

Een in
duurzaam ondernemen

Onderbouwing bij de zelfverklaring
NEN-ISO 26000:2010



DE VRIES
TRAPPEN

Heerenveen, 2024

Inhoudsopgave

1	Voorwoord	3
2	De zeven principes van MVO	4
3	Ons product	6
4	Onze medewerkers	10
5	Onze klanten.....	14
6	Hoe wij het milieu belasten.....	16
7	Onze bijdrage aan de gemeenschap.....	18
8	Stakeholdermap.....	19

Onze missie:

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

1 Voorwoord

In deze onderbouwing lichten wij toe welke keuzes we hebben gemaakt ten aanzien van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. Dat doen we aan de hand van de *Richtlijn voor maatschappelijke verantwoordelijkheid van organisaties NEN-ISO 26000:2010* (en de bijbehorende *NPR 9026+C1:2012*). 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.

Het NEN 26000 logo op onze site geeft aan dat deze onderbouwing voldoet aan de richtlijn.

Wij hebben dit opgepakt naar aanleiding van vragen van onze klanten. Daarbij hebben we dankbaar gebruik gemaakt van het stappenplan MVO voor MKB van Jaap de Vries en Hans Kröder (*Duurzame winst voor MKB*). Door ons verhaal op deze manier te presenteren, hopen wij u te verleiden om ons met kritische vragen en opmerkingen verder op weg te helpen een nog duurzamer bedrijf te worden.

Het traject naar onze eerste Zelfverklaring in 2017 hebben we zo grondig uitgevoerd dat we voor de jaarlijkse updates de onderbouwing niet volledig hoeven te herzien. Wel kunnen we, net als in de vorige updates, na weer een bewogen jaar ook nu weer enkele verduurzamingen melden.

Marcel Beuzenberg, directeur
Heerenveen, 5 december 2024

Deze onderbouwing kwam tot stand in samenwerking met



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 deden we al jaren voor we de zelfverklaring opstelden en dat doen we nog steeds. Met volle overtuiging.

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 mensen (VCA en onze stap naar de SCL trede 3) 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, vóór 2017 hebben we er nooit aan gedacht een rapportage te publiceren 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 en wegwijzer die integraal onderdeel uitmaken 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 en leveranciers. Wij werken voortdurend aan productinnovatie, verhoging van de kwaliteit en veiligheid en vermindering van belasting van het milieu. Door de stakeholders hierbij te betrekken, kunnen we beter keuzes maken en 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 en het liefst zo lokaal mogelijk. 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 en Belgische 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 rechtstreeks bij de leverancier en via de regionale houthandel. Al het door ons gebruikte hout komt uit duurzaam beheerde bossen. Daarnaast streven wij er naar om het hout zo dicht mogelijk bij huis te kopen (minder transport, minder belastend voor het milieu).

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

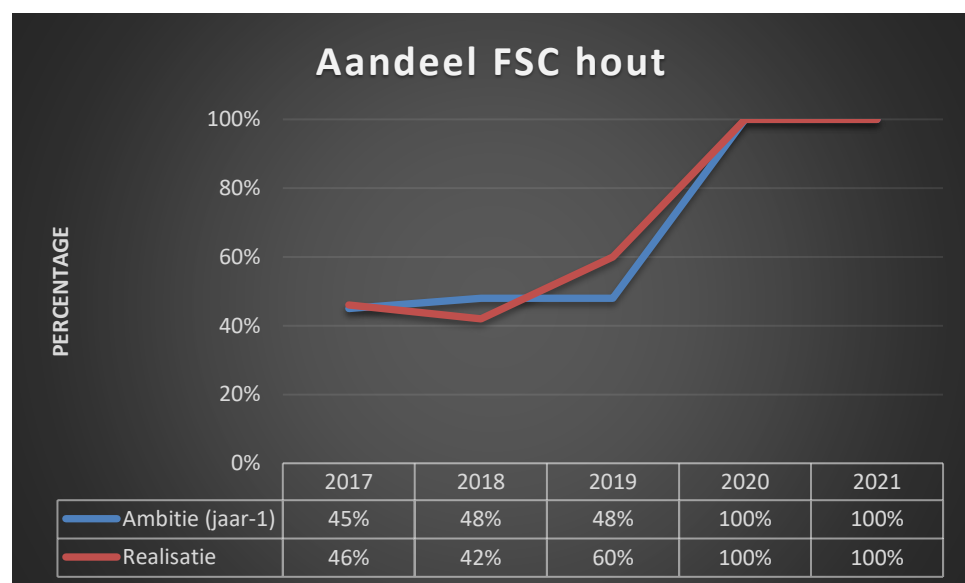
De Vries Trappen wil zich blijvend onderscheiden als leverancier van houten trappen, zo veel mogelijk volgens klantspecificaties en met een hogere meerwaarde. Met het oog op de vraag van de klant in het bijzonder en de maatschappij in het algemeen betreft DVT daarvoor hout uit duurzaam beheerde bossen (FSC). De Vries Trappen wil een verdere bijdrage leveren aan een duurzame ontwikkeling van het milieu en de samenleving door te blijven zoeken naar duurzamere alternatieven 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, transparantie, leverbetrouwbaarheid en kwaliteitsbewustzijn.

