



DUURZAAMHEIDSVERSLAG 2011

FOTBIJSCHRIFT OMSLAG

Van Hattum en Blankevoort en kws Infra zijn in Combinatie Westpoort verantwoordelijk voor het ontwerp en realisatie van een 3,3 kilometer lang viaduct, 10 meter boven maaiveld, dwars door het Amsterdamse havengebied. Met name de toepassing van de 'launching girder' was een belangrijke reden voor de opdrachtgever om voor deze combinatie te kiezen, vanwege de beperkte overlast voor de weggebruikers. De Westrandweg is in 2011 aangemerkt als 'Bewuste Bouwers' project.

VolkerWessels

VolkerWessels – hoofdkantoor
Podium 9, 3826 PA Amersfoort
Postbus 2767, 3800 GJ Amersfoort

T +31 88 186 61 86
F +31 88 186 61 87
E informatie@volkerwessels.com
www.volkerwessels.com

INHOUD

VOORWOORD VAN DE BESTUURSVOORZITTER

1 INTRODUCTIE

- 1.1 Bedrijfsprofiel, activiteiten en markten **8**
- 1.2 Strategie **9**
- 1.3 Corporate Responsibility bij VolkerWessels **10**
- 1.4 Stakeholderdialoog **12**
- 1.5 Communicatie **14**
- 1.6 Over dit verslag **14**
- 1.7 Samenvatting data 2011 **15**

2 MARKT

- 2.1 Innovatie **26**
- 2.2 Toeleveringsketen **28**

3 MEDEWERKERS

- 3.1 Veiligheid & Gezondheid **36**
- 3.2 Integriteit **38**
- 3.3 Training & Ontwikkeling **40**
- 3.4 Diversiteit **42**

4 MILIEU

- 4.1 CO₂ **50**
- 4.2 Grondstoffenbeheer **54**

5 SAMENLEVING

- 5.1 Community Investment **60**
- 5.2 Omgevingsmanagement **62**

Assurance-rapport **64**

Bijlagen:

GRI G3 3.1 overzicht VolkerWessels **68**

Verklarende begrippenlijst **74**

VOORWOORD VAN DE BESTUURSVOORZITTER



In 2011 drukten de kredietcrisis en de eurocrisis een stempel op de economische bedrijvigheid en ook op de activiteiten van VolkerWessels. De onzekerheid is groot en dat weerhoudt opdrachtgevers van het investeren in nieuwe projecten. Tegelijkertijd is er een wereldwijde klimaat- en milieucrisis op te lossen. De eindigheid van onze hulpbronnen komt in zicht en we moeten collectief andere manieren vinden om de mensheid ook op termijn een welvarende toekomst te bieden.

De financiële crisis kan wat ons betreft niet los worden gezien van de klimaat- en milieucrisis. We zijn ervan overtuigd dat financiële prikkels een goede manier zijn om duurzame initiatieven te stimuleren. Als de kosten van bijvoorbeeld vervuiling volledig tot uiting zouden komen in de kostprijs van een product, dan zou marktwerking ervoor zorgen dat de minst vervuilende producten het winnen. Een financiële prikkel zou dan leiden tot grote stappen op het gebied van duurzaamheid. Bindende internationale afspraken over het beprijzen van deze milieuaspecten blijken echter keer op keer niet haalbaar, al was het maar omdat de internationale belangen sterk verschillen.

Dat is echter geen reden voor pessimisme. Het is evenmin een excuus voor bedrijven om dit onderwerp niet serieus te nemen. VolkerWessels timmert aan de weg met een ambitieuze duurzaamheidsstrategie die voor een belangrijk deel leunt op slimme innovaties waarmee we samen met onze ketenpartners winst boeken. Tegelijkertijd zijn we ook realistisch: we vereisen voor deze innovaties een bedrijfseconomisch gezonde business case. Een andere keuze is volgens ons ook niet verdedigbaar om de continuïteit van de onderneming te waarborgen.

Dat vergt creativiteit bij het opzetten van innovaties. Een mooi voorbeeld daarvan is dat we bij onze werkzaamheden aan de Amsterdamse Noord/Zuidlijn de bevoorradings ondergronds organiseren. Daarmee komen we tegemoet aan stakeholders in de omgeving doordat we de overlast en emissies in de stad beperken. En daarmee realiseren we kostenbesparingen doordat we minder in de file staan.

Duurzaamheid en bedrijfseconomische winst gaan hand in hand

In dit verslag leest u nog meer voorbeelden van hoe creativiteit kan leiden tot oplossingen die zowel vanuit milieu- en omgevingsperspectief als vanuit financieel perspectief aantrekkelijk zijn. De mogelijkheden daartoe worden groter nu marktpartijen ook onderling mechanismen in stelling brengen die de business case voor duurzaamheid versterken. Zo kijken overheden bij de gunning van projecten steeds vaker naar andere factoren dan de prijs. Omgevingsmanagement, beperking van emissies en duurzame innovaties worden in aanbestedingen belangrijke criteria. Dat is prettig voor ons, want dat geeft mogelijkheden om ons te onderscheiden in de markt. Maar het is ook prettig omdat daarmee het aspect duurzaamheid wordt geprikkeld.

Een soortgelijke prikkel gaat al enige jaren uit van de CO₂ prestatieladder die ProRail introduceerde. Het bedrijf stimuleert leveranciers daarmee tot een duurzamer bedrijfsvoering door een financiële beloning toe te kennen aan leveranciers die de uitstoot van CO₂ tegengaan. Dit instrument heeft een grote impact in de markt en het succes maakt dat er in steeds meer sectoren wordt nagedacht over andere toepassingsmogelijkheden. Wij zijn zelf betrokken bij de ontwikkeling van de Social Return ladder (zie pagina 45) in de overtuiging dat de juiste financiële mechanismen kleine revoluties op gang kunnen brengen. Een ander veelbelovend instrument is de veiligheidsprestatieladder die momenteel ontwikkeld wordt. Wij verwachten dat deze maatregel een positieve impuls zal geven om de veiligheidscultuur in de bouwsector verder te versterken.

Kortom: Duurzaamheid en bedrijfseconomische winst gaan samen en als we met de juiste prikkels een handje helpen ligt er een prachtige toekomst in het verschiet.

Gerard van de Aast

Voorzitter Raad van Bestuur

Amersfoort, maart 2012



GERICHT WERKEN AAN ONZE AMBITIES

VolkerWessels bouwt aan een betere omgeving en daar zijn we trots op. Onze activiteiten zijn echter niet geruisloos en hebben impact op mens, milieu en samenleving. Daar verschuilen we ons niet voor. Integendeel, we vinden het belangrijk om de impact van onze activiteiten inzichtelijk te maken voor onze klanten, partners, medewerkers en aandeelhouders.

Met dit duurzaamheidsverslag geven we voor het derde jaar een beeld van de uitdagingen en kansen waar wij voor staan. Meten is weten, zo luidt een bekend credo. Dat geldt ook voor de thema's in dit verslag. Zo zijn we in staat om er gericht iets aan te doen. Dat ons werk bepaalde risico's met zich meebrengt is helder, maar door een meting van onze veiligheidscultuur neemt ons inzicht toe en kunnen we concreter acties ondernemen om onze ambities te realiseren. In dit verslag leest u hoe ons beleid bijdraagt aan het bereiken van onze doelstellingen. We zijn goed op weg maar realiseren ons ook dat het altijd beter kan. We gaan dan ook graag het gesprek met u aan als u ideeën heeft of feedback wilt geven op onze inspanningen. We nodigen u van harte uit contact te leggen (zie pagina 78).

Dorien Wietsma

Directeur Corporate Responsibility & Communications





INTRODUCTIE

1. INTRODUCTIE

1.1 BEDRIJFSPROFIEL, ACTIVITEITEN EN MARKTEN

VolkerWessels bouwt met circa 16.000 medewerkers aan wonen, werken, mobiliteit, energie en telecom. We ontwikkelen, ontwerpen, bouwen, financieren, beheren en exploiteren en doen dat voor onze stakeholders: klanten, medewerkers, aandeelhouders, leveranciers en de maatschappij in brede zin. Wij hebben leidende posities in bepaalde regio's en segmenten in Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Canada.

De wensen en eisen van onze klant staan voorop bij het uitvoeren van onze projecten. Deze projecten worden wereldwijd uitgevoerd door circa 125 werkmaatschappijen van VolkerWessels. Onze bedrijven hebben wij onderverdeeld in drie marktsectoren: Bouw & Vastgoed, Infrastructuur en Energie & Telecom. In deze sectoren willen we de best renderende onderneming zijn. Een onderneming die kansen benut en duurzame innovaties introduceert. Waar de beste mensen integer, veilig en met plezier werken omdat er goede ontwikkelingsmogelijkheden zijn en ruimte voor ondernemerschap is. Kortom, een onderneming die waarde creëert voor haar stakeholders.

VolkerWessels is actief in drie sectoren en richt zich op drie landen

		Nederland	Verenigd Koninkrijk	Canada/Verenigde Staten
Bouw & Vastgoed		<ul style="list-style-type: none"> - Vastgoedontwikkeling - Industriële bouw - Utiliteitsbouw - Woningbouw - Installatietechniek 	<ul style="list-style-type: none"> - Industriële bouw - Utiliteitsbouw 	<ul style="list-style-type: none"> - Gebiedsontwikkeling
Infrastructuur		<ul style="list-style-type: none"> - Civiele techniek - Wegenbouw - Spoorwegbouw - Verkeer- en railtechniek - Verkeer- en parkeer-management 	<ul style="list-style-type: none"> - Civiele techniek - Wegenbouw - Spoorwegbouw 	<ul style="list-style-type: none"> - Civiele techniek - Wegenbouw
Energie & Telecom		<ul style="list-style-type: none"> - Energienetwerken - Telecomverbindingen (onshore & offshore) - Maritieme services 		

1.2 STRATEGIE

Strategiemodel VolkerWessels



Wij borgen de langetermijncontinuïteit door de best renderende onderneming te zijn binnen onze marktsectoren: Bouw & Vastgoed, Infrastructuur en Energie & Telecom in Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Canada. Operational Excellence, verbreding in de waardeketen en marktleiderschap zijn de drie pijlers van onze strategie. Wij willen dit bereiken door een optimaal resultaat te leveren aan onze klant, met de beste mensen, op een duurzame, integere en veilige wijze. Binnen ons Business Control Framework hebben wij risicomitigerende maatregelen benoemd om het fundament en de randvoorwaarden te waarborgen bij het uitvoeren van onze strategie. Voor een toelichting daarop verwijzen wij u graag naar ons financieel jaarverslag, pagina 71. Hieronder lichten wij onze strategie kort toe.

Wij willen een optimaal resultaat leveren op duurzame wijze

Operational Excellence

We willen onze activiteiten beter, slimmer, sneller en/of efficiënter uitvoeren voor onze klant en wij benaderen dit vanuit kwaliteit en efficiency. Onze kwaliteit houden wij op hoog niveau door aandacht en sturing te geven aan ons projectmanagement, bijvoorbeeld door de opleidingen van de VolkerWessels Academy. Ook richten wij ons op het herwaarderen van de projectleidersrol en het reduceren van de faalkosten. Innovaties blijven een belangrijke rol spelen in ons ondernemerschap. Tot slot intensiveren wij de interne en externe samenwerking onder andere door kennis te delen in diverse platforms, bijeenkomsten en netwerken. Operational excellence en risicobeheersing zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. De Raad van Bestuur en de directies van onze werkmaatschappijen zijn daarom constant bezig met het verbeteren van de risicobeheersingsmaatregelen. Tijdens de kwartaalgesprekken is dit een standaardonderwerp op de agenda.

Verbreding van onze positie in de waardeketen

Wij verbreden onze huidige positie in de waardeketen door vanuit de core business activiteiten toe te voegen op het gebied van services, dienstverlening, financiering, beheer en onderhoud en exploitatie. Aan de voorkant van de waardeketen sturen wij erop – vanuit strategisch oogpunt – grondstoffen zeker te stellen. Aan de achterkant bouwen wij een sterkere positie op in dienstverlening, beheer en onderhoud en exploitatie.

Marktleiderschap

Wij streven naar leidende posities in onze sectoren in Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Canada. Binnen al onze sectoren in Nederland (met uitzondering van de energiemarkt) hebben wij reeds leidende posities gerealiseerd. Daarmee is een verdere groei naar marktleiderschap geen doel op zich maar ligt de focus met name op margeverhoging en behoud van marktaandeel.

De klant

De wensen en eisen van onze klanten staan voorop bij de strategische keuzes die wij maken en de uitvoering daarvan in de dagelijkse praktijk. We sturen erop onze klanten te kennen, te begrijpen hoe de klant en haar markt zich op langere termijn ontwikkelen en wat klanten vinden van de dienstverlening van VolkerWessels. Deze inzichten geven ons belangrijke informatie over hoe we de beoogde partner op langere termijn kunnen worden dan wel blijven.

Op alle thema's van onze strategie werken we nauw samen met onze klanten zoals de rijksoverheid, lokale overheden en de private sector, waaronder ook particuliere opdrachtgevers.

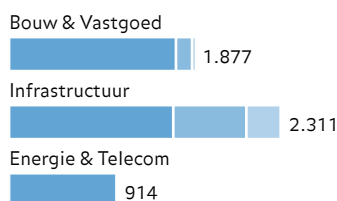
De beste mensen zijn het fundament van onze strategie

De beste mensen

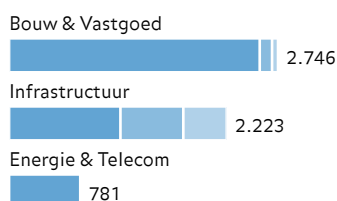
Onze mensen zijn het fundament van onze strategie. Zij maken het verschil en wij streven ernaar de beste mensen te werven, op te leiden en te behouden. VolkerWessels kent een grote diversiteit aan werkmaatschappijen die een relatief grote autonomie hebben. Het decentrale model stimuleert ondernemerschap, want managers en medewerkers voelen zich verantwoordelijk voor hun eigen organisatie. Dit prikkelt tot technologische innovaties en vernieuwende benaderingen van markt en maatschappij.

Wij geven het management ruimte voor eigen initiatief en bieden ook uitstekende ontwikkelingsmogelijkheden. Concrete initiatieven zijn bijvoorbeeld ons managementdevelopmentprogramma, ruime loopbaankansen in binnen- en buitenland en de VolkerWessels Academy.

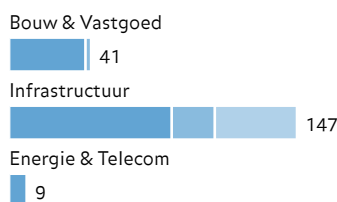
Bedrijfsopbrengsten (in miljoenen euro's)



Orderportefeuille (in miljoenen euro's)



EBITDA (in miljoenen euro's)



- Nederland
- VK
- Canada/VS

Randvoorwaarden: integer, veilig en duurzaam

We onderscheiden drie belangrijke randvoorwaarden voor onze strategie: integriteit, veiligheid en duurzaamheid. Onze ondernemingsintegriteit wordt versterkt door een heldere gedragscode, de klokkenluidersregeling, managementaandacht en het trainen van onze vertrouwenspersonen en overige medewerkers. Veiligheid vraagt om een proactieve veiligheidscultuur en wij richten ons dan ook op het verwerven van meer inzicht, kennisdeling en het formuleren van corporate beleid. Duurzaamheid ten slotte staat hoog op onze agenda omdat het de motor is voor innovaties. Wij willen waarde toevoegen aan de markt, onze medewerkers, het milieu en de samenleving en hebben beleid geformuleerd voor tien belangrijke thema's. De randvoorwaarden van onze strategie zijn volledig geïntegreerd in dit beleid.

Een volledig overzicht van onze financiële prestaties treft u aan in het financieel jaarverslag van VolkerWessels, dat te downloaden is via www.volkerwessels.com. Onze prestaties op sociaal, milieutechnisch en maatschappelijk vlak staan in dit duurzaamheidsverslag. Over 2011 brengen wij nog aparte rapportages uit, maar we groeien toe naar een geïntegreerde wijze van rapporteren over financiële- en duurzaamheidsprestaties.

1.3 CORPORATE RESPONSIBILITY BIJ VOLKERWESSELS

Missie

Het is onze missie om meerwaarde te creëren op economisch, sociaal, milieutechnisch en maatschappelijk vlak en wij zijn ervan overtuigd dat deze gebieden sterk met elkaar samenhangen. Deze duurzaamheidsmissie kunnen we voor een belangrijk deel invullen met slimme innovaties waarmee we samen met onze ketenpartners winst boeken. Om succes te boeken op het gebied van Corporate Responsibility (CR) willen we de genoemde gebieden met elkaar verbinden en daartoe nauw samenwerken met andere partijen.

Dat deze benadering werkt in de praktijk, blijkt bijvoorbeeld uit de financiële prikkels van de CO₂ prestatieladder uit tal van innovaties waarin milieutechnische winst wordt gecombineerd met een financieel gezonde business case. De samenhang wordt ook duidelijk in de ontwikkeling van

1. INTRODUCTIE

ons maatschappelijk betrokken ondernemerschap (zie pagina 60). Ook hier geldt een win-win situatie. Er is zowel sprake van een aantoonbare maatschappelijke winst als van positieve effecten voor onze eigen medewerkers.

Strategie

Onze CR-strategie is een direct uitvloeisel van de overall strategie van VolkerWessels en wordt concreet gemaakt door in vier deelgebieden op tien CR-thema's prestatie-indicatoren te benoemen. De strategie is in 2011 niet gewijzigd maar staat wel steeds meer centraal bij alles wat we doen.

CR-strategie

VolkerWessels heeft vanuit haar visie op de vier deelgebieden markt, milieu, medewerkers en samenleving, 10 thema's geformuleerd waarop de komende jaren de duurzame ontwikkeling actief wordt gemeten en gestuurd.

▼	▼	▼	▼
Markt	Medewerkers	Milieu	Samenleving
- Innovatie - Toeleveringsketen	- Veiligheid - Integriteit - Training & Ontwikkeling - Diversiteit	- CO ₂ - Grondstoffen-beheer	- Community Investment - Omgevingsmanagement

Verantwoordelijkheden

De Raad van Bestuur is verantwoordelijk voor het behalen van de CR-doelen. De CR-directeur rapporteert aan de bestuursvoorzitter, werkt nauw samen met het senior management en voorziet de Raad van Bestuur van informatie. Het CR-Platform speelt een adviserende rol. Dit platform is samengesteld uit (concern)directeuren en is onder voorzitterschap van de bestuursvoorzitter onder andere verantwoordelijk voor het toekennen van het PlanetFit label (het label van VolkerWessels voor duurzame innovaties).

Naast dit platform zijn er andere platforms op het gebied van inkoop, veiligheid & gezondheid, arbo & milieu, human resources, communicatie en integriteit, waar het duurzaamheidsbeleid verder besproken en verdiept wordt. De doelstelling is steeds het delen van kennis en het mede ontwikkelen van (nieuw) beleid. De directieleden van de werkmaatschappijen zijn verantwoordelijk voor de duurzaamheidsdata van hun eigen bedrijf die worden verzameld door de in ieder bedrijf aanwezige CR-contactpersoon en geverifieerd door de controllers.

Deelnemers in het CR platform voor 2011 zijn:

Gerard van de Aast	CEO VolkerWessels
Wendeline Besier	Corporate Responsibility
Laurens Elmendorp	BVGO Nederland
Ron Kas	PCH Dienstengroep
John Knoester	Human Resource Management
John Quist	VolkerWessels Telecom
Rienus de Vries	kws Infra
Dorien Wietsma	Corporate Responsibility & Communications

Transparantie

Gezond ondernemerschap betekent het dienen van de belangen van de markt, onze medewerkers, het milieu en de samenleving. Wij nemen onze verantwoordelijkheid door transparant verslag te doen van de prestaties op deze gebieden. Een belangrijk uitgangspunt is dat we risico's en kansen van onze bedrijfsvoering inzichtelijk willen maken zodat we er concreet op kunnen sturen.

Strategieontwikkeling

2011 stond in het teken van een verdere implementatie en professionalisering van het CR-beleid dat wij in 2009 ontwikkelden. Als eerste hebben wij in het voorjaar een 'readiness assessment' door een accountant laten uitvoeren op ons duurzaamheidsverslag 2010 om de betrouwbaarheid van onze CR-data te toetsen. Dit leverde een aantal verbeterpunten op, zoals het aanscherpen van definities op het gebied van veiligheid & gezondheid en verdere structurering van het rapportageproces. Deze inzichten zijn gedeeld met controllers en CR-contactpersonen die hun processen zo nodig hebben aangepast. Vervolgens hebben wij de definities in ons rapportagehandboek aangescherpt, waarbij de prestatie-indicatoren in tact zijn gebleven.

Om een trend te kunnen laten zien over een langere periode, hebben wij besloten de deelgebieden enthemas met prestatie-indicatoren die wij drie jaar geleden definieerden te handhaven. Wel hebben wij besloten om de termijn van de doelstellingen in lijn te brengen met de termijn van de financiële doelstellingen. Dit betekent dat we nu spreken over meerjaren-doelstellingen van 2012-2014. Wij verwachten dat de langere periode ons in staat stelt om solide resultaten te boeken omdat we langer kunnen bouwen aan de verankering binnen onze bedrijven.

In toenemende mate zien wij een overlap tussen de thema's toeleveringsketen en materialen, daarom hebben wij deze thema's samengevoegd tot één hoofdstuk 'toeleveringsketen'. De benaming van het thema afval(management) hebben wij veranderd in grondstoffenbeheer omdat die term de lading beter dekt.

Maatwerk invulling CR strategie

De manier waarop onze bedrijven omgaan met de CR-thema's vertoont onderlinge verschillen. Dit heeft vooral te maken met de grote diversiteit in de groep. Bij het uitvoeren van grote infrastructurele projecten is de aandacht in Nederland voor CO₂ reductie vanuit de markt bijvoorbeeld al langere tijd groot en stellen opdrachtgevers strikte eisen aan onze bedrijven. In het Verenigd Koninkrijk zien we veel aandacht voor omgevingsmanagement. In een sector als de woningbouw ligt meer focus op het scheiden van afval en het introduceren van nieuwe duurzame woonconcepten. Dit verschil tussen markten komt tot uiting in de manier waarop wij onze duurzaamheidsstrategie op maat invullen per sector.

De strategie van onze Engelse bedrijven is herijkt

De CR-strategie van de Engelse bedrijven – VolkerFitzpatrick, VolkerHighways, VolkerRail, VolkerStevin en VolkerLaser – werd dit jaar herijkt door een review van het beleid over de afgelopen jaren. De herziene strategie werd opgesteld op basis van marktonderzoek, best practices in de sector en de strategie van VolkerWessels in Nederland.

In de strategie voor de Britse groep zijn 13 thema's gedefinieerd die qua definities licht afwijken van hetgeen we in Nederland hanteren. Het gaat hier om nuanceverschillen.

1.4 STAKEHOLDERDIALOOG

Succes in de bouwsector vraagt in toenemende mate om een sterke verbinding met de omgeving. Dat uit zich bijvoorbeeld in een dialoog met omwonenden of gebruikers van een project, om legitimatie voor de werkzaamheden te verkrijgen. Het uit zich ook in de samenwerking met ketenpartners – leveranciers en opdrachtgevers – om met slimme innovaties in te spelen op de eisen van de markt. Het contact met deze partijen is dan ook een integraal – en dagelijks – onderdeel van onze werkrouines.

In 2010 hebben wij deze stakeholderdialoog explicieter opgepakt in een serie gesprekken met betrokken partijen om helder op het netvlies te krijgen wat zij van ons verwachten. Deze gesprekken zijn samengevat in het duurzaamheidsverslag 2010, waar onder meer FSC Nederland, mvo Nederland, Samen Voor, Stichting Natuur en Milieu, Bewuste Bouwers, TNO en SITA hun visie gaven op onze prestaties op duurzaamheidsgebied. De dialoog met deze externe partijen is in 2011 voortgezet omdat onze ervaring leert dat het inzicht geeft in mogelijkheden voor beter beleid. Het leert ons ook welke accenten we moeten leggen in de verantwoording over onze inspanningen. Middels een onderzoek onder deze stakeholders bouwden we in 2011 aan een beter inzicht in hun visie op onze strategie. De uitkomsten daarvan zijn besproken in het CR-Platform waarin een stakeholderstrategie is gekozen: de dialoog met landelijke en provinciale overheden wordt voornamelijk decentraal gevoerd met ons management. Op centraal niveau wordt de dialoog met enkele NGO's geborgd in een regelmatig contact, zoals met FSC Nederland en Stichting Natuur en Milieu. Uitwisseling van de inzichten die zijn opgedaan in contacten met stakeholders vindt plaats in het CR Platform.

Intensieve samenwerking met stakeholders is een belangrijke succesfactor

De interne dialoog met medewerkers gebeurt op diverse plaatsen in verschillende bijeenkomsten, zoals in directiemeetings en programma's van de VolkerWessels Academy, Jong VolkerWessels, inkoopplatforms, en medezeggenschapsorganen. Uit een strategiebijeenkomst van de Raad van Bestuur met Jong VolkerWessels bleek in 2011 dat men duurzaamheidsdoelstellingen in de corporate strategie miste. Mede op basis hiervan wordt momenteel gewerkt aan het integreren van de CR doelstellingen in de corporate strategie, inclusief doelstellingen. Verder bleek in het overleg tussen de bestuursvoorzitter en de Centrale Ondernemingsraad (COR) dat de medezeggenschap een grotere rol wil spelen in de ontwikkeling van ons duurzaamheidsbeleid. Dit heeft erin geresulteerd dat de interne dialoog met de COR is geformaliseerd zodat we structureel in gesprek gaan over de ontwikkelingen.

Reputatie bouwsector

Ook het gesprek met collegabouwers is in dit kader van belang. Eén van de belangrijke uitdagingen in dit verband is dat de reputatie van de bouwsector – afgaande op mediaberichten en gesprekken met journalisten – geen recht doet aan de waarde die de bouwsector in de maatschappij creëert. We zien dit als een belangrijk punt omdat deze misperceptie schadelijk is voor onze positie en omdat het daardoor lastiger is om het juiste talent aan te trekken. Een goede reputatie van de branche is voor alle bouwbedrijven van belang en we hebben in 2011 dan ook het initiatief genomen om met 7 grote bouwbedrijven in Nederland te brainstormen over deze uitdaging. Gezamenlijk zijn we in gesprek gegaan met branchevereniging Bouwend Nederland en hebben we besloten om de handen ineen te slaan naar de arbeidsmarkt toe. In 2012 zullen de intenties worden omgezet in concrete plannen.

Kortom: we zien een intensieve samenwerking met stakeholders als een belangrijke succesfactor. Als we hen betrekken bij onze activiteiten kunnen we beter laten zien waar onze maatschappelijke waarde ligt. Het is een uitstekend middel om te komen tot innovaties die het verschil in de markt maken. Vaak gaat het verder dan een gesprek en komen er concrete plannen uit voort. Om een indruk te geven van de aard van deze activiteiten geven we hieronder enkele voorbeelden uit 2011.

