

MVO Jaarverslag 2022

Versie 1.1 (27-03-2023)



"De RB+ Groep maakt zich sterk voor de realisatie van een duurzaam veilige leefomgeving voor mensen met behulp van doelmatige constructieve brandpreventie vanuit betrouwbare kwaliteit en vooruitstrevende kennis."

Robert Bijlsma, Directeur RB+ Groep

Inhoud

1.	De RB+ Groep – Fire Protection Plus.....	4
2.	MVO-beleid en Kernwaarden.....	4
2.1.	MVO.....	4
2.2.	Beleid.....	5
2.3.	Kernwaarden	6
2.3.1.	Veiligheid.....	6
2.3.2.	Betrouwbaarheid.....	6
2.3.3.	Duurzaamheid	6
3.	Thema's en doelstellingen.....	7
3.1.	Belangrijkste MVO-thema's	7
3.2.	MVO-doelstellingen.....	8
3.2.1.	Initiële doelstellingen 2021	8
3.2.2.	Toegevoegde/gewijzigde doelstellingen 2022	8
3.3.	Analyse en behaalde resultaten	9
3.3.1.	Voorkomen van ongevallen.....	9
3.3.2.	VGM-meldingen	10
3.3.3.	Veiligheidsladder	11
3.3.4.	CO2-Prestatieladder	11
3.3.5.	MVO-Prestatieladder.....	12
3.3.6.	FSC®	13
3.3.7.	Bedrijfswagens	13
3.3.8.	Papierverbruik	14
3.3.9.	Corruptie of concurrentiebelemmerend gedrag.....	15
3.3.10.	VCA**	16
3.3.11.	Flexibele medewerkers en VGM	16
3.3.12.	Accountantscontrole	17
3.3.13.	CO2-footprint	18
3.3.14.	Personele organisatie	18
3.3.15.	Externe vertrouwenspersoon.....	19
3.3.16.	Financiële rapportages	20
3.3.17.	Green Deal.....	20

3.3.18.	Bewonerstevredenheid	21
3.3.19.	Veilige producten	21
3.3.20.	Goede doelen	22
3.3.21.	Overige MVO-activiteiten in 2022 (zonder vooraf bepaalde doelstelling)	23
4.	Slotverklaring.....	25

1. De RB+ Groep – Fire Protection Plus

De RB+ Groep is een totaalleverancier van passieve bouwkundige brandpreventie. Brandveiligheid neemt tegenwoordig een steeds belangrijkere plaats in bij het ontwerpen, realiseren en onderhouden van ruimten waarin mensen wonen, werken of verblijven. De veiligheid van mensen staat immers voorop, brandveiligheid is hier een cruciaal onderdeel van. Dat bereik je alleen maar door te werken met totaaloplossingen die optimale brandveiligheid garanderen.

De RB+ Groep biedt deze totaaloplossing in brandpreventie. Voor onze bedrijven RB+ Bouwkundige Brandpreventie, Firejob, Van der Aa Brandwerende Applicaties en Preficon Europe is bouwkundige brandpreventie al vanaf 1991 dé kernactiviteit. Onze passie is om met kennis en enthousiasme als team de brandveiligheid voor onze klanten in optima forma te verzorgen. De Plus in onze naam staat voor Meerwaarde. Een Meerwaarde die zich uit in betrouwbaarheid, duidelijkheid, gedrevenheid, maatschappelijke impact en inlevend vermogen.

2. MVO-beleid en Kernwaarden

2.1. MVO

“Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen is aan de orde van de dag en is sterk in ontwikkeling. Zo is er de laatste jaren toenemende aandacht voor de klimaatproblematiek, voor de ontwikkeling van een circulaire economie, voor de snel afnemende biodiversiteit, voor vraagstukken van behoorlijk bestuur (zoals bedrijfsethiek, eerlijkheid in de handel, en belastingontwijking), voor goed werkgeverschap in tijden van flexibilisering van de arbeidsmarkt, voor de impact van globalisering op mens en milieu in ontwikkelingslanden, voor gelijke behandeling, de impact van micro plastics etc. Er wordt steeds meer verwacht van het bedrijfsleven dat zij een bijdrage levert aan een adequate aanpak van dit soort complexe maatschappelijke problematieken.

Daarnaast is het duidelijk dat de economie en maatschappij een transitie doormaken waarbij de balans tussen economie en ecologie verandert. Dit is wellicht het meest duidelijk op het gebied van de energietransitie: het gebruik van fossiele brandstoffen gaat over in het gebruik van hernieuwbare energiebronnen. Zowel de grondstoffen- als de afvalproblematiek impliceren dat een transitie naar een circulaire economie hard nodig is.” (Bron : De MVO Prestatieladder, versie 3.0)

De RB+ Groep probeert binnen haar invloedssfeer invulling te geven aan deze MVO-problematiek door oude patronen te doorbreken en anders vorm te geven, en door nieuwe ontwikkelingen op te starten. Rome is ook niet op één dag gebouwd, maar door met volharding structureel de juiste kant op te sturen, bereiken we onze doelen en kunnen we onze stip steeds verder op de horizon zetten.

2.2. Beleid

Om invulling te kunnen geven aan het bereiken van de MVO-doelstellingen, heeft de RB+ Groep in 2021 een MVO-managementsysteem geïmplementeerd en is er een helder MVO-beleid geformuleerd. De directie is nauw betrokken bij de opzet, implementatie en verbetering van het MVO-managementsysteem en heeft deze betrokkenheid ook voortgezet in 2022.

De directie toont deze betrokkenheid door in haar bedrijfsmatig handelen:

- Inhoud te geven aan de kernwaarden veiligheid, duurzaamheid en betrouwbaarheid.
- De zorg voor veiligheid, gezondheid van medewerkers en derden hoger te stellen dan economisch gewin.
- Steeds het belang van het voldoen aan de eisen en reële verwachtingen van klanten en het voorkomen van milieuvervuiling, alsmede het continue verbeteren hiervan, als uitgangspunt te nemen bij het sturen van de bedrijfsactiviteiten.
- Zich middels een milieubeleid te richten op het beperken van energie- en grondstoffenverbruik primair in de eigen organisatie alsmede in onze adviezen aan klanten.
- Zich minimaal te houden aan alle wettelijke voorschriften, met name die op het gebied van integriteit, veiligheid, gezondheid en milieu alsmede het economisch verkeer.
- Jaarlijks meetbare MVO-doelstellingen te formuleren.
- Jaarlijks het MVO-managementsysteem te beoordelen ten einde te bewerkstelligen dat de opvolging van het managementsysteem wordt beoordeeld op voortdurende geschiktheid en continue verbetering.

Voor het realiseren van het dit beleid stelt de directie de benodigde tijd, personeel en middelen beschikbaar. De directie rekent op de medewerking van alle betrokkenen dit MVO-beleid te realiseren.

De directie is aanspreekbaar op deze beleidsverklaring, de verklaring wordt binnen de organisatie op diverse manieren gecommuniceerd en is middels de eigen website publiek gemaakt.

Deze beleidsverklaring is namens de directie van de RB+ Groep in samenspraak met Robert Bijlsma (CEO) opnieuw bekrachtigd op 27 februari 2023 te Waalwijk door Joep Sijtsma (Algemeen Manager en MVO-Coördinator).

