MVO-jaarverslag

Jaar 2025

MVO-prestatieladder Ambitieniveau 3

Jos Scholman Bedrijven

Opgesteld 01-11-20265, door de directie van Jos Scholman B.V.,
in samenwerking met de KAM-coördinator en -ondersteuning

Inhoud

1 CEO statement 2
2 Een snelle kennismaking met Jos Scholman 3
3 MVO ? 3
4 PEOPLE 5
5 PLANET 8
6 PROFIT 10
7 Kernthema I : behoorlijk bestuur 11
8 Kernthema II : goed werkgeverschap 12
9 Kernthema III : mensenrechten in de waardeketen 13
10 Kernthema IV : eerlijk zakendoen 13
11 Kernthema V : consumenten aangelegenheden 14
12 Kernthema VI : Milieu, ecosysteem, circulaire economie en klimaatverandering 14
13 Kernthema VII : Betrokkenheid bij ontwikkeling van de samenleving 15
14 Branchevergelijkingen 16
15 Conclusie 18

1 CEO statement

In deze veranderende wereld moet je als organisatie mee veranderen. Want hoe je het ook went of keert, alles verandert continu. We waren gestart met de nieuwe CSRD-wetgeving, Corporate Sustainability Reporting Directive, waarin we moeten rapporteren over hoe wij maatschappelijk verantwoord ondernemen. Omdat we niet voldoen aan de gestelde eisen voor de verplichte rapportage is het geen verplichting meer om te rapporteren.

Als organisatie zijn we betrokken bij de samenleving en willen participeren in onze een snel veranderende wereld om een bijdrage kunnen leveren aan een leefbare toekomst voor iedereen.

Hoe laten we onze aarde goed achter voor de volgende generaties? Daar spelen wij als Jos Scholman een belangrijke rol in.

Naast de energietransitie is de overgang naar een circulair economie een must. We zullen de levensduur van onze producten en diensten moeten verlengen en kijken naar hergebruik van materialen.

De Jos Scholman-organisatie ziet het als haar doel om bij te dragen aan een duurzame wereld voor de huidige bewoners en de opvolgers daarvan.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen is een verantwoordelijkheid van de organisatie en daarmee van al onze medewerkers. Je kunt dit niet in je eentje, door samenwerking kom je verder.

Met dit MVO-jaarverslag 2025 maken we inzichtelijk hoe we onze doelstellingen hebben geïntegreerd in onze organisatie.

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.

Nieuwegein, 01-11-2026
Robert Scholman
Algemeen directeur

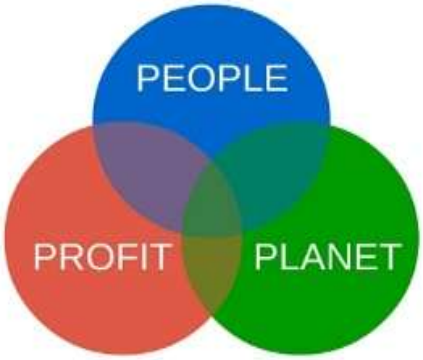
2 Een snelle kennismaking met Jos Scholman

Het bedrijf Jos Scholman – of beter gezegd: de Jos Scholman Bedrijven – valt te kenschetsen met de volgende begrippen :
- ondernemerschap
- personeel met hart voor het werk en de zaak
- civiel techniek
- groenvoorzieningen
- boomverzorging
- (water) bodemsaneringen
- riool- en kolkenreiniging; beheer van de openbare waterhuishouding
- bestratingswerken
- beheer van de openbare ruimte
- alles in eigen hand
- modern en zuinig 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 communiceert.

MVO bij Jos Scholman is 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 wijzigen 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_2-reductie. Jos Scholman 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, versie 4.1, 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, deze wordt vervangen door inzet jeugdigen < 40 jaar in 2025
- inzet personeel met een afstand tot de arbeidsmarkt
- inzet personeel met een migratieachtergrond
- inzet vrouwelijke medewerkers
- opleidingen voor het personeel middels het POP formulier
- veiligheid & gezondheid incidenten
- veiligheid & gezondheid klachten

