

# MVO Beleid



## Inhoud

|                                |           |
|--------------------------------|-----------|
| <b>MVO Beleid BHV.NL .....</b> | <b>1</b>  |
| <b>Inleiding .....</b>         | <b>3</b>  |
| <b>MVO 'People' .....</b>      | <b>4</b>  |
| <b>MVO 'Planet' 2021 .....</b> | <b>9</b>  |
| <b>MVO 'Profit' .....</b>      | <b>16</b> |

# Inleiding

## Proces ontwikkeling beleidsplan

In 2020 is er binnen BHV.NL een projectgroep MVO opgestart. De doelstelling van deze projectgroep: op een overzichtelijke manier in kaart brengen wat het huidige MVO beleid van BHV.NL is. Er werd in en voor 2020 namelijk al een heleboel aan MVO gedaan, maar dit was nooit op een gestructureerde en overzichtelijke manier in kaart gebracht. Daar dient dit beleidsstuk voor. Het beleid is in kaart gebracht aan de hand van de 3 pijlers: People, Planet en Profit. Deze 3 P's zijn weer in subcategorieën opgesplitst a.d.h.v. [de MVO prestatieladder](#) (een certificatenorm voor MVO). Onder iedere subcategorie is aangegeven wat ons huidige beleid is, vervolgens is samengevat weergegeven waar we op sturen binnen ons beleid en tot slot zijn doelstellingen geformuleerd waar we in de toekomst naartoe willen werken. Hoe we dit doen staat beschreven onder het kopje 'uitvoer MVO beleid'.

## Enquête maart 2021

Om de gedragenheid binnen de organisatie te toetsen is een enquête onder de werknemers gehouden met vragen over de 3 pijlers binnen het MVO beleid: People, Planet en Profit. Eerst is gevraagd of men weet welke zaken BHV.NL doet binnen deze pijlers en vervolgens is gevraagd of men ideeën heeft om hier meer invulling aan te geven. Er zijn 23 reacties gegeven op een huidig personeelsbestand van 80. Dit betekent een response van 29%, dus we kunnen deze enquête als representatief (>20%) beschouwen. De gegeven reacties zijn op basis van relevantie en haalbaarheid verwerkt in de acties die BHV.NL op korte en lange termijn kan ondernemen.

## Uitvoer MVO beleid

De projectgroep MVO komt ieder kwartaal samen om ervoor te zorgen dat het beschreven MVO beleid geborgd wordt. Daarnaast worden deze bijeenkomsten gebruikt om te evalueren of de geformuleerde doelstellingen worden behaald. Hiervoor wordt een actie- en besluitenlijst opgesteld waarin het beoogde tijdspad is opgenomen. Ieder kwartaal wordt bekeken of de eerder geformuleerde doelstellingen behaald zijn. Mocht dit het geval zijn, worden deze doelstellingen opgenomen in dit beleidsplan.

# MVO 'People'

People omsluit sociaaleconomische issues die zowel aangrijpen binnen een organisatie als buiten een organisatie. In een maatschappelijk verantwoorde organisatie waarin People is ingebed, erkent de organisatie dat zij een rol speelt in het dagelijks leven van haar medewerkers en maatschappij rondom het bedrijf. Het bedrijf ontwikkelt een 'prettige' omgeving voor medewerkers om in te werken door oog te hebben voor arbeidsverhoudingen, ontwikkelmogelijkheden van medewerkers et cetera. Zij voeren actief beleid om mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie te integreren in het bedrijf, om zodoende een ieder kans te bieden binnen de organisatie. Daarnaast erkent het bedrijf dat zij deel uitmaakt van een gemeenschap buiten de organisatie. Dat wil zeggen, dat zij niet alleen oog heeft voor haar medewerkers maar ook voor problematieken in haar omgeving, zoals sociale ongelijkheid of arbeidsomstandigheden bij leveranciers.

Hieronder wordt de huidige situatie in kaart gebracht aan de hand van een aantal onderwerpen uit de MVO Prestatieladder om structuur te bieden aan dit rapport.

## Arbeidsomstandigheden

### Werkgelegenheid

*'Het bedrijf of de organisatie draagt zorg voor het welzijn van haar werknemers door het zeker stellen van de werkgelegenheid en het nakomen van de contractuele verplichtingen ten aanzien van de werknemers en minimalisering van nadelige effecten ten gevolge van reorganisaties en herstructureringen.'*

### Ons beleid

BHV.NL hecht grote waarde aan werkzekerheid voor haar werknemers en zoekt te allen tijde naar oplossingen om iedereen langdurig te kunnen binden. Zo laat BHV.NL bijvoorbeeld, waar mogelijk, medewerkers doorstromen naar een functie binnen BHV.NL door bijscholing.

