

## Zelfverklaring NEN-ISO 26000:2010 Maatschappelijke Verantwoordelijkheid van Organisaties

Ondergetekende, de heer Marcel Beuzenberg,

Verklaart NEN-ISO 26000:2010, *Maatschappelijke Verantwoordelijkheid van Organisaties* toe te passen bij **De Vries Trappen B.V.** en dit te hebben onderzocht en beoordeeld aan de hand van het proces beschreven in NPR 9026+C1:2012.

De organisatie verklaart de principes en richtlijnen van NEN-ISO 26000:2010 toe te passen en te borgen dat dit bij voortdurende het geval zal zijn. In het kader van de zelfverklaring wordt dat minimaal jaarlijks onderzocht en beoordeeld.

De organisatie geeft met deze zelfverklaring een onderbouwing en uitwerking van de gemaakte keuzes ten aanzien van haar maatschappelijke verantwoordelijkheid op de volgende gebieden:

1. Onderschrijven en toepassen van de zeven principes van MVO.
2. Identificeren en betrekken van stakeholders.
3. De zeven MVO-kernthema's en 37 MVO-onderwerpen.
4. Integratie van maatschappelijke verantwoordelijkheid binnen de organisatie.

De resultaten van het onderzoek zijn te vinden op [www.devriestrappen.nl](http://www.devriestrappen.nl).

De Vries Trappen B.V.  
Tinweg 4  
8445 PD Heerenveen

Handtekening:



Heerenveen, 18 maart 2020

Een  in duurzaam  
ondernemen

Onderbouwing bij de zelfverklaring NEN-ISO  
26000:2010

Onze missie:

*De Vries Trappen is een trendsetkend bedrijf dat op  
een verantwoorde wijze een hoogwaardige trap levert.*

De Vries Trappen BV  
Heerenveen  
19 maart 2020

## Inhoudsopgave

1	Voorwoord .....	3
2	De zeven principes van MVO .....	4
3	Ons product .....	6
4	Onze medewerkers .....	9
5	Onze klanten.....	12
6	Hoe wij het milieu belasten .....	14
7	Onze bijdrage aan de gemeenschap.....	16
8	Stakeholdermap.....	17

## 1 Voorwoord

In deze onderbouwing lichten wij toe welke keuzes we hebben gemaakt ten aanzien van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. Zoals aangegeven in onze zelfverklaring, doen we dat op de volgende gebieden:

- Onderschrijven en toepassen van de zeven principes van MVO.
- Identificeren en betrekken van stakeholders.
- De zeven kernthema's en 37 MVO-onderwerpen.
- Integratie van maatschappelijke verantwoordelijkheid binnen de organisatie.

Wij hebben de zelfverklaring en de bijbehorende onderbouwing geschreven naar aanleiding van vragen van onze klanten. Wij hebben sinds de crisis grote stappen gezet op het gebied van duurzaam ondernemen. Met de overgang naar Quick Response Manufacturing (QRM) in 2014 staan we helemaal in de tegenwoordige tijd. Dat leggen we graag aan u uit. NEN-ISO 26000:2010 en de bijbehorende NPR 9026+C1:2012 bieden een goede kapstok om onze aanpak gestructureerd tegen het licht te houden. Daarbij hebben we dankbaar gebruik gemaakt van het stappenplan MVO voor MKB zoals Jaap de Vries en Hans Kröder dat hebben beschreven in 'Duurzame winst voor MKB'. Dat betekent onder meer dat deze rapportage in eerste instantie leesbaar moet zijn voor u, onze stakeholder, en geen droge opsomming mag zijn van MVO-principes, -thema's en -onderwerpen. De oplettende lezer zal die elementen echter in voldoende mate terug vinden. Door ons verhaal op deze manier te doen, hopen wij u tegelijkertijd te verleiden om ons met kritische vragen en opmerkingen verder op weg te helpen een nog duurzamer bedrijf te worden.

Ronald Wagelaar, directeur  
Heerenveen, 20 januari 2017

### Update 2020

Het traject naar onze eerste Zelfverklaring hebben we zo grondig uitgevoerd dat voor de jaarlijkse updates de onderbouwing niet volledig hoeven te herzien. Maar net als in de vorige updates kunnen we ook nu weer een fors aantal verbeteringen melden! Laat ons weten wat u van onze onderbouwing vindt!

Marcel Beuzenberg, directeur  
Heerenveen, 19 maart 2020

Deze onderbouwing kwam tot stand in samenwerking met Hout*dat*werkt, duurzaam werken, leren en ondernemen.

## **2 De zeven principes van MVO**

Wie De Vries Trappen een beetje kent, zal het niet verbazen dat het onderschrijven en toepassen van de zeven principes van MVO ons geen enkele moeite kost. Dat doen we namelijk al jaren van nature.

### **1. Rekenschap afleggen**

Wij leggen op uiteenlopende terreinen, momenten en manieren rekenschap af over onze activiteiten.