2.3. Kernwaarden

2.3.1. Veiligheid

De RB+ Groep heeft vanaf haar oprichting het doel gehad een veilige leefomgeving voor mensen te creëren. De RB+ Groep realiseert dit doel door inzet van haar specialisme : bouwkundige brandpreventie. Met dit specialisme levert de RB+ Groep een belangrijke bijdrage aan (brand)veilige gebouwen voor iedereen die die gebouwen betreedt: bewoners, gebruikers én bezoekers. Die gedachte van veiligheid beperkt zich niet tot buiten. Ook binnen de organisatie is veiligheid een prominent onderwerp voor de RB+ Groep. Veiligheid van haar medewerkers, en dat dan niet alleen in tastbare vorm, zoals bijvoorbeeld fysieke veiligheidsmaatregelen bij de uitvoering van werkzaamheden op bouwprojecten, maar ook veiligheid op sociaal en ethisch vlak. Iedere medewerker moet zich veilig kunnen voelen.

2.3.2. Betrouwbaarheid

De RB+ Groep heeft eerlijk zaken doen altijd al hoog in het vaandel staan. Transparantie richting opdrachtgevers en andere stakeholders staat voorop. Achterkamertjespolitiek is iets waar de RB+ Groep ver weg van blijft. De RB+ Groep gaat immer uit van eigen kracht en gebruikt niet de tekortkomingen van een ander om zelf hogerop te komen. Betrouwbaarheid uit zich ook in het nakomen van afspraken en het niet proberen weg te moffelen van gemaakte fouten. De uitdrukking 'Recht is recht en krom is krom' is daarbij een vaak gehanteerd motto binnen de RB+ Groep.

2.3.3. Duurzaamheid

De RB+ Groep draagt, ook in grote mate bij monde van haar directeur, de natuur een zeer warm hart toe. Daartoe probeert de RB+ Groep binnen haar invloedssfeer in de keten, maar ook daarbuiten, de natuur een handje te helpen door onder andere het beperken van haar CO2-footprint, haar activiteiten op het gebied van natuurbeheer en door het aanplanten van bos. Inspanningen waarvan de RB+ Groep zich heeft voorgenomen om die de komende jaren nog verder te intensiveren.

3. Thema's en doelstellingen

3.1. Belangrijkste MVO-thema's

Uitgaande van de drie kernwaarden van de RB+ Groep en van andere MVO-onderwerpen die de RB+ Groep in meer of mindere mate belangrijk vindt vanuit de eigen filosofie en die van onze belangrijkste stakeholders, hebben we eind 2021 vastgesteld welke van de 31 MVO-thema's zoals gedefinieerd in de MVO Prestatieladder versie 3.0 voor ons materieel of relevant zijn. Voor die materiële en relevante thema's zijn de initiële MVO-doelstellingen geformuleerd voor 2021 en zijn ook de nieuwe MVO-doelstellingen voor 2022 vastgesteld.

Begin 2023 heeft er, om vast te stellen of er op basis van verschuivingen in de MVO-thema-relevantie aanpassingen aangebracht zouden moeten worden in de MVO-doelstellingen, een herbeoordeling plaatsgevonden ten aanzien van de actuele MVO-thema's.

Thema	2021/2022	2023
1 – Behoorlijk bestuur	Materieel	Materieel
2 – Werkgelegenheid	Relevant	Materieel
3 – Verhouding tussen werkgever en werknemer	Relevant	Relevant
4 – Gezondheid en veiligheid	Materieel	Materieel
6 – Diversiteit en kansen	Relevant	Relevant
7 – Flexibele arbeidskrachten	Relevant	Relevant
9 – Gelijke behandeling	Relevant	Relevant
15 – Effecten op samenleving	Materieel	Materieel
16 – Corruptie	Materieel	Relevant
18 – Concurrentiebelemmerend gedrag	Materieel	Relevant
19 – Gezondheid en veiligheid van consumenten	Materieel	Materieel
20 – Productinformatie	Materieel	Materieel
24 – Energie	Relevant	Relevant
27 – Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen	Materieel	Materieel
28 – Transport	Materieel	Materieel
29 – Directe economische waarden die zijn gegeneerd en gedistribueerd	Relevant	Relevant
31 – Bijdrage aan het economische systeem	Relevant	Relevant

Hoewel de materiële en relevante thema's grotendeels ongewijzigd zijn gebleven, zijn door wijzigingen in de actualiteit/urgentie een tweetal thema's van materieel naar relevant gegaan en één thema juist van relevant naar materieel.

3.2. MVO-doelstellingen

De initiële MVO-doelstellingen waren doelstellingen waarmee de RB+ Groep zich in 2021 voor de voor haar meest significante MVO-thema's wil verbeteren, of, bij onderwerpen waarop reeds op het gewenste niveau wordt gepresteerd, het huidige niveau op zijn minst wil vasthouden. Begin 2022 zijn deze doelstellingen geëvalueerd en geüpdate.

3.2.1. Initiële doelstellingen 2021

1. Het voorkomen van ongevallen (thema 4).
2. Het verhogen van het aantal meldingen en verbeterideeën op VGM-gebied (thema 4).
3. Het behalen (en vervolgens behouden) van minimaal trede 2 op de Veiligheidsladder (thema 4).
4. Het behalen (en vervolgens behouden) van trede 3 op de CO2 Prestatieladder (thema 24, 27 en 28).
5. Het behalen (en vervolgens behouden) van trede 3 op de MVO Prestatieladder (thema 1 t/m 31).
6. Het behalen (en vervolgens behouden) van FSC-certificering (thema 15).
7. Nieuwe bedrijfswagens selecteren die zuiniger en veiliger zijn dan de huidige (thema 4, 27 en 28).
8. Het papierverbruik jaarlijks verminderen (thema 27).
9. Geen meldingen van corruptie, omkoping of concurrentiebelemmerend gedrag (thema 16 en 18).

3.2.2. Toegevoegde/gewijzigde doelstellingen 2022

10. Het behouden van VCA** en trede 3 op de Veiligheidsladder en het volledig betrekken van flexibele arbeidskrachten daarbij (thema 4 en 7).
11. Voorbereiden accountantscontrole (thema 1 en 29)
12. Reductie CO2-footprint met 20% in 2025 (thema 24, 27 en 28)
13. Taak- en functie-omschrijvingen actualiseren en nieuwe medewerkers aannemen (thema 2 en 3)
14. Een externe vertrouwenspersoon instellen (thema 1, 3, 6 en 9)
15. Jaarlijks de vereiste financiële rapportages laten samenstellen (thema 29)
16. Participeren in de Green Deal van Stichting Waalwijk CO2 vrij (thema 24, 27 en 31)
17. Tevredenheid van bewoners bevorderen (thema 15)
18. Het bevorderen van het gebruik van veilige producten (thema 4, 19, 20 en 27)
19. Het continueren van onze steun aan goede doelen (thema 6, 9, 31)