Overzicht 1: indicatoren m.b.t. goed werkgeverschap

Indicator	Verbijzondering	Score per jaar								
		'17	'18	'19	'20	'21	'22	'23	'24	'25
Aantal medewerkers	Gemiddeld aantal medewerkers							169,5	169,7	184
	Gemiddeld aantal FTE's	182	180	185	170	185	176	167,6	164,4	174
Ziekteverzuim	*Gemiddeld ziekteverzuim in %	3,5	3,0	2,3	1,7	1,7	2,67	2,6	1,25	1,0
Aantal jeugdigen in dienst	Gemiddeld aantal jeugdigen in dienst< 35 jaar							-	73	72
Lengte dienstverband	Gemiddeld aantal jaren dienstverband	9	9	9	10	11	9,86	9,81	8,7	8,25
SROI-medewerkers	Gemiddeld aantal SROI-medewerker							13	13	15
Medewerkers met Migratieachtergrond	Gemiddeld aantal	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Vrouwelijke medewerkers	Gemiddeld aantal vrouwen in dienst	-	-	-	-	-	-	-	4	5
Opleidingen	8 uur / jaar/ medewerker Via POP formulier	1,6	1,8	2,0	1,5	1,6	2,0	8,6	10,8	1
Aantal V&G gerelateerd incidenten	Zonder verzuim	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	1 -5 dagen verzuim	4	4	-	-	1	1	-	-	-
	Ernstig letsel	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Dodelijke gevolgen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
V&G-gerelateerde klachten	Opdrachtgever	-	-	-	-	-	2	-	-	-
	Interne klachten	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Derden	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Bevoegd gezag (constatering, proces-verbaal, optreden)	-	-	-	-	-	2	-	-	-

* ziekteverzuim= zonder langdurige zieken indien ziekte NIET werk gerelateerd is.
langdurig zieken= > 6 weken ziek indien NIET gerelateerd aan het werk

Uitwerking indicatoren goed werkgeverschap

Overzicht 1-a: ziekteverzuim in %			
Doelstelling 2026	1,0	Behaald ?	
Doelstelling 2025	1,5	Behaald ?	ja
Doelstelling 2024	2,6	Behaald ?	ja
Doelstelling 2023	2,0	Behaald ?	nee
Doelstelling 2022	1,6	Behaald ?	nee
Doelstelling 2021	1,6	Behaald ?	ja
Gekozen werkwijze	1. zorg voor goed verzuimbeleid met een verzuimprotocol 2. zet de juiste verzuimbegeleiding in 3. start de re-integratie vanaf de eerste ziektedag 4. zorg voor een gezonde en veilige werkomgeving 5. stimuleer een gezonde leefstijl bij werknemers: laagdrempelige toegang tot de ergotherapeut en bedrijfsarts 6. betrokkenheid van het management 7. zorg voor ontspanning en de nodige pauze 8. continue investeringen in ergonomisch hoogstaand materieel		
Intern verantwoordelijke functionarissen	Directie Project-leidinggevenden Hoofd PZ		
Investering	Tijd en financiële middelen		
Correlatie met MVO-thema	Werkgelegenheid en verhouding tussen werkgever en werknemer Gezondheid en veiligheid Opleiding, onderwijs, aard en organisatie van het werk		
Bijzonderheden	Langdurige zieken, niet gerelateerd aan het werk, worden niet meer gerapporteerd in deze indicator vanaf 2024. Onze aanpak om te ziekteverzuim terug te dringen wordt mede veroorzaakt door het aanbieden van diverse zorg activiteiten zoals het wekelijke spreekuur van onze bedrijfsarts, behandelingen van de ergotherapeut, massages e.d.		

Overzicht 1-b: jeugdigen			
Doelstelling 2026	75 medewerkers < 40 jaar	Behaald ?	
Doelstelling 2025	75 medewerkers, tussen de 25 en 35 jaar	Behaald?	nee
Doelstelling 2024	Onbekend in kaart brengen aantal jeugdigen	Behaald?	n.v.t.
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	Directie Project-leidinggevenden Hoofd 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	We willen een aantrekkelijke werkgever zijn en willen meer jeugdigen in dienst. Dit vereist een nieuwe aanpak m.b.t. de arbeidscontracten, aantal werkuren, doorgroeimogelijkheden, aanbieden van gepersonaliseerd opleidingsplannen.		

