

Tappan



MVO jaarverslag 2023

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) Jaarverslag 2023

Bij Tappan hebben we altijd oog gehad voor maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). We werken elke dag aan maatschappelijke opgaven. Vanaf 2021 hebben we ons MVO-beleid geprofessionaliseerd en ons laten certificeren voor de MVO-prestatieladder. Dit managementsysteem met certificeringsnormen neemt de *Sustainable Development Goals* van de Verenigde Naties als uitgangspunt.

In april 2022 hebben we ons certificaat behaald, op trede 3. Dit betekent dat we dit certificaat tot april 2025 behouden en elk jaar in maart getoetst worden door auditbedrijf TÜV.

Onderdeel van de certificering is het publiceren van een MVO-jaarverslag. Zo kunnen we ook voor anderen een voorbeeld zijn. Dit is ons derde MVO-jaarverslag. Begin 2023 formuleerden we 10 doelstellingen op het gebied van MVO. In dit jaarverslag laten we zien welke resultaten we per doelstelling hebben behaald.

Meer weten over MVO bij Tappan? Kijk op www.tappan.nl/MVO.

We richten ons in ons MVO-beleid op 3 thema's:

- ✓ Goed werkgeverschap
- ✓ Circulaire economie en klimaatverandering
- ✓ Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving.



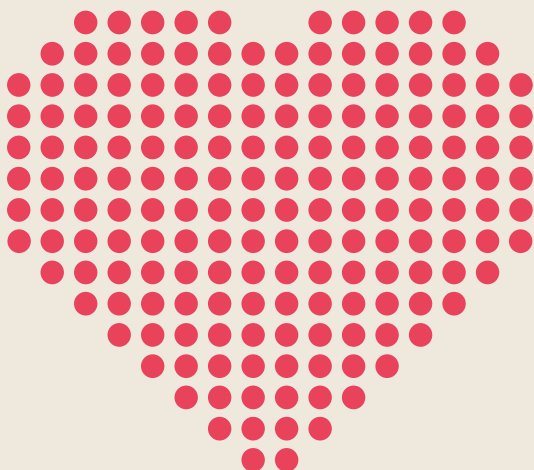
"Tappan wil een toekomstbestendig bedrijf zijn en betekenis hebben voor maatschappij en milieu. Ook willen we een plek zijn waar onze medewerkers zichzelf kunnen zijn, zich veilig voelen en zich kunnen ontwikkelen."

Marlies Janssen, directeur



Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

Tappan is een MVO-gecertificeerd bedrijf. Het is onze drive om iets te betekenen voor de maatschappij. Dat is wat onze medewerkers met elkaar verbindt. Afgelopen jaar hebben we ons ingezet voor verschillende goede doelen. Medewerkers vonden het leuk om te doen, en fijn om bij te dragen aan de samenleving. Dat gaf energie. Daarom gaan we hier mee door in 2024.



Tappan

1. We geven sollicitatietraining aan kansarme jongeren. ✓

Ons partnerbureau Perron14 heeft de stichting Schouder Eronder opgericht. Zij begeleiden jongeren op weg naar werk als zij een afstand hebben tot de arbeidsmarkt hebben. Wij gaven twee keer een sollicitatietraining in het NAC-stadion voor het programma Rugdekking van de stichting.



Het programma maakt gebruik van de aantrekkingskracht van betaald voetbal om jongeren zonder werk of opleiding nieuw perspectief te bieden: ze worden klaargestoomd om aan de slag te gaan als steward of beveiliging.

2. We ondersteunen Sintvoorieder1 ✓

Net als in 2022 hielpen we de *stichting Sintvoorieder1* om ervoor te zorgen dat zo veel mogelijk kinderen die opgroeien in (verborgen) armoede een cadeaupakket krijgen met Sinterklaas. Dit jaar hebben we 100 cadeaus en een geldbedrag ingezameld onder de Tappan collega's. De stichting heeft ons ook gevraagd om communicatieondersteuning. We hebben 40 redactieuren ter beschikking gesteld om in 2024 content voor sociale media van de stichting te maken.



Tappanners overhandigen de door ons ingezamelde cadeaus in de Haagse bibliotheek tijdens de inzamelingsweek van Sintvoorieder1.

3. We maken integriteitscriteria voor nieuwe opdrachten

Past deze opdracht bij onze waarden en missie? Dat vragen wij ons bij elke nieuwe opdracht af. Wij zijn in 2023 gestart met het formaliseren hiervan door een afwegingskader met integriteitscriteria te maken. Zo kunnen we met elkaar het gesprek voeren over onze afwegingen. In 2024 nemen we het afwegingskader in gebruik.

