





Colofon © 2020 Baas B.V.

Eerste druk, mei 2020

Uitgever : Baas B.V.  
Tekst : Leen van den Heuvel, Baas B.V.  
Eindredactie : Dajenne Bulder, Baas B.V.  
Vormgeving : Marjolijn Hoorweg, Baas B.V.

# VOORWOORD

---

*Baas B.V. heeft oog voor de samenleving en zet actief in op Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Duurzaam ondernemen is een essentieel onderdeel van onze strategie. Wij willen een steentje bijdragen aan de maatschappij, met ook het oog op toekomstige generaties.*

*Ons MVO-beleid is gestoeld op de drie pijlers **People**, **Planet** en **Profit**.*

Ons MVO-beleid is gestoeld op de drie pijlers **People**, **Planet** en **Profit**. En komt voort uit de MSW-filosofie die wij als bedrijf hanteren: **Medewerker-Service-Winst**<sup>1</sup>.

Binnen iedere pijler zijn diverse zaken opgepakt en plannen gemaakt. De duurzaamheidsplannen zijn geborgd in de managementsystemen MVO-Prestatieladder en de CO<sub>2</sub>-Prestatieladder.

Zo zullen bijvoorbeeld alle innovaties die de komende jaren plaatsvinden binnen Baas B.V. in het teken staan van een klimaatneutrale bedrijfsvoering in 2035. Een klimaatneutrale organisatie gaat zo zuinig om met energie dat ze geen bijdrage levert aan het opwarmen van de aarde. De acties die hieruit voortkomen worden in de jaarlijkse maatregellijst opgenomen. De CO<sub>2</sub> die vanaf 2035 dan toch nog vrijkomt wordt gecompenseerd, zodat er netto geen broeikasgassen bijkomen.

---

<sup>1</sup> Medewerker-Service-Winst: Gemotiveerde en gezonde medewerkers zijn de sleutel tot ons succes. Als onze mensen hun kennis en ervaring maximaal kunnen inzetten en een hoge betrokkenheid hebben met de organisatie, komt dit de kwaliteit en veiligheid van het werk ten goede. Zo zorgen we samen voor tevreden opdrachtgevers, die graag met ons werken.

1. People



2. Planet



3. Profit



4. Sponsoring



# 1. People

*Baas B.V. biedt kansen aan potentiële medewerkers ongeacht welke sociale achtergrond ze hebben. Als bedrijf zijn wij van mening dat mensen die een kans krijgen kunnen groeien tot de meest toegewijde en enthousiaste medewerkers.*

Wij bieden kansen aan potentiële medewerkers ongeacht welke sociale achtergrond ze hebben. Als bedrijf zijn wij van mening dat mensen die een kans krijgen kunnen groeien tot de meest toegewijde en enthousiaste medewerkers.

Zo werken er in het hoofdkantoor in Capelle aan den IJssel drie gastvrouwen die een achterstand tot de arbeidsmarkt hebben.

Een ander voorbeeld is de invulling van huismeester binnen onze vestiging Drachten met een langdurig werkzoekende. En wij passen een bredere Social Return toe door binnen onze magazijnen werk te bieden aan 7 gedeeltelijk afgekeurde werknemers. Daarnaast doen wij er alles aan om medewerkers die arbeidsongeschikt raken te re-integreren binnen ons bedrijf.

Besteden wij werkzaamheden uit, dan wel bestellen materialen bij bedrijven die op grote schaal werken met arbeidsbeperkten. Zo bestellen wij onze piketpalen bij een zorgboerderij, doen zaken met Ferro-Fix voor allerlei metalen toepassingen (zoals verkeersborden) en recyclen ons gereedschap via de Stichting Gered Gereedschap.

En hanteren wij binnen onze montagecapaciteit een ratio voor leerlingen waarbij wij één leerling opleiden per 10 montagemedewerkers.

