



Van Doorn

MVO-beleid Van Doorn

Halfjaarrapportage 2024

vandoornbuitenruimte.nl

datum: augustus 2024



vormt de buitenruimte van morgen



Van Doorn

STATUS VAN HET DOCUMENT

Versiebeheer

Versie	Datum	Status/wijzigingen	Opgesteld door
1.0	03-10	Website-gereed	Niek van Doorn



Van Doorn

INHOUD

1. Inleiding	4
2. Voortgang op de Doelstellingen Van Doorn.....	5
Kernthema 2: Goed Werkgeverschap.....	5
Thema 3: Verhouding tussen werkgever en werknemer	5
Thema 5: Opleiding en onderwijs.....	5
Kernthema 4: Eerlijk zaken doen.....	6
Thema 16: Corruptie	6
Kernthema 5: Consumentenaangelegenheden.....	6
Thema 20: productinformatie	6
Kernthema 6: Circulaire economie en klimaatverandering.....	7
Thema 23: Grondstoffen.....	7
Kernthema 7: Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving	7
Thema 31: Bijdrage aan het economische systeem	7
3. Koppeling aan de Sustainable Development Goals.....	8

Waar in dit plan naar personen wordt verwezen met de aanduiding 'hij' kan ook 'zij' worden gelezen. Wij verwijzen regelmatig naar externe informatie en e-mailadressen. Deze zijn herkenbaar als hyperlink. In de pdf-versie kunt u met een internetverbinding deze hyperlinks volgen.



Van Doorn

1. Inleiding

De kwaliteit en leefbaarheid van de buitenruimte staat bij ons centraal. Samen vormen we de buitenruimte van morgen. Wij beseffen ons dat we als bedrijf onderdeel zijn van de samenleving en uiteindelijk van de wereld en dat we in deze 21^e eeuw gesteld staan voor diverse uitdagingen om onze buitenruimte te verduurzamen. Denk aan thema's als klimaatadaptatie, biodiversiteit, circulariteit en energieneutraliteit. Ons familiebedrijf is er niet alleen voor onze directe stakeholders zoals medewerkers, klanten en aandeelhouders. Als bedrijf hebben wij de mogelijkheid om meer voor de wereld te betekenen dan het gemiddelde individu.

In de van Doorn organisatie komen een aantal belangrijke maatschappelijke aspecten bij elkaar. Als familiebedrijf zit in ons 'DNA' een visie die gericht is op continuïteit. We leven niet in de waan van de dag maar durven beslissingen te nemen waarvan het voordeel zich op de langere termijn pas bewijst. De financiële situatie van het bedrijf blijft natuurlijk een belangrijke voorwaarde om onze visie waar te maken, maar wij zijn er van overtuigd dat we *meer* en *beter* kunnen en moeten dan alleen het laten zien van mooie cijfers in onze financiële rapportage.

Voordat we beginnen met verbeteren, is het nodig om te bepalen waar we staan en waar we naartoe willen. Daarom gaan we in dit document in op onze doelstellingen aan de hand van de 7 Kernthema's van de *MVO-Prestatieladder*. De MVO prestatieladder is voor een groot deel gebaseerd op de ISO 26000, een toegepaste internationale richtlijn voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Vervolgens koppelen we onze doelstellingen aan de *Sustainable Development Goals* (SDG) van de Verenigde Naties. Op deze manier laten we zien hoe we, samen met onze partners, willen gaan werken aan een buitenruimte die inclusief is (People), het milieu niet onnodig verstoort (Planet) en die voor iedereen meerwaarde brengt (Profit).



Van Doorn

2. Voortgang op de Doelstellingen Van Doorn

Op basis van onze missie en visie, principes, de aspecten van duurzaamheid waar onze organisatie het meest mee te maken heeft (materiële thema's) en de duurzaamheidsdoelstellingen van onze interne en externe stakeholders, hebben wij de volgende MVO doelen geformuleerd voor het jaar 2024:

Kernthema 2: Goed Werkgeverschap

Thema 3: Verhouding tussen werkgever en werknemer

Uitgangssituatie: In lijn met de geldende wet- en regelgeving, hebben al onze medewerkers een arbeidsovereenkomst conform een CAO. De medewerkers zijn vertegenwoordigd in een ondernemingsraad, die regelmatig bijeenkomt en periodiek rapporteert en de directie adviseert over belangrijke besluiten. De betrokken medewerkers worden in het uitvoeren van hun OR-taken naar behoefte ondersteund door een externe expert, gefaciliteerd vanuit het bedrijf. We vinden het belangrijk dat zaken die het bedrijf en de medewerkers aangaan in harmonie worden beslist, waarbij iedere partij staat voor zijn eigen rol en verantwoordelijkheid. We staan niet tegenover elkaar, maar naast elkaar. Het vorige medewerkers-tevredenheidsonderzoek had een respons van 41% met een tevredenheidsscore van 95%. We weten nu niet zeker of de lage opkomst ons beeld van de medewerkerstevredenheid misschien vertekent.

