

Tappan



MVO jaarverslag 2021



Voorwoord

Tappan onderneemt op een Maatschappelijk Verantwoorde manier. Dat ligt in de eerste plaats besloten in onze missie: wij helpen onze klanten om vertrouwen te creëren. Daarnaast werken we mee aan grote maatschappelijke opgaven, zoals de uitwerking van het klimaatakkoord, omschakeling naar een circulaire economie en de communicatie rond een nieuw pensioenstelsel. Dit is wat Tappanners bindt: waar we voor staan en waar we voor gaan.

In dit verlengde beweegt Tappan mee in een veranderend wereld. Aandacht voor het klimaat daarin is heel belangrijk. Dat vinden onze werknemers en opdrachtgevers ook. Maar duurzaamheid is breder dan alleen klimaat. Het gaat er om hoe Tappan zich als organisatie en werkgever maatschappelijk gedraagt op verschillende vlakken en verantwoordelijkheid neemt. Dus zeker het klimaat, maar ook goed werkgeverschap, arbeidsparticipatie, eerlijk zakendoen en maatschappelijke betrokkenheid. Ofwel, People, Planet, Prosperity. Dit zijn de onderdelen van de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties. Deze bij elkaar maken het dat een organisatie maatschappelijk verantwoord onderneemt (MVO).

We scoren al goed op de SDG's, maar het is belangrijk om te blijven ontwikkelen, vernieuwen en verbeteren. Daarbij is het is eveneens belangrijk dat we ook bewezen aantonen dat we verantwoord werken en daar transparant over zijn. Zo zijn we voor anderen een voorbeeld, dragen we bij aan de doelen van onze opdrachtgevers en maken we samen met andere bedrijven de massa die o zo nodig is om een economie te vormen die klimaatneutraal, circulair en inclusief is, ook in de keten.

Om deze redenen hebben wij in 2021 onze MVO-activiteiten onder de loep genomen en de certificering voor de MVO-prestatieladder voorbereid. Dit staat voor het eerste kwartaal van 2022 op de planning. Hiervoor hebben we ons MVO-beleid geprofessionaliseerd, doelstellingen voor komend jaar geformuleerd en zijn hiermee aan de slag gegaan.

Zo hebben wij per 1 januari 2022 hybride werken ingevoerd. Daarmee werken we nu tijd en plaats onafhankelijk. Naast de gezondheids- en CO₂-reductie voordelen die hybride werken met zich meebrengt, zijn we door het invoeren van hybride werken ook ambassadeur voor onze opdrachtgevers. We zijn namelijk betrokken bij projecten om spitsmijden te stimuleren en het spreiden van mobiliteit van werknemers over de dag, week en vervoersmiddelen. Dit om de druk op het wegennet en openbaar vervoer te verminderen. Dan kunnen we zelf niet achterblijven.

We hebben voor het eerst onze CO₂ footprint in kaart gebracht. En ook al is onze uitstoot als communicatieadviesbureau met gemiddeld 45 medewerkers beperkt, er is altijd ruimte voor verbetering. De invoering van hybride werken speelt hierbij een belangrijke rol. Tot slot zijn we in 2021 gestart met vorm te geven hoe we onze maatschappelijke betrokkenheid kunnen vergroten.

Nieuwsgierig geworden? Je leest er alles over in dit eerste Tappan MVO-jaarverslag!

Marlies Jansen
Directeur Tappan

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Terugblik	4
Relevante MVO-thema's voor Tappan	5
MVO beleidsplan	5
Kwaliteitsmanagementsysteem – MVO handboek	5
MVO resultaten 2021	5
Evaluatie doelstellingen MVO thema goed werkgeverschap	6
Evaluatie doelstellingen MVO-thema circulaire economie en klimaatverandering	8
Evaluatie doelstellingen MVO-thema betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving	10
Stakeholders	11
Vooruitblik 2022	11
Contact	11

Terugblik

Vanuit onze wens om een klimaatneutrale organisatie te worden, zijn we in 2020 gestart om uit te zoeken wat hiervoor nodig is. Parallel hieraan ontstond ons besef dat onze opdrachtgevers steeds grotere eisen aan ons stellen op het gebied van mens en milieu. Waar voorheen social return een belangrijke vereiste was in aanbestedingen, zien we inmiddels een verbreding naar MVI-criteria (Maatschappelijk Verantwoord Inkopen). Onze opdrachtgevers dagen ons uit om hier zelf bewuster en intensiever mee aan de slag te zijn. En terecht, want alleen met elkaar kunnen we massa maken.

