

# Tappan



## MVO jaarverslag 2022

## Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) Jaarverslag 2022

Dit is ons tweede MVO-jaarverslag. Begin 2022 formuleerden we 13 concrete doelstellingen op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen. 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](http://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



## MVO Algemeen

### 1. We behalen niveau 3 op de MVO-prestatieladder. ✓

We werken als Tappanners dagelijks aan maatschappelijke opgaven en hadden altijd al oog voor maatschappelijk verantwoord ondernemen. Daarom was het een grote wens om ons te laten certificeren. Want we willen ons MVO-beleid verder uitbouwen én transparant zijn naar onze opdrachtgevers en stakeholders.

Tappan koos 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 niveau 3. Daar zijn we trots op! De beoordelaar van Lloyds LRQA vindt dat we:

- ons MVO-beleid goed hebben verwoord in een beleidsplan, met daarin de juiste koppeling met de duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties;
- onze directie en medewerkers zeer betrokken zijn bij het MVO-beleid;
- ons bewust zijn van onze maatschappelijke ketenverantwoordelijkheid.



## Goed werkgeverschap

### 2. We voeren hybride werken in. ✓

We hebben in 2022 hybride werken formeel ingevoerd. Tappan omarmt plaats- en tijdonafhankelijk werken omdat dit past in de huidige tijd, past bij wensen van medewerkers en aansluit op duurzaam opdrachtgeverschap. Met de verschuiving naar meer hybride werken is de medewerker nog meer centraal komen te staan. En is de Tappanner en diens laptop het vertrekpunt, in plaats van het kantoor van Tappan dat vooral een ontmoetingsplek wordt. We hebben in het najaar van 2022 in kaart gebracht hoe het kantoor zoveel mogelijk van toegevoegde waarde kan zijn bij ontmoetingen, verbinding en kennisdelen. Zo organiseren wij bijvoorbeeld periodiek een terugkomdag om elkaar te ontmoeten en kennis te delen. En hebben we gezamenlijke lunch op kantoor weer ingevoerd. Daarmee is dit punt afgerond. In 2023 bekijken we welke aanpassingen in ons pand ons kunnen helpen effectief hybride te werken, ook als we op kantoor werken. Denk bijvoorbeeld aan ruimtes om videogesprekken te kunnen voeren.



Ons kantoor wordt door hybride werken vooral een ontmoetingsplek

### 3. We voeren een nieuwe manier van tijdschrijven in. ✓

Om de (werk)druk te verlagen hebben we in 2022 een nieuwe systematiek van tijdschrijven ingevoerd die meer is toegespitst op individuele wensen en verschillen. Medewerkers hebben hiermee meer inzicht in de uren die ze per jaar kunnen besteden aan interne werkzaamheden, zoals overleg, netwerken en interne projecten. De directie heeft beter zicht op de besteding van de interne uren en kan beter bijsturen.

In september 2022 is het werken met het nieuwe systeem door de personeelsvertegenwoordiging geëvalueerd. Het belangrijkste verbeterpunt ligt in het aansturen en bewaken van de interne projecten. Soms zijn de uren op, terwijl de werkzaamheden nog niet klaar zijn. Vanuit de evaluatie zijn verbetervoorstellen opgenomen in het jaarplan 2023.

Zo gaan we onze interne projecten nog beter managen. Met een aanpak die vergelijkbaar is met onze externe projecten: aangestuurd door een projectleider, met een goede planning en afstemmomenten met de directie.

#### 4. We moderniseren onze beoordelingsmethodiek

In 2022 zijn we gaan werken met de tool TruQu. Hiermee wordt het administratieve proces rondom de ontwikkelingscyclus van medewerkers ondersteund. Voor de Tappanners zelf, die makkelijk doelstellingen kan vastleggen en feedback kan ophalen. En voor het structureren en vastleggen van de gesprekken met de directie.

Het gebruik van de tool is geëvalueerd op drie manieren:

- Evaluatie van de eindejaars- en startgesprekken 2022 (gesprek)
- Data uit TruQu (gebruikersgegevens)
- Evaluatie vanuit de PVThermometer in mei 2022

Uit deze evaluatie blijkt dat Tappanners de tool in de basis goed gebruiken. Wel kunnen we het feedback ophalen door het jaar heen verder stimuleren en continue de toegevoegde waarde van de tool onder de aandacht brengen. Ook zou het goed zijn als de directie de tool



direct of dezelfde dag invult met hun reactie.