Overzicht 1-c: inzet medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt			
Doelstelling 2026	10%	Behaald ?	
Doelstelling 2025	10%	Behaald ?	8,15% nee
Doelstelling 2024	≥ 20 medewerkers	Behaald ?	Nee
Doelstelling 2023	≥ 15 medewerkers	Behaald ?	Nee
Doelstelling 2022	≥ 10 medewerkers	Behaald ?	Ja
Doelstelling 2021	≥ 10 medewerkers	Behaald ?	Ja
Gekozen werkwijze	1. door gerichte veiligheidsinstructies op het werk 2. door effectieve onderhoud van middelen, gereedschappen e.d. 3. door veilige werkmethodieken te ontwikkelen 4. continue investeringen in ergonomisch hoogstaand materieel 5. door deskundige ondersteuning op de werkvloer 6. inzetten van Arboarts 7. laagdrempelige toegang tot afdeling PZ		
Intern verantwoordelijke functionarissen	Directie Project-leidinggevenden Hoofd PZ		
Investering	Tijd en financiële middelen		
Correlatie van dit MVO-thema	Goed Werkgeverschap Werkgelegenheid Diversiteit & kansen		
Bijzonderheden	Streven is 20 medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te hebben. Er is een afhankelijkheid van de OG m.b.t. de inzet van SROI-medewerkers We willen meer inzetten op SROI-medewerkers mede ook omdat we de SER-verklaring Charter diversiteit hebben ondertekend.		

Overzicht 1-d: inzet medewerkers met een migratieachtergrond			
Doelstelling 2026	1%	Behaald ?	
Doelstelling 2025	10%	Behaald ?	nee
Gekozen werkwijze	Vermelding bij vacature tekst		
Intern verantwoordelijke functionarissen	Hoofd PZ		
Investering	Tijd en financiële middelen		
Correlatie van dit MVO-thema	Goed Werkgeverschap Werkgelegenheid Diversiteit & kansen		
Bijzonderheden	Streven is 10% van ons personeelsbestand te bestaan uit medewerkers met een migratieachtergrond		

Het blijkt moeilijker dan verwacht.
Het vermelden in de vacatures dat Jos Scholman meer medewerkers met een migratieachtergrond in dienst wil nemen is afgewezen omdat dit als discriminatie wordt opgevat.
Tevens is het moeilijk te achterhalen of iemand uit een migratieland komt, de geboorteplaats in het paspoort geeft niet altijd aan of deze ook daad werkelijk in het land gewoond hebben.

Overzicht 1-e: inzet vrouwelijke medewerkers			
Doelstelling 2025	20%	Behaald ?	2,72% nee
Gekozen werkwijze	Vermelding bij vacature tekst*		
Intern verantwoordelijke functionarissen	Hoofd PZ		
Investering	Tijd en financiële middelen		
Correlatie van dit MVO-thema	Goed Werkgeverschap Werkgelegenheid Diversiteit & kansen		
Bijzonderheden	Streven is 20 % meer vrouwen in dienst te hebben.		

* ook hier is de vermelding in de vacature ongepast, lijkt op discriminatie

Overzicht 1-f: opleidingen			
Doelstelling 2026	8 uren	Behaald ?	
Doelstelling 2025	8 uren	Behaald ?	ja
Doelstelling 2024	12 uren	Behaald ?	nee
Doelstelling 2023	2,25 cursusdag	Behaald ?	nee
Doelstelling 2022	1,75 cursusdag	Behaald ?	Ja
Gekozen werkwijze	1. inventarisering behoeften middels opdrachten 2. inventarisering middels het POP formulier (eigen behoefte)		
Intern verantwoordelijke functionarissen	Project-leidinggevenden Hoofd 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	Gezien de samenstelling van het personeelsbestand is het onmogelijk om iedere medewerker 12 uur aan opleidingen te doen volgen c.q. aan te bieden. Er is daarom besloten om dit kengetal te relateren aan het aantal cursussen en/of opleidingen die op het POP formulier vermeld zijn.		

Onduidelijkheid bij de definitie van het opgegeven getal. Waarschijnlijk is bedoel 1 dag = 8 uur.