Daarnaast biedt BHV.NL haar werknemers voortdurend de mogelijkheid om gerichte cursussen en opleidingen te volgen, wanneer dit bij kan dragen aan zijn/haar werkzaamheden. Op deze manier worden de kwaliteiten van de eigen mensen van BHV.NL zo goed mogelijk benut.

69% van het totale personeelsbestand van BHV.NL heeft momenteel een contract voor onbepaalde tijd. Dit toont aan dat BHV.NL bijdraagt aan de baan zekerheid van haar medewerkers.

### Waar sturen we op:

- ✓ Interne doorstroom;
- ✓ Baanzekerheid;
- ✓ Om- of bijscholing

### Doelstelling 2022:

- Minimaal 75% van alle medewerkers van BHV.NL volgt dit jaar een opleiding, training of cursus.
- In 2022 gaan we een Medewerkerstevredenheidsonderzoek doen onder onze medewerkers.

#### *Verhouding tussen werkgever en werknemer*

*‘Het bedrijf of de organisatie draagt zorg voor het welzijn van haar werknemers door passende sociale voorzieningen en het vastleggen van rechten en plichten tussen de werkgever en de werknemer in een arbeidsovereenkomst en eventueel voorwaarden, en een functie en/of taakomschrijving.’*

#### Ons beleid

BHV.NL wil een zo goed mogelijk werkgever zijn. Dit uit zich in de praktijk in betrokkenheid naar de werknemer en het wegnemen van drempels. Daar waar de werknemer wensen of eisen heeft richting werkgever kan dit altijd rechtstreeks of via de Ondernemingsraad worden gecommuniceerd. Daarnaast worden in het Personeelshandboek aanvullingen op de arbeidsovereenkomst beschreven. Ook zijn in 2021 de arbeidsovereenkomsten gemoderniseerd en worden beide documenten (personeelshandboek, arbeidsovereenkomsten) in gebruik genomen.

BHV.NL biedt haar medewerkers de mogelijkheid om (gedeeltelijk) thuis te werken om hiermee een bijdrage te leveren aan een positieve werk-privé balans. Zeker gedurende de coronapandemie heeft BHV.NL opvolging gegeven aan het advies vanuit de overheid om zoveel mogelijk thuis te werken.

#### Waar sturen we op:

- ✔ Openheid en toegankelijkheid als werkgever;
- ✔ Up-to-date en overzichtelijk personeelshandboek & arbeidsovereenkomsten.

#### Doelstelling

- In 2022 gaan we een salarishuis opzetten, welke we vanaf 2023 in gebruik gaan nemen.

#### *Gezondheid en veiligheid*

*‘Het bedrijf of de organisatie draagt zorg voor de veiligheid en gezondheid van klanten, werknemers en direct omwonenden door gebruik te maken van veilige faciliteiten, technologieën en werkwijzen en door voorbereid te zijn op calamiteiten.’*

#### Ons beleid

Als veiligheidsspecialist is de gehele bedrijfsvoering van BHV.NL gericht op veiligheid en gezondheid van betrokkenen, zowel intern als extern. Extern uit zich dit in alle facetten van de aangeboden dienst. Alle docenten hebben meer dan de benodigde kennis om elke cursus in de eerste plaats veilig te laten verlopen. Daarnaast moet het product ook deze veiligheid borgen in de interne organisatie. Dit betekent dat iedere medewerker van BHV.NL verplicht is om een ‘basiscursus BHV’ te volgen en deze jaarlijks te herhalen. Daardoor is elke medewerker binnen BHV.NL altijd BHV-gecertificeerd. Intern is er een

In 2020 is het kantoorpand binnen BHV.NL gerenoveerd. Daarbij is aandacht besteed aan ergonomische werkplekken met verstelbare bureaus en ergonomisch verantwoorde bureaustoelen. Daarnaast is er gebruik gemaakt van LED verlichting en is er een moderne luchtwegfilter installatie geplaatst, waardoor de lucht wordt gefilterd en daarmee de kwaliteit wordt gewaarborgd. Ook zijn de bussen van de trainers ergonomisch ingericht met schuiflades en startonderbreking.

Ook heeft BHV.NL een preventiemedewerker in dienst. Deze medewerker ondersteunt de werkgever bij de zorg voor de dagelijkse veiligheid en gezondheid op de werkvloer. De preventiemedewerker heeft hierin een adviserende rol. Daarnaast is de preventiemedewerker verantwoordelijk voor de uitvoer van de arbo-maatregelen.