Zo realiseerden we ons dat we ons – boven op de eerste stappen in de juiste richting – nog intensiever moeten bezighouden met onze impact op mens en milieu. We kwamen tot de conclusie dat we onze klimaatneutraliteit ambitie moesten verbreden naar Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). Natuurlijk hadden we al langer oog voor MVO, maar het werd duidelijk dat we hier meer structuur in moesten aanbrengen.

De verbreding van klimaat naar MVO bracht ons naar de MVO-prestatieladder. Deze methodiek is een praktische toepassing van People, Planet & Profit, is gebaseerd op de ISO 26000 en ondersteunt de Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties. Hierdoor realiseerden we dat Tappan al meer doet op het gebied van MVO dan we ons bewust waren. Veel van wat we al doen, schaarden we zelf namelijk niet onder deze noemer, maar onder wat we als werkgever en als bedrijf gewoon belangrijk vinden. Verder werd via deze methodiek duidelijk dat we nog een aantal zaken aan te scherpen hebben. Want er is altijd ruimte om te verbeteren.

MVO-prestatieladder: op weg naar certificering

Via de MVO-prestatieladder kunnen we ons laten certificeren, zodat het voor onze stakeholders en anderen transparant is dat Tappan serieus werk maakt van MVO. De audit voor de MVO-prestatieladder niveau 3 staat gepland voor het eerste kwartaal van 2022.



Relevante MVO-thema's voor Tappan

Voor de MVO-certificering hebben we in maart 2021 een nulmeting uitgevoerd samen met Van Voorst consult, de partij waardoor wij ons hebben laten begeleiden. Vanuit de nulmeting hebben we drie MVO-thema's gedefinieerd waar Tappan zich op het gebied van MVO op richt:

- 1. Goed werkgeverschap**
- 2. Circulaire economie en klimaatverandering**
- 3. Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving**

Er zijn nog meer thema's die onderdeel zijn van de MVO-prestatieladder, zoals eerlijk zakendoen en voorkomen van kinderarbeid. Deze thema's zijn voor Tappan als dienstverlener echter niet relevant. Daarom richten wij ons met ons MVO-beleid op bovengenoemde drie thema's.

MVO-beleidsplan

Op basis van de drie MVO-thema's hebben wij de audit voor niveau drie van de prestatieladder in 2021 voorbereid. Daarvoor hebben we voor veel zaken de basis op orde gebracht en doelstellingen geformuleerd voor komend jaar. Onze MVO-ambities en doelstellingen hebben we beschreven in het eerste Tappan MVO-beleidsplan. Hierin staan de activiteiten benoemd waar we mee aan de slag zijn gegaan en komend jaar aan werken. In dit jaarverslag geven we hierover een terugkoppeling.

Kwaliteitsmanagementsysteem – MVO handboek

Ook hebben we in 2021 een kwaliteitsmanagementsysteem opgezet waar MVO-onderdeel van is. Hierin hebben we alle procedures bij Tappan beschreven en op verschillende onderdelen uitgewerkt hoe Tappan voldoet aan bestaande wet- en regelgeving. Daarnaast is een aantal procedures toegevoegd, zoals een jaarlijkse risico-inventarisatie (RI&E). Een aantal zaken is nog niet helemaal op orde. Deze punten zijn allemaal geïnventariseerd en als actie opgenomen voor 2022.