Periodiek leggen we natuurlijk financiële rekenschap af aan onze Raad van Commissarissen en de bank. Ons jaarverslag is via de Kamer van Koophandel in te zien. Verder verantwoorden wij ons via beoordelende organisaties op het gebied van de veiligheid voor onze monteurs (VCA) en de inkoop van duurzaam hout (FSC). Het positieve resultaat van de beoordelingen ziet u bijvoorbeeld aan de logo's die we op onze site mogen tonen. Belangrijke ontwikkelingen melden we via onze site. Maar we geven het toe, nog niet eerder hebben we een rapportage gepubliceerd met deze brede inhoud. Waarom niet? Omdat we doeners zijn, geen schrijvers. Kom bij ons langs in Heerenveen en we laten u alles zien wat u wilt zien. Komt dat even niet gelegen, dan biedt deze MVO-onderbouwing wellicht uitkomst.

### **2. Transparant zijn**

Naast rekenschap afleggen over onze prestaties en de gevolgen van onze handelingen op maatschappij, milieu en mens leggen we in deze onderbouwing ook uit waarom we onze zaken aanpakken zoals we ze aanpakken. U weet natuurlijk al het een en ander over ons. De logo's op onze site geven al een eerste indruk hoe we in deze wereld staan. Op de volgende pagina's geven we graag wat meer uitleg.

### **3. Ethisch gedrag**

Zoals wij ons naar buiten gedragen, zo gaan we ook met elkaar om. Nieuwe collega's weten waar ze aan toe zijn als ze ons komen versterken. Dat hebben we vastgelegd in onze gedragscode die een integraal onderdeel vormt van de arbeidsovereenkomst.

### **4. Respect voor de belangen van stakeholders**

In de vorm van een stakeholdermap hebben wij onze verschillende belanghebbenden in kaart gebracht. De belangrijkste stakeholders zijn onze eigen medewerkers en onze klanten. Wij werken voortdurend aan productinnovatie, verhoging van de kwaliteit en veiligheid en vermindering van belasting van het milieu. Door de stakeholders hierbij te betrekken, creëren we meer draagvlak. Natuurlijk zijn we ons bewust van het feit dat we ook stakeholders hebben in de productielanden waar we ons hout vandaan halen. Daar hebben we geen rechtstreekse lijnen mee. Wij kopen echter bewust hout in uit duurzaam beheerde bossen. Het tropisch hardhout kochten wij in onder FSC keurmerk. Met het verwerken van tropisch hardhout zijn we gestopt. Met ons inkoopbeleid tonen we niet alleen ons respect voor het milieu maar ook voor de werkenden in de productiebossen.

### **5. Respect voor de rechtsorde**

De Vries Trappen werkt alleen voor de Nederlandse markt. Dat maakt het relatief eenvoudig om te voldoen aan wet- en regelgeving.

Voor wat betreft de regelgeving op ons vakgebied maken wij dankbaar gebruik van de diensten van de branchevereniging NBvT. Onze trappen maken wij onder KOMO Keurmerk. Daardoor voldoen onze producten automatisch aan de actuele wet- en regelgeving in de bouw (Bouwbesluit en overige relevante regelgeving).

#### **6. Respect voor internationale gedragsnormen**

De Vries Trappen koopt hout in via de regionale houthandel. Een deel van ons hout komt uit duurzaam beheerde bossen in Scandinavië. Het overige hout komt uit eveneens duurzaam beheerde bossen onder FSC-certificaat. Dan gaat het om landen waarbij het risico van illegale kap en/of handel groot is. Het FSC (Forest Stewardship Council) keurmerk is ons middel om dat risico zo veel mogelijk te beperken. Wij zijn ons er van bewust dat het FSC keurmerk geen waterdichte garantie biedt.

#### **7. Respect voor mensenrechten**

Bij respect voor mensenrechten denken wij op de eerste plaats aan onderling respect binnen het bedrijf. Wij hebben dat vastgelegd in onze gedragscode. Net zoals het expliciete verbod op discriminerend gedrag. Maar wij respecteren ook andere mensenrechten zoals recht op persoonlijke ontwikkeling. Elders in deze onderbouwing gaan wij daar verder op in.

