caesar Academy een breed aanbod aan ontwikkelmogelijkheden. We organiseerden vier gedragsworkshops en vijf vaktechnische workshops, waarvan drie werden verzorgd door onze eigen medewerkers. Zo stimuleren we dat mensen blijven leren én het actief delen van kennis en ervaring. Naast professionele ontwikkeling besteden we aandacht aan vitaliteit als belangrijke basis om duurzaam inzetbaar te

blijven. In samenwerking met de Voedingsacademie boden we medewerkers een continue suikeranalyse aan, waarmee zij inzicht kregen in hun bloedsuikerspiegel en de invloed daarvan op energie en vitaliteit. In totaal namen 23 medewerkers deel aan dit traject.

## DE BASIS VOOR GROEI

We zetten ons in voor gelijke ontwikkelkansen en een inclusieve samenleving, waarin iedereen zich kan ontwikkelen en mee kan doen op de arbeidsmarkt. Dat begint met een stevige basis: duidelijke functieprofielen, heldere competentie modellen en een Caesar Academy die aansluit op wat medewerkers nodig hebben om te groeien.

Daarnaast stimuleren we medewerkers om hun vakmanschap ook buiten Caesar Groep in te zetten, bijvoorbeeld via kennissessies, gastcolleges en stagebegeleiding.

**10**  
vaktechnische  
workshops

**23**  
deelnemers  
aan de  
suikeranalyse

**121K**  
euro door  
medewerkers  
besteed aan  
studies of  
opleidingen

**4**  
gedrags  
workshops

**3**  
workshops  
gegeven  
door eigen  
medewerkers

## WIST JE DAT...

...Caesar Groep met fruit bijdraagt aan een duurzamere wereld? Omdat we samenwerken met Fruitfull Office wordt er voor elke drie kratten fruit een boom geplant: meer groen en minder CO<sup>2</sup>.

In 2025 zijn er ruim 130 bomen geplant als gevolg van de appels en bananen die gegeten zijn bij Caesar Groep.

# Je krijgt bij Caesar de

Bij Caesar Groep werken we aan een cultuur van gelijkwaardigheid en inclusiviteit, waarin iedereen zich veilig, gerespecteerd en welkom voelt: ongeacht achtergrond, identiteit of rol. We geloven dat diversiteit pas tot zijn recht komt binnen een inclusieve cultuur, waarin mensen zichzelf kunnen zijn en gelijke kansen ervaren.

In de wereld om ons heen, zien we dat inclusie vraagt om meer dan goede intenties alleen. Het vraagt om bewustwording, het durven voeren van het gesprek en het vertalen van inzichten naar gedrag, processen en de inrichting van onze werkomgeving.

Vanuit de pijler diversiteit & inclusie versterken we sociale cohesie, zowel binnen als buiten de organisatie. Dat doen we door bewustzijn te creëren rondom respect, gelijkwaardigheid en inclusie, terwijl we actief bouwen aan een

werkklimaat waarin verschillen worden gezien als kracht. Een inclusieve cultuur ontstaat niet vanzelf. Daarom werken we structureel aan eerlijke processen, een open dialoog en een werkomgeving waarin iedereen zijn werk op een goede en veilige manier kan doen.

## IEDEREEN IS GELIJK

Gelijkwaardigheid vormt daarbij de basis: ongeacht functie of achtergrond wordt iedere medewerker met hetzelfde respect behandeld. Die beweging, van onbewust naar bewust, maken we ook binnen Caesar Groep. Door te luisteren, te meten en te experimenteren scherpen we onze aanpak stap voor stap aan. Door deze drie elementen te verankeren in ons dagelijks handelen, dragen we bij aan een organisatie waarin mensen zich thuis voelen én aan een samenleving waarin iedereen met waardigheid kan meedoen.

# ruimte om jezelf te zijn

## KLOKKENLUIDERS-REGELING

Bij Caesar Groep vinden we integriteit en veiligheid vanzelfsprekend. Mocht er toch sprake zijn van (een vermoeden van) een misstand of overtreding van wet- en regelgeving, dan hebben we dit zorgvuldig geregeld in onze klokkenluidersregeling.

Deze regeling beschrijft hoe een melding kan worden gedaan, welke stappen daarna volgen en welke bescherming geldt voor de melder.

