

# MVO Jaarverslag 2021

JSY, 4 maart 2022



*"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.....	3
2. MVO-beleid en Kernwaarden.....	3
2.1. MVO.....	3
2.2. Beleid.....	4
2.3. Kernwaarden .....	5
2.3.1. Veiligheid.....	5
2.3.2. Betrouwbaarheid.....	5
2.3.3. Duurzaamheid .....	5
3. Thema's en doelstellingen.....	5
3.1. Belangrijkste MVO-thema's .....	5
3.2. MVO-doelstellingen.....	6
3.3. Analyse en behaalde resultaten .....	7
3.3.1. Voorkomen van ongevallen.....	7
3.3.2. VGM-meldingen .....	7
3.3.3. Veiligheidsladder .....	8
3.3.4. CO2 Prestatieladder .....	8
3.3.5. MVO Prestatieladder.....	9
3.3.6. FSC.....	9
3.3.7. Bedrijfswagens .....	9
3.3.8. Papierverbruik .....	10
3.3.9. Corruptie of concurrentiebelemmerend gedrag.....	10
3.3.10. Overige MVO-activiteiten.....	10
3.4. Nieuwe doelstellingen.....	11
4. Slotverklaring.....	15

## 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.

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.
- Het milieubeleid richt zich 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 bekrachtigd op 4 februari 2022 te Waalwijk door de heer Robert Bijlsma (Directeur RB+ Groep) en de heer Joep Sijtsma (VGM-Coördinator RB+ Groep).

## 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 vastgesteld welke van de 31 MVO-thema's zoals gedefinieerd in de MVO Prestatieladder versie 3.0 voor ons materieel of relevant zijn:

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

### 3.2. MVO-doelstellingen

De MVO-doelstellingen zijn doelstellingen waarmee de RB+ Groep zichzelf in 2021 voor de voor haar meest significante MVO-thema's wilde verbeteren, of, bij onderwerpen waarop reeds op het gewenste niveau wordt gepresteerd, het huidige niveau op zijn minst wil vasthouden:

1. Het voorkomen van ongevallen (thema 4).
2. Het verhogen van het aantal meldingen en verbeterideeën op VGM-gebied (thema 4).
3. Het behalen van minimaal trede 2 op de Veiligheidsladder (thema 4).
4. Het behalen van trede 3 op de CO2 Prestatieladder (thema 24 en 28).
5. Het behalen van trede 3 op de MVO Prestatieladder (thema 1 t/m 31).
6. Het behalen 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)

### 3.3. Analyse en behaalde resultaten

#### 3.3.1. Voorkomen van ongevallen

De RB+ Groep heeft als doelstelling nul ongevallen. Onze VCA-certificering ondersteunt ons al jaren bij het behalen van deze doelstelling. Hoewel de doelstelling in 2021 niet is gehaald (2 ongevallen met verzuim en 1 ongeval zonder verzuim), zijn er naar aanleiding van die ongevallen wel weer corrigerende maatregelen genomen om herhaling in de toekomst te voorkomen. Het uitvoeren van de werkzaamheden kan op deze manier steeds veiliger.

Wat ons verder nog zal helpen bij het behalen van deze doelstelling, zijn twee andere (sub)doelstellingen, namelijk het behalen van SCL-certificering en het verhogen van het aantal VGM-meldingen en -verbeterideeën (zie volgende paragrafen).

#### 3.3.2. VGM-meldingen

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 zijn beoogd voor 2022.



Op het moment van schrijven van dit verslag over 2021 (begin maart 2022), is overigens inmiddels 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 de komende maanden zullen de medewerkers er met regelmaat op worden gewezen de app te gebruiken.

### 3.3.3. 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 inmiddels echter plaatsgevonden in februari en hoewel het statement nog formeel moet worden afgegeven, is door de auditors al aangegeven dat wij een statement zullen ontvangen niet voor trede 2, maar zelfs voor trede 3 van de Veiligheidsladder. Het moge duidelijk zijn dat wij hierop bijzonder trots zijn! Het is voor ons een prachtig startpunt op de Veiligheidsladder en voor ons streven om de komende jaren verder door te 'klimmen'.