MVO-resultaten 2021

Op basis van de MVO-prestatieladder richt Tappan zich met haar MVO-beleid op drie MVO thema's:

- 1. Goed werkgeverschap**
- 2. Circulaire economie en klimaatverandering**
- 3. Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving**

We beschrijven de resultaten van 2021 per thema en geven her en der een vooruitblik naar 2022.

Evaluatie doelstellingen MVO-thema goed werkgeverschap

Goed werkgeverschap vinden we belangrijk bij Tappan. Als onze medewerkers goed in hun vel zitten, hun talenten kunnen benutten en met plezier werken hebben we daar allemaal baat bij. Om dit te realiseren hebben we bijvoorbeeld de afgelopen jaren een goede onboarding opgezet voor nieuwe medewerkers, het werving en selectieproces verbeterd, feedback toegevoegd aan de beoordelingscyclus en houden we elk kwartaal persoonlijke gesprekken. Ook zetten we stappen in de manier waarop we tijdschrijven, zodat we meer naar maatwerk kunnen gaan qua declarabiliteit en we proberen bij te dragen aan een lager gevoel van werkdruk.

We lichten hier een aantal resultaten waar we in 2021 hebben gewerkt uit.

Medewerkersonderzoek

Om het jaar toetst Tappan samen met de personeelsvertegenwoordiging (PVT) hoe we er als werkgever voorstaan door een onafhankelijk medewerkersonderzoek te houden. In het digitale, anonieme medewerkersonderzoek wordt gevraagd hoe de medewerker bijvoorbeeld denkt over zelfstandigheid, werk-privé, werksfeer, werkplezier, werkinhoud, werkomgeving, begeleiding en onze duurzaamheidsmissie. De vragenlijst is kort en heeft veel open vragen, omdat wij erin geloven dat we hiermee zoveel mogelijk inzicht opdoen in wat onze mensen vinden.

Uitkomsten herhaalmeting: positieve werkbeleving

Het onderzoek wordt uitgevoerd door MarketResponse. In 2019 heeft het onderzoek voor het eerst plaatsgevonden. De herhaalmeting vond plaats in mei 2021, van de 42 uitgenodigde medewerkers hebben 37 gereageerd (een respons van 88%, in 2019 was dit 89%). Er is over het algemeen een positieve ontwikkeling te zien in de werkbeleving ten opzichte van 2019. Medewerkers zijn nog trotser op hun werk bij Tappan, ervaren meer uitdaging in hun werk en het gevoel dat ze een verschil maken. De werkdruk is acceptabeler en er is meer ruimte voor persoonlijke ontwikkeling.

Verbeterpunten

De resultaten zijn in een gezamenlijke sessies met alle Tappanners besproken. Iedereen heeft hier de ruimte om aan te geven wat ze belangrijk vinden. Gezamenlijk zijn er punten geformuleerd om aan te werken. Deze zijn opgenomen als speerpunten in het Tappan jaarplan 2022 en richten zich op samenwerking en kennisdeling, meer diversiteit in opdrachten en een betere match tussen medewerker en opdracht en op werkdruk en declarabiliteit.

Waar werkten we in 2021 aan op het gebied van goed werkgeverschap?

Op basis van actuele ontwikkelingen op het gebied van HR, in de maatschappij en uitkomsten van het medewerkersonderzoek werkten we aan verschillende thema's en onderwerpen.

Invoeren hybride werken

De personeelsvertegenwoordiging onderzocht wat de wensen en uitdagingen zijn bij het hybride werken, deels ingegeven door de verschillende COVID-19-lockdowns. Dit heeft ertoe geleid dat er beleid geformuleerd is om vanaf 1 januari 2022 nog meer plaats- en tijdonafhankelijk gaan werken. Ons kantoor aan de Lange Vijverberg ontwikkelt zich hiermee tot een ontmoetingsplek. Geconcentreerd werken doen we grotendeels vanuit huis.