3.3. Analyse en behaalde resultaten

#	Omschrijving van de doelstelling	Status	Kengetal	Formulering meetbare doelstelling aan de hand van kengetal	Jaartal van de startwaarde	Startwaarde	Resultaat 2021	Resultaat 2022	Doel 2023	
1	Het voorkomen van ongevallen met verzuim	actief	Aantal ongevallen met verzuim	0 ongevallen met verzuim	2020	2	2	4	0	
2	Het verhogen van het aantal meldingen en verbeterideeën op VGM-gebied	actief	Aantal VGM-meldingen per FTE	In 2025 minimaal 4 VGM-meldingen per eigen monteur	2020	0,11	0,15	0,29	2	
3	Het behalen (en vervolgens behouden) van minimaal trede 2 op de Veiligheidsladder	actief	Certificering ja/nee	Certificering SCL trede 3	2021	nee		ja	ja	
4	Het behalen (en vervolgens behouden) van trede 3 op de CO2 Prestatieladder	actief	Certificering ja/nee	Het behalen (en vervolgens behouden) van trede 3 op de CO2 Prestatieladder	2021	nee		ja	ja	
5	Het behalen (en vervolgens behouden) van trede 3 op de MVO Prestatieladder	actief	Certificering ja/nee	Het behalen (en vervolgens behouden) van trede 3 op de MVO Prestatieladder	2021	nee		ja	ja	
6	Het behalen (en vervolgens behouden) van FSC-certificering	actief	Certificering ja/nee	Het behalen (en vervolgens behouden) van FSC-certificering	2021	nee		ja	ja	
7	Nieuwe bedrijfswagens selecteren die zuiniger en veiliger zijn dan de huidige	afgerond	CO2-uitstoot per km Aantal veiligheidsmaatregelen	CO2-uitstoot per km verminderen Ten minste twee bedrijfswageneigenschappen die bijdragen aan gezondheid en/of veiligheid	2021	127 g/km 0		121 g/km 4		
8	Het papierverbruik verminderen	actief	Kilogram	20% papierverbruik-reductie t.o.v. 2021	2021	1740		-8,1%	-20%	
9	Geen meldingen van corruptie, omkoping of concurrentiebelemmerend gedrag	actief	Aantal meldingen	0 meldingen	2021	0	0	0	0	
10.1	Het behouden van VCA**	actief	Certificering ja/nee	Het behouden van VCA**	2020	ja	ja	ja	ja	
10.2	Betrokkenheid van flexibele medewerkers bij VGM verbeteren	actief	Aantal VGM-activiteiten	In 2025: - Minimaal 1 VGM-melding per flexibele medewerker per jaar - Flexibele medewerkers laten deelnemen aan 10 digitale toolboxes per jaar - Jaarlijkse VGM-beoordeling van iedere flexibele medewerker	2022	0 0 0			0,25 2,5 50%	
11	Accountantscontrole	actief	Uitgevoerd ja/nee	Vanaf 2022: Voorraad en OHW-stand per 31-12 door accountant laten controleren Vanaf 2023: Succesvolle accountantscontrole	2021	nee nee		ja nee	ja ja	
12	Reductie CO2-footprint met 20% in 2025	actief	CO2-uitstoot (ton)	20% CO2-reductie in 2025 t.o.v. 2021 (5% per jaar)	2021	524		-8,1%	-10%	
13.1	Taak- en functie-omschrijvingen actualiseren	actief	Volledigheid taak- en functieomschrijvingen	In 2024 de taak- en functieomschrijvingen van alle functies bij RB+ Groep in beeld hebben.	2021	0%		40%	80%	
13.2	Extra medewerkers aannemen	actief	Aantal nieuwe medewerkers	2022: 4 nieuwe medewerkers t.o.v. 2021 2023: 3 nieuwe medewerker (calculator) t.o.v. 2021	2021	0		2	3	
14	Een externe vertrouwenspersoon instellen	afgerond	Uitgevoerd ja/nee	2022: Aanstelling externe vertrouwenspersoon 2023: Verdere introductie en evaluatie externe vertrouwenspersoon	2021	nee nee		ja n.v.t.	ja ja	
15	Jaarlijks de vereiste financiële rapportages laten samenstellen	actief	Uitgevoerd ja/nee	Jaarlijks de financiële rapportages laten samenstellen	2020	ja	ja	ja	ja	
16	Participeren in de Green Deal van Stichting Waalwijk CO2 vrij	actief	Aantal initiatieven	Aan ten minste 2 initiatieven van de stichting deelnemen	2021	0		2	2	
16.1	Nagaan mogelijkheden plaatsing zonnepanelen	actief	Uitgevoerd ja/nee	Onderzoek laten uitvoeren naar plaatsingsmogelijkheden zonnepanelen	2022	nee			ja	
17	Tevredenheid van bewoners bevorderen	actief	Waarderingscijfer	Een verbetering van de bewonerswaardering realiseren	2022				n.n.b.	
18	Het bevorderen van het gebruik van veilige producten									
18.1	Actualiseren Preficon TDS'en en MSDS'en	actief	Uitgevoerd ja/nee	Jaarlijkse check uitvoeren op actualiteit TDS/MSDS	2022	nee		ja	ja	
18.2	Preficon producten veiliger en/of minder milieubelastend maken	actief	Aantal verbetermaatregelen	Ten minste één verbetermaatregel doorvoeren m.b.t. veiligheid/milieubelastendheid van de Preficon producten Onze steun aan goede doelen minimaal op gelijk niveau houden (rekening houdend met CPI)	2021	0		1	1	
19	Het continueren van onze steun aan goede doelen	actief	Indexcijfer		2021	100		125	100	

Afbeelding 1: Overzicht MVO-doelstellingen met behaalde resultaten

3.3.1. Voorkomen van ongevallen

Doelstelling	Het voorkomen van ongevallen.
Thema('s)	4 – Gezondheid en veiligheid
Doel en resultaat 2021	0 ongevallen met verzuim (niet behaald).
Doel en resultaat 2022	0 ongevallen met verzuim (niet behaald).
Doel 2023	0 ongevallen met verzuim.

De RB+ Groep heeft als doelstelling nul ongevallen met verzuim. Onze VCA-certificering ondersteunt ons al jaren bij het streven naar deze doelstelling. De doelstelling is in 2022, net als in 2021, niet gehaald. Wel zijn in 2022 wederom maatregelen getroffen ter bevordering van het voorkomen van ongevallen. Mede door de implementatie van de Veiligheidsladder, maar ook door aanstelling van

een (Hoger) Veiligheidskundige binnen de organisatie, wordt gewerkt aan het verbeteren van het veiligheidsbewustzijn en het bevorderen van veilig gedrag. Dit zal naar verwachting significant bijdragen aan het daadwerkelijk volledig voorkomen van ongevallen.

3.3.2. VGM-meldingen

Doelstelling	Het verhogen van het aantal VGM-meldingen naar minimaal 4 VGM-meldingen per medewerker in 2025.
Thema('s)	4 – Gezondheid en veiligheid
Doel en resultaat 2021	Uitgangssituatie
Doel en resultaat 2022	Aantal VGM-meldingen verhogen (ontwikkeling in de goede richting, maar nog niet op gewenste niveau).
Doel 2023	Minimaal 2 VGM-meldingen per medewerker.

Om pro-actief te kunnen handelen, is het noodzakelijk dat alle medewerkers melding maken van niet alleen de ongevallen, maar juist ook van bijna-ongevallen, onveilige situaties en onveilige handelingen. Daarnaast is het belangrijk dat die meldingen centraal worden geregistreerd, zodat trends kunnen worden herkend en tijdig maatregelen kunnen worden getroffen om daadwerkelijke ongevallen te voorkomen.