### 3.3.4. 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 een succesvolle audit plaatsgevonden. We zijn, door de aanlevering (en inmiddels positieve beoordeling) van enkele aanvullende gegevens, nog in afwachting van het certificaat, maar de bevestiging dat we een certificering hebben behaald op trede 3 van deze ladder

is al afgegeven. Ook met deze prestatie zijn we uiteraard erg blij. De certificering op de CO2



Prestatieladder geeft ons weer extra houvast om met onze inspanningen de natuur een handje te helpen.

### 3.3.5. MVO Prestatieladder

Om ons tegenover onze opdrachtgevers 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.

### 3.3.6. FSC

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.

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. Er is nog geen datum bekend voor de audit, maar het doel is om die in 2022 te laten plaatsvinden.

### 3.3.7. Bedrijfswagens

In goed overleg met de monteurs van Firejob is het afgelopen jaar 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.

### 3.3.8. Papierverbruik

In 2021 is, met name door verdere digitalisering van de (verkoop)factuurstromen, het gebruikte briefpapier 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. Verdere implementatie van deze software staat gepland voor 2022.

### 3.3.9. Corruptie 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 zijn er geen meldingen gemaakt van corruptie, omkoping of concurrentiebelemmerende gedragingen en zijn dergelijke zaken ook niet geconstateerd.

In 2021 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.

### 3.3.10. Overige MVO-activiteiten

Hoewel de RB+ Groep zich ten aanzien van het bijdragen aan goede doelen (nog) geen concrete doelstellingen heeft opgelegd in 2021, ondersteunen wij 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 vast donateur van Kinderfonds MAMAS en Stichting Leven met Kanker en dragen we bij aan 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.

Al deze initiatieven zullen we ook in 2022 van harte blijven steunen.

### 3.4. Nieuwe doelstellingen

#### 1. Behouden certificering CO2 Prestatieladder door opvolging van de Maatregellijst 2022 (thema 24, 27 en 28)

Nu we dit jaar voor het eerst zijn gecertificeerd op de CO2 Prestatieladder, willen we deze certificering in ieder geval ook het komende jaar behouden. Daartoe zullen we het managementsysteem van de CO2 Prestatieladder nog verder integreren in onze processen, terwijl we daarnaast ook de maatregelen uit de Maatregellijst 2022 zullen implementeren voor zover die voor 2022 gepland staan. Ook 2023 zien we vooralsnog als een jaar waarin we ons nog vooral zullen concentreren op verbetering van de eigen organisatie, waarna we na 2023 onze blik naar buiten onze organisatie kunnen verleggen en onze doelen zullen stellen op het behalen van trede 4 op de CO2 Prestatieladder.

#### 2. Behouden VCA\*\* en SCL, en het volledig betrekken van flexibele arbeidskrachten daarbij (thema 4 en 7)

Doelstelling wat VCA\*\* betreft is het blijven voldoen aan de daarin aan ons gestelde eisen, zowel voor de kort, middellange als lange termijn.

De Veiligheidsladder wordt, net als VCA, telkens per 3 jaar compleet geauditeerd met ieder jaar tussentijdse audits. Ons doel is om ons ook na 2022 en 2023 nog voor SCL Light trede 3 te laten auditeren. Bij de her-audit die dan na 2024 plaats zal vinden, willen wij ons dan laten auditeren voor de volledige SCL (niet de Light variant), eveneens op trede 3. Daarna is het ons doel om elke 3 jaar een trede op de ladder te stijgen.

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, zullen we de flexibele arbeidskrachten hierbij meer betrekken. De term 'werknemer' zal het komende jaar dan ook uit onze VCA- en SCL-managementsystemen verdwijnen en worden vervangen door 'medewerker', waarbij die medewerker dan zowel het eigen als het flexibele personeel zal omvatten.

#### 3. Behalen FSC (thema 15)

In 2022 willen we ons certificeren voor FSC en deze certificering vervolgens ook voor de lange

termijn in stand houden.

#### **4. Behalen MVO Prestatieladder trede 3**

Voortbordurend op de in 2021 reeds gestarte inspanningen, willen we in 2022 trede 3 op de MVO Prestatieladder bereiken. Voor wat betreft periode daarna, is het ons doel om voor wat betreft de MVO Prestatieladder hetzelfde pad aan te houden als voor de CO2 Prestatieladder: trede 3 handhaven en verder implementeren in de organisatie in 2022 en 2023, daarna ons blikveld verruimen in de keten en onze organisatie gereed maken voor de volgende trede op de ladder.