## VERTROUWENS-PERSOON

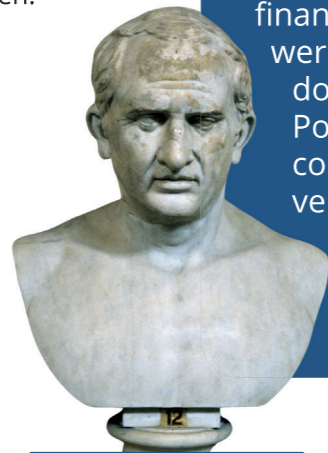
Medewerkers die te maken krijgen met ongewenst gedrag – zoals pesten, (seksuele) intimidatie, discriminatie, racisme of agressie – kunnen terecht bij onze vertrouwenspersonen.

Dat geldt voor situaties binnen het team, de business unit, Caesar Groep, bij een klant of via een leverancier. De vertrouwenspersonen bieden een luisterend oor, denken mee en ondersteunen bij het vinden van een passende vervolgstap.



# Kansen voor de volgende generatie

De jeugd is de toekomst. Vanuit die overtuiging is Stichting Cicero opgericht. De stichting ondersteunt studerende kinderen van onze medewerkers met een financiële bijdrage, zodat zij na de middelbare school de volgende stap in hun ontwikkeling kunnen zetten. Dit initiatief past bij wie we zijn als organisatie: waardengedreven, met oog voor de mens, het gezin en ontwikkeling. Door te investeren in opleiding en ontwikkeling dragen we bij aan gelijke kansen en stimuleren we dat ook buiten de organisatie. We verbinden op die manier onze familiecultuur met een langetermijnblik op de maatschappij.



## HISTORISCHE KNIPOOG

Marcus Tullius Cicero leefde in de tijd van Julius Caesar. Toen Cicero financieel in de problemen kwam, werden zijn schulden afgelost door het driemanschap Caesar, Pompeius en Crassus. Die combinatie van geschiedenis, verbinding en steun vormde de inspiratie voor de naam van onze stichting.

## INVESTEREN IN TALENT

Sinds 2001 zet Stichting Cicero zich in voor het ondersteunen van studenten die een extra steuntje in de rug kunnen gebruiken tijdens hun studie. De stichting helpt hen om zich volledig te kunnen richten op hun opleiding en persoonlijke ontwikkeling.

Sinds de oprichting hebben 106 studenten een toelage ontvangen van Stichting Cicero. In de afgelopen vijf jaar is in totaal €62.065 aan studiebijdragen uitgekeerd. Daarmee draagt de stichting bij aan het creëren van kansen voor jong talent en het mogelijk maken van studie en ontwikkeling.

Ik vind het echt heel fijn dat ik deze studiebijdrage krijg. Ik kan me nu volledig focussen op mijn studie.

~ Zoé Wijnen

# Vitaliteit in beeld: PMO & onze aanpak

91%



voelt zich gelukkig of zeer gelukkig

96

collega's deden mee met het onderzoek

In 2025 bood Caesar Groep medewerkers een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) aan, uitgevoerd door Vital Solutions.

Het PMO geeft inzicht in fysieke en mentale gezondheid en helpt ons om gericht te blijven investeren in duurzame inzetbaarheid.



80%

heeft een acceptabel hartrisico

18%

heeft een gezond voedingspatroon, werk aan de winkel!



We gebruiken de inzichten uit het PMO als richtinggevend kompas. Zo blijven we investeren in initiatieven die zorgen voor gezonde, energieke en duurzaam inzetbare medewerkers.

# Diversiteit en inclusie beginnen bij oprechte aandacht voor elkaar



**Iris Heemskerck**  
UX/UI designer

Diversiteit en inclusie gaan niet over beleid of losse initiatieven, maar over hoe mensen zich elke dag binnen een organisatie voelen. Vanuit die overtuiging zet Iris Heemskerck zich in als lid van de werkgroep Diversiteit en Inclusie binnen Caesar Groep, voor een werkomgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn en zich gewaardeerd voelt. Juist omdat zij zelf in een geprivilegieerde positie zit, voelt ze de verantwoordelijkheid zich in te zetten als bondgenoot. Niet door namens anderen te spreken, maar door bij te dragen aan een cultuur waarin ruimte is voor verschillen. Iris vertelt waarom dit onderwerp zo belangrijk is en wat volgens haar nodig is om echte inclusie te creëren.

