

# **MVO-jaarverslag**

**Jaar 2025**

**MVO-prestatieladder Ambitieniveau 3**



**Straatmakersbedrijf H.C. Koot B.V**

Opgesteld 09-03-2026 door de directie van Stratenmakersbedrijf H.C. Koot B.V.,  
in samenwerking met de KAM-coördinator en MVO-ondersteuning

## Inhoud

1	CEO statement.....	2
2	Een snelle kennismaking met KOOT .....	2
3	MVO ? .....	2
4	PEOPLE .....	4
5	PLANET .....	6
6	PROFIT .....	9
7	Kernthema I : behoorlijk bestuur .....	10
8	Kernthema II : goed werkgeverschap.....	11
9	Kernthema III : mensenrechten in de waardeketen.....	12
10	Kernthema IV : eerlijk zakendoen .....	12
11	Kernthema V : consumenten aangelegenheden.....	12
12	Kernthema VI : Milieu, ecosysteem, circulaire economie en klimaatverandering .....	13
13	Kernthema VII : betrokkenheid bij ontwikkeling van de samenleving.....	14
14	Branchevergelijkingen .....	15
15	Conclusie.....	17

## 1 CEO statement

Straatmakersbedrijf H.C. Koot BV biedt haar diensten aan onder de handelsnamen Koot Infrawerken en Koot Verkeerstechniek (beide hierna vermeld als KOOT). KOOT ziet het als haar doel om bij te dragen aan een duurzame wereld voor de huidige bewoners en de opvolgers daarvan.

Wij zijn ervan overtuigd dat we met kleine én grote stappen een verschil kunnen maken in een wereld die ook voor de toekomstige generaties ruimte, voedingsmogelijkheden en geluk moet kunnen bieden.

In dit MVO-jaarverslag 2025 geven wij inzicht hoe wij maatschappelijk verantwoord (wensen te) ondernemen.

Wij hebben daarvoor onze organisatie opgebouwd aan de hand van drie pilaren:

- sociaal verantwoorde bedrijfsorganisatie en project-uitvoering
- milieubewuste aanpak van bedrijfsvoering en projecten
- betrokken organisatie.

Wij nodigen iedereen uit met ons mee te denken hoe we onze organisatie en MVO-systeem sterker kunnen verankeren in de wereld, ook ónze wereld.

09-03-2026  
Jeremy Koot  
Directeur

## 2 Een snelle kennismaking met KOOT

Ons bedrijf valt te kenschetsen met de volgende begrippen :

- enthousiasme en aandacht voor elkaar
- ondernemerschap
- duurzaamheid is kernthema
- personeel met hart voor het werk en de zaak.
- bestratingswerken
- rioleringswerken
- verkeerstechniek
- bodemsaneringen
- ontwerp, ontwikkeling en beheer van de openbare ruimte
- modern en duurzaam materieel

## 3 MVO ?

Met dit MVO-jaarverslag maken we inzichtelijk hoe we onze doelstellingen hebben geïntegreerd in onze organisatie en welke van nieuwe aspecten we wensen integreren.

MVO is een integrale visie op ondernemerschap, waarbij het bedrijf waarde creëert op economisch (Profit), ecologisch (Planet) en sociaal (People) gebied.



Met dit alles wordt bedoeld dat een onderneming maatschappelijk verantwoord onderneemt, indien de activiteiten bewust worden gericht op het toevoegen van waarde aan zowel People, Planet als Profit. Een onderneming moet daarin steeds opnieuw een zorgvuldige balans zoeken, daarover op een transparante manier verantwoording afleggen, en daarover met haar belanghebbenden open en zorgvuldig communiceren.

MVO-gedachte goed is bij Koot verankerd in alle bedrijfsprocessen.

Bij iedere bedrijfsbeslissing wordt een afweging gemaakt tussen de verschillende belangen van onze stakeholders: de belangen van betrokken personen, bedrijven en organisaties.

MVO is een dynamisch proces en geen eindbestemming. De doelen die we nastreven zijn onderhevig aan veranderingen, door wetgeving, norm wijzigingen e.d., veranderingen in de tijd en met elke bedrijfsbeslissing. Er wordt door de onderneming gezocht naar haalbare stappen om de maatschappelijke verantwoordelijkheid vorm te geven.

MVO is gedefinieerd middels 7 Kernthema's en 26 MVO thema's die afgeleid zijn van de 3 P's wordt afgemeten aan de resultaten van de naleving van (een relevant deel van) de bij de begrippen People, Planet & Profit behorende 7 kernthema's en 31 MVO-thema's en 17 SDG -thema's

In de praktijk worden de termen duurzaam ondernemen en MVO veelal gebruikt in relatie tot milieu-gerelateerde gevolgen van een bedrijf, zoals aan de orde komen in de certificering voor milieumanagement en CO<sub>2</sub>-reductie. KOOT wil er ook uitdrukkelijk sociale aspecten aan verbinden.

De zeven kernthema's zijn :

I.	behoorlijk bestuur	People
II.	goed werkgeverschap	People
III.	mensenrechten in de waardeketen	People
IV.	eerlijk zakendoen	People / Profit
V.	consumenten aangelegenheden	People
VI.	milieu, ecosysteem, circulaire economie en klimaatverandering	Planet
VII.	betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving	Planet / Profit

De nieuwe MVO-prestatieladder koppelt de Kern- en MVO-thema's aan de SDG- en ESRS-thema's. Door deze koppeling ontstaat er een synergie, een kruisbestuiving waardoor het eenvoudiger wordt de risico's (MVO), de wereldwijde ambities (SDG) en de richtlijnen (ESRS) te koppelen

## 4 PEOPLE

Wij relateren binnen onze organisatie het begrip PEOPLE aan kernthema II, goed werkgeverschap, aan ons personeelsbeleid.

Een goed personeelsbeleid kunnen wij onzes inziens afmeten aan:

- aantal medewerkers:
  - gemiddeld aantal medewerkers
  - gemiddeld aantal FTE's
- laag ziekteverzuim
- langdurige dienstverbanden
- inzet jeugdigen in 2025, aantal medewerkers
- inzet SROI medewerkers, aantal medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt
- opleidingen voor het personeel, zowel dagen als in gemiddelde uren per jaar
- veiligheid & gezondheid incidenten
- veiligheid & gezondheid klachten

Overzicht 1: indicatoren m.b.t. goed werkgeverschap							
Indicator	Detailering	Score per jaar					
		'21	'22	'23	'24	'25	'26
Aantal medewerkers	Gemiddeld aantal medewerkers (inclusief inleen, ZZP e.d.)				125	125	
	Gemiddeld aantal FTE's				?	35,83	
Ziekteverzuim	Gemiddeld ziekteverzuim <sup>1)</sup>	1,2	1,3	4,17	5,0	5,26	
Lengte dienstverband	Gemiddeld aantal jaren dienstverband	10	10	10	10	4,91	
Aantal jeugdigen	Gemiddeld aantal jeugdigen *					15	
SROI-medewerkers	Gemiddeld aantal SROI-medewerker	2	3	4	5	5	
Opleidingen	Hoeveelheid dagen / Uren scholing per medewerker	0,6	0,5	0,6	0,6	0,5	
		4,8	4	4,8	4,8	4,0	
Aantal V&G gerelateerde incidenten	Zonder verzuim	-	-	-	-	2	
	1 -5 dagen verzuim	-	1	1	3	2	
	Ernstig letsel	-	-	-	-	-	
	Dodelijke gevolgen	-	-	-	-	-	
V&G-gerelateerde klachten	Opdrachtgever	0	1	1	1	-	
	Interne klachten	-	-	-	-	-	
	Derden	-	-	-	-	-	
	Bevoegd gezag (constatering, proces-verbaal, optreden)	-	-	2	-	-	