Duurzame trappen

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 alleen werken met hout uit duurzaam beheerde bossen. De Vries Trappen is sinds 2001 FSC gecertificeerd.

Al jarenlang komt een groot deel van het hout uit Scandinavische productiebossen. Deze worden duurzaam beheerd, maar de producenten vinden het niet nodig dat via een vorm van certificering te borgen. Gevolg daarvan was dat DVT niet 100% FSC hout gebruikte. Sommige klanten accepteren alleen 100% FSC hout. Daarom konden we in de loop van de jaren het aandeel FSC hout langzaam verhogen.

Halverwege 2019 hebben we een radicaal besluit genomen en hebben we voor 100% levering van FSC trappen gekozen. Dat actiepunt hebben we zeer snel gerealiseerd. Sinds 2020 gebruiken we alleen nog FSC hout. De tabel hieronder toont de omslag van 2017 tot 2021.



Omslag naar 100% FSC hout bij DVT 2017 - 2021

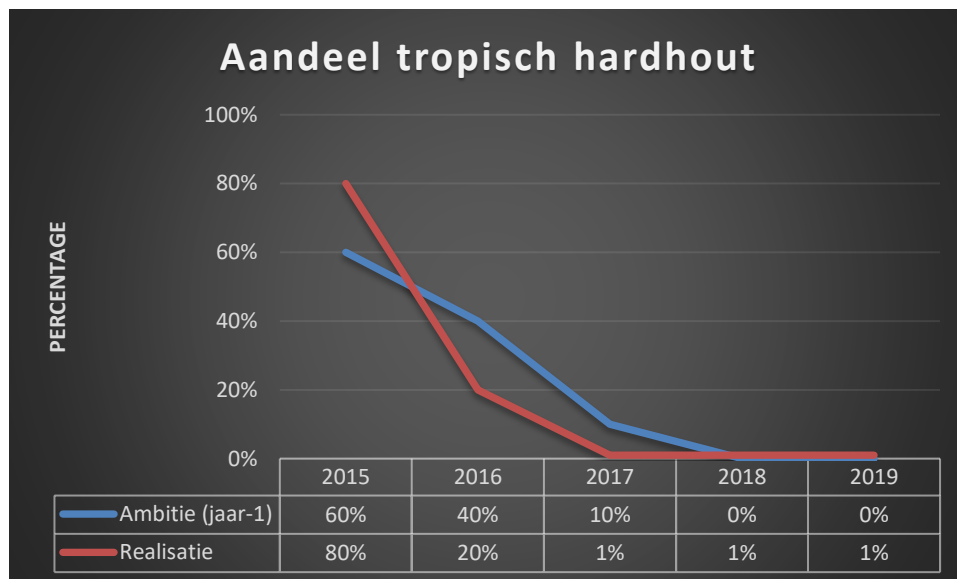
Tropische bossen

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 jaren daarna in enkele grote stappen vervangen door Europees hardhout. We besloten in de acquisitie nadrukkelijker het Europese hardhout aan te bieden. In plaats van Fraké en Rubberwood voor hardhout witte trappen stelden we Beuken en Yellow Poplar voor. Als alternatief voor 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 een kleurolie. Daardoor is het ons gelukt het aandeel in twee jaar tot minder dan 1% terug te brengen. En dat is vandaag de dag nog steeds zo. We hebben daarmee ons actiepunt van 2017 en 2018, 'vermindering van het aandeel tropisch hardhout', meer dan gerealiseerd.

Hiermee dragen we tegelijkertijd bij aan een streven dat de laatste jaren steeds meer op de voorgrond is getreden: terugbrengen van de gigantische vervuiling die de zeescheepvaart met zich meebrengt. Te lang is dat uit de statistieken gebleven. "Think global, act local" betekent in ons geval dus: zo veel mogelijke kiezen voor Europese alternatieven.

