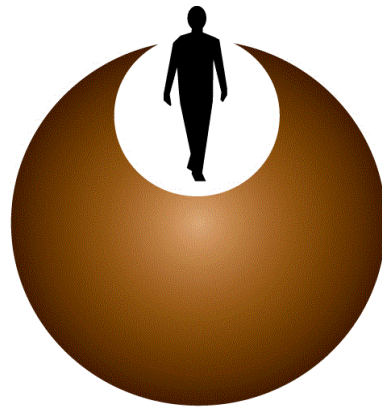


# Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen



HAUTE **EQUIPE**

---

PARTNERS IN PUBLIC FINANCE

**MVO Beleid  
2010**



## INHOUDSOPGAVE

<b>Inleiding</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Milieumaatregelen</b> .....	<b>5</b>
1.1 Vervoersmaatregelen .....	5
2.1.1 Bewust omgaan met brandstof .....	5
2.1.2 Aanschaf NS Business card .....	5
2.1.3 Reduceren woon-werk verkeer .....	6
2.1.4 Milieu bewuste keuze wagenpark .....	6
1.2 Duurzame omgang met kantoor en materialen .....	7
1.2.1 Minimaliseren papier stromen .....	7
1.2.2 Inkoop ECO papier en enveloppen .....	7
1.2.3 Duurzame kantoorruimte .....	7
1.2.4 Duurzaam gebruik van de kantoorruimte .....	7
1.3 Duurzame inkoop kantoor materialen .....	8
1.3.1 Duurzaam gebruik (oud) materiaal .....	8
1.4 Overige maatregelen .....	8
1.4.1 Kerstpakketten .....	8
1.4.2 Climate Neutral Group (CNG) .....	8
<b>2. Social Return</b> .....	<b>9</b>
2.1 Leerbaan .....	9
2.2 Stagefunctie .....	9
<b>3. Maatschappelijk betrokken ondernemen</b> .....	<b>11</b>
3.1 Johan Cruijff Foundation .....	11
3.2 Projectgroep Maatschappelijke Betrokkenheid .....	11
3.3 NL Doet .....	11
<b>4. Verantwoording voorgenomen (beleids)acties 2009</b> .....	<b>12</b>
4.1 Milieu .....	12
4.2 Kantoorartikelen/ Meubilair/ Computer-, printer- en kopieerapparatuur .....	13
4.3 Papier .....	14
4.4 Kantoorruimte/ Ongebruikte materialen/ Afval .....	15
4.5 Ongebruikte materialen .....	15
4.6 Sociale aspecten .....	15
4.7 Zorgdragen voor eigen medewerkers .....	15
4.8 Maatschappelijke betrokkenheid .....	16
<b>5. Verantwoordelijkheden</b> .....	<b>17</b>
<b>6. Actiepunten</b> .....	<b>18</b>



## Inleiding

Haute Equipe is een belangrijke speler in de advies en detachering branche voor de Not-for-profit sector. Haute-Equipe neemt haar verantwoordelijkheid voor duurzaam en groen beleid: Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). Een duurzaam MVO beleid levert niet alleen een bijdrage aan een schonere en 'groenere' toekomst, maar heeft ook een positief effect op de bedrijfsvoering en beeldvorming van Haute-Equipe:

- *Sommige MVO-maatregelen leveren directe winst op:* het verminderen van afvalstromen en het reduceren van uitstoot hebben een kostenbesparend effect.
- *Met MVO speelt de onderneming sneller in op de markt:* een bedrijf dat haar verantwoordelijkheid neemt inzake duurzaamheid, verbetert op die manier haar relaties met klanten en partners.
- *MVO kan zorg dragen voor positieve publiciteit:* met een ambitieus en vooruitstrevend MVO beleid kan het bedrijf haar voortrekkersrol als duurzame onderneming waarmaken.
- MVO omzetten in goede publiciteit en daarmee bijdragen aan de positieve beeldvorming bij klanten. Bij een groeiend aantal klanten is de wijze waarop Haute-Equipe met duurzaamheid omgaat een belangrijke gunningsfactor.
- *MVO maakt de onderneming populairder onder werkzoekenden:* werkzoekende werken graag bij een bedrijf dat verder kijkt dan alleen het winstoogmerk.

Dit rapport geeft de ambities weer die Haute-Equipe op het gebied van MVO in 2010 wil realiseren. Hierbij is rekening gehouden met realistische en haalbare doelen. Het rapport bestaat uit vijf onderdelen. Het eerste hoofdstuk is een hoofdstuk over milieubeleid, waarbij wordt gekeken naar maatregelen die leiden tot een zo 'groen' en efficiënt mogelijk MVO beleid. Voorbeelden daarvan zijn maatregelen met betrekking tot vervoersbewegingen van medewerkers, de inkoop van materialen op de regiokantoren en andere (CO<sub>2</sub>) uitstoot verlagende maatregelen.

In het tweede hoofdstuk ligt de focus op het 'social return' beleid van Haute Equipe. In de huidige onzekere economische periode, waarin de werkloosheid toeneemt, is Haute Equipe voornemens om samen met gemeente Amsterdam mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te helpen en te begeleiden binnen ons bedrijf. Door stage en leer arbeidsplaatsen aan te bieden krijgen werkzoekenden de kans de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen, werkervaring op te doen en betaalde arbeid te verrichten. In een later stadium wordt ook de aansluiting gezocht met andere gemeenten en partners om 'social return' verder uit te rollen.