Definitie opleiding: minimaal 4 uur/ jaar/ medewerker / buiten de reguliere scholing

Overzicht 1-g: aantal V&G gerelateerd incidenten			
Doelstelling 2026	0	Behaald ?	
Doelstelling 2025	0	Behaald ?	ja
Doelstelling 2024	0	Behaald ?	ja
Doelstelling 2023	0	Behaald ?	ja
Doelstelling 2022	1	Behaald ?	nee
Doelstelling 2021	1	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	Directie Project-leidinggevenden Hoofd PZ		
Investering	Tijd en financiële middelen		
Correlatie van dit MVO-thema	Goed Werkgeverschap Gezondheid en veiligheid		

Overzicht 1-h: aantal V&G gerelateerd klachten			
Doelstelling 2026	8 uren	Behaald ?	
Doelstelling 2025	0	Behaald ?	ja
Doelstelling 2024	0	Behaald ?	ja
Doelstelling 2023	0	Behaald ?	ja
Doelstelling 2022	0	Behaald ?	nee
Doelstelling 2021	0	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	Planners en projectleiders Project leidinggevenden Uitvoerders		
Investering	Tijd en financiële middelen		
Correlatie van dit MVO-thema	Goed Werkgeverschap Gezondheid en veiligheid		

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_2-uitstoot
- inzet (milieuvriendelijk) aangedreven wagenpark
- nul milieu-/duurzaamheids-gerelateerde incidenten
- hergebruik van grondstoffen en materialen.

Overzicht 2: indicatoren m.b.t. Milieu, ecosysteem, circulaire economie en klimaatverandering

Indicator	Verbijzondering	'score per jaar							
		'19	'20	'21	'22	'23	'24	'25	'26
Milieu/ duurzaamheid klachten	Opdrachtgever	2	1	2	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_2 uitstoot	Uitstoot van scope 1 & 2 gerelateerd aan de omzet Vanaf 2024 gegevens in absolute tonnen			3.596,6	1.194,8	1.123,6	1.527,24	1.733,7	
Totaaloverzicht brandstoftypes wagenpark	Benzine	-	11	11	15	9	12	61	
	Diesel	-	166	203	204	185	335	151	
	Elektrische bussen	-	1	1	9	8	27	27	41
	Elektrisch groot materieel							187	
	Elektrisch gereedschappen							-	906
	Hybride	-	1	-	-	1	1	9	14
	H_2 gas	-	11	11	11	12	45	45	31
Circulariteit materialen	Hergebruik materialen bij infra werken is afhankelijk van de OG	-	-	-	-	-	?	?	
Hergebruik van groenafval	Verwerken van groenafval in %						85	?	

Overzicht 2-a: milieu / duurzaamheidklachten (omgang met de omgeving)			
Doelstelling 2026	0 klachten	Behaald ?	
Doelstelling 2025	0 klachten	Behaald ?	ja
Doelstelling 2024	0 klachten	Behaald ?	ja
Doelstelling 2023	0 klachten	Behaald ?	ja
Doelstelling 2022	0 klachten	Behaald ?	nee
Doelstelling 2021	≤ 0 klacht geuit door de bewoners/gebruikers van de omgeving, c.q. klacht door het bevoegd gezag	Behaald ?	nee
Gekozen werkwijze	1. zorgvuldige instructie aan personeel 2. goede naleving van instructies 3. adequate monitoring van de naleving van instructies en documentatie		
Intern verantwoordelijke functionarissen	Directie, project-leidinggevenden Uitvoerend personeel Project-leidinggevenden		
Investering	Tijd en financiële middelen		
Correlatie van dit MVO-thema	Energiebehoefte voor productie en faciliteiten Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen Transport		

Overzicht 2-b: milieu-/duurzaamheid-gerelateerde incidenten			
Doelstelling 2026	0 milieu-/duurzaamheids-gerelateerde incidenten	Behaald ?	
Doelstelling 2025	0 milieu-/duurzaamheids-gerelateerde incidenten	Behaald ?	Ja
Doelstelling 2024	0 milieu-/duurzaamheids-gerelateerde incidenten	Behaald ?	Ja
Doelstelling 2023	0 milieu-/duurzaamheids-gerelateerde incidenten	Behaald ?	Ja
Doelstelling 2022	0 milieu-/duurzaamheids-gerelateerde incidenten	Behaald ?	Ja
Doelstelling 2021	0 milieu-/duurzaamheids-gerelateerde incidenten	Behaald ?	Ja
Gekozen werkwijze	1. zorgvuldige instructie aan personeel 2. goede naleving van instructies 3. adequate monitoring van de naleving van instructies en documentatie		
Intern verantwoordelijke functionarissen	Directie Uitvoerend personeel project-leidinggevenden		

Investering	Tijd en financiële middelen
Correlatie van dit MVO-thema	Energiebehoefte voor productie en faciliteiten Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen Transport