Het verhogen van het VGM-meldingen bleek in 2021 in de bestaande structuur van contactmomenten bijzonder lastig vanwege de voortdurende corona-situatie. Het aantal persoonlijke contacten en overlegsituaties nam daardoor drastisch af. In 2021 is al wel een digitaal systeem gelanceerd voor het eenvoudig kunnen verzorgen van instructies aan medewerkers, maar dit systeem voorziet niet in de terugkoppeling van medewerkers aan de VGM-functionarissen.

De uit 2021 (en voorgaande jaren) te trekken conclusie, is dat er een zeer laagdrempelige manier zal moeten worden geïmplementeerd om VGM-meldingen te kunnen doen. Hoe kleiner de inspanning is om een VGM-melding te doen, des te sneller zal er gemeld worden. Daarnaast is goede instructie onmisbaar, samen met gedegen controle en handhaving. Deze acties waren beoogd voor 2022.



In 2022 is hiervoor de app MoreApp gelanceerd. Een app op de smartphone waarmee gemakkelijk formulieren kunnen worden gemaakt en waarmee gebruikers die formulieren zeer eenvoudig kunnen invullen. Uitleg hierover heeft inmiddels plaatsgevonden in een Toolbox en is in 2022 een terugkerend thema geweest bij de toolboxes.

Hoewel het aantal VGM-meldingen gestaag stijgt, voldoet dit nog niet aan onze verwachtingen. De doelstelling om het aantal VGM-meldingen te verhogen, zullen we dus handhaven. Daarnaast is voor 2023 de doelstelling SMART gemaakt: minimaal 4 VGM-meldingen per medewerker in 2025. Als tussendoel voor 2023 worden minimaal 2 VGM-meldingen per medewerker gesteld. Om de doelstellingen te bereiken, zullen we gedurende het jaar meerdere malen monitoren en bijsturen.

Ook zullen monteurs beloond gaan worden voor positieve VGM-prestaties en positief VGM-gedrag, waaronder het doen van voldoende VGM-meldingen.

3.3.3. Veiligheidsladder

Doelstelling	Het behalen en behouden van trede 3 op de Veiligheidsladder.
Thema('s)	4 – Gezondheid en veiligheid
Doel en resultaat 2021	Het behalen van minimaal trede 2 op de Veiligheidsladder (behaald).
Doel en resultaat 2022	Het behouden van trede 3 op de Veiligheidsladder (behaald).
Doel 2023	Het behouden van trede 3 op de Veiligheidsladder.

Primair ingegeven vanuit de eisen die aan ons zijn gesteld door onze opdrachtgevers die zijn verenigd in het initiatief ViA (Veiligheid in Aanbesteding), maar ook vanuit onze wens om het veiligheidsbewustzijn van onze medewerkers nog verder te vergroten, zijn we in 2021 gestart met de voorbereidingen om ons te certificeren op de Veiligheidsladder (of Safety Culture Ladder, SCL).



De eis vanuit ViA behelste certificering per 1-1-2022 op minimaal trede 2. Vanwege capaciteitsproblemen bij de diverse auditerende instanties, werd deze eis eind 2021 gewijzigd van daadwerkelijk gecertificeerd zijn naar het per 1-1-2022 in ieder geval uitgevoerd hebben van de Self Assessment en een bewijs van audit-opdracht aan een auditerende instantie.

Volgend uit de daartoe opgestelde criteria, zouden wij ons moeten certificeren volgens de SCL Light variant. In april 2021 zijn we hiermee gestart en de audit zou plaatsvinden op 23 en 24 december 2021. Vanwege corona werd de audit echter op het laatste moment verplaatst naar begin 2022, waardoor ons doel, het behalen van SCL op minimaal trede 2 in 2021, niet is gehaald.

De audit heeft in 2022 met succes plaatsgevonden en het statement (SCL Light trede 3!) is inmiddels ontvangen. Wij zijn van plan deze trede van Veiligheidsladder gedurende drie jaar verder te implementeren binnen onze organisatie en vervolgens de stap te maken naar de volledige (niet meer de Light-)variant van deze trede. Op langere termijn is het dan de bedoeling om te klimmen naar trede 4 en wellicht zelfs trede 5.

In januari 2023 is de succesvolle heraudit van de Veiligheidsladder geweest, waarmee handhaving op trede 3 van de Veiligheidsladder een feit is. Deze doelstelling zal voor 2023 nogmaals worden gehanteerd.

3.3.4. CO2-Prestatieladder

Doelstelling	Het behalen en behouden van trede 3 op de CO2-Prestatieladder.
Thema('s)	24 – Energie 27 – Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen

	28 – Transport
Doel en resultaat 2021	Het behalen van trede 3 op de CO2-Prestatieladder (behaald).
Doel en resultaat 2022	Het behouden van trede 3 op de CO2-Prestatieladder (behaald).
Doel 2023	Het behouden van trede 3 op de CO2-Prestatieladder.

Gezien de passie van de directeur waar het gaat om natuur en ook met name om goed rentmeesterschap, is het niet meer dan logisch dat de RB+ Groep zich daarvoor sterk wil maken en dit ook wil uitdragen. Eén van de manieren om dit uit te dragen, is een certificering op de CO2 Prestatieladder.



In de tweede helft van 2021 zijn we met de voorbereidingen voor deze certificering gestart en er heeft begin 2022 een succesvolle audit plaatsgevonden. De certificering op de CO2-Prestatieladder geeft ons weer extra houvast om met onze inspanningen de natuur een handje te helpen.

Eind januari 2023 heeft met succes de eerste heraudit plaatsgevonden, waardoor we ons handhaven op trede 3 van de CO2-Prestatieladder. Ook in 2023 blijft handhaving op deze trede onze doelstelling. Vooralsnog is het ons plan om ons begin 2024 te oriënteren op trede 4, zodat we gedurende 2024 de daarvoor benodigde maatregelen kunnen implementeren en we ons daarvoor begin 2025 kunnen laten auditeren.

3.3.5. MVO-Prestatieladder

Doelstelling	Het behalen en behouden van trede 3 op de MVO-Prestatieladder.
Thema('s)	Alle
Doel en resultaat 2021	Het behalen van trede 3 op de MVO-Prestatieladder (behaald).
Doel en resultaat 2022	Het behouden van trede 3 op de MVO-Prestatieladder (nog te auditeren).
Doel 2023	Het behouden van trede 3 op de MVO-Prestatieladder.

Om ons beter te kunnen profileren waar het gaat om onze MVO prestaties, is eveneens in 2021 besloten ons te gaan inspannen voor certificering op de MVO Prestatieladder. Het daadwerkelijk behalen van de certificering bleek in 2021, mede door de uitdagingen in het kader van COVID19, maar ook gezien de inspanningen voor de andere voorgenomen certificeringen, niet haalbaar, maar de audit is in samenspraak met DNV gepland op 7 t/m 10 maart 2022.

Het is de filosofie van de RB+ Groep dat certificeringen geen ‘papiertje’ zijn. Niet iets dat je behaalt en vervolgens in de kast legt. Met certificeringen komen managementsystemen. En enkel door een logische implementatie van die managementsystemen in alle operationele processen, is het mogelijk om het thema van de betreffende certificeringen (Veiligheid, gezondheid, milieu, MVO) een vast

onderdeel te laten worden van het handelen van alle individuen binnen de organisatie en daarmee van de organisatie als geheel.