De grafiek hieronder toont hoe snel we onze omslag hebben gerealiseerd:



Ontwikkeling van het aandeel tropisch hardhout in de producten van DVT

Next Step

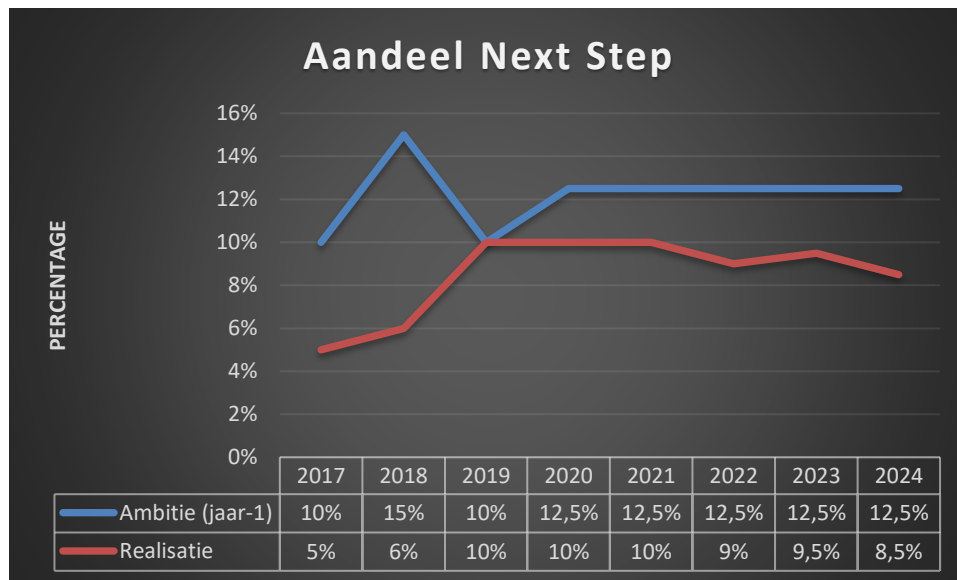
In de Next Step productlijn komt de MVO aanpak van De Vries Trappen het best tot zijn recht. Ons 'icoon' Next Step is een trap met treden die rondom zijn bekleed met HPL in uiteenlopende dessins. De Next Step toplaag is zeer slijtvast en antislip. De Vries Trappen gebruikt hiervoor alleen hout uit duurzaam 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 - afgevoerd, 2024:
Verhoging van de omzet Next Step

In 2016 zijn wij begonnen met de productie van Next Step. De ontwikkeling vertoont in de eerste jaren enige groeistuipten, onder meer door investeringen in de verdere ontwikkeling van Next Step in 2018. Het eerste Coronajaar temperde onze verwachtingen. De geprognostiseerde groei naar 12,5% bleef uit. Ook het vorige jaar gaf niet de gehoopte groei.

Het ziet er naar uit dat het aandeel blijft steken bij circa 10% afhankelijk van het percentage huur- en koopwoningen. Hoewel we natuurlijk blijven streven naar een verhoging van de omzet van Next Step, hebben we dit uit onze onderbouwing geschrapt als concreet actiepunt.



Ontwikkeling van het aandeel Next Step in de producten van DVT

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!