Overzicht 2-c: reductie CO_2-uitstoot			
Doelstelling 2026	Reductie van 10% in 2026	Behaald ?	
Doelstelling 2025	Reductie van 90% in 2027 t.o.v. 2020	Behaald	Nee, een toename * in tonnen CO_2
Doelstelling 2024	Reductie van 90% in 2027 t.o.v. 2020	Behaald ?	ja / Lopende
Doelstelling 2023	Reductie van 90% in 2027 t.o.v. 2020	Behaald ?	ja / Lopende
Doelstelling 2022	Reductie van 90% in 2027 t.o.v. 2020	Behaald ?	Ja
Doelstelling 2021	Reductie van 90% in 2027 t.o.v. 2020	Behaald ?	ja
Gekozen werkwijze	1. investeringen in waterstof- en elektrisch materieel 2. inzet elektrisch materieel 3. adequate planning van transporten en werkzaamheden teneinde aantal nutteloze kilometers te beperken 4. zorgvuldig onderhoud van het project- e.a. materieel 5. instructie aan personeel m.b.t. CO_2-reductie		
Intern verantwoordelijke functionarissen	Directie Planner Hoofdwerkplaats Hoofd PZ		
Investering	Financiële middelen		
Correlatie van dit MVO-thema	Energiebehoefte voor productie en faciliteiten Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen Transport		

* De berekening van de uitstoot is gewijzigd.
Er wordt nu de absolute tonnen CO_2 berekend en niet meer gerelateerd aan de omzetgegevens

Overzicht 2-d: alternatief aangedreven voertuigen en materieel			
Doelstelling 2026	Vervangen van 10% diesel aangedreven voertuigen	Behaald ?	
Doelstelling 2025	Risico spreiden inzet meer aanschaf elektrisch materieel en voertuigen Aanschaf 10 elektrische materieel c.q. voertuigen	Behaald ?	nee
Doelstelling 2024	Aanschaf 10 H_2 (gas) en 10 elektrisch aangedreven materieel / voertuigen	Behaald ?	ja
Gekozen werkwijze	1. investeringen in elektrisch en waterstofgas materieel 2. inzet elektrisch en H_2 aangedreven materieel		
Intern verantwoordelijke functionarissen	Directie Planner		
Investering	Financiële middelen		
Correlatie van deze MVO-thema	Energie Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen		

In 2026 zijn gedurende het jaar de Opel waterstof werkbusjes vervangen voor elektrische. Dit is gebeurd omdat Stellantis de moedermaatschappij van Opel de auto's heeft teruggekocht omdat zij stoppen met de onderhoud van de waterstofbussen

Overzicht 2-e: circulariteit materialen			
Doelstelling 2026	5 projecten die materialen hergebruiken n	Behaald ?	
Doelstelling 2025	Hergebruik van projectmaterialen >80%	Behaald ?	??
Doelstelling 2024	Onderzoek hergebruik van materialen	Behaald ?	Lopende, nog niet bekend
Gekozen werkwijze	Bepalen onderzoeksmethode en wijze van uitvoering van het onderzoek		
Intern verantwoordelijke functionarissen	Directie Project-leidinggevenden		
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.		

Hergebruik van materialen is een moeilijke KPI, we moeten deze doelstelling anders formulieren.
Minimaal 5 projecten in 2026 waar de materialen hergebruikt kunnen en moeten worden

Overzicht 2-f: hergebruik van groenafval			
Doelstelling 2026		Behaald ?	
Doelstelling 2025	Hergebruik van projectmaterialen 100%	Behaald ?	?
Doelstelling 2024	Hergebruik van projectmaterialen >90%	Behaald ?	Ja
Gekozen werkwijze	Grassen verwerken tot bodemverbeteraar en als duurzame sportvoeding Snoeihout verwerken tot bodembedekker en bodemverbeteraar		
Intern verantwoordelijke functionarissen	Directie		
Investering	Tijd en financiële middelen		
Correlatie van deze MVO-thema	Energie Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen		

Ook deze KPI is moeilijk te meten.
Nieuwe doelstelling: alle groenafval naar erkend verwerkers, registratie van het afgevoerde "groenafval".

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.