In 2022 wordt nog verder gewerkt aan het inrichten van de bedrijfsvoering en faciliteiten voor hybride werken. Een aantal zaken is in 2021 al geregeld. Zo ontvangen we al een standaard thuiswerkvergoeding, hebben we een arbo-proef thuiswerken training gevolgd en is er een individuele vergoeding om de thuiswerkplek te verbeteren.

Ook is de IT op orde, zoals alle soft- en hardware om op afstand soepel te werken. Maar denk ook aan gezamenlijke (online) teamactiviteiten of cadeautjes via de post om verbinding te houden. Want we realiseren ons dat verbinding met deze manier van werken extra belangrijk is en blijven dat aspect ook aandacht geven. We werken in 2022 aan de verdere invulling hiervan.

Voordelen: beter afstemmen van werk en thuissituatie, goede werkplek, CO₂-reductie door meer thuiswerken en spitsmijden.

Werkdruk en declarabiliteit

In 2021 hebben we een pilot uitgevoerd met maatwerk in tijdschrijven. De pilot is goed verlopen en deze veranderingen zijn vanaf 2022 bedrijfsbreed ingevoerd.

Professionaliseren en moderniseren jaarlijkse beoordelingsmethodiek

Stapsgewijs verbeteren we sinds een aantal jaar de jaarlijkse beoordelingsmethodiek. We streven naar een feedbackcultuur waarin eerlijk, duidelijk en transparant gecommuniceerd wordt. Hiervoor hebben we de formulieren aangepast, feedback geïmplementeerd, en (sinds corona) voeren we vaker persoonlijke gesprekken.

Ter ondersteuning van deze ontwikkeling doen we aanpassingen aan de manier van tijdschrijven en de individuele afspraken die hieraan zijn gerelateerd – en zijn we per december 2021 gestart met een tool (papierloos) die kortcyclisch leren ondersteunt.

RI&E

De Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) is najaar 2021 voor het eerst gemaakt. De risico's die bij Tappan bestaan, zijn dezelfde die ook uit MTO's naar voren komen, bijvoorbeeld werkdruk. Deze zijn herkend en in onze verschillende beleidsdocumenten benoemd, gecombineerd met maatregelen om het hoofd te (blijven) bieden aan deze risico's.

Update functieprofielen

De functieprofielen van Tappan zijn wat verouderd. Daarom is er 2021 een start gemaakt met het vernieuwen ervan en dit loopt door in 2022. Dit vormt het vertrekpunt om met elkaar vast te stellen hoe je kunt doorgroeien binnen Tappan en wat hiervoor nodig is. Welke vaardigheden, competenties en praktijkervaring heb je nodig om naar een andere functie te kunnen doorstromen, of over te stappen naar een ander interessegebied? We willen uitgangspunten opstellen om gericht het gesprek met elkaar te voeren en inzicht te geven wat we van medewerkers vragen en wat zij van Tappan kunnen verwachten.

Vertrouwenspersoon

Vanaf 2021 kunnen we binnen Tappan in vertrouwelijkheid van werk of privé gerelateerde kwesties bespreken door een beroep te doen op een externe vertrouwenspersoon voor ongewenste omgangsvormen en bij vermoede integriteitsschending. De organisatie van de vertrouwenspersoon is onderdeel van onze arbodienst. Dit is naar de werknemers gecommuniceerd en opgenomen op onze intranetsite. Als werknemers behoefte hebben aan een vertrouwenspersoon, dan is de vertrouwenspersoon beschikbaar en onze werknemers weten deze persoon te vinden.

Updaten secundaire arbeidsvoorwaarden

Elk jaar updaten we onze arbeidsvoorwaarden. We nemen onder meer jaarlijks nieuwe wettelijke regelingen op. Gedurende de coronapandemie hebben we een aantal maatregelen geïntroduceerd die helpen bij de invoering van hybride werken (zie hybride werken). Nieuw was vorig jaar ook de mogelijkheid om een fiscaal vriendelijke fiets aan te schaffen om bewegen te stimuleren. Deze aanpassingen in de secundaire arbeidsvoorwaarden stemmen we af met de PVT en de bedoeling is om ze in eerste kwartaal van 2022 definitief te maken voor dat jaar.