Begin maart 2022 heeft de eerste audit voor de MVO-Prestatieladder plaatsgevonden. Deze was succesvol en we zijn sindsdien dan ook gecertificeerd op trede 3 van de MVO-Prestatieladder! De doelstelling, het behalen van trede 3 op de MVO-Prestatieladder, hebben we in dan ook behaald. Voor 2022 stelden wij ons het behouden van deze certificering als doel. De externe audit hiervoor zal plaatsvinden op 9 en 10 maart aanstaande. Voor 2023 handhaven wij vooralsnog dit doel (behouden van trede 3 op de MVO-Prestatieladder). Daarna willen we ons blikveld verruimen in de keten en ons oriënteren op de volgende trede op de ladder.

3.3.6. FSC®

Doelstelling	Het behalen en behouden van FSC-certificering.
Thema('s)	15 – Effecten op samenleving
Doel en resultaat 2021	N.v.t.
Doel en resultaat 2022	Het behalen van FSC-certificering (behaald ¹).
Doel 2023	Het behouden van FSC-certificering.

De hoeveelheid hout die traditioneel door de RB+ Groep is verwerkt, is te verwaarlozen. Sinds echter de oprichting van de nieuwste werkmaatschappij binnen de RB+ Groep, RB+ Brandwerende Applicaties (met de handelsnamen RB+ Bouwkundige Brandpreventie en RB+ Fire Protection) is hout inmiddels een vaker gehanteerd materiaal, grotendeels in relatie tot brandwerende deuren en kozijnen.

Om te voorkomen dat de FSC-keten wordt doorbroken en om in die keten ook zelfstandig te kunnen opereren (zonder te leunen op de certificering van een bovenliggende opdrachtgever), is in 2021 besloten om ons in te spannen voor FSC-certificering. Daartoe zijn in 2021 ook al de eerste voorbereidingen getroffen. Er is een consultant bij het proces betrokken en er is na diverse interne interviews een start gemaakt met het FSC handboek.



In oktober 2022 heeft met succes de FSC-audit plaatsgevonden, waarmee onze doelstelling om FSC-certificering te verkrijgen, is behaald. In 2023 willen wij deze certificering behouden.

3.3.7. Bedrijfswagens

Doelstelling	Het vervangen van de bedrijfswagens door zuinigere en veiligere varianten.
---------------------	--

¹ FSC licentie-code CU-COC-887915

Thema('s)	4 – Gezondheid en veiligheid 27 – Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen 28 – Transport
Doel en resultaat 2021	N.v.t.
Doel en resultaat 2022	Het selecteren van nieuwe bedrijfswagens die minder CO2-uitstoot hebben en op ten minste twee punten veiliger zijn dan de huidige modellen (behaald, afgerond).
Doel 2023	N.v.t.

In goed overleg met de monteurs van Firejob is in 2021 besloten om de huidige caddy's van Firejob op de natuurlijke momenten (bij het aflopen van de leasetermijnen) te vervangen door nieuwe varianten die over een automatische transmissie beschikken, voorzien zijn van parkeersensoren en een armsteun voor de bestuurder.

De automatische transmissie levert op drie fronten voordeel op : ten eerste helpt het te voorkomen dat de bestuurder rugklachten krijgt, ten tweede kan een bestuurder die niet hoeft te schakelen zijn of haar aandacht beter op de weg houden en ten derde zijn automaten met alle elektronica die er in de hedendaagse auto's aan gekoppeld is, inmiddels zuiniger dan de handgeschakelde varianten. Dat laatste levert niet alleen een economisch voordeel op, maar gaat ook gepaard met een reductie van onze CO2-uitstoot.

De toegevoegde armsteun heeft net als de automatische transmissie een positieve invloed om het voorkomen van gezondheidsklachten van de bestuurders.

Toevoeging van de parkeersensoren is gebeurd op basis van de wensen van een groot deel van de bestuurders. De parkeersensoren maakt het voor hen makkelijker, daarnaast helpt het om (parkeer)schades te voorkomen. Bijkomend voordeel hiervan is dat het ook een verbetering oplevert ten aanzien van thema 15: Effecten op de samenleving. Bij parkeerschades is namelijk ook altijd een tweede partij betrokken. De parkeersensoren helpen zo de overlast van onze activiteiten voor omwonenden te beperken.

In 2022 zijn al diverse caddy's vervangen door de nieuwere varianten. In de komende twee tot drie jaar zullen alle caddy's vervangen zijn. Omdat de hiervoor vanuit ons benodigde inspanningen al zijn uitgevoerd en dit proces verder vanzelf zal verlopen, wordt deze doelstelling als behaald beschouwd.

3.3.8. Papierverbruik

Doelstelling	Het papierverbruik jaarlijks verminderen
Thema('s)	27 – Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen
Doel en resultaat 2021	Uitgangssituatie
Doel en resultaat 2022	Het papierverbruik met 20% verminderen ten opzichte van 2021 (deels behaald).
Doel 2023	Het papierverbruik met 20% verminderen ten opzichte van 2022.

In 2021 is, met name door verdere digitalisering van de (verkoop)factuurstromen, het gebruikte briefpapier al sterk afgenomen. Daarnaast is een start gemaakt met ook het digitaliseren van de inkoopfactuurstromen door de aanschaf van het softwarepakket Elvy, zodat ook het daarmee gemoeide papier kan worden gereduceerd. In 2022 is een start gemaakt met Elvy bij één van de werkmaatschappijen. In 2023 is het de bedoeling om Elvy groepsbreed te gaan gebruiken.

Bij Firejob is sinds eind 2022 de online applicatie RDrive in gebruik genomen. Met deze applicatie kunnen de monteurs van Firejob hun werkzaamheden direct digitaal registreren, in plaats van dat deze werkzaamheden eerst op papier moeten worden geregistreerd en vervolgens op kantoor in digitale vorm worden omgezet. Dit levert met name voor wat betreft het gebruikte plotterpapier (voor grote papieren A1- of zelfs A0-tekeningen) een reductie op.

De ontwikkelingen ten aanzien van het papierverbruik in 2021 en 2022 waren als volgt:

Papiersoort	kg in 2021	kg in 2022	Reductie (%)
A4	1.326	1.197	- 9,7 %
A3	210	175	- 16,7 %
A0	204	227	+ 11,3 %
Totaal	1.740	1.599	- 8,1 %

Met een reductie van 8,1 % in 2022 ten opzichte van 2021 is de beoogde reductie van 20% niet behaald. De doelstelling lijkt dan ook wat te ambitieus te zijn geweest, de afname van het papierverbruik als gevolg van de beoogde automatiseringsmaatregelen is te positief ingeschat. Hoewel ook in 2023 door middel van verdere automatisering een reductie van papierverbruik te verwachten is, zal dit naar verwachting ongeveer eenzelfde reductie zijn als in het voorgaande jaar. De doelstelling voor 2023 wordt dan ook gesteld op een reductie van 20% ten opzichte van 2021.

3.3.9. Corruptie of concurrentiebelemmerend gedrag

Doelstelling	Geen meldingen van corruptie, omkoping of concurrentiebelemmerend gedrag.
Thema('s)	16 – Corruptie 18 – Concurrentiebelemmerend gedrag
Doel en resultaat 2021	Geen meldingen van corruptie, omkoping of concurrentiebelemmerend gedrag (behaald).
Doel en resultaat 2022	Geen meldingen van corruptie, omkoping of concurrentiebelemmerend gedrag (behaald).
Doel 2023	Geen meldingen van corruptie, omkoping of concurrentiebelemmerend gedrag.