Overzicht 3: sponsoring & deelnames			
Doelstelling 2026		Behaald ?	
Doelstelling 2025	Sponsoring van ≥ drie initiatieven uit de samenleving	Behaald ?	Ja
Doelstelling 2024	Sponsoring van ≥ twee initiatieven uit de samenleving	Behaald ?	Ja
Doelstelling 2023	Sponsoring van één initiatief:	Behaald ?	Ja
Doelstelling 2022	Sponsoring van één initiatief	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	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 iedere grotere onderneming, 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 Arbowetgeving een oogje in het zeil.

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_2-reductie. Wij werken reeds jarenlang aan vermindering van CO_2-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 4 onderwerpen waar wij ons ook op richten. In een aantal gevallen zijn er doelstellingen aan gekoppeld, die in de hoofdstuk 4 reeds verwoordt

Werkgelegenheid en verhouding tussen werkgever en werknemer

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. Dat schommelt momenteel rond de 20 mannen en vrouwen.
Met dit MVO-thema, geven wij ook invulling aan het SDG 8 "waardig werk en economische groei".

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 3 "goede gezondheid en welzijn" en SDG 8 "waardig werk en economische groei".

Opleiding, 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, PEOPLE
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".

9 Kernthema III : mensenrechten in de waardeketen

Dit kernthema is belangrijk voor Jos Scholman en heeft te maken met arbeidsomstandigheden, gelijke behandeling en kansen voor iedereen en overige arbeid gerelateerde rechten.

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".
Daartoe hebben we de Charter Diversiteit ondertekend en het plan van aanpak opgesteld.

De focus in het plan van aanpak

Toename van medewerkers met beperkt arbeidsvermogen	10%
Toename van medewerkers met een migratieachtergrond	10%
Toename van vrouwelijke medewerkers	20%

10 Kernthema IV : eerlijk zakendoen

Dit kernthema is belangrijk voor Jos Scholman 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. Jos Scholman 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 Jos Scholman 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 JS 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 JS 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 Jos Scholman 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 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 SDG 12 "verantwoorde consumptie en productie".

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 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 SDG 1 "geen armoede".

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

Grondstoffen
Op de mate van circulariteit van de gebruikte producten / grondstoffen heeft JS op dit moment weinig invloed. Dit komt omdat in het overgrote deel van de opdrachten de gebruikte producten / grondstoffen zijn voorgeschreven in het bestek. Door de aard van de opdrachten worden er veel materialen gebruikt in de verschillende projecten. Deze grondstoffen/ materialen komen in de balanspositie (met name onderhanden werk) van JS, dit wordt ingekocht op basis van het bestek. Grond, zand en stenen zijn voorbeelden van grote stromen, hier is dus sprake van een negatieve, daadwerkelijke en dus op korte termijn impact. Er liggen mogelijk kansen om grondstoffen te hergebruiken en transparant hierover te zijn. Door transparantie kunnen opdrachtgevers ook zien voor welk deel hergebruik en/of recycling wordt toegepast, wat hen in staat stelt om in toekomstige bestekken hier grotere verwachtingen in uit te spreken. Zo kan JS indirect impact maken op de toekomstige vraag van opdrachtgevers met betrekking tot te gebruiken grondstoffen in projecten en geeft invulling aan MVO-thema 12 "verantwoorde consumptie en productie".

Energiebehoefte voor productie en faciliteiten (CO_2-emisies)
Wij vinden energie als thema belangwekkend omdat we hier duidelijk invloed op kunnen uitoefenen. Fossiele energie wordt beperkt middels steeds meer inzet waterstof en elektrisch materieel.

Met dit MVO-thema geven wij ook invulling aan SDG 7 "Betaalbare en duurzame energie " en SDG 13 "Klimaatactie

Water
Jos Scholman 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 b

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.

Biodiversiteit zit verankerd in de projecten die we uitvoeren en veel opdrachtgevers vragen om duidelijke biodiversiteitsinspecties en stellen eisen. JS spant zich op dit thema ook in doormiddel van training van projectleiders en er is een ecoloog in dienst om

inspecties (ecologische scans) uit te voeren. Opdrachtgevers maken dit thema concreet in het bestek (95% van de opdrachten); hierin wordt een verwachting voorgeschreven. Door de ecologische scans, en daarbij acties tot bijdrage aan / vergroten van biodiversiteit en ecosystemen, heeft Jos Scholman momenteel een positieve, daadwerkelijke en op korte termijn impact.

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

Jos Scholman 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_2 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 dan wel de omzet, zal het in relatieve zin teruglopen.
Met dit MVO-thema, geven wij ook invulling aan de SDG 9 "industrie, innovatie en infrastructuur" en SDG 13 "klimaatactie".