\*Aantal jeugdigheden = leeftijd vanaf 25 tot 40 jaar

### Uitwerking indicatoren goed werkgeverschap

Overzicht 1-a: ziekteverzuim			
Doelstelling 2026	Ziekteverzuim 3% op jaarbasis	Behaald	
Doelstelling 2025	Ziekteverzuim 1,2 % op jaarbasis	Behaald	Nee, 5,26
Doelstelling 2024	Ziekteverzuim 1,2 % op jaarbasis	Behaald	Nee, 5,0
Doelstelling 2023	Ziekteverzuim 1,2 % op jaarbasis	Behaald	Nee, 4,17
Doelstelling 2022	Ziekteverzuim 1,2 % op jaarbasis	Behaald	Nee, was 1,3 %
Doelstelling 2021	Ziekteverzuim 1,2 % op jaarbasis	Behaald	Ja, was 1,2 %
Gekozen werkwijze	1. aandacht voor de medewerkers 2. continue investeringen in ergonomisch hoogstaand materieel 3. laagdrempelige toegang tot afdeling PZ		
Intern verantwoordelijke functionarissen	1. directie, project-leidinggevenden, hoofd PZ 2. directie 3. hoofd PZ		
Investering	Tijd en financiële middelen		
Correlatie van deze MVO-thema	Behoorlijk Bestuur Goed Werkgeverschap Werkgelegenheid Verhouding Werkgever- Werknemer Gezondheid en veiligheid		
Bijzonderheden bij dit overzicht	Bij de berekening zijn 2 langdurige zieke medewerkers (gerelateerd aan het werk) meegenomen, hierdoor sterk verhoogd ziekteverzuim		

<b>Overzicht 1-b: dienstverbanden</b>			
Doelstelling 2026	≥ 5 jaar	Behaald	
Doelstelling 2025	≥ 11 jaar	Behaald	Nee, gemiddeld 4,9 jaar
Doelstelling 2024	≥ 10 jaar	Behaald	Ja, gemiddeld 10 jaar
Doelstelling 2023	Gem. 10 jaar	Behaald	Ja, gemiddeld 10 jaar
Doelstelling 2022	Gem. 10 jaar	Behaald	Ja, gemiddeld 10 jaar
Doelstelling 2021	Gem. 10 jaar	Behaald	Ja, gemiddeld 10 jaar
Gekozen werkwijze	1. aandacht voor de medewerkers 2. continue investeringen in ergonomisch hoogstaand materieel 3. laagdrempelige toegang tot afdeling PZ 4. opleidingen 5. beleid m.b.t. aanpassing werkzaamheden-aanbod t.b.v. personeel met hogere leeftijden		
Intern verantwoordelijke functionarissen	1. directie, projectmanager, PZ 2. directie 3. PZ 4. PZ 5. directie, PZ		
Investering	Tijd en financiële middelen		
Correlatie van deze MVO-thema	Goed Werkgeverschap Werkgelegenheid Verhouding Werkgever- Werknemer		
Bijzonderheden bij dit overzicht	Door de pensioengerechtigde leeftijd zijn enkele personeelsleden vertrokken waardoor de score beduidend lager uitvalt		

<b>Overzicht 1-c: jeugdigen</b>			
Doelstelling 2026	18 medewerkers	Behaald	
Doelstelling 2025	Nieuw kengetal , nulpunt = 15 medewerkers, tussen de 25 en 35 jaar	Behaald	-
Gekozen werkwijze	1. kennisontwikkeling en vakmanschap centraal in een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) 2. aanbieden van maatwerk, creëren van een werkomgeving waarin iedereen kan floreren 3. continue investeringen in de nieuwste ontwikkelingen op IT-gebied en van hoogstaand materieel 4. door duidelijke doorgroeimogelijkheden te bieden 5. duidelijkheid en openheid		
Intern verantwoordelijke functionarissen	1. directie 2. project-leidinggevend 3. PZ		
Investering	Tijd en financiële middelen		
Correlatie van dit MVO-thema	Werkgelegenheid en verhouding tussen werkgever en werknemer Gezondheid en veiligheid Opleiding, onderwijs, aard en organisatie van het werk Diversiteit en kansen		
Bijzonderheden bij dit overzicht	Geen		

<b>Overzicht 1-d: opleidingen</b>			
Doelstelling 2026	5 uur	Behaald	
Doelstelling 2025	8 uur	Behaald	Nee, gemiddeld 4,6 uur
Doelstelling 2024	8 uur	Behaald	Nee, gemiddeld 0,6 dag
Doelstelling 2023	1 dag opleiding	Behaald	Nee, gem. 0,6 dag
Doelstelling 2022	Gemiddeld. 0,5 dag cursus per jaar	Behaald	Ja, gem. 0,5 dag
Doelstelling 2021	Gem. 0,5 dag cursus per jaar	Behaald	Ja, gem. 0,6 dag
Gekozen werkwijze	1. inventarisering behoeften en vraag 2. beoordeling mogelijkheden intern uitvoeren of uitbesteden		
Intern verantwoordelijke functionarissen	1. PZ 2. PZ		
Investering	Tijd en financiële middelen		
Correlatie van deze MVO-thema	Goed Werkgeverschap Werkgelegenheid Verhouding Werkgever- Werknemer		
Bijzonderheden bij dit overzicht	Het streven van 8 uur opleidingen is niet haalbaar, kengetal wordt gemiddeld 5 uur per jaar		

<b>Overzicht 1-e: personeel met achterstand op arbeidsmarkt</b>			
Doelstelling 2026	≥ 5 medewerkers	Behaald	
Doelstelling 2025	≥ 4 medewerkers	Behaald	Ja, 5 in dienst
Doelstelling 2024	≥ 4 medewerkers	Behaald	Ja, 5 in dienst
Doelstelling 2023	≥ 3 medewerkers	Behaald	Ja, 3 in dienst
Doelstelling 2022	≥ 2 medewerkers	Behaald	Ja, 3 in dienst
Doelstelling 2021	≥ 2 medewerkers	Behaald	Ja, 2 in dienst
Gekozen werkwijze	1. aandacht voor de medewerkers 2. continue investeringen in ergonomisch hoogstaand materieel 3. laagdrempelige toegang tot afdeling PZ		
Intern verantwoordelijke functionarissen	1. directie, projectmanagers, PZ 2. directie 3. PZ		
Investering	Tijd en financiële middelen		
Correlatie van deze MVO-thema	Goed Werkgeverschap Werkgelegenheid		

	Verhouding Werkgever - Werknemer
Bijzonderheden bij dit overzicht	Voordat overgegaan kan worden naar vast dienstverband zal een lange "proeftermijn" uitsluitel geven voor de geschiktheid