Verbeterpunten zijn besproken en zijn meteen toegepast in de dagelijkse praktijk en bij het organiseren van de nieuwe ronde eindejaars- en startgesprekken. Het is daarmee niet nodig om hierover doelstellingen op te nemen in het jaarplan 2023.



Senior communicatieadviseur en intern HR-adviseur Mensje Di Benedetto vertelde op LinkedIn over de 4 pijlers van werkplezier.

#### 5. We actualiseren onze functieprofielen

We zijn in 2022 gestart met het actualiseren van onze functieprofielen. We hebben de verschillende competenties die aansluiten bij werken bij Tappan vastgesteld. Per functie (advies, ontwerp, redactie) hebben we bepaald wat er van iemand verwacht mag worden op verschillende niveaus. Dit overzicht vormt de basis voor hoe we werken bij Tappan. In het voorjaar van 2023 ronden we dit af. De nieuwe profielen zijn dan bekend gemaakt bij de collega's, verwerkt in vacatures en vormen de basis voor een op te stellen overzicht met doorgroeimogelijkheden binnen Tappan.

#### 6. We stellen een externe vertrouwenspersoon aan

We willen dat iedereen zich welkom voelt en dat iedereen zich veilig voelt in ons bedrijf. Via onze arbodienst hebben wij in 2022 een externe vertrouwenspersoon aan ons bedrijf verbonden. Mocht er iets aan de hand zijn, of mocht een collega raad of hulp zoeken, dan is deze vertrouwenspersoon altijd beschikbaar. Het nummer van de vertrouwenspersoon staat op onze interne website 'Hoe werkt het bij Tappan?'

#### 7. We vernieuwen onze secundaire arbeidsvoorwaarden

We hebben onze arbeidsvoorwaarden in 2022 geactualiseerd. Verschillende regelingen zijn vernieuwd. Omdat we nu hybride werken, ontvangen medewerkers een thuiswerkvergoeding. Ook is de nieuwe wetgeving over ouderschapsverlof verwerkt in onze arbeidsvoorwaarden. Ander voorbeeld is dat medewerkers fiscaal-vriendelijk een fiets kunnen aanschaffen om bewegen te stimuleren. In de zomer zijn de vernieuwde arbeidsvoorwaarden gecommuniceerd naar de collega's.

## 8. We geven mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans (social return)

In 2022 hebben we een nieuwe stap gezet op het gebied van social return. Het is waardevol om iets te kunnen betekenen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We hebben een financieel-administratieve collega geworven vanuit het UWV. We hebben een stagiair van het Grafisch Lyceum in Rotterdam een plek in onze organisatie gegeven.

Via onze klant RWS vullen we social return in met hun programma 'Maatwerk voor mensen'. Wie voor overheidsklanten werkt, legt zich vast om een omzetpercentage te besteden om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt direct of indirect in te schakelen.

Acties van Tappan die binnen Maatwerk voor Mensen vallen, waren:

- Indiensttreding van twee collega's die ouder zijn dan 50 jaar
- Afnemen van lunches bij een bakker die werkt met mensen met afstand tot de arbeidsmarkt
- Voeren van netwerkgesprekken met doelgroepen van social return

## 9. We gaan aan de slag met diversiteit en inclusie

We willen graag een inclusieve organisatie zijn, maar dat zijn we nog niet. Hoewel de verdeling mannen en vrouwen en de leeftijdspreiding redelijk evenwichtig is, bestaat ons bedrijf vooral uit hoogopgeleide, witte mensen met een gelijksoortige achtergrond. Diversiteit en inclusie vereisen een bedrijfsbrede aanpak. Daar zijn we in 2022 mee begonnen. We hebben een visie uitgewerkt. Op basis hiervan is het werving- en selectieproces aangepast; we hebben bijvoorbeeld de plaatsen waar de vacatures worden gepubliceerd verbreed. Ook hebben we een presentatie aan alle collega's gegeven over diversiteit en inclusie. Voor alle collega's is een gids beschikbaar met informatie en tips die ze helpt diversiteit en inclusie in hun werk (en leven) te verweven.