Doelstelling: Komend jaar (2024) willen we de respons op het medewerkers-tevredenheidsonderzoek over 2023 omhoog brengen naar tenminste 60%, met een score van tenminste 85% op het gebied van veiligheid, duurzaamheid en goed werkgeverschap.

Doelstelling 2: We streven bij Van Doorn naar duurzame arbeidsrelaties, en daarom is ons doel om te zorgen dat 75% van de nieuwe instromende medewerkers na 3 jaar nog werkzaam is bij Van Doorn.

Kengetal 1: Voortgang op deze doelstelling wordt afgemeten aan de respons op het medewerkers-tevredenheidsonderzoek en de daaruit voortvloeiende scores.

Kengetal 2: 75% van de nieuw ingestroomde medewerkers zijn na 3 jaar nog in dienst.

Voortgang Kengetal 1: De opkomst was dit jaar hoger, namelijk 58%. De scores zijn, door de keuze voor een externe dienstverlener, verspreid over meerdere onderdelen. De gemiddelde score over de aandachtsgebieden was 74%. Hiermee is de doelstelling dit jaar wel verbeterd, maar nog níet gehaald.

Voortgang Kengetal 2: Er zijn geen aanwijzingen om aan te nemen dat meer dan 25% van de nieuwe medewerkers uit de afgelopen 3 jaar zijn uitgestroomd.

Thema 5: Opleiding en onderwijs

Uitgangssituatie: Een goed werkgever investeert in zijn medewerkers door hen kansen te bieden om zich te ontplooiën. Daarom is er veel aandacht voor opleiding en onderwijs binnen de organisatie. We zijn ons bewust van het feit dat vakkennis de basis van kwaliteit is. Over 2021 hebben we 1,62% van de loonsom uitgegeven aan opleidingen en cursussen, gerekend zonder de kosten van de werkuren die onze medewerkers hebben gemist om hun opleiding te volgen.



Van Doorn

Doelstelling: Ons doel is om voldoende middelen beschikbaar te stellen voor het opleiden van ons personeel.

Hiervoor gaan we werken aan de verhouding tussen de loonsom van de medewerkers en het budget dat beschikbaar is voor hun opleiding (exclusief verleturen). De streefwaarde voor deze verhouding is op de lange termijn (ca. 5 jaar) ongeveer 2,5%. Om die doelstelling te bereiken streven we in 2023 naar een groei van 0,2%, dus naar een percentage van 2.0%.

Kengetal: Voortgang op deze doelstelling wordt afgemeten aan het budget beschikbaar voor opleiding per werknemer. Dit wordt afgemeten aan de verhouding tussen het opleidingsbudget en de loonsom.

Voortgang: In de eerste 7 periodes (28 weken) is het percentage opleidingskosten tegenover de loonsom 1,8%. Daarmee is er voor de tweede helft van het jaar nog ruimte om te verbeteren.

Kernthema 4: Eerlijk zaken doen

Thema 16: Corruptie

Uitgangssituatie: Met de voorgenomen verdere spreiding van de opdrachtportefeuille komen nieuwe risico's op het gebied van ongewenste beïnvloeding naar boven. Daarnaast is Van Doorn in de laatste jaren ook een steeds grotere opdrachtgever voor onderaannemers en leveranciers geworden. Dit brengt ook risico's op oneerlijk zakendoen met zich mee. De organisatie heeft een integriteitsverklaring opgesteld waaraan al onze medewerkers zich dienen te houden.

Doelstelling: Corruptie is vaak een glijdende schaal, van een warme klantrelatie tot een dubieuze situatie. De organisatie zet in op verdere bewustwording op het gebied van relatiegeschenken en andere zaken die worden toegepast om een zakelijke relatie te verbeteren. De opgave is om de medewerkers te helpen om inzicht te krijgen in wanneer een relatiegeschenk zijn doel voorbij schiet. Tevens wordt het bestaan voor het meldpunt voor dit soort aangelegenheden weer extra onder de aandacht gebracht.

Kengetal: Per jaar is er minimaal 1 bijeenkomst voor stafmedewerkers waarin dit thema behandeld wordt.