Transport

Transport leidt tot een relatief grote belasting van de omgeving. Wij proberen de omgevingsbelasting te reduceren door het gebruiken van groter 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 onze emissies veroorzaakt door onze transportkilometers en daarmee omgevingsbelasting.
We zetten daarom in op milieuvriendelijke "brandstoffen", op H_2 gas en elektrische gereedschappen, voertuigen en materieel.

We zijn daarom een partnerschap aangegaan om groen waterstofgas te produceren en te verkopen in ons waterstof tankstation en geven invulling aan SDG 9 "industrie, innovatie en infrastructuur als aan SDG 13 "klimaatactie".

13 Kernthema VII : Betrokkenheid bij ontwikkeling van de samenleving

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.
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 1 "geen armoede", SDG 8 "waardig werk en economische groei" en SDG 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 inkoopt, middels de LCA – methodiek. Dit is een milieugerichte levensanalyse uitgedrukt in de Milieukostenindicator, MVI , maatschappelijk verantwoord inkopen

Toepassing binnen Jos Scholman organisatie

We zijn gecertificeerd voor de CO_2- prestatieladder ambitieniveau 5 en heeft als ketenanalyse de productie van groen waterstofgas.

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 Jos Scholman organisatie

Dit convenant heeft te maken met zaken doen in het buitenland, de invloed van Jos Scholman is uiterst gering daar zijn geen directe inkopen 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 om de risico's en effecten te minimaliseren
- 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, het ontwikkelen van een Due Diligence beoordelingskader.
- Concurrentievoordeel behalen in de openbare inkoop- en aanbestedingsprocessen door verbeterde Due Diligence-processen.
- Een positieve reputatie verwerven.

Toepassing binnen de Jos Scholman organisatie

Het onderzoek is naar de plaatsing van zonnepanelen is afgerond en deze zullen geplaats gaan worden. Dit om zelf in de behoefte van elektriciteit te voldoen. Door aan te sluiten bij dit convenant laat Jos Scholman 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 Jos Scholman organisatie

Jos Scholman 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 Jos Scholman organisatie

Tot op heden zijn de risico's geïdentificeerd volgens een eigen methodiek, Jos Scholman 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 Jos Scholman organisatie
Bewuste Bouwers Richtlijn	Richtlijn voor duurzaam en maatschappelijk verantwoord werken op projecten met de omgeving	www.bewustebouwers.nl	Deze richtlijn wordt opgevolgd
CO_2 Prestatieladder	Richtlijn voor het actief verminderen van de CO_2 uitstoot binnen de organisatie	www.co2-prestatieladder.nl	Deze richtlijn wordt gehandhaafd Jos Scholman heeft Ambitieniveau 5 en wenst trede 3 te behalen van de vernieuwde CO_2-prestatieladder
Nederland CO_2 Neutraal	Stichting die ondernemend Nederland stimuleert, informeert en ondersteund bij een duurzame bedrijfsvoering.	www.nlco2@neutraal.nl	Een verlengde van de CO_2 prestatieladder, deze wordt opgevolgd
Duurzaam GWW	Convenant voor een duurzamere GWW-sector.	www.duurzaamgww.nl	Deze wordt opgevolgd in veel bestekken is dit een eis
SEB	Initiatief voor verduurzaming van mobiele werktuigen	www.opwegnaarseb.nl	Doelstelling om alle werktuigen indien mogelijk te elektrificeren Emissie loos bouwen is een vereiste binnen de organisatie
Bouwend Nederland Branche	Informatie over diverse onderwerpen waaronder duurzaamheid en MVO	www.bouwendnederland.nl	Sporadisch van toepassing. Indien noodzakelijk dan wordt duurzaam gebouwd
Duurzaam ondernemen	Online kenniscentrum voor duurzaam en maatschappelijk verantwoord ondernemen	www.duurzaam-ondernemen.nl	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		Verbijzondering	Branchevergelijking	
			Jos Scholman	Landelijk / vergelijkbare bedrijven
1	Aantal medewerkers	Gem. aantal FTE's (ca.)	184	7 – 40 medewerkers.
2	Ziekteverzuim	Percentage op totale personeelsbestand	1,00	Landelijk: 5 – 4 % (geen UTA); ofwel aanmerkelijk hoger dan bij Jos Scholman. Bij vier vergelijkbare ondernemingen is het ziekteverzuim 5-6 %, dus ook ruim hoger dan bij Jos Scholman.
3a	Lengte dienstverband	Percentage op totale personeelsbestand	8,25	Landelijk in de bouwnijverheid 9 jaar. Bij vier vergelijkbare bedrijven is de gemiddelde lengte 6 jaar, derhalve aanmerkelijk lager. Bij één onderneming is de lengte dienstverband hoger.
3b	Aantal jeugdigen in dienst 25-35 jaar	Totaal aantal jeugdigen in dienst	72	Landelijke cijfers zijn niet gevonden
4	Opleidingen	Hoeveelheid cursustijd op percentage personeel	8 uur	Landelijke cijfers zijn niet gevonden. Bij de vijf onderzochte vergelijkbare bedrijven is de gemiddelde cursustijd p.j. iets lager tot vergelijkbaar in vergelijking tot Jos Scholman.
5	Inzet SROI-personeel	Aantal medewerkers met afstand tot arbeidsmarkt	15	Landelijke cijfers zijn niet gevonden. Bij vier van de vijf onderzochte vergelijkbare bedrijven heeft men gemiddeld 0,5 SROI-medewerker. Dit is veel lager dan bij Jos Scholman. Bij één van de onderzochte bedrijven is het een groter aantal dan bij Jos Scholman.
6	Aantal V&G-gerelateerde incidenten	Zonder verzuim	0	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 Jos Scholman
		1 – 5 dagen verzuim	0	
		Ernstig letsel	0	
		Dodelijke gevolgen	0	
7	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 Jos Scholman en deze bedrijven met elkaar in de pas.
8	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 Jos Scholman en deze bedrijven met elkaar in de pas.