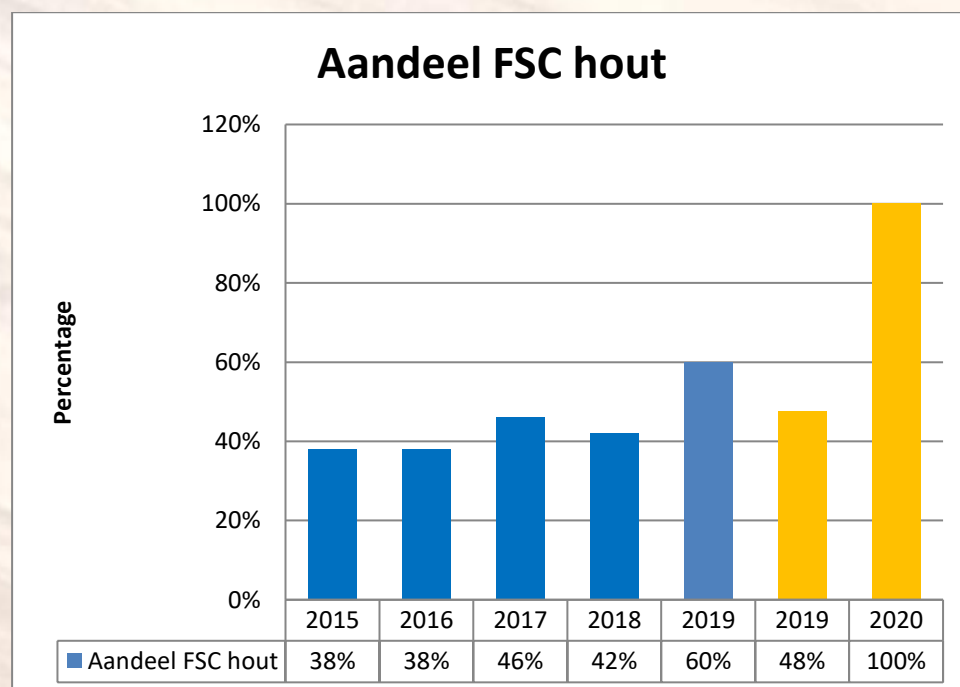
### 3 Ons product

#### Onze visie

De Vries Trappen wil zich blijvend onderscheiden als leverancier van houten trappen, zo veel mogelijk volgens klantspecificaties en met een hogere meerwaarde. Met het oog op de vraag van de klant in het bijzonder en de maatschappij in het algemeen betreft DVT daarvoor hout uit duurzaam beheerde bossen (FSC). De Vries Trappen wil een verdere bijdrage leveren aan een duurzame ontwikkeling van het milieu en de samenleving door te zoeken naar alternatieven voor met name het tropisch hardhout en door voortdurend het productieproces van trappen efficiënter in te richten met een minimale belasting van het milieu in de vorm van energieverbruik en afval. De Vries Trappen kan daarvoor bouwen op een team van betrokken vakmensen die werken vanuit de kernwaarden klantgerichtheid, flexibiliteit, respect, leverbetrouwbaarheid en kwaliteitsbewustzijn.

De trappen van De Vries Trappen verdienen om meerdere redenen het predicaat 'duurzaam'. Voor zowel de houten trappen als de design trappen en de trappen op maat geldt dat wij zo veel mogelijk werken met hout uit duurzaam beheerde bossen. Wij boden de klant daarbij de afgelopen jaren de mogelijkheid te kiezen voor 100% FSC hout. De Vries Trappen is sinds 2001 FSC gecertificeerd.

Een deel van het hout komt uit Scandinavische productiebossen. Deze worden duurzaam beheerd, maar de producenten vinden het niet nodig dat via een vorm van certificering te borgen. Gevolg daarvan is dat DVT niet 100% FSC hout gebruikt. Sommige klanten accepteren alleen 100% FSC hout. De afgelopen jaren hebben wij het aandeel FSC hout langzaam kunnen verhogen. Halverwege 2019 hebben we een radicaal besluit genomen en hebben we voor 100% levering van FSC trappen gekozen. Ons actiepunt van de afgelopen jaren om het aandeel FSC hout te verhogen, hebben we daarmee gerealiseerd.



De tabel hiervoor toont het aandeel in de afgelopen jaren (blauw) en een prognose voor 2020 (oranje). Door volledig voor FSC te kiezen, is het aandeel in 2019 fors gestegen. Vanaf 2010 zal het aandeel 100% zijn.