Voortgang: De stafbijeenkomst is gepland voor het komende opleidings- en cursussenseizoen.

Kernthema 5: Consumentenaangelegenheden

Thema 20: productinformatie

Uitgangssituatie: Op dit moment is de bedrijfsvoering ingericht op de overheidsmarkt, waar de eisen aan het werk van tevoren zijn vastgelegd en waarbij de impact van de werkzaamheden vaak wordt toegelicht in plannen van aanpak. Vanuit de directie bestaat de ambitie om de werkzaamheden uit te breiden naar de zakelijke markt.

Doelstelling: Het in kaart brengen van de impact van diensten die we op de zakelijke markt aanbieden, met daarbij specifiek aandacht voor de duurzaamheidsprestaties. In uiterlijk 2025 willen we een complete dienstenwaaier hebben gerealiseerd.



Van Doorn

Kengetal: Aantal gerealiseerde productbladen op dienstenniveau met aanwijsbare duurzaamheidsaspecten.

Voortgang: De reikwijdte van de productbladen is bepaald en we zijn aan het werk aan een format.

Kernthema 6: Circulaire economie en klimaatverandering

Thema 23: Grondstoffen

Uitgangssituatie: in 2022 zijn we druk bezig geweest met het inventariseren van de afvalstromen die nu al worden hergebruikt. Voornamelijk de stroom groen afval en de staal-stroom in de vorm van geleiderail worden op dit moment onderzocht als kansrijke stromen. Er zijn twee initiatieven, Betuwse Balken en Planken, en Renorail, opgezet voor de beide stromen. Daarnaast is er op het vlak van het groenafval een samenwerking opgezet met Den Ouden, voor het produceren van hoogwaardig compost. De Renorail heeft voor nu, mede gezien de keteninventarisatie, de grootste impact.

Doelstelling 1: Het vergroten van de hoeveelheid hergebruikt staal via het Renorail project. Het resultaat over 2022 was 313159,6 kg staal. Dit hopen we in 2025 te hebben uitgebouwd naar 350000 kg staal. Op de langere termijn streven we naar een verhoging van ca. 5% per jaar, zo lang als de faciliteiten toereikend blijven.

Kengetal: Kg staal hergebruikt.

Voortgang: Er is stevig opgeschaald binnen Renorail. In de eerste helft van 2023 is er 701871,6 kg geleiderail geschikt gemaakt voor hergebruik.

Kernthema 7: Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

Thema 31: Bijdrage aan het economische systeem

Uitgangssituatie: In 2022 namen we als van Doorn deel aan verschillende samenwerkingsverbanden met onze leveranciers, opdrachtgevers en de sector. Deze samenwerkingsverbanden geven opties om onze doelstellingen samen aan te pakken.

- Bouwcirculair
- Via Robotica
- Weijs werkend Leren
- Bestuur Cumela
- Commissies Bouwend Nederland
- Renorail

Doelstelling: Uitbouwen van tenminste één samenwerking op het gebied van iedere overige doelstelling in dit beleidsstuk. Op de korte termijn is dit het aangaan van één nieuw samenwerkingsverband, wat jaarlijks met een nieuw verband wordt uitgebouwd richting 2028.

Kengetal: Aantal samenwerkingsverbanden met externe partijen op duurzaamheidsgebied.

Voortgang: Er zijn nieuwe samenwerkingen gestart op het gebied van vergroening, veiligheid en CO2.



Van Doorn

3. Koppeling aan de Sustainable Development Goals

Door ons MVO beleid te vertalen in eerder genoemde doelstellingen (H3), dragen we bij aan het bereiken van een aantal Sustainable Development Goals. Deze SDG's zijn te zien als mondiaal kompas voor het behoud van de leefbaarheid van onze wereld op de lange termijn.



SDG 1: Geen armoede



SDG 3: Goede gezondheid en Welzijn



SDG 4: Kwaliteitsonderwijs



SDG 8: Waardig werk en Economische groei



SDG 9: Industrie, innovatie en infrastructuur



SDG 11: Duurzame steden en gemeenschappen



SDG 13: Klimaatactie



SDG 16: Vrede, recht en sterke publieke diensten

© Dit document is een uitgave van Van Doorn Geldermalsen B.V., Postbus 61, 4190 CB Geldermalsen. Van Doorn Geldermalsen B.V. is onderdeel van Van Doorn.

Alle rechten voorbehouden. De distributie en vermenigvuldiging van dit document of delen hiervan is alleen met schriftelijke toestemming van Van Doorn toegestaan.