

ImPower Social Impact Code

Principe 1: Missie, Visie, Strategie	2
Missie (WAAROM bestaat ImPower?):	2
Visie (WAT doet ImPower?):	2
Strategie (HOE doet ImPower dat?):	2
Principe 2: Stakeholders	2
De Stakeholders van ImPower	2
Profiel van de stakeholders	2
1. Werkzoekenden met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt	2
Stakeholders impact	3
2. (Kandidaat) Peercoaches	3
Stakeholders impact	3
3. Bedrijven met een Social Return verplichting en/of een sociale agenda	3
Stakeholders impact	3
4. Bedrijven met een behoefte aan personeel	3
Stakeholders impact	3
5. Gemeenten met een 'caseload'	3
Stakeholders impact	4
6. Maatschappelijke organisaties	4
Stakeholders impact	4
Stakeholderdialoog	4
Principe 3: Financiën	4
Principe 4: Registratie als sociale onderneming	4
Principe 5: Transparantie	5
Publicatie	5
Toegankelijk	5
Ondertekening	5

Principe 1: Missie, Visie, Strategie

Missie (WAAROM bestaat ImPower?):

ImPower wil door de inzet van PeerCoaches en door middel van andere sociale projecten mensen met 'een afstand tot de arbeidsmarkt' duurzaam aan het werk helpen. Met als uiteindelijk doel een positieve sociale impact te realiseren.

Visie (WAT doet ImPower?):

Om aan te sluiten bij de personen waar het om gaat ('de doelgroep') werkt ImPower met mensen uit de doelgroep die ze beoogd te bereiken. Wij werven kandidaten uit de doelgroep, leiden hen op tot peercoach en zetten samen met hen lokale projecten op om deelnemers te werven en hen duurzaam naar werk te begeleiden. Zo leidt een gemiddelde peercoach ca. 10 anderen naar werk voordat hij of zij voor zichzelf een mooie nieuwe baan vindt.

Strategie (HOE doet ImPower dat?)

ImPower werkt samen met gemeenten, bedrijven en maatschappelijke organisaties. De bedrijven financieren (lokale) projecten vanuit hun *Social Return (SR)* verplichting of vanuit hun sociaal budget. De samenwerking met de gemeenten borgt o.a. de erkenning van de afhandeling van de SR verplichting. Daarnaast zijn gemeenten de primaire partner voor de werving en selectie van deelnemers voor de projecten. De interne opleidingen van ImPower (Peercoach Academy) zorgen dat deelnemers intensief en gericht getraind worden.

Principe 2: Stakeholders

De Stakeholders van ImPower

1. Werkzoekenden met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt
2. (Kandidaat) Peercoaches
3. Bedrijven met een Social Return verplichting en/of een sociale agenda
4. Bedrijven met een behoefte aan personeel
5. Gemeenten met een 'caseload'
6. Maatschappelijke organisaties gericht op participatie en/of arbeidsinschakeling

Profiel van de stakeholders

1. Werkzoekenden met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt

Personen die in principe wel willen (en kunnen) werken maar die het al een tijdje niet lukt om op eigen kracht een baan te vinden. Hierbij onderscheiden we vooralsnog vijf subgroepen:

- a. Jongeren: werkzoekende personen van 17 tot 27 jaar. Hoge mate van etnische diversiteit, opleiding vaak laag of niet aansluitend op de arbeidsmarkt, weinig of geen werkervaring en beperkt ontwikkelde sociale- en werknemersvaardigheden.
- b. Ouderen: werkzoekende personen met ruime ervaring die moeite hebben met het vinden van werk door de leeftijd (vaak ouder dan 50 jaar) en soms door achtergebleven opleiding.
- c. Arbeidsbeperkten: werkzoekende personen met een psychische of fysieke aandoening waardoor in het bezit van een wajong/WAO indicatie.

- d. Statushouders: werkzoekende statushouders, vaak nog moeite met de Nederlandse taal, die 'de weg naar werk' in Nederland nog niet gevonden hebben.
- e. Overigen: overige werkzoekenden waarop vaak een mix van bovengenoemde profielkenmerken van toepassing is.

Afhankelijk van de projectafspraken richt een lokaal project zich op één of meer van bovengenoemde groepen.

Stakeholders impact

Persoonlijke groei door empowerment, duurzaam aan het werk of naar school en daardoor een toename in welzijn en maatschappelijke deelname en betrokkenheid.

2. (Kandidaat) Peercoaches

Personen die werkzoekend zijn en bewust een baan zoeken waarbij zij anderen kunnen helpen, coach kunnen worden en/of iets bij kunnen dragen aan de maatschappij. Zij zijn bereid in zichzelf te investeren door een jaar tegen minimumloon te werken en te studeren. Zowel qua etnische diversiteit als qua leeftijd en sekse vormt deze groep een redelijke afspiegeling van de project-doelgroep. Zij hebben het leervermogen op minimaal MBO 4 niveau.

Stakeholders impact

Persoonlijke groei door empowerment en intensieve opleiding, duurzaam aan het werk in de gewenste branche met groeiperspectief.

3. Bedrijven met een Social Return verplichting en/of een sociale agenda

Bedrijven - vaak grote bedrijven - die door een opdracht van de overheid (of ketenpartner van een overheid) een *Social Return On Investment* (SROI) verplichting hebben en deze niet in willen of kunnen vullen door het rechtstreeks in dienst nemen van medewerkers 'uit de doelgroep', dan wel bedrijven die in de CAO of op een andere manier afspraken hebben gemaakt zich in te spannen voor 'de doelgroep'.