Het derde hoofdstuk gaat in op maatschappelijk betrokken ondernemen (MBO) beleid. Er wordt ingegaan op de ambities ten aanzien van MBO-beleid binnen Haute Equipe in 2010. Het bedrijf zet zich in voor het in maart geplande 'NL DOET' evenement (voormalige *make a difference day*) en zij onderhoudt een partnerschap met de 'Johan Cruijff foundation'.



HAUTE **EQUIPE**

PARTNERS IN PUBLIC FINANCE

Het vierde hoofdstuk bevat een evaluatie van de aangekondigde maatregelen in 2009: welke resultaten zijn er vorig jaar geboekt op het gebied van MVO en op welke punten moet er nog actie worden ondernomen.

Het vijfde hoofdstuk ziet op de verdeling van de verschillende verantwoordelijkheden op het gebied van MVO onder de medewerkers. Het zesde en laatste hoofdstuk is een korte samenvatting van de actiepunten in 2010.



## 1. Milieumaatregelen

### 1.1 Vervoersmaatregelen

#### Doelstellingen:

Met de volgende maatregelen wil Haute Equipe in 2010 haar CO<sub>2</sub> uitstoot, op de vervoersbewegingen met 5% verminderen: reduceren van het woon-werkverkeer, bewuster en meer brandstof besparend rijden en de overgang naar een milieubewuster wagenpark,

Funcatiegroep	Totale co <sub>2</sub> uitstoot (gram)	Aantal werknemers in functiegroep*	Gemiddelde Co <sub>2</sub> (gram)uitstoot per medewerker 2009 (realisatie 2009)	Gemiddelde Co <sub>2</sub> (gram)uitstoot per medewerker 2010 (doelstelling 2010)
Junior adviseur	174.532.095	34	5.599.960	5.333.295
Adviseur	220.761.569	42	5.734.066	5.461.015
Senior adviseur	134.269.417	27	5.919.208	5.637.340
Consultant	44.644.018	8	6.097.820	5.807.448
ZZP	21.892.549	4	5.473.137	5.212.511
Ondersteunend personeel	29.390.974	5	6.412.176	6.106.834
Accountmanager	43.361.686	9	5.255.961	5.005.677
Directie	31.547.210	7	4.916.448	4.682.331

\* In de tabel zijn alleen medewerkers die gebruik maken van een lease auto opgenomen.

#### 2.1.1 Bewust omgaan met brandstof

In 2009 heeft Haute Equipe haar medewerkers de mogelijkheid geboden deel te nemen aan een cursus 'Het nieuwe rijden'. Daar is echter weinig gebruik van gemaakt. Daarop is besloten dit jaar op een laagdrempelige manier alle medewerkers bewust te maken van de omgang met brandstof. Alle medewerkers krijgen een overzicht van maatregelen die behoren tot 'Het nieuwe rijden' om op die manier een bewustere en duurzame omgang met brandstoffen te realiseren. Ook wordt er aandacht aan 'Het nieuwe rijden' besteed tijdens de regio overleggen.

Daarnaast wordt eenmaal per kwartaal een overzicht van de meest zuinige rijders gepubliceerd in onze interne nieuwsbrief. Degene die het meest brandstof besparend rijdt wordt beloond met een diner bon van 50 euro.

#### 2.1.2 Aanschaf NS Business card

De inzet, om de uitstoot van de vervoersbewegingen van al onze medewerkers zoveel mogelijk te beperken, houdt niet op bij een zuinig wagenpark. De uitstoot per kilometer, is bij auto's gemiddeld hoger dan bij andere vervoersmiddelen:

- Stadsbus 137 gram
- Auto 126 gram
- Tram 68 gram
- Metro 67 gram
- Trein 41 gram



- Fiets 0 gram
- Lopen 0 gram.

Daarom wil Haute Equipe in 2010 het gebruik van het openbaar vervoer stimuleren. Een effectieve en goedkope manier om gebruik te maken van het openbaar vervoer voor Haute Equipe is de NS business card. Deze kaart kan (minimaal in vijfvoud) worden aangeschaft bij de Nederlandse Spoorwegen. Op die manier kan snel en met korting online een treinticket worden geboekt. Doordat openbaar vervoer een goedkopere reisvorm is dan vervoer per (lease) auto kan reizen met het openbaar vervoer ook financieel voordeel opleveren. Hierbij moet echter een kanttekening worden geplaatst. Er zijn opdrachtgevers die niet of nauwelijks met het openbaar vervoer te bereiken zijn. De NS business card is dus vooral interessant voor langdurige opdrachten waarbij de locatie gemakkelijk per openbaar vervoer te bereiken is.

In 2010 zullen wij de NS business card onderzoeken.