Ieder kwartaal wordt er een 'Mensoverleg' ingepland. In dit overleg worden zaken besproken die betrekking hebben op de veiligheid en gezondheid van de medewerkers. Input voor deze bijeenkomsten wordt verschaft door de OR en de Preventiemedewerker. Ook opgevangen signalen uit het bedrijf worden besproken. Voorbeelden van deze signalen zijn werkdruk en interne communicatie.

#### Waar sturen we op:

- ✓ Alle medewerkers BHV-gecertificeerd;
- ✓ Ergonomisch verantwoorde werkomgeving;
- ✓ Deskundige preventiemedewerker in dienst.

#### Doelstelling

- In 2022 gaan we onze Ri&E updaten.
- in 2022 zijn alle medewerkers van BHV.NL weer opgeleid BHV'er en is de BHV organisatie weer up to date.
- in 2022 volgen alle medewerkers van BHV.NL de training 'Omgaan met ongewenst gedrag'.

#### *Opleiding, onderwijs aard en organisatie van het werk*

*'Het bedrijf of de organisatie draagt zorg voor het welzijn van haar werknemers door voorzieningen en mogelijkheden te bieden voor persoonlijke ontwikkeling in de vorm van opleiding, onderwijs, aard en organisatie van het werk.'*

#### Ons beleid

Zoals aangegeven bij de eerste indicator wil BHV.NL haar werknemers, waar mogelijk, de kans bieden tot om- of bijscholing. Wanneer interne doorstroom mogelijk is wordt dit gestimuleerd. Zo zijn er bijvoorbeeld verschillende kantoormedewerkers doorgestroomd vanuit een rol als docent. Ook binnen de bestaande functie is extra onderwijs altijd bespreekbaar. Daarvoor is een opleidingsgids ontwikkeld door de afdeling product-ontwikkeling die geïntegreerd wordt in de HR-cyclus. Deze gids begeleid leidinggevend en medewerkers bij het kiezen van de juiste cursussen en opleidingen die aansluiten bij hun ontwikkeling en ambities.

Ook is er een opleidingstraject ontwikkeld om startende trainers (junior Trainer) op te leiden tot volwaardige veiligheidstrainers die veiligheidstrainingen zelfstandig kunnen verzorgen

(medior Trainer). Hierdoor maakt BHV.NL omscholing mogelijk. Een achtergrond als trainer in de veiligheidsbranche is namelijk geen vereiste.

Iedere medewerker heeft toegang tot het online leerplatform SkillsTown. Op dit platform worden meer dan 500 verschillende online trainingen aangeboden in de vorm van onder andere E-learning, Webinars en Essentials.

#### Waar sturen we op:

- ✓ Interne doorstroom;
- ✓ Om- of bijscholing;
- ✓ Ontwikkeling van het personeel;
- ✓ 'Leven lang leren'.

#### Doelstelling

- in 2022 trainen we de trainers in bewust Maatschappelijk Verantwoord training te geven.

#### *Diversiteit en kansen*

*‘Het bedrijf of de organisatie draagt zorg voor het welzijn van haar medewerkers door het uitvoeren van beleidsmaatregelen gericht op gelijke kansen, elimineren en voorkomen van discriminatie en achterstelling van werknemers.’*

#### Ons beleid

BHV.NL maakt in het aannemen en ontwikkelen van haar personeel in geen geval onderscheid op welke manier mogelijk. Alle mensen worden als gelijke gezien en hier wordt te allen tijden naar gehandeld. Dit resulteert, zonder dat hier direct op wordt gestuurd, in diversiteit op de werkvloer.

Mochten er ooit onverhoopt toch een bepaalde situatie voordoen in het kader van achterstelling of discriminatie, dan kan dit via een vertrouwenspersoon worden gecommuniceerd. Dit zorgt voor een discrete afhandeling van eventuele problemen. Daarnaast wordt er nauw samengewerkt met het UWV om de mogelijkheden tot aantrekken van personeel met een afstand tot de arbeidsmarkt te realiseren.

#### Waar sturen we op:

- ✓ Geen onderscheid in personen (natuurlijk diversiteitsproces);
- ✓ Vertrouwenspersoon in geval van een geschil;
- ✓ Naleving Participatiewet.

#### Doelstelling

- in 2022 gaan we ons in het aannameproces richten op meer diversiteit binnen ons personeelsbestand.

- in 2022 gaan we minstens 2 samenwerkingsverbanden aan met trainingslocaties waar werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt werken en/of waar duurzaam beleid wordt gevoerd.