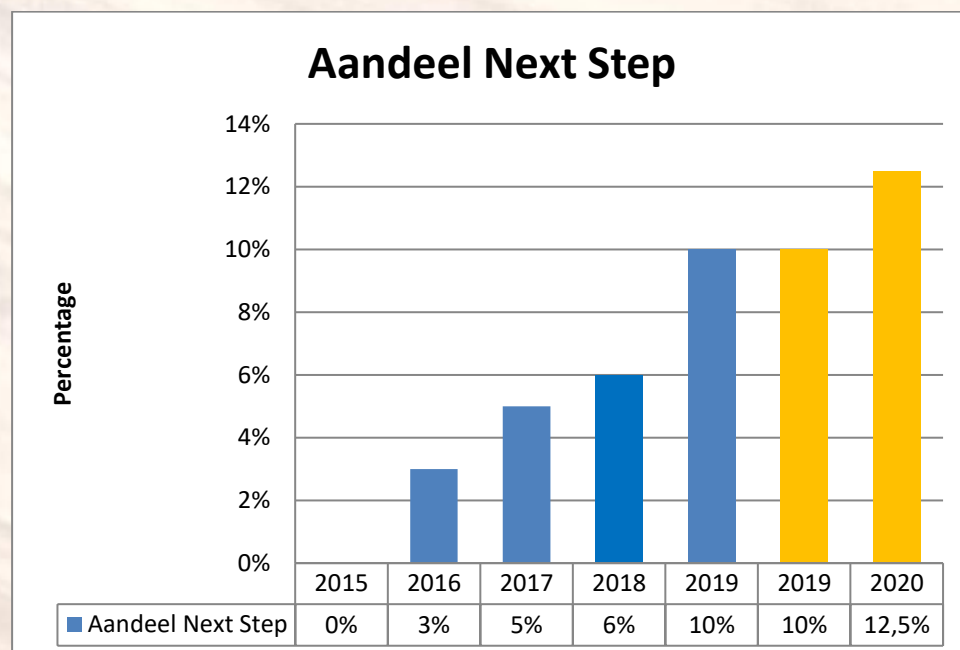
Als alternatief voor tropische houtsoorten als Mahonie en Iroko (voor transparant gelakte hardhouten trappen) kan onze klant onder meer kiezen voor Eiken of Essen met een tropische look door een hoogwaardige afwerking met olie. In het ontwerp bieden wij de klant verder maximale keuzevrijheid binnen de door ons bewaakte grenzen van duurzaamheid en veiligheid ('trappen op maat').

In de Next Step productlijn komt de MVO aanpak van De Vries Trappen het best tot zijn recht. Next Step is een trap met treden die rondom zijn bekleed met HPL in uiteenlopende dessins. De Next Step toplaag is zeer slijtvast en antislip. De Vries Trappen gebruikt hiervoor alleen de beste kwaliteit hout uit duurzaam beheerde bossen.

Next Step is een zeer hoge kwaliteit trap die nog meer tegemoet komt aan de wensen van klanten die een duurzame, veilige en slijtvaste trap zoeken. Het is een volwaardig alternatief voor tropisch hardhout.

*Actiepunt:*  
Verhoging van de omzet Next Step

In 2016 zijn wij begonnen met de productie van Next Step. De groei van het aandeel Next Step viel de afgelopen jaren (blauw) enigszins tegen. Voor het jaar 2017 zijn geen bijzondere oorzaken voor. In 2018 hebben we vooral geïnvesteerd in verdere ontwikkeling van Next Step, wat enige vertraging in de productie opleverde. In het afgelopen jaar is het aandeel Next Step weer gegroeid. We verwachten die gestage groei ook het komend jaar te halen:



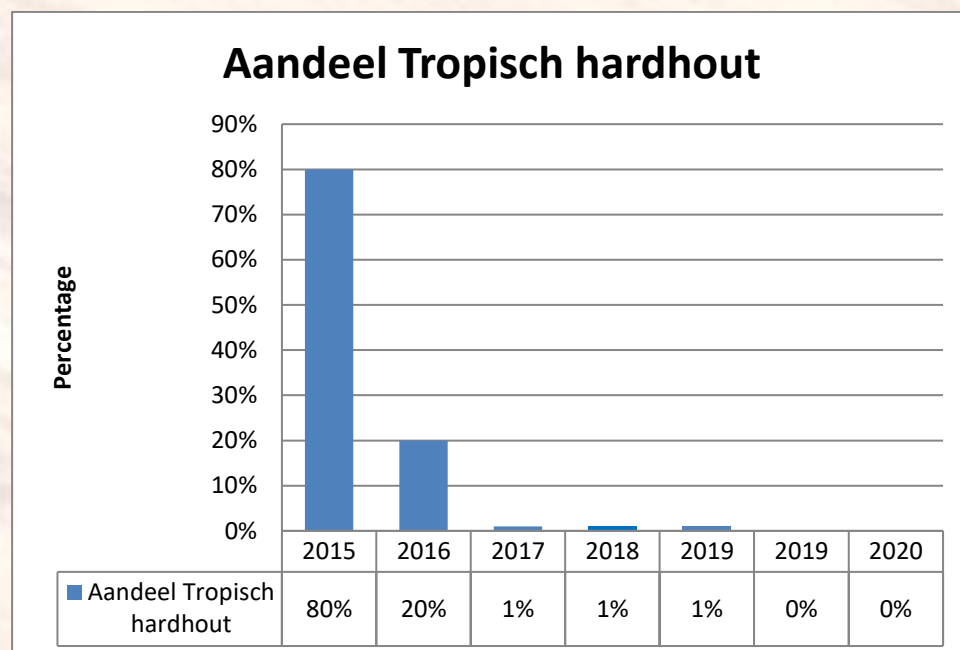
De ontwikkeling in Next Step heeft onder meer geresulteerd in treden die rondom voorzien zijn van een toplaag. We hebben op dit product patent en stellen het zo beschikbaar aan andere trappenfabrieken!