Gezamenlijke aanpak verduurzaming beton

Wij nemen sinds 2011 actief deel aan een initiatief met mvo Nederland om te komen tot verduurzaming van de betonproductie. Dit heeft inmiddels geleid tot een GreenDeal met de overheid.

Delen ideeën veiligheid

De waarschuwingssticker 'Zie je mij, Zie ik jou' – een VolkerWessels initiatief om de veiligheid te verhogen – kreeg ook buiten VolkerWessels aandacht. Onder meer Pon Equipment en Cumela Nederland verstrekken de sticker aan hun leden. Ook buko Transport besloot om het complete wagenpark ermee te beplakken om aandacht te vragen voor de dode hoek.

Ontwikkeling Social Return Ladder

VolkerWessels werkt samen met andere bouwbedrijven, de Rijksoverheid, ProRail en Vernieuw Bouw aan de ontwikkeling van de Social Return Ladder om de kansen van mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt te vergroten. Meer hierover leest u op pagina 45.

Stakeholderdialoog over duurzaamheidsthema's

Steeds meer van onze werkmaatschappijen maken een eigen CR beleid op maat. De Groot Vroomshoop formuleerde haar beleid op basis van interviews met stakeholders, zoals leveranciers, klanten, regelgevende instanties en eigen medewerkers.

Actieve bijdrage VolkerWessels rws Marktdag

Wij hebben een actieve bijdrage geleverd in de projectgroepen van Rijkswaterstaat op hun (strategie)agenda 2012 op de thema's 'Duurzaamheid', 'Dynamisch Verkeersmanagement' en 'Vroege marktbenadering'.

Partnership Stichting Natuur en Milieu

De regelmatige gesprekken en strategische samenwerking met Stichting Natuur en Milieu, bijvoorbeeld rondom elektrisch vervoer en zonne-energie, gaan wij in 2012 verder verankeren en vormgeven.

1.5 COMMUNICATIE

Communicatie over de genoemde CR-thema's zien we als een essentiële voorwaarde om ons beleid te verbeteren en anderen te inspireren. Communicatie is echter meer dan een jaarlijks verslag. Zoals hiervoor beschreven zoeken we regelmatig contact met in- en externe stakeholders. Zij worden voortdurend uitgenodigd hun feedback te geven.

Met name de interne communicatie is van essentieel belang. De Raad van Bestuur vervult een belangrijke rol door in bijeenkomsten in te gaan op de genoemde onderwerpen en ook in nieuwsbrieven, speeches en andere communicatiemiddelen het belang ervan te onderstrepen. Verder zijn enkele CR prestatie-indicatoren toegevoegd aan de reguliere periodieke management-informatie. Als gevolg van deze communicatie zien we het bewustzijn binnen het concern groeien en spontane acties op gang komen.

We ondernemen gerichte acties om de communicatie te versterken, zoals:

- Het uitreiken van PlanetFit labels aan innovaties die bijdragen aan de marktpropositie en aan ecologische winst.
- Het communicatieconcept 'Elk initiatief telt'. Hiermee maken wij alle initiatieven zichtbaar die waarde toevoegen aan markt, medewerkers, milieu of samenleving. Best-practices worden zichtbaar op onze website, intranet, personeelsmagazines en andere kanalen.

1.6 OVER DIT VERSLAG

In dit verslag rapporteren we over onderaannemers en toeleveranciers als wij samen met hen innovaties ontwikkelen. Wij rapporteren niet over hun veiligheids- of CO₂ prestaties. Dit betekent niet dat er geen zicht op is. Daar waar de CO₂ prestatieladder bijvoorbeeld eist dat wij voorwaarden stellen aan onderaannemers en toeleveranciers hebben wij inzicht in hun footprint. Omdat dit een beperkt inzicht is, hebben wij ervoor gekozen dit buiten onze verslaglegging te houden.

Verder hebben wij besloten in dit verslag zoveel mogelijk prestaties van onze bedrijven in het Verenigd Koninkrijk (VK) mee te nemen. Daarmee is de scope van onze verslaggeving verder verbreed. Per themahoofdstuk is expliciet aangegeven wat de VK resultaten zijn (indien van toepassing).

Reikwijdte

De primaire doelgroep van dit verslag wordt gevormd door stakeholders die geïnteresseerd zijn in onze activiteiten in Europa – hoofdzakelijk Nederland en het Verenigd Koninkrijk – waar wij op een breed terrein onze activiteiten ontplooiën in diverse sectoren. Na een afweging door de Raad van Bestuur is dan ook expliciet gekozen voor het beperken van de scope tot Nederland en het Verenigd Koninkrijk, vanuit de overtuiging dat dit momenteel het beste recht doet aan de informatiewensen van de stakeholders. Om die reden doen wij nog geen verslag over onze activiteiten in Canada en de Verenigde Staten. Ook de projecten die door onze buitenlandse entiteiten worden uitgevoerd vallen buiten de scope van deze rapportage. Wij hebben de intentie om in de toekomst de scope stapsgewijs verder uit te breiden.

In dit verslag hebben wij combinaties of vennootschappen opgenomen waarin wij overheersende zeggenschap hebben. Een combinatie waarin sprake is van joint control is niet meegenomen. Deze handelwijze komt overeen met de financiële verslaglegging en is in lijn met de verwerking onder IFRS, de internationale standaard voor financiële verslaggeving.

GRI

Wij conformeren ons aan de internationaal erkende richtlijnen van de Global Reporting Initiative (GRI) en rapporteren over het kalenderjaar 2011 volgens niveau B+.

Gegevensverzameling

Voor het op uniforme wijze verzamelen van gegevens hebben wij een rapportagehandboek samengesteld. Voor het berekenen van onze CO₂ footprint hanteren we het GHG protocol. Een overzicht van onze definities vindt u achterin dit verslag, op pagina 74.

In 2010 is er voor het eerst gebruik gemaakt van het datamanagementsysteem 'credit360' om alle duurzaamheidsgegevens te verzamelen. Met dit systeem heeft VolkerWessels tot doel haar gegevensverzameling, validatie en analyse verder te verbeteren en te professionaliseren.

Externe Assurance

Wij hebben KPMG gevraagd zekerheid te verschaffen bij de gerapporteerde indicatoren voor de thema's toeleveringsketen, veiligheid & gezondheid, integriteit, CO₂ en grondstoffenbeheer. KPMG heeft de data over Nederland geverifieerd. Over de cijfers 2011 van het Verenigd Koninkrijk heeft KPMG een *readiness assessment* uitgevoerd.

Het onafhankelijk assurance-rapport is terug te vinden op pagina 64. Dit doen wij voor onze stakeholders zoals investeerders, klanten, NGO's en andere geïnteresseerden, zodat zij onze ontwikkelingen kunnen volgen en onze voortgang kunnen toetsen. Uiteraard doen wij dit ook voor onze (huidige en toekomstige) medewerkers zodat zij goed inzicht krijgen in het concern waarin zij (gaan) werken.

1.7 SAMENVATTING DATA 2011

In 2011 hebben wij op 10 thema's de kritische prestatie indicatoren (KPI's) gemeten. Op de volgende pagina's is een tabel opgenomen van de KPI's per thema, met de resultaten en doelstellingen. Ook geven wij hierop aan in welke mate de doelstellingen van 2011 zijn bereikt. Daarnaast geeft het inzicht in onze prestaties over de jaren 2009, 2010 en 2011.

SAMENVATTING DATA (NEDERLAND)

MARKT

INNOVATIE

KPI(S)	DATA 2009	DATA 2010
Percentage innovaties met het label 'PlanetFit' ten opzichte van het totaal aantal innovaties per jaar.	18% (12 van 67 innovaties)	9% (6 van 69 innovaties) <i>34 van 69 innovaties bevatten duurzame elementen</i>

TOELEVERINGSKETEN

KPI(S)	DATA 2009	DATA 2010
- Percentage werkmaatschappijen dat inkoopcontracten en / of algemene voorwaarden heeft aangepast met MVO-clausules.	52%	85%
- Aantal opgeleverde wooneenheden waarin FSC hout en/of PEFC hout is gebruikt, afgezet tegen het totaal aantal opgeleverde wooneenheden.	Kwalitatief onderzoek gedaan naar toepassing FSC hout.	Toepassing FSC-en PEFC hout stevig verankerd in beleid t.a.v. zelf ontwikkelde wooneenheden.

MEDEWERKERS

VEILIGHEID EN GEZONDHEID

KPI(S)	DATA 2009	DATA 2010
Percentage ziekteverzuim algemeen.	4,19%	4,34%
Percentage ziekteverzuim ten gevolge van bedrijfsongevallen.	0,17%	0,13%
Aantal bedrijfsongevallen met dodelijke afloop.	2 in NL, 1 in Canada	1 in NL
IF (Incident Frequency, ongevalsindex = aantal bedrijfsongevallen per miljoen gewerkte arbeidsuren).	6,7	8,2
Percentage medewerkers dat onder een collectieve arbeids-overeenkomst valt.	92%	92%

DOELSTELLINGEN

<p>DATA 2011</p> <p>13,3% (12 van de 90 innovaties)</p>	<p>2010</p> <ul style="list-style-type: none"> - Percentage innovaties met 'PlanetFit' label maximaliseren; jaarlijkse toename van 20% t.o.v. het totaal aantal innovaties per jaar.
<p>2011</p> <ul style="list-style-type: none"> - Percentage innovaties met 'PlanetFit' label maximaliseren; jaarlijkse toename van 20% t.o.v. het totaal aantal innovaties per jaar. 	+
<p>2012-2014</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijkse toename van 20% van het aantal innovaties met het label 'PlanetFit'. - 10% betere EPC prestatie dan de wettelijke norm bij PlusWonen concept. 	

<p>DATA 2011</p> <p>87%*</p>	<p>2010</p> <ul style="list-style-type: none"> - Percentage werkmaatschappijen dat inkoopcontracten en/of algemene voorwaarden heeft aangepast met MVO-clausules verhogen tot 100%. - De Leidende Principes verder introduceren in de bedrijfsvoering. - Inzicht vergroten in de toepasbaarheid van het FSC-hout in eigen ontwikkelde woningen in 2010. - Mogelijkheden tot (her)gebruik van andere relevante materialen onderzoeken.
<p>22,2% (757 van de in totaal 3414 opgeleverde wooneenheden)</p>	<p>2011</p> <ul style="list-style-type: none"> - Percentage werkmaatschappijen dat inkoopcontracten en/of algemene voorwaarden heeft aangepast met MVO-clausules verhogen tot 100% in 2011. - De Leidende Principes verder introduceren in de bedrijfsvoering. - Aantal gecertificeerde FSC en/of PEFC gecertificeerde werkmaatschappijen met 50% verhogen in 2011. - Percentage zelf ontwikkelde opgeleverde woningen waarin duurzaam hout is verwerkt in kaart brengen, met als doel er een kwantitatieve doelstelling voor 2012 aan te koppelen.
<p>2012-2014</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verhogen van het aantal werkmaatschappijen met MVO clausules in contracten tot 100%. - De Leidende Principes verder introduceren in de bedrijfsvoering. - Ontwikkelen en introduceren richtlijn 'Duurzaam Inkopen'. - Ontwikkelen 'code of supply' voor toeleveranciers. - Verhogen van het percentage zelf ontwikkelde wooneenheden waarin duurzaam hout is verwerkt tot 50%. - Vormgeven kennisdeling rondom verduurzamen beton en asfalt. 	

DOELSTELLINGEN

<p>DATA 2011</p> <p>4,31%*</p>	<p>2010</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het veiligheidsbeleid continu blijven ontwikkelen. - Het veiligheidsbewustzijn toetsen en verder stimuleren.
<p>0,14%*</p>	<p>2011</p> <ul style="list-style-type: none"> - De veiligheidscultuur in kaart brengen en verbeteracties starten. - Onderzoek veiligheidscultuur onder 20% van alle medewerkers. - Actieve samenwerking werkmaatschappijen bij terugdringen ziekteverzuim.
<p>0*¹</p>	+
<p>7,7*</p>	+
<p>92%</p>	±
<p>2012-2014</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ontwikkelen van het corporate beleid in samenwerking met de VAG. - Een stijging realiseren op de veiligheidscultuurladder van 3,5 naar 4. - Jaarlijkse besprekingen RvB met directies over voortgang Top-3 veiligheidsverbeterdoelen. - Actieve samenwerking werkmaatschappijen bij terugdringen ziekteverzuim. 	

* Is onderdeel van assurance KPMG. Zie het assurance rapport op pagina 64.

¹ Conform definitie; uitsluitend medewerkers van VolkerWessels Nederland.

MEDEWERKERS VERVOLG >>>

INTEGRITEIT

KPI(S)	DATA 2009	DATA 2010
Aantal meldingen bij vertrouwenspersoon.	27	28
Aantal meldingen dat heeft geleid tot ontslag.	6	10
Aantal meldingen met vermoeden op overtreding Wet Economische Mededinging.	0	1
Aantal keren dat de klokkenluidersregeling is gebruikt.	1	0
Aantal medewerkers dat deelnam aan Integriteitworkshops.	346	282

TRAINING EN ONTWIKKELING

KPI(S)	DATA 2009	DATA 2010
Aantal uren training voor de bouwplaatsmedewerkers.	46.249	71.146
Aantal uren training voor UTA medewerkers.	84.680	66.449
Aantal uren training voor overige medewerkers.	136.531	148.864
Totaal bedrag besteed per medewerker.	€ 820,00	€ 701,00
Percentage medewerkers dat regelmatig een gesprek krijgt over prestatie- en loopbaanontwikkeling.	63%	65%

DIVERSITEIT

KPI(S)	DATA 2009	DATA 2010
- Aantal man/vrouw per functiegroep, uitgesplitst in bouwplaats, UTA en overige medewerkers.	- Bouwplaatsmedewerkers: man 3.220 vrouw 2 - UTA (uitvoerend technisch en administratief): man 3.090, vrouw 625 - Overige medewerkers: man 4.458, vrouw 530	- Bouwplaatsmedewerkers: man 3.189, vrouw 5 - UTA (uitvoerend technisch en administratief): man 3.054, vrouw 584 - Overige medewerkers: man 4.751, vrouw 683
- Medewerkers naar leeftijdsgroep en geslacht.	Zie staafdiagram pagina 38 duurzaamheidsverslag 2009	Zie staafdiagram pagina 43 duurzaamheidsverslag 2010
- Percentage fulltime / parttime medewerkers naar geslacht.	- 95,3% fulltime M - 4,7% parttime M - 35,2% fulltime V - 64,8% parttime V	- 95% fulltime M - 5% parttime M - 42,2% fulltime V - 57,8% parttime V
- Percentage vrouwen dat deelnam aan Management Ontwikkelingsleergang	6%	8,3%

DOELSTELLINGEN

DATA 2011

21*

5*

0*

1*

340*

2010

– De bewustwording en transparantie rondom het integriteitsbeleid verbeteren.

2011

– Beter inzicht in integriteitsrisico's.

– Bewustwording over integriteit vergroten.

– Inzicht verkrijgen in de integriteitscultuur.

2012–2014

– Doorontwikkelen van het beleid en concrete verbeteracties definiëren.

– Beter inzicht in integriteitsrisico's.

– Bewustwording over integriteit vergroten.

– Inzicht verkrijgen in de integriteitscultuur.

DATA 2011

56.698

63.142

140.422

€ 672,72

66%

2010

– Duurzaamheidsthema's verder integreren in trainingen.

– Het aantal uren training m.b.t. projectmanagement verhogen met 10%.

– Het percentage medewerkers dat regelmatig een gesprek krijgt over prestatie- en loopbaanontwikkeling jaarlijks verhogen met 10%.

2011

– De samenwerking van de VolkerWessels Academy met externe partijen verder ontwikkelen.

– Duurzaamheidsthema's verder integreren in nieuwe programma's van de VolkerWessels Academy.

– Het percentage medewerkers dat regelmatig een gesprek krijgt over prestatie- en loopbaanontwikkeling jaarlijks verhogen met 10%.

2012–2014

– Training- en ontwikkelprogramma's verder afstemmen op ontwikkelingen in de branche.

– Duurzaamheidsthema's integreren in 100% van de programma's van de VolkerWessels Academy.

– Projectmanagementvaardigheden trainen in ten minste 80% van de programma's van de VolkerWessels Academy.

– Percentage medewerkers dat regelmatig een gesprek krijgt over prestatie- en loopbaanontwikkeling verhogen tot 70%.

DATA 2011

- Bouwplaatsmedewerkers: man 2.952, vrouw 13
 - UTA (uitvoerend technisch en administratief): man 3.044, vrouw 550
 - Overige medewerkers: man 4.966, vrouw 685
- Zie staafdiagram pagina 44

- 94,5% fulltime M
- 5,5% parttime M
- 34,6% fulltime v
- 65,4% parttime v

15,8%

2010

– Aantal vrouwen dat deelneemt aan de Management Ontwikkelingsleergang verhogen tot 20% in 2015.

2011

– Aantal vrouwen dat deelneemt aan de Management Ontwikkelingsleergang verhogen tot 20% in 2015.

– Thema diversiteit verankeren in het HR beleid van VolkerWessels.

2012–2014

– Aantal vrouwen dat deelneemt aan de Management Ontwikkelingsleergang verhogen tot 20% in 2014.

– Het belang van het thema diversiteit intern communiceren via tenminste 2 communicatiekanalen binnen VolkerWessels.

– De kracht van diversiteit laten zien door het delen van best-practices in meetings en in een congres over dit thema.

– Het thema inbedden in 3 interne leiderschapsprogramma's van de VolkerWessels Academy.

* Is onderdeel van assurance KPMG.
Zie het assurance rapport op pagina 64.

SAMENVATTING DATA VERVOLG

MILIEU

CO₂

KPI(S)	DATA 2009	DATA 2010
Totale CO ₂ -footprint.	201 kiloton	193 kiloton (op basis van de CO ₂ -conversiefactoren 2011)

GRONDSTOFFENBEHEER

KPI(S)	DATA 2009	DATA 2010
Percentage reststromen in bouw- en sloopafval.	57,7%	50%
Totaal gewicht afval naar hergebruik en verwerkingsmethode (tonnen).	– Recycling 20.136 ton – Verwerkt 6.480 ton – Vuilverbranding met energie terugwinning 21.941 ton – Vuilverbranding zonder energie terugwinning 738 ton – Hergebruik 32.727 ton	– Recycling 25.342 ton – Vuilverbranding met energie terugwinning 16.324 ton – Vuilverbranding zonder energie terugwinning 38 ton – Hergebruik 14.571 ton
Hoeveelheid gevaarlijke stoffen ingezameld en verwerkt (kg).	259.839 kg	142.509 kg

SAMENLEVING

COMMUNITY INVESTMENT

KPI(S)	DATA 2009	DATA 2010
Verhouding van besteed bedrag aan sponsoring en donaties.	– 34% sponsoring – 9% donaties – 57% relatiemarketing	– 89,5% sponsoring – 10,5% donaties – <i>Percentage 'relatiemarketing' niet gemeten.</i>
Aantal partnerships die VolkerWessels heeft met maatschappelijke organisaties.	– 107 (na correctie: 28)	28

OMGEVINGSMANAGEMENT

KPI(S)	DATA 2009	DATA 2010
Aantal bouwplaatsen gecertificeerd met 'Bewuste Bouwers'.	Geen kwantitatieve data beschikbaar.	6

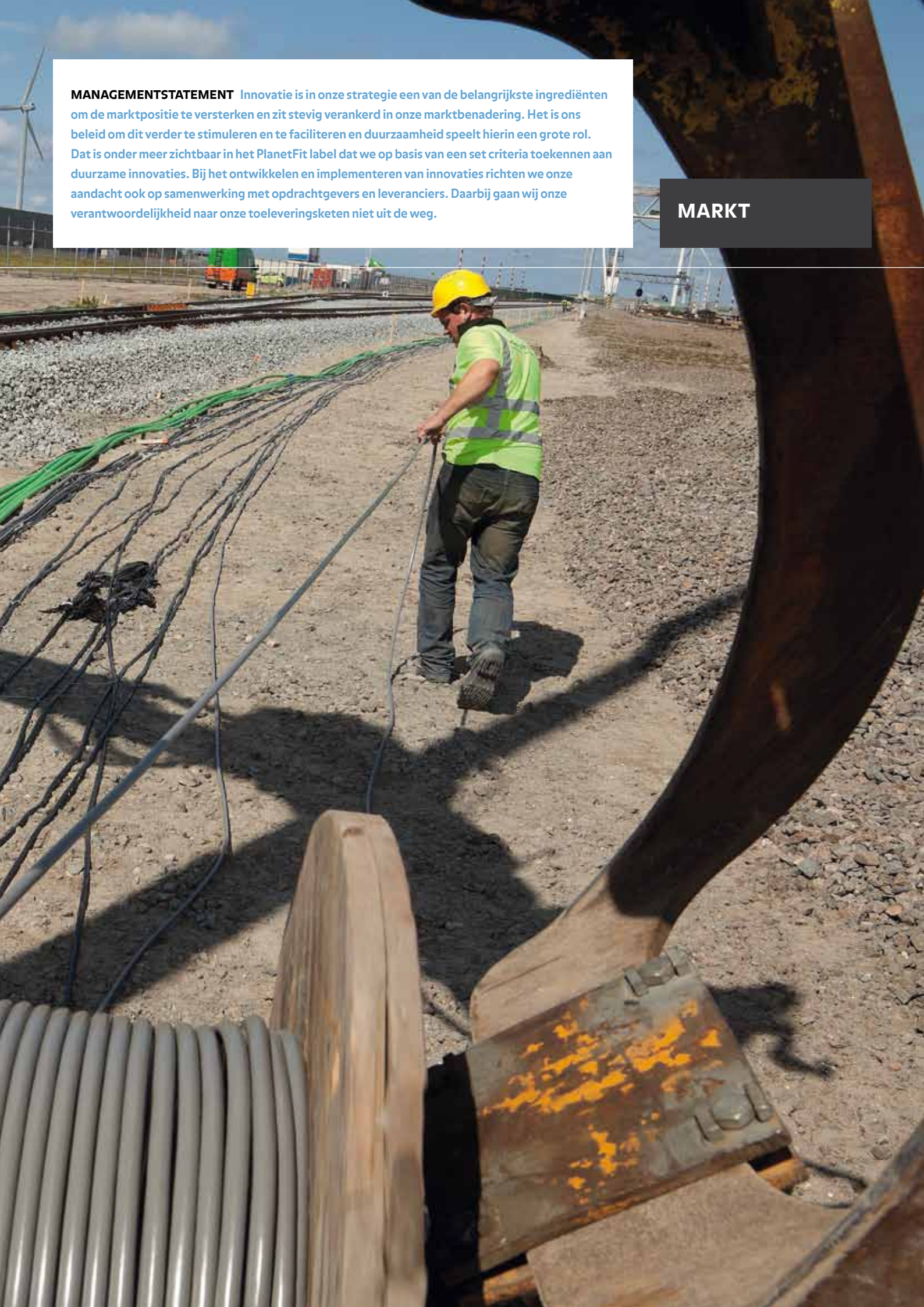
DOELSTELLINGEN	
<p>DATA 2011</p> <p>181 kiloton*</p>	<p>2010</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5% reductie van totale CO₂-uitstoot. <p>2011</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5% reductie ten opzichte van meting 2010 van CO₂ footprint in 2012. <input checked="" type="checkbox"/> <p>2012-2014</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5% reductie van CO₂ uitstoot ten opzichte van 2011. - (Her)certificering op CO₂ prestatieladder: BVGO-sector trede 4, Infra-sector trede 5.
<p>DATA 2011</p> <p>43,5%*</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recycling 28.646 ton * - Vuilverbranding met energie terugwinning 20.512 ton* - Hergebruik 525.769 ton* - Stort 40 ton* <p>502.877 kg*</p>	<p>2010</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inzicht vergroten d.m.v. mantelovereenkomst met afvalverwerker. - Afvalscheiding met 10% verhogen. - Implementatie afvalcalculator bij 50% van de bouwbedrijven in 2011 om de afvalstromen beter te kunnen managen. <p>2011</p> <ul style="list-style-type: none"> - Optimalisatie van afvalmanagement in overleg met leveranciers. <input checked="" type="checkbox"/> - Integratie van beleid op deelgebieden materialen, afvalmanagement en toeleveringsketen. <input checked="" type="checkbox"/> - Implementatie afvalcalculator bij 100% van de bouwbedrijven in 2012 om de afvalstromen beter te kunnen managen. <input type="checkbox"/> <p>2012-2014</p> <ul style="list-style-type: none"> - Afvalscheidingspercentage verhogen met 10%. - Deelgebieden toeleveringsketen (materialen) en duurzaam grondstoffenbeheer verder afstemmen. - Implementatie afvalcalculator bij 100% van de bouwbedrijven. - Verpakkingsafval verminderen in overleg met leveranciers en hierop beleid maken.
DOELSTELLINGEN	
<p>DATA 2011</p> <ul style="list-style-type: none"> - 87,5% sponsoring - 12,5% donaties <p>34</p>	<p>2010</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sponsor- en donatiebeleid in lijn brengen met de kernactiviteiten en visie van ons concern. - Medewerkers verbinden aan programma's in en voor de samenleving. <p>2011</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sponsor- en donatiebeleid verder implementeren. <input checked="" type="checkbox"/> - Medewerkers verder verbinden aan programma's in en voor de samenleving. <input checked="" type="checkbox"/> - Professionaliseren Maatschappelijk Betrokken Ondernemen. <input checked="" type="checkbox"/> <p>2012-2014</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verhogen van het aantal donaties ten behoeve van initiatieven van medewerkers met 10%. - Verhogen van het aantal medewerkers dat MBO activiteiten in de samenleving uitvoert in de VolkerWessels Academy met 25%. - Opstarten van een nieuw project vanuit VolkerWessels Foundation met Jong VolkerWessels.
<p>DATA 2011</p> <p>36</p>	<p>2010</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intern de bewustwording vergroten t.a.v. het belang van een pro-actieve communicatie met de omgeving. <p>2011</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intern de bewustwording vergroten t.a.v. het belang van een pro-actieve communicatie met de omgeving. <input checked="" type="checkbox"/> - 50% van onze bouw- en infrabedrijven participeren in het initiatief van Bewuste Bouwers in 2012. <input checked="" type="checkbox"/> <p>2012-2014</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inbedden thema omgevingsmanagement in 5 interne cursussen. - Minimaal 50 projecten aanmelden bij 'Bewuste Bouwers'.

* Is onderdeel van assurance KPMG.
Zie het assurance rapport op pagina 64.