#### *Mensenrechten*

### *Verbod op discriminatie*

*‘Het bedrijf of de organisatie draagt zorg voor de ontwikkeling, naleving en continue verbetering van beleidsmaatregelen om zeker te stellen dat alle vormen van discriminatie worden voorkomen.’*

Binnen BHV.NL is een interne gedragscode opgesteld waar alle medewerkers zich aan moeten houden. Hierin staan o.a. richtlijnen en regelgeving met betrekking tot discriminatie beschreven. Hier dienen alle medewerkers binnen BHV.NL zich aan te houden.

#### Waar sturen we op:

- ✔ Naleven van gedragscode.

#### Doelstelling

- in 2022 gaan we weer de gedragscode weer extra onder de aandacht brengen
- in 2022 volgen alle medewerkers van BHV.NL de training 'Omgaan met ongewenst gedrag'
- in 2022 volgen alle medewerkers van BHV.NL een communicatietraining

## *Consumentenaangelegenheden*

### *Marketing communicatie*

*‘Het bedrijf of de organisatie draagt zorg voor de ontwikkeling, naleving en continue verbetering van beleidsmaatregelen om zeker te stellen dat normen en vrijwillige gedragscodes op het gebied van reclame worden nageleefd.’*

#### Ons beleid

Alles wat BHV.NL verkoopt moet worden nageleefd. Met die insteek voert BHV.NL haar beleid uit. Dat betekent ook dat wanneer de klant toch ontevreden is over datgene wat is geleverd, dit direct in behandeling wordt genomen. BHV.NL heeft een kwaliteitsmanager in dienst die voor de afwikkeling van de klachtenprocedure zorgt. Daarnaast rapporteert de kwaliteitsmanager geregeld aan het MT.

#### Waar sturen we op:

- ✔ Juiste verschaffing van informatie bij verkoop;
- ✔ Kwaliteitsmanager in dienst.

#### Doelstelling

- In 2022 wordt het 2 jaarlijkse klanttevredenheidsonderzoek van CEDEO uitgevoerd
- in 2022 worden er externe audits gedaan voor de ISO certificering

### *Privacy van klanten*

*‘Het bedrijf of de organisatie draagt zorg voor de ontwikkeling, naleving en continue*

*verbetering van beleidsmaatregelen om zeker te stellen dat de privacy van klanten niet wordt aangetast.'*

#### Ons beleid

Privacy is één van de meest belangrijkste zaken voor Nederlandse consumenten en bedrijven. BHV.NL heeft hierop ingespeeld door een AVG beleid op te stellen. Aan de hand van deze richtlijnen een regelgeving gaat BHV.NL heel discreet om met klantgegevens en respecteert hiermee de privacywetgeving (Wet Bescherming Persoonsgegevens).

#### Waar sturen we op:

- ✔ Correct AVG beleid.

#### Doelstelling

- in 2022 gaan we audits organiseren op het AVG beleid binnen BHV.NL

## MVO 'Planet' 2021

Planet gaat over het op proactieve wijze betrekken van milieu gerelateerde consequenties van bedrijfsvoering. Dat wil zeggen dat in bedrijfsbeslissing en –activiteiten rekening wordt gehouden met de negatieve of positieve effecten hiervan voor de natuurlijke leefomgeving. Het omvat onder andere milieumanagement, ketenbeheer, levenscyclus-analyse en beperking Carbon Footprint van bedrijven. Dit komt tot uiting door bijvoorbeeld de inkoop van groene energie, plaatsing van zonnepanelen, reductie en scheiding van afvalstromen en dergelijke. Uitgangspunt hierbij is, dat een bedrijf zichtbaar en op transparante wijze aantoont wat de gevolgen zijn van haar bedrijfsvoering op het milieu.

Hieronder wordt de huidige situatie in kaart gebracht aan de hand van een aantal onderwerpen uit de MVO Prestatieladder om structuur te bieden aan dit rapport.

### *Milieu, grondstoffen, energie en emissies*

*'De organisatie maakt haar grondstoffenverbruik inzichtelijk en neemt maatregelen om het gebruik van grondstoffen afkomstig uit recycle processen of afval te verhogen.'*

#### *Verantwoorde materialen*

Bij de selectie van onze grondstoffen letten wij scherp op herkomst en bewerking van de gebruikte materialen. Is er hout in verwerkt, dan moet dat uit duurzaam beheerde bossen komen. Zijn stoffen geïmporteerd, dan mogen daarbij geen zware metalen zijn gebruikt. Kunststoffen dienen afbreekbare of tenminste recyclebaar te zijn. Kortom, producten vinden niet zomaar hun weg naar ons leveringsprogramma.