Interne webpagina voor nieuwe medewerkers

Omdat sinds maart 2020 nieuwe medewerkers veelal digitaal starten met werken, is er een pagina gemaakt met achtergrondinformatie over Tappan en belangrijke wetenswaardigheden, maar ook met leuke persoonlijke informatie over alle Tappanners, in de vorm van korte bio's met foto's en ook in de vorm van podcasts.



Goed werkgeverschap in cijfers

- Gemiddeld 45 werknemers (verschilt gedurende het jaar)
- Respons medewerkersonderzoek 88%
- 89% van de medewerkers is er trots op om bij Tappan te werken
- Er zijn geen meldingen gedaan bij de vertrouwenspersoon (deze is vanaf medio 2021 aangesteld)
- Ziekteverzuim Tappan 1,8%

Evaluatie doelstellingen MVO-thema circulaire economie en klimaatverandering

Tappan is een adviesbureau, waarvan de meerderheid van de 45 werknemers gebruik maken van het openbaar vervoer of fiets. Ook gebruiken we duurzame materialen (koffie/thee, papier, toner, kantoormeubilair, kantoorartikelen met keurmerk zoals FSC, PEFC of MTCS). In vergelijking met andere sectoren is onze CO₂ footprint beperkt, maar feit blijft dat ook wij een footprint hebben en ons daarom inzetten om dit te verminderen.

De invoering van hybride werken per 1 januari 2022 gaat hieraan natuurlijk bijdragen. Ook werken veel van onze opdrachtgevers sinds corona hybride, en daarom zullen we ook voor klantcontact veel meer online doen en minder kilometers reizen. Daarnaast is de enige leaseauto die bij Tappan op de balans staat hybride. Toch is het belangrijk onze footprint in kaart te hebben en te houden, zodat we verdere reductiedoelstellingen kunnen maken en na kunnen denken over compensatie.

2019

Totaal	49305.39 Kg	100 %	€2958.32
CO ₂ -uitstoot per FTE	1 FTE	49305.39 Kg	

2020

Totaal	32391.96 Kg	100 %	€1943.52
CO ₂ -uitstoot per FTE	1 FTE	32391.96 Kg	

2021

Totaal	34630.58 Kg	100 %	€2077.84
CO ₂ -uitstoot per FTE	1 FTE	34630.58 Kg	

We hebben onze footprint berekend over het jaar 2019, 2020 en 2021 via de CO₂-calculator van het klimaatplein.nl. Daarvoor hebben we gebruikt:

- Water-, gas- en elektriciteitsverbruik
- Reiskilometers
- Papierverbruik. Dit is geen vereiste volgens de calculator van het klimaatplein, maar wel onderdeel van onze footprint.

Papierverbruik

Pak á 500 A4-vel van 80 gram

- 2019: 75 pakken
- 2020: 10 pakken
- 2021: 8 pakken

Uit de berekening is af te leiden dat de coronapandemie bijgedragen heeft aan het verkleinen van onze footprint. Voor de pandemie probeerden we als bedrijf al stappen te zetten om te verduurzamen. Denk hierbij aan het terugdringen van papiergebruik, door alleen te printen indien strikt noodzakelijk en zoveel mogelijk reizen met het openbaar vervoer. Door de pandemie kwam dit in een stroomversnelling terecht.

De reisbewegingen in 2019 zijn gebaseerd op een schatting, omdat het niet meer mogelijk is om deze in te zien. De schatting is een reële weergave, omdat als referentie de maanden januari en februari van het jaar 2020 zijn gebruikt, voor de uitbraak van de pandemie.

Conclusies berekening CO₂ 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.
- **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.
- **Papierverbruik:** Papierverbruik nam fors af. Uit gespreken met medewerkers weten we dat dit niet gecompenseerd wordt door een toename in thuis printen. Tappanners werken voornamelijk digitaal.