## 2. Planet

*Baas B.V. gaat groen door het leven en houdt zich actief bezig. Onder het motto 'CO<sub>2</sub> reductie: Nú doen, Baas Groen!' brengt Baas B.V. het gemeenschappelijke belang van CO<sub>2</sub> reductie onder de aandacht en laten we zien hoe wij hiermee omgaan.*



*“De komende jaren zullen alle innovaties die binnen Baas B.V. plaatsvinden in het teken staan van een klimaatneutrale bedrijfsvoering in 2035. De acties die hieruit voortkomen worden in de jaarlijkse maatregellijst opgenomen.*

*De CO<sub>2</sub> die vanaf 2035 dan toch nog vrijkomt wordt gecompenseerd, zodat er netto geen broeikasgassen bijkomen.”*



Baas B.V. werkt naar een klimaatneutrale bedrijfsvoering en de komende jaren staan alle innovaties die binnen Baas B.V. plaatsvinden dan ook in het teken van een klimaatneutrale bedrijfsvoering in 2035. De CO<sub>2</sub> die vanaf 2035 dan toch nog vrijkomt wordt gecompenseerd, zodat er netto geen broeikasgassen bijkomen. Initiatieven zoals de pilot met tanken van Blauwe Diesel in de provincie Friesland dragen bij aan het terugdringen van onze CO<sub>2</sub>-uitstoot. Deze HVO diesel vervangt de fossiele brandstof en reduceert de CO<sub>2</sub>-uitstoot met maar liefst 89% ten opzichte van gewone diesel. Deze pilot is gestart vanuit het keteninitiatief Duurzame Mobiliteit. Een keteninitiatief met als focus de energiestroom brandstof en was één van de aspecten die bijdroegen aan de certificering eind december 2018 op niveau 5 van de CO<sub>2</sub>-Prestatieladder. Naast een significante reductie van de CO<sub>2</sub>-uitstoot (89%), wordt er ook 9% minder stikstofoxiden (NOx) en 33% lager niveau van fijne deeltjes bereikt.

Daarnaast gaan de komende jaren, afhankelijk van de ontwikkelingen, steeds meer Baas auto's volledig elektrisch rijden. Wij maken daarvoor o.a. deel uit van het convenant 'Brabant Rijdt Elektrisch' en zijn poolauto's die ingezet worden 100% elektrisch. In de keten dragen wij ook bij aan oplossingen om laadinfrastructuur slimmer en kostenbesparender te maken vanuit het samenwerkingsverband EV-Ready met partner E-PACT. In de tussenliggende fase naar een volledig elektrisch wagenpark zal, waar mogelijk, worden ingezet op alternatieve brandstoffen als HVO diesel.

## Van leaseregeling naar mobiliteitsregeling

Alleen met elektrische auto's komen we er niet de komende jaren. Daarvoor hebben we in 2019 een nieuwe mobiliteitsregeling opgezet met stimuleringsmaatregelen zoals een mobiliteitsbudget. Met de invoering van de keuze tussen een mobiliteitsbudget of een leaseauto is er een extra reductiemaatregel. Invoering van een mobiliteitsbudget draagt bij aan een lagere CO<sub>2</sub>-uitstoot en milieuvriendelijk imago.

In 2019 is de leaseregeling van Baas B.V., die nog stamt uit de TBI-tijd (van 1 april 2008) tegen het licht gehouden. Die regeling was behoorlijk aan verandering toe. De mobiliteitsinvulling van 2008 sluit niet meer aan op de vraag van jongere generaties zoals bijvoorbeeld millennials, die meer eigen verantwoordelijkheid en vrijheid van keuze willen.

Daarnaast worden klimaatvraagstukken ook steeds belangrijker voor ons om als bedrijf in mee te gaan. Elektrisch vervoer is zo'n aspect, maar ook slimmer reizen, bewuster rijgedrag, minder kilometers en minder CO<sub>2</sub>-uitstoot zijn zaken waarmee we rekening moeten houden. Niet iedere medewerker zal in de toekomst met een auto naar z'n werk komen, daar moet een mobiliteitsregeling ook op ingericht zijn. En als laatste is het kostenpatroon wat de huidige leaseregeling met zich meebracht tegen het licht gehouden wat heeft geleid tot afspraken met een tweetal leasemaatschappijen.