4. Wij inspireren onze leveranciers met onze MVO-inspanningen ✓

Als MVO-gecertificeerd bedrijf willen wij onze leveranciers prikkelen ook met MVO aan de slag te gaan. Onze grootste leveranciers hebben ons MVO-jaarverslag ontvangen en in (evaluatie)gesprekken vertellen we waarom we MVO-gecertificeerd zijn. Veel van onze leveranciers zijn ook al actief met MVO en duurzaamheid bezig. Met twee leveranciers gaan we hierover verder in gesprek, omdat informatie op hun website ontbreekt en we nog te weinig zicht hebben op wat er achter de schermen wellicht allemaal wordt gedaan aan duurzaamheid en MVO.

5. We schakelen leveranciers in die ook meerwaarde hebben voor de maatschappij vertrouwenspersoon aan

Eind 2023 hebben we voor het eerst koffiebonen afgenomen van het Rotterdamse bedrijf Heilige Boontjes. Dat bedrijf koopt en verkoopt koffie waarvoor koffieboeren een eerlijke prijs krijgen en schakelt jongeren en ex-gedetineerden in die afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Zo snijdt het mes aan twee kanten. Als we dit positief ervaren en de koffie lekker is, blijven we in 2024 bij ze inkopen.





Circulaire economie en klimaatverandering

De CO₂-footprint van Tappan is relatief klein, in vergelijking met bijvoorbeeld productiebedrijven. Onze uitstoot zit vooral in onze reiskilometers en energieverbruik. Het gaat dan om zo'n 24 ton uitstoot per jaar. Hoe klein onze uitstoot ook is, we willen dit nog verder te verminderen. En dat wat overblijft compenseren, omdat onze ambitie is klimaatneutraal te zijn.



6. We reduceren en compenseren onze CO₂-uitstoot.

In 2023 hebben we onze CO₂-uitstoot verminderd: van 34 ton naar 24 ton. Dat is een vermindering van bijna 30%. Dat komt grotendeels doordat we een kleiner deel van het pand zijn gaan huren. Nu we meer hybride werken en met minder mensen op kantoor zitten, hebben we minder kantoorruimte nodig. We hebben ongeveer een derde van onze ruimte opgegeven.

Zoals we in vorig jaarverslag al voorspelden, is het aantal reisbewegingen in 2023 toegenomen. Met de coronapandemie achter de rug, werkten onze klanten weer meer op kantoor, waardoor ook wij weer vaker op pad gingen voor afspraken. We hebben daarbij wat meer kilometers in de auto gemaakt – zowel benzine als elektrisch, maar vooral het aantal kilometers per trein is gestegen: van 25.990 naar 57.750.

Jaar	KG CO ₂ uitstoot
2019	49305.39 KG
2020	32391.96 KG
2021	34630.58 KG
2022	34229.20 KG
2023	24027.38 KG

CO₂ uitstoot Tappan in de afgelopen 5 jaar

Groener huren

We zijn in gesprek geweest met de verhuurder van ons kantoor over het vergroenen van de energie en dat is gelukt. Per 1 januari 2024 nemen we 100% windenergie af. Over isolatiemaatregelen praten we in 2024 verder.

Uitstoot compenseren

Onze CO₂-uitstoot over 2022 hebben we gecompenseerd via het FairClimateFund. Dat hebben we gedaan door het bedrag dat gelijk is aan 34 ton uitstoot te investeren in een project in India [dat schoon koken op biogas](#) moge-

lijk maakt. Zo krijgen deze huishoudens op het platteland toegang tot een 100% duurzame en schone manier van koken.



Koken op biogas is beter voor de gezondheid, het klimaat en milieu én bespaart huishoudens tijd en geld. Foto: Fair Climate Fund

Uitstoot digitale producten

We deden een beknopte literatuurstudie naar de footprint van digitale producten, zoals websites en video's. We hebben in kaart gebracht wat het energieverbruik is van onze eigen website en hoe we dit kunnen verminderen, zoals met kleinere afbeeldingen en het verwijderen van oude content. Ons webbureau geeft aan dat we een groter verschil kunnen maken als we investeren in een groene server.

Een juiste aanpak op dit onderwerp ontwikkelen is best een zoektocht. Daarom gaan we ons verder verdiepen in dit onderwerp. In 2024 moet dit resulteren in een Tappan *MVO hack top 25*. Een soort whitepaper met adviezen over het verminderen van de uitstoot van digitale producten waarmee onze medewerkers, klanten en leveranciers hun voordeel kunnen doen.