Wij blijven door ontwikkelen om producten te maken die minder belastend zijn voor het milieu en een duidelijke meerwaarde hebben voor de klant.

Het FSC label wil een garantie bieden voor duurzaam beheer van productiebossen. Naast bescherming van het milieu houdt dat in dat de rechten van de mensen die betrokken zijn bij de houtkap in productielanden geëerbiedigd worden. Ondanks deze goede bedoelingen zien we toch een voortdurend verdergaande aantasting van de tropische bossen.

In 2015 betrokken wij nog 80% van ons hardhout uit tropische bossen. Dat hebben wij in de afgelopen jaren al grotendeels vervangen door Europees hardhout. In 2017 verwachtten we nog 10% tropisch hardhout te gebruiken. Door in de acquisitie nadrukkelijker het Europese hardhout aan te bieden (bijv. voor hardhout witte trappen Beuken en Yellow Poplar in plaats van Fraké en Rubberwood), is het ons gelukt het aandeel tot minder dan 1% terug te brengen! Klanten die er op stonden, kregen nog wel tropische soorten geleverd. Ook in 2018 kwam dat in uitzonderingsgevallen nog wel voor. De snelle daling sterkt ons in het vertrouwen dat we op de goede weg zijn. Daarom hebben we besloten dat we met ingang van 2019 totaal geen tropische hardhoutsoorten meer verwerken. Alleen vanuit oude contracten leveren we nog tropisch hardhout. We hebben daarmee ons actiepunt van 2017 en 2018, 'vermindering van het aandeel tropisch hardhout', meer dan gerealiseerd! Zie hieronder onze gerealiseerde cijfers in blauw en de prognoses in oranje:



## 4 Onze medewerkers

De Vries Trappen kan de hoge kwaliteit van haar producten bieden en handhaven door een combinatie van de beste materialen, een hightech machinepark en deskundig, ondernemend personeel dat voortdurend op zoek is naar mogelijkheden om de processen nog verder te verbeteren. De Vries Trappen probeert dit te ondersteunen door zich als verantwoord werkgever op te stellen, bijvoorbeeld door de medewerkers optimale faciliteiten voor scholing te bieden.

De productie van De Vries Trappen is in hoge mate geautomatiseerd. De processen zijn zeer efficiënt ingericht waardoor wij zeer flexibel kunnen reageren op de vraag van de klant (Quick Response Manufacturing). Dit stelt hoge eisen aan onze medewerkers. Zij werken samen vanuit een onderling respect en begrip. Waar nodig spreken zij elkaar aan op hun functioneren. Naar buiten toe weten zij hoe ze zich moeten presenteren als vertegenwoordigers van De Vries Trappen. Nieuwe medewerkers worden op deze normen en waarden gewezen via de gedragscode die onlosmakelijk verbonden is aan het arbeidscontract.

De hoge eisen die wij aan de deskundigheid van onze medewerkers stellen, is de belangrijkste reden waarom wij nauwelijks met uitzendkrachten werken. Onze 'flexibele schil' is kleiner dan 5%. Een uitzendorganisatie is voor ons vooral een hulpmiddel bij werving en selectie van nieuwe medewerkers. Op dit moment is binnen onze fabriek geen sprake van een flexibele schil. We werken alleen nog met ZZP-ers in de montage.

*Actiepunt:*  
Organiseren van een gezonde overcapaciteit in de productie

In QRM is een productiedekking van 80% optimaal. De productie bij DVT lag in 2016 op ongeveer 95% met een piek tot boven de 100% een paar weken voor Kerst. Wij wilden dit in 2017 op het optimale niveau brengen door nieuwe medewerkers in dienst te nemen en op te leiden.

Door de verder aantrekkende economie hebben we de dekking in 2017 maar licht terug kunnen brengen tot ongeveer 90%. Een verbetering in de werkuren is wel gerealiseerd doordat we dat jaar van een tweeploegendienst terug konden naar een dagploeg. Daar hebben onze mensen nog wel in september en oktober structureel overwerk voor gedaan. In 2018 hebben we weer een kleine stap in de goede richting kunnen zetten met nieuwe machines en nieuwe medewerkers. Overwerk heeft nog maar in twee weken plaatsgevonden.

In 2019 hebben wij door verdere investeringen in de productie de gewenste overcapaciteit bereikt. Wij kunnen de benodigde trappen goed in één shift draaien. Hier en daar zijn we nog verder aan het fine tunen om de overcapaciteit en flexibiliteit verder te vergroten. Om ons scherp te houden, laten we het actiepunt 'gezonde overcapaciteit' nog even staan.

De fysieke belasting voor de trappenstellers in de buitendienst is relatief hoog. Vanuit de RI&E hadden wij ons dan ook voorgenomen om in 2017 de fysieke belasting voor trappenstellers aan te pakken. Wij hebben dat gerealiseerd door onze trappenstellers te trainen (staand opbouwen, d.w.z. trappen in delen monteren en op hun plaats hijsen) en door voor hen lichte takels aan te schaffen voor het hijswerk.