### 2.1.3 Reduceren woon-werk verkeer

Het reduceren van het aantal vervoerskilometers van de medewerkers heeft een positief effect op de CO2 uitstoot. In 2010 wil Haute Equipe dan ook (waar mogelijk) inzetten op het reduceren van het aantal vervoersbewegingen. Er wordt bij de selectie van een medewerker voor een opdracht rekening gehouden met de afstand tussen huis en opdrachtgever. Ook kan in overleg met de opdrachtgever gekeken worden naar mogelijkheden om het woon-werk verkeer te reduceren. Er kan bijvoorbeeld gedacht worden aan werkdagen van negen uur. Tevens wordt in periodes dat medewerkers niet op een opdracht zijn geplaatst meer gestuurd op output en deeltijd thuiswerken. Hiermee neemt het aantal vervoersbewegingen af.

### 2.1.4 Milieu bewuste keuze wagenpark

Bij Haute Equipe maakt op dit moment 81,4% van de medewerkers gebruik van een leaseauto bij het woon werk verkeer. Gereden kilometers zijn daarmee de grootste bron van CO2-uitstoot binnen het bedrijf. Om de CO2 uitstoot te reduceren is het van belang om bij de keuze van de auto rekening te houden met CO2- uitstoot per gereden kilometer. Daarop is eind 2009 besloten om waar mogelijk auto's in te zetten met een 'A-label' Hierbij is de volgende verdeling gehanteerd:

Functie	Merk	Uitvoering
Junior adviseur	Seat	Ibiza 1.4 TDI Ecomotive (98, A)
Junior adviseur	Honda	Insight 1.3 Hybrid comfort (101, A)
Adviseur en consultant	Seat	Leon 1.9 TDI Ecomotive (115, A)
Adviseur en consultant	Audi	A3 1.6 TDI 77 kw (109, A)
Adviseur en consultant	Peugeot	308 SW Blue Lease 1.6 HDiF 110 PK (129, A)
Adviseur en consultant	Toyota	Prius 1.8 HD Aspiration (92, A)
Senior adviseur en accountmanager	Volkswagen	Golf 1.6 TDI 105 pk Bluemotion Technology Comfort (107, A)
Senior adviseur en accountmanager	Volkswagen	Passat 1.6 TDI Trendline Bluemotion (128, A)
Senior adviseur en accountmanager	Peugeot	407 SR 1.6 HDiF (129, A)
Directie en management	Volkswagen	Passat Variant 2.0 TDI 140 pl Bluem. T. Highline (127, A)
Directie en management	Audi	A4 Limousine 2.0 TDiE (119, A)

Voor medewerkers biedt dit tevens de mogelijkheid om kosten te besparen. Bij enkele van de voorgestelde auto's is het bijtellingspercentage voor privégebruik lager. Op deze



HAUTE EQUIPE

PARTNERS IN PUBLIC FINANCE

manier wordt niet alleen bijgedragen aan een duurzaam wagenpark maar komen de voordelen tevens bij de medewerker terecht.

In 2010 zullen wij de inzet van hybride auto's stimuleren. Het passen hierop onze leaseregeling aan. Tevens wordt het voor de junioren mogelijk een leaseauto uit te zoeken met 14% bijtelling. Ook hierop zullen wij onze leaseregeling aanpassen.

## **1.2 Duurzame omgang met kantoor en materialen**

### **1.2.1 Minimaliseren papier stromen**

Naast de inkoop van ecologisch en duurzaam papier heeft Haute Equipe de verantwoordelijkheid om het gebruik van print en folder materiaal te minimaliseren. Dit gebeurt onder andere door standaard te printen in zwart-wit en dubbelzijdig. Door het gebruik van het interne netwerk (E-synergie) te stimuleren en door loonstroken en uren overzichten online digitaal beschikbaar te maken wordt het gebruik van papier voor de interne communicatie beperkt. Ook bij het gebruik van folders en ander reclame materiaal staat effectiviteit en duurzaamheid voorop. Het materiaal is duurzaam geproduceerd en wordt gericht ingezet. Daarmee kan onnodig gebruik zoveel mogelijk wordt voorkomen.

### **1.2.2 Inkoop ECO papier en enveloppen**

Bij de aanschaf van printpapier, folder materiaal en enveloppen wordt rekening gehouden met het ECO label. Duurzame inkoop van print materiaal vraagt een extra investering maar betekent een grote besparing voor het milieu (bij de productie wordt ca. 80% energie en 95% water bespaard).

### **1.2.3 Duurzame kantoorruimte**

Alle kantoren van waaruit Haute Equipe haar activiteiten uitvoert zijn huurpanden. Toch wordt er rekening gehouden met de milieuaspecten bij de huur van ruimte. Het kantoor in Den Haag is een goed voorbeeld. In 2007 is het gebouw genomineerd voor de NET-prijs. Dit is een prijs voor het meest energie bewuste gebouw. Ook het kantoor in Zwanenburg scoort hoog als het gaat om energiebesparing. Na beëindiging van het huurcontract van het regio kantoor in Groningen worden duurzaamheidsaspecten nadrukkelijk meegewogen bij de selectie van de nieuwe kantoorruimte .