Goed werkgeverschap

7. We geven medewerkers groeiperspectief ✓

In de eerste helft van 2023 verkende een studententeam van de studie Human Resource Management van de Hogeschool Leiden hoe een duidelijk doorgroeipad kan bijdragen aan het binden en boeien van onze medewerkers. De studenten onderschrijven het belang van een duidelijk groeipad: "Binnen Tappan weten medewerkers vaak niet hoe ze zich moeten ontwikkelen om door te groeien, terwijl ontwikkelmogelijkheden sterk bijdragen aan het binden en boeien van de medewerkers. Dit is iets waar het bedrijf aan dient te werken." Een duidelijk doorgroeipad helpt om het gevoel van eigen regie op je loopbaan te vergroten.



Studenten Human Resource Management van de Hogeschool Leiden op Tappan.

Het studententeam analyseerde de situatie aan de hand van onze documentatie, interviewde verschillende medewerkers en deed vervolgens concrete voorstellen voor verbeteracties.

Op basis van dit advies hebben we een aantal hulpmiddelen geïntroduceerd:

- We hebben een betere omschrijving gemaakt van hoe het werkt als je wilt doorgroeien.
- De functieprofielen die het afgelopen jaar zijn geïmplementeerd, geven houvast en richting bij het bepalen waar medewerkers staan en waar ze naar toe willen groeien.
- In het systeem voor persoonlijke doelen en feedback (TruQu) zijn twee nieuwe hulpformulieren gemaakt. Een formulier dat je helpt om te bepalen waar je staat én naar toe wilt werken binnen de functieprofielen. En een formulier dat helpt om afspraken vast te leggen als er is vastgesteld dat er ruimte is om door te groeien.

In 2023 is een aantal collega's persoonlijk begeleid in hun ontwikkeling. Door 1-op-1 coaching of bijvoorbeeld een talentenscan. Collega's volgden opleidingen, seminars en workshops. Ook hebben we duidelijker gemaakt hoe het werkt met het opleidingsbudget en we hebben meer verteld over de HR-ontwikkelingen bij Tappan.

8. We vergroten onze vakkennis ✓

Vakkundig is een van onze drie kernwaarden en cruciaal voor de kwaliteit van onze dienstverlening. Ook in 2023 hebben we hier systematisch aan gewerkt. We organiseerden een training gedragscommunicatie (CASI) voor alle adviseurs, een training kernboodschappen (message house) en training beeldbrieven voor de redacteuren en een training strategische communicatie (Factor C).

Naast het eigen aanbod zijn ook de workshops van Logeion een goede manier om te werken aan onze vakontwikkeling. Deze workshops kunnen wij nog beter benutten. In 2023 hebben we regelmatig interessante leerpunten uit de workshops met elkaar gedeeld tijdens het koffieverleg, bijvoorbeeld over brandmanagement. In 2024 willen we actiever regisseren welke workshops interessant zijn voor welke collega's.

We hebben op drie actuele thema's medewerkers als expert benoemd. Deze experts volgen en duiden het thema en dragen deze kennis over aan de collega's. In 2023 ging het om de thema's datagedreven communicatie, laaggeletterdheid en inclusie & diversiteit.



Drie Tappanners bezoeken de Dag van het gedrag van het Behavioural Insights Network Nederland.



In 2023 zijn ook spontane initiatieven ontstaan. Zo hebben de redacteuren een boekenclub opgericht voor het lezen van vakliteratuur.

9. We voeren nieuwe functieprofielen in ✓

De functieprofielen van Tappan waren verouderd. Omdat ons vakgebied continu in beweging is, was er een wens de functieprofielen te actualiseren. Ook was er binnen Tappan behoefte aan een meer praktische en handzame vorm ervan. In 2022 startten we met de actualisatie, zodat we in de eerste helft van 2023 de vernieuwde functieprofielen konden presenteren en beschikbaar stellen. De vernieuwde profielen zijn van kracht vanaf 2024. Tijdens de voortgangsgesprekken hebben we medewerkers die hier meteen mee aan de slag wilden begeleiding aangeboden. Drie collega's hebben hier al gebruik van gemaakt. Op basis van de eerste inzichten en ervaringen is een formulier in TruQu gemaakt dat nu als basis kan dienen voor het voeren van het gesprek over waar je staat en waar je naar toe wilt groeien. In de tweede helft van 2023 zijn ook de functieprofielen van stafmedewerkers vernieuwd.

10. We werken aan cultuur en verbinding aan de hand van medewerkersonderzoek

Om (nog) beter in te kunnen spelen op de wensen en behoeften van medewerkers hebben we in het voorjaar van 2023 weer een medewerkersonderzoek laten uitvoeren, een tweede herhaalmeting. De uitkomsten bieden ook aanknopingspunten om de MVO-doelstellingen op het gebied van goed werkgeverschap aan te scherpen.