#### *Eerlijke arbeid*

Duurzaamheid is niet alleen iets materieels. Ook de arbeidsomstandigheden waaronder producten tot stand komen wegen mee. Mede hierdoor bestaat ons gehele leveringsprogramma uit grondstoffen die zijn gefabriceerd zonder kinderarbeid, tegen een fair

salaris en goede arbeidsvoorwaarden door medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt en/of met een Wajong uitkering.

#### *Duurzaamheid*

De duurzaamheid vloeit voort uit onze wens om een toekomstgerichte onderneming te willen zijn. Dat heeft alleen maar zin als we ook duurzaam aan de toekomst zelf denken; duurzaamheid die volgens BHV.NL besloten ligt in het karakter en het gedrag van onze organisatie.

Dat komt in ons geval tot uiting in drie gedragsregels:

- BHV.NL doet altijd eerlijk en integer zaken;
- BHV.NL respecteert de kaders van de wet- en regelgeving;
- BHV.NL hanteert de normen uit de milieuwetgeving als het Minimaal haalbare

#### Doelstelling:

- Voor eind 2021 de 'niet printen tekst' in handtekening verwerken.
- In 2022 gaan we volledig over op zwart/wit printen van interne stukken en alleen als printen noodzakelijk is.

### *Inkoop BHV.NL*

#### *Leverancier ESE*

Met ESE heeft BHV.NL een vergaande samenwerking. Dit vloeit o.a. voort uit de wens om met één inkoop partij voor de cursushulpmiddelen zaken te doen. Dit brengt een aantal voordelen met zich mee op verschillende gebieden. Bij ESE wordt niet alleen centraal en efficiënt ingekocht, zij verzorgen/ beheren ook de verkoop van de medische hulpmiddelen (verbanddozen, AED-apparatuur, Etc.) aan de klanten van BHV.NL via de webshop. Deze webshop is bereikbaar via de website van BHV.NL. ESE ondersteunt daarbij ook de service (contracten) aan de verbanddozen en AED'S

ESE is in het bezit van het NEN-EN-ISO 9001:2015 - KIWA Certificaat. ISO 9001 is de internationale norm voor kwaliteitsmanagementsystemen. Met een ISO 9001 certificaat toont het klanten en prospecten dat de processen voldoen aan internationale normen en dat er veel waarde wordt gehecht aan continue verbetering.

Ten aanzien van transport wordt ten alle tijden beoordeeld of bundeling in het magazijn van onze organisatie of juist rechtstreekse levering gewenst en economisch/ecologisch verstandig is. Beperking van transport en inzet van volle wagenladingen is daarbij het uitgangspunt. Wij geven de mogelijkheid de bestelling te laten bezorgen op een Pick Up point. Ieder pakket dat bij de eerste afleverpoging kan worden bezorgd, bespaart kilometers en daarmee CO2 uitstoot. Dat is goed voor het milieu, maakt de aflevering efficiënter en verbindt verzender en ontvanger nóg sneller.

Omdat ESE de trainingssets zelf inpakken, is het ook mogelijk dat wij de inhoud van de training set afstemmen op de trainingen en er alleen de materialen in doen waarmee wordt getraind. Dit voorkomt veel verspilling, wordt gewaardeerd door de klant en geeft concreet invulling aan het sociaal bewust ondernemen van BHV.NL

#### *Leverancier FRT (Fire Retarding Technology)*

Brand (oefen)blussers zijn een essentieel onderdeel van onze werkzaamheden. De trainingsblussers van FRT zijn leverbaar met Fluorvrij gecertificeerd Blusschuim. Deze zijn vrij van PFAS, PFOS, PFOA, en PFC's.

De CO2 oefenblussers zijn afgevuld met stikstof dat vrij komt en wordt afgevangen als afvalproduct bij een productieproces op een ander bedrijf. Oefenblussers zijn een essentieel onderdeel van onze werkzaamheden.

## *Cursus Locaties BHV.NL*

Het locatiebestand van BHV.NL bestaat uit 100 locaties. Met een aantal landelijke hotelketens wordt er gewerkt met landelijke overeenkomsten die doorgaans worden afgesloten met een doorlooptijd van (minimaal) 1 jaar. Hieronder een weergave van deze ketens met daarbij een opsomming van de certificatie per keten of een verwijzing naar een website waar het beleid over Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen wordt beschreven:

- ✓ **Fletcher hotels**
  - Green Key Goud 2020 Certificaat
- ✓ **NH Hotel Group**
  - <https://www.nh-hotels.com/corporate/responsible-and-sustainable-company>
- ✓ **BCN**
  - <https://www.bcn.nl/duurzaamheid>
- ✓ **Van der Valk Hotels**
  - <https://www.valkexclusief.nl/mvo/>

Hieronder een opsomming van enkele losse cursuslocaties met de afzonderlijke certificeringen;