Voor Iris is die inzet voor diversiteit en inclusie ook onderdeel van een bredere overtuiging over de rol van organisaties in de samenleving. "Ik vind het belangrijk om bij te dragen, als mens én als organisatie. Het is mooi dat Caesar Groep daar bewust mee bezig is en hier ook ruimte voor biedt." De werkgroep Diversiteit & Inclusie maakt die intentie concreet.

Voordat de werkgroep bestond, miste Iris dit thema binnen Caesar Groep. Inmiddels ziet ze dat de organisatie bewuster wordt. Dat gaat niet alleen over zichtbare diversiteit, maar juist ook over kleine, praktische aanpassingen die het dagelijks werk inclusiever maken. Zo wordt bij het eten duidelijk aangegeven wat erin zit, zodat mensen met dieetwensen of overtuigingen niets hoeven te vragen. Ook aanpassingen in het gebouw, zoals de X-markeringen op de toiletten

en de komst van stilteruimtes en belhokjes, maken verschil. "Voor veel collega's zijn het kleine dingen, maar voor wie het nodig heeft, voelt het als erkenning."

## VAN BEWUSTWORDING NAAR GEDRAG

Deelname aan de werkgroep heeft Iris nieuwe inzichten gegeven in hoe verschillend mensen behoeften ervaren. "Wat voor de één gezellig of vanzelfsprekend is, kan voor een ander te veel zijn." Inclusie betekent volgens haar dan ook ruimte maken voor uiteenlopende werkstijlen, prikkels en voorkeuren. Tegelijkertijd is het geen zoektocht naar perfectie. "Je kunt nooit alles voor iedereen tegelijk goed doen. Het gaat om bewuste keuzes en het gesprek daarover."

Veel veranderingen blijven grotendeels onopgemerkt – en dat is precies de kracht ervan. "Voor mensen bij wie het niet speelt, gaat het vanzelf mee. Voor anderen kan het juist een groot verschil maken." Voor de toekomst hoopt Iris vooral dat de aandacht voor elkaar blijft groeien: meer nieuwsgierigheid, meer bewustwording en blijvende ruimte om ervaringen te delen. Want diversiteit en inclusie beginnen uiteindelijk bij oprechte interesse in de ander.



## WIST JE DAT...

...de koffiebonen die wij gebruiken rechtstreeks van de boer komen? Samen met Blend Coffee bewaken we de kwaliteit van bron tot kopje: transparant en eerlijk.

De bonen worden geleverd in herbruikbare tonnen, waardoor we verpakkingsafval beperken. Met elke levering dragen we bovendien bij aan projecten voor kansarme kinderen in Guatemala.

# We geven mensen de ruimte om het verschil te maken

Bij Caesar Groep geven we medewerkers de ruimte om zich in te zetten voor maatschappelijke initiatieven die voor hen persoonlijk betekenis hebben. In een tijd waarin lokale betrokkenheid en sociale verantwoordelijkheid steeds belangrijker worden, zien we hoe waardevol het is als mensen hun vakmanschap én tijd inzetten buiten de werkvloer. Daarom maken we tijd en ruimte beschikbaar om dit mogelijk te maken.

Medewerkers die zich eenmalig inzetten voor een maatschappelijk doel, kunnen rekenen op ondersteuning in tijd. Zo vergoeden we eenmalig 50% van de uren die worden besteed aan vrijwilligerswerk, met een maximum van 20 uur per jaar op basis van een fulltime dienstverband. Ook wanneer hiervoor vakantiedagen worden ingezet, denken we mee.

Afgelopen jaar maakten vier collega's gebruik van deze regeling, samen goed voor 60 uur vrijwilligersinzet. De één als begeleider op een kamp voor kinderen, de ander als lid van een stembureau, en daarnaast nog twee collega's die hun tijd inzetten voor een maatschappelijk initiatief. Verschillende bijdragen, mogelijk gemaakt vanuit dezelfde overtuiging.