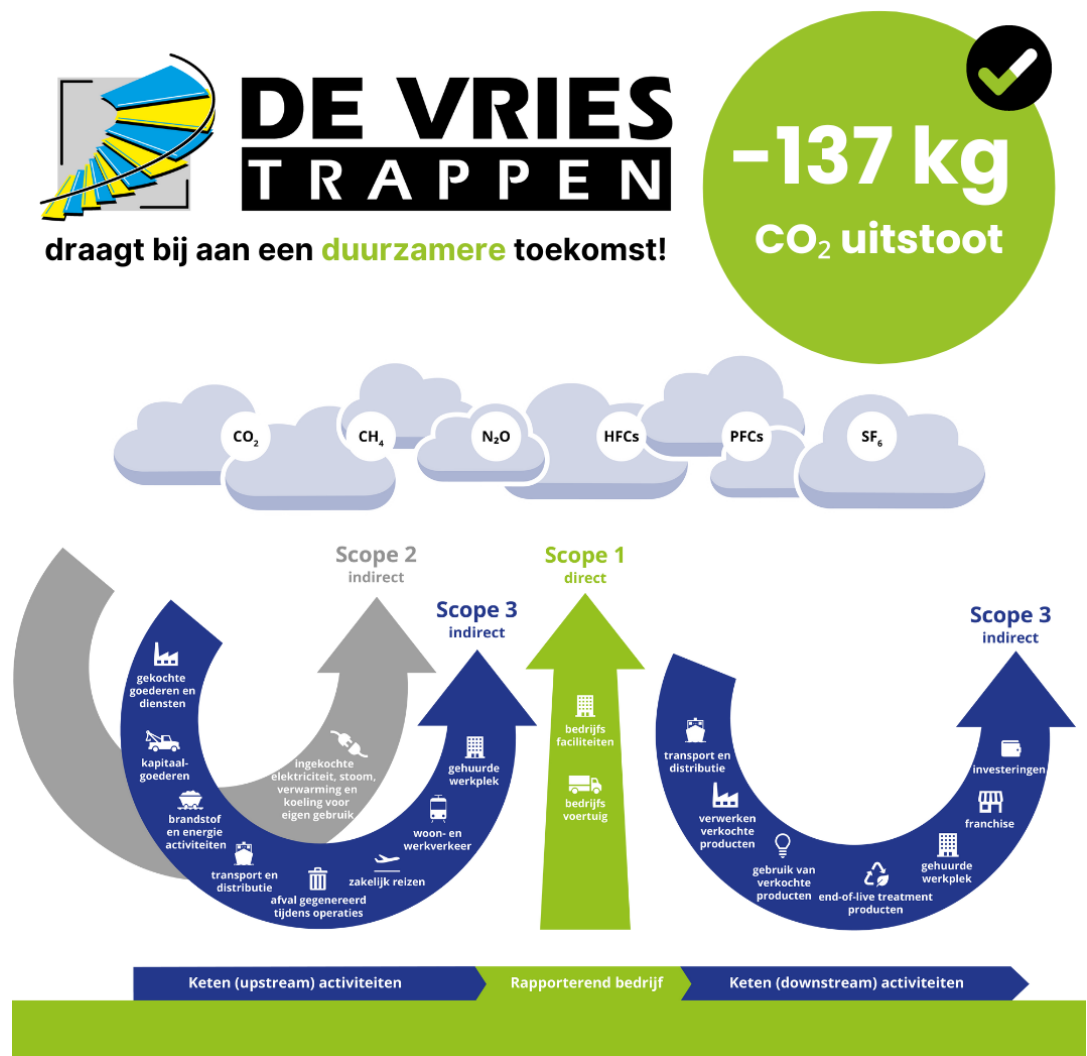
Wij blijven doorontwikkelen om producten te maken die minder belastend zijn voor het milieu en een duidelijke meerwaarde hebben voor de klant.

Zo onderzoeken we mogelijkheden voor duurzamere lijm en verf. Volgend jaar willen we een duurzamer alternatief hebben voor onze mdf stootborden.

Actiepunt:
Introductie in 2025 van een duurzamer alternatief voor de stootborden

CO₂ opslag in hout

Bomen slaan veel CO₂ op. Onze producten hebben een negatieve uitstoot van 137 kg aan CO₂ per trap.



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 onze medewerkers optimale faciliteiten voor scholing te bieden.

Productiedekking

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 en de wegwijzer die onlosmakelijk verbonden zijn aan het arbeidscontract. Daarmee denken wij de sociale veiligheid te kunnen bieden die voorwaardelijk is voor de psychologische veiligheid voor onze medewerkers en daarmee het positief werkklimaat bij ons.

De hoge eisen die wij aan de deskundigheid van onze medewerkers stellen, is de belangrijkste reden waarom wij zo min mogelijk 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. Alleen in de montage op locatie werken we nog met ZZP'ers.