Overzicht 1-f: aantal V&G gerelateerd incidenten			
Doelstelling 2026	5 incidenten	Behaald	
Doelstelling 2025	Nul incidenten	Behaald	Nee
Doelstelling 2024	Nul incidenten	Behaald	Ja
Doelstelling 2023	Eén incident	Behaald	Ja
Doelstelling 2022	Eén incident	Behaald	Nee
Doelstelling 2021	Nul incidenten	Behaald	Nee
Gekozen werkwijze	1. continue aandacht voor de veiligheid medewerkers 2. continue investeringen in ergonomisch hoogstaand materieel 3. platte organisatie open laagdrempelige toegang directie & afdeling PZ		
Intern verantwoordelijke functionarissen	1. directie 2. Project-leidinggevenden 3. PZ		
Investering	Tijd en financiële middelen		
Correlatie van dit MVO-thema	Goed Werkgeverschap Gezondheid en veiligheid		
Bijzonderheden bij dit overzicht	Door de invoering van de SCL-ladder MOETEN incidenten gemeld worden, hierdoor is het streven van 0 incidenten niet meer reël en moeten we een nieuw kengetal vaststellen die ook beantwoord aan de SCL ladder		

Overzicht 1-g: aantal V&G gerelateerd klachten			
Doelstelling 2026	Nul klachten	Behaald	
Doelstelling 2025	Nul klachten	Behaald	Ja
Doelstelling 2024	Nul klachten	Behaald	Ja
Doelstelling 2023	Nul klachten	Behaald	Ja
Doelstelling 2022	Nul klachten	Behaald	Nee
Doelstelling 2021	Nul klachten	Behaald	Ja
Gekozen werkwijze	1. vooraf risico's inschatten bij opstellen offerte 2. gerichte controle op uitvoering 3. continue communicatie m.b.t. uitvoer		
Intern verantwoordelijke functionarissen	1. projectmanagers 2. project leidinggevenden 3. uitvoerders		
Investering	Tijd en financiële middelen		
Correlatie van dit MVO-thema	Goed Werkgeverschap Gezondheid en veiligheid		
Bijzonderheden bij dit overzicht	Geen		

## 5 PLANET

Wij relateren binnen onze organisatie het begrip PLANET aan kernthema VI, Milieu, ecosysteem, circulaire economie en klimaatverandering aan onze inspanningen m.b.t. milieubeheer ofwel omgang met de omgeving.

Een goede en duurzame omgang met de omgeving kunnen wij onzes inziens afmeten aan:

- duurzame omgang met de omgeving
- continue reductie van CO<sub>2</sub>-uitstoot
- inzet (milieuvriendelijk) aangedreven materieel
- nul milieu-/duurzaamheids-gerelateerde incidenten
- circulariteit / hergebruik van grondstoffen en materialen.

Overzicht 2: indicatoren m.b.t. Milieu, ecosysteem, circulaire economie en klimaatverandering							
Indicator	Detaillering	Score per jaar					
		'21	'22	'23	'24	'25	'26
Milieu / duurzaamheid klachten	Opdrachtgever		1	-	-	-	
	Interne klachten		1	-	-	-	
	Derden		-	-	-	-	
	Bevoegd gezag (constatering, proces-verbaal, optreden)		-	-	-	-	
Milieu-gerelateerde incidenten	Incident met (mogelijk) milieuschade		-	-	-	-	
	Brand (met of zonder brandschade)		-	-	-	-	
	Explosie (met of zonder schade)		-	-	-	-	
	Andere soort milieu-gerelateerd incident		-	-	-	-	
Reductie CO <sub>2</sub> uitstoot	Eigen CO <sub>2</sub> -emissie in tonnen, scope 1 & scope 2	335	460,93	424,13	387,00	320,34	
Elektrisch aangedreven materieel	Elektrisch aangedreven wagenpark	?	20	24	26	24	
	Hybride aangedreven wagenpark		1	2	4	5	
Circulariteit materialen	Hergebruik materialen			75	80	80	
	Afhankelijk van de OG Kengetal gemiddeld per jaar						

**Uitwerking indicatoren Milieu, ecosysteem, circulaire economie en klimaatverandering**

<b>Overzicht 2-a: milieu / duurzaamheidsklachten (omgang met de omgeving)</b>			
Doelstelling 2026	1 klacht	Behaald	
Doelstelling 2025	1 klacht	Behaald	Ja, 0 klachten
Doelstelling 2024	1 klacht	Behaald	Ja, 1 klacht
Doelstelling 2023	1 klacht	Behaald	Ja
Doelstelling 2022	1 klacht	Behaald	Ja
Doelstelling 2021	≤ 1 klacht geuit door de bewoners/gebruikers van de omgeving, c.q. klacht door het bevoegd gezag	Behaald	Ja
Gekozen werkwijze	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. zorgvuldige instructie aan personeel</li> <li>2. goede naleving van instructies</li> <li>3. adequate monitoring van de naleving van instructies en documentatie</li> </ol>		
Intern verantwoordelijke functionarissen	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. directie, projectmanagers</li> <li>2. leidinggevende uitvoerend personeel</li> <li>3. uitvoerend personeel</li> </ol>		
Investering	Tijd en financiële middelen		
Correlatie van deze MVO-thema	Energie Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen		
Bijzonderheden bij dit overzicht	n.v.t.		

<b>Overzicht 2-b: milieu-/duurzaamheid-gerelateerde incidenten</b>			
Doelstelling 2026	nul milieu-/duurzaamheids-gerelateerde incidenten	Behaald	
Doelstelling 2025	nul milieu-/duurzaamheids-gerelateerde incidenten	Behaald	Ja
Doelstelling 2024	nul milieu-/duurzaamheids-gerelateerde incidenten	Behaald	Ja
Doelstelling 2023	nul milieu-/duurzaamheids-gerelateerde incidenten	Behaald	Ja
Doelstelling 2022	nul milieu-/duurzaamheids-gerelateerde incidenten	Behaald	Ja
Doelstelling 2021	nul milieu-/duurzaamheids-gerelateerde incidenten	Behaald	Ja
Gekozen werkwijze	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. zorgvuldige instructie aan personeel</li> <li>2. goede naleving van instructies</li> <li>3. adequate monitoring van de naleving van instructies en documentatie</li> </ol>		
Intern verantwoordelijke functionarissen	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. directie, projectmanagers</li> <li>2. leidinggevende uitvoerend personeel</li> <li>3. uitvoerend personeel</li> </ol>		
Investering	Tijd en financiële middelen		
Correlatie van deze MVO-thema	Energie Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen		
Bijzonderheden bij dit overzicht	n.v.t.		

<b>Overzicht 2-c: reductie CO<sub>2</sub>-uitstoot</b>			
Doelstelling 2026	Deze is nog niet bepaald, afhankelijk van de doelstelling van de CO <sub>2</sub> prestatieladder		
Doelstelling 2025	6% t.o.v. 2024	Behaald	Ja, reductie 17,2%
Doelstelling 2024	6% t.o.v. 2023	Behaald	Ja, reductie 8,76%
Doelstelling 2023	6% t.o.v. 2022	Behaald	Ja, reductie 7,98%
Doelstelling 2022	6% t.o.v. 2021	Behaald	Nee, toename 37,59%
Doelstelling 2021	Gemiddeld 6 % per jaar t.o.v. vorig jaar	Behaald	Nee, toename 5,53%
Gekozen werkwijze	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. investeringen in elektrisch materieel en andere duurzame energiebronnen</li> <li>2. inzet elektrisch materieel</li> <li>3. adequate planning van transporten en werkzaamheden teneinde aantal nutteloze kilometers te beperken</li> <li>4. zorgvuldig onderhoud van het project- e.a. materieel</li> <li>5. instructie aan personeel m.b.t. CO<sub>2</sub>-reductie</li> </ol>		
Intern verantwoordelijke functionarissen	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. directie</li> <li>2. werkvoorbereider</li> <li>3. projectmanagers</li> <li>4. chef werkplaats</li> <li>5. PZ</li> </ol>		
Investering	Financiële middelen		
Correlatie van deze MVO-thema	Energie Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen		
Bijzonderheden bij dit overzicht	Doelstellingen van de CO <sub>2</sub> - prestatieladder voor de nieuwe termijn tot 20230 is nog niet bepaald. Zodra deze bepaald zal het overzicht aangepast worden		