Reductie en compensatie

Nu we onze uitstoot over afgelopen 3 jaar hebben vastgesteld, gaan we in 2022 in kaart brengen welke reductie-maatregelen we kunnen nemen om onze uitstoot verder terug te dringen. Een belangrijke maatregel die we treffen is om het gesprek met onze verhuurder aan te gaan over de mogelijkheden om over te gaan op groene stroom. Een groot gedeelte van onze footprint is afkomstig van het stroomverbruik. Daarnaast blijven we het hybride werken handhaven. Verder verdiepen wij ons komend jaar verder in maatregelen om onze footprint te compenseren.

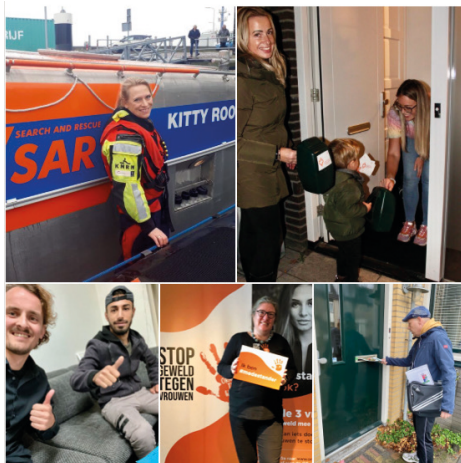
Evaluatie doelstellingen MVO-thema betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

Tappan wil een bijdrage leveren aan de maatschappij. Dit bestaat uit verschillende onderdelen. Zo hebben wij in het verleden al verschillende mensen laten herintreden tot de arbeidsmarkt en gaan hier ook mee door, want ook uit verschillende aanbestedingen zijn wij verplicht om een bijdrage te leveren aan 'social return'. Daarnaast hebben we steeds meer oog voor diversiteit en inclusie, een thema dat eveneens bij onze opdrachtgevers speelt. In 2021 zijn we hiermee voor het eerst aan de slag gegaan en betrekken dit niet alleen op Tappan, maar ook op ons werk voor opdrachtgevers. Verder hebben we in 2021 de eerste stappen ondernomen om een maatschappelijke organisatie of goed doel te gaan steunen. Begin 2022 rollen we dit uit als onderdeel van het jaarplan, waaraan alle medewerkers meedoen.

Social Return

In coronatijd was het niet makkelijk om binnen ons bedrijf kansen te creëren. Ons vak stelt hoge eisen en lang niet iedereen is inzetbaar als communicatieadviseur. Ook maakt het op afstand werken begeleiding een stuk lastiger.

In 2022 gaan we een nieuwe stap zetten met social return. Het is mooi om iets te kunnen betekenen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Dat is gelukt met de aanname van een financieel-administratieve collega sinds 1 januari. Ook kijken we in 2022 of we weer een communicatieadviseur kunnen werven vanuit het UWV. Nu we weer teruggaan naar kantoor, kunnen we deze persoon beter begeleiden. Hiermee hebben we vanuit het verleden goede ervaringen. Ook zijn we aan de slag met de nieuwe beleidslijn voor social return van de Rijksoverheid: Maatwerk voor mensen.



Steunen van maatschappelijk doel/organisatie

Eén van de MVO-onderdelen die Tappan concretiseert is 'betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving'. Hiervoor gaan we in 2022 een maatschappelijk/goed doel of bijvoorbeeld een (lokale) vereniging steunen. In 2021 hebben we iedereen gevraagd om mee te denken en er is nu een shortlist van 6 mogelijke doelen die passen bij Tappan. Zowel van maatschappelijk nut, als de inhoudelijke bijdrage die we kunnen leveren (o.a. opstellen C-strategie, ontwikkelen campagne, maken van middelen voor het initiatief dat we kiezen). Een financiële bijdrage behoort eveneens tot de mogelijkheden. Begin 2022 wordt de keuze in welk doel we gaan steunen gemaakt en starten we daarmee.