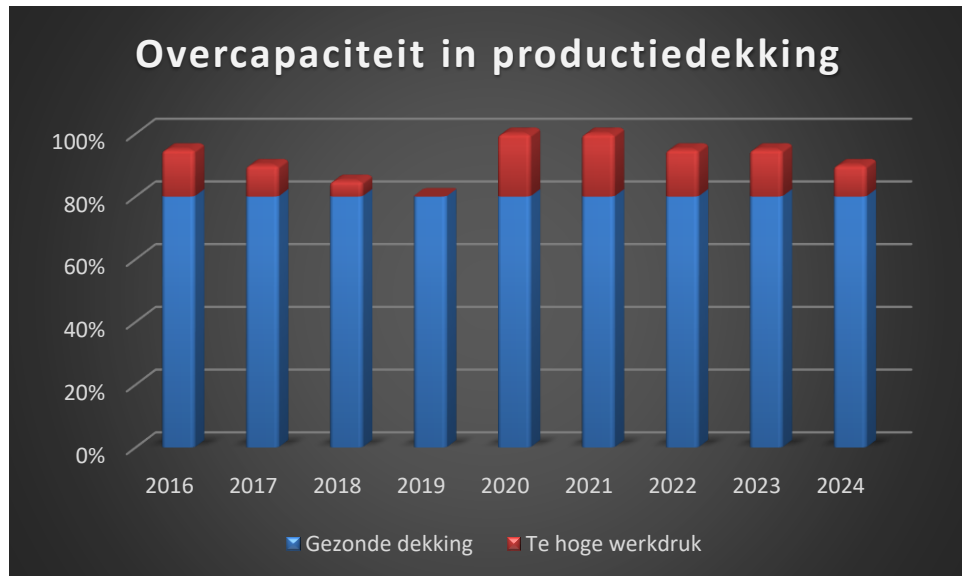
<i>Actiepunt:</i> Organiseren van een gezonde overcapaciteit in de productie en personele bezetting
--

In QRM is een productiedekking van 80% optimaal. Zo simpel als dat percentage klinkt, zo moeilijk blijkt het dat te bereiken.

De productie bij DVT lag in 2016 op ongeveer 95% met een piek tot boven de 100% een paar weken voor Kerst.

In de jaren daarna hebben we met verschillende maatregelen en uiteenlopend succes de hoge werkdruk geprobeerd terug te brengen. Een krappe arbeidsmarkt en sneller aantrekken van de economie stelden ons voor uitdagingen. Een nieuw machinepark, vertraagde uitbreiding van het personeelsbestand en terug van tweeploegendienst naar een dagdienst brachten uiteindelijk de gewenste dekking in 2019.

Corona leidde in 2020 en 2021 ook bij ons tot hoog ziekteverzuim waardoor we naar 100% bezetting moesten en weer extra personeel moesten zoeken. Vanaf 2022 is weer sprake van enige overcapaciteit. Dat betreft het jaargemiddelde. Er zijn steeds pieken met 100% bezetting.



Ontwikkeling van de productiedekking (optimaal: 80%)

Om ziekteverzuim zo veel mogelijk te voorkomen en onze mensen te behouden voor ons bedrijf startten we een traject met advisering aan onze medewerkers over gezondheid, fysieke belasting, houding etc. We doen werkplekinspecties, werken samen met een fysiotherapeut en doen periodiek medische onderzoeken. We hebben een medewerker aangenomen op personeelszaken en hebben bonussen geïntroduceerd voor onze medewerkers bij een positief bedrijfsresultaat.

Arbeidsomstandigheden

De fysieke belasting voor de trappenstellers in de buitendienst is relatief hoog. Daarom trainen wij onze medewerkers in staand opbouwen, d.w.z. trappen in delen monteren en op hun plaats hijsen.

Daarnaast hebben wij in 2021 met drie collega bedrijven en de NBvT een ronde bouwbezoeken 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. We hebben een projectleider aangenomen om dit te stroomlijnen. Omdat verbeteringen zichtbaar waren, hebben we vorig jaar ook een extra projectleider aangesteld. Door deze versterkingen verloopt het contact met de bouw veel beter. Er zijn regelmatig toolbox meetings en vergaderingen. Er zijn sindsdien geen ongevallen op de bouw voorgekomen. En er is in het algemeen minder ruis op de lijn.

Onlangs hebben we wel een ongeval met een heftruck in de productie gehad. Naar aanleiding van dat geval hebben we in goed overleg met de arbeidsinspectie maatregelen genomen en veel veiligheidspunten verbeterd.

We nemen de veiligheid voor onze medewerkers zeer serieus..

Om ons bewustzijn op het gebied van veiligheid verder te verhogen, laten we ons inspireren door de Safety Culture Ladder (Veiligheidslader). Voor ons betekent dat niet alleen dat we cultuur, houding en gedrag binnen ieder deel van onze organisatie continu

moeten verbeteren, maar ook de samenwerking tussen productie en montage en van onze montage naar de overige schakels in de bouw.

Actiepunt:
Behalen van trede 3 van de Safety Culture Ladder in 2025

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.

We hebben inmiddels een nieuwe vestiging geopend in Utrecht vanwaar monteurs de trappen kunnen laden om te monteren.