MANAGEMENTSTATEMENT Innovatie is in onze strategie een van de belangrijkste ingrediënten om de marktpositie te versterken en zit stevig verankerd in onze marktbenadering. Het is ons beleid om dit verder te stimuleren en te faciliteren en duurzaamheid speelt hierin een grote rol. Dat is onder meer zichtbaar in het PlanetFit label dat we op basis van een set criteria toekennen aan duurzame innovaties. Bij het ontwikkelen en implementeren van innovaties richten we onze aandacht ook op samenwerking met opdrachtgevers en leveranciers. Daarbij gaan wij onze verantwoordelijkheid naar onze toeleveringsketen niet uit de weg.

MARKT





OVERHEDEN STEKEN SAMEN MET VIALIS NEK UIT VOOR OPEN STANDAARDEN VERKEERS- MANAGEMENT

Mobiliteit is een belangrijk thema in een dichtbevolkt Nederland en het kabinet zet in op betere benutting van bestaande infrastructuur voor het autoverkeer. Dynamisch verkeersmanagement speelt daarbij een belangrijke rol, maar bestaande systemen sluiten slecht op elkaar aan waardoor de mogelijkheden niet optimaal worden benut. Achter de schermen wordt hard gewerkt aan een oplossing hiervoor.

Het Nederlandse wegennet wordt beheerd door onder meer Rijkswaterstaat, provincies en gemeenten. Om dit wegennet zo goed mogelijk te benutten – en te voorkomen dat automobilisten stilstaan en daarmee ook CO₂ uitstoten – is het zaak dat deze beheerders naadloos samenwerken. Gebiedsgericht benutten is dan ook een belangrijk uitgangspunt in het beleid van overheden. Een file op een snelweg kan bijvoorbeeld worden verlicht door een iets andere afstelling van verkeerslichten op lokale toevoerwegen. Door de relevante verkeersdata uit te wisselen tussen verschillende systemen kan het verkeer volcontinu worden gemonitord op gebiedsniveau zodat de optimale verkeersmaatregelen kunnen worden genomen. In de ideale wereld is er een volautomatische koppeling tussen de achterliggende systemen voor verkeersmanagement. Een systeem dat het verkeer in een stad geleidt ‘praat’ dan bijvoorbeeld met een systeem dat automobilisten de weg wijst naar een beschikbare parkeerplaats. De ideale wereld bestaat echter nu niet omdat er een veelheid aan systemen bestaat, met verschillende informatiestandaarden en technische specificaties. Wel wordt er al jaren gewerkt aan die ideale wereld, vanuit de overtuiging dat een normalisatie van data voor iedereen van grote waarde is.

Om sneller vooruitgang te boeken heeft Vialis medio 2011 samen met automatiseringsbedrijf Trinité en de Technische Universiteit Delft een ‘breekijzer’ gelanceerd om op korte termijn ook verbetering te realiseren. Dit initiatief komt voort uit onze visie dat het gebruik van open informatiestandaarden – het neerhalen van schuttingen tussen marktpartijen – veel mogelijkheden biedt voor de volgende stap in verkeersmanagement.

Voorkomen dat automobilisten stilstaan en

CO₂ uitstoten

We zijn onder de noemer DVM-Exchange dan ook gestart met een kleine kerngroep van leveranciers, deskundigen en opdrachtgevers om de mogelijkheden snel in kaart te brengen. Ten tijde van het schrijven van dit verslag zijn we optimistisch over de succeschansen. We houden de groep betrokkenen bewust klein om snelheid te maken, maar we zijn richting concurrenten en andere partijen volledig transparant door alle documenten online beschikbaar te stellen en alle resultaten over te dragen aan een neutraal platform waar iedere belanghebbende deel van uit kan maken. We lijken collectief een doorbraak te gaan forceren en na oplevering van de eerste resultaten willen we zeker verder en ook in bredere kring het enthousiasme verspreiden.

Het geeft veel voldoening om te zien dat wegbeheerders hun nek durven uitsteken bij dit project. Zij staan voor de uitdaging om gebiedsoverschrijdend te denken en buiten bestaande kaders te denken. Ze doen enthousiast mee vanuit het geloof dat er een betere regionale benutting mogelijk is. Daar wordt op beleidsniveau al een jaar of tien aan gewerkt, en een technische gelijkschakeling is daarin een belangrijk sluitstuk.



2.1 INNOVATIE

Resultaat 2011

- 13,3% van het totaal aantal innovaties kreeg het label PlanetFit (2010: 9%, 2009: 18%)

Duurzaamheid is en blijft de motor van innovatie binnen VolkerWessels. Het mes snijdt daarbij aan twee kanten: innovatie van methoden en technieken draagt bij aan verduurzaming van de wereld en maakt het mogelijk dat wij ons onderscheiden in de markt en daarmee ook financiële winst boeken. Ook in economisch moeilijke tijden zetten we onverminderd in op innovaties omdat het essentieel is voor groei op langere termijn.

Volgens de Kennis en Innovatie Agenda (κΙΑ) moet Nederland terugkeren in de wereldtop van kennis- en innovatielanden. Dat is de ambitie van de κΙΑ-coalitie, een verbond van werkgevers- en werknemersverenigingen en organisaties uit de kenniswereld. Wij onderschrijven deze ambitie en zijn voortdurend op zoek naar het verbeteren van onze producten, concepten of diensten. Innovatie zit in de genen van VolkerWessels en past naadloos bij onze manier van ondernemen. Dit blijkt wel uit het toegenomen aantal innovaties (90 in 2011 ten opzichte van 69 in 2010). Wij denken dat dit vooral te maken heeft met onze decentrale organisatie, waarin werkmaatschappijen relatief veel autonomie hebben en dicht op de markt hun ondernemingsgeest laten zien. Mensen krijgen het vertrouwen om te ondernemen en daarbij met veel succes vernieuwingen door te voeren in de markt. Daarbij hoort ook dat we accepteren dat sommige goede ideeën het in de markt niet blijken te redden. Dat is nu eenmaal inherent aan innoverend ondernemen.

Duurzaamheid is een belangrijke aanjager van innovatie

Duurzame innovaties verdienen een extra prikkel in het kader van onze duurzaamheidsstrategie. Daartoe hanteren we ons eigen PlanetFit label, waarmee we duurzame producten of concepten meer herkenbaarheid geven.

De criteria voor het verkrijgen van het PlanetFit label zijn helder: minimaal één werkmaatschappij is als initiatiefnemer betrokken, het moet waarde toevoegen aan het milieu, er is een markt voor, het levert geld op en het is innovatief. In 2011 hebben we dit PlanetFit label actief onder de aandacht gebracht binnen VolkerWessels met het lanceren van de website www.planetfit.nl om zo de prikkel tot innovaties verder te versterken.

We prikkelen hiermee een manier van werken waarin voortdurend wordt gezocht naar de combinatie van duurzaamheidswinst en financiële winst. Om dat met succes te doen is het essentieel om nauw contact met de stakeholders te onderhouden. Hun wensen geven immers mede richting aan deze innovaties. Een voorbeeld daarvan is de ontwikkeling van de HERA-droger in de asfaltproductie (zie pagina 48). Deze speelt in op toekomstige wetgeving van de overheid, vermindert de geuroverlast voor omwonenden en verhoogt de kwaliteit van het gerecycled asfalt voor onze klant. Wij vertalen hier de wensen van stakeholders naar haalbare business cases voor innovaties. Een ander voorbeeld hiervan is dat we bij onze werkzaamheden aan de Noord/Zuidlijn in Amsterdam de logistieke afhandeling voor een groot deel laten verlopen over de rails die er ligt. Dit vermindert het aantal vervoersbewegingen in Amsterdam en daarmee ook de emissies.

Innovatie is dus een basishouding binnen ons bedrijf die geprikkeld wordt door de manier waarop marktpartijen met ons samenwerken. Integrale contracten en aanbestedingen waarin naast prijs ook andere criteria worden meegewogen vinden we in dit kader erg positief. Een mooi voorbeeld is de aanleg van de A4 Midden-Delfland. Het winnende consortium waarin wij deelnemen kreeg in de aanbesteding de ruimte voor een innovatieve aanpak. Het resultaat is dat het gebruik van betonconstructies wordt vermindert door de werking van een verdichtende kleilaag te gebruiken. Dat levert niet alleen milieuwinst op, maar draagt ook bij aan een flinke financiële meevaller voor de opdrachtgever en daarmee voor de belastingbetaler.

De verdere ontwikkeling van het PlusWonen-concept verdient op deze plaats ook een vermelding. Dit is een kostenvriendelijke en duurzame manier van bouwen die een oplossing op maat biedt. De woningen volgens dit concept presteren 10% beter dan de EPC-norm, maar ook een EPC van 0 is mogelijk. In 2011 hebben we hier hoog op ingezet. We hechten er aan om de effecten van nieuwe technologie in de praktijk te meten. Op een project met Passiefwoningen in Nieuwkuijk zijn we dan ook samen met een wooncorporatie gestart om de duurzaamheidseffecten van dit concept in de praktijk te meten. Duurzaamheid moet immers meer zijn dan een belofte.

HIGHLIGHTS 2011

- In 2011 introduceerden wij 90 innovaties (2010: 69) waarvan 13% bekroond werd met het PlanetFit duurzaamheidslabel (9% in 2010). Gerelateerd aan het totaal aantal innovaties per jaar is dit een toename van 48% van PlanetFit innovaties. Daarmee hebben wij onze doelstelling ruimschoots behaald om jaarlijks een toename van 20% te realiseren.
- In 2011 werden 12 innovaties bekroond met het PlanetFit duurzaamheidslabel. Dat is een verdubbeling ten opzichte van het jaar daarvoor.
- De website www.planetfit.nl is ontwikkeld waarop duurzame ontwikkelingen van VolkerWessels staan die bekroond zijn met het label 'PlanetFit'.
- De Groot Vroomshoop Houtbouw ontwikkelde met Dubotechniek, Vaillant en Oranjedak een prefab dakconcept met zonnepanelen die meer stroom en warm water produceren.
- Vialis introduceerde de moderne ViTrac-verkeersregelautomaat in een roestvaststalen behuizing, die duurzaam wordt geproduceerd en minder belastend is voor het milieu.
- Het concept PlusWonen werd verder ontwikkeld. Een belangrijke verandering is dat de Energie Prestatie Coëfficiënt (EPC) van deze woningen is verlaagd van 0,72 naar 0,54. De ambitie 10% beter te presteren dan de wettelijke norm blijft gehandhaafd. In het concept krijgen ook de thema's duurzaam materiaalgebruik, duurzame waterhuishouding, flora en fauna, duurzame samenwerking en duurzaam grondstoffenbeheer meer aandacht.
- Visser & Smit Marine Contracting (vsmc) kreeg van het Deense energiebedrijf Dong Energy opdracht voor de aanleg en installatie van kabels voor het in aanbouw zijnde Anholt Offshore Windmolenpark in Denemarken. Het Anholt offshore windmolenpark wordt het grootste Deense offshore windmolenpark met een capaciteit van 400MW en gaat 4% van de totale Deense elektriciteitsbehoefte leveren. Andere projecten worden uitgevoerd voor de Belgische kust bij Zeebrugge, op de Ierse Zee (West of Duddon) en in de Oostzee (Baltic 2).
- Vialis introduceerde de ViPark, parkeerapparatuur die volledig voorbereid is op de integratie in DVM (Dynamisch Verkeers Management) systeem. Dit zorgt voor een betere doorstroming van het verkeer en minder milieuoverlast door afnemend zoekverkeer.
- Veluwezoom Verkerk kreeg als eerste Nederlandse bouwonderneming het PassiefBouwenKeur certificaat voor de nieuwbouw van 13 sociale huurwoningen in Beek.
- VolkerHighways heeft in samenwerking met haar klanten de 'Revolving Mast Arm' ontwikkeld. Deze innovatieve oplossing minimaliseert de verkeershinder tijdens het onderhoud aan verkeerslichten boven de rijbaan.

Ambitie 2012

Wij willen toonaangevend zijn in onze sector en wij werken samen met partners om slimme en duurzame oplossingen te bedenken voor de markt. Jaarlijks zal dat leiden tot innovatieve concepten die wij zichtbaar maken onder ons label 'PlanetFit'.

Doelstellingen 2012-2014:

- Jaarlijkse toename van 20% van het aantal innovaties met het label 'PlanetFit'.
- 10% betere EPC prestatie dan de wettelijke norm bij ons concept PlusWonen.

Acties die wij in 2012 in gang zetten zijn:

- Actieve communicatie over 'PlanetFit' label en website.
- Doorontwikkeling concept PlusWonen met meer aandacht voor de thema's materiaalgebruik, waterhuishouding, flora en fauna, en duurzaam grondstoffenbeheer.
- Introduceren van het label PlanetFit bij onze werkmaatschappijen in het Verenigd Koninkrijk.



2.2 TOELEVERINGSKETEN

Resultaat 2011

- 87% van onze bedrijven heeft inkoopcontracten en/of algemene voorwaarden met MVO-clausules (2010: 85%, 2009: 52%)
- Aantal zelf ontwikkelde wooneenheden waarin FSC en/of PEFC hout is gebruikt in 2011 is 757
- Dit is 22,2 % van het totaal aantal ontwikkelde wooneenheden door VolkerWessels in 2011

Resultaat VK 2011

- 50% van onze VK bedrijven heeft inkoopcontracten en/of algemene voorwaarden met MVO-clausules

Een intensieve samenwerking met ketenpartners kan zeker in onze branche leiden tot slimme innovaties en duurzame toepassingen. In onze positie als grote bouwer kunnen we onze toeleveranciers krachtig stimuleren om samen tot vernieuwing te komen en tegelijkertijd ook financiële besparingen realiseren. Als gevolg van een sterkere groepsbrede samenwerking en het delen van kennis tussen onze werkmatschappijen boeken we daarmee goede resultaten.

In 2010 kenden we naast het thema 'Toeleveringsketen' ook het thema 'Materialen'. Door de toenemende overlap hebben wij besloten deze thema's te integreren. Onder 'Toeleveringsketen' worden nu ook de ontwikkelingen rondom materialen beschreven, waarbij we inzoomen op beton, asfalt, staal en hout.

De toeleveringsketen staat centraal bij verschillende doelstellingen op het gebied van duurzaamheid. We zien kansen om leveranciers en onderaannemers te betrekken bij het doorvoeren van innovaties, het terugdringen van onze CO₂ emissies, het borgen van de thema's integriteit en veiligheid en grondstoffen-beheer. In 2010 heeft een analyse plaatsgevonden waaruit bleek dat de waarde van de toeleveringsketen beter kan worden benut door een sterkere groepsbrede focus. Begin 2011 is hiertoe een groepsbrede inkoopcoördinator benoemd. Dit heeft ertoe geleid dat we meer samenwerken in de inkoop en kennis delen. Ontwikkelingen op het gebied van innovaties, wetgeving, veiligheid, gezondheid en milieu worden actiever gedeeld.

We zetten hierbij nadrukkelijk in op die onderdelen waar we echt het verschil kunnen maken en daardoor substantiële resultaten kunnen boeken. Om meer inzicht te krijgen in onze impact hebben wij de belangrijkste materialen in kaart gebracht die gebruikt worden in ons bedrijf. Uit een analyse van onze activiteiten blijken de cruciale materialen: beton, asfalt, staal en hout. Zie tabel op pagina 31.

Onze cruciale materialen zijn beton, asfalt, staal en hout

Ten aanzien van onze ambities om de CO₂ uitstoot te reduceren richten we ons in hoofdzaak op keteninnovatie in de beton- en asfaltproductie. Waar het gaat om de asfaltproductie investeerden we in 2011 in de HERA-droger (zie pagina 48). De betonproductie is tevens een belangrijke bron voor CO₂ en andere emissies en heeft impact op de biodiversiteit en het ecosysteem. VolkerWessels neemt

hiertoe sinds 2011 actief deel (met financiële middelen en kennis) aan een initiatief met MVO Nederland en diverse grote bouw- en betonbedrijven om te komen tot verduurzaming. Dit heeft inmiddels geleid tot een GreenDeal met de overheid. De CO₂ prestatieladder mag in dit verband ook niet onvermeld blijven. Dit instrument prikkelt ons om te blijven werken aan het terugdringen van de CO₂ uitstoot en laat zien dat een financiële prikkel een prima methode is om een duurzaamheidsimpuls te geven. Ook hier geldt dat alleen een ketenaanpak voor succesvolle resultaten kan zorgen.

In de hele bouwsector wordt een groot beroep gedaan op hout. Om de biodiversiteit, unieke ecosystemen en andere ecologische en landschappelijke waarden van het bosgebied zoveel mogelijk in stand te houden en te beschermen, stimuleren wij het gebruik van gecertificeerd hout door een sterker co-makership met ketenpartners bij onze PlusWoningen – energetisch hoogefficiënte woningen. Al geruime tijd zijn wij convenantpartner van FSC Nederland. Daarmee maken we kenbaar dat we ons inzetten voor verantwoord bosbeheer. Ook in het afgelopen jaar was er veelvuldig contact met FSC-Nederland over toepassing van gecertificeerd hout. Certificering van bosbeheer geeft ons en onze klanten de zekerheid dat hout daadwerkelijk afkomstig is uit goed beheerde bossen.

Ten aanzien van staal nemen wij een passievere rol in. We zijn op dit gebied een relatief kleine speler en kunnen maar beperkt een stimulerende rol spelen in de keten.

VolkerWessels is een groot concern en wij realiseren ons in toenemende mate dat wij een positieve impact kunnen hebben in de toeleveringsketen. Een goed voorbeeld is de bouw van het TNT Green Office conform de eisen van LEED.

Deze werkwijze stelt hoge eisen op het gebied van (recyclebare) materialen, uitvoeringsmethoden en emissie van schadelijke stoffen. Op basis hiervan bepaalden wij op voorhand onze eisen. De leveranciers die hier niet aan voldeden, vielen af. Andere aanbieders konden aantonen dat hun producten voldeden

aan de eisen van LEED. Er werd een clause opgenomen in de contracten en in enkele gevallen was deze clause nodig om leveranciers bij te sturen. Het merendeel van hen was echter enthousiast hetgeen bijvoorbeeld resulteerde in een uitzonderlijk hoog afvalscheidingspercentage van 99%.

Het gebruik van inkoopcontracten en/of algemene voorwaarden blijkt een belangrijk middel om het aspect duurzaamheid op de kaart te zetten bij toeleveranciers. MVO clauses zijn bij 87% van onze bedrijven in de contracten en voorwaarden verwerkt, waaronder de 'Leidende Principes Opdrachtgevend Bouwbedrijf'. Deze principes bieden in het bouwproces betrokken partners een uitgangspunt voor professioneel, integer, maatschappelijk verantwoord en transparant handelen. Het blijft een belangrijke doelstelling om deze principes verder te introduceren in onze onderneming. Het behalen van een succesvol eindresultaat wordt daarbij beschouwd als een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Ook in 2012 blijft het een belangrijke doelstelling om het aantal bedrijven dat MVO clauses heeft in haar inkoopcontracten en/of algemene voorwaarden te verhogen.

HIGHLIGHTS 2011

- Het percentage werkmaatschappijen dat inkoopcontracten en/of algemene voorwaarden heeft aangepast met MVO-clausules is licht gestegen naar 87%. Hiermee zijn we op weg naar het bereiken van de doelstelling om dit bij al onze werkmaatschappijen in te voeren.
- De Leidende Principes zijn verder geïntroduceerd bij 147 nieuwe medewerkers in het Introductieprogramma van VolkerWessels.
- Het aantal gecertificeerde FSC en/of PEFC gecertificeerde werkmaatschappijen is meer dan verdubbeld (19 in 2011 ten opzichte van 8 in 2010) Hiermee is onze doelstelling van 50% toename ruimschoots behaald.
- Het percentage zelf ontwikkelde opgeleverde woningen waarin duurzaam hout is verwerkt is in kaart gebracht (22,2%). Er is een kwantitatieve doelstelling aan gekoppeld van een verhoging van dit percentage tot ten minste 50% in 2014.
- Wij organiseerden een seminar over de duurzame mogelijkheden waar Michael Braungart, co-auteur met William McDonough van het boek 'Cradle to Cradle', een passievol betoog hield voor de aanwezige architecten over duurzaamheid en de rol van de houtsector daarin.
- Samen met andere bouwbedrijven tekenden wij een verklaring van het Wereld Natuur Fonds tegen de plannen van staatssecretaris van Milieu om het Maleisisch houtcertificaat MTCs op de Nederlandse markt toe te laten. Volgens de aannemers is het certificaat verre van duurzaam.
- Er zijn pilots gestart waarin leveranciers containers met materieel op de werken plaatsen. Alleen de feitelijke materiaalafname wordt in rekening gebracht. Dit leidt tot lagere kosten en het terugdringen van verspilling.
- Voor de hijswerken is een rationalisatie in de marktpartijen doorgevoerd die leidde tot een kostenbesparing van 10% en tot belangrijke duurzaamheidswinst omdat er minder transportbewegingen zijn: een kraan rijdt in het nieuwe leveranciersnetwerk nooit verder dan 50 km.
- Om het initiatief van het Ministerie van Infrastructuur en Milieu te ondersteunen hebben wij kennis, kunde en een financiële bijdrage geleverd voor het programma verduurzaming betonketen.
- Wij sloten een GreenDeal met de overheid ten aanzien van keteninitiatief Duurzame Beton. VolkerWessels is sponsor en mede-initiatiefnemer hiervan.
- VolkerWessels ondertekende het Manifest Maatschappelijk Verantwoord Inkopen en Ondernemen en spreekt daarmee uit dat bij het inkopen van producten en diensten rekening wordt gehouden met milieu- en sociale aspecten.
- In 2011 organiseerden we voor de tweede maal de Infra 'Dag van de Inkoper' voor 80 inkoopfunctionarissen onder de noemer 'The Voice of Procurement - the way of sustainable competence'.
- VolkerRail vk heeft met haar inspanningen om zoveel mogelijk papier te scheiden en recycleren op haar kantoorlocaties 149 bomen 'uitgespaard'.

Ambitie 2012

Onze ambitie is om invloed uit te oefenen op de toeleveringsketen ten aanzien van sociale vraagstukken en milieubeleid.

Doelstellingen 2012-2014:

- Verhogen van het aantal werkmaatschappijen met MVO clausules in contracten tot 100%.
- De Leidende Principes verder introduceren in de bedrijfsvoering.
- Ontwikkelen en introduceren richtlijn 'Duurzaam Inkopen'.
- Ontwikkelen 'code of supply' voor toeleveranciers.
- Verhogen van het percentage zelf ontwikkelde wooneenheden waarin duurzaam hout is verwerkt tot 50%.
- Vormgeven kennisdeling rondom verduurzamen beton en asfalt.

Acties die wij in 2012 in gang zetten zijn:

- Pilot met FIRA, een benchmark om leveranciers te toetsen op hun MVO prestaties.
- Organisatie landelijke inkoopdag met thema csv (Creating Shared Value).



Tabel Kernprocessen en Grondstoffen

	Nederland	VK	Canada/US
Bouw & Vastgoed Vastgoedontwikkeling Industriële bouw	Vastgoedontwikkeling Industriële bouw Utiliteitsbouw Woningbouw Installatietechniek	Industriële bouw Utiliteitsbouw	Gebiedsontwikkeling
Kernprocessen	Projectontwikkeling Engineering Realisatie van bouwprojecten	Engineering Realisatie van bouwprojecten	Realisatie van bouwrijpe gebieden, Landscaping, Ontmanteling
Grondstoffen	Cement, Minerale aggregaten, Staal, Hout, Steenachtig materiaal	Cement, Minerale aggregaten, Staal, Hout, Steenachtig materiaal	Cement, Minerale aggregaten, Steenachtig materiaal
Infrastructuur	Civiele bouw Wegenbouw Spoorwegbouw Verkeer- en railtechniek Parkeermanagement	Civiele bouw Wegenbouw Spoorwegbouw	Civiele bouw Wegenbouw
Kernprocessen	Engineering Projectmanagement (uitvoering en financieel) Exploitatie Onderhoud	Engineering Projectmanagement (uitvoering en financieel) Exploitatie Onderhoud	Engineering Projectmanagement (uitvoering en financieel) Exploitatie Onderhoud
Grondstoffen	Bitumen, Cement, Minerale aggregaten, Staal	Bitumen, Cement, Minerale aggregaten, Staal	Bitumen, Cement, Minerale aggregaten, Staal
Energie en Telecom	Energienetwerken Telecomverbindingen Maritieme projecten	Energienetwerken Maritieme projecten	—
Kernprocessen	Ontwikkeling Engineering Aanleg van energie- infra- en data-netwerken Onderhoud Ontmanteling	Ontwikkeling Engineering Aanleg van energie- infra- en data-netwerken Onderhoud Ontmanteling	—
Grondstoffen	Kunststof, Staal, Kabels	Kunststof, Staal, Kabels	—



MANAGEMENTSTATEMENT De beste mensen zijn het fundament van onze strategie. Wij willen onze positie zodanig versterken dat de beste mensen bij ons werken op een veilige, integere en duurzame manier. Vitale medewerkers die open staan voor ontwikkeling en kennisdeling vormen de kern van ons succes in de markt. Het bieden van een veilige werkomgeving met ontwikkelingsmogelijkheden is dan ook een van de belangrijkste doelstellingen en wordt vanuit het management actief gestimuleerd. We bieden medewerkers uitstekende faciliteiten om zich blijvend te ontwikkelen en over de grenzen van hun directe vakgebied te kijken. Wij ontwikkelen een cultuur waarin kennisdeling vanzelfsprekend is en waar diversiteit op de werkvloer bijdraagt aan de kracht en flexibiliteit van onze organisatie. En we voeren een compromisloos beleid ten aanzien van de integriteit in ons handelen.

MEDEWERKERS





VEILIGHEIDSCULTUUR VERBETEREN MET MAATWERK PROJECTTRAINING

Onze klant Rijkswaterstaat stelde hoge eisen aan een strakke planning en beperking van overlast voor het verkeer bij het project wegverbreding A1/A6 in het kader van Spoedaanpak Amsterdam – 't Gooi, op het traject Watergraafsmeer – Diemen – Muiderberg – Almere Stad en A1 't Gooi. Om de veiligheid daarbij niet in het geding te laten komen was meer nodig dan het standaardpakket maatregelen. Daarom werd gekozen voor een gestructureerde nieuwe aanpak die nu ook voor andere projecten wordt ingezet.

In het project wegverbreding A1/A6 werd groot onderhoud gecombineerd met benuttingsmaatregelen zoals de aanleg van spitsstroken. De aanbesteding van dit spoedproject – afgerond in 2011 – voorzag in een financiële prikkel om het project zo snel mogelijk en met zo min mogelijk overlast voor het verkeer af te ronden. Zowel ten aanzien van het tempo van het werk als ten aanzien van de verkeersoverlast werden indicatoren benoemd waaraan financiële bonussen werden gekoppeld. Het aanhouden van de planning en het voorkomen van verkeershinder stonden centraal.