In het verlengde hiervan hebben wij met drie collega bedrijven en de NBvT een ronde bouwbezoek uitgevoerd waarin we met aannemers op zoek gingen naar mogelijkheden voor verdere verlichting van de werkomstandigheden. Naar aanleiding van dit onderzoek zetten wij in op: meer takelen en duidelijke afspraken over de veiligheid op de bouw. Wij hebben een projectleider aangesteld om dit te stroomlijnen.

In 2017 hebben we in het midden van het land een montageploeg in dienst genomen, zodat de reisafstanden teruggebracht konden worden. De ervaringen waren positief. We hebben er daarom in 2018 twee ploegen aan toegevoegd.

In 2018 hebben we een groot aantal kleine en grote aanpassingen gedaan die ten goede kwamen aan beter werkomstandigheden:

- het kantoor is leuker aangekleed,
- de fabriek is nog netter dan hij al was; belijning is aangepast waardoor alles nu een eigen plek heeft,
- we hebben een centraal vacuümsysteem aangeschaft wat leidde tot minder warmte, minder geluidsoverlast en minder energieverbruik,
- overall is ledverlichting aangebracht in 'daglicht' kwaliteit, wat minder energieverbruik en beter zicht, dus minder vermoeidheid voor de medewerkers oplevert,
- er is een nieuwe loods gebouwd waar specifieke bewerkingen worden uitgevoerd; voorheen moesten deze bewerkingen tussen machinestraten worden gedaan, wat af en toe tot overlast leidt; daar is nu geen sprake meer van; bewerkingen kunnen nu in alle rust worden uitgevoerd,
- de schildersloods is overgegaan van een karrensysteem met afzonderlijke werkstations naar een afgesloten spraycabine waar producten volautomatisch in twee ronden gespoten en gedroogd worden en op pallet worden afgeleverd,
- voor zware delen is een vacuümheffer aangeschaft.

In 2019 hebben we daar het volgende aan toegevoegd:

- in het kantoor zijn extra werkplekken gekomen en is de geluidsoverlast vanuit de kantoortuinen aangepakt,
- door het investeringsplan hebben wij de fabriek nog netter en strakker kunnen maken,
- de schildersloods is volledig vernieuwd met een nieuwe spuitinstallatie en een drooginstallatie. Hierdoor worden de medewerkers minder fysiek belast en is de ruimte veel schoner en gezonder.

De aandacht voor de arbeidsomstandigheden betaalt zich onder meer uit in een laag ziekteverzuim, waaronder zeer weinig langdurig zieken. Langdurig ziekteverzuim was in 2018 en 2019 niet werk gerelateerd.

Op basis van het aantal medewerkers zou De Vries Trappen kunnen beschikken over een ondernemingsraad. Onder het personeel leeft echter onvoldoende animo. In plaats daarvan bespreekt de leiding van De Vries Trappen relevante bedrijfsontwikkelingen in ad hoc personeelsbijeenkomsten. Daarnaast hebben wij in 2019 de interne communicatie sterk verbeterd door gebruik te maken van Workplace (van Facebook) en ondersteuning door de marketingafdeling.

Om optimaal te kunnen profiteren van de principes van QRM is het noodzakelijk dat de medewerkers goed op elkaar zijn ingespeeld en volledig zijn toegerust op hun taak. Scholing in QRM aanpak is noodzakelijk. Medewerkers met een taalachterstand krijgen een cursus Nederlands. Door taakrotatie trainingen verkrijgen medewerkers meer inzicht in het hele productieproces en hun bijdrage daar aan.

*Actiepunt:*  
Stimuleren van scholingsmogelijkheden in de  
branchekwalificatiestructuur

Naast de nodige functietrainingen biedt De Vries Trappen het personeel duurzame opleidingsmogelijkheden. Medewerkers kunnen de kennis en ervaring die zij in de loop der jaren hebben ontwikkeld, meten via een EVC-traject. Collega's die dat wensen kunnen vervolgens op basis van hun ervaringscertificaat via een verkort traject een mbo diploma halen. Ook in 2019 hebben weer enkele medewerkers een ervaringscertificaat verdiend. De bedrijfstak werkt hard aan de ontwikkeling van een eigen branchekwalificatiestructuur. Dit biedt onder meer mogelijkheden voor collega's die moeite hebben met taal en rekenen om een branche-vakdiploma te behalen dat qua niveau vergelijkbaar is met een mbo diploma.

## 5 Onze klanten

De Vries Trappen bedient de particuliere markt alleen nog via het dealernetwerk. Wij richten ons bewust op aannemers en dealers/handelaren (B2B markt). Op deze manier kunnen wij ons beter concentreren op onze sterke punten: fabriceren en plaatsen van trappen.