In 2018 en 2019 hebben we een groot aantal kleine en grote aanpassingen gedaan die ten goede kwamen aan betere werkomstandigheden, zoals beperking van de geluidsoverlast in kantoor en fabriekshal. We brachten extra voorzieningen aan voor de specifieke bewerkingen en het schilderwerk. De productie kreeg de beschikking over een vacuümheffer en een keerinstallatie.

Het centrale vacuümsysteem en de ledverlichting (daglicht) hebben een positief effect op de arbeidsomstandigheden en tegelijk een vermindering van het energieverbruik.

De afgelopen twee jaar stonden vooral in het teken van het verder implementeren van deze verbeteringen en het er op toezien (door de projectleiders) dat voorzieningen goed worden gebruikt.

De aandacht voor de arbeidsomstandigheden betaalt zich onder meer uit in een laag ziekteverzuim, waaronder zeer weinig langdurig zieken. Het eerder genoemde ongeval leidde tot een langdurig ziekteverzuim van een collega in 2024. Het tweede geval van langdurig ziekteverzuim is niet werk gerelateerd.

Het kortdurend verzuimd is na de pieken in de Corona jaren terug op een normaal niveau. Op kantoor is zelfs nauwelijks sprake van ziekteverzuim.

Medezeggenschap

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 de eventuele drempel tussen leiding en werkvloer te verlagen, eten we elke laatste donderdag van de maand gezamenlijk iets lekkers. Door Corona was het een paar jaar niet mogelijk een personeelsfeest te organiseren. Ook dat hebben we gelukkig weer op kunnen pakken.

In 2023 hebben we de behoefte aan een OR onder onze medewerkers gepeild. De animo om actief met medezeggenschap aan de slag te gaan bleek nog steeds afwezig. We hebben de indruk dat dit kan worden uitgelegd als een positieve beoordeling van de informatievoorziening vanuit het MT.

Scholing

Om optimaal te kunnen profiteren van de principes van QRM is het een voorwaarde 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. Dit is sinds jaren in feite een continu proces.

Actiepunt:
Stimuleren van scholingsmogelijkheden in de
branchekwalificatiestructuur

Naast de nodige functietrainingen biedt De Vries Trappen het personeel duurzame opleidingsmogelijkheden. Per medewerker houden we een competentiematrix bij en bespreken we de ontwikkelingen. 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.

De bedrijfstak beschikt over 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. Deze mogelijkheden leveren resultaat op. Zo heeft een collega zich langs deze weg opgewerkt tot voorman.

Lichamelijke vitaliteit

In aanvulling op onze activiteiten op het gebied van stimulatie van de vitaliteit van onze medewerkers door scholing en verbetering van werkomstandigheden onderzoeken we nu mogelijkheden van bedrijfsfitness. Ook bieden we collega's hardloop- of fietskleding aan. Dat vond gretig aftrek.

In 2023 hebben we een preventief medisch onderzoek onder onze medewerkers uitgevoerd.

Dagelijks stellen wij vers fruit beschikbaar voor de medewerkers.

5 Onze klanten

Dealernetwerk

De Vries Trappen bedient de particuliere markt al jaren 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 door een goede samenwerking.

Voor het beoordelen van de kwaliteit van de contacten met de dealers en de aannemers hanteerde De Vries Trappen tot circa 2017 een checklist. Tegenwoordig pakken we dit aan door het analyseren van klachtbonnen, werken die niet afgekomen zijn en signalen en suggesties van klanten uit mondelinge gesprekken. Oorzaken pakken we in een vroeg stadium aan. Dit levert belangrijke informatie op waarmee we onze dienstverlening continu kunnen verbeteren.

De keuze, enkele jaren geleden, om naast Heerenveen ook een montageteam in Bodegraven te hebben, komt hieruit voort. Dit voorkomt klachten. De groei van het aantal klanten is voor ons een signaal dat we goed naar de klant luisteren.

Een recenter voorbeeld is de stap om traptorens te gaan produceren. We reageren hiermee op een concrete vraag vanuit onze vaste klanten. Wij hebben hiervoor een bedrijfspand naast het huidige pand in Heerenveen aangekocht.

Onze klanten denken ook mee in mogelijkheden om afval verder terug te brengen. Daardoor nemen we nu de u-profielen terug van de bouw. Daarnaast hebben we een actiepunt geformuleerd om een herbruikbaar alternatief te vinden voor het materiaal waarmee we de bovenkant van onze treden beschermen. Die bescherming is nu van hardboard dat na de bouwfase niet hergebruikt kan worden.