Tegelijkertijd mocht de veiligheid niet in het geding komen en juist als gevolg van het voorgaande was dat een uitdaging. Uniek was het grote aantal medewerkers – zowel eigen medewerkers als onderaannemers – dat werkzaamheden verrichtte. In sommige gevallen waren zij slechts voor zeer korte tijd betrokken om op piekmomenten zoveel mogelijk voortgang te boeken op het project. Het was zaak om ook deze medewerkers goed te doordringen van de aard van het project, de potentiële gevaren en de werkafspraken over veiligheid. Maar dat moest gezien het karakter van het project wel efficiënt gebeuren.

Geïnspireerd door een initiatief van ProRail – Veilig werken langs het spoor – ontwikkelde de projectorganisatie VolkerInfra A1-A6 (bestaande uit kws Infra, Vialis en Van Hattum en Blankevoort) een website waar elke medewerker in korte tijd een training kon doorlopen waarin de uitgangspunten op het gebied van veiligheid werden toegelicht. De training was specifiek toegespitst op het project A1/A6 en werd afgesloten met een serie testvragen. Pas wanneer minimaal 8 van de 10 vragen juist waren beantwoord kreeg de medewerker een certificaat in handen dat moest worden overlegd aan de uitvoerder bij het betreden van het werk. Hierdoor werd aandacht voor veiligheid op een effectieve en efficiënte wijze geborgd in de werkprocessen. Daarnaast was er veel aandacht voor veiligheid met onder meer een postercampagne. Deze posters maakten op provocerende wijze duidelijk waar veiligheidsrisico's liggen en dat veiligheid de verantwoordelijkheid is van iedereen. Het effect was dat er onder medewerkers – circa 2.500 van hen doorliepen de test – actief werd gepraat over het thema veiligheid. Dit sluit naadloos aan bij het VolkerWessels-brede beleid om de veiligheidscultuur te verbeteren naar een meer proactieve cultuur.

Chris Naus, portfoliomanager Spoedaanpak Rijkswaterstaat: "Veiligheid is voor Rijkswaterstaat een zeer belangrijk aspect. Onze ervaring met VolkerInfra A1-A6 was dat veiligheid hoog op de agenda staat. Met name de veiligheidswebsite maakte dat het onderwerp bespreekbaar en

daarmee ook tastbaar werd. Het blijven focussen op veiligheid tijdens bijvoorbeeld de toolboxmeetings aan de vooravond van ieder weekend met grootschalige werkzaamheden, heeft ook bijgedragen aan het blijven ontwikkelen van het veiligheidsdenken en -doen. Dit laat ook zien dat het belangrijk is om buiten de gebaande paden te blijven zoeken naar manieren om de veiligheid te verbeteren."

Veiligheid onder de aandacht bij

2.500 medewerkers



3.1 VEILIGHEID & GEZONDHEID

De veiligheid en gezondheid van onze medewerkers en iedereen die met onze activiteiten te maken heeft is een topprioriteit. Het werken aan betere managementsystemen en een cultuur waarin medewerkers actief hun verantwoordelijkheid nemen ten aanzien van dit thema is een continu proces en staat bij ons hoog op de agenda.

Wij bouwen aan een proactieve veiligheidscultuur

Een dieptepunt in 2011 was het tragisch ongeval op ons project in de Grolsch Veste in Enschede waarbij we twee dodelijke ongevallen betreunden bij betrokken partijen. Dit ongeval heeft een grote emotionele impact op de organisatie en maakt iedereen nog bewuster van de noodzaak van een actieve veiligheids-

cultuur. Ten tijde van het schrijven van dit verslag zijn de onderzoeksresultaten nog niet bekend, maar vast staat dat we er alles aan zullen doen om mogelijke leerpunten uit dit onderzoek stevig te verankeren in onze manier van werken. In de gehele bouwbranche is veiligheid een belangrijk aandachtspunt omdat arbeidsongevallen grote gevolgen kunnen hebben. Veilig werken is een basisvoorwaarde voor gezond en verantwoord ondernemerschap.

Een 100% veilige werkomgeving was, is en blijft ons doel. Tegelijkertijd realiseren we ons ook dat een garantie op het voorkomen van ongevallen niet mogelijk is. In 2011 vonden er 188 ongevallen in Nederland plaats die hebben geleid tot verzuim. Het ziekteverzuimpercentage bleef nagenoeg gelijk in 2011 met 4,31% (2010: 4,34%). Dit ligt onder landelijk gemiddelde ziekteverzuim dat EIB berekend heeft van 5%. We blijven inzetten op een verbetering door veel aandacht te schenken aan zowel het voorkomen van beroepsziekten, bedrijfsongevallen, ziekte en verzuim van medewerkers als aan re-integratie van medewerkers na een ziekte-traject. In lijn met onze doelstelling om een actieve samenwerking te realiseren tussen onze werkmaatschappijen bij de terugdringing van het ziekteverzuim, pakken wij zo veel mogelijk op groepsniveau aan, zodat medewerkers ook buiten de eigen werkkring aan de slag kunnen. Dit past in ons verzuimbeleid waarin we niet de beperkingen maar de mogelijkheden van een zieke werknemer centraal stellen.

Een belangrijke factor in het creëren van een veilige werkomgeving is een organisatiecultuur waarin veiligheid in de genen zit. Een veelbelovend instrument dat momenteel ontwikkeld wordt door ProRail is de veiligheidsprestatieladder. Wij verwachten dat dit mechanisme een belangrijke prikkel gaat geven die de veiligheidscultuur in de hele bouwsector zal versterken. Om onze eigen veiligheidscultuur in kaart te brengen en verbeteracties te kunnen starten hebben wij samen met TNO een enquête uitgezet onder onze medewerkers. In totaal heeft 12% van onze medewerkers deelgenomen aan het onderzoek. Uit de resultaten blijkt een organisatiebrede score van 3,5 op een schaal van 5, wat aangeeft dat er ruimte voor verbetering is. De resultaten van deze meting zijn teruggekoppeld aan de werkmaatschappijen en vormen input voor het beleid dat door een VeiligheidsAdviesGroep (VAG) wordt ontwikkeld, bestaande uit directieleden, inhoudsdeskundigen, de directeur Corporate Responsibility en de Centraal Veiligheidskundig adviseur. Deze adviesgroep is in 2011 drie keer bijeengekomen en heeft strategische beleidsadviezen geformuleerd voor de aanpak van de veiligheidscultuur.

Belangrijke aandachtspunten uit het onderzoek zijn het versterken van een eigen herkenbare veiligheids-cultuur en het verhogen van de prioriteit voor veiligheid. In dat kader is alle werkmaatschappijen gevraagd een eigen plan van aanpak voor verbetering van de veiligheidscultuur te ontwikkelen met daarin drie speerpunten. Deze speerpunten zijn besproken met de Raad van Bestuur en blijven een vast onderwerp op de managementagenda.

Resultaat 2011

- Ziekteverzuimpercentage is 4,31% (2010: 4,34%, 2009: 4,19%)
- IF van VolkerWessels is 7,7 (2010: 8,2, 2009: 6,7)
- 92 % van de medewerkers valt onder een collectieve arbeidsovereenkomst

Aantal bedrijfsongevallen met verzuim per sector

Bouw en Vastgoed	64	
Infrastructuur	93	
Energie en Telecom	31	
VolkerWessels Hoofdkantoor	0	
VolkerWessels VK	7	

IF-cijfer (VolkerWessels Nederland)

2009	6,7	
2010	8,2	
2011	7,7	

Op centraal niveau zetten we in op:

- Ondersteunen en stimuleren bij het ontwikkelen van decentrale plannen van aanpak.
- Implementeren van veiligheidscultuurmodule in de VolkerWessels Academy.
- Focus op orde en netheid op de bouwplaats als bewijs van een bewuste veiligheidscultuur.

HIGHLIGHTS 2011

- In 2011 is de veiligheidscultuur in kaart gebracht en zijn er verbeteracties gestart.
- Er is onderzoek gedaan onder 1.649 medewerkers (12% van het totaal aantal medewerkers van VolkerWessels in Nederland) naar onze veiligheidscultuur. Doordat niet iedereen de beschikking bleek te hebben over een e-mailadres bleek de doelstelling om het onderzoek te doen onder 20% van de medewerkers te ambitieus.
- Opnieuw organiseerde de Centrale Ondernemingsraad een themadag rond het onderwerp veiligheid. Dit jaar stond het thema 'niet veilig werken, wat zijn de consequenties' centraal.
- In de Masterclass van onze Academy is 'Safety Leadership' onderdeel geworden dat tot uiting komt in praktische opdrachten.
- Vialis bedacht een veilige oplossing om de Zeeburgertunnel in Amsterdam tijdens het vervangen van verlichting open te houden. Door een containermodule op een vrachtwagen te plaatsen met alle benodigde voorzieningen, kunnen onze medewerkers hun werk veilig doen en hebben de weggebruikers weinig last van de werkzaamheden.
- De in 2010 verzamelde veiligheidsideeën zijn intern verspreid en op intranet geplaatst.
- Binnen de werkmaatschappijen vonden tal van communicatiecampagnes plaats om de veiligheid te verbeteren.
- Op de managementagenda is standaard het punt 'veiligheid' toegevoegd en ook bij de prestatie-indicatoren zijn veiligheidsdata opgenomen die periodiek besproken worden met de Raad van Bestuur.
- Met de COR is gesproken over het veiligheidsbeleid en is er afstemming met hen geformaliseerd met ingang van het najaar 2011.
- Er is overleg geweest met veiligheidsdeskundigen uit onze Britse bedrijven om inzichten te delen en best-practices uit te wisselen.
- VolkerFitzpatrick is met haar Southwark Waste Project erkend voor haar toegewijde inzet voor een gezonde en veilige werkplek met het winnen van een British Safety Council International Safety Award 2011.

Ambitie 2012

Onze ambitie is om een goede en veilige werkomgeving te bieden aan medewerkers, onderaannemers en iedereen die te maken heeft met onze activiteiten. We streven naar een betere veiligheidscultuur en als uitvloeisel daarvan naar een verlaging van het aantal ongevallen. Ook zetten we in op verlaging van het ziekteverzuim, onder meer door stimulering van de gerichte aanpak bij werkmaatschappijen die het op dit gebied goed doen.

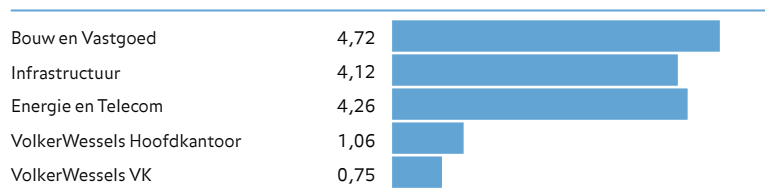
Doelstellingen 2012-2014:

- Doorontwikkelen corporate veiligheidsbeleid in samenwerking met de VAG.
- Realiseren stijging op de veiligheidscultuurladder van 3,5 naar 4.
- Periodieke voortgangsbespreking top-3 verbeterdoelen tussen Raad van Bestuur en directies.
- Actieve samenwerking werkmaatschappijen bij terugdringen ziekteverzuim.

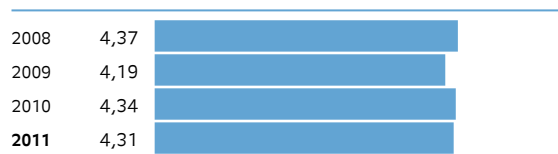
Acties die wij in 2012 in gang zetten zijn:

- Rode draad uit verbetervoorstellen intern communiceren.
- Structureel overleg met de COR om uitwisseling van ideeën te stroomlijnen.
- Organiseren landelijke veiligheidsdag.

Ziekteverzuim (in %) per sector



Ziekteverzuim (in %) (VolkerWessels Nederland)



3.2 INTEGRITEIT

Resultaat 2011

- Er waren 21 meldingen bij een vertrouwenspersoon. (2010: 28, 2009: 27)
- In 5 gevallen ging het om meldingen die hebben geleid tot ontslag van 3 medewerkers.
- Een aantal meldingen uit 2010 is tot afronding gekomen. Dit heeft in 2011 tot 2 ontslagen geleid.
- Er was geen melding van het vermoeden op overtreding van de Wet Economische Mededinging. (2010: 1, 2009: 0)
- De klokkenluidersregeling is 1 keer gebruikt. (2010: 0, 2009: 1)
- In totaal namen 340 medewerkers deel aan Integriteitworkshops, onder andere in het Introductieprogramma van VolkerWessels. (2010: 282, 2009: 346)

Integer handelen is een basisvoorwaarde om het vertrouwen van klanten, aandeelhouders, toeleveranciers en anderen te behouden. We conformeren ons dan ook aan maatschappelijk aanvaarde normen en waarden en aan wetten en regels. Met name in de acquisitie en uitvoering van opdrachten mag er geen enkele discussie bestaan over onze integriteit, ook als er druk van buitenaf bestaat.

In de bouwbranche staat 'integriteit' hoog op de agenda. Volgens het Opdrachtgeversforum in de Bouw, een netwerkorganisatie waarin kennis wordt gedeeld en nieuwe thema's worden geïnitieerd, levert de bouwsector een belangrijke bijdrage aan de economische ontwikkeling. De kwaliteit van opdrachtgeverschap dient dat te reflecteren, daarom is de 'Gedragscode van de Publieke Opdrachtgevers' opgesteld. Wij onderschrijven deze code en hebben deze verwerkt in de 'Leidende Principes', waarvan VolkerWessels één van de initiatiefnemers was. De principes zijn een uitgangspunt voor integer ondernemerschap en worden steeds verder uitgedragen in ons concern (zie pagina 29). Medewerkers van VolkerWessels conformeren zich aan algemeen aanvaarde maatschappelijke normen en waarden en aan wetten en regels. Wij verwachten van al onze mensen dat zij zich integer opstellen, afspraken nakomen en zorgvuldig handelen. Het integriteitsbeleid richt zich op het tot een minimum beperken van frauderisico's, het bewaken van de reputatie en vooral ook het nemen van onze verantwoordelijkheid om een positieve bijdrage te leveren aan onze medewerkers, de markt, het milieu en de samenleving.

Om dat te borgen in de organisatie hebben wij onder meer een gedragscode en een klokkenluidersregeling. Deze 'harde' kant van integriteit is echter niet meer dan een basis. Waar het om gaat is dat medewerkers ook daadwerkelijk integer gedrag vertonen en dat zij zich van hoog tot laag zeer bewust zijn van hun voorbeeldrol op dit punt. Pas als deze 'zachte' kant van integriteit goed is uitgewerkt, komen de 'harde' maatregelen goed tot zijn recht.

In die lijn hebben we begin 2011 een handzaam geformuleerde herziene gedragscode breed gecommuniceerd onder alle medewerkers, om het bewustzijn over deze code te verhogen. Hiermee willen we bewerkstelligen dat alle medewerkers bekend zijn met zaken als de vertrouwenspersonen en de klokkenluidersregeling en handelen naar de gedragscode. Zowel de klokkenluidersregeling als de gedragscode zijn op onze website te raadplegen.

Nieuwe gedragscode breed gecommuniceerd

Ook hebben we een traject opgestart om de cultuur te verbeteren. Uit eerdere quick scans is gebleken dat de bewustwording bij (het management van) de werkmaatschappijen ruimte voor verbetering biedt. We richten ons dan ook op het verbeteren van de cultuur met een deels reactieve attitude naar een cultuur waarin het management actief het belang van integriteit laat zien zodat het

bewustzijn bij medewerkers erover groeit. In 2011 hebben we daarom het onderwerp 'integriteit' als vast agendapunt opgenomen op de managementagenda van de kwartaalbesprekingen van de Raad van Bestuur en directies van de werkmaatschappijen. Verder hebben we een training verzorgd voor alle compliance officers. Als vervolg hierop zullen wij een stuurgroep gaan inrichten om verder beleid te maken en concrete verbeteracties te definiëren.

HIGHLIGHTS 2011

- Om beter inzicht te krijgen in de integriteitsrisico's is een traject gestart met een externe adviseur dat zich richt op de organisatiecultuur. Hierin wordt actief het thema 'integriteit' actief opgepakt waardoor ons inzicht in de integriteitscultuur groter wordt.
- Het onderwerp 'integriteit' is als vast agendapunt op managementagenda geplaatst.
- De bewustwording over integer ondernemerschap is verder vergroot door een training voor compliance officers in 2011.
- In 2011 brachten we een herziene compacte versie van onze gedragscode onder de aandacht van alle medewerkers.

Ambitie 2012

Onze ambitie is om het vertrouwen van opdrachtgevers, aandeelhouders, toeleveranciers en anderen te behouden door ons te conformeren aan maatschappelijk aanvaarde normen en waarden aan wetten en regels. Ten aanzien van het thema integriteit willen we in de kopgroep van de sector blijven.

Doelstellingen 2012-2014:

- Doorontwikkelen van het beleid en concrete verbeteracties definiëren.
- Verkrijgen van beter inzicht in integriteitsrisico's.
- Vergroten bewustwording over integriteit.
- Verkrijgen van inzicht in de integriteitscultuur.

Acties die wij in 2012 in gang zetten zijn:

- Aanbieden integriteitsworkshops aan nieuwe medewerkers.
- Stimuleren actieve rol van het management om het onderwerp te blijven bespreken met medewerkers.
- Inrichten stuurgroep om beleid te maken met concrete acties.



3.3 TRAINING & ONTWIKKELING

Het opbouwen en delen van kennis en ervaringen is van doorslaggevend belang om projecten naar volle tevredenheid van alle betrokken partijen te realiseren. Wij willen medewerkers stimuleren tot een levenlang leren en tot open en proactieve kennisdeling, zowel binnen als buiten VolkerWessels. We bieden hen dan ook uitstekende faciliteiten in de wetenschap dat dit bijdraagt aan de kracht, creativiteit en flexibiliteit van onze organisatie.

Stimuleren van een levenlang leren

Onze strategie stelt hoge eisen aan de competenties van onze mensen, onder andere vanwege onze focus op operational excellence en het verbreden van de waardeketen. Waar het om gaat is dat wij ons bewust zijn van onze impact op de leefomgeving, ons richten op (keten)samenwerking en buiten de gebaande paden durven te treden. Deze projectmanagementvaardigheden krijgen steeds meer aandacht in de training en ontwikkeling van onze medewerkers.

Resultaat 2011

- Aantal uren training voor de bouwplaatsmedewerkers: 56.698 uur
(2010: 71.146 uur, 2009: 46.249 uur)
- Aantal uren training voor UTA medewerkers: 63.142 uur
(2010: 66.449 uur, 2009: 84.680 uur)
- Aantal uren training voor overige medewerkers: 140.422 uur
(2010: 148.864 uur, 2009: 136.531 uur)
- Gemiddeld aantal uren training per medewerker: 21 uur
(2010: 23,4 uur, 2009: 22,5 uur)
- Per medewerker werd € 672,72 besteed aan training
(2010: € 701, 2009: € 820)
- 66% van de medewerkers heeft regelmatig een gesprek gehad over prestatie- en loopbaanontwikkeling
(2010: 65%, 2009: 63%)

De VolkerWessels Academy speelt hierin een belangrijke rol. De opleidingen richten zich op de ontwikkeling van management- en ondersteunende functies. Andere opleidingen – waaronder de vaktechnische programma's – worden decentraal door de werkmaatschappijen opgepakt. Over het jaar 2011 zijn doelstellingen voor de VolkerWessels Academy geformuleerd en de verantwoording erover is in een apart document vastgelegd. Strategische thema's zoals duurzaamheid worden steeds verder ingebed in de opleidingen. Daarmee vullen we de doelstelling over 2011 volledig in. Veiligheid krijgt aandacht in nagenoeg alle programma's en in de introductie cursus is het thema integriteit verankerd.

Om kennisdeling verder te stimuleren is een eigen VolkerWessels Campus gebouwd in ons nieuwe hoofdkantoor in Amersfoort. Kennisdeling stopt echter niet bij de grenzen van onze organisatie. We zijn goed op weg onze doelstelling om externe samenwerking te realiseren in te vullen. De samenwerkende bouwacademies, een initiatief van VolkerWessels Academy en Rijksprojectacademie krijgt steeds verder vorm. Het doel van deze samenwerking is te komen tot vernieuwing van de bouwbranche en de ontwikkeling van projectmanagement. Een belangrijk thema is bijvoorbeeld onze interactie met de samenleving. Steeds vaker wordt van projectmanagers verwacht dat zij open en transparant communiceren met verschillende stakeholders. In het verlengde hiervan ontwikkelen wij momenteel een nieuwe leergang Projectmanagement en een leergang Tendermanagement. Beide programma's duren een jaar en zijn bedoeld ter ondersteuning van onze (senior)projectmanagers.

In het kader van de ontwikkeling van onze medewerkers hebben wij ons tot doel gesteld dat het percentage medewerkers dat regelmatig een gesprek krijgt over de prestatie- of loopbaanontwikkeling jaarlijks stijgt met 10%. Op dit moment is het percentage stabiel gebleven ten opzichte van vorig jaar en realiseren wij deze doelstelling nog niet omdat de definitie niet scherp genoeg was. Iedereen heeft recht op een gesprek, maar zo'n 30% van alle medewerkers maakt daar geen gebruik van, hetgeen resulteert in achterblijvende aantallen. Om een zuiver beeld te krijgen hebben wij de doelstelling bijgesteld.

Resultaat VK 2011

- Aantal uren training voor de bouwplaatsmedewerkers: 26.355 uur
- Aantal uren training voor UTA medewerkers: 1.161 uur
- Gemiddeld aantal uren training per medewerker: 19 uur
- Per medewerker werd € 227,68 besteed aan training

HIGHLIGHTS 2011

- Er zijn drie bijeenkomsten geweest met de samenwerkende bouwacademies, een initiatief van VolkerWessels Academy en de Rijksprojectacademie, om de samenwerking en afstemming in de branche verder te versterken.
- In een groot deel van de programma's van de VolkerWessels Academy zijn verschillende aspecten van de duurzaamheidsthema's geïntegreerd.
- Het percentage medewerkers dat regelmatig een gesprek krijgt over prestatie- en loopbaanontwikkeling is het afgelopen jaar stabiel gebleven.
- VolkerWessels behaalde de 10e notering bij het jaarlijkse onderzoek van Incompany naar medewerker- tevredenheid bij de grootste Nederlandse organisaties, de beste notering in vergelijking met branchegenoten.
- In Eureka, het kenniscentrum van Visser & Smit Hanab heeft in 2011 een 8-tal trainingen verzorgd op het gebied van leiderschap en projectmanagement.
- Ook de business School van VolkerWessels Telecom organiseerde diverse maatwerkprogramma's op het gebied van projectmanagement.
- VolkerWessels vk heeft in 2011 een vernieuwde Academy gelanceerd. Deze academie biedt cursussen aan alle medewerkers op het gebied van zakelijke vaardigheden, leiderschapontwikkeling en essentiële cursussen op technisch vakgebied.

Ambitie 2012

Onze ambitie is om in de markt concurrerend en onderscheidend te zijn en onze VolkerWessels Academy levert hierin een belangrijke bijdrage. Hierdoor hebben onze medewerkers de beste ontwikkelingskansen. Wij willen medewerkers stimuleren tot een levenlang leren en tot open en proactieve kennisdeling, zowel binnen als buiten VolkerWessels.

Doelstellingen 2012-2014:

- Training- en ontwikkelprogramma's verder afstemmen op ontwikkelingen in de branche.
- Integreren duurzaamheidsthema's in 100% van de VolkerWessels Academy opleidingen.
- Trainen projectmanagementvaardigheden in ten minste 80% van de programma's van de VolkerWessels Academy.
- Verhogen percentage medewerkers dat regelmatig gesprek krijgt over prestatie- en loopbaanontwikkeling tot 70%.

Acties die wij in 2012 in gang zetten zijn:

- Ontwikkeling nieuwe leergang Projectmanagement.
- Ontwikkeling leergang Tendermanagement.
- Inrichting HRM-werkgroep om HR-doelstellingen en definities aan te scherpen.

Aantal uren training per functiegroep

	2009	2010	2011
Bouwplaatsmedewerkers	46.249	71.146	56.698
UTA medewerkers	84.680	66.449	63.142
Overige medewerkers	136.531	148.864	140.422

Aantal cursisten VolkerWessels Academy

2008	966
2009	985
2010	1.065
2011	849

3.4 DIVERSITEIT

Wij willen ondernemen met de beste mensen. Daarbij hoort ook voldoende diversiteit in ons medewerkersbestand. We zetten in op een culturele verandering om dat mogelijk te maken.

Diversiteit moet een vanzelfsprekendheid worden

Het succes van VolkerWessels wordt bepaald door de kwaliteit van onze mensen. Dat is ook een van onze strategische uitgangspunten. Divers samengestelde teams – met verschillende culturele achtergronden, verschillende expertisegebieden en een gezonde verhouding tussen mannen en vrouwen – zijn daarin een belangrijke succesfactor. Want diversiteit draagt bij aan goede ideeën, vernieuwende aanpakken en het doorbreken van conventies. We willen dan ook een medewerkersbestand waarin de diversiteit van de maatschappij zich goed weerspiegelt omdat dit een belangrijke basis is voor een goed ondernemingsklimaat. Bovendien maakt dit ons aantrekkelijk op de arbeidsmarkt en in de voortgaande slag om het talent is ook dit een belangrijk argument om diversiteit serieus te nemen.

We realiseren ons dat er op dit gebied nog winst is te boeken in de hele bouwsector in het algemeen en bij VolkerWessels specifiek. Tegelijkertijd geloven we niet in een aanpak waarbij we harde doelen stellen door gewenste quota te definiëren ten aanzien van het aandeel vrouwen of allochtone medewerkers. Wij denken dat harde targets averechts uitpakken en zien meer in het creëren van een cultuur waarin diversiteit een vanzelfsprekendheid is.

Eenvoudig is dit niet. In het Verenigd Koninkrijk zien we dat dit vanzelfsprekender is dan in Nederland en we willen deze internationale voorbeelden dan ook nadrukkelijker gaan belichten. Zo kunnen we duidelijk maken dat iedereen mee kan doen bij VolkerWessels. Vrouwen en mannen, technici en niet-technici, allochtonen en autochtonen. Wij willen de goede voorbeelden zichtbaar maken in meetings, in interne communicatie en via andere wegen. Zo gaat het bestuur aandacht geven aan het belang van diversiteit in sollicitatieprocedures voor de top-200 van ons bedrijf. Dit zullen we doen we door met het management te spreken over de kandidaten en tenminste een paar cv's van vrouwelijke kandidaten te eisen. Tot slot gaan we het thema inbedden in de VolkerWessels Academy door de kracht van teamdynamiek en vrouwelijk leiderschap daarin te belichten.