### **1.2.4 Duurzaam gebruik van de kantoorruimte**

Omdat een groot deel van de medewerkers van Haute Equipe werkzaam is bij klanten op locatie, is binnen het bedrijf geen behoefte aan werkplekken voor alle medewerkers. Om toch ruimte te bieden wanneer medewerkers naar kantoor willen komen zijn enkele flexplekken in gericht. Bij het gebruik ligt natuurlijk een (logische) verantwoordelijkheid bij de medewerkers voor het duurzaam gebruiken van het gebouw: niet onnodig lichten aan laten staan, bij gebruik van de airco de ramen gesloten houden, en tijdens uren dat het pand niet gebruikt worden schakelaars op de nachtstand gezet. Komend jaar worden, om de medewerkers nogmaals te wijzen op hun duurzame verantwoordelijkheid, meldingen en stickers opgehangen op de regio kantoren.

In 2010 wordt op onze kantoorpanden waar mogelijk overgestapt naar automatische lichtsensoren. Hiermee wordt het licht automatisch uitgeschakeld wanneer niemand gebruik maakt van een ruimte. In het kantoor in Ypenburg is dit op dit moment al in gebruik genomen.



HAUTE EQUIPE

PARTNERS IN PUBLIC FINANCE

### 1.3 Duurzame inkoop kantoor materialen

Naast de inkoop van duurzaam papier en print materiaal wordt ook bij de inkoop van ander kantoor materiaal gelet op duurzaamheid en energiebesparing. Bij de inkoop van nieuw aan te schaffen printers en meubilair wegen energiebesparing en duurzaamheid zwaar mee in de keuze. In de meeste gevallen betekent dit tevens een flinke kostenbesparing op lange termijn.

#### 1.3.1 Duurzaam gebruik (oud) materiaal

Haute Equipe kiest ervoor oud en gebruikt materiaal niet zomaar bij het oud vuil te zetten. Voor bruikbare spullen wordt een nieuwe en nuttige bestemming gevonden. Voorbeelden hiervan zijn het oud papier dat via een kerkelijke instelling in Zoetermeer en de organisatie 'zending over grenzen' ter recycling is aangeboden. Tevens is het oude servies aangeboden aan een in weeshuis in Oost Europa. Op deze manier voorkomt men dat bruikbare, maar voor Haute Equipe gedateerde materialen worden weggegooid. Het bedrijf zet zich in voor duurzaam (her)gebruik van materialen.

### 1.4 Overige maatregelen

#### 1.4.1 Kerstpakketten

Het beleid omtrent de kerstpakketten is aangescherpt met het oog op duurzaamheid. De oude traditionele kerstpakketten hebben plaatsgemaakt voor meer duurzame alternatieven, zoals een Fair Trade kerstpakket of een schenking aan de Johan Cruijff foundation (waarmee Haute Equipe samenwerkt). In 2010 wordt dit beleid verder uitgewerkt. De oorspronkelijke kerstpakketten maken plaats voor de keuze tussen een 'groen geschenk' en een schenking aan de Johan Cruijff foundation.

#### 1.4.2 Climate Neutral Group (CNG)

Haute Equipe heeft in 2009 een contract getekend met de Climate Neutral Group (CNG). Het CNG zorgt ervoor dat Haute Equipe haar CO<sub>2</sub> uitstoot compenseert aan de hand van projecten zoals het herstel van bossen, het aanleggen van watercentrales en het investeren in de innovatie van duurzame brandstoffen. Door als bedrijf klimaatneutraal te ondernemen toont Haute Equipe aan dat zij zich bewust is van haar verantwoordelijkheid voor het klimaat en milieu.

Jaarlijks wordt over het afgelopen jaar berekend welke uitstoot is gedaan en wordt aan de hand daarvan een berekening gemaakt, waarna het omgerekende bedrag wordt geschonken aan het CNG.



## 2. Social Return

Haute Equipe voelt zich als actieve partner van de overheid direct betrokken bij het maatschappelijke veld. Verschillende gemeenten zijn bezig met sociale (re)integratie van werkzoekenden die door allerlei omstandigheden moeilijk (opnieuw) aansluiting vinden op de arbeidsmarkt. Hierbij gaat het om jongeren met weinig ervaring op de arbeidsmarkt en minderheidsgroeperingen met een verminderde kans op een baan. Haute Equipe wil haar maatschappelijke bijdrage leveren door stages en leerbanen aan te bieden. Samen met de gemeente Amsterdam wordt gedurende een proefperiode gekeken naar de beste manier om dit verder te ontwikkelen. Het doel is uiteindelijk om het social return project uit te breiden naar alle onderdelen van de organisatie. Hierbij wordt actief ingezet op partnerschappen met verschillende gemeenten. De gemeente Amsterdam is momenteel zeer actief met sociale herintegratie, en omschrijft social return als:

*'Social return is het koppelen van sociale doelstellingen aan het besteden van middelen voor allerlei diensten, werken en producten met als doel opleidingsmogelijkheden, werk- of stageplekken te creëren voor mensen die nu langs de kant staan.'* Haute Equipe is vanuit haar maatschappelijke betrokkenheid gemotiveerd mee te werken aan deze sociale re-integratie, door het aanbieden van leerbanen en stageplekken.