Overzicht 2-d: elektrisch aangedreven materieel			
Huidige situatie 2025	17 bestelwagens 8 personenauto's 2 vrachtauto's (5 hybride personenauto's) 16 stampers & trilplaten 10 shovels 4 mini gravers 11 bandenzagen 3 bladblazers (8 accupacks)		
Huidige situatie 2024	2 vrachtauto's 10 mini shovels 10 trilplaten 2 minigraver 3 aggregaten >8 bandenzagen 2 bladblazers		
Doelstelling 2025	≥ 5 stuks nieuw elektrisch materieel	Behaald	Ja
Doelstelling 2024	≥ twee stuks elektrisch materieel, w.o. één elektrisch aangedreven vrachtauto	Behaald	Ja
Doelstelling 2023	Aanschaf twee elektrische shovels. Vrachtwagen is in bestelling	Behaald	Ja
Doelstelling 2022	Aanschaf 1 elektrische vrachtauto, 1 elektrische shovel	Behaald	Ja
Doelstelling 2021	Eén elektrische trilplaat en elektrische stamper	Behaald	Ja
Gekozen werkwijze	1. investeringen in elektrisch materieel 2. inzet elektrisch materieel		
Intern verantwoordelijke functionarissen	1. directie 2. planner		
Investering	Financiële middelen		
Correlatie van deze MVO-thema	Energie Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen		
Bijzonderheden bij dit overzicht	n.v.t.		

Overzicht 2-e: hergebruikt materialen			
Doelstelling 2026	Hergebruik van projectmaterialen >80%	Behaald	
Doelstelling 2025	Hergebruik van projectmaterialen >80%	Behaald	Ja
Doelstelling 2024	Hergebruik van materialen >75%	Behaald	Ja
Doelstelling 2023	Hergebruik van materialen >75%	Behaald	Ja, 75%
Doelstelling 2022	Hergebruik van materialen >75%	Behaald	Nee, 50%
Doelstelling 2021	Hergebruik van materialen >75%	Behaald	Onbekend
Gekozen werkwijze	1. bepalen onderzoeksmethode en wijze van uitvoering van het onderzoek		
Intern verantwoordelijke functionarissen	1. directie		
Investering	Tijd en financiële middelen		
Correlatie van deze MVO-thema	Energie Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen		
Bijzonderheden bij dit overzicht	Het percentage hergebruik van materialen is een moeilijke KPI, per project moet dit in kaart gebracht worden.		

## 6 PROFIT

Wij relateren binnen onze organisatie het begrip PROFIT aan onze inspanningen tot het bijdragen aan de samenleving.

Dit is na te slaan in onze financiële jaarverslagen.

Een duurzame bijdrage aan de samenleving, een vorm van profit kunnen wij onzes inziens afmeten aan Sponsoring activiteiten van verenigingen en overige initiatieven uit de samenleving.

<b>Overzicht 5-a: sponsoring &amp; deelnames</b>			
Doelstelling 2026	Sponsoring van $\geq$ vier initiatieven uit de samenleving	Behaald	
Doelstelling 2025	Sponsoring van $\geq$ drie initiatieven uit de samenleving	Behaald	Ja
Doelstelling 2024	Sponsoring van $\geq$ twee initiatieven uit de samenleving	Behaald	Ja
Doelstelling 2023	Sponsoring van één initiatief: Diverse sponsoring activiteiten geweest. Sponsoring van sportclubs, jeugdvoetbal, karate, transport busje voor dagbesteding	Behaald	Ja
Doelstelling 2022	Sponsoring van één initiatief: gratis aansluiting van Tiny Houses op nutsvoorzieningen	Behaald	Ja
Doelstelling 2021	In 2021 sponsoring van nul samenlevingsinitiatieven	Behaald	n.v.t.
Gekozen werkwijze	1) zorgvuldige screening verenigingen en/of andere initiatieven uit de samenleving 2) deelname aan samenwerkingsverbanden om tot kennis inzake duurzaamheid te komen		
Intern verantwoordelijke functionarissen	1) directie 2) directie		
Investering	Tijd en financiële middelen		
Correlatie van deze MVO-thema	Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap		

## 7 Kernthema I : behoorlijk bestuur

Met het naleven van dit kernthema, geven wij ook invulling aan het SDG 8 en ESRS 2: "waardig werk en economische groei".

Zoals ieder midden- en kleinbedrijf, worden wij begeleid en gemonitord door een accountantsbureau, en houdt uiteraard ook het bevoegd gezag m.b.t. milieuwetgeving en de Arbeidsinspectie m.b.t. de arbo-wetgeving een oogje in het zeil. We zijn er trots op dat tot heden geen noodzaak geweest is voor deze toezichthouders om op te treden.

Waar zich dilemma's kunnen voordoen op de vlakken ethiek, rechtvaardigheid, transparantie of vertrouwen stellen wij onze eigen kernwaarden en bedrijfsprincipes op als hulpmiddel om de MVO-doelstellingen te realiseren.

Een adequaat middenkader uit de staf en de projectorganisatie helpt ons keer op keer met een frisse blik naar onze MVO-gerelateerde inspanningen te kijken.

Wat helpt daarbij:

- transparant (openheid) naar personeel en belanghebbenden
- toegankelijkheid (benaderbaarheid) van management en sleutelpersonen

Wij vinden het belangrijk om bij te dragen aan een schoner milieu. Daarom streven wij onder andere naar CO<sub>2</sub>-reductie. Wij werken reeds jarenlang aan vermindering van CO<sub>2</sub>-uitstoot door verduurzaming van het materieel, het gebruik van groene stroom, en het terugdringen van transportbewegingen. Bij de aanschaf van nieuw materieel is duurzaamheid en minimale uitstoot van schadelijke stoffen een belangrijk criterium. Voorbeelden zijn de toenemende aantallen elektrisch aangedreven groenvoorzieningsmiddelen en waterstof-aangedreven voertuigen.

Behoorlijk bestuur uit zich binnen onze organisatie verder tevens met de onderstaande criteria:

- personeelsbeleid
- omgang met de omgeving
- toepassing energiezuinige werkwijzen en materieel
- omgevingsvriendelijk werken
- SROI, ofwel inzet van personen met een achterstand op de arbeidsmarkt.

Deze criteria zijn in de vorige hoofdstukken uitgewerkt.

## 8 Kernthema II : goed werkgeverschap

Dit kernthema bevat 6 onderwerpen waar wij ons ook op richten. In een aantal gevallen zijn er doelstellingen aan gekoppeld, die in de hoofdstukken 4 reeds verwoord zijn.

### **Werkgelegenheid**

Wij vinden werkgelegenheid een groot goed. Met karaktertrekken als ondernemerschap, vechtlust en gek op modern en zuinig materieel bouwen wij onze onderneming uit, en kunnen daardoor werkgelegenheid waarborgen.