Organisatie

Omdat onze commercieel directeur steeds meer een taak kreeg in de projectbegeleiding ten koste van de acquisitie, hebben we in 2019 de functie projectleider ingevoerd. De projectleiders kunnen meer op het niveau van de bouw het klantcontact onderhouden. Ze zijn het directe aanspreekpunt voor de klant vanaf de voorbereiding van een project, bewaken de kwaliteit van het werk op de bouw, controleren of veiligheidsnormen in acht worden genomen en voeren startgesprekken zodat we de werkzaamheden goed en veilig kunnen uitvoeren.

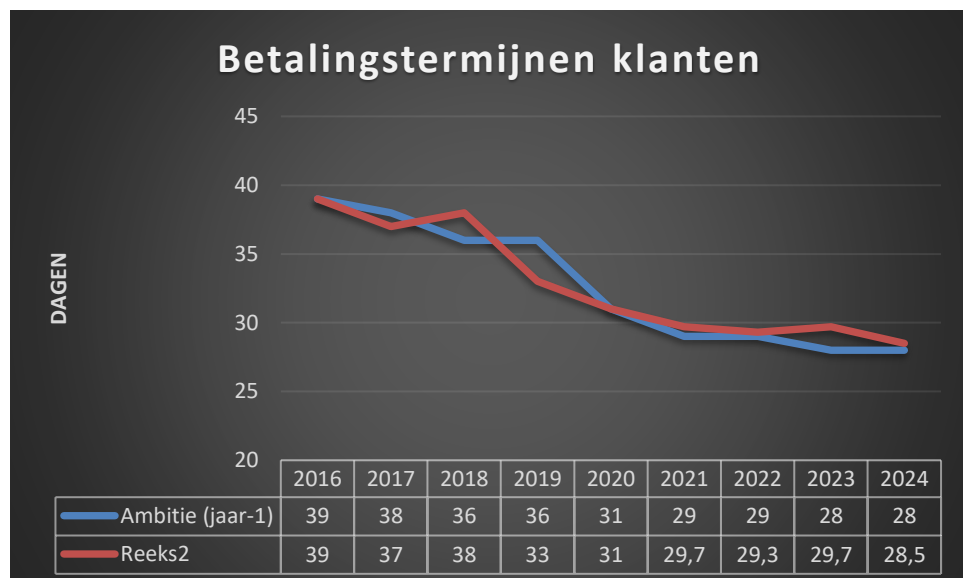
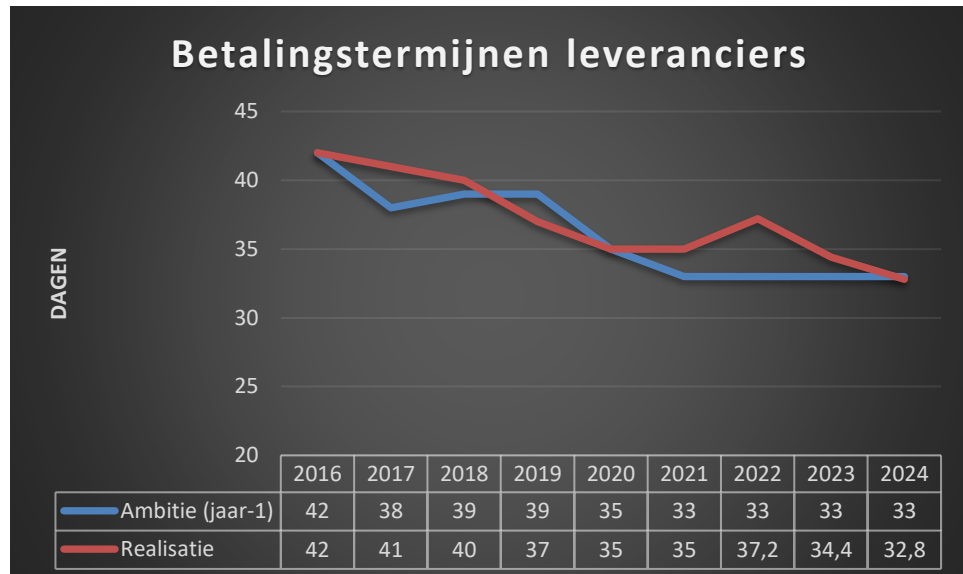
Een volgende stap in verbetering van de kwaliteit van onze interne organisatie richting klant was het klantverantwoordelijk maken van onze werkvoorbereiders. Hierdoor komen eventuele issues eerder aan het licht en kunnen deze makkelijker worden opgelost.