Al met al vraagt dat om een toekomstbestendige mobiliteitsoplossing. In de nieuwe mobiliteitsregeling zijn onderdelen als mobiliteitstoekenning, mobiliteitsbudget, reiskostenvergoeding en een autoregeling opgenomen, waarbij onder andere rekening is gehouden met de hiervoor aangehaalde aspecten.

Bij een mobiliteitsbudget bepaalt de medewerker zelf welk vervoersmiddel ingezet wordt om van A naar B te komen. Dat kan OV, een taxi/Uber, e-bike, auto (lease, deel, privé) of scooter zijn. Of een combinatie hiervan. De mogelijkheid om deze zaken te regelen hebben wij ondergebracht bij één mobiliteitsaanbieder.

Binnen de autoregeling is het mogelijk om in een lagere categorie te rijden, waarbij het verschil tussen het normleasebedrag en het uiteindelijke leasebedrag als salaris wordt uitbetaald. Ook deze maatregel draagt bij aan minder CO<sub>2</sub>-uitstoot.

Verder is in elke categorie een volledig elektrische auto beschikbaar. De eerste volledig elektrische auto's zijn in 2019 besteld en dragen flink bij aan onze doelstelling om in 2035 een klimaatneutrale bedrijfsvoering te hebben.

### Overige CO<sub>2</sub>-reductiemaatregelen

Overige CO<sub>2</sub>-reductiemaatregelen blijven van kracht, zoals de inzet van e-Driver, inzet van 100% elektrische poolauto's, gebruik van alternatieve brandstof (zoals bijvoorbeeld HVO-diesel), verwarming één graad lager en installatie van zonnepanelen die eerder ingezet zijn.

### CO<sub>2</sub>-compensatie

Als laatste compenseren wij van diverse van onze projecten de CO<sub>2</sub>-emissie om een neutrale bedrijfsvoering binnen die contracten te realiseren. CO<sub>2</sub>-compensatie vindt, sinds 2014, plaats binnen het Gold Standard-gecertificeerde [Smart Forest](#) project in Bolivia, door de CBF-keurmerk erkende stichting '[Trees for All](#)'. Hiermee dragen we, naast het planten van bomen, ook bij aan het verbeteren van de inkomenspositie en levensomstandigheden van de lokale bevolking.

Voor 2018 hebben wij 542 bomen aan laten planten in Bolivia.