De ontwikkelingen op dit thema staan niet stil. Het is daarom de bedoeling dat we deze gids regelmatig bijwerken en kennis blijven delen met onze collega's. We hebben geïnventariseerd over welke onderwerpen collega's meer willen weten. Met de belangrijkste thema's gaan we in 2023 aan de slag. Zo willen we toegroeien naar een bedrijf waar iedereen zich welkom voelt.



## Circulaire economie en klimaatverandering

### 10. We reduceren onze CO<sub>2</sub>-voetafdruk

De CO<sub>2</sub>-footprint van Tappan is relatief klein, in vergelijking met veel andere bedrijven. Onze directe uitstoot zit vooral in onze reiskilometers en energie. Het gaat om zo'n 35 ton uitstoot per jaar. We hebben onze voetafdruk van de jaren 2019, 2020, 2021 en 2022 in kaart gebracht. Ook zijn we in gesprek gegaan met onze huurbaas over het vergroenen van de energie. Het huidige contract loopt af in 2023; daarna ontstaan mogelijkheden. Ook heeft de huurbaas toegezegd dat hij gaat kijken naar energiebesparende maatregelen, zoals isolatie. Hiervoor moeten ook de andere huurders worden betrokken. We hebben een start gemaakt met het beperken van onze voetafdruk door hybride werken te formaliseren en no regret maatregelen te nemen, zoals het lager zetten van onze verwarming en de introductie van de vleesloze lunch. Ook hebben we een benchmark gedaan onder soortgelijke ondernemingen als Tappan om te achterhalen wat hun footprint is. Het bleek lastig te zijn om dit goed helder te krijgen en te vergelijken.

We hebben onze footprint berekend over het jaar 2019, 2020, 2021 en 2022 via de CO<sub>2</sub>-calculator van het klimaatplein.nl. Daarvoor hebben we gebruikt:

- Water-, gas- en elektriciteitsverbruik
- Reiskilometers. Vanwege personele wisselingen was het niet mogelijk om de reiskilometers van 2022 inzichtelijk te maken op het moment van de CO<sub>2</sub>-berekening. Daarom hebben we de cijfers van 2021 hergebruikt, aangezien we schatten dat dit grotendeels overeenkomt. Voor het volgende jaarverslag maken we de berekening opnieuw waarbij we gebruik maken van de daadwerkelijk gemaakte kilometers in 2022 en 2023.

## Conclusies berekening CO<sub>2</sub> footprint

- Water-, gas- en elektriciteitsverbruik: In de cijfers is terug te zien dat het verbruik van gas en elektra in 2020 en 2021 op kantoor door het thuiswerken op een dieptepunt uitkwam. In 2022 was er een lichte stijging in elektra en waterverbruik ten opzichte van de twee voorgaande jaren, doordat er door het einde van de lockdowns meer op kantoor werd gewerkt. Het lager zetten van de verwarming kunnen we al terugzien in de cijfers: het gasverbruik was in 2022 lager dan de jaren ervoor.
- Reiskilometers: De reisbewegingen namen af. Naar verwachting nemen deze aantallen komend jaar weer toe. Op het oude niveau van voor de pandemie zullen de reisbewegingen door het hybride werken niet meer komen.

We gaan in 2023 concrete doelstellingen formuleren voor de verdere reductie. Ook gaan we inventariseren hoe we onze uitstoot kunnen compenseren en zo klimaatneutraal te worden. Tot slot gaan we kijken naar onze keten en naar onze producten en diensten. Denk bijvoorbeeld aan energiezuinige websites.



Tijdens de klimaatweek vertelden we op LinkedIn over de manieren hoe we bij Tappan onze voetafdruk proberen te verkleinen.