De veranderingen werken positief uit. Er is meer aandacht voor de mannen op de bouw, en de kwaliteit van het werk verbetert. Onze commercieel directeur kan zich voor de bewaking van de projecten meer beperken tot een helicopterview. Daardoor heeft hij weer meer ruimte voor het beheren en ontwikkelen van klantrelaties.

Betalingstermijnen

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

Actiepunt – gerealiseerd 2024:
Verkorten van de betalingstermijnen



Wij wilden de termijnen terugbrengen naar 26 dagen in 2018. Dat bleek te ambitieus. Over de hele periode hebben we de termijnen fors teruggebracht. De laatste jaren lukt het ons echter niet om de termijnen nog veel verder terug te brengen. We houden de vinger aan de pols, maar zijn voor de komende jaren zijn we bescheiden in onze ambities: een lichte verkorting van de termijnen.

6 Hoe wij het milieu belasten

Resthout

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. We hebben dit de afgelopen jaren verder kunnen finetunen waardoor wij nu 20% minder afval hebben per trap.

Energie

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 vraag. Door de nieuwe installatie heeft De Vries Trappen in 2009 een relatief grote vermindering van energieverbruik bereikt.

*Actiepunt – gerealiseerd, 2024:
Energiescan in 2022*

Voor 2022 hadden we een nieuwe energiescan voorgenomen. Die hebben we door de eerder beschreven aanpassingen in de productiehal alsmede de ontwikkelingen rondom stikstof/PFAS enkele keren voor ons uitgeschoven.

De scan hebben we inmiddels uit laten voeren. Dat leverde een aantal concrete actiepunten op waarvan we de meeste inmiddels hebben gerealiseerd.

Al eerder hadden we geïnvesteerd in vervanging van onze verlichting door LED lampen, de aanschaf van nieuwe machines, het nieuwe centrale vacuüm systeem en de nieuwe spraycabine. Die hadden positieve gevolgen voor het energieverbruik.

Een plan voor de aanschaf van zonnepanelen liet lang op uitvoering wachten door praktische knelpunten. Sinds de zomer van 2024 liggen de panelen gelukkig op ons dak.

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.

De beperkte netcapaciteit vertraagt ook in Heerenveen het elektrificatieproces. In 2026 lijkt er verruiming op het net te komen. Daarnaast nemen we deel aan een overleg met andere bedrijven op het industrieterrein om te kijken hoe we in een onderlinge afstemming eventuele piekbelasting van het net zoveel mogelijk kunnen voorkomen.

Paperless office

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 al volledig papierloos te kunnen werken. Dat is niet helemaal gelukt. We gebruiken erg weinig papier en blijven scherp op verdere vermindering. Het blijft een voortdurend aandachtspunt. We verwachten

echter niet op afzienbare termijn de laatste stap naar een volledig paperless office te kunnen maken.

*Actiepunt – gerealiseerd 2024:
Paperless office in 2022*

Terugbrengen brandstof in wagenpark

Het wagenpark van DVT is geleased. Voor het werkverkeer van DVT heeft de leasemaatschappij nog geen praktisch aanbod. DVT bood medewerkers die dicht bij het bedrijf wonen de afgelopen jaren een e-bike aan als alternatief voor een reiskostenvergoeding. Dit idee bleek succesvol.

We hebben onlangs het aantal eigen oplaadpunten kunnen uitbreiden van 6 naar 8. Ook het aantal volledig elektrische personenauto's is iets gestegen. Het wachten is echter op meer netcapaciteit. Dat zou volgens Liander in 2026 gerealiseerd moeten zijn. We hopen dat er dan passende elektrische bussen op de markt zijn om ons wagenpark volledig te kunnen elektrificeren.

*Actiepunt, bijgesteld:
Wagenpark volledig elektrisch in 2028*

7 Onze bijdrage aan de gemeenschap

Onderwijs

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.

Sponsoring

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 heeft in 2020 een vervolg gekregen. Ook in 2021 hebben we relatief veel gedaan op het gebied van sponsoring.

Een mooi recent goede doelen voorbeeld is dat we dit jaar voor ons 100 jarig jubileum een heel mooi bedrag hebben opgehaald voor de stichting Blessed Generation. Meer hierover kunt u vinden op onze website.

Kennisuitwisseling

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'. Wat dat betreft hebben we de wind mee. Hout staat meer dan ooit in de picture.

8 Stakeholdermap

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