- ✓ **Rotterdam Ahoy**
  - <https://www.ahoy.nl/duurzaamheid>
- ✓ **Hyatt Place Amsterdam Airport**
  - Green Globe Certified
- ✓ **Bonte Wever Assen**
  - Green Key Goud 2020 Certificaat

## *Gebouwbeheer BHV.NL*

### *Energie*

*'De organisatie maakt haar energieverbruik inzichtelijk en neemt maatregelen om energieverbruik te beperken en gebruik te maken van energie afkomstig uit duurzame energiebronnen.'*

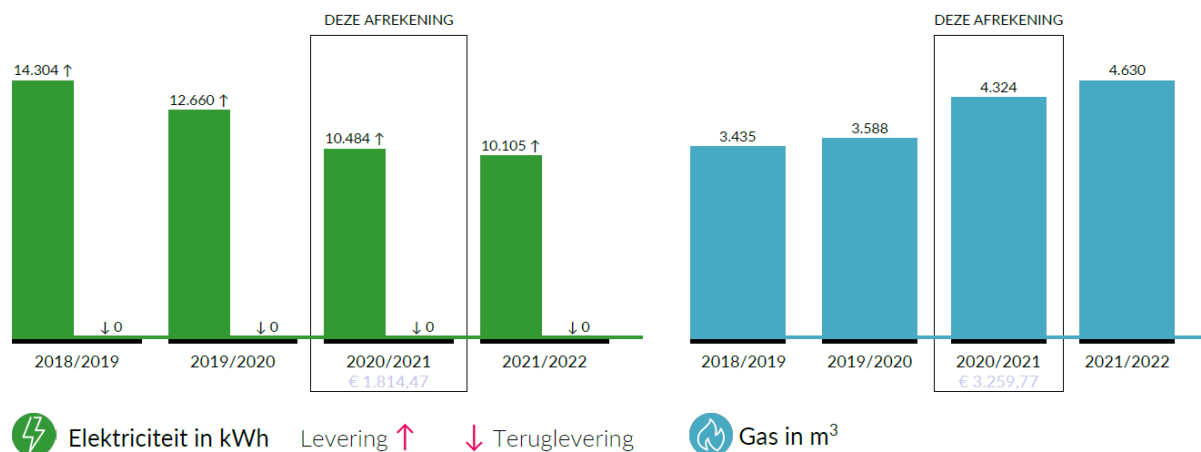
#### *R'Estate (Verhuurder)*

Energieleverancier is Greenchoice waar groene stroom en gas wordt ingekocht.

Daarnaast monitoren zij conform de warmtewet het jaarlijks verbruik van huurders en bemeten dit ook per huurder (van toepassing op bedrijfsverzamelgebouwen met enkele aansluitingen).

#### Beleid:

BHV.NL maakt gebruik van 100% duurzame elektriciteit en gas. In 2020 heeft er een verbouwing plaatsgevonden in het pand van BHV.nl. Tijdens deze verbouwing is er meer gestuurd op de realisatie van een gezond gebouw. BHV.NL is volledig overgegaan op het gebruik van Ledverlichting, wordt er gebruik gemaakt van buitenluchtwarmte om het pand in de koude maanden te verwarmen en in de warme maanden te koelen. Het nieuwe klimaatbeheersingssysteem is goedkoper in het energieverbruik en voldoet aan de eisen die worden gesteld aan de kwaliteit van de lucht en circulatie daarvan. Hierdoor wordt het gebruik van gas nog meer verlaagd. Door deze ontwikkeling wordt de ecologische voetafdruk binnen BHV.NL verkleint.



Figuur 1 Verbruik Groningen

#### Waar sturen we op?

- ✓ Door de eigenaar van het pand overgaan op het gebruik van zonnepanelen, zodat het gebruik van elektriciteit op een ecologische manier gebeurt.

#### Doelstelling:

- Voor eind 2021 maatregelen formuleren en implementeren om sluipgebruik van apparaten te voorkomen.

### Water

*'De organisatie maakt haar waterverbruik inzichtelijk en neemt maatregelen om het watergebruik te reduceren uit bronnen die schaars zijn of waarbij ecosystemen of leefgebieden een aanzienlijk gevolg kunnen ondervinden.'*

#### Beleid

In 2020 en 2021 heeft BHV.NL minder water verbruikt dan in het jaar ervoor doordat er in 2020/2021 veel vanuit huis gewerkt werd door COVID. BHV.NL maakt gebruik van waterbesparende kranen en toiletten.

#### Waar sturen we op?

Binnen BHV.NL houden we rekening met het waterverbruik.