### 2.1 Leerbaan

Een van de trajecten waarop de gemeente Amsterdam inzet is de 'leerbaan', de beroepsbegeleidende leerweg. Een deelnemer aan dat traject werkt vier dagen, en gaat een dag per week naar school. De gemeente Amsterdam wil deze vorm van werkgelegenheid stimuleren door middel van subsidie. De subsidie regeling vanuit de gemeente heeft een minimum looptijd van zes maanden en een maximum looptijd van een jaar. Op basis van 'de afstand tot de arbeidsmarkt' wordt subsidie verleend tussen de € 6.000,- en € 15.000,-.

*De voordelen op een rijtje:*

- 1 Haute Equipe kan gebruik maken van een gesubsidieerde arbeidskracht.
- 2 Na de leerperiode heeft de deelnemer zijn of haar opleiding afgerond.
- 3 Als de deelnemer na het leertraject in vaste dienst treedt kan Haute Equipe in aanmerking komen voor loonkosten subsidie.

### 2.2 Stagefunctie

Naast leerbanen biedt de gemeente Amsterdam ook de mogelijkheid een stagiair in (tijdelijke) dienst te nemen. Tijdens deze periode van een aantal maanden en maximaal een jaar, wordt de stagiair de mogelijkheid geboden ervaring en werkritme op te doen en Haute Equipe heeft de mogelijkheid 'up to date' kennis op te doen op een bepaald vakgebied.

*De voordelen op een rijtje:*

1. De gemeente dekt de risico's af gedurende de stage periode.
2. De werknemer werkt met behoud van de WWB uitkering of ontvangt een stage vergoeding.
3. De gemeente Amsterdam zorgt voor de administratieve afhandeling en begeleiding van de stagiair.



HAUTE EQUIPE

PARTNERS IN PUBLIC FINANCE

4. Haute Equipe betaalt tijdens de stage periode een marktconforme vergoeding.
5. Na het aanbieden van een contract kan Haute Equipe aanspraak maken op het gebruik van loonkostensubsidie.

Stagiaires en deelnemers aan het leerbaan traject kunnen worden ingezet voor minimaal 32 uur per week. Afhankelijk van de vooropleiding en capaciteiten van de medewerker wordt gekeken naar een passend takenpakket. Dit kan bijvoorbeeld het ondersteunen van de vestigingsassistenten zijn, het ondersteunen van de P&O afdeling of het meehelpen op de administratie.

Nadat de termijn van subsidiëring stopt en de gere-integreerde medewerker goed is bevallen kan een vast dienstverband worden aangeboden. Ter bevordering van het in dienst nemen van de medewerker heeft de gemeente tijdelijke subsidiëringmaatregelen beschikbaar.

Zowel voor werkzoekenden, gemeenten als voor Haute Equipe zijn er voordelen verbonden aan het re-integratie traject.

#### *Voordelen Werkzoekende*

1. Het opdoen van ervaring bij een gerenommeerd adviesbureau.
2. Het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt.

#### *Voordelen Gemeente*

1. De toeleiding van werkzoekenden naar de arbeidsmarkt.
2. Het vergroten van de beroepsbevolking.

#### *Voordelen Haute Equipe*

1. De inzet van een relatief goedkope arbeidskracht.
2. Het deels ontlasten van kantoorpersoneel binnen Haute Equipe.
3. Wervingskanaal voor personeel



HAUTE EQUIPE  
PARTNERS IN PUBLIC FINANCE

### **3. Maatschappelijk betrokken ondernemen**

#### **3.1 Johan Crujff Foundation**

Haute Equipe is een partnership aangegaan met de Johan Crujff foundation. De Crujff foundation maakt zich sterk voor het recht op sport en spel voor kinderen: *'Kinderen hebben recht op sport en spel. Dat is vastgelegd in het Verdrag voor de Rechten van het Kind van de Verenigde Naties. Sport is een belangrijk onderdeel in de ontwikkeling van ieder kind. Ze krijgen meer zelfvertrouwen, ontmoeten andere kinderen, bewegen meer, leren omgaan met regels en discipline en krijgen te maken met winnen én verliezen. Maar bovenal is sport natuurlijk ook gewoon leuk en gezond!'*

Haute Equipe ziet de toegevoegde waarde die de foundation met haar doelstelling wil bereiken en steunt daarom met volle overtuiging de organisatie. Buiten een jaarlijkse donatie speelt Haute Equipe een actieve rol bij het verwerven van subsidie voor nieuwe Crujff courts en er wordt door medewerkers meegeholpen bij het organiseren van evenementen.

#### **3.2 Projectgroep Maatschappelijke Betrokkenheid**

Na de 'make a difference day' van 2009 (sinds 2010 'NL Doet') is vanuit enkele medewerkers het initiatief ontstaan een werkgroep maatschappelijke betrokkenheid op te zetten. Vanuit iedere regio komen medewerkers maandelijks samen om te spreken over activiteiten in het kader van maatschappelijke betrokkenheid.

Er wordt contact onderhouden met de Johan Crujff foundation. Rondom het 'NL Doet' evenement worden activiteiten georganiseerd op verschillende plekken in het land. Om de bewustwording binnen de organisatie te versterken wordt tijdens het personeelsfeest in september actief aandacht geschonken aan Maatschappelijk betrokken ondernemen in de vorm van een actieve bijdrage aan een maatschappelijk doel.