Met dit MVO-thema, geven wij ook invulling aan het SDG 8 "waardig werk en economische groei".

### **Verhouding tussen werkgever en werknemer**

We investeren in de correcte verhouding tussen werkgever en werknemer. Met iedere werknemer wordt een arbeidsovereenkomst gesloten. Met (de werkgever van) een inleenkracht wordt een inhuur-/inleenovereenkomst gesloten. Voor iedere functie hanteren we een functieprofiel. Iedere werknemer wordt in de gelegenheid gesteld zich te bewijzen, en voor zover gewenst meer zelfstandigheid te krijgen over zijn/haar eigen werk.

Met dit MVO-thema, geven wij ook invulling aan het SDG 8 "Waardig werk en economische groei".

### **Gezondheid en veiligheid**

Dit is niet alleen maar MVO, maar ook van grote noodzaak voor een gezonde bedrijfsvoering. We besteden veel aandacht aan gezondheid van ons personeel, en de veiligheid in de organisatie en op de projecten. Zo ontvangt iedere medewerker gratis de nodige persoonlijke beschermingsmiddelen, en mogen onze werknemers regelmatig een zogeheten periodiek medisch onderzoek ondergaan om eventuele gezondheidsschade of lichamelijke slijtage te kunnen onderkennen. Dit is overigens op vrijwillige basis. De werkgever betaalt het, maar de gegevens blijven geheim voor anderen dan de medewerker en de onderzoeks-arts.

Ieder ongeval ofwel een "ongewenste gebeurtenis met gezondheidsschade of letsels" wordt uitgebreid onderzocht, waarna we een verbeter- of bewustwordingstraject starten.

Met dit MVO-thema, geven wij ook invulling aan de SDG's 3 "Goede gezondheid en welzijn" en 8 "Waardig werk en economische groei".

### **Opleiding en onderwijs, aard en organisatie van het werk**

Dit is een thema waar we meer in willen investeren. Medewerkers kunnen individueel of gezamenlijk een verzoek indienen om een cursus of een opleiding te gaan doen. We hebben daar ook een doelstelling aan gekoppeld. Zie daarvoor hoofdstuk 4.

Met dit MVO-thema, geven wij ook invulling aan het SDG 4 "Kwaliteitsonderwijs".

### **Diversiteit en kansen**

Dit is een thema waarvoor we weinig moeite behoeven te doen. al het personeel wordt gelijk behandeld, ongeacht geslacht, gender, opleidingsniveau, functie, hiërarchische positie, leeftijd. De directie, de staf en het middenkader zijn makkelijk benaderbaar voor het personeel.

Ook zetten wij ieder jaar een (voor onze bedrijfsomvang) relatief groot aantal medewerkers in, die een achterstand ten opzichte van de arbeidsmarkt hebben.

Met dit MVO-thema, onderschrijven wij ook invulling aan het SDG 5 "Gendergelijkheid".

### **Flexibele arbeidskrachten**

Daarvan maken we veel gebruik van, deels om te voorzien in specifieke tijdelijke functies, alsook voor het uitvoeren van werkzaamheden die sterk aan seizoensinvloeden onderhevig zijn. We behandelen deze medewerkers als waren het medewerkers in loondienst. Zij gebruiken ons materieel en onze faciliteiten tijdens de werkzaamheden.

Met dit MVO-thema, onderschrijven wij het SDG 8 "Waardig werk en economische groei".

## 9 Kernthema III : mensenrechten in de waardeketen

Dit is een belangrijk kernthema, zij het dat wij als organisatie slechts zeer indirect te maken hebben met de onder dit kernthema's vallende MVO-thema's die vooral te maken hebben met internationaal zakendoen. Onze organisatie is een sterk regionaal opererende organisatie.

Dit kernthema bevat 6 onderwerpen, maar we focussen ons op het MVO-thema 7: Gelijke behandeling van kwetsbare groepen met als SDG 5 "Gendergelijkheid" en SDG 10 "Ongelijkheid verminderen".

## 10 Kernthema IV : eerlijk zakendoen

Dit kernthema is belangrijk voor Koot en heeft te maken met de integriteit van de organisatie en van de medewerkers. Dit kernthema bevat 4 onderwerpen, maar ons focus ligt voornamelijk op MVO-thema 12: Eigendomsrecht en betalingen en MVO-thema 13: Corruptie & omkoping

Er is overlap tussen het op een juiste manier omgaan met ketenpartners en het mitigeren van corruptie. Koot heeft een platte organisatiecultuur die van groot belang is, maar deze is vooral het resultaat van zijn identiteit als familiebedrijf. Dit waarborgt echter niet noodzakelijk dat er geen corruptie plaatsvindt. Hoewel eerder werd overwogen om corruptie mee te nemen onder het thema organisatiecultuur, is besloten beide thema's nu onder te brengen bij 'Verantwoord gedrag in de keten'.

### Eigendomsrecht en betalingen

Voor Koot zou dit een kans kunnen zijn om zich te positioneren in de markt als een bedrijf dat zijn verantwoordelijkheid neemt in de keten door het goede beheer van relaties met leveranciers en betalingspraktijken. Omdat het als 'normaal' wordt gezien dat betalingen goed worden gedaan, kan Koot deze verwachting alleen maar bevestigen. De waarschijnlijkheid / het risico dat deze verwachting wordt geschaad is beperkt. Daarnaast zouden de gevolgen hiervan ook beperkt zijn. Als Koot structureel te laat zijn facturen betaalt, kan het zijn dat leverancier relaties worden verbroken en zij op zoek moeten gaan naar nieuwe leveranciers en dit zou (beperkte) financiële gevolgen kunnen hebben.

Met dit MVO-thema, onderschrijven we SDG 8 "Waardig werk en economische groei en SDG 9 "Industrie, innovatie en infrastructuur

### Corruptie en omkoping

Verantwoordelijkheid nemen is voor Koot een breed begrip dat op verschillende facetten van toepassing is. Dit houdt in dat het bedrijf een betrouwbare betaler is, zich niet bezighoudt met corruptie of fraude en zich opstelt als een positieve, transparante en integere ketenpartner — waarden die voortkomen uit de organisatiecultuur. Deze benadering geeft aan dat het thema corruptie en de beperking van het risico daarop door het nemen van verantwoordelijkheid in de keten en daarom onder het thema 'Verantwoord gedrag in de keten' valt

Ons bedrijf noch onze medewerkers zijn niet betrokken bij initiatieven waar het vullen van de eigen zakken ten koste van de gemeenschap gemeengoed is.

Met dit MVO-thema, onderschrijven wij het SDG 16 "Vrede, recht en sterke publieke diensten".

### Publiek beleid

Ons bedrijf is niet betrokken bij lobby- dan wel overheids-beïnvloedingsactiviteiten.

Met dit MVO-thema, onderschrijven wij het SDG 16 "Vrede, recht en sterke publieke diensten".

### Concurrentiebelemmerend gedrag

Ons bedrijf is niet betrokken bij concurrentiebelemmerende activiteiten.

Met dit MVO-thema, onderschrijven wij het SDG 10 "Ongelijkheid verminderen".

## 11 Kernthema V : consumenten aangelegenheden

### Gezondheid en veiligheid bij de consumenten

Consumenten zijn de personen die gebruik maken van de door onze onderneming gerealiseerde open ruimten en landschappen. Dit speelt een rol bij onze projecten waar we de leef- of werkomgeving gestalte geven. Dat gebeurt vaker dan menigeen denkt. Voorbeelden zijn dit soort projecten zijn het gebruiks-gereed of woonrijp maken van terreinen, het middels bodemsanering verwijderen van gevaarlijke of ongewenste stoffen uit de bodem, het aanbrengen van een goede infrastructuur in woon- en werkgebieden.