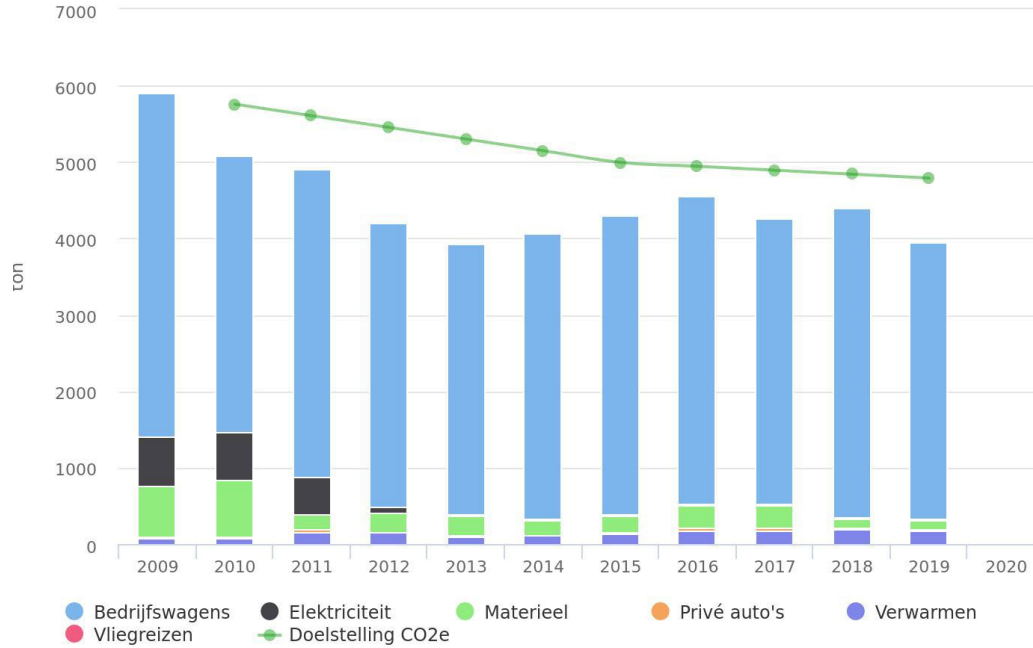
## CO<sub>2</sub>-uitstoot

De CO<sub>2</sub>-emissie voor scope 1 & 2 over het kalenderjaar 2019 bedroeg 3.950 ton CO<sub>2</sub>. Ten opzichte van het basisjaar 2009 een daling van ruim 30%, die door onder andere het gebruik van groene stroom, schoner leasewagenpark, inzet van e-Driver en reductie van het elektriciteitsverbruik bereikt is. Om tot de een klimaatneutrale bedrijfsvoering in 2035 te komen, zoals hiervoor beschreven, kunnen de maatregelen als toepassen van HVO-brandstof, maar ook de nieuwe mobiliteitsregeling een grote bijdrage leveren. Het effect daarvan zal de komende jaren zichtbaar moeten worden.

Zoals in de grafiek op de volgende pagina te zien is, blijft ons bedrijfswagenpark door de jaren heen de grootste bron van onze CO<sub>2</sub>-emissie. Voor 2019 zien we een daling van zo'n 10% wat nagenoeg overeenkomt met de inkrimping van het wagenpark van 518 naar 479 bedrijfsauto's (8%). Dat laat zien dat efficiënt omgaan met het wagenpark ook rendement oplevert in het kader van terugdringen van de CO<sub>2</sub>-uitstoot.

# CO2e

vanaf 01-01-2009 t/m 31-12-2020



### 3. Profit

*Baas B.V. hanteert een zogenaamde Medewerker-Service-Winst filosofie<sup>1</sup>: “Naar onze overtuiging kan winst en continuïteit alleen worden bereikt wanneer de kwaliteit en veiligheid van onze dienstverlening optimaal zijn. Met professionele en gemotiveerde medewerkers maakt Baas B.V. dit waar”. Een voortvloeijsel daaruit is dat een gedeelte van de “Profit” binnen onze organisatie via een bedrijfseigen Studiefonds terugvloeit naar de kinderen van onze werknemers.*

## Baas Studiefonds

Het bedrijfseigen Studiefonds van Baas B.V. is ondergebracht in de Stichting Baas Studiefonds. Stichting Baas Studiefonds biedt de kinderen van onze medewerkers de mogelijkheid om een financiële tegemoetkoming aan te vragen voor hun studie.

De school- respectievelijk studietoelage wordt verstrekt aan het kind. In aanmerking komen eigen, pleeg- of stiefkinderen van de werknemer die een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft of wiens dienstverband is geëindigd door pensionering of pre-pensionering, e.d.

De school- en studietoelagen worden verstrekt aan kinderen die na het basisonderwijs algemeen voortgezet onderwijs, voorbereidend wetenschappelijk onderwijs, (vorbereidend) middelbaar of hoger beroepsonderwijs, dan wel wetenschappelijk onderwijs volgen, dat als fulltime dagopleiding wordt gegeven aan een door de Nederlandse overheid erkende onderwijsinstelling.

## Sponsoring

Wij ondersteunen graag initiatieven van medewerkers. Wij zijn trots op collega's die zich inzetten voor anderen. Vanuit de profit van onze organisatie dragen wij bij aan goede doelen die door initiatieven van onze medewerkers worden genomen. Dit hebben wij opgenomen in het hoofdstuk 'Sponsoring goede doelen'.

## 4. Sponsoring

*Wij waarderen het dat onze medewerkers, naast hun inzet voor Baas B.V., zich in hun vrije tijd inzetten voor goede doelen. Baas B.V. ondersteunt graag initiatieven van medewerkers en we zijn trots op collega's die zich inzetten voor anderen.*



Wij zijn trots op collega's die zich inzetten voor anderen! Wij waarderen het dat onze medewerkers, naast hun inzet voor Baas B.V., zich in hun vrije tijd inzetten voor goede doelen. Wij ondersteunen graag initiatieven van medewerkers en dragen bij aan die **goede doelen**.