#### *Afvaldienst - SUEZ*

De afvalstof inzameling en het afvoeren daarvan geschied door SUEZ. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen; restafval en papier. Wij nemen deel aan het duurzame afvalverwerkingsprogramma van Suez, dit betekent dat ons afval CO<sub>2</sub> neutraal wordt verwerkt. Hiervoor staan er in Nijmegen twee containers in het magazijn die 1 keer in de twee weken worden geledigd.

#### *Schoonmaakdienst - ACS Schoonmaak B.V.*

ACS is de schoonmaakorganisatie van BHV.NL. Zij werken vanuit een duurzaamheidsprogramma A Better Tomorrow. Dit programma heeft als doel het aantoonbaar wegnemen van verspilling. Zij hebben als doel om binnen 3 jaar de verspilling 25% te reduceren bij hun klanten.

### *Biodiversiteit*

*'De organisatie draagt er zorg voor dat haar aanwezigheid en haar activiteiten geen, of zo min mogelijk nadelige effecten hebben op de biodiversiteit in de omringende leefomgeving.'*

#### Beleid

In 2020 is er door COVID minder getraind, hierdoor is er minder vervuiling opgetreden en is er meer gericht op digitaal trainen. BHV.NL wil in de toekomst het digitaal trainen gaan stimuleren. Dit heeft een aanzienlijke vermindering van de ecologische voetafdruk.

Op het onderdeel van vervuiling door middel van uitstoot van verbrandingsgassen, blusgassen en de vervuiling van het grondwater in verband met additieven in de schuimblusmiddelen.

Door de opgedane ervaring kiezen ook meer opdrachtgevers voor andere digitale varianten, zoals de BullsEye. Hiermee blussen wij digitaal. Deze vorm van simulering brengt minder schade toe aan het milieu. BHV.NL is leidend in deze innovatieve methodiek tot het bekomen van leerrendement.

De Blusplek kiezen (bij droogte niet blussen)

Verharde ondergrond

Blussers zijn gevuld met milieu verantwoorde stoffen

#### Waar sturen we op?

- ✔ Vanuit de binnendienst meer sturen naar de keuze van de locatie tijdens het blussen.

### *Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen*

*'De organisatie maakt de uitstoot van broeikasgassen, productie van afvalstoffen en lozingen van (milieu) gevaarlijke stoffen inzichtelijk en neemt maatregelen om deze te beperken.'*

### Beleid

Wij onderzoeken actief de mogelijkheden van “groen” vervoer (waterstof, hybride, full elektrisch) en overwegen dit verplicht te stellen bij de vervanging van leaseauto's. Onze leaserijders ontvangen maandelijks een rapportage over het eigen rijgedrag, aangevuld met tips hoe zij het brandstofverbruik kunnen verminderen;

CO<sup>2</sup> van de auto's

AA Lease uitstoot (brandstof)

Brandstof trainingen

### Waar sturen we op?

- ✓ Aantal reiskilometers beperken door slim te plannen.
- ✓ Afbakening op planning van aantal kilometers per enkele rit, maximaal 100 km.

## *Transport*

*'BHV.NL zorgt er voor de effecten van transport op milieu/ ecosystemen zo veel mogelijk gereduceerd worden.'*

### Beleid

Bij offerteaanvragen wordt geïnventariseerd of opdrachtgevers voldoet aan MVO-richtlijnen, die voortkomen uit het MVO-beleid van BHV.NL (zie beleid Verantwoorde materialen)

Voor het inplannen van onze docenten wordt er gebruik gemaakt van specifieke software (STB) die de kortste rijafstanden van de woonplaats van de docent en de trainingslocaties berekenen. Zo voorkomen wij 'onnodige' kilometers en gezonde medewerkers.

## *Groen Wagenpark*

Benchmarking bij verschillende leasemaatschappijen. Bij een benchmark vergelijk je altijd iets met een 'ideale situatie'. Bijvoorbeeld waar kan het duurzamer en/ of goedkoper.

## *Digitale les vormen*

BHV.NL gaat ook steeds meer richting het digitaliseren van studiemateriaal. Sinds 2021 bieden wij onze SPOC aan, dit is een volledige BHV training online. Door de COVID-periode was er een noodzaak om te inventariseren welke manier van online trainen mogelijk was met betrekking tot de bedrijfshulpverlening. Hieruit is de SPOC ontstaan. Dit is een online vorm van trainen. Bij deze vorm van lesgeven wordt er volledig vanuit huis getraind waardoor de CO<sub>2</sub>-uitstoot verkleind wordt.