#### **3.3 NL Doet**

Net als in 2009 zetten de medewerkers van Haute Equipe zich in 2010 in voor het 'NL Doet' vrijwilligers evenement. Vanuit de verschillende regio's worden activiteiten georganiseerd om goede doelen en verenigingen te helpen met verschillende activiteiten. Dit jaar wordt er geklust in een lunchcafé voor verstandelijk gehandicapten en op een zorgboerderij.

Het initiatief om mee te doen met 'NL Doet' ligt bij de medewerker. Er wordt in 2010 gestreefd naar een verdubbeling van het aantal participanten ten opzichte van 2009. Tijdens de landelijke 'Haute Equipe dag' (begin april) wordt gezamenlijk terug gekeken op de verschillende activiteiten van de dag waardoor betrokkenheid wordt gestimuleerd.



## 4. Verantwoording voorgenomen (beleids)acties 2009

Haute Equipe wil maatschappelijk verantwoord ondernemen. Dit houdt in dat een verantwoorde balans wordt gezocht tussen economische- (Profit), milieu- (Planet) en sociale- (People) aspecten bij de manier waarop we onze organisatie en bedrijfsvoering inrichten.

In dit hoofdstuk wordt teruggegrepen naar de (beleids)acties in 2009. Er zijn acht onderwerpen, te weten: mobiliteit, energiebesparing, papierverbruik, klimaat compensatie, restmateriaal, duurzaam inkopen, milieucertificering en betrokkenheid van medewerkers. De onderwerpen zijn opgenomen in het verslag 'Milieuactieplan 2009'. In dit verslag wordt weergegeven of de acties zijn uitgevoerd, hoe deze zijn uitgevoerd en wat het resultaat is. In onderstaand schema is dit inzichtelijk gemaakt.

In de eerste kolom is aangegeven welke acties ondernomen zijn in 2009. In de tweede kolom is aan de hand van +, +/- of – weergegeven of een activiteit is uitgevoerd. + betekent dat de actie volledig is uitgevoerd; +/- betekent dat een actie gedeeltelijk is uitgevoerd en een – betekent dat een actie niet is uitgevoerd. In de derde kolom is weergegeven welke handelingen zijn verricht om de afspraak of milieuactie uit te voeren. Tot slot wordt in de laatste kolom het eventuele vervolgactie voor 2010 opgenomen.

Hieronder zijn de acties op het gebied van milieu (Planet) en sociale aspecten (People) uitgewerkt.

### 4.1 Milieu

Mobiliteit	Uitgevoerd	Hoe?	Vervolg?
1. Op onze leaseauto's worden al vanaf juni 2007 roetfilters geplaatst. (ATHLON)	+	-alle diesel auto's hebben een roetfilter; -nieuwe auto's worden alleen met roetfilter besteld.	
2. Bij nieuw aan te schaffen auto's is de keus beperkt tot auto's binnen het A-, B- of C-energielabel.	+	-Vanaf 2007 worden auto's besteld met het A-, B- of C-energielabel -bij huidige wagenpark niet bij alle auto's een feit.	
3. Zorgen voor een laag brandstofverbruik	+	Vanaf 2009 zijn de leasenormen inclusief brandstof vastgesteld. De ervaring leert dat bij leasenormen inclusief een brandstofvoorschot het brandstofverbruik nadrukkelijk een rol speelt bij de uiteindelijke keuze	
4. We bieden in 2009 iedere medewerker een cursus "Het Nieuwe Rijden" aan.	+	Aanbod is aanwezig maar er wordt/is weinig gebruik van gemaakt.	Het aanbieden aan de medewerkers van een overzicht van de maatregelen "het nieuwe rijden".
5. We belonen de meest zuinige rijder	+/-	Vorig jaar één keer gebeurd.	In 2010 structureel elk kwartaal overzicht geven



van de maand.			van de zuinigste bestuurder.
6. We geven periodieke informatie over tankgedrag, verbruik en CO <sup>2</sup> uitstoot.	+/-	Eenmaal is een overzicht gegeven van de meest zuinige en onzuinige medewerker.	In 2010 structureel elk kwartaal overzicht geven van de uitstoot van alle medewerkers.
7. We introduceren de mogelijkheid om een toeslag op het salaris te krijgen indien wordt afgezien van bestelling van een (nieuwe) lease auto.	+	Vanaf 2009 mogelijk, Artikel 3.1 van de nieuwe HEA.	
8. We monitoren én communiceren vanaf 2009 actief over het verbruik en de CO <sup>2</sup> uitstoot en hebben voor 2009 op beide een normbesparing van 10%.	+	In 2008 was 60% van ons wagenpark A, B of c label. In 2009 is dit toegenomen naar 70%. In 2008 had 40% van ons wagenpark minder dan 150 gram per kilometer. In 2009 was dit 70% van ons wagenpark.	Vanaf 2010 wordt eenmaal per halfjaar een overzicht gegeven van brandstof verbruik per medewerker.
9. Junior adviseurs kunnen kiezen uit een tweetal zuinige en fiscaal aantrekkelijke modellen, waaronder een hybride.	+/-	Dat gebeurt, echter alleen wanneer er geen auto's in het wagenpark beschikbaar zijn.	