Stakeholders impact

Zichtbare - en door medewerkers ervaren - maatschappelijke betrokkenheid en inlossing gemaakte afspraken m.b.t. social return, CAO en overige.

4. Bedrijven met een behoefte aan personeel

Bedrijven die op de reguliere wijze niet aan voldoende (geschikt) personeel kunnen komen en/of die uit sociale overwegingen ervoor kiezen om mensen aan te nemen met een afstand tot de arbeidsmarkt en hierbij behoefte hebben aan ondersteuning.

Stakeholders impact

Zichtbare - en door medewerkers ervaren - maatschappelijke betrokkenheid en instroom van geschikt personeel.

5. Gemeenten met een 'caseload'

Gemeenten met een grote caseload niet-werkenden en die bereid zijn ruimte in de bestaande regels en procedures te maken voor vernieuwende initiatieven met een grotere sociale impact en een onderscheidende werkwijze.

Stakeholders impact

Oplossing van een groot maatschappelijk probleem (hardnekkige werkloosheid) tegen lage maatschappelijke kosten.

6. Maatschappelijke organisaties

Organisaties, met name gericht op participatie en reïntegratie, die als doel hebben mensen duurzaam verder te brengen. Het gaat hier vaak om maatschappelijke en welzijnsorganisaties.

Stakeholders impact

Versterking van de dienstverlening van de organisaties met als uitkomst versterking van de positie van de cliënten/deelnemers die de organisatie bediend.

Stakeholderdialoog

De dialoog met de verschillende stakeholders gebeurt voor de verschillende stakeholders op verschillende manieren. Met werkzoekenden en peercoaches worden jaarlijks meet-up's gehouden, met bedrijven en gemeenten gebeurt dit in één op één gesprekken met de betrokken ImPower bestuurders.

Principe 3: Financiën

ImPower voert een transparant financieel beleid, jaarlijk wordt de jaarrekening en het accountantsrapport openbaar gepubliceerd via de website. De winstdeling en maximale bezoldiging van bestuurders en commissarissen zijn middels de statuten als volgt beperkt:

1. De bezoldiging (inclusief belaste onkostenvergoedingen) van bestuurders en overige functionarissen is gemaximeerd op 60% van het maximale inkomen volgens de Wet Normering Topinkomens. Bovendien mag de verhouding tussen het laagste betaalde salaris en het hoogste betaalde salaris (incl. belaste onkostenvergoedingen, pensioenvoorziening, vakantiegeld etc.) niet groter zijn dan 1:6. Hierbij worden ook de salarissen van medewerkers die indirect in dienst zijn (detacheringsovereenkomst) mee gewogen.
2. Indien een bestuurder een rechtspersoon is, dat geldt dit maximum eveneens voor de bestuurders van deze rechtspersoon.
3. Participatie in de Raad van Advies (RvA) is onbezoldigd, uitsluitend realistische onkosten worden vergoed.
4. Indien de aandeelhoudersvergadering besluit tot het uitbetalen van winst uit onderneming (Winstdeling) dan kiezen de aandeelhouders hiervoor een winstbestemming. Deze winstbestemming mag uitsluitend een maatschappelijk/goed doel zijn. Winst van ImPower is hiermee volledig maatschappelijke winst.

Principe 4: Registratie als sociale onderneming

ImPower laat zich registreren in het onafhankelijke register voor sociale ondernemingen en stelt zich open voor peer-review. ImPower participeert actief in de gemeenschap van sociale ondernemingen en stelt zich aanspreekbaar op voor personen of instellingen die constructieve suggesties voor verbetering hebben.

Principe 5: Transparantie

Publicatie

1. Bij de jaarstukken publiceert imPower in een samenhangende en toegankelijke rapportage de informatie over de naleving van de principes uit deze Code. De rapportage bevat een overzicht van de informatie die overeenkomstig de uitwerkingen van de Principes van deze Code op de website zijn gepubliceerd:
 - a. de statuten van de onderneming;
 - b. de wijze waarop invulling is gegeven aan de missie, de gerealiseerde impact en de wijze waarop gerealiseerde impact is gemeten;
 - c. beschrijving van de wijze waarop de dialoog met relevante stakeholders wordt gevoerd en de uitkomsten daarvan;
 - d. de statutaire bescherming van de impact door beperkingen van de uitkeringen aan aandeelhouder(s) en bij verkoop van aandelen, of de gemotiveerde verklaring als de onderneming geen statutaire beperkingen van dien aard toepast;
 - e. het beloningsbeleid dat de onderneming voert;
 - f. de belangrijkste verbeterpunten uit de collegiale toetsing
2. De aandeelhouders van de onderneming zijn bekend. De onderneming maakt inzichtelijk op welke wijze de onderneming is gefinancierd.
3. De wettelijke jaarstukken die de onderneming publiceert of deponeert (Kamer van Koophandel) zet de onderneming op de website.
4. Wanneer de onderneming niet in de positie is om actief relevante informatie in lijn met dit principe te verstrekken, geeft zij gemotiveerd aan wat de reden daarvoor is en publiceert deze motivatie op haar website.

Toegankelijk

1. De onderneming heeft een website die toegankelijk is en waarop alle informatie waarop het principe van transparantie doelt, eenvoudig te vinden is. Informatie op de website is zoveel mogelijk up-to-date.
2. De onderneming zal vragen beantwoorden die over producten en diensten door klanten en andere stakeholders worden gesteld.

Ondertekening

Amsterdam, 2 januari 2019,

Amsterdam, 2 januari 2019

Arjan te Wierik
Chief Impact Officer
& Founder ImPower

Peter Fekkes
Chief Empowerment Officer
& Founder ImPower