Wij voeren de werkzaamheden uit op de wijze en met het eindresultaat zoals gewenst door de opdrachtgevers. Waar onze medewerkers mogelijkheden zien voor betere veiligheid voor consumenten en omgeving, treden wij met de opdrachtgever in overleg. Wij zorgen dat steeds het werk zo wordt opgeleverd dat ons product optimaal veilig is voor de gebruikers van het eindresultaat.

Met dit MVO-thema, zien wij vooral een relatie met het SDG 3 "Goede gezondheid en welzijn".

**Productinformatie**

De opdrachtgever ontvangt tijdens en bij afronding van een project zo veel mogelijk informatie voor een goed gebruik van het opgeleverde project.

Met dit MVO-thema, onderschrijven wij het SDG 12 "Verantwoorde consumptie en productie".

**Effecten op de samenleving**

We kunnen dit slechts zien op het niveau van de projecten van onze onderneming. We proberen daar de effecten op de omgeving te minimaliseren, bijvoorbeeld middels het opmaken en naleven van BLVC-systematiek ("bereikbaarheid, leefbaarheid, communicatie en veiligheid) van, ten behoeve en met de omgeving. Hier merken we weinig van, een succesvolle aanpak dus. Wél merken we als de aanpak niet goed genoeg is, dan kunnen klachten uit de omgeving worden verwacht. Het aantal klachten is tot heden op één klacht van een opdrachtgever na, nihil.

Met dit MVO-thema, geven wij ook invulling aan het SDG 11 "Duurzame steden en gemeenschappen".

**Marketing en communicatie**

Wij voeren veel opdrachten uit op basis van offertes en aanbiedingen waarin we de aanpak nauwgezet beschrijven, en de opdrachtgever informeren over bijeffecten van de door de opdrachtgever gewenste aanpak of eindresultaat. Dit wordt in veel gevallen gewaardeerd, en bevestigt onze aanpak.

Met dit MVO-thema, onderschrijven wij het SDG 12 "Verantwoorde consumptie en productie".

**Privacy van klanten**

De klanten zijn enerzijds onze opdrachtgevers c.q. de vertegenwoordigers daarvan tijdens de opdrachtverwervings-, werkvoorbereidings-, uitvoerings-, project-afrondings- en nazorgprocessen. Dat zijn relatief kleine aantallen personen waarmee we te maken hebben. Echter wij rekenen ook de gebruikers van het eindresultaat van onze infra-gerelateerde werkzaamheden tot onze klanten. Onze AVG-gerelateerde inspanningen strekken zich uit tot al deze belanghebbenden.

Met dit MVO-thema, onderschrijven wij het SDG 1 "Geen armoede".

## 12 Kernthema VI : Milieu, ecosysteem, circulaire economie en klimaatverandering

**Grondstoffen**

Wij rekenen ook de hulpstoffen (zoals straatzand, grondstromen, bestratingsmaterialen, verkeersborden) tot de grondstoffen en projectmaterialen. Grond- en hulpstoffenverbruik heeft vooral te maken met de productie (uitvoering van infrastructurele projecten). Hierbij moet ook worden gedacht aan projectmaterialen t.b.v. de infraprojecten. Waar vermindering van de verbruikte hoeveelheden onvoldoende mogelijkheden biedt, worden waar mogelijk recyclingproducten toegepast, zoals korrelmix, gerecyclede kunststoffen, en dergelijke.

Met dit MVO-thema, geven wij ook invulling aan het SDG 12 "Verantwoorde consumptie en productie".

**Energiebehoefte voor productie en faciliteiten**

Wij vinden energie als thema belangwekkend omdat we hier duidelijk invloed op kunnen uitoefenen. Fossiele energie wordt beperkt middels steeds meer inzet elektrisch materieel.

Met dit MVO-thema, geven wij ook invulling aan de SDG's 17 "Betaalbare en duurzame energie" en 12 "Verantwoorde consumptie en productie".

**CO<sub>2</sub>-uitstoot**

In diverse van onze publicaties is de voortgang van de CO<sub>2</sub>-uitstoot van onze organisatie opgenomen. We verwijzen daar graag naar.

Met dit MVO-thema, geven wij ook invulling aan de SDG's 9 "Industrie, innovatie en infrastructuur" en 13 "Klimaatactie".

**Water**

Koot verbruikt een geringe hoeveelheid water voor reinigingswerkzaamheden op eigen terrein

Dit thema is minder relevant door het beperkte gebruik en geeft invulling voor SDG 6 "Schoon water en sanitair"

**Biodiversiteit**

We kunnen dit slechts zien op het niveau van de projecten van onze onderneming. We proberen daar de effecten op de omgeving te minimaliseren, bijvoorbeeld middels het opmaken en naleven van BLVC-systematiek ("bereikbaarheid, leefbaarheid, communicatie en veiligheid) van, ten behoeve en met de omgeving.

Het toepassen van de BLVC-systematiek is een succesvolle aanpak omdat we tot op heden geen klachten uit de omgeving hebben ontvangen.

Met dit MVO-thema, geven wij ook invulling aan het SDG 14 "Leven in het water" en SDG 15 "Leven op het land"

**Uitstoot, Afvalwater en afvalstoffen**

Koot neemt diverse maatregelen om luchtverontreiniging, afvalstoffen en lozingen van milieugevaarlijke stoffen te vermijden. Hiertoe hebben we een gecertificeerd managementsysteem opgesteld met o.a. Milieu en de CO<sub>2</sub> prestatieladder. We bewaken ons verbruik en onze uitstoot.

Met de groei van onze organisatie is een absolute besparing lastig te realiseren, maar afgezet tegen het aantal medewerkers zal het in relatieve zin teruglopen.

Met dit MVO-thema, geven wij ook invulling aan de SDG 13 "Klimaatactie" en SDG 14 "Leven in water" en SDG 15 "Leven op het land".

**Transport**

Transport leidt tot een relatief grote belasting van de omgeving. Wij proberen de omgevingsbelasting te reduceren door het gebruiken van geëlektrificeerd transportmaterieel, en het inplannen van retourladingen vanaf onze projecten. Daarmee wordt het aantal transportbewegingen ofwel het aantal kilometers per transportmiddel sterk teruggedrongen. Een derde maatregel tot terugdringen van transportkilometers en daarmee omgevingsbelasting, is onze strategie om in de nabijheid projecten aan te nemen.

Met dit MVO-thema, geven wij ook invulling aan de SDG's 9 "Industrie, innovatie en infrastructuur" en 12 "Verantwoorde consumptie en productie".

## **13 Kernthema VII : betrokkenheid bij ontwikkeling van de samenleving**

**Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd**

Waar mogelijk kopen wij in bij leveranciers in de omgeving. Vanuit MVO-gerelateerd verantwoordelijkheidsbesef hanteren wij een doelbewuste strategie om in de nabijheid projecten aan te nemen. Voor wat betreft dit MVO-thema biedt het de kans om meer in de omgeving in te kopen

Met dit MVO-thema, onderschrijven wij de SDG's 1 "Geen armoede", 8 "Waardig werk en economische groei" en 11 "Duurzame steden en gemeenschappen".

**Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap**

Waar mogelijk worden personeel, materieel en projectmaterialen, en diensten uit de lokale gemeenschap betrokken. Dit wensen wij uit te breiden naar sociale en milieu-gerelateerde aspecten, zoals sponsoring diverse vereniging en groeperingen, enz.

Met dit MVO-thema, onderschrijven wij de SDG's 1 "Geen armoede", 8 "Waardig werk en economische groei" en 11 "Duurzame steden en gemeenschappen".

## 14 Branchevergelijkingen

Als organisatie die zich actief bezighoudt met Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen is het belangrijk om te weten hoe zij zich verhoudt ten aanzien van de sector. We hebben dan ook onderzoek gedaan naar welke thema's er in de branche spelen en of er branche afspraken, richtlijnen en of convenanten zijn. De mogelijkheden voor aansluiting bij onderstaande organisaties wordt momenteel onderzocht.

### Overheden

#### LCA-methodiek

Veel overheden en maatschappelijke organisaties verwachten dat bedrijven respect hebben voor mens en milieu. De Nederlandse overheid stelt MVO-eisen aan bedrijven bij wie zij inkoop, middels de LCA – methodiek. Dit is een milieugerichte levensanalyse uitgedrukt in de Milieukostenindicator.

#### Toepassing binnen de Koot-organisatie

Koot is gecertificeerd voor de CO<sub>2</sub>- prestatieladder ambitieniveau 5 en heeft als ketenanalyse de LCA va verkeersborden

#### IMVO-convenanten

De overheid heeft ook met een aantal Nederlandse bedrijfssectoren en maatschappelijke organisaties afspraken gemaakt over maatschappelijk verantwoord ondernemen in het buitenland. In IMVO-convenanten staat dat zij samenwerken om misstanden aan te pakken zoals uitbuiting, dierenleed en milieuschade in kaart te brengen en te voorkomen.

#### Toepassing binnen de Koot-organisatie

Dit convenant heeft te maken met zaken doen in het buitenland, de invloed van koot is uiterst gering daar zijn geen directe inkoop doen buiten de EU.

### Bedrijfsleven

#### IMVO-convenant voor de Hernieuwbare Energiesector

Een brede coalitie bestaande uit zonne- en windenergiebedrijven, brancheorganisaties, de Nederlandse overheid, kennisinstituten, ngo's en vakbonden werken aan het verduurzamen van de internationale productieketens voor zonne- en windenergie. Doel van het convenant is om door samenwerking risico's op het gebied van mensenrechtenschendingen en milieuschade gezamenlijk aan te pakken en te voorkomen.

Het convenant zet in op:

- Processen op het gebied van mensenrechten- en milieu Due-diligence verbeteren en de risico's voor de bedrijfsvoering verkleinen.
- Positieve verandering in de toeleveringsketen bevorderen, door samen te werken met de andere partijen om misstanden en wangedrag op het gebied van mensenrechten en milieunormen aan te pakken.
- De ontwikkeling van verschillende instrumenten voor mensenrechten- en milieu Due-diligence.
- Concurrentievoordeel behalen in de openbare inkoop- en aanbestedingsprocessen door verbeterde Due-diligence-processen.
- Een positieve reputatie verwerven.

#### Toepassing binnen de Koot organisatie

Koot zelf gebruikt zonne-energie voor haar energievoorziening en is dus aangewezen op de productie van zonnepanelen. Door aan te sluiten bij dit convenant laat Koot zien dat ze achter deze doelstellingen staat.

#### IMVO Initiatief TruStone

De Nederlandse en Vlaamse natuursteensector hebben samen met de Nederlandse en Vlaamse Overheid, ngo's en vakbonden afspraken gemaakt voor een meer verantwoorde productie en inkoop van natuursteen. Het gezamenlijk initiatief wordt 'Initiatief TruStone' genoemd.

#### Wat verwacht TruStone van bedrijven?

Bedrijven die niet zelf importeren:

- Bedrijven bevragen hun leveranciers over de herkomst van hun materialen en over de mogelijke risico's voor mens, dier, natuur en milieu;
- Als leveranciers na herhaaldelijk vragen geen informatie verstrekken of niet bijdragen aan vermindering van risico's, dan overweegt het bedrijf om een andere leverancier te zoeken

#### Toepassing binnen de Koot organisatie

Koot maakt sporadisch gebruik van natuursteen afhankelijk van de uitvraag, door aansluiting bij dit initiatief zal zij navraag over de oorsprong en handeling van natuursteen moeten doen bij de inkoop van natuursteen

### Internationale richtlijnen

#### Due diligence volgens de OESO-richtlijnen en VN-principes

De MVO-risico's identificeren in de toeleveringsketen, in het "productieproces" en in de gehele keten om deze te voorkomen en te reduceren.

### Toepassing binnen de Koot organisatie

Tot op heden zijn de risico's geïdentificeerd volgens een eigen methodiek, Koot zal in overweging moeten nemen of zijn van deze methodiek in de toekomst gaat gebruiken om een betere aansluiting te verkrijgen bij de MVO-systematiek.

### Overige richtlijnen en afspraken

Organisatie	Doelstelling	Website	Impact voor de Koot organisatie
Bewuste Bouwers Richtlijn	Richtlijn voor duurzaam en maatschappelijk verantwoord werken op projecten met de omgeving	<a href="http://www.bewustebouwers.nl">www.bewustebouwers.nl</a>	Deze richtlijn wordt opgevolgd
CO <sub>2</sub> Prestatieladder	Richtlijn voor het actief verminderen van de CO <sub>2</sub> uitstoot binnen de organisatie	<a href="http://www.co2-prestatieladder.nl">www.co2-prestatieladder.nl</a>	Deze richtlijn wordt gehandhaafd Koot heeft Ambitieniveau 5
Nederland CO <sub>2</sub> Neutraal	Stichting die ondernemend Nederland stimuleert, informeert en ondersteunt bij een duurzame bedrijfsvoering.	<a href="mailto:www.nlco2@neutraal.nl">www.nlco2@neutraal.nl</a>	Een verlengde van de CO <sub>2</sub> prestatieladder, deze wordt opgevolgd
Duurzaam GWW	Convenant voor een duurzamere GWW-sector.	<a href="http://www.duurzaamgww.nl">www.duurzaamgww.nl</a>	Deze wordt opgevolgd in veel bestekken is dit een eis
SEB	Initiatief voor verduurzaming van mobiele werktuigen	<a href="http://www.opwegnaarseb.nl">www.opwegnaarseb.nl</a>	Doelstelling om alle werktuigen indien mogelijk te elektrificeren Emissieloos bouwen is een vereiste binnen de organisatie
Bouwend Nederland Branche	Informatie over diverse onderwerpen waaronder duurzaamheid en MVO	<a href="http://www.bouwendnederland.nl">www.bouwendnederland.nl</a>	Sporadisch van toepassing. Indien noodzakelijk dan wordt duurzaam gebouwd
Duurzaam ondernemen	Online kenniscentrum voor duurzaam en maatschappelijk verantwoord ondernemen	<a href="http://www.duurzaam-ondernemen.nl">www.duurzaam-ondernemen.nl</a>	Deze wordt geraadpleegd indien nodig

Om te bepalen of de organisatie op materiele thema's het gemiddelde niveau van de sector scoort is er een analyse uitgevoerd.