9	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 Jos Scholman dus iets beter uit.
10	Aantal H_2 alternatief / elektrisch project-materieel	Waterstof en/of elektrisch aangedreven transportmiddelen, grondverzetmaterieel, handmachines en/of hulpmiddelen	45 H_2 aangedreven en 27 elektrisch aangedreven voertuigen	Landelijke cijfers zijn niet voorhanden. Bij vier van de vijf vergelijkbare ondernemingen beschikt men over een klein aantal (< 10) elektrisch aangedreven bedrijfsmiddelen. Jos Scholman staat met kop bovenaan.

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**								
	Dienst verbanden	FTE	Ziekte verzuim	Ongevallen	In en uit dienst	SROI medewerkers/ €	Jeugdigen	Opleidingen uren	Vrouwen
	%	aantal	%	aantal	aantal	aantal	aantal	%	aantal
Jos Scholman	8,7	164,4	1,25	0	-	>20	72	10,8 uur	5
HC Koot stratenmakerij	35,83	25,83	5,0	-	-	5	15	0.6 dag/ jaar	2
Van den Elshout en Bont Waalwijk BV	94		5,2	3	3/2	€ 450.000			
Van Doorn Buitenruimte Holding BV	75%					3,7%		1,8	
Reimert Groep			5,24						

Planet	**2025**				
	Milieu incidenten	Milieu klachten	Materieel geëlektrificeerd	Materieel H_2 gas	CO_2 uitstoot
Jos Scholman	0	0	187	45	Toename 12%
HC Koot stratenmakerij	0	0	61		Toename 37%
Van den Elshout en Bont Waalwijk BV					Toename 14,01 %
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	--

Zoals te lezen 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 Jos Scholman 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 Jos Scholman 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 ons ons bestaansrecht als Jos Scholman te behouden.

We zijn in 2020 gestart met het verminderen van onze CO_2-uitstoot middels de elektrificatie en de jaren daarna het gebruik van waterstofgas van ons wagenpark en materieel.
We zetten in op deze beide technieken om risico's te spreiden. Het gebruik van waterstofgas in Nederland is nog steeds geen issue daarom zullen we ons focussen om meer geëlektrificeerd materieel en voertuigen in te zetten. Daartoe gaan we komend jaar zonnepanelen plaatsen om (deels) zelfvoorzienend te zijn.
We wensen projectmaterialen te hergebruiken en kunnen indien nodig volledig emissie loos om werken uitvoeren.

Het continueren van het MVO-certificaat is een pressiemiddel om het nog "beter" te gaan doen door ons te focussen op onze doelstellingen en acties en die we afgesproken hebben.

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