Bij KVV De Meern help ik als één van de ruim honderd vrijwilligers mee om zo'n 350 kinderen de leukste week van hun zomervakantie te bezorgen. Ook kinderen bij wie het thuis financieel moeilijker is. Inmiddels organiseer ik ook dagdelen, waardoor ik het hele jaar betrokken ben bij de voorbereidingen en in de week zelf anderen aanstuur. Zo draag ik op mijn eigen manier bij aan mijn dorp én aan de maatschappij. ~ Christian van Dijk



Al een aantal jaar ben ik vrijwilliger op een stembureau in de gemeente Rotterdam. Daar help ik mensen hun stem uit te brengen op een veilige en toegankelijke manier. Voor mij is onze democratie een groot goed, het voelt belangrijk om daar actief aan bij te dragen voor de maatschappij. Tegelijk is het ook gewoon heel gezellig door alle verschillende mensen die langskomen. ~ Jesper Oskam



## Samen lopen voor het goede doel

**De Papendorpse Run - een sponsorloop voor het goede doel - is al jaren een vaste traditie op Businesspark Papendorp. Ook vanuit Caesar Groep doen ieder jaar collega's mee.**

In 2025 werd met het evenement in heel Papendorp €12.290 opgehaald voor de Play Mental Foundation, die zich inzet voor de mentale gezondheid van jongeren door sport en spel in te zetten als middel voor verbinding en veerkracht. Het evenement past goed bij onze vitaliteitsdoelstelling én bij onze maatschappelijke

betrokkenheid: samen in beweging zijn en bijdragen aan initiatieven in onze directe omgeving. We zien in de maatschappij steeds meer aandacht voor gezondheid, mentale veerkracht en verbinding in de buurt.

De run brengt collega's, bureaus en organisaties samen en laat zien dat maatschappelijke impact ook dichtbij en concreet kan zijn. De Papendorpse Run is een laagdrempelige en verbindende manier om samen in beweging te komen en betrokken te blijven.

Het gaat niet alleen om de finish, maar ook om de weg ernaar toe. Uiteindelijk wint iedereen: de renners, het goede doel en de bedrijven.  
~ Patrick de Jong

## Samen het verschil maken

Collega's doneerden een deel van hun kerstpakket aan twee goede doelen die door collega's zelf waren aangedragen. Samen schonken zij ruim €3.000 aan het hospice waar Niels Vegter zich inzet en aan Stichting Het Gehandicapte Kind, voorgedragen door Rina Siemonsma. Zo maakten collega's samen concreet verschil, met steun voor initiatieven die dicht bij onze eigen mensen staan.



# ONZE DOELEN EN DROMEN VOOR MORGEN...



## DIVERSITEIT EN INCLUSIE VERSTERKEN DOOR HET AANNEMEN VAN DIVERS TALENT

Meer divers talent aantrekken door inclusiever te werven en drempels in instroom te verlagen.

Meer vrouwen interesseren voor en laten doorgroeien in technische functies binnen Caesar Groep.

Inclusie binnen teams versterken door aandacht voor bewustwording, gedrag en een cultuur waarin iedereen in zijn of haar waarde wordt gelaten.



## ACTIEF BIJDRAGEN AAN MAATSCHAPPELIJKE ONTWIKKELING EN BETROKKENHEID IN ONZE REGIO

Ons inzetten voor lokale maatschappelijke initiatieven die onze regio schoner, sterker en socialer maken.

Onze kennis en ervaring inzetten om jong talent en andere doelgroepen nieuwe kansen te bieden.

Medewerkers ruimte geven om hun expertise maatschappelijk in te zetten, bijvoorbeeld via kennisdeling, begeleiding of vrijwilligersinitiatieven.



## DUURZAAMHEID ZICHTBAAR EN CONCREET VERANKEREN IN ONS VAKMANSCHAP

Duurzaamheid opnemen in onze dagelijkse praktijk, van software-ontwikkeling tot inkoop en facilitaire keuzes.

Green Coding verder ontwikkelen en collega's stimuleren om duurzamere technische keuzes te maken.

Verdere stappen zetten in verduurzaming van mobiliteit en apparatuur waaronder een toekomstig elektrisch wagenpark en een energie-zuiniger pand.