Betrouwbaarheid is één van de kernwaarden van de RB+ Groep. Het moge duidelijk zijn dat voor onderwerpen die eerlijk zaken doen in de weg staan, geen plaats is binnen de RB+ Groep. In 2021 en 2022 zijn er geen meldingen gemaakt van corruptie, omkoping of concurrentiebelemmerende gedragingen en zijn dergelijke zaken ook niet geconstateerd.

In 2021 en 2022 zijn diverse raamcontracten met opdrachtgevers gecontinueerd dan wel nieuw afgesloten, waarin door de RB+ Groep commitment is uitgesproken om dergelijk ongewenst gedrag proactief te voorkomen en om maatregelen te treffen indien het zich toch voordoet.

Vanwege het ontbreken van urgentie voor dit onderwerp, hebben we voor ons dit thema gewijzigd van materieel naar relevant. Het blijft voor ons belangrijk om corruptie en concurrentiebelemmerend gedrag te voorkomen, maar we hoeven daarvoor geen extra maatregelen in te voeren, aangezien met onze huidige werkwijze deze doelstelling jaarlijks al wordt behaald.

3.3.10. VCA**

Doelstelling	Het behouden van VCA**
Thema('s)	4 – Gezondheid en veiligheid
Doel en resultaat 2021	N.v.t.
Doel en resultaat 2022	Het behouden van VCA** (behaald).
Doel 2023	Het behouden van VCA**.



De werkmaatschappijen van de RB+ Groep beschikken al geruime tijd over een VCA-certificering. In eerste instantie op werkmaatschappij-niveau (VCA** voor Firejob, VCA* voor Van der Aa), maar sinds de oprichting van werkmaatschappij RB+ Bouwkundige Brandpreventie is de VCA-certificering op groepsniveau georganiseerd en is de gehele RB+ Groep VCA** gecertificeerd.

In de in 2021 opgestelde initiële doelstellingen ontbrak nog een doelstelling voor deze certificering, deze is voor 2022 alsnog opgesteld. Twee-sterren-certificering (**) is voor ons een passend niveau. Een overstap naar VCA-P (Petrochemie) heeft voor de RB+ Groep weinig meerwaarde, gezien de zeer beperkte werkzaamheden op petrochemische locaties. Daarom blijft ook voor 2023 de doelstelling het behouden van VCA**.

3.3.11. Flexibele medewerkers en VGM

Doelstelling	Betrokkenheid van flexibele medewerkers bij VGM verbeteren. In 2025: - Minimaal 1 VGM-melding per flexibele medewerker per jaar - Flexibele medewerkers laten deelnemen aan 10 digitale toolboxes per jaar - Jaarlijkse VGM-beoordeling van iedere flexibele medewerker
---------------------	--

Thema('s)	4 – Gezondheid en veiligheid 7 – Flexibele arbeidskrachten
Doel en resultaat 2021	N.v.t.
Doel en resultaat 2022	Betrokkenheid van flexibele medewerkers bij VGM verbeteren (deels behaald).
Tussendoel 2023	Minimaal gemiddeld 0,25 VGM-melding per flexibele medewerker per jaar. Flexibele medewerkers betrekken bij minimaal gemiddeld 2,5 digitale toolboxes per jaar Jaarlijkse VGM-beoordeling van minimaal 25% van de flexibele medewerker.

Om het veiligheidsbewustzijn van de gehele RB+ Groep te verbeteren en daarmee ook te voldoen aan de eisen die worden gesteld vanuit zowel VCA als SCL (Veiligheidsladder), zullen we de flexibele arbeidskrachten hierbij meer betrekken. De term 'werknemer' zal dan ook uit onze VCA- en SCL-managementsystemen gaan verdwijnen en worden vervangen door 'medewerker', waarbij die medewerker dan zowel het eigen als het flexibele personeel zal omvatten.

In 2022 is een start gemaakt met het meer betrekken van flexibele medewerkers bij VGM. Zo zijn de flexibele medewerkers onder meer meegenomen bij de campagne 'Veilig werken doen we samen' en in de communicatie over de nieuwe VGM-gedragsregels, om het veiligheidsbewustzijn en -gedrag te bevorderen.

Met de aanstelling van de nieuwe VGM-functionaris en Hoger Veiligheidskundige kan hier in 2023 verdere invulling aan worden gegeven. Hiertoe zijn onder meer enkele concrete(re) doelstellingen opgesteld ten aanzien van VGM-activiteiten door en met de flexibele arbeidskrachten.

3.3.12. Accountantscontrole

Doelstelling	Vorbereiden accountantscontrole
Thema('s)	1 – Behoorlijk bestuur 29 – Directe economische waarden die zijn gegeneerd en gedistribueerd
Doel en resultaat 2021	N.v.t.
Doel en resultaat 2022	Voldoende voorbereidingen treffen voor het mogelijk maken van een succesvolle accountantscontrole over 2023 (behaald).
Doel 2023	Inrichten organisatie en processen voor accountantscontrole over 2023 en de succesvolle uitvoering van die accountantscontrole.

Als gevolg van de in 2021 uitgevoerde reorganisatie, voldoet de RB+ Groep aan twee van de drie criteria voor accountantscontrole en zullen wij deze met ingang van 2023 moeten laten plaatsvinden. Daartoe was er voor 2022 de doelstelling om hiervoor de nodige voorbereidingen te treffen, zodat we in 2023 daadwerkelijk kunnen voldoen aan de gestelde wettelijke eisen. Deze voorbereidingen

zijn volgens plan uitgevoerd. De voorraadtellingen aan het eind van 2022 zijn in het bijzijn van een accountant uitgevoerd en er is een accountantskantoor geselecteerd dat over de benodigde papieren beschikt om accountantscontroles uit te voeren.

Doelstelling voor 2023 is het, in samenspraak met de controle-accountant, verder uitwerken van de controleprocessen en het daadwerkelijk laten uitvoeren van de accountantscontrole over 2023.

Voor 2022 was het plan om te onderzoeken of (net als in het verleden ook al het geval was) een intensievere samenwerking met de Belastingdienst middels Horizontaal Toezicht tot de mogelijkheden behoort, ter bevordering van de conformiteit aangaande fiscale wetgeving en het zoveel mogelijk beperken van fiscale risico's binnen de organisatie. Hierover is in 2022 ook een gesprek met de Belastingdienst geweest. De Belastingdienst heeft daarbij echter aangegeven te stoppen met Horizontaal Toezicht, althans voor het MKB. Er zullen dan ook door ons geen activiteiten meer worden uitgevoerd aangaande dit onderwerp.

3.3.13. CO2-footprint

Doelstelling	Reductie CO2-footprint met 20% in 2025 (ten opzichte van referentiejaar 2021).
Thema('s)	24 – Energie 27 – Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen 28 – Transport
Doel en resultaat 2021	N.v.t. (Referentiejaar)
Doel en resultaat 2022	Reductie CO2-footprint met 5% ten opzichte van 2021
Doel 2023	Verdere CO2-reductie in lijn met onze reductie-doelstelling om onze CO2-footprint te verminderen met 20% in 2025 (ten opzichte van referentiejaar 2021).