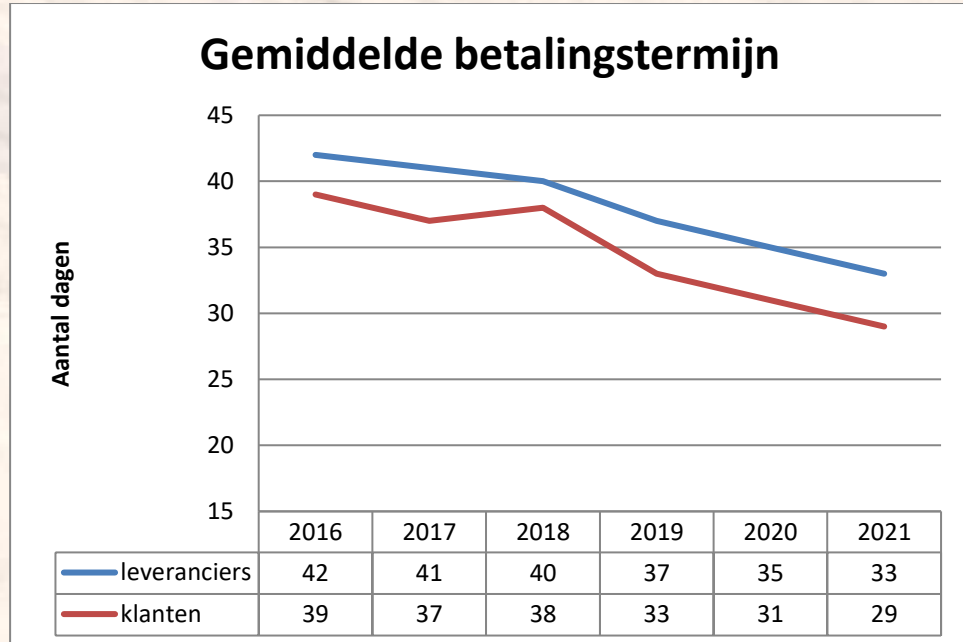
Voor het beoordelen van de kwaliteit van de contacten met de dealers en de aannemers hanteert De Vries Trappen een checklist. Die levert geen simpel cijfer op, maar wel belangrijke informatie waarmee we onze dienstverlening continu kunnen verbeteren. De groei van het aantal klanten is voor ons een signaal dat we goed naar de klant luisteren. We hebben zelfs onze marges iets kunnen verhogen.

Onze commercieel directeur heeft de laatste jaren steeds meer een taak gekregen in de projectbegeleiding. Acquisitie krijgt minder de nadruk. De projectbegeleider is vanaf de voorbereiding van een project het aanspreekpunt voor de klant. Hij legt de levertijd en betalingstermijnen vast, controleert ter plekke of veiligheidsnormen in acht worden genomen, materialen tijdig worden afgeleverd, de montage correct wordt uitgevoerd, enz. Bij kleine bedrijven is dit vaker de reguliere aanpak. Grotere bedrijven kiezen over het algemeen voor verdeling van taken over specialisten. Om het principe van de projectbegeleiding verder uit te kunnen bouwen hebben wij in 2019 een projectleider aangenomen. Die stuurt de montage en de bouwplaats aan. De commercieel directeur richt zich nu met name op het onderhouden van onze langdurige relaties en het samenwerken binnen de verschillende ketens.

De Vries Trappen gaf op producten standaard 6 jaar garantie. Wij willen ons 'icoon' Next Step sterker in de markt zetten. In onze onderbouwing van 2018 formuleerden we als actiepunt 'Bieden van een langere garantietermijn op next Step'. Dat voornemen hebben we in de loop van dat jaar meteen gerealiseerd. Sinds 2018 krijgt de klant op Next Step de veel langere garantietermijn van 10 jaar.

<i>Actiepunt.</i> Verkorten van de betalingstermijnen
--

DVT behandelt haar crediteuren fair. De gemiddelde betalingstermijn aan crediteuren bedroeg in 2016 42 dagen. De gemiddelde betalingstermijn door klanten was 39 dagen.



Wij wilden de termijnen terugbrengen naar 26 dagen in 2018. Dat bleek te ambitieus. We hebben de termijnen in het afgelopen jaar weer flink teruggebracht (bescheiden ambities waren 39, resp. 36 dagen). Voor de komende jaren zijn we bescheiden in onze ambities: een lichte verkorting van de termijnen.

## 6 Hoe wij het milieu belasten

De productie verloopt in hoge mate geautomatiseerd. De CNC programmatuur garandeert een optimaal gebruik van het beschikbare hout. De minimale hoeveelheden resthout worden afgevoerd en verwerkt tot nieuw plaatmateriaal. Het afval wordt uiteraard gescheiden.