Medewerkers vulden vragen in over hun motivatie en betrokkenheid, de kernwaarden, ontwikkeling, samenwerking, werkdruk en beleid en over de thema's hybride werken, declarabiliteit en acquisitie. De respons was 86%. Uit het onderzoek kwam naar voren dat meer dan 80% van de medewerkers met veel plezier bij Tappan werkt, bereid is om zich maximaal in te zetten voor het bedrijf en trots is op het werk. Als positieve punten worden onder meer benoemd: de fijne werksfeer, de leuke collega's en de vrijheid om je werk op je eigen manier te kunnen doen.

Natuurlijk zijn er ook verbeterpunten. Onder begeleiding van MarketResponse bespraken we de resultaten. We selecteerden met elkaar een top drie verbeterpunten:

1. Het ontwikkelen van een heldere toekomstvisie.
2. Het jaarplan kan korter en meer met elkaar worden geschreven.
3. Uitdagende en meetbare organisatiedoelen vaststellen en methode bedenken voor terugkoppelen.

In de tweede helft van 2023 hebben we direct gehoor gegeven aan deze actiepunten en bijvoorbeeld een overzichtelijk jaarplancanvas ontwikkeld en een sessie georganiseerd voor alle medewerkers om gezamenlijk input te leveren voor het jaarplan voor 2024. Tegelijkertijd zijn we aan de slag gegaan met het actualiseren van ons missieverhaal, als onderdeel van een heldere toekomstvisie. Ongeveer 20 collega's dachten hier in kleine groepjes over mee. Begin 2024 is het vernieuwde missieverhaal gereed.



Interne training op Tappan.



De maandelijkse Tappan-borrel versterkt de band tussen de collega's en is altijd gezellig.

Vooruitblik 2024



Klanten

We blijven zien dat opdrachtgevers in aanbestedingen steeds meer eisen op het gebied van MVO stellen en maatschappelijk verantwoorde inkoopcriteria (MVI) hanteren. Uit gesprekken blijkt dat onze klanten het waarderen dat Tappan serieus werk van maakt van MVO. Het MVO-prestatieladdercertificaat en het MVO-jaarverslag maakt voor hen inzichtelijk wat onze ambities zijn en hoe we die behalen. We merken wel dat de MVO-prestatieladder niet overal even bekend is. Overheidsopdrachtgevers blijven ook de CO₂-prestatieladder belangrijk vinden. Daarom oriënteren we ons in 2024 ook op andere MVO-certificeringen, zodat we eind 2024 een goede keuze kunnen maken over het vervolg van onze certificering.

Raad van Commissarissen en aandeelhouders

Onze aandeelhouders en Raad van Commissarissen blijven de MVO-ambities van Tappan onderschrijven. Zij zien in dat organisaties moeten meebewegen in een veranderende wereld. Niet alleen om concurrerend te blijven, maar juist ook om verantwoordelijkheid te nemen en een voorbeeld te zijn voor anderen.

Tappanners

Tappanners blijven MVO een warm hart toedragen. Dat blijkt uit gesprekken, het animo om mee te doen met MVO-activiteiten en de reacties op het MVO-prestatieladdercertificaat. De meeste medewerkers zijn in hun privéleven maatschappelijk betrokken en vinden het belangrijk dat ook hun werkgever het goede voorbeeld geeft. Ook vinden zij het belangrijk voor Tappan om toekomstbestendig te blijven. Duurzaam ondernemen wordt steeds belangrijker.

Leveranciers

In 2022 zijn we doorgegaan met het laten verzorgen van de lunch door lokale bakkerijen. Een ervan werkt met medewerkers met een beperking of een afstand tot de arbeidsmarkt. Voor de vervanging van de huidige kantoorprinter hebben we onderzocht of de aanschaf van een refurbished tweedehands exemplaar significante duurzaamheidswinst zou kunnen opleveren. Dit bleek niet aantoonbaar. Verder kan de rol van onze leveranciers op het gebied van MVO prominenter zijn. Dat pakken we vanaf 2023 proactiever op, waaronder onze freelancers en bijvoorbeeld drukkerijen, zodat ook de keten verduurzaamt.

Contact

Heb je vragen over de jaarverslag, dan kun je contact opnemen met MVO-manager en senior communicatieadviseur Margriet van Hal (margriet.vanhal@tappan.nl).

Meer weten over MVO bij Tappan?
Kijk op www.tappan.nl/MVO