Eén van de acties die wij vorig jaar in gang hebben gezet was de organisatie van een congres voor vrouwen. Het was de bedoeling ons te richten op de arbeidsmarkt, maar gezien het dalende aantal vacatures in onze sector hebben wij dit congres voorlopig uitgesteld. In het laatste kwartaal van 2011 telde het Centraal Bureau voor de Statistiek nog maar 5.200 vacatures in de Nederlandse bouwsector, terwijl er in 2008 nog 20.700 banen beschikbaar waren. Een forse daling van 75% in 3 jaar tijd. Wij hebben onze focus daarom verlegd naar het behouden en ontwikkelen van ons vrouwelijk talent. Het congres zal voor deze doelgroep georganiseerd gaan worden.

Dit betekent overigens niet dat wij ons niet actief begeven op de arbeidsmarkt. Het Economisch Instituut voor de Bouw (EiB) concludeert in het rapport 'Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2012' dat er na 2013 sprake zal zijn van een betekenisvol economisch herstel. Voor de periode 2014-2017 voorziet het instituut een krachtig herstel van de woningbouwproductie. Wij vinden het belangrijk de beste mensen te interesseren voor een loopbaan binnen ons concern en beginnen daar al mee tijdens hun studie. Daarom hebben wij een nieuw arbeidsmarktcommunicatiebeleid opgesteld waarin we ons richten op het aantrekken van talent (m/v).

Resultaat 2011

- **M/v verdeling**
10.949 mannen (89,8%) (2010: 88,7%)
1.248 vrouwen (10,2%) (2010: 11,3%)
- **Aantal m/v per functiegroep**
 - **Bouwplaatsmedewerkers:**
2.952 mannen / 13 vrouwen
(2010: 3.189 mannen / 5 vrouwen)
 - **UTA medewerkers:**
3.044 mannen / 550 vrouwen
(2010: 3.054 mannen / 584 vrouwen)
 - **Overige medewerkers:**
4.966 mannen / 685 vrouwen
(2010: 4.751 mannen / 683 vrouwen)
- **94,5% mannen fulltime**
(2010: 95%, 2009: 95,3%)
- **5,5% mannen parttime**
(2010: 5%, 2009: 4,7%)
- **34,6% vrouwen fulltime**
(2010: 42,2%, 2009: 35,2%)
- **65,4% vrouwen parttime**
(2010: 57,8%, 2009: 64,8%)
- **15,8% van MOL deelnemers was vrouw**
(2010: 8,3%, 2009: 6%)

Resultaat VK 2011

- **M/v verdeling**
1.238 mannen (84,7%)
224 vrouwen (15,3%)
- **Aantal m/v per functiegroep**
 - **Bouwplaatsmedewerkers:**
1.063 mannen / 75 vrouwen
 - **UTA medewerkers:**
175 mannen / 149 vrouwen
- **99% mannen fulltime**
- **1% mannen parttime**
- **83,5% vrouwen fulltime**
- **16,5% vrouwen parttime**

HIGHLIGHTS 2011

- De ManagementOntwikkelingsLeergang (MOL) van VolkerWessels heeft tot doel om minimaal 20% vrouwelijke deelnemers te hebben. In 2011 stond dit percentage op 15,8% (2010: 8,3%, 2009: 6%).
- In de Commissie HRM is afgesproken dat er een werkgroep wordt ingesteld om het thema 'diversiteit' op maat te ontwikkelen en te verankeren binnen de organisatie.
- Om meer diversiteit in ons personeelsbestand te krijgen is besloten om ons arbeidsmarktbeleid uit te breiden naar meer hogescholen en universiteiten met diverse opleidingen.
- In het kader van ons arbeidsmarktbeleid ontvingen wij een groep vrouwelijke middelbare scholieren in het kader van 'Girlsday'. Zij brachten een bezoek aan het project Tweede Maasvlakte te Rotterdam om zo kennis te maken met de bouwsector en technische opleidingen.
- In 2011 is het thema diversiteit in alle MT's besproken aan de hand van de terugkoppeling van de data over 2010. In elk MT is stilgestaan bij de kansen van diversiteit, maar ook bij de bedreigingen, zoals een afname in vrouwelijke technische studenten.

Ambitie 2012

Onze ambitie is om het huidige talent te behouden en de managementteams te versterken met talent met aanvullende competenties, vooral door de hoogopgeleide vrouwen binnen VolkerWessels te faciliteren zichzelf te blijven ontwikkelen.

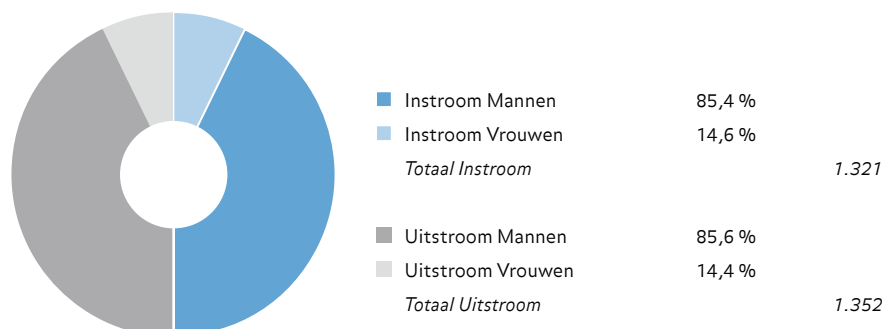
Doelstellingen 2012-2014:

- Aantal vrouwen dat deelneemt aan de Management Ontwikkelingsleergang verhogen tot 20% in 2014.
- Het belang van het thema diversiteit actief communiceren via tenminste 2 communicatiemiddelen binnen VolkerWessels.
- De kracht van diversiteit laten zien door het delen van best-practices in meetings en in een congres over dit thema.
- Het thema inbedden in 3 interne leiderschapsprogramma's van de VolkerWessels Academy.

Acties die wij in 2012 in gang zetten zijn:

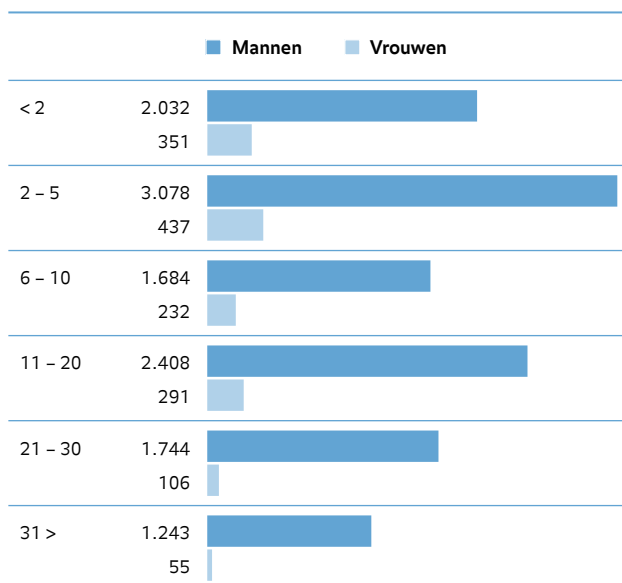
- Communiceren van het belang van dit thema in Netwerk Magazine en op intranet.
- Inventarisatie van vrouwelijk talent binnen de organisatie.
- Inrichting HR-werkgroep voor ontwikkeling beleid en verankering van dit thema.

Verhouding in- en uitstroom mannen en vrouwen (in %) (VolkerWessels Nederland)

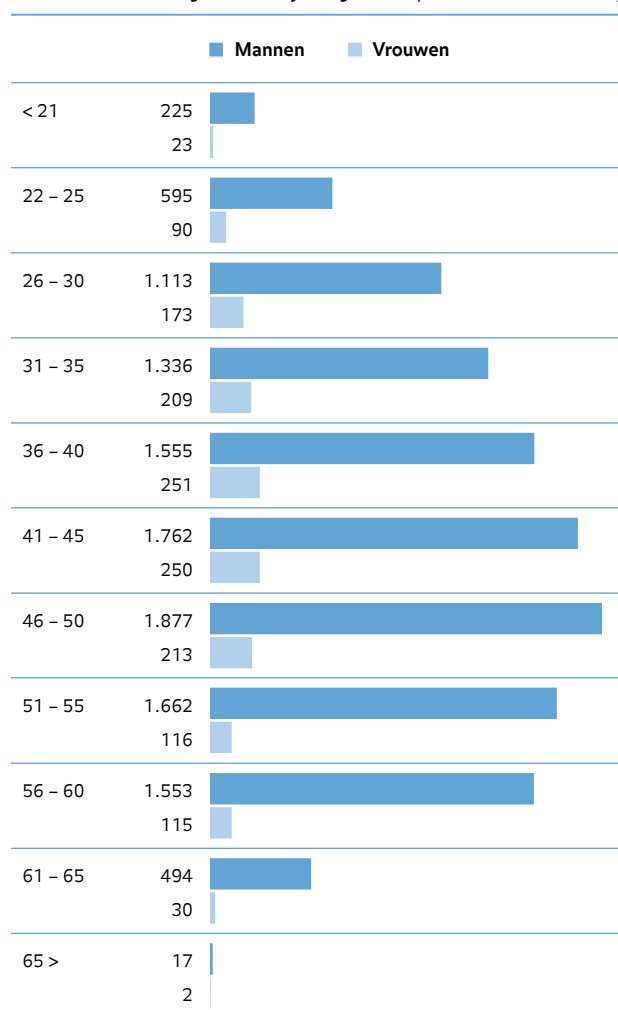


3. MEDEWERKERS | DIVERSITEIT

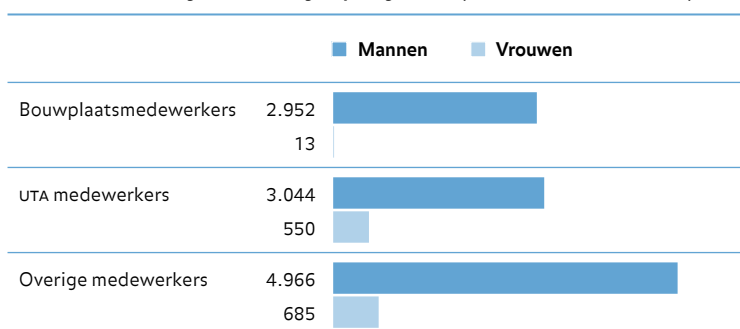
Personeelsbezetting naar diensttijd in jaren (incl. VolkerWessels VK)



Personeelsbezetting naar leeftijd en geslacht (incl. VolkerWessels VK)



Personeelsbezetting naar functiegroep en geslacht (VolkerWessels Nederland)





DIVERSITEIT DOOR 'SOCIAL RETURN LADDER': OMDAT BELONEN BETER WERKT DAN STRAFFEN

Ontwikkel een marktprikkel die bouwers financieel beloont naarmate ze meer verantwoordelijkheid nemen voor mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt. Dat is de opgave waar VolkerWessels samen met andere bouwbedrijven, opdrachtgevers en Vernieuwing Bouw aan werkt. Is zo'n marktprikkel een utopie? Wij zijn ervan overtuigd dat het mogelijk is om een instrument te ontwikkelen dat alleen maar winnaars kent.

Belonen werkt beter dan straffen. Dat heeft de CO₂ prestatieladder wel bewezen. Zou zo'n mechanisme ook op andere terreinen kunnen werken? Dat was wat VolkerWessels zich afvroeg in een discussie over de maatregelen van minister Donner om op aanbestedingen van het Rijk minimaal 5% werklozen in te zetten. Steeds meer partijen – zowel opdrachtgevers als bouwers – raken ervan overtuigd dat bouwbedrijven met een goed instrument kunnen worden gestimuleerd om mensen die moeilijk aan het werk komen in dienst te nemen.

In het najaar van 2011 is een werkgroep gestart vanuit bouwbedrijven, Vernieuwing Bouw, de Rijksoverheid, Rijkswaterstaat en ProRail. Het doel is om een eenduidige systematiek te ontwikkelen die meet hoe goed bouwbedrijven scoren ten aanzien van arbeidsdeelname van zwakkeren in de samenleving, welke activiteiten zij hiertoe ondernemen, of ze harde doelstellingen afgeven en hoe goed ze er over rapporteren. Het geheel van deze factoren bepaalt op welke trede van de zogeheten Social Return Prestatieladder ze komen te staan en daarmee hoeveel voordeel ze krijgen bij aanbestedingen.

Het mooie aan deze
werkwijze is dat er **alleen**
maar **winnaars** zijn

Jacqueline Schlangen, directeur Vernieuwing Bouw legt uit dat het mooie van deze werkwijze is dat er alleen maar winnaars zijn: "Bouwbedrijven krijgen een manier om zich te onderscheiden en plukken daar ook de financiële voordelen van. Het nemen van de maatschappelijke verantwoordelijkheid wordt hierdoor concreet gemaakt en dat straalt uit naar de hele organisatie. De overheid heeft baat bij de oplossing van dit maatschappelijk probleem en ook de mensen met een zwakkere positie op de arbeidsmarkt zijn hierbij gebaat."

Tussen droom en daad liggen uiteraard nog verschillende bezwaren. Wij zijn er echter van overtuigd dat we die kunnen oplossen en weten ons gesteund door enthousiaste participatie van collega bouwbedrijven.



MANAGEMENTSTATEMENT We zijn ons ervan bewust dat we met bewustwording en slimme technieken en concepten de negatieve impact op de leefomgeving – waaronder de emissie van CO₂ – flink kunnen verminderen. We nemen onze verantwoordelijkheid voor toekomstige generaties en willen verkisting zoveel mogelijk tegen gaan. Daarbij gaat het achtereenvolgens om onze eigen bedrijfsvoering, de projecten die we ontwikkelen en/of uitvoeren en de activiteiten van partijen in de keten. Uit analyses blijkt dat we aansprekende resultaten kunnen boeken door ons vooral te richten op een beter grondstoffenbeheer, milieuvriendelijke technieken voor asfaltproductie en innovatieve duurzaamheidsconcepten in de bouw. We investeren dan ook op deze gebieden en werken daarnaast aan het verhogen van het bewustzijn – zowel binnen als buiten onze organisatie – en stimuleren ideeën voor een milieuvriendelijker bedrijfsvoering. In dat kader hebben we ook reductiedoelstellingen geformuleerd ten aanzien van onze CO₂ uitstoot.

MILIEU





GRENsverleggend in ASFALtRECYCLING

VolkerWessels is in Nederland marktleider op het gebied van asfaltproductie met 15 installaties verspreid over het hele land. De asfaltproductie is verantwoordelijk voor ruim een kwart van de totale CO₂ emissie van het concern en in het streven om onze footprint te verminderen is het dan ook van groot belang om actief te zoeken naar mogelijke verbeteringen voor deze activiteit. Dat vergt een lange adem. We zijn al jaren bezig met onderzoek en pilots. In 2011 hebben we een doorbraak gerealiseerd met een miljoeneninvestering in een zelf ontwikkelde nieuwe technologie voor de recycling van asfalt. Het zogeheten HERA System zorgt voor een veel hoger recyclingspercentage, een verlaging van het energieverbruik, een hogere asfaltkwaliteit en het biedt ook bedrijfseconomisch een goed potentieel.

Recyclingpercentage omhoog van

50 naar **100%**

Recycling van asfalt is al vanaf de jaren tachtig de norm. De conventionele droogtrommels – die oud asfalt omwerken naar nieuw asfalt met toevoeging van een deel nieuwe bitumen – gebruiken veel energie en lopen tegen de grenzen van de mogelijkheden aan op het gebied van recycling. Een nieuwe technologie – Highly Ecological Recycling Asphalt, kortweg HERA – speelt hierop in. Het grote verschil is de wijze van verwarming. Traditioneel wordt het mengsel direct verwarmd met een (teruggetrokken) vlam, in het HERA System is sprake van indirecte verwarming via buizen die de warmte doorgeven aan het mengsel.

Het lijkt een klein verschil, maar onderhuids is er sprake van een ingrijpende nieuwe manier van werken. De afgelopen jaren is in proefopstellingen bewezen dat het werkt – diverse tegenslagen werden overwonnen – en in 2011 is besloten om € 3 miljoen te investeren in een HERA System in de Rotterdamse Botlek dat naar verwachting circa 300.000 ton asfalt per jaar kan recyclen. Deze wordt in het voorjaar van 2012 in gebruik genomen. Het energieverbruik ligt circa 10% lager en door voorschakeling van een condensstroommel aan de opstelling die de bij het proces vrijkomende warmte uit waterdamp benut. Hierdoor kan de energie-efficiency nog eens ca. 25% verbeteren. Een besluit over deze condensdroger zal worden genomen als de installatie succesvol draait.

Energiebesparing is mooi, maar het meest aantrekkelijke aspect zit in een verbetering van het recyclingspercentage. Het HERA System verlaagt de toevoeging van nieuwe bitumen aan het mengsel substantieel doordat het recyclingpercentage omhoog kan van ca. 50% naar vrijwel 100%. Bitumen is bij de asfaltproductie een belangrijke kostencomponent die direct is gekoppeld aan de olieprijs. Afhankelijk van onder andere de bitumenprijs zal de terugverdientijd van de installatie – die duurder en zwaarder is dan een conventionele installatie – liggen op 4 tot 5 jaar.

De installatie speelt bovendien in op de strengere emissienormen die vanaf 2014 gelden voor stof, NO_x en SO₂. Uit het proces komen aanzienlijk minder bitumendampen vrij die ook nog worden afgevangen, zodat geur-emissies uit de schoorsteen vrijwel zijn verdwenen. Last but not least

levert de installatie kwaliteitswinst op. De gangbare methoden voor asfaltrecycling lopen tegen grenzen op doordat de kwaliteit van de hergebruikte bitumen – onder ander flexibiliteit – flink terugvalt. Nu recycling al tientallen jaren plaatsvindt begint dat langzamerhand een probleem te worden. In de nieuwe methode kan de terugval van de bitumenkwaliteit worden beperkt met een factor vijf. Met Rijkswaterstaat wordt gesproken over proefvakken om het asfalt te testen.

VolkerWessels heeft steeds vaker te maken heeft met integrale contracten. Overheden vragen niet langer om de aanleg van een weg maar vragen ons een aanbod te doen voor de aanleg en onderhoud gedurende tientallen jaren. Als bouwer geven we eigenlijk een garantie voor het in goede staat houden van een weg op langere termijn en dat prikkelt ons tot innovaties zoals dit HERA System. Kwaliteitswinst leidt dan tot lagere kosten voor ons en daarmee ook tot een concurrentievoordeel.

We geloven in deze nieuwe technologie en we verwachten dat deze de komende jaren verder zal worden uitgerold. Daarmee leveren we een substantiële bijdrage aan het verminderen van onze milieubelasting.



4.1 CO₂

Resultaat 2011

CO₂ footprint VolkerWessels Nederland is 181 kiloton (2010: 193 kiloton).

Tabel 1

CO₂ emissie per scope van VolkerWessels in Nederland (2011)

Scope	CO ₂ emissie in kiloton
Scope 1:	155,2 kiloton (2010: 166 kiloton)
Scope 2:	19,2 kiloton (2010: 22 kiloton)
Scope 3:	6,4 kiloton (2010: 6 kiloton)

Tabel 2

CO₂ emissie per sector van VolkerWessels in Nederland (2011)

Sector	CO ₂ emissie in kiloton
Bouw en Vastgoed	27,3
Infrastructuur	122,2
Energie en Telecom	29,3
VolkerWessels concernkantoor	1,9

Resultaat VK 2011

CO₂ footprint VolkerWessels VK is 17,9 kiloton

(de Defra conversiefactoren voor elektriciteitsverbruik en aardgas zijn hier van toepassing).

Voor onze activiteiten gebruiken wij energie en dit leidt tot de emissie van milieubelastende stoffen. In lijn met de doelstellingen van de Europese Unie om 20% CO₂ uitstoot en energieverbruik te reduceren in 2020, hebben wij de ambitie om onze CO₂ footprint ook gestaag te verlagen. Wij werken daar – met succes – heel gericht aan door dit aspect goed te managen en door ons te richten op de terreinen waar we (met slimme innovaties) het verschil kunnen maken.

De mogelijkheden om de uitstoot van CO₂ terug te dringen liggen op een breed terrein. Zo is het mogelijk om rijgedrag van onze medewerkers te trainen – met als gevolg een hoger bewustzijn over verbruik en daarmee ook een lager verbruik – of bij de inkoop van hardware te kiezen voor energiezuinige apparaten. Deze mogelijkheden pakken we met tal van voorbeelden in werkmaatschappijen aan, maar de impact daarvan is vrij beperkt in het licht van onze totale footprint die voor een belangrijk deel wordt veroorzaakt door hoogenergetische activiteiten zoals onze asfaltproductie. Onze duurzaamheidsstrategie richt zich er dan ook vooral op het verschil te maken op deze hoogenergetische activiteiten en het gebruik van hernieuwbare energiebronnen zoals Nederlandse windenergie. Quick-wins zijn daar niet altijd mogelijk en grotere doorbraken duren vaak langer. Door bewust te kiezen voor windenergie reduceren we niet alleen onze eigen CO₂ footprint, maar geven we ook een positieve bijdrage aan de ontwikkeling van de markt voor duurzame energieopwekking.

Wij zijn ons er van bewust dat de activiteiten in de hele wegenbouwsector door de productie van asfalt milieubelastende emissies veroorzaken. Daarom investeren wij in oplossingen om de negatieve impact van de asfaltproductie op ons milieu te reduceren. We zijn met verschillende technologieën in staat om de recycling van asfalt te optimaliseren en daarmee materiaal- en energieverbruik te minimaliseren, bijvoorbeeld door asfalt te produceren bij een lagere productie- en verwerkings-temperatuur. Maar een echte doorbraaktechnologie is de HERA-droger (zie pagina 48). Een ander voorbeeld met grote impact is de wijze waarop de steengroeve in Noorwegen is geconstrueerd. Door een optimaal gebruik van zwaartekracht bij het afvoeren van steenmassa kan energie uit deze zwaartekracht worden opgewekt. De opgewekte energie is zelfs meer dan nodig voor het breekproces en het surplus wordt teruggelieferd aan het Noorse energienet. VolkerWessels heeft een deelneming in deze steengroeve, die met de cijfers overigens buiten de scope van dit duurzaamheidsverslag valt.

Wij werken verder aan CO₂ besparende maatregelen, daarbij mede gestimuleerd door de CO₂ prestatieladder. Al onze infrabedrijven staan op de (hoogste) trede 5 van deze ladder en trekken steeds meer samen op om te blijven werken aan verbetering. Voor onze Bouw- & Vastgoedactiviteiten was 2011 een belangrijk jaar. Deze sector is dit jaar gestart met de certificering op trede 3 op de ladder en zal begin 2012 doorgroeien naar trede 4. Dit is mede ingegeven door het feit dat steeds meer opdrachtgevers CO₂ reducties in aanbestedingen positief belonen. Het instrument heeft bewezen impact en creëert bewustzijn. Dat is van groot belang omdat het zoeken naar mogelijkheden volledig geïntegreerd moet zijn in de reguliere activiteiten. Dat leidt niet altijd tot meetbare CO₂ reducties in de cijfers, maar wel tot effect. Een mooi voorbeeld daarvan is de aanbesteding van de A4 Midden-Delfland die wij wonnen als gevolg van onder meer innovatieve technieken die leiden tot een forse besparing van enkele honderden miljoenen ten opzichte van de begrote aanneemsom. Eén van de onderdelen van de aanpak is het gebruik van waterdichte kleilagen die ervoor zorgen dat er minder betonconstructies – en daarmee ook minder CO₂ emissie als gevolg van de productie van beton – nodig zijn. Bij het terugdringen van CO₂ uitstoot is ketenbeheer essentieel (zie hoofdstuk 2.2).

VolkerWessels reduceert CO₂ uitstoot met 6,3%

VolkerWessels noteert in Nederland over het jaar 2011 een totale CO₂ footprint van 181 kiloton. Dit is een reductie van 6,3% (193 kiloton in 2010, op basis van de CO₂ conversiefactoren 2011), waarmee de gestelde doelstelling voor 2012 reeds is behaald. De reductiedoelstelling voor de komende jaren is opnieuw vastgesteld op 5% omdat wij een continue vermindering van emissies blijven nastreven in de toekomst.

CO₂ – resultaten per sector

De diversiteit van onze werkmaatschappijen is groot en dat weerspiegelt zich ook in een gedifferentieerde aanpak van CO₂ reductie. Ten opzicht van 2010 heeft er een herstructurering van sectoren plaatsgevonden. Daardoor is de sector 'Toelevering en Maritiem' komen te vervallen.

Bouw en Vastgoed Nederland

Al onze bouw- en vastgoed bedrijven hebben in 2011 een impactvol traject doorlopen om CO₂ reductie beter op de agenda te krijgen. Dit heeft ertoe geleid dat wij in mei 2012 verwachten op trede 4 van de CO₂ prestatieladder te behalen. We doen dit mede met het oog op de tendens dat de markt – onder andere grote opdrachtgevers en landelijke en regionale overheden – hier steeds meer naar zal vragen.

Belangrijke initiatieven in het voortgaande streven naar verbetering zijn onder meer:

- Organiseren van een kennisbijeenkomst voor directies bouw- en vastgoed over thema 'duurzaamheid'.
- Workshop CO₂ reductie initiatieven.
- Het opstellen van een ketenanalyse van de VolkerWessels PlusWonen, inclusief brainstorm met onze ketenpartijen over reductiemogelijkheden.

Infrastructuur Nederland

Voor onze infrabedrijven geldt dat CO₂ reductie al meerdere jaren de volledige aandacht heeft, wat erin resulteert dat bijna al onze werkmaatschappijen actief in dit cluster zijn (her)gecertificeerd op trede 5. Vialis behaalde trede 4 en heeft de ambitie om in het voorjaar 2012 op trede 5 te staan.

Belangrijke initiatieven in het voortgaande streven naar verbetering zijn onder meer:

- Intensieve samenwerking tussen bedrijven om meer impact te maken op CO₂ reductie.
- Start van de GreenDriverChallenge, een competitie om de zuinigste leaserijder te worden.
- Lancering van het 'duurzaamheidsloket' VolkerInfra. Hier komt kennis over duurzaamheid samen die vervolgens optimaal kan worden ingezet bij tenders en aanbestedingen.

Energie en Telecom

Ook in deze sector wordt het onderwerp CO₂ reductie steeds nadrukkelijker verankerd in de bedrijfsvoering. Visser & Smit Hanab werd in 2011 op trede 3 van de CO₂ prestatieladder gecertificeerd. CO₂ besparing is in een aantal gevallen de kern van projecten die samen met opdrachtgevers worden uitgevoerd. Voorbeeld daarvan is de exploitatie van infrastructuur die industriële CO₂ levert aan tuinders. Samen met marktpartijen blijven we zoeken naar nieuwe mogelijkheden en in 2011 werd dit zogeheten OCAP netwerk verder opgeschaald doordat ook bio-ethanolproducent Abengoa als bron werd ontsloten.

VolkerWessels VK

Met een CO₂ uitstoot van in totaal 17,9 kiloton, rapporteren onze bedrijven in het Verenigd Koninkrijk dit jaar voor het eerst in dit duurzaamheidsverslag. Deze footprint is echter over 2011 nog niet helemaal volledig. Zo mist over 2011 nog accurate informatie voor een aantal bedrijven over CO₂ uitstoot op projectniveau. In 2012 zal gewerkt worden aan verdere integratie van de duurzaamheidsprestaties in het Verenigd Koninkrijk en Nederland.