## *(ATS)*

## *Transport*

Het leveren van verbruikersartikelen (Cursushulpmiddelen) aan de vaste BHV.NL trainers is sinds 2019 uitbesteed aan een derde partij. De elektrische auto's van ATS worden opgeladen met zonnepanelen die op het dak van de bedrijfshal liggen. Met deze elektrische auto's worden onze trainers in de avonden op een vast adres (1 maal in de 2 weken) bevoorrad. Dit voorkomt dat onze docenten extra kilometers afleggen voor het ophalen van middelen en

materialen.

ATS Transport is in het bezit van het NIWO (VIHB) Certificaat 027861, het is een 30+ bedrijf en ATS werkt veel met Wajong eren met afstand tot de arbeidsmarkt. Ze zijn aangesloten bij ION (Inclusief ondernemers Netwerk). Maatschappelijk verantwoord ondernemen staat hoog in het vaandel, zo doneren zij ook ieder jaar 1% van de winst aan een goed doel.

Waar sturen we op?

- ✓ Groene bussen (waterstof);
- ✓ CO2 arme en/ of CO2 vrije les vormen;
- ✓ Vernieuwing van wagenpark.

# MVO 'Profit'

De P van Profit staat voor het creëren van economische waarde, waardoor op het vlak van de andere P's (ecologisch en sociaal) meer mogelijk is. De twee benoemde onderwerpen in de MVO prestatieladder zijn directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd én bijdrage aan het economische systeem. Hieronder volgt een beschrijving wat we al doen op dit vlak en welke doelstellingen we formuleren om de economische waardecreatie van BHV.NL te vergroten.

## *Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de gemeenschap*

### *Economische waarde*

*'Het bedrijf of de organisatie is verantwoordelijk voor een financiële rapportage betreffende:*

- inkomsten,
- operationele kosten,
- personeelsvergoedingen,
- donaties en overige maatschappelijke investeringen,
- ingehouden winst en betalingen aan kapitaalverstrekkers en overheden.'

### Ons beleid

BHV.NL draagt zorg voor een stabiele werkgelegenheid, omdat de gemiddelde looptijd van de arbeidscontracten ruim 7 jaar is.

Onze organisatie creëert een veiligere werk- en privé omgeving door iedere werknemer een BHV certificaat te laten behalen.

Wij dragen actief bij aan het vergroten van de bedrijfsveiligheid door het geven van veiligheidstrainingen en advies op het vlak van de arbeidsomstandigheden.

### Waar sturen we op?

- ✓ Aantoonbaar economische waarde/werkgelegenheid:  
De gemiddelde looptijd van onze arbeidscontracten is 7,3 jaar.
- ✓ Voldoende scholingsmogelijkheden voor werknemers, zo is er een jaarlijks bijscholingstraject voor de trainers van 10 dagen.

### Doelstelling:

Jaarlijks 1% van de omzet bijdragen aan goede doelen, uitgedrukt in het verschaffen kosteloze trainingen en middelen.

### *Bijdrage economische systeem*

*'Het bedrijf of de organisatie draagt met haar activiteiten of diensten bij aan de inrichting van een infrastructuur die ten goede komt aan de omgeving of het algemeen nut.'*

### Ons beleid

BHV.NL levert een actief bijdrage aan de maatschappij door te doneren aan goede doelen in de vorm van het verschaffen van kosteloze trainingen. Zo verzorgen wij kosteloos BHV trainingen bij Only Friends (sportclub voor kinderen en jongeren met een beperking).

Daarnaast werken wij samen met Werk Bedrijf Rijk van Nijmegen voor inhuur van facilitaire diensten. Hierdoor wordt voor deze doelgroep de arbeidsparticipatie in de maatschappij vergroot.

### Waar sturen we op?

- ✔ Aantoonbaar bijdrage economische systeem door directe en indirecte arbeidsparticipatie;
- ✔ Jaarlijkse bijdrage goede doelen;
- ✔ Innovatieve oplossingen voor trainingen, meer online trainen.

### Doelstelling:

De volgende acties formuleren we voor de korte en lange termijn om de economische waardecreatie van BHV.NL te vergroten:

1% van onze omzet aan MVO besteden. Dit valt uiteen in:

- Docenten geven kosteloos trainingen bij Brandweer, EHBO vereniging
- Ieder jaar actief op 10 basisscholen alle groepen bovenbouw opleiden in reanimatie en/of brand.
- Minimaal 1 stagiair per jaar
- Reductie van onze CO2 uitstoot jaarlijks met 5% door effectievere planning, elektrische voertuigen.
- Inkoop alleen bij bedrijven met specifiek duurzaamheid beleid.

Trainingslocaties huren waar werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt werken en/of waar men duurzaam beleid voert (n.a.v. enquête).