Diversiteit en inclusie

Tappan wil zich in de komende jaren ontwikkelen tot een meer diverse organisatie. In de eerste plaats willen we een bureau zijn waar iedereen welkom is en iedereen zich welkom voelt. Maar ook een bureau dat producten maakt en diensten levert die op deze visie aansluiten.

Bewustzijn over het belang van diversiteit is hierbij cruciaal. Om dat te creëren en/of te vergroten, gaan we hierover het gesprek met elkaar aan. Hoe divers en inclusief is Tappan? En wat kan er op dit vlak beter? In 2021 zijn hiervoor de eerste stappen gezet en we werken in 2022 door aan een visie op diversiteit.

Daarbij hoort ook de gids die in ontwikkeling is met informatie en tips over diversiteit en inclusie. Van genderneutraal schrijven tot digitale toegankelijkheid voor iedereen.

Stakeholders

Klanten

Er is in 2021 een inventarisatie van stakeholders gemaakt, zo hebben wij scherp wat onze stakeholders van ons verlangen op het gebied van MVO. Bij hen staat MVO hoog op de prioriteitenlijst. Zo stellen steeds meer opdrachtgevers in hun aanbestedingen eisen op het gebied van MVO en hanteren Maatschappelijk Verantwoorde Inkoopcriteria (MVI). In een gesprek met Rijkswaterstaat in het voorjaar van 2021 kwam naar voren dat zij certificeren via de MVO-prestatieladder toejuichen. Het maakt voor hen inzichtelijk wat onze ambities zijn en wat de status is van onze MVO-doelstellingen. Dat geldt voor veel opdrachtgevers, daarom stellen zij in aanbestedingen MVI en MVO eisen. En daarom vinden wij de MVO-prestatieladder zo'n goed instrument.

Raad van commissarissen en aandeelhouders

Ook onze aandeelhouders en Raad van Commissarissen juichen de MVO-ambities van Tappan toe. 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

Bij onze medewerkers is dat net zo, weten wij uit eigen gesprekken en uit de gegevens van het MTO 2021. Negentig procent van de Tappanners vindt het belangrijk dat Tappan MVO serieus aan het oppakken is en er daarom voor kiest om zich te certificeren met de MVO-prestatieladder. Medewerkers denken vooral dat dit belangrijk is voor Tappan om toekomstbestendig te blijven. Duurzaam ondernemen wordt steeds belangrijker.

Leveranciers

Wat we nog beter moeten onderzoeken en stimuleren is de rol van onze leveranciers, waaronder onze freelancers en bijvoorbeeld drukkerijen, zodat ook de keten verduurzaamd. Het opstarten van deze actie staat voor 2022 op de agenda. Wel hebben we bij verschillende leveranciers al oog voor MVO. Zo is een drukker die we vaak inschakelen ISO 14001-gecertificeerd. De drukker gebruikt techniek en apparatuur die veel papier, water en chemicaliën besparen.

Sinds medio 2021 hebben we bij enkele bijeenkomsten de lunch laten verzorgen door een lokale bakkerij die werkt met medewerkers met een beperking of een afstand tot de arbeidsmarkt. Bij terugkeer naar kantoorwerk verkennen we of deze bakker structureel kan leveren. Onze koffie is 100% UTZ-gecertificeerd. Het UTZ-keurmerk garandeert duurzame landbouw en betere kansen voor boeren én voor onze planeet.

Vooruitblik 2022

Wij zijn er trots op wat we in 2021 op MVO gebied bereikt hebben en dat we hierin een professionaliseringslag gemaakt hebben. We gaan vol goede moed verder met het uitvoeren van de doelstellingen die we ons zelf voor 2022 gesteld hebben. Begin 2023 zullen we hierover weer rapporteren in ons volgende Tappan MVO jaarverslag.

Contact

Heeft u vragen over dit jaarverslag, dan kunt u contact opnemen met MVO-manager en senior adviseur Margriet van Hal (margriet.vanhal@tappan.nl).

Meer weten over Tappan? Kijk op www.tappan.nl.