## 4.2 Kantoorartikelen/ Meubilair/ Computer-, printer- en kopieerapparatuur

Apparatuur	Uitgevoerd	Hoe?	Vervolg
1. Meubilair – we maken gebruik van gedeelde werkplekken / inloopwerkplekken waardoor het aantal werkplekken veel minder is dan het aantal medewerkers.	+	Flexibele werkplekken, beperkt aantal werkplekken per kantoor.	
2. Kantoorartikelen – we maken gebruik van milieuvriendelijke producten en producenten.	+/-	Dat gebeurt bij papier inmiddels wel. Bij andere artikelen is dat afhankelijk per regiokantoor, waar de prijs ook een rol speelt.	
3. Computer-, print- en kopieerapparatuur – we maken gebruik van combinatieapparatuur waardoor de straling beperkt blijft.	+	Van de combinatieapparatuur wordt momenteel gebruik gemaakt.	
4. Inkopen van duurzame gebruiksmaterialen zoals toners en cartridges.	-	Loopt momenteel nog een contract voor.	Bij het afsluiten van een nieuw contract wordt duurzaamheid nadrukkelijk meegewogen.



### 4.3 Papier

Papier	Uitgevoerd	Hoe?	Vervolg
1. Al het papier en enveloppen hebben een eco-kenmerk. Dit geldt zowel voor het printpapier als het huisstijlmateriaal.	+	Sinds vorig jaar wordt inderdaad eco vriendelijk papier gebruikt op de regio kantoren (FSC keurmerk).	
2. We maken zo min mogelijk gebruik van foldermateriaal en verwijzen bij voorkeur naar onze websites voor meer informatie. Indien toch foldermateriaal gewenst is, printen we dit op verzoek in eigen beheer. Er is dus geen sprake van voorraad van dergelijk materiaal.	+	Moeilijk te toetsen, echter er worden wel maatregelen genomen om de hoeveelheid folder materiaal te beperken. Bijvoorbeeld door daar op te wijzen bij de ondertekening van de emails, wordt veel reclame materiaal verspreid via email, en gebruik gemaakt van gerichte en ludieke reclame acties, bijvoorbeeld het zenden van pakketen.	
3. We proberen de 'papierstroom' zo veel mogelijk te beperken door bijvoorbeeld het digitaal registreren van de uren van onze adviseurs, het verstrekken van digitale loonstrookjes, het ontvangen van digitale dagafschriften.	+	Gebeurt. Loonstrookjes en andere informatie aan de werknemers wordt verstuurd via de email.	
4. Het zo min mogelijk printen. Indien printen toch noodzakelijk is, dan zijn onze printers standaard ingesteld op dubbelzijdig printen in zwart-wit.	+/-	Inmiddels zijn de standaardinstellingen zo aangepast dat standaard dubbelzijdig zwart-wit wordt geprint.	
5. Het stimuleren van het gebruik van het computernetwerk / Intranet en het gebruikmaken van het digitale archief.	+/-	Wordt veel gebruik gemaakt van synergie, echter nog lang niet genoeg en het netwerk is momenteel onoverzichtelijk volgens veel medewerkers. Komend jaar moet daarin een stap gezet worden.	Meer gebruik maken van synergie. Digitaliseren van het de personeelsdossiers. En het netwerk overzichtelijker en gebruiksvriendelijker maken.



#### 4.4 Kantoorruimte/ Ongebruikte materialen/ Afval

Materialen	Uitgevoerd	Hoe?	Vervolg
1. Energiebewuste kantoorruimte	+/-	-Kantoor Den Haag/ Ypenburg duurzaamheidsprijs 2006. -kantoor Zwanenburg energielabel B. Begin 2010 zijn op dit pand zonnepanelen geplaatst - huur van nieuwe kantoren wordt gedaan.	Bij het afsluiten van nieuwe contracten wordt de duurzaamheid van de kantoorpanden nadrukkelijk meegewogen.
2. Stroomverbruik	+	Er zijn diverse standaarden vastgesteld, zoals: ramen niet open als de airco aan staat; lichten uit op het toilet; verwarming niet onnodig aan laten staan, zeker niet 's nachts; tijdschakelaar op koffiezetapparaten; printers, faxen en andere kantoorapparatuur gaan automatisch op de nachtstand.	Komend jaar nog meer sturen op bewust omgaan met energie. Bijvoorbeeld door het plaatsen met reminders bij apparaten. Die moeten de medewerker constant wijzen op duurzame omgang met materialen.
3. Ongebruikte relatiegeschenken	+	Worden geschonken aan stichting "over grenzen".	

#### 4.5 Ongebruikte materialen

Soms gebeurt het dat er te veel materiaal is ingekocht dat niet meer gebruikt kan worden. Denk aan relatiegeschenken met een oud logo. Maar ook materiaal dat niet meer gebruikt wordt zoals oude ordners na het opschonen van het archief. Dit materiaal wordt niet weggegooid maar via een stichting (stichting 'over grenzen') naar Roemenië getransporteerd alwaar het wordt uitgedeeld aan de lokale bevolking. Op deze manier wordt dit materiaal kan een ander nuttig gebruik maken van de materialen.