Een energiescan in 2006 heeft aangetoond dat de meeste energie wordt gebruikt door de houtbewerkingsmachines. Winst was daarin alleen te behalen door de machines zo efficiënt mogelijk in te zetten. De energiescan was de aanleiding om een nieuwe afzuiginstallatie aan te schaffen. De gemoduleerde afzuiging reageert automatisch op de omgeving. Door de nieuwe installatie heeft De Vries Trappen in 2009 een relatief grote vermindering van energieverbruik bereikt.

*Actiepunt:*  
Energiescan in 2021

Inmiddels vinden we het tijd voor een actueel inzicht in ons energieverbruik. De geplande nieuwe energiescan hebben we door de eerder beschreven aanpassingen in de productiehal weer een jaar voor ons uitgeschoven. De voorgenomen vervanging van onze verlichting door LED lampen is gerealiseerd. Ook de aanschaf van nieuwe machines, het nieuwe centrale vacuüm systeem en de nieuwe spraycabine hebben positieve gevolgen voor het energieverbruik.

Vooruitlopend op de conclusies van de scan onderzochten we mogelijkheden van aanschaf of lease van zonnepanelen of zonnecollectoren. Vooralsnog heeft dat geen betaalbare oplossingen opgeleverd.

De energiescan hadden we voor 2019 gepland.. Door de grote investeringen in de fabriek en de ontwikkelingen rondom stikstof/pfas hebben wij dit naar achteren geschoven.

De productiehal is om voor de hand liggende redenen niet geïsoleerd. Om niet overmatig warmte te verliezen, wordt de hal op een slimme manier verwarmd. De Vries Trappen heeft onderzoek gedaan naar de mogelijkheden om houtafval te gebruiken voor eigen verwarming. Vanwege emissie eisen zijn de kosten daarvoor echter te hoog.

*Actiepunt:*  
Paperless office in 2020

Ondanks de vergaande automatisering gebruikten we tot 2017 nog steeds veel papier. We hebben op dit terrein forse stappen gezet. De financiële administratie is inmiddels volledig digitaal. Maar ook de administratie en zelfs de productie zijn al zo goed als paperless! Het meeste papier komt momenteel van klanten. Ook die stukken worden zo snel mogelijk gedigitaliseerd opgeslagen. Afgezien van deze inkomende post verwachtten we in 2019 volledig papierloos te kunnen werken. Dat is niet helemaal gelukt. Het blijft een doelstelling voor 2020.

Het wagenpark van DVT is geleased. Voor het werkverkeer van DVT heeft de leasemaatschappij nog geen praktisch aanbod. Voor woon-werkverkeer is er echter de mogelijkheid om e-bikes te leasen. DVT biedt medewerkers die dicht bij het bedrijf wonen een e-bike aan als alternatief voor een reiskostenvergoeding. Dit idee is echter (nog) niet succesvol gebleken.

DVT heeft inmiddels 6 eigen oplaadpunten. Enkele personenauto's uit ons wagenpark maken daar gebruik van. Uiteindelijk willen we ons hele wagenpark elektrisch hebben.

*Actiepunt:*  
Wagenpark volledig elektrisch in 2025



## 7 Onze bijdrage aan de gemeenschap

De Vries Trappen staat open voor vragen om ondersteuning vanuit de gemeenschap. Leerlingen van de praktijkschool kunnen bij ons terecht voor stages of rondleidingen. Naast stagiaires hebben we ook mbo bbl'ers. We sponsoren structureel enkele sportverenigingen en culturele activiteiten. Daar komt soms een vereniging bij. Ook reageren we vaak positief op ad hoc acties. We voeren hier geen specifiek beleid op. Activiteiten worden aangebracht door medewerkers die over het algemeen zelf betrokken zijn bij de activiteiten. De Vries Trappen is dan meestal bereid dergelijke activiteiten te ondersteunen in geld, materiaal of tijd. Zo stellen wij bijvoorbeeld de Heerenveense brandweer regelmatig in de gelegenheid te oefenen op ons terrein. Bijkomend voordeel voor ons is dat we hierdoor goed zicht hebben op eventuele brandrisico's. Een nieuwe activiteit in 2019 was de ondersteuning van een project ontwikkelingshulp in Kenia, waar we in de vorm van kleding en scholing een bijdrage aan leveren. Dit krijgt in 2020 een vervolg.

De Vries Trappen wil graag als voorbeeld dienen voor bedrijven die op een duurzame manier willen werken. Tegelijkertijd leert De Vries Trappen graag van andere 'groene' bedrijven, bijvoorbeeld door wederzijdse bezoeken. In de branchevereniging NBvT vragen wij om een branche-(brede) aanpak van MVO. Deze rapportage is het resultaat van een pilot van de branche op het gebied van begeleiden van timmerbedrijven bij het formuleren van een 'zelfverklaring'.

## 8 Stakeholdermap

Onze belangrijkste stakeholders hebben we in de vorige pagina's al genoemd. Het schema hierna geeft een overzicht van al onze stakeholdergroepen.