Zoals ook vastgelegd in ons CO2-beleid is het ons doel om in 2025 onze CO2-footprint met 20% verminderd te hebben. Verdere inhoudelijke informatie hierover is te vinden in ons Energiemanagementplan, dat net als dit verslag online beschikbaar is gesteld op onze websites.

3.3.14. Personele organisatie

Doelstelling	Actualiseren taak- en functieomschrijvingen en vacatures invullen.
Thema('s)	2 – Werkgelegenheid 3 – Verhouding tussen werkgever en werknemer
Doel en resultaat 2021	N.v.t.
Doel en resultaat 2022	Actualiseren taak- en functieomschrijvingen en vacatures invullen (gedeeltelijk behaald).
Doel 2023	Actualiseren taak- en functieomschrijvingen en vacatures invullen

Als gevolg van wisselingen in het personeelsbestand, verschuivingen van taken en verantwoordelijkheden en de implementatie van drie nieuwe managementsystemen is de noodzaak ontstaan om de taak- en functieomschrijvingen binnen de organisatie te actualiseren. Onduidelijkheid over taken en verantwoordelijkheden kan leiden tot stress en met het actualiseren van de taak- en functieomschrijvingen kan dit worden voorkomen.

In 2022 is er een start gemaakt met procesbeschrijvingen bij RB+ Bouwkundige Brandpreventie en Van der Aa. Dit zal in 2023 verder worden uitgewerkt naar afzonderlijke taak- en functieomschrijvingen. Daarna zullen ook voor Firejob proces-, taak- en functieomschrijvingen worden opgesteld.

Doelstelling voor 2022 was het werven van vier extra medewerkers (Projectleider, Calculator, KAM/VGM-Coördinator en Logistiek medewerker. Hiervan zijn er in 2022 twee ingevuld: Projectleider en KAM/VGM-Coördinator, beide in oktober. De vacature voor logistiek medewerker is ingetrokken, omdat de huidige functionaris bereid is langer deze werkzaamheden uit te voeren. De vacature voor calculator staat nog steeds open. Hoewel er voor deze vacature in 2022 wel diverse sollicitatiegesprekken zijn geweest, is vooralsnog geen geschikte kandidaat gevonden.

3.3.15. Externe vertrouwenspersoon

Doelstelling	Verdere introductie en evaluatie externe vertrouwenspersoon.
Thema('s)	1 – Behoorlijk bestuur 3 – Verhouding tussen werkgever en werknemer 6 – Diversiteit en kansen 9 – Gelijke behandeling
Doel en resultaat 2021	N.v.t.
Doel en resultaat 2022	Aanstellen externe vertrouwenspersoon (behaald).
Doel 2023	Verdere introductie en evaluatie externe vertrouwenspersoon.

Mede ingegeven door de ontwikkelingen die zich de laatste jaren in de maatschappij hebben gemanifesteerd, hebben wij ons voor 2022 tot doel gesteld om naast de reeds intern aanwezige vertrouwenspersoon ook een externe vertrouwenspersoon aan te stellen waar werknemers die worden geconfronteerd met ongewenst gedrag in welke vorm dan ook, altijd terecht kunnen. In 2022 is ook daadwerkelijk een externe vertrouwenspersoon aangesteld. Zij is in 2022 al geïntroduceerd bij de kantoormedewerkers.

Bij de toolboxes in maart 2023 zal de externe vertrouwenspersoon worden geïntroduceerd bij de monteurs. Later in 2023 zal een evaluatie worden uitgevoerd met betrekking tot de vertrouwenspersoon, waarbij zal worden getoetst hoe de werknemers de toegang tot en handwijze van de vertrouwenspersonen ervaren. Op basis van de resultaten daarvan zullen dan

aanvullende doelstellingen worden geformuleerd voor het volgende jaar.

3.3.16. Financiële rapportages

Doelstelling	Jaarlijks de vereiste financiële rapportages laten samenstellen
Thema('s)	29 – Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd.
Doel en resultaat 2021	N.v.t.
Doel en resultaat 2022	Vereiste financiële rapportages samenstellen (behaald)
Doel 2023	N.v.t.

Ieder jaar worden door de RB+ Groep tijdig de wettelijk vereiste financiële rapportages (jaarcijfers) opgesteld en gepubliceerd. De RB+ Groep zal zich blijven inspannen om aan deze wettelijke vereisten te blijven voldoen, onder meer door het laten uitvoeren van accountantscontroles met ingang van 2023 (zie ook de doelstelling bij 3.3.12).

Deze doelstelling zal in navolgende jaarverslagen niet langer apart worden gerapporteerd, maar zal worden meegenomen in de doelstelling aangaande de accountantscontrole.

3.3.17. Green Deal

Doelstelling	Participeren in de Green Deal van Stichting Waalwijk CO2 vrij
Thema('s)	24 – Energie 27 – Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen 31 – Bijdrage aan het economisch systeem
Doel en resultaat 2021	N.v.t.
Doel en resultaat 2022	Participeren in de Green Deal van de Stichting Waalwijk CO2 vrij (behaald)
Doel 2023	Nagaan mogelijkheden plaatsing zonnepanelen. Behalen doelstellingen vanuit Green Deal 2.0 (nog verder uit te werken op basis van nog plaats te vinden presentatie op 21 maart).

Begin 2022 is kennis gemaakt met de Stichting Waalwijk CO2 vrij. Door die stichting worden verschillende initiatieven ontplooid om het energieverbruik in Waalwijk te verminderen en het resterende energieverbruik zoveel mogelijk uit duurzame bronnen te halen.

Doelstelling voor 2022 was participatie in de zogenoemde Green Deal van Stichting Waalwijk CO2 vrij. Op 27 juni hebben we ons bij de Stichting aangemeld. In navolging daarvan zijn in de tweede helft van 2022 eerst een Energiescan en vervolgens een Klimaatscan uitgevoerd. Uit de eerste scan zijn diverse maatregelen voorgesteld om te komen tot verdere energiereductie en het bevorderen van het gebruik van duurzame energie. In het kader daarvan zullen in 2023 onder meer de

mogelijkheden worden onderzocht voor de plaatsing van zonnepanelen.

Bij de Klimaatscan is voornamelijk gekeken naar de waterhuishouding op het terrein. Hieruit volgen niet direct maatregelen, maar mogelijk zal dat op de langere termijn veranderen.



Vanuit de participatie in de Green Deal zullen hoogstwaarschijnlijk nog additionele doelstellingen ontstaan voor de komende jaren, in grote mate ook gekoppeld aan onze inspanningen ten aanzien van de CO2 Prestatieladder.

Eind 2022 is er een Green Deal 2.0 getekend door de Stichting Waalwijk CO2 vrij en de Gemeente Waalwijk. Op 21 maart wordt deze nieuwe Green Deal gepresenteerd aan de deelnemende bedrijven. Hieruit volgen dan ongetwijfeld nog doelstellingen die ook wij in 2023 nog willen behalen.

3.3.18. Bewonerstevredenheid

Doelstelling	Tevredenheid van bewoners bevorderen
Thema('s)	15 – Effecten op samenleving
Doel en resultaat 2021	N.v.t.
Doel en resultaat 2022	Uitvoeren bewonerstevredenheidonderzoek (niet behaald)
Doel 2023	Uitvoeren bewonerstevredenheidonderzoek. Vaststellen en uitvoeren maatregelen naar aanleiding van bewonerstevredenheidonderzoek.