Vergelijking naar branche				
Indicator		Detailtering	Branchevergelijking	
			KOOT	Landelijk / vergelijkbare bedrijven
1	Aantal medewerkers	Gem. aantal FTE's (ca.)	35,83	7 – 40 medewerkers.
2	Ziekteverzuim	Percentage op totale personeelsbestand	5,26	Landelijk: 5 – 4 % (geen UTA); ofwel beduidend hoger dan bij Koot. Bij vier vergelijkbare ondernemingen is het ziekteverzuim 5-6 %, dus ook ruim hoger dan bij Koot. Bij één onderneming ver on de hoogte bij Koot.
3	Lengte dienstverband	Percentage op totale personeelsbestand	4,91	Landelijk in de bouwnijverheid 9 jaar. Bij vier vergelijkbare bedrijven is de gemiddelde lengte 6 jaar, derhalve beduidend lager. Bij één onderneming is de lengte dienstverband hoger.
4	Opleidingen	Hoeveelheid cursustijd op percentage personeel	0,5 dag	Landelijke cijfers zijn niet gevonden. Bij de vijf onderzochte vergelijkbare bedrijven is de gemiddelde cursustijd p.j. iets lager tot vergelijkbaar in vergelijking tot Koot.
5	Inzet jeugdigen	Aantal jeugdigen	15	Onbekend
6	Inzet SROI-personeel	Aantal medewerkers met afstand tot arbeidsmarkt	5	Landelijke cijfers zijn niet gevonden. Bij vier van de vijf onderzochte vergelijkbare bedrijven heeft men gemiddeld 0,5 SROI-medewerker. Dit is lager dan bij Koot. Bij één van de onderzochte bedrijven is het een groter aantal dan bij Koot.
7	Aantal V&G-gerelateerde incidenten	Zonder verzuim	2	Landelijke cijfers wijzen 124 VG-gerelateerde incidenten uit per 100.000 medewerkers p.j., en 11 dodelijke incidenten over 182.000 bouw-gerelateerde (incl. GWW) ondernemingen. Bij de vijf vergelijkbare ondernemingen is sprake van gem. 0,25 V&G-incident per bedrijf. Bij geen zijn dodelijke incidenten voorgevallen. Al met al zijn de cijfers van de markt en bedrijven elders, iets slechter dan bij Koot.
		1 – 5 dagen verzuim	2	
		Ernstig letsel	0	
		Dodelijke gevolgen	0	
8	V&G-gerelateerde klachten	V&G-gerelateerde klachten geuit door opdrachtgever, of door eigen personeel, door derden of door bevoegde gezagen	0	Landelijke cijfers zijn niet voorhanden. Bij de vijf vergelijkbare ondernemingen zijn geen V&G-gerelateerde klachten binnengekomen. Dus lopen Koot en deze bedrijven met elkaar in de pas.
9	Aantal plaatsgevonden milieu-/duurzaamheid-gerelateerde incidenten	Milieu-/duurzaamheid-gerelateerde incidenten, zoals bodemverontreiniging, watervervuiling, stofhinder in een woonwijk, etc.	0	Landelijke cijfers zijn niet voorhanden. Bij alle vijf vergelijkbare ondernemingen hebben zich geen milieu- of duurzaamheid-gerelateerde incidenten voorgedaan. Hierin lopen Koot en deze bedrijven met elkaar in de pas.
10	Aantal ontvangen milieu-/duurzaamheid-gerelateerde klachten	Milieu-/duurzaamheid-gerelateerde klachten geuit door opdrachtgever, of door eigen personeel, door derden of door bevoegde gezagen	0	Landelijke cijfers zijn niet voorhanden. Bij vier van de vijf vergelijkbare ondernemingen zijn geen V&G-gerelateerde klachten binnengekomen. Bij één van de vijf, zijn twee milieu-/duurzaamheid-gerelateerde klachten binnengekomen. In de breedte komt Koot dus iets beter uit.
11	Aantal elektrisch project-materieel	Elektrisch aangedreven transportmiddelen, grondverzetmaterieel, handmachines en/of hulpmiddelen	71	Landelijke cijfers zijn niet voorhanden. Bij vier van de vijf vergelijkbare ondernemingen beschikt men over een klein aantal (< 10) elektrisch aangedreven bedrijfsmiddelen. Bij één bedrijf, betreft het meerdere tientallen. Gemiddeld sprint Koot er iets bovenuit.

Tevens hebben we een vergelijking gemaakt van de onze kengetallen met die van enkele concullega's m.b.t. de 3 thema's : People, Planet en Profit

People 2025						
	Aantal FTE	Ziekteverzuim	Ongevallen	Aantal jeugdigen	SROI-medewerkers	Opleidingen in uren
	aantal	%	aantal	aantal	aantal	%
HC Koot stratenmakerij (trede 3)	35,83	5,0	0	15	5	4
Van den Elshout en Bont Waalwijk BV (trede 3)						
Jos Scholman (trede 3)	164	1,25	0	73	13	10,8
Van Doorn Buitenruimte Holding BV (trede 3)						
Reimert Groep (trede 4)						

Planet 2025				
	Milieu incidenten	Milieu klachten	Materieel geëlektrificeerd	CO <sub>2</sub> uitstoot
				%
HC Koot stratenmakerij	0	0	71	Reductie 17%
Van den Elshout en Bont Waalwijk BV				
Jos Scholman	0	0	27	
Van Doorn Buitenruimte Holding BV				
Reimert Groep				

Profit 2025	
	Aantal sponsoring activiteiten
HC Koot stratenmakerij	3
Van den Elshout en Bont Waalwijk BV	
Jos Scholman	3
Van Doorn Buitenruimte Holding BV	--
Reimert Groep	--

Er zijn nog geen data bekend over het jaar 2025 van onze concullega's. Zodra de data bekend is zullen deze toegevoegd worden.

In het algemeen is het onmogelijk om een goede vergelijking te maken. De rapportage van de gegevens door onze concullega is uiterst beperkt.

Hieruit merken we op dat de uitwisseling van gegevens niet op de hoog op ieders agenda staat en dat uitwisseling en van elkaar leren nog niet aan de orde is.

Concluderend

In het algemeen heeft Koot dezelfde doelstellingen m.b.t. het thema people.

De resultaten van de doelstellingen zijn in het algemeen niet te vergelijken omdat men andere notering heeft van de kengetallen.

Gezien het resultaat van HC Koot wordt vastgesteld dat de doelstelling gelijkwaardig zijn met die vanuit de branche.

## 15 Conclusie

Duurzaamheid betekend niet alleen het creëren van een leefbare wereld, voor onszelf en de volgende generaties. Maar ook om ons bestaansrecht als HC Hoot Straatmakersbedrijf te behouden.

We zijn in 2017 gestart met het in kaart brengen van onze CO<sub>2</sub>-uitstoot . Vanaf 2021 reduceren we onze CO<sub>2</sub>-uitstoot middels elektrificatie van ons wagenpark en materieel. We hergebruiken materialen indien dit mogelijk is, we werken indien nodig volledig emissie-loos.

Het behalen van het MVO-certificaat is een nieuwe voortschrijdende stap om het nog "beter" te gaan doen door ons te focussen op de kernthema's die voor ons relevant zijn.

We moeten meer aandacht schenken aan onze interne processen, het verzamelen en analyseren van gegevens opdat we accuratere beslissingen en maatregelen kunnen nemen, maar ook om onze kengetallen inzichtelijk te maken om beter te kunnen "bij" sturen.

We zijn op de juiste weg en gaan verder met verduurzamen.