#### 4.6 Sociale aspecten

Het Sociale aspect is onderverdeeld in twee peilers: zorgdragen voor de eigen medewerkers en maatschappelijke betrokkenheid. Over beide onderdelen wordt jaarlijks gerapporteerd in ons 'Sociaal Verslag'.

#### 4.7 Zorgdragen voor eigen medewerkers

Actie	Uitgevoerd	Hoe?	Vervolg
1. Diversiteitbeleid	+	Diversiteitbeleid geschreven.	
2. Medewerkerstevredenheids-Onderzoek	+	September 2009 is een medewerkers tevredenheidonderzoek gehouden.	Uitvoeren actieplannen
3. Studie- en ontwikkelingsmogelijkheden	+	-Kenniskalender (het totale aanbod van interne opleidingen en cursussen) -Aanbod "Leer Arbeid plaatsen".	

Hieronder worden de acties genoemd (punten 1 tot en met 3) met betrekking tot maatschappelijke betrokkenheid (MBO) en in hoeverre deze zijn uitgevoerd.



HAUTE EQUIPE

PARTNERS IN PUBLIC FINANCE

#### 4.8 Maatschappelijke betrokkenheid

Actie	Uitgevoerd	Hoe?	Vervolg
1. Zendingen over grenzen	+	Zending van gedateerde maar goede materialen.	
2. Make A Difference Day (MADD)	+	Een centrale activiteit georganiseerd waaraan totaal acht medewerkers hebben deelgenomen.	Tijdens het 'NL Doet' van 2010 wordt een participatie stijging van 100% (ten opzichte van 2009) ten doel gesteld.
3. Budget beschikbaar maken	+	Budget beschikbaar voor de make a difference day en een tweede evenement einde van de zomer. Daarnaast is er budget vrijgemaakt voor het partnership met de Johan Cruijff foundation.	De organisatie van het 'NL Doet' vrijwilligersevenement.



## 5. Verantwoordelijkheden

Voor een goed en terdege MVO beleid is het van belang een duidelijke verdeling van verantwoordelijkheden en taken te hebben. Er wordt daarbij gewerkt vanuit een top-down structuur. Vanuit de directie heeft algemeen directeur Marc Zonneveld de eindverantwoordelijkheid voor het vast te stellen MVO beleid. Daarnaast is een coördinator MVO aangesteld in de persoon van Joost Clement, Personeel en Organisatie. Hij draagt vanuit zijn rol zorg voor het jaarlijks vast te stellen MVO beleid.

De projectgroep MBO werkt grotendeels als zelfstandig orgaan, maar valt onder de coördinatie van de MVO coördinator om de samenhang te waarborgen. Hieronder volgt een schematische weergave van de verantwoordelijkheden.

Functie	Wie?	Taken
Eindverantwoordelijke MVO beleid.	Algemeen Directeur Marc Zonneveld	<ul style="list-style-type: none"><li>- Vaststellen beleid.</li><li>- Zorgdragen voor afstemming met algemeen beleid.</li></ul>
Coördinator MVO beleid	Personeel en Organisatie Joost Clement	<ul style="list-style-type: none"><li>- Zorgdragen voor te ondernemen acties m.b.t. alle MVO beleidsaspecten.</li><li>- Beleidsvoorbereiding.</li><li>- .</li><li>- Afstemmen van werkzaamheden met de eindverantwoordelijke MVO beleid</li></ul>
Projectgroep MBO	Medewerkers vanuit alle regio's	<ul style="list-style-type: none"><li>- Organisatie NL Doet evenement.</li><li>- Contact onderhouden met de Johan Cruijff foundation.</li><li>- Ontwikkelen en voorleggen van andere MBO activiteiten.</li><li>- MBO beleid afstemmen met projectgroep MBO</li></ul>



HAUTE **EQUIPE**  
PARTNERS IN PUBLIC FINANCE

## 6. Actiepunten

Haute Equipe heeft ambitieuze doelen voor 2010. Haute Equipe wil nog duurzamer, milieubewuster en meer maatschappelijk betrokken zijn. Door enerzijds in te zetten op reductie van CO2 uitstoot, bewust gebruik te maken van energie en anderzijds een proactieve en betrokken houding richting maatschappij en milieu te tonen, wil het bedrijf haar maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen.

Hieronder de zeven belangrijkste actie punten voor 2010:

1. Overigens blijkt uit de afgenomen CO2 scan dat Haute Equipe een gemiddelde een uitstoot heeft 137 gram per kilometer. De doelstelling is om dit met 5% te verlagen
2. Medewerkers actief informeren over toepassingen die bijdragen aan 'het nieuwe rijden' en medewerkers bewust leren om te gaan met brandstof verbruik.
3. Stimuleren van het zoveel mogelijk bestellen van hybride auto's en uit de A-label categorie.
4. Sturen op het gebruik van openbaar vervoer waar mogelijk.
5. Herziening van de kerstgeschenken, het kerstgeschenk draagt bij aan een beter milieu.
6. Het verder reduceren van papierverbruik, en de aanschaf van duurzame materialen.
7. Minimaal 1 medewerker beschikbaar stellen in het kader van Social Return.