HIGHLIGHTS 2011

- De CO₂ reductiedoelstelling van 5% in 2012 is ruimschoots gehaald met 6,3%. De doelstelling voor de komende jaren is opnieuw vastgesteld op 5% reductie.
- De CO₂ footprint van Bouw & Vastgoed van 2011 is extern geverifieerd conform NEN-ISO 14064-3 met een positief resultaat.
- Bouwketen zijn van oudsher niet het toonbeeld van energiezuinigheid en drukken daarmee ook de winstprognose op een project. Aannemer Stam en De Koning besloot daar met een praktijkproef wat aan te doen. Het bleek mogelijk om op een complex van achttien bouwketen voor een woningbouwproject op Strijp S, een voormalig terrein van Philips in Eindhoven, de energiekosten met 43% te verminderen.
- Samen met TNO ontwikkelde Vialis 'EnViVer', een milieumodule waarmee vooraf exact kan worden berekend welke effecten verkeersmaatregelen hebben op de uitstoot van schadelijke stoffen. Eerste toepassingen in de praktijk laten zien dat 10% minder uitstoot van schadelijke stoffen tot de mogelijkheden behoort. Vialis ontving van moederbedrijf VolkerWessels het 'PlanetFit'-certificaat voor EnViVer.
- Park 20|20, het eerste 'full service Cradle to Cradle kantorenpark' van Nederland, waarin VolkerWessels verenigd is met Reggeborgh en de Delta Development Group kreeg in november een gezicht toen het eerste pand – een kantoor van BSH Huishoudapparaten van 4000 m², werd geopend. Het uitgangspunt van het park is dat alle gebruikte materialen zonder kwaliteitsverlies kunnen worden hergebruikt. Dit duurzame concept strijdt tegen verspilling, vervuiling en uitputting.
- Mourik Groot-Amers en kws Infra begonnen een samenwerking om hun gasoliewagens efficiënter in te zetten en zo energie te besparen. Mourik schakelt kws Infra in voor gasolieleveranties in de regio Amsterdam en omgekeerd schakelt kws Infra Duivendrecht Mourik in voor het belevingsgebied van Mourik. Deze uitruil leidt tot een vermindering van het aantal gereden kilometers.
- De eerste twee Vito E-CELL bestelwagens – volledig elektrisch aangedreven Vito's – rijden onder de vlag van VolkerWessels. Dankzij zijn emissievrije aandrijving is hij bij uitstek geschikt voor de inzet in binnensteden.

Ambitie 2012

Onze ambitie is om onze CO₂ footprint intensief te blijven monitoren om zo initiatieven te kunnen ontplooiën die grote impact hebben op onze milieubelasting.

Doelstellingen 2012-2014:

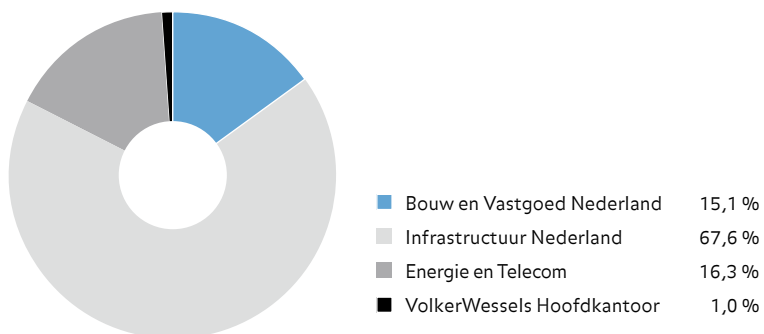
- 5% reductie van CO₂ uitstoot ten opzichte van 2011.
- (Her)certificering op de CO₂ prestatieladder: sector BVGO trede 4, sector infrastructuur trede 5.

Acties die wij in 2012 in gang zetten zijn:

- Doorontwikkelen CO₂ management rapportages.
- Samen met ketenpartners initiatieven nemen om op onze woonconcepten CO₂ reductie te bewerkstelligen.
- Stimuleren van verdere 'vergroening' van onze energiecontracten.

4. MILIEU | CO₂

CO₂ uitstoot per sector (VolkerWessels Nederland)



Procentuele CO₂ uitstoot per scope* (VolkerWessels Nederland)

	2011	2010
Scope 1	85,8%	85,6%
Scope 2	10,6%	11,3%
Scope 3	3,6%	3,1%

* volgens GHG-protocol

- **Scope 1:** Gasgebruik, brandstof leasewagens, bedrijfswagens en materieel
- **Scope 2:** Electriciteit en stadsverwarming
- **Scope 3:** Vliegereizen, huurauto's en zakelijk gedeclareerde km's



4.2 GRONDSTOFFENBEHEER

Resultaat 2011

- Scheidingspercentage 56,5% (2010: 50%, 2009: 57,7%)
- Grondstof naar hergebruik en verwerkingsmethode
 - Recycling: 28.646 ton = 4,9% (2010: 45%)
 - Vuilverbranding met energie terugwinning: 20.512 ton = 3,6% (2010: 29%)
 - Hergebruik: 525.769 ton = 91,4% (2010: 25,9%)
 - Stort: 40 ton = 0,1%
- 502.877 kg gevaarlijke stoffen ingezameld en verwerkt (2010: 142.509 KG, 2009: 259.839 KG)

Slim en duurzaam omgaan met grondstoffen vergt inspanningen aan zowel de voorkant – afspraken met leveranciers – als aan de achterkant – gebruik op het werk en afvalmanagement. In het model van ‘Kernprocessen en toelichting grondstoffen’ op pagina 31 hebben we aangegeven wat onze inspanningen aan de voorkant zijn. In dit hoofdstuk gaan we in op de achterkant, waar het onze ambitie is om efficiënt om te gaan met grondstoffen en recycling op een steeds hoger niveau te krijgen.

In voorgaande jaren noemden wij dit thema ‘Afvalmanagement’. Inmiddels is het meer dan dat, vandaar dat wij het thema hebben omgedoopt in ‘Grondstoffenbeheer’. Voor een aantal grondstoffen zal schaarste in de toekomst een groter issue worden. Voor andere grondstoffen geldt dat de impact op de leefomgeving groot is. In beide gevallen is het zaak om op een efficiënte en slimme manier om te springen met grondstoffen en dat vergt een integrale aanpak.

Grondstoffenbeheer is een onderwerp dat zowel bij het ontwerp van een project, de aanbesteding, de afspraken met leveranciers, de uitvoering van het werk en de afspraken met afvalverwerkers van belang is. Ook onze klanten stellen steeds vaker specifieke eisen op dit terrein. Mede als gevolg van deze factoren hebben we in 2011 het beleid op de deelgebieden materialen en toeleveringsketen geïntegreerd en afgestemd met de ontwikkelingen rondom duurzaam grondstoffenbeheer.

In veel gevallen blijkt dat goed grondstoffenbeheer niet alleen een positieve bijdrage levert aan het milieu, maar er zijn ook aantrekkelijke financiële voordelen te behalen. Een voorbeeld is de afvalcalculator, een tool om meer inzicht te krijgen in de kosten, de verschillen in grondstofstromen en de vermindering van de milieubelasting die wordt bereikt door een betere afvalscheiding. Het gebruik van de calculator werkte de afgelopen jaren zeer stimulerend. De volgende stap is dat we deze tool integreren in bestaande IT-systemen (ERP). Een andere stap is dat we innovaties en best practices actiever gaan delen in de groep en de aanwezige kennis eenvoudiger beschikbaar maken.

Eén van onze doelstellingen is het verminderen van verpakkingsafval en pallets. Door aan de voorkant te sturen op goede afspraken is verbetering mogelijk. In 2012 zal het thema besproken worden met leveranciers en onze inkopers en zullen er doelstellingen geformuleerd worden voor de komende jaren. Wij streven naar 100% hergebruik van afvalpallets.

De grootste afvalstroom wordt gevormd door puin. Deze wordt al jaren 100% hergebruikt. Voor de overige afvalstromen geldt dat we met afvalverwerker SITA – waarmee we een mantelcontract hebben afgesloten dat het groot deel van onze werken dekt – als partner in staat zijn om een steeds groter deel van het afval te recyclen of opnieuw te gebruiken. In directe samenhang daarmee daalt het tonnage dat via een vuilverbrandingsinstallatie wordt verwerkt tot energie.

Ons scheidingspercentage van afval is verder gestegen naar 56,5%

Grondstoffenbeheer vraagt om het voortdurend verleggen van grenzen op basis van nieuwe inzichten en/of ontwikkelingen in de markt. Voor de komende jaren zetten we onder meer in op het invoeren van de levenscyclusanalyse (LCA) op productniveau en de inzet van ‘nieuwe’ duurzame materialen (zoals biobased materials). Ook BREEAM, evenals LEED, een beoordelingsmethode om de duurzaamheidsprestatie van gebouwen te bepalen, speelt een belangrijke rol ten aanzien van verbeterd grondstoffenbeheer. In de komende jaren verwachten we een verdere toename want alleen al het totaal bij DGBG aangevraagde projecten die onder BREEAM gebouwd zullen worden is explosief gestegen. Voor 2012 zijn er meer dan 220 aanvragen binnengekomen met een totale utiliteitsoppervlakte van 1.000.000 m². We zetten in op verdere kennisopbouw rondom BREEAM binnen de werkmaatschappijen om het gebruik van dit keurmerk te stimuleren. In deze gevallen geldt ook weer dat het zaak is om dit in relatie met ons beleid voor de toeleveringsketen te doen.

HIGHLIGHTS 2011

- Dankzij goede afspraken met leveranciers is een verdere optimalisatie van afvalmanagement bereikt en een hoger scheidingspercentage.
- Ons scheidingspercentage is gestegen naar 56,5% (2010: 50% en in 2009: 42,3%). Dit ligt ruim boven het landelijk gemiddelde van de bouwsector dat rond de 50% ligt.
- Er is een begin gemaakt om het beleid op de deelgebieden grondstoffenbeheer, materialen en toeleveringsketen te integreren, door de laatste twee samen te voegen en een intensieve afstemming.
- De afvalcalculator is verder geïntroduceerd binnen onze bouwbedrijven. Volgend jaar wordt gemeten of de doelstelling van volledige implementatie is gehaald.
- Het BREEAM keurmerk rukt op in de bouwsector en dat vertaalt zich ook naar onze projecten. In 2011 waren er 10 BREEAM projecten waaronder het pand voor FOX, BSH gebouw op Park 20/20 en Studentenhuisvesting Zwolle.
- VolkerWessels vk heeft de ambitie uitgesproken om de hoeveelheid afval dat wordt gestort met 25% per jaar te reduceren.

Ambitie 2012

Onze ambitie is om de omvang van de grondstofstromen te verminderen en zoveel mogelijk te komen tot hergebruik van materialen. Waar dat niet mogelijk is, streven we naar het scheiden van grondstofstromen zodat de verwerking een minimale impact heeft op het milieu.

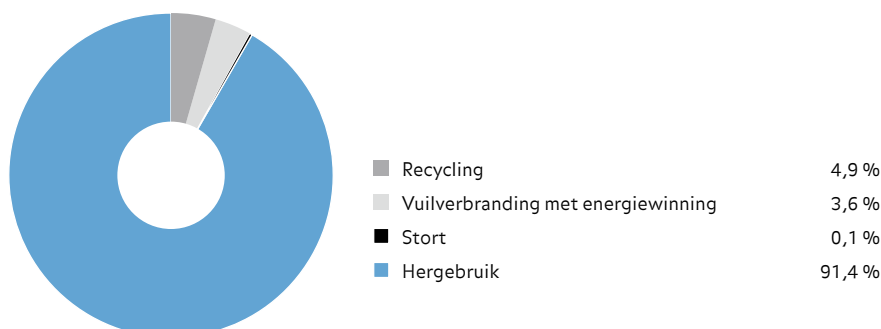
Doelstellingen 2012-2014:

- Afvalscheidingspercentage verhogen met 10%.
- Deelgebieden toeleveringsketen (materialen) en duurzaam grondstoffenbeheer verder afstemmen.
- Implementatie afvalcalculator bij 100% van de bouwbedrijven.
- Verpakkingsafval verminderen in overleg met leveranciers en hierop beleid maken.

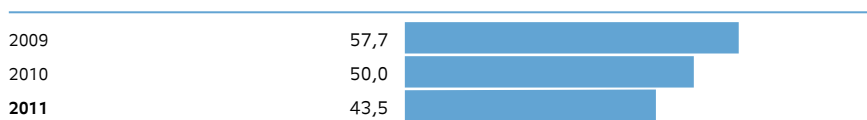
Acties die wij in 2012 in gang zetten zijn:

- Innovaties en best practices op het gebied van grondstoffenbeheer actiever delen en de aanwezige kennis eenvoudiger beschikbaar maken.
- Groepsbrede inkoopafspraken verpakkingsmaterialen en verpakkingsclausules ontwikkelen.
- Gesprekken voeren met leveranciers over 100% hergebruik afvalpalletten.

Grondstof naar hergebruik en verwerkingsmethode (in %)



Percentage reststromen in bouw- en sloopafval







MANAGEMENTSTATEMENT We zijn onderdeel van de samenleving en daarbij past dat we ook verbinding maken met de partijen in die samenleving. Dat geldt voor onze projecten die effecten hebben op de directe (werk)omgeving. We minimaliseren die effecten en zetten in op een open en eerlijke communicatie met betrokken partijen. Maatschappelijke verbinding speelt niet alleen een rol bij onze projecten maar ook bij de inzet voor maatschappelijke initiatieven. We tonen maatschappelijke betrokkenheid door sponsor- en donatiebeleid, waarbij de actieve betrokkenheid van onze medewerkers centraal staat.

SAMENLEVING



OOK GEHANDICAPTE EN ZIEKE KINDEREN VERDIENEN EEN SPORTFACILITEIT

2011 was het eerste volledige jaar van het Ronald McDonald Centre in Amsterdam, een sportcentrum dat uniek is in zijn soort. Het is een sportcentrum waar gehandicapte en chronisch zieke kinderen de gelegenheid hebben om aan sport te doen en daarmee een aanvulling op de bekende Ronald McDonald huizen, huiskamers en vakanties.

VolkerWessels bouwde het centrum, ondersteunde het project financieel en overtuigde andere partijen om ook hun bijdrage te leveren. Het centrum biedt onder andere twee zwembaden, een sporthal, een atletiekbaan, voetbalvelden, een fitnessruimte en een dojo en blijkt na de opening in december 2010 in het eerste operationele jaar 2011 een doorslaand succes te zijn.

Zonder VolkerWessels was het centrum er nooit gekomen

Marc van den Tweel, directeur Ronald McDonald Kinderfonds: "Het is fantastisch om het enthousiasme van de kinderen te zien. Ze vinden het helemaal te gek en weten ons vanuit de hele regio te vinden. We moeten er zelfs voor waken om niet te snel te groeien, want zeker met de doelgroep waar we ons op richten willen we beheerst groeien en zorgen dat we alles operationeel goed op orde hebben. Voor ons is dit ook allemaal nieuw, en in het eerste jaar hebben we dan ook veel geleerd."

Volgens van den Tweel was de rol van VolkerWessels cruciaal in de totstandkoming: "Zonder VolkerWessels was dit centrum er nooit gekomen, in elk geval niet in deze vorm en omvang die in West-Europa zijn gelijke niet kent. Bij de ontwikkeling van de plannen heeft VolkerWessels zich er vol achter gezet, door zelf financieel bij te dragen, de bouw op zich te nemen maar ook door leveranciers ertoe te bewegen om mee te doen. Door de vastberaden aanpak ontstond er vertrouwen en kwam er een vliegwiel op gang. De gemeente besloot bijvoorbeeld om de grond aan ons ter beschikking te stellen voor een symbolische huursom. We zijn dan ook geweldig blij dat VolkerWessels ons hierbij heeft geholpen en het is voor mij een bewijs dat deze onderneming haar maatschappelijke verantwoordelijkheid niet schuwt. Wat ik erg goed vind is dat het gaat om een bijdrage die direct in het verlengde ligt van de bouwactiviteiten van VolkerWessels. Een bedrijf dat aan community investment doet, moet dat in onze visie gestructureerd aanpakken. Niet met hagel schieten, maar een consistent beleid uitvoeren dat past bij de eigen kern-activiteiten."



RONALD McDONALD
KINDERFONDS



5.1 COMMUNITY INVESTMENT

Resultaat 2011

- VolkerWessels heeft 34 partnerships (2010: 28, 2009: 28)
- Het aantal donaties aan goede doelen-instellingen waaraan onze medewerkers verbonden zijn stijgt. In 2011 werd 87,5% van het totale budget besteed aan sponsoring en 12,5% aan donaties (ten opzichte van 89,5% sponsoring en 10,5% donaties in 2010).
- 25,5% (217 van de 849 cursisten van de VolkerWessels Academy) stak in partnership met de Stichting Samen voor Zeist de handen uit de mouwen, als onderdeel van de programma's van de VolkerWessels Academy.

Onder het motto 'Elk initiatief telt' tonen we onze maatschappelijke betrokkenheid. Het beleid omvat sponsoring en donaties in combinatie met het beschikbaar stellen van werk- en denkkraft van onze medewerkers.

Het sponsor- en donatiebeleid ligt direct in het verlengde van de kernactiviteiten van ons concern. Een belangrijk uitgangspunt van dit beleid – onder de noemer 'Elk initiatief telt' – is dat we de actieve maatschappelijke betrokkenheid van medewerkers stimuleren. Medewerkers die zich actief inzetten voor een maatschappelijke organisatie kunnen een aanvraag doen voor een financiële bijdrage van het concern. Wij kiezen bewust voor een koppeling van het doneren van financiële middelen aan de actieve betrokkenheid van onze medewerkers omdat wij er van uitgaan dat een maatschappelijke inzet een positieve bijdrage levert aan hun persoonlijke ontwikkeling en dat zij zich door deze beloning meer verbonden voelen met onze onderneming.

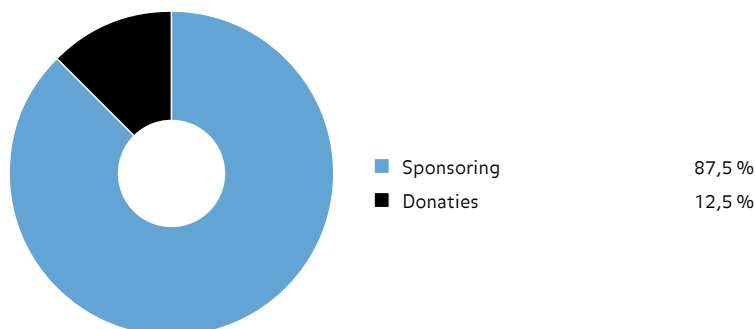
In 2011 hebben we onze donaties aan goede doelen in lijn gebracht met het nieuwe beleid. Er zijn enkele partnerships bekrachtigd zoals met Jet-Net, IMC Weekendschool en Samen voor Betrokken Ondernemen waarbij financiële steun altijd gekoppeld wordt aan onze eigen inzet. We hebben centraal zes goede doelen gesteund en talloze eigen initiatieven met actieve inzet van onze medewerkers beloond. Deze focus bleek succesvol. Dit jaar konden medewerkers mede dankzij dit beleid met trots de Alpe d'Huez beklimmen voor het goede doel (kWF kankerbestrijding) en werden waterputten geslagen in Afrika.

De Jong VolkerWessels Foundation sluit naadloos aan op dit beleid. Het doel van deze stichting is om medewerkers door middel van financiële en niet-financiële support in de gelegenheid te stellen om actief een bijdrage te leveren aan een (zelf) gekozen maatschappelijk doel. In 2012 zal Jong VolkerWessels een nieuw project starten nadat in 2011 een project in Armenië werd afgerond. Hier werd een gerenoveerd jeugdcentrum genaamd 'Rainbow Child Center' in Nor Nork geopend, één van de armste wijken van de Armeense hoofdstad Yerevan. Dit centrum biedt hulp aan kinderen door het aanbieden van taal-, sport- en cultuurlessen en huiswerkbegeleiding.

Stijging van 44% deelname van medewerkers aan MBO activiteiten

Ook in onze cursussen van de VolkerWessels Academy is ruimte voor maatschappelijk betrokken ondernemen (MBO). We begonnen enkele jaren geleden met MBO projecten in Nederland tijdens het Introductieprogramma voor nieuwe medewerkers. In 2011 hebben wij deze activiteiten uitgebreid in de leergangen voor het hoger management en komend jaar worden er ook MBO activiteiten ingepland in de directiewerkshops.

Community investment



HIGHLIGHTS 2011

- In 2011 is het sponsor- en donatiebeleid besproken in de diverse MT's en verder geïmplementeerd.
- 217 medewerkers hebben de handen uit de mouwen gestoken in en voor de samenleving in de MBO projecten in de VolkerWessels Academy. Dit is een stijging van 44% ten opzichte van vorig jaar (150 in 2010).
- In overleg met NGO 'Samen voor Betrokken Ondernemen' hebben wij de MBO projecten verder geprofessionaliseerd en geïntroduceerd in programma's voor ons hoger management.
- In 2011 werden zes goede doelen gesteund door VolkerWessels: Artsen zonder Grenzen, KWF Kankerbestrijding, Leger des Heils, Nederlandse Hartstichting, Nederlandse Stichting voor het Gehandicapte Kind, Stichting Welzijn Gehandicapten Nederland.
- Als partner van de IMC weekendschool Rotterdam ontvingen wij wederom 25 leerlingen die kennisnamen van de bouw tijdens een les op het bouwproject 'Calypso' te Rotterdam.
- In het kader van ons strategisch partnership met JetNet (Jongeren en Technologie Netwerk) heeft Van Hattum en Blankevoort zich beschikbaar gesteld om jongeren te enthousiasmeren voor een exacte studierichting tijdens 4 gastlessen op het Minkema College in Woerden.
- Wessels Zeist en VolkerWessels Telecom hebben zich op schaatsen ingezet tijdens de Wintertijd Challenge van Stichting Spieren voor Spieren.
- VolkerWessels heeft het Solar Team Twente gesponsord om zo goed voorbereid en zo snel mogelijk met hun innovatieve zonneauto van Noord naar Zuid Australië te kunnen racen.
- Als nieuwe gast in de Amersfoortse wijk Vathorst heeft VolkerWessels haar naam verbonden aan de jeugdelftallen van de plaatselijke voetbalclub 'Voor Ons Plezier' (VOP).
- Jong VolkerWessels opende het gerenoveerde jeugdcentrum 'Rainbow Child Center' in Armenië. Dit centrum biedt hulp aan kinderen door het aanbieden van taal-, sport- en cultuurlessen en huiswerkbegeleiding. Een zeskoppige projectgroep was de kartrekker, van het maken van de tekeningen en het zoeken van een lokale aannemer, tot het aanvragen van subsidie en de zoektocht naar sponsors.
- VolkerWessels Telecom | Netwerk Solutions heeft zich dit jaar voor verschillende regionale initiatieven ingezet. Eén voorbeeld was de bouw van een blokhut voor de Winterfair in Oosterhuizen. De fair staat in het teken van het ophalen van sponsorgelden voor maatschappelijke projecten voor ouderen, jongeren en mensen met een verstandelijke beperking. De blokhut is ontworpen door leerlingen van het ROC Apeldoorn en de materialen werden door Ufkes Apeldoorn ter beschikking gesteld. Volker Stevin Materieel zorgde voor alle elektra en de lichtvoorziening. De daadwerkelijke bouw van de blokhut is door de leerlingen van BouwStarters gerealiseerd, een samenwerkingsverband van de bouwbedrijven in de regio met als doel het opleiden van vakmensen voor de Bouwsector. Gerben Roseboom was de kartrekker van dit initiatief en vertelt enthousiast: "De winterfair heeft alle verwachtingen overtroffen. Zeker 10.000 bezoekers hebben met volle teugen van deze dag genoten. Als belangrijke sponsor hebben wij veel positieve reacties gekregen en als het aan de enthousiaste bezoekers ligt, wordt er volgend jaar een vervolg aan gegeven."

Ambitie 2012

Onze ambitie is om op strategisch niveau richting te geven aan community investment en onze investering in de samenleving zoveel mogelijk te verbinden aan initiatieven van medewerkers, waarbij onze activiteiten direct in het verlengde liggen van de kernactiviteiten van ons concern.

Doelstellingen 2012-2014:

- Verhogen van het aantal donaties ten behoeve van initiatieven van medewerkers met 10% (70% sponsoring versus 30% donaties).
- Verhogen van het aantal medewerkers dat MBO activiteiten in de samenleving uitvoert in de VolkerWessels Academy met 25%.
- Opstarten van een nieuw project vanuit de Jong VolkerWessels Foundation met Jong VolkerWessels.

Acties die wij in 2012 in gang zetten zijn:

- Intern communiceren over sponsor- en donatiebeleid.
- Overleg met het bestuur van Jong VolkerWessels over een nieuw MVO project.

5.2 OMGEVINGSMANAGEMENT

Het beperken van de hinder en negatieve impact en het rekening houden met de belangen van (omgevings)partijen is van groot belang om onze maatschappelijke waarde te kunnen laten zien. Steeds meer klanten stellen hoge eisen op dit gebied en dat leidt tot verdere professionalisering van omgevingsmanagement. We doen dat niet alleen omdat opdrachtgevers erom vragen maar ook vanuit intrinsieke drijfveren.

Onze projecten veroorzaken effecten op de directe (werk)omgeving en met name bij grote infrastructurele werken en/of publieke opdrachten kijken betrokken partijen kritisch mee over onze schouder. We hebben dan haast per definitie te maken met een breed spectrum van belangen, variërend van het beperken van de geluidsoverlast en maatregelen om verkeersdoorstroming te beperken tot aan aandacht voor ecologische aspecten en goede conditionering – vergunningen, leidingen etc.

Goed contact met onze omgeving wordt steeds belangrijker

Omgevingsmanagement omvat een breed spectrum van thema's en wordt steeds belangrijker. Dat heeft onder andere te maken met de ontwikkeling dat met name grotere klanten steeds striktere eisen stellen aan de manier waarop tijdens de bouw wordt omgegaan met de omgeving. Een aantal van hen vertaalt die wens naar aanbestedingsprocedures waarin een goede zorg voor deze aspecten leidt tot een bevoordeling bij de gunning. Dit mechanisme leidt ertoe dat de aandacht voor omgevingsmanagement in de hele bouwsector groeit.

Het begrip EMVI – 'economisch meest voordelige inschrijving' – is in dit verband relevant. Bij een EMVI aanbesteding speelt niet alleen de prijs een rol maar ook andere (kwalitatieve) criteria zoals publieksgerichtheid, duurzaamheid en/of projectbeheersing. Bij het inschrijven op dergelijke projecten is het van groot belang om een goed doordacht plan te presenteren waarin alle elementen van omgevingsmanagement worden vertaald in concrete acties. De bouwer die met de meeste kennis en ervaring een goed plan hiervoor kan maken wordt daarvoor financieel beloond.