#### **5. Voorbereiden accountantscontrole (thema 1)**

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 zullen wij in 2022 de nodige voorbereidingen treffen, zodat we in 2023 daadwerkelijk kunnen voldoen aan de gestelde wettelijke eisen.

Gelijktijdig met dit proces zal ook worden onderzocht of 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.

#### **6. Papierverbruik verminderen (thema 27)**

Deze bestaande doelstelling wordt voortgezet in 2022 (en navolgende jaren), aangezien hier op dit onderdeel nog meer winst is te behalen dan nu het geval is. Voor 2022 staan een drietal concrete digitaliseringsprojecten gepland waarmee de papierstroom binnen de RB+ Groep flink kan worden verminderd. Een vermindering van 20% per jaar voor de komende drie jaren achten wij haalbaar.

#### **7. Reductie CO2-footprint met 20% in 2025 (thema 24, 27 en 28)**

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.

#### **8. Taak- en functie-omschrijvingen actualiseren en nieuwe medewerkers aannemen (thema 2 en 3)**

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.

Op basis van de geactualiseerde taak- en functieomschrijvingen kunnen vervolgens bovendien concrete vacatures worden opgesteld voor de werkzaamheden waarvoor extra capaciteit gevonden moet worden in de vorm van nieuw aan te nemen medewerkers. Op basis van de huidige situatie hebben wij als doelstelling vier extra werknemers te werven, nog buiten de vacatures die wij continu open hebben staan voor monteurs.

#### **9. Het voorkomen van ongevallen (thema 4)**

Ook dit is een bestaande doelstelling die ook in 2022 en de nakomende jaren zal worden nagestreefd. Het voorkomen van ongevallen zal altijd een prominente doelstelling zijn binnen de RB+ Groep. Met hulp van de handvaten die VCA en SCL bieden, zal het VGM-gedrag binnen de gehele RB+ Groep geleidelijk steeds verder schuiven van de reactieve houding uit het verleden naar proactief gedrag in de toekomst.

#### **10. Een externe vertrouwenspersoon instellen (thema 6 en 9)**

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.

Eind 2022 zal worden getoetst hoe de werknemers de toegang tot en handelswijze van de vertrouwenspersonen ervaren en zullen op basis van de resultaten daarvan aanvullende doelstellingen worden geformuleerd voor het volgende jaar.

#### **11. Geen meldingen/klachten aangaande corruptie of concurrentiebelemmerend gedrag (thema 16 en 18)**

Er hebben zich sinds de oprichting van de RB+ Groep nog geen incidenten voorgedaan in relatie tot corruptie of concurrentiebelemmerend gedrag en dat willen we graag zou houden. Daartoe is en blijft ook op de lange termijn het monitoren van eventuele meldingen/klachten op dit gebied een continu proces.

#### **12. Jaarlijks de vereiste financiële rapportages laten samenstellen (thema 29)**

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 doelstelling 5).

### **13. Participeren in de Green Deal van Stichting Waalwijk CO2 vrij (thema 24 en 31)**

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 is het participeren in de zogenoemde Green Deal van Stichting Waalwijk CO2 vrij. Vanuit die samenwerking zullen dan hoogstwaarschijnlijk nieuwe doelstellingen ontstaan voor de komende jaren, overigens in grote mate ook gekoppeld aan onze inspanningen ten aanzien van de CO2 Prestatieladder.

### **14. Tevredenheid van bewoners bevorderen (thema 15)**

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, zullen wij in 2022 een tevredenheidsonderzoek uitvoeren bij de bewoners waarbij wij werkzaamheden uitvoeren. Op basis van de resultaten daarvan, zullen wij maatregelen nemen om de tevredenheid van de bewoners te bevorderen. Gedurende 2023 zullen die maatregelen dan worden uitgevoerd, waarna er weer een onderzoek zal plaatsvinden om de resultaten daarvan vast te stellen.

### **15. Het bevorderen van het gebruik van veilige producten (thema 19 en 20)**

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.

### **16. Het continueren van onze steun aan goede doelen (thema 6, 9, 31)**

Onze doelstelling voor 2022 is om minimaal dezelfde bijdrage te leveren aan sponsoring als in het voorgaande jaar.

## 4. Slotverklaring

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