Het uitvoeren van werkzaamheden bij particuliere bewoners is iets dat de laatste jaren steeds vaker voorkomt bij de RB+ Groep, in het bijzonder bij RB+ Bouwkundige Brandpreventie. Daarmee is een voor de RB+ Groep nieuwe stakeholder ontstaan : de bewoners. Omdat onze opdrachtgevers gebaat zijn bij tevreden bewoners, was onze doelstelling voor 2022 om een tevredenheidsonderzoek uit te voeren bij de bewoners waarbij wij werkzaamheden uitvoeren. Op basis van de resultaten daarvan zouden we dan maatregelen kunnen nemen om de tevredenheid van de bewoners te bevorderen.

Het geplande tevredenheidsonderzoek heeft in 2022 helaas niet plaatsgevonden, waardoor de voor 2023 beoogde opvolging hiervan ook nog niet in gang kon worden gezet. De uitvoering van het tevredenheidsonderzoek is nu doorgeschoven van 2022 naar 2023, waarbij de voor 2023 geplande opvolging ervan zal blijven staan voor de tweede helft van 2023, zodat we op dit punt alsnog aan het eind van 2023 resultaten kunnen boeken. Evaluatie van de uitgevoerde maatregelen ter bevordering van de bewonerstevredenheid zal dan plaatsvinden begin 2024.

3.3.19. Veilige producten

Doelstelling	Het bevorderen van het gebruik van veilige producten.
Thema('s)	4 – Gezondheid en veiligheid 19 – Gezondheid en veiligheid van consumenten 20 – Productinformatie

	27 – Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen
Doel en resultaat 2021	N.v.t.
Doel en resultaat 2022	Actualiseren technische databladen en veiligheidsbladen van de Preficon producten (behaald).
Doel 2023	Samen met fabrikant nagaan op welke wijze de Preficon producten nog veiliger en minder milieubelastend gemaakt kunnen worden. Vervanging Preficon Seal A kitkokers door worsten.



PREFICON®

De eisen die worden gesteld aan de door ons toegepaste (brandwerende) producten ten aanzien van gezondheid en milieu worden geleidelijk steeds strenger. De maximaal toegestane emissies worden steeds verder omlaag gebracht. Het is daarbij onze doelstelling om voortdurend vooruit te lopen op de ontwikkelingen in Nederland, onder meer door ons te conformeren aan de Scandinavische eisen die traditioneel vooruit lopen op de eisen in Nederland. Indien de samenstelling van gebruikte producten wijzigt, of als wij nieuwe producten gebruiken, zorgen wij ervoor dat de bijbehorende productinformatie in de vorm van technische databladen (TDS) en veiligheidsbladen (MSDS) continu actueel is. In 2022 is de documentatie geactualiseerd.

Voor 2023 hebben wij als doel om met de fabrikant na te gaan op welke wijze de Preficon producten nog veiliger gemaakt kunnen worden en welke mogelijkheden er zijn om de milieubelasting van de producten te verminderen. Dit niet enkel voor wat betreft de samenstelling van de producten, maar ook ten aanzien van de gebruikte verpakkingsmaterialen. Wat die verpakkingsmaterialen betreft, hebben wij ons tot doel gesteld om van één van de kitsoorten (de Preficon Seal A) in 2023 de verpakking te wijzigen van kokers naar worsten en daarmee de hoeveelheid plastic afval significant te verminderen.

3.3.20. Goede doelen

Doelstelling	Het minimaal gelijk houden van onze steun aan goede doelen
Thema('s)	6 – Diversiteit en kansen 9 – Gelijke behandeling 31 – Bijdrage aan het economische systeem
Doel en resultaat 2021	N.v.t.
Doel en resultaat 2022	Het minimaal gelijk houden van onze steun aan goede doelen (behaald).
Doel 2023	Het minimaal gelijk houden van onze steun aan goede doelen.

De RB+ Groep ondersteunt voortdurend met name initiatieven die zich richten op hulp aan de zwaksten van de samenleving : de kinderen.



Al jaren leveren wij een vaste bijdrage aan de ontwikkeling van Het Beterboek. Een educatieve uitgave waarmee kinderen in ziekenhuizen op een voor hen aansprekende manier worden voorgelicht over het ziekenhuis en wat een ziekenhuisopname voor hen betekent.

Daarnaast zijn we al geruime tijd vaste donateur van Kinderfonds MAMAS en Stichting Leven met Kanker en dragen we jaarlijks bij aan regionale Stop-het-pest-en-initiatieven.

Tot slot stimuleren we sport in onze directe omgeving (Waalwijk en omstreken) door sponsoring van diverse sportclubs. In 2022 hebben we een dergelijke sponsoring zelfs op individuele basis gedaan, door de deelname van één van onze medewerkers aan de marathon in New York te sponsoren.



Deze initiatieven hebben we ook in 2022 weer van harte gesteund en we hebben de doelstelling om onze steun aan goede doelen in 2023 op zijn minst op hetzelfde niveau te houden. In 2022 is er in totaal € 12.278 aan goede doelen gependend, ten opzichte van € 8.921 in 2021, waarmee voor 2022 onze doelstelling om onze bijdrage aan goede doelen op zijn minst op hetzelfde niveau te houden, is behaald.

3.3.21. Overige MVO-activiteiten in 2022 (zonder vooraf bepaalde doelstelling)

Naast de activiteiten met betrekking tot de vooraf vastgestelde MVO-doelstellingen in 2022, hebben er in 2022 ook nog andere, niet vooraf geplande MVO-activiteiten plaatsgevonden.

Verruimde bonusregeling, inflatie-compensatie en meldpunt voor betalingsproblemen

Thema('s)	1 – Behoorlijk bestuur 3 – Verhouding tussen werkgever en werknemer
------------------	--

Vanwege de in 2022 sterk gestegen kosten (als gevolg van met name de oorlog in Oekraïne en de daardoor exploderende energieprijzen) heeft de directie van de RB+ Groep in april besloten de reeds bestaande bonusregeling voor werknemers te verruimen om betalingsproblemen bij de werknemers te voorkomen.

Daar bovenop is in september besloten iedere werknemer een additionele maandelijkse inflatie-compensatie te geven tot het eind van het jaar.

Tot slot zijn in september 2022 medewerkers uitgenodigd zich te melden bij HR of de Financiële administratie als ze vanwege de gestegen kosten in geldproblemen komen, zodat kan worden gekeken naar additionele mogelijkheden om vanuit het bedrijf de werknemer te ondersteunen om escalatie bij eventuele geldproblemen te voorkomen.



In 2023 wordt de verruimde ziektebonusregeling nog voortgezet tot 1 april. Ook de inflatiecompensatie wordt sowieso in het eerste kwartaal van 2023 nog voortgezet, al is het vanwege de per 1 januari toegepaste salarisindexaties in afgeslankte (gehalveerde) vorm.

4. Slotverklaring

Dit verslag is met de grootste zorg samengesteld. Voor eventuele vragen of opmerkingen over dit verslag kan contact worden opgenomen met Joep Sijtsma (MVO-Coördinator en Algemeen Manager van de RB+ Groep) via mvo@rbplus.nl of 0416-561010.