2019			
Totaal	49305.39 Kg	100 %	€ 2958.32
2020			
Totaal	32391.96 Kg	100 %	€ 1943.52
2021			
Totaal	34630.58 Kg	100 %	€ 2077.84
2022			
Totaal	34229.20 Kg	100 %	€ 23960.44



## Maatschappelijke betrokkenheid

### 11. We verbinden ons aan een

#### maatschappelijke organisatie

Het is onze drive om positieve bijdrage te leveren aan de maatschappij. We willen ons langdurig verbinden aan een maatschappelijke organisatie die bij ons bedrijf en onze missie past. Collega's hebben meegedacht over geschikte organisaties: dat resulteerde in een top 5. Na een consultatieronde ging onze voorkeur uit naar het steunen van de stichting Praat Nederlands met me. Deze stichting bleek echter om allerlei redenen in een afbouwende fase. Daarom besloten we wel korte acties uit te voeren (zie doelstelling 12), en op zoek te gaan naar een organisatie waarmee we ons langdurig willen verbinden. Dit is een initiatief van ons partnerbureau Perron14 geworden. Zij hebben een stichting opgericht waarin ze kansarme jongeren begeleiden op weg naar werk. Wij gaan daar verschillende trainingen voor verzorgen. Op die manier doen we niet alleen iets voor de samenleving, maar werken we ook teambuilding en verbinding bij Tappan.

### 12. We dragen bij aan korte acties met

#### lokale, maatschappelijke impact

Afgelopen jaar hebben we ons ingezet voor enkele goede doelen. Zo hebben we voor de stichting 'Sintvoorieler1' pakjes ingepakt voor kinderen uit kansarme gezinnen. En hebben we sollicitatietrainingen gegeven voor jongeren via Stichting JINC, die jongeren op weg helpt naar werk. Medewerkers vonden het leuk om te doen, en fijn om bij te dragen aan de maatschappij. Dat gaf energie. Daarom gaan we hier graag mee door.



### 13. We stellen integriteitscriteria op als toetssteen bij nieuwe opdrachten

Past deze opdracht bij onze waarden en missie? Dat vragen wij ons bij elke nieuwe opdracht af. Ons doel was dit in 2022 te formaliseren door een afwegingskader te maken. Door tijdgebrek is dit niet gelukt, maar wij gaan dit in 2023 alsnog doen. Want we maken dit type afwegingen wel degelijk in ons hoofd. In 2022 hebben wij bijvoorbeeld besloten niet aan een offerte-traject mee te doen, omdat deze niet paste bij onze waarden. Wij hebben dat onderbouwd teruggekoppeld aan deze opdrachtgever. In 2023 leggen we onze integriteitscriteria vast, zodat wij ook alle collega's kunnen meenemen in de afwegingen.

### Klanten

Steeds meer opdrachtgevers stellen in aanbestedingen eisen op het gebied van MVO en hanteren Maatschappelijk Verantwoorde Inkoopcriteria (MVI). Ook door gesprekken weten we wat onze klanten verlangen op het gebied van MVO en dat ze het waarderen dat Tappan er serieus werk van maakt. Het MVO-prestatieladder certificaat en het MVO-jaarverslag maakt voor hen inzichtelijk wat onze ambities zijn en wat de status is van onze MVO-doelstellingen.

### Raad van Commissarissen en aandeelhouders

Onze aandeelhouders en Raad van Commissarissen blijven de MVO-ambities van Tappan toejuichen. 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 dragen MVO een warm hart toe. Dat blijkt uit gesprekken, het animo om mee te doen met MVO-activiteiten en uit de reacties na het behalen van het MVO-prestatieladder certificaat. Medewerkers vinden het vooral belangrijk voor Tappan om toekomstbestendig te blijven. Duurzaam ondernemen wordt steeds belangrijker.

### Leveranciers

In 2022 zijn we doorgedaan 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 verduurzaamd.

## Vooruitblik 2023

Wij zijn trots op onze MVO-resultaten van 2022 en dat we ons beleid verder hebben kunnen professionaliseren. We gaan vol energie verder met het uitvoeren van de doelstellingen die we ons voor 2023 hebben gesteld. Begin 2024 rapporteren we hierover in ons volgende MVO-jaarverslag.

## 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](mailto:margriet.vanhal@tappan.nl)).

Meer weten over MVO bij Tappan?  
Kijk op [www.tappan.nl/MVO](http://www.tappan.nl/MVO).