Resultaat 2011

- 36 bouwplaatsen gecertificeerd met 'Bewuste Bouwers' (2010: 6)

Resultaat VK 2011

- 51 bouwplaatsen gecertificeerd volgens het 'Considerate Constructor Scheme'

Deze prikkel leidt de afgelopen jaren tot een verdere professionalisering van omgevingsmanagement. Voor 2011 geldt dat we binnen onze infrabedrijven de kennis en ervaring hebben gebundeld in een vakgroep omgevingsmanagement. Deze vakgroep – onderdeel van VolkerInfra – biedt ondersteuning aan werkmaatschappijen, stimuleert onderlinge uitwisseling van kennis – in geval van bouwcombinaties ook met externe partijen – en geeft door middel van de inzet van omgevingsmanagers concreet vorm aan omgevingsmanagement op projecten. Voor andere sectoren van onze organisatie spelen principieel dezelfde uitdagingen maar is de invulling van omgevingsmanagement meer een decentrale zaak voor de werkmaatschappijen.

De praktijk vraagt steeds om maatwerk, want geen project is gelijk. Inlevingsvermogen is dan ook essentieel, evenals het delen van (specialistische) kennis en creativiteit. In het ene geval is het nodig om rekening te houden met de paringstijd van bepaalde vogelsoorten, in een ander geval kan het wenselijk zijn om bewoners enkele dagen een hotelovernachting aan te bieden omdat geluids- of trillingsoverlast onvermijdelijk is. Ook innovatieve werkvormen spelen een rol. Zo werken we bij de aanleg van de Westrandweg met een installatie die het mogelijk maakt om liggers aan te brengen zonder het wegverkeer over de bestaande weg te hinderen.

We streven ernaar omgevingsmanagement steeds sterker te borgen in de praktijk en zien de bewustwording groeien. Steeds meer projectuitvoerders merken dat het proactief nadenken over omgevingsmanagement niet alleen leidt tot meer maatschappelijk draagvlak maar ook tot minder vertragingen. Er is dus sprake van een combinatie van maatschappelijk belang en welbegrepen eigen belang.

Bij de professionalisering past ook de opening van het Duurzaamheidsloket binnen VolkerInfra waar de toepassing van duurzame technieken wordt gestimuleerd. Vermeldenswaardig zijn ook de inzet van duurzaamheidscoördinatoren – die toezien of de duurzaamheidsplannen ook daadwerkelijk worden gerealiseerd – en een informatiesysteem dat omgevingsmanagement ondersteunt.

Het afgelopen jaar is een periodiek overleg met communicatieprofessionals uit onze bedrijven van start gegaan. Dit resulteerde in een nuttige uitwisseling van ideeën, ervaringen en best-practices. Het initiatief Bewuste Bouwers verdient in dit kader ook een vermelding. VolkerWessels is één van de initiatiefnemers van deze stichting die tot doel heeft de relatie van bouwplaatsen met hun omgeving te verbeteren door strikte normen daarvoor te hanteren. In 2011 is veel ervaring opgedaan met de Bewuste Bouwers aanpak en vond het concept zijn weg binnen de hele organisatie. Het streven is om in 2012 alle integrale projecten volgens deze aanpak uit te voeren. Een heldere klachtenprocedure is bij dit alles een vanzelfsprekendheid. Via onze corporate website ontvingen we in 2011 in totaal 18 klachten. Het doel is deze binnen 24 uur naar tevredenheid op te lossen.

HIGHLIGHTS 2011

- Het belang van een pro-actieve communicatie met de omgeving is verder vergroot in onze training Omgevingsmanagement voor deelnemers van de Leergang Projectmanagement.
- In 2011 participeerde een groot deel van onze bouw- en infrabedrijven in het initiatief van Bewuste Bouwers. Omdat het systeem van Bewuste Bouwers in de loop van 2011 is gewijzigd van certificering per bedrijf naar certificering per project hebben wij onze doelstelling geherformuleerd. Het gaat niet meer om het aantal bedrijven dat participeert in het initiatief, maar om het aantal projecten dat het certificaat ontvangt.
- Eén van de steunpunten van de Westrandweg werd in 2011 over de goederenspoorlijn gedraaid. Het indraaien van de kolom met dwarsligger – met een gewicht van een miljoen kilogram – was voor de Westrandweg de vierde in een serie van zeven en is op deze schaal nog niet eerder uitgevoerd. Met deze techniek is voorkomen dat het goederentreinverkeer richting de haven van Amsterdam voor langere tijd gestremd moest worden.
- VolkerWessels is betrokken bij de ontwikkeling van de Social Return ladder, een instrument dat bedrijven stimuleert om verantwoordelijkheid te nemen voor mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt (zie pagina 45).
- In 2011 ontvingen wij in totaal 18 klachten die elk binnen 24 uur werden opgelost.

Ambitie 2012

Onze ambitie is om een goede relatie met de omgeving te hebben zodat onze projecten zo optimaal mogelijk uitgevoerd kunnen worden, zowel voor de omgeving als voor onszelf.

Doelstellingen 2012-2014:

- Inbedden thema omgevingsmanagement in 5 interne cursussen.
- Minimaal 50 projecten aanmelden bij 'Bewuste Bouwers'.

Acties die wij in 2012 in gang zetten zijn:

- Delen best-practices over het 'Bewuste Bouwers' initiatief.
- Ontwikkeling leergangen voor tender- en omgevingsmanagers.

Aan de lezers van het Duurzaamheidsverslag 2011 van Koninklijke Volker Wessels Stevin NV

Introductie

De Directie van Koninklijke Volker Wessels Stevin NV (verder: 'VolkerWessels') heeft ons verzocht zekerheid te verschaffen bij geselecteerde indicatoren over de Nederlandse activiteiten in het Duurzaamheidsverslag 2011. De Directie van VolkerWessels is verantwoordelijk voor het opstellen van het Duurzaamheidsverslag, waaronder de geselecteerde indicatoren, en het bepalen van de te rapporteren onderwerpen. Het is onze verantwoordelijkheid een assurance-rapport inzake de geselecteerde indicatoren in het Duurzaamheidsverslag te verstrekken.

Onze werkzaamheden waren gericht op het verschaffen van een beperkte mate van zekerheid dat de indicatoren voor de thema's toeleveringsketen, veiligheid en gezondheid, integriteit, CO₂ en grondstoffenbeheer over de Nederlandse activiteiten, aangemerkt met een (*) op pagina's 16-21 in het Duurzaamheidsverslag, zijn weergegeven in overeenstemming met de toegepaste verslaggevingscriteria.

De werkzaamheden die worden verricht bij het verkrijgen van een beperkte mate van zekerheid zijn gericht op het vaststellen van de plausibiliteit van informatie en zijn geringer in diepgang dan de werkzaamheden die worden verricht bij het verkrijgen van een redelijke mate van zekerheid.

Verslaggevingscriteria

VolkerWessels hanteert interne verslaggevingscriteria voor het rapporteren van de indicatoren, zoals omschreven in het hoofdstuk 'Over dit verslag'. Wij zijn van mening dat de toegepaste verslaggevingscriteria toereikend zijn voor onze opdracht.

Assurance-standaarden

We hebben onze opdracht uitgevoerd in overeenstemming met de Standaard 3410N 'Assurance-opdrachten inzake maatschappelijke verslagen' van het Koninklijk Nederlands Instituut van Registeraccountants. Op basis van deze standaard is het onder andere vereist dat de leden van het assurance-team over de specifieke kennis, vaardigheden en vaktechnische bekwaamheden beschikken die nodig zijn om de informatie in het verslag te kunnen begrijpen, de vereiste assurance-informatie daarover te kunnen identificeren en verzamelen alsmede dat die leden voldoen aan de vereisten van de Ethische Code voor Professionele Accountants van de IFAC teneinde hun onafhankelijkheid te waarborgen.

Werkzaamheden

Met betrekking tot de geselecteerde indicatoren in het Duurzaamheidsverslag hebben we de volgende werkzaamheden uitgevoerd:

- het afnemen van interviews met medewerkers die verantwoordelijk zijn voor het analyseren en rapporteren van de geselecteerde indicatoren;
- het beoordelen van de systemen en processen voor informatieverzameling, interne controles en verwerking van de informatie over de geselecteerde indicatoren;
- het bezoeken van drie locaties in Nederland met als doel het beoordelen van de betrouwbaarheid van de geselecteerde indicatoren;
- het beoordelen van interne en externe documentatie om te bepalen of de informatie over de geselecteerde indicatoren in het Duurzaamheidsverslag adequaat is onderbouwd;
- analyse van de gerapporteerde indicatoren.

Conclusie

Op basis van onze werkzaamheden concluderen wij dat ons niet is gebleken dat de geselecteerde indicatoren over de Nederlandse activiteiten, aangemerkt met een (*) op pagina's 16-21 in het Duurzaamheidsverslag, niet in alle van materieel belangzijnde aspecten zijn weergegeven in overeenstemming met de toegepaste verslaggevingscriteria.

Ter vergelijking opgenomen data niet onderzocht

Op de in het Duurzaamheidsverslag opgenomen vergelijkende data van de geselecteerde indicatoren met betrekking tot 2010 en 2009 is geen assurance opdracht uitgevoerd. Derhalve verstrekken wij geen zekerheid over deze ter vergelijking opgenomen data.

Observatie

Zonder dat deze observatie de strekking van ons Assurance-rapport aantast verdient het volgende naar onze mening aandacht:

VolkerWessels heeft op concernniveau kritische prestatie indicatoren (KPI's) ontwikkeld voor zowel interne als externe rapportage. Enkele van deze KPI's (bijvoorbeeld CO₂ en grondstoffen-beheer) sluiten niet geheel aan bij datgene waar de werkmaatschappijen primair op sturen. Wij adviseren VolkerWessels in samenspraak met de individuele werkmaatschappijen de KPI's voor sturing af te stemmen en waar nodig verder aan te scherpen.

Amstelveen, 26 maart 2012

KPMG Sustainability,
onderdeel van KPMG Advisory N.V.

W.J. Bartels RA, *partner*





BIJLAGEN

BIJLAGE GRI G3.1 OVERZICHT

STRATEGIE EN ANALYSE

PROFIEL	BESCHRIJVING	NIVEAU VAN RAPPORTEREN	PAGINA
1.1	Een verklaring van de raad van bestuur over de relevantie van duurzame ontwikkeling voor de organisatie en haar strategie.		4-5, 9-12
1.2	Beschrijving van belangrijke gevolgen, risico's en mogelijkheden.	 	1-66 71-72

ORGANISATIEPROFIEL

PROFIEL	BESCHRIJVING	NIVEAU VAN RAPPORTEREN	PAGINA
2.1	Naam van de organisatie.	V	
2.2	Voornaamste merken, producten en/of diensten.		8
2.3	Operationele structuur van de organisatie, met inbegrip van divisies, werkmaatschappijen, dochterondernemingen en samenwerkingsverbanden.		8
2.4	Locatie van het hoofdkantoor van de organisatie.	B	
2.5	Het aantal landen waar de organisatie actief is en namen van landen met ofwel grootschalige activiteiten, ofwel met specifieke relevantie voor de duurzaamheidskwesities die in het verslag aan de orde komen.		8
2.6	Eigendomsstructuur en de rechtsvorm.		73
2.7	Afzetmarkten (geografische verdeling, sectoren die worden bediend en soorten klanten/begunstigden).	 	8 14, 47-65
2.8	Omvang van de verslaggevende organisatie.		14-15
2.9	Significante veranderingen tijdens de verslagperiode wat betreft omvang, structuur of eigendom.	 	14-15 35
2.10	Onderscheidingen die tijdens de verslagperiode werden toegekend.		27, 37, 41

VERSLAGPARAMETERS

PROFIEL	BESCHRIJVING	NIVEAU VAN RAPPORTEREN	PAGINA
3.1	Verslagperiode waarop de verstrekte informatie betrekking heeft.		15
3.2	Datum van het meest recente verslag.	14-04-'11	
3.3	Verslaggevingscyclus.		15
3.4	Contactpunt voor vragen over het verslag of de inhoud ervan.		78
3.5	Proces voor het bepalen van de inhoud van het verslag met inbegrip van: bepaling relevantie gerapporteerde thema's, materialiteit en stakeholders.		10-15
3.6	Afbakening van het verslag (bv. landen, divisies, dochterondernemingen, gehuurde faciliteiten, samenwerkingsverbanden, leveranciers).		14-15
3.7	Specifieke beperkingen voor de reikwijdte of afbakening van het verslag.		14-15
3.8	Basis voor verslaggeving over samenwerkingsverbanden, dochterondernemingen in gedeeltelijk eigendom, gehuurde faciliteiten, uitbestede activiteiten of andere entiteiten welke impact kunnen hebben op de vergelijkbaarheid van de gerapporteerde data over de jaren.		14-15
3.9	De technieken en berekeningsgrondslagen voor gegevensmetingen, waaronder de voor schattingen gebruikte aannames.		15
3.10	Uitleg over de gevolgen en redenen van eventuele herformuleringen van eerder verstrekte informatie.		50
3.11	Significante veranderingen ten opzichte van vorige verslagperiodes ten aanzien van reikwijdte, afbakening of meetmethoden die voor het verslag zijn toegepast.		12, 14-15
3.12	Tabel waarin staat waar in het verslag de standaardonderdelen van de informatievoorziening te vinden zijn.		68-73
3.13	Beleed en huidige praktijk met betrekking tot het betrekken van externe assurance van het verslag.		15

<input checked="" type="checkbox"/> Volledig gerapporteerd	<input checked="" type="checkbox"/> Voorzijde omslag	<input type="checkbox"/> > >	Zie verkort financieel jaarverslag
<input type="checkbox"/> Partieel gerapporteerd	<input checked="" type="checkbox"/> Binnenzijde omslag	<input type="checkbox"/> > > >	Zie www.volkerwessels.com > over ons
<input type="checkbox"/> Niet gerapporteerd		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> V <input type="checkbox"/> T	Niet van toepassing

BESTUUR, VERPLICHTINGEN EN BETROKKENHEID

PROFIEL	BESCHRIJVING	NIVEAU VAN RAPPORTEREN	PAGINA
4.1	De bestuursstructuur van de organisatie, met inbegrip van commissies die vallen onder het hoogste bestuurslichaam en verantwoordelijk zijn voor specifieke taken, zoals het bepalen van de strategie of het overzicht over de organisatie.	<input type="checkbox"/> > >	20-22, 73-76
4.2	Geef aan of de voorzitter van het hoogste bestuurslichaam eveneens een leidinggevende functie heeft.	<input type="checkbox"/> > > > <input type="checkbox"/> > > >	73-76
4.3	Voor organisaties met een enkelvoudige bestuursstructuur: vermeld het aantal onafhankelijke en/of niet-leidinggevende leden van het hoogste bestuurslichaam.	<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> V <input type="checkbox"/> T	
4.4	Mechanismen die aandeelhouders en medewerkers de gelegenheid geven om aanbevelingen te doen aan of medezeggenschap uit te oefenen op het hoogste bestuurslichaam.	<input type="checkbox"/> > >	22
4.5	Een koppeling tussen vergoedingen voor leden van het hoogste bestuurslichaam, top-managers en leidinggevend (met inbegrip van vertrekregelingen) en de prestaties van de organisatie (met inbegrip van sociale en milieu-gerelateerde prestaties).	<input type="checkbox"/> > >	73-76
4.6	Processen waarmee het hoogste bestuurslichaam waarborgt dat strijdige belangen worden vermeden.	<input type="checkbox"/> > > > <input type="checkbox"/> > > >	73-76
4.7	Proces voor het bepalen van de kwalificaties en expertise (met inbegrip van geslacht en/of andere indicatoren mbt diversiteitsbeleid) van het hoogste bestuurslichaam voor het sturen van de strategie van de organisatie aangaande economische, milieugerelateerde en sociale onderwerpen.	<input type="checkbox"/> > > > <input type="checkbox"/> > > >	73-76
4.8	Intern ontwikkelde missie- of beginselverklaringen, gedragscodes en uitgangspunten die van belang zijn voor de economische, milieugerelateerde en sociale prestaties, met vermelding van de mate van invoering ervan.	<input checked="" type="checkbox"/>	9-12, 38-39
4.9	Procedures van het hoogste bestuurslichaam voor het overzien van de inventarisatie en het beheer door de organisatie van economische, milieugerelateerde en sociale prestaties, met inbegrip van relevante risico's en mogelijkheden en naleving van internationaal overeengekomen standaarden en principes.	<input checked="" type="checkbox"/>	11
4.10	Processen voor het evalueren van de eigen prestaties van het hoogste bestuurslichaam, in het bijzonder betreffende economische, milieugerelateerde en sociale prestaties.	<input type="checkbox"/> > > >	
4.11	Toelichting over de toepassing van het voorzorgsprincipe door de verslaggevende organisatie.	<input type="checkbox"/> > >	66-72
4.12	Extern ontwikkelde economische, milieugerelateerde en sociale handvesten, principes of andere initiatieven die de organisatie onderschrijft.	<input checked="" type="checkbox"/> > > >	1-66
4.13	Lidmaatschap van verenigingen (zoals brancheverenigingen) en / of nationale / internationale belangenorganisaties.	<input checked="" type="checkbox"/>	1-66
4.14	Lijst van groepen belanghebbenden die de organisatie heeft betrokken.	<input checked="" type="checkbox"/>	12-14
4.15	Basis voor inventarisatie en selectie van belanghebbenden die moeten worden betrokken.	<input checked="" type="checkbox"/>	12-14
4.16	Benadering van het betrekken van belanghebbenden, waaronder de frequentie ervan per type en groep belanghebbenden.	<input checked="" type="checkbox"/>	12-14
4.17	De voornaamste onderwerpen en vraagstukken die naar voren zijn gekomen door de betrokkenheid van belanghebbenden en hoe de organisatie hierop heeft gereageerd, onder meer via haar verslaggeving.	<input checked="" type="checkbox"/>	12-14

MILIEU PRESTATIE-INDICATOREN

PROFIEL	BESCHRIJVING	NIVEAU VAN RAPPORTEREN	PAGINA
EN1	Totale hoeveelheid gebruikte materialen naar gewicht of volume.	<input type="checkbox"/>	31
EN2	Percentage van de gebruikte materialen dat bestaat uit afval uit externe bronnen.	<input type="checkbox"/>	
EN3	Direct energieverbruik door primaire energiebron.	<input checked="" type="checkbox"/>	50-53

MILIEU PRESTATIE-INDICATOREN VERVOLG >>>

MILIEU PRESTATIE-INDICATOREN VERVOLG >>>			
PROFIEL	BESCHRIJVING	NIVEAU VAN RAPPORTEREN	PAGINA
EN4	Indirect energieverbruik door primaire bron.	<input checked="" type="checkbox"/>	50-53
EN5	Energie die bespaard is door besparingen en efficiëntieverbeteringen.	<input checked="" type="checkbox"/>	48-53
EN6	Initiatieven ten behoeve van energie-efficiënte of op duurzame energie gebaseerde producten en diensten, evenals verlagingen van de energie-eisen als resultaat van deze initiatieven.	<input checked="" type="checkbox"/>	48-53
EN7	Initiatieven ter verlaging van het indirecte energieverbruik en reeds gerealiseerde verlaging.	<input checked="" type="checkbox"/>	50-53
EN8	Totale wateronttrekking per bron.	<input type="checkbox"/>	
EN9	Waterbronnen waarvoor wateronttrekking significante gevolgen heeft.	<input type="checkbox"/>	
EN10	Percentage en totaal volume van gerecycled en hergebruikt water.	<input type="checkbox"/>	
EN11	Locatie en oppervlakte van land dat eigendom is, gehuurd wordt, beheerd wordt in of grenst aan beschermde gebieden en gebieden met een hoge biodiversiteitswaarde buiten beschermde gebieden.	<input type="checkbox"/>	
EN12	Beschrijving van significante gevolgen van activiteiten, producten en diensten op de biodiversiteit in beschermde gebieden en gebieden met een hoge biodiversiteitswaarde buiten beschermde gebieden.	<input type="checkbox"/>	
EN13	Beschermde of herstelde habitats.	<input type="checkbox"/>	
EN14	Strategieën, huidige maatregelen en toekomstige plannen voor het beheersen van de gevolgen van de biodiversiteit.	<input type="checkbox"/>	
EN15	Aantal op de rode lijst van de IUCN vermelde soorten en soorten op nationale beschermingslijsten met habitats in gebieden binnen de invloedssfeer van bedrijfsactiviteiten, ingedeeld naar hoogte van het risico van uitsterven.	<input type="checkbox"/>	
EN16	Totale directe en indirecte emissie van broeikasgassen naar gewicht.	<input checked="" type="checkbox"/>	50-53
EN17	Andere relevante indirecte emissie van broeikasgassen naar gewicht.	<input checked="" type="checkbox"/>	50-53
EN18	Initiatieven ter verlaging van de emissie van broeikasgassen en gerealiseerde verlagingen.	<input checked="" type="checkbox"/>	48-53
EN19	Emissie van ozonafbrekende stoffen naar gewicht.	<input type="checkbox"/>	
EN20	NO, SO en andere significante luchtmissies naar type en gewicht.	<input type="checkbox"/>	
EN21	Totale waterafvoer naar kwaliteit en bestemming.	<input type="checkbox"/>	
EN22	Totaalgewicht afval naar type en verwijderingsmethode.	<input checked="" type="checkbox"/>	54-55
EN23	Totaal aantal en volume van significante lozingen.	<input type="checkbox"/>	
EN24	Gewicht van getransporteerd, geïmporteerd, geëxporteerd of verwerkt afval dat als gevaarlijk geldt op grond van bijlage I, II, III en VIII van de Conventie van Bazel en het percentage afval dat internationaal is getransporteerd.	<input type="checkbox"/>	54
EN25	Benaming, grootte, beschermingsstatus en biodiversiteitswaarde van wateren en gerelateerde habitats die significante gevolgen ondervinden van de waterafvoer en -afvloeiing van de verslaggevende organisatie.	<input type="checkbox"/>	
EN26	Initiatieven ter compensatie van de milieugevolgen van producten en diensten en de omvang van deze compensatie.	<input type="checkbox"/>	27-29, 48-55
EN27	Percentage producten dat is verkocht en waarvan de verpakking is ingezameld, naar categorie.	<input type="checkbox"/>	
EN28	Monetaire waarde van significante boetes en totaal aantal niet-monetaire sancties wegens het niet naleven van milieuwet- en -regelgeving.	<input type="checkbox"/>	
EN29	Significante milieugevolgen van het transport van producten en andere goederen en materialen die worden gebruikt voor de activiteiten van de organisatie en het vervoer van personeelsleden.	<input type="checkbox"/>	
EN30	Totale uitgaven aan en investeringen in milieubescherming naar type.	<input type="checkbox"/>	

<input checked="" type="checkbox"/> Volledig gerapporteerd	<input checked="" type="checkbox"/> Voorzijde omslag	<input type="checkbox"/> > > Zie verkort financieel jaarverslag
<input type="checkbox"/> Partieel gerapporteerd	<input checked="" type="checkbox"/> Binnenzijde omslag	<input type="checkbox"/> > > > Zie www.volkerwessels.com > over ons
<input type="checkbox"/> Niet gerapporteerd		<input type="checkbox"/> N V T Niet van toepassing

SOCIALE PRESTATIE-INDICATOREN: MENSENRECHTEN

PROFIEL	BESCHRIJVING	NIVEAU VAN RAPPORTEREN	PAGINA
HR1	Percentage van en totaal aantal aanmerkelijke investeringsovereenkomsten waarin clausules over mensenrechten zijn opgenomen of waarvan de naleving van de mensenrechten is getoetst.	<input type="checkbox"/>	28-29
HR2	Percentage belangrijke leveranciers en aannemers die getoetst zijn op naleving van de mensenrechten en op getroffen maatregelen.	<input type="checkbox"/> > > >	
HR3	Totaal aantal uren personeelstraining over beleid en procedures betreffende aspecten van mensenrechten die relevant zijn voor de activiteiten, met inbegrip van het percentage van het personeel dat de trainingen gevolgd heeft.	<input type="checkbox"/> > > >	
HR4	Totaal aantal gevallen van discriminatie en de getroffen maatregelen.	<input type="checkbox"/>	
HR5	Activiteiten waarvan is vastgesteld dat daarbij een aanzienlijk risico zou kunnen gelden voor het recht op de uitoefening van de vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandelingen, alsmede de maatregelen die zijn getroffen ter ondersteuning van deze rechten.	<input type="checkbox"/>	
HR6	Activiteiten waarvan is vastgesteld dat er een aanzienlijk risico is van gevallen van kinderarbeid, alsmede de maatregelen die zijn getroffen gericht op de uitbanning van kinderarbeid.	<input type="checkbox"/>	
HR7	Activiteiten waarvan is vastgesteld dat er een aanzienlijk risico is van gevallen van gedwongen of verplichte arbeid, alsmede de maatregelen die zijn getroffen gericht op de uitbanning van gedwongen of verplichte arbeid.	<input type="checkbox"/>	
HR8	Percentage van het beveiligingspersoneel dat training heeft gevolgd in het beleid of de procedures van de organisatie betreffende aspecten van de mensenrechten die relevant zijn voor de activiteiten.	<input type="checkbox"/>	
HR9	Totaal aantal gevallen van overtreding van de rechten van de inheemse bevolking, alsmede de getroffen maatregelen.	<input type="checkbox"/>	
HR10	Percentage en het totaal aantal activiteiten die zijn beoordeeld op het naleven van de rechten van de mens en het effect daarvan.	<input type="checkbox"/>	
HR11	Aantal klachten ingediend, behandeld en opgelost met betrekking tot de mensenrechten door middel van een formele procedure.	<input type="checkbox"/>	

SOCIALE PRESTATIE-INDICATOREN: ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

PROFIEL	BESCHRIJVING	NIVEAU VAN RAPPORTEREN	PAGINA
LA1	Totale personeelsbestand naar type werk, arbeidsovereenkomst en regio.	<input checked="" type="checkbox"/>	42-44
LA2	Totaal aantal en snelheid van personeelsverloop per leeftijdsgroep, geslacht en regio.	<input type="checkbox"/>	43
LA3	Uitkeringen aan voltijdmedewerkers die niet beschikbaar zijn voor deeltijdmedewerkers, per grootschalige activiteit.	<input type="checkbox"/> N V T	
LA4	Percentage medewerkers dat onder een collectieve arbeidsovereenkomst valt.	<input checked="" type="checkbox"/>	36
LA5	Minimale opzegtermijn(en) in verband met operationele veranderingen, inclusief of dit wordt gespecificeerd in collectieve overeenkomsten.	<input type="checkbox"/>	
LA6	Percentage van het totale personeelsbestand dat is vertegenwoordigd in formele gezamenlijke arbo-commissies van werkgevers en werknemers die bijdragen aan de controle op en advies over arbo-programma's.	<input type="checkbox"/>	
LA7	Letsel-, beroepsziekte-, uitvaldagen- en verzuimcijfers en het aantal werkgerelateerde sterfgevallen per regio.	<input checked="" type="checkbox"/>	36-37
LA8	Opleidings-, trainings-, advies-, preventie- en risicobeheersingsprogramma's ten behoeve van personeelsleden, hun families of omwonenden in verband met ernstige ziekten.	<input type="checkbox"/>	36-37
LA9	Afspraken over arbo-onderwerpen vastgelegd in formele overeenkomsten met vakbonden.	<input type="checkbox"/>	
LA10	Gemiddeld aantal uren dat een werknemer per jaar besteed aan opleidingen, onderverdeeld naar geslacht en werknemerscategorie.	<input checked="" type="checkbox"/>	40-41