In 2019 hebben diverse medewerkers hun steentje bijgedragen aan diverse goede doelen:

- De Zonnebloem
- 4 mijl van Groningen
- Kikathlon
- Run4Daniel

Daarvoor hebben wij vijf jaar op rij meegedaan aan de Roparun. Aan deze goede doelen hebben onze medewerkers de afgelopen vier jaar gemiddeld per jaar zo'n € 17.665,- bijgedragen.

### De Zonnebloem

Vrijdagmiddag 8 november 2019 zijn 10 collega's als vrijwilliger voor Nationale Vereniging De Zonnebloem aan de slag gegaan. Vooraf is met de medewerkers van De Zonnebloem alles tot in de puntjes doorgesproken om deze middag voor de Zonnebloem-deelnemers vlekkeloos te laten verlopen. In safaripark de Beekse Bergen hebben de deelnemers, hun begeleiders en onze vrijwilligers een topmiddag beleefd. Alle ingrediënten voor een geslaagde middag waren aanwezig: een drankje, goede gesprekken, een zonnige wandeling, veel gezien en veel gelachen.

*“Wat mooi om te zien dat je tijdens zo'n middag nader tot elkaar komt,  
en iets terug kan geven aan de maatschappij.”*

## 4 mijl van Groningen

Op zondag 13 oktober 2019 heeft een groep Baas-collega's deelgenomen aan de 4 mijl van Groningen. Met hun deelname steunden zij de Stichting Walk On. Deze stichting zet zich in om mensen met een dwarslaesie weer te laten lopen.

## Kikathlon

Zondag 8 september 2019 heeft een aantal Baas-collega's deelgenomen aan de Kikathlon van Stichting Kika. Individueel of in estafette moesten zij 500 m zwemmen, 20 km fietsen en 5 km hardlopen.

In totaal hebben wij € 1.500,- opgehaald voor onderzoek naar de genezing van kinderkanker. Vanuit Baas B.V. is daarbovenop nog een passende bijdrage gedaan.

*“Sporten voor het goede doel en dan ook nog met elkaar. Hoe mooi is dat.”*

## Run4Daniel

Op vrijdag 21 juni 2019 heeft een aantal Baas-collega's deelgenomen aan de Run4Daniel. Onder de team-naam Vanzelfsprekend Baas hebben zij 5 km gelopen of gerend rond de Kralingse Plas in Rotterdam. Het inschrijfgeld is door de collega's zelf betaald en door sponsoren is meer dan € 2.000,- opgehaald. Vanuit Baas B.V. is er ook een passende bijdrage gedaan. Dit alles onder het motto “Loop jij kanker kansloos.”

*De Run4Daniel werd dit jaar voor het eerst gehouden en was onderdeel van de Daniel3daagse: dag 1 hardlopen/wandelen, dag 2 fietsen en dag 3 zwemmen. Dit jaar was het doel geld op te halen voor onderzoek naar immuuntherapie.*

## Roparun

Vijf jaar (2012 t/m 2016) op rij heeft Baas B.V. meegedaan aan de Roparun. De Roparun is een estafette-loop van 520 kilometer van Parijs naar Rotterdam en heeft altijd plaats in het Pinksterweekend. In teamverband leveren we een sportieve prestatie om geld op te halen voor de zorg aan mensen met kanker. Baas B.V. gaat de uitdaging aan met een team van gemiddeld 25 mensen, bestaande uit collega's die hardlopen, fietsen en ondersteuning geven als chauffeur, kok, masseur of captain.

Het motto van de Roparun:

“Leven toevoegen aan de dagen, waar vaak geen dagen meer kunnen worden toegevoegd aan het leven.”

In totaal heeft Baas B.V. in die jaren zo'n € 130.000,- gedoneerd aan de stichting. Een bedrag waar we erg trots op zijn! Zie ook de pagina '[Sponsoring goede doelen](#)' op onze website.