SOCIALE PRESTATIE-INDICATOREN: ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN VERVOLG >>>

SOCIALE PRESTATIE-INDICATOREN: ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN VERVOLG >>>

PROFIEL	BESCHRIJVING	NIVEAU VAN RAPPORTEREN	PAGINA
LA11	Programma's voor competentie management en levenslang leren die de blijvende inzetbaarheid van medewerkers garanderen en hen helpen bij het afronden van hun loopbaan.	<input checked="" type="checkbox"/>	40-41
LA12	Percentage medewerkers dat regelmatig wordt ingelicht omtrent prestatie- en loopbaanontwikkeling.	<input checked="" type="checkbox"/>	40
LA13	Samenstelling van bestuurslichamen en onderverdeling van medewerkers per categorie, naar geslacht, leeftijdsgroep, het behoren tot een bepaalde maatschappelijke minderheid en andere indicatoren van diversiteit.	<input checked="" type="checkbox"/> > >	20-21 42-44
LA14	Verhouding tussen basissalarissen van mannen en vrouwen per medewerkers-categorie.	<input type="checkbox"/>	
LA15	Afspraken en regelingen over hervatting van het werk na ouderschapsverlof, naar geslacht.	<input type="checkbox"/>	

SOCIALE PRESTATIE-INDICATOREN: MAATSCHAPPIJ

PROFIEL	BESCHRIJVING	NIVEAU VAN RAPPORTEREN	PAGINA
SO1	Aard, reikwijdte en effectiviteit van alle programma's en methoden die de effecten van de activiteiten op lokale gemeenschappen bepalen en beheren, waaronder vestiging, activiteiten en vertrek.	<input checked="" type="checkbox"/>	45, 60-63
SO2	Percentage van en totaal aantal bedrijfseenheden geanalyseerd op corruptie-gerelateerde risico's.	<input type="checkbox"/>	
SO3	Percentage van het personeel dat training in anticorruptiebeleid en -procedures van de organisatie heeft gevolgd.	<input checked="" type="checkbox"/>	38-39
SO4	Maatregelen die zijn getroffen naar aanleiding van gevallen van corruptie.	<input checked="" type="checkbox"/>	38-39
SO5	Standpunten betreffende publiek beleid en deelname aan de ontwikkeling ervan, evenals lobbyen.	<input type="checkbox"/>	
SO6	Totale waarde van financiële en in-natura-bijdragen aan politieke partijen, politici en gerelateerde instellingen per land.	<input type="checkbox"/> N V T	
SO7	Totaal aantal rechtszaken vanwege concurrentiebelemmerend gedrag, anti-kartel-, en monopolistische praktijken, alsmede de resultaten van deze rechtszaken.	<input type="checkbox"/>	*
SO8	Monetaire waarde van significante boetes en totaal aantal niet-monetaire sancties wegens het niet naleven van wet- en -regelgeving.	<input type="checkbox"/> N V T	
SO9	Activiteiten met een potentiële en/of daadwerkelijke negatieve impact op lokale gemeenschappen.	<input type="checkbox"/>	48-49
SO10	Preventieve en risicobeperkende maatregelen toegepast bij activiteiten met een aanzienlijk potentieel en/of daadwerkelijk negatieve gevolgen voor lokale gemeenschappen.	<input type="checkbox"/>	48-49, 52, 62-63

SOCIALE PRESTATIE-INDICATOREN: PRODUCTVERANTWOORDELIJKHEID

PROFIEL	BESCHRIJVING	NIVEAU VAN RAPPORTEREN	PAGINA
PR1	Levensduurstadia waarin de gevolgen van producten en diensten voor gezondheid en veiligheid worden beoordeeld met het oog op verbetering en het percentage van belangrijke product- en dienstencategorieën die aan dergelijke procedures onderhevig zijn.	<input type="checkbox"/>	
PR2	Totaal aantal gevallen van niet-naleving van regelgeving en vrijwillige codes betreffende gevolgen voor gezondheid en veiligheid van producten en diensten gedurende de levensduur, naar type resultaat.	<input type="checkbox"/> N V T	
PR3	Type informatie over producten en diensten dat verplicht wordt gesteld door procedures en het percentage van belangrijke producten en diensten die onderhevig zijn aan dergelijke informatie-eisen.	<input type="checkbox"/>	

*Er lopen 4 rechtszaken gerelateerd aan mededingings- en/of kartelrecht in 2011

<input checked="" type="checkbox"/> Volledig gerapporteerd	<input checked="" type="checkbox"/> Voorzijde omslag	<input type="checkbox"/> > >	Zie verkort financieel jaarverslag
<input type="checkbox"/> Partieel gerapporteerd	<input checked="" type="checkbox"/> Binnenzijde omslag	<input type="checkbox"/> > > >	Zie www.volkerwessels.com > over ons
<input type="checkbox"/> Niet gerapporteerd		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> V <input type="checkbox"/> T	Niet van toepassing

PR4	Totaal aantal gevallen van niet-naleving van regelgeving en vrijwillige codes betreffende informatie over en etikettering van producten en diensten, naar type resultaat.	<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> V <input type="checkbox"/> T	
PR5	Beleed ten aanzien van klanttevredenheid, met inbegrip van resultaten van onderzoeken naar de klanttevredenheid.	<input type="checkbox"/>	63
		<input type="checkbox"/> > >	70
PR6	Programma's voor de naleving van wetten, standaarden en vrijwillige codes met betrekking tot marketingcommunicatie, waaronder reclame, promotie en sponsoring.	<input type="checkbox"/>	
PR7	Totaal aantal gevallen van niet-naleving van regelgeving en vrijwillige codes betreffende marketingcommunicatie, waaronder reclame, promotie en sponsoring, naar type resultaat.	<input checked="" type="checkbox"/>	**
PR8	Totaal aantal gegronde klachten over inbreuken op de privacy van klanten en het kwijtraken van klantgegevens.	<input checked="" type="checkbox"/>	**
PR9	Monetaire waarde van significante boetes wegens het niet-naleven van wet- en regelgeving betreffende de levering en het gebruik van producten en diensten.	<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> V <input type="checkbox"/> T	

ECONOMISCHE PRESTATIE-INDICATOREN

PROFIEL	BESCHRIJVING	NIVEAU VAN RAPPORTEREN	PAGINA
EC1	Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd, waaronder inkomsten, operationele kosten, personeelsvergoedingen, donaties en overige maatschappelijke investeringen, ingehouden winst en betalingen aan kapitaalverstrekkers en overheden.	<input type="checkbox"/> > >	
EC2	Financiële implicaties en andere risico's en mogelijkheden voor de activiteiten van de organisatie als gevolg van klimaatverandering.	<input type="checkbox"/> > >	72
EC3	Dekking van de verplichtingen in verband met het vastgestelde uitkeringsplan van de organisatie.	<input type="checkbox"/> > >	78, 80-85
EC4	Significante financiële steun van een overheid.	<input type="checkbox"/>	
EC5	Spreiding in de verhouding tussen het standaard aanvangssalaris en het lokale minimumloon op belangrijke bedrijfslocaties.	<input type="checkbox"/>	
EC6	Beleed, methoden en deel van uitgaven betreffende lokaal gevestigde leveranciers op belangrijke bedrijfslocaties.	<input type="checkbox"/>	
EC7	Procedures voor lokale personeelswerving en aandeel van het topkader dat afkomstig is uit de lokale gemeenschap op belangrijke bedrijfslocaties.	<input type="checkbox"/>	
EC8	Ontwikkeling en gevolgen van investeringen in infrastructuur en diensten die voornamelijk ten behoeve van het algemeen nut worden geboden door middel van verplichtingen van commerciële aard, dan wel in natura of pro bono.	<input checked="" type="checkbox"/>	58-63
EC9	Inzicht in en beschrijving van significante indirecte economische gevolgen, waaronder de omvang ervan.	<input type="checkbox"/> > >	

** Geen gevallen van overtreding bekend

VERKLARENDE BEGRIPPENLIJST

Aantal gewerkte uren	Het totaal aantal gewerkte uren van VolkerWessels medewerkers (excl. derden). De gewerkte uren worden berekend op basis van de volgende formule: gemiddeld aantal FTE x 260 (werkbare dagen) x 8.
Aantal verzuimdagen t.g.v. ongevallen	De totaal aantal verzuimde kalenderdagen als gevolg van een bedrijfsongeval.
Algemene inkoopvoorwaarden	Zijn de algemene bepalingen waarin is vastgelegd onder welke condities VolkerWessels producten en/of diensten van haar toeleveranciers afneemt. Deze voorwaarden worden zoveel mogelijk van toepassing verklaard bij het afsluiten van overeenkomsten met andere partijen.
Asbest / Asbest gelijkend materiaal	Een grijs vezelachtig mineraal, onbrandbaar en warmte-isolerende dat vroeger veel in de bouw werd toegepast.
Bedrijfsafval	Een reststroom welke afgevoerd wordt bij onze kantoorlocaties.
Bedrijfsongeval	Een ongeval door of tijdens de uitoefening van betaalde arbeid, uitgezonderd ongevallen tijdens woon-werkverkeer. Het gaat hierbij zowel om ongevallen die leiden tot arbeidsverzuim als om ongevallen zonder verzuim op het werk. <i>N.B. Ongevallen tijdens dienstreizen vallen wel onder bedrijfsongevallen.</i>
Bedrijfsongeval met verzuim	Een bedrijfsongeval waarbij de betrokken persoon (VolkerWessels medewerker) minimaal de daaropvolgende kalenderdag het werk niet kan hervatten vanwege het letsel.
Beton	Betonresten welke uitgehard zijn. Ook betonbrokken groter dan 60 cm en voorzien van betonstaal worden gerekend tot betonresten.
Bewuste Bouwers	Een keurmerk welke een impuls geeft aan de relatie van bouwplaatsen met hun omgeving. Het keurmerk stimuleert goede communicatie met de omgeving van bouwlocaties en maakt de professionaliteit op bouwplaatsen zichtbaar. Initiatiefnemers van 'Bewuste Bouwers' zijn VolkerWessels, BAM, Ballast Nedam en Strukton.
Bitumen	Een residu van de aardolieraffinage en wordt gebruikt als de 'lijm' in asfalt en wordt vaak gebruikt om daken waterdicht te maken. Is vrij van overige afvalstoffen (< 5% andere stoffen).
Bouw en –sloopafval	Bestaat uit de ongesorteerde fractie van grondstoffen, welke tijdens werkzaamheden op een bouw of sloopproject vrijkomen. Op deze fractie moet nog een sorteerbewerking worden toegepast, waardoor er zuivere grondstoffen ontstaan welke direct toepasbaar zijn bij de eindverwerker.
Bouwplaats medewerker	Een persoon in dienst van een VolkerWessels werkmaatschappij, met inbegrip van personen die zijn ingehuurd van een andere VolkerWessels werkmaatschappij en van stagiaires (personen die werkervaring opdoen en/of opgeleid worden), die (uitvoerende) werkzaamheden verricht op een bouwplaats (of vergelijkbare werklocatie). Op deze medewerker is de CAO voor de Bouwnijverheid van toepassing en voldoet aan de definitie zoals gesteld in artikel 88, lid 7 van genoemde CAO.
BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method)	Beoordelingsmethode om de duurzaamheidsprestaties van gebouwen te bepalen. BREEAM stelt een standaard voor een duurzaam gebouw en geeft vervolgens aan welk prestatieniveau het onderzochte gebouw heeft. Het doel is gebouwen te analyseren en een duurzaamheidslabel (pass, good, very good, excellent en outstanding) te geven.
BVGO	Afkorting voor de sector 'Bouw- en Vastgoedontwikkeling' binnen VolkerWessels.
Carbon footprint	De totale hoeveelheid broeikasgas die in een bepaalde periode is uitgestoten, door in dit geval VolkerWessels.
CO₂	Een gas dat onder andere wordt uitgestoten door het verbranden van fossiele brandstoffen (brandstoffen zoals steenkolen en van aardolie gemaakte producten). CO ₂ is het gas dat voor een groot deel een bijdrage levert aan het broeikas effect.
Conversiefactor	De conversiefactor is voor elke energiestroom en elke brandstof verschillend. Hiermee wordt de CO ₂ uitstoot berekend. De gehanteerde conversiefactoren door VolkerWessels in 2011 zijn gebaseerd op het CO ₂ prestatieladder handboek van het SKAO (versie 23-06-2011).
CR Platform	Intern adviesorgaan van VolkerWessels op de gebieden van ons Corporate Responsibility beleid.
DGBC (Dutch Green Building Council)	De DGBC ontwikkelt en beheert keurmerken voor de beoordeling van Nederlandse gebouwen en gebieden op hun duurzaamheidsprestaties.
Dodelijk bedrijfsongeval	Een bedrijfsongeval dat onmiddellijk of binnen 30 dagen na het ongeval leidt tot het overlijden van de betrokken persoon.

[Verklarende Begrippenlijst vervolg >>>](#)

VERKLARENDE BEGRIPPENLIJST

Duurzaamheidsclausules	Worden gedefinieerd als bepalingen die betrekking hebben op kernwaarden als maatschappelijke verantwoordelijkheid (bijvoorbeeld mensenrechten, arbeidsomstandigheden, integriteit, transparantie en duurzaamheid / impact op het milieu).
DVM (Dynamisch Verkeers Management)	Is een verzamelnaam voor geautomatiseerde real-time maatregelen om de verkeersafwikkeling te regelen.
Eigen ontwikkelde en opgeleverde wooneenheden	Zijn wooneenheden die reeds zijn opgeleverd en die de werkmaatschappij daadwerkelijk zelf heeft ontwikkeld (in eigen beheer).
EPC (Energie Prestatie Coëfficiënt)	De eenheid waarin de EPN (Energie Prestatie Norm) wordt uitgedrukt. De EPC voor nieuwbouwwoningen is per 1 januari 2011 aangescherpt van 0,8 naar 0,6. Een EPC gelijk aan 0 is theoretisch energieneutraal.
Folie	Zeer dun bladmateriaal dat voornamelijk wordt gebruikt om te verpakken en te isoleren. Door de afvalverwerkers worden zogenaamde 'schone folies' als poly ethylenen in aparte foliecontainers ingezameld.
FSC Hout	Hout met het FSC-keurmerk van de Forest Stewardship Council. Dit geeft aan dat het hout afkomstig is uit een bos dat door de FSC-organisatie onafhankelijk is beoordeeld als een goed beheerd bos volgens normen voor milieu, sociale omstandigheden en economie.
Gevaarlijk (chemisch) afval	Dat deel van het totale afval van een bouwplaats of kantoor dat gevaarlijk is voor mens, dier of milieu en volgens de wetgeving als zodanig is geclassificeerd. Bijvoorbeeld; kitkokers, spuitbussen, porschuim, lijmblikken met resten, lege verfblikken, maar ook afgewerkte olie en accu's behoren tot het gevaarlijke afval.
Gips	Een zacht, wit mineraal dat veel wordt gebruikt als een verdragend middel in portlandcement, als kern in bouwplaten, etc. Door afvalverwerkers worden gipsplaten en gipsblokken in aparte containers ingezameld.
GreenHouse Gas (GHG) protocol	Vormt de internationale basis van de rapportage over CO ₂ -emissies.
GRI (Global Reporting Initiative)	Internationaal erkende standaard voor duurzaamheidsverslaglegging.
Grondstoffenbeheer	Staat voor de wijze waarop wij als concern willen omgaan met onze grondstromen. Het verminderen en scheiden van onze reststromen, zodat het optimaal kan worden hergebruikt door onszelf of een andere partij, heeft de prioriteit.
HERA (Highly Ecological Recycling Asphalt)	Nieuwe technologie voor de recycling van asfalt, ontwikkeld door KWS Infra.
Hout A	Schoon niet geschilderd of geïmpregneerd hout welke niet verontreinigd is met andere afvalstoffen.
Hout B	Puur hout of hardboard welke geschilderd en voorzien van hang en sluitwerk mag zijn. Ook schoon beton multiplex, spaanplaat en geplastificeerde houtsoorten vallen onder deze categorie. De volgende afvalstoffen maken geen deel uit van Hout B: afvalstoffen, bomen en struiken, geïmpregneerde houtsoorten, vezelplaten, zachtboard en MDF.
Incident Frequency (IF)	Het aantal bedrijfsongevallen met verzuim (of dodelijk) vermenigvuldigd met één miljoen (uur) gedeeld door het aantal arbeidsuren.
Innovatie	Is de ontwikkeling van een nieuw of verbeterd product, concept of dienst. De innovatie is voor zowel het bedrijf als de markt waarvoor zij bestemd is, vernieuwend. Een <i>duurzame innovatie</i> voegt bovendien waarde toe aan het milieu en krijgt binnen VolkerWessels het onderscheidende label 'PlanetFit'.
LEED (Leadership in Energy and Environmental Design)	Van oorsprong een Amerikaanse beoordelingsmethode om de duurzaamheid van (het ontwerp van) een gebouw, woning en woongebied te bepalen.
Metalen	Worden geduid in Ferro en Non-Ferro. Ferro's zijn ijzer en alle legeringen op basis van ijzer. Non-Ferro's zijn de overige metalen (bijv. aluminium, goud, koper, zink, tin, etc.).
Omgevingsmanagement	Acties die gericht zijn op de omgeving waarbij externe partijen betrokken en gekend worden, zoals bewoners, weggebruikers, bedrijven, media, milieubewegingen, etc.
Ongeval	Een plotseling optredende, ongewilde en onvoorziene gebeurtenis, waarbij de inwerking van een externe oorzaak leidt tot fysiek letsel en waarbij geen sprake is van opzettelijk geweld of voedselvergiftiging (definitie conform het CBS).
Overige medewerkers	Zijn medewerkers met een arbeidsovereenkomst waarop niet de CAO voor de Bouwnijverheid van toepassing is.

[Verklarende Begrippenlijst](#) [vervolg >>>](#)

VERKLARENDE BEGRIPPENLIJST

Papier en karton	Reststromen die vrijkomen in kantoren en bij verwerking van papier en karton (bijvoorbeeld papier en verpakkingen). Deze fractie mag niet door andere reststromen zijn verontreinigd en als zodanig door de verwerker van kantoren worden afgevoerd.
PEFC Hout	Hout/papier van het Programme for the Endorsment of Forest Certification (PEFC) dat bijdraagt aan het bevorderen van duurzaam bosbeheer.
PlanetFit	Is het label dat staat voor duurzame, innovatieve oplossingen van VolkerWessels. Een product, concept of dienst is 'PlanetFit' als het aantoonbaar waarde toevoegt aan de markt en het milieu. Het moet dus financieel rendabel zijn, maar ook aantoonbaar de (negatieve) impact op het milieu verminderen. Een innovatie is pas 'PlanetFit' na formele toetsing door het CR-platform en daarmee het hebben verkregen van een PlanetFit-certificaat voor de betreffende innovatie.
PlusWonen (PlusWoning)	Een woning gebouwd onder het label 'PlusWonen', dat staat voor het duurzame bouwconcept ontwikkeld door VolkerWessels (www.pluswonen.nl).
Puin	Metsel en betonresten welke uitgehard zijn. Ook tegelwerk, overige steenachtige materialen met een vermenging van maximaal 10% kalkzandsteen wordt toegestaan. De volgende reststromen maken geen deel uit van puin: asfalt, puin uit de petrochemie, gips, gasbeton en gibo afval, puin van schoorstenen en overig verontreinigt puin.
Reststroom	Het gedeelte van de afvalstroom van particulieren, instellingen en bedrijven dat overblijft nadat alle bruikbare en recyclebare afvalstromen uit de hoofdstroom zijn genomen. Binnen VolkerWessels is de reststroom datgene dat overblijft nadat de gangbare grondstoffen (bijv. (beton)granulaten, metalen, papier, karton, zand en hout) uit de hoofdstroom genomen zijn.
Scheidingspercentage	Geeft aan welk percentage van het totale bouw- en sloopafval is gescheiden in de verzameling en verwerking van het afval (op locatie).
SKAO	De afkorting voor de Stichting Klimaatvriendelijk Aanbesteden en Ondernemen. Deze stichting is verantwoordelijk voor alle zaken wat betreft de CO ₂ prestatieladder, namelijk het gebruik, de doorontwikkeling, het beheer van het certificeringsschema en verbreding van deelnemende sectoren.
Steenwol / glaswol	Warmte-isolatiemateriaal voor isolatie van gevels, vloeren, daken en binnenwanden in de bouw. Beide wolsoorten worden in eenzelfde container ingezameld door de afvalverwerker.
UTA medewerkers	Een persoon in dienst van een VolkerWessels werkmaatschappij, met inbegrip van personen die zijn ingehuurd van een andere VolkerWessels werkmaatschappij en van stagiaires (personen die werkervaring opdoen en/of opgeleid worden), die werkzaamheden uitvoert buiten de bouwplaats. UTA staat voor Uitvoerend Technisch Administratief.
Veiligheid & Gezondheid	Heeft betrekking op het streven naar een veilige en gezonde werkplek en -omgeving voor medewerkers, onderaannemers en eenieder die te maken heeft met onze (bouw)activiteiten.
Verwerkingsmethode	De wijze waarop de reststroom verwerkt wordt tot een nieuwe grondstof of energie.
Zand / Mineralen	Een reststroom die alleen van toepassing is binnen het (SITA) contract op basis van contractafspraken boven de 1000 ton en met toevoeging van een schone grond verklaring. Anders wordt deze grondstof gezien als een handelstroom en binnen de kaders van de huidige wet- en regelgeving 100% hergebruikt.
Ziekteverzuimpercentage	Geeft aan welk deel van de arbeidscapaciteit in een bepaalde periode wegens verzuim verloren is gegaan. Het is de meest gebruikte maat om het verzuim binnen een organisatie te typeren. VolkerWessels hanteert de definitie van het CBS in deze.
Ziekteverzuimpercentage ten gevolge van ongevallen	Het totaal aantal verzuimde kalenderdagen ten gevolge van een ongeval / potentieel aantal beschikbare kalenderdagen x 100.

VERANTWOORDING FOTOGRAFIE

1. INTRODUCTIE (P. 6-7)

Visser & Smit Marine Contracting (vsmc) – Walney Offshore Windfarms,
Verenigd Koninkrijk

*De aanleg van het kabelnetwerk tussen land en een windmolenpark in de Ierse zee.
Dit netwerk wordt door vsmc aangelegd met behulp van de Stemat Spirit, het kabelleg-
schip van VolkerWessels.*

2. MARKT (P. 22-23)

Volker Stevin Kabelwerken Railinfra (vskr) – Aanleg kabelinfrastructuur op de
Maasvlakte, Rotterdam

*vskr is specialist op het gebied van aanleg en onderhoud van ondergrondse kabel- en
leidinginfrastructuur in de directe nabijheid van het spoor. Deze klus vindt plaats op de
Maasvlakte in Rotterdam.*

3. MEDEWERKERS (P. 32-33)

kws Infra – veiligheidssticker 'Zie je mij, Zie ik jou'

*Kraanmachinist Chris van Dijk met zijn winnende waarschuwingssticker
'Zie je mij, zie ik jou'.*

*Met de eenvoudige boodschap 'Zie je mij, zie ik jou' wordt iedere passant erop geatten-
deerd dat hij oogcontact met de machinist moet zoeken. Dit verkleint de kans op aanrijd-
gevaar. Niet alleen voor bouwplaatsmedewerkers; ook voor fietsers en voetgangers.*

4. MILIEU (P. 46 - 47)

IBB Kondor – Park 20 I 20, Hoofddorp

Park 20|20 is het eerste 'full service Cradle to Cradle kantorenpark' van Nederland.

*IBB Kondor heeft met concernpartners in 2011 het nieuwe hoofdkantoor van
BSH Huishoudapparaten opgeleverd.*

*Momenteel wordt er volop gewerkt op Park 20 I 20 aan twee kantoorgebouwen en een
paviljoen.*

5. SAMENLEVING (P. 56 - 57)

Sponsoring jeugdelftallen voetbalvereniging vop, Amersfoort Vathorst

*Alle jeugdelftallen van de voetbalvereniging Voor Ons Plezier (vop) in Amersfoort
Vathorst dragen vanaf het seizoen 2011-2012 nieuwe shirts met de naam VolkerWessels.*

6. BIJLAGEN (P. 66 - 67)

Het VolkerWessels Huis, Amersfoort

*Twaalf werkmaatschappijen bouwden samen het nieuwe duurzame concernkantoor in
Amersfoort. Zes etages, circa 4.800 m² vloeroppervlak, een tweelaagse ondergrondse
garage. Een massief houten trap slingert als blikvanger omhoog. Innovatief gebouwd
met een duurzame blik. Goed bereikbaar. Een thuis voor alle werkmaatschappijen.*



Corporate Responsibility, elk initiatief telt!

Met dit derde duurzaamheidsverslag van VolkerWessels hopen wij u weer een goed beeld te hebben gegeven van onze duurzaamheidsprestaties en vorderingen sinds 2009. We blijven ons ook naar de toekomst toe inspannen om een positieve bijdrage te leveren aan onze markt, medewerkers, het milieu en de samenleving.

Graag nodigen we u uit om met ons mee te denken. Wij staan open voor uw vragen, opmerkingen of suggesties op ons duurzaamheidsbeleid of dit duurzaamheidsverslag. U kunt ons bereiken via het e-mailadres cr@volkerwessels.com. Alvast hartelijk dank voor uw reactie.

Met vriendelijke groet,

Wendeline Besier en Dorien Wietsma
VolkerWessels Corporate Responsibility

COLOFON

VolkerWessels

Podium 9
3826 PA Amersfoort

Postbus 2767
3800 GJ Amersfoort

T +31 88 186 61 86
E informatie@volkerwessels.com
I www.volkerwessels.com

SAMENSTELLING

VolkerWessels | Corporate Responsibility

ONTWERP

Dedato ontwerpers en architecten, Amsterdam

TEKSTBIJDRAGE

Nart Wielaard

FOTOGRAFIE

Carel Kramer
John Marshall (p. 59)
Tjitske Sluis (p. 56-57)

DRUKWERK

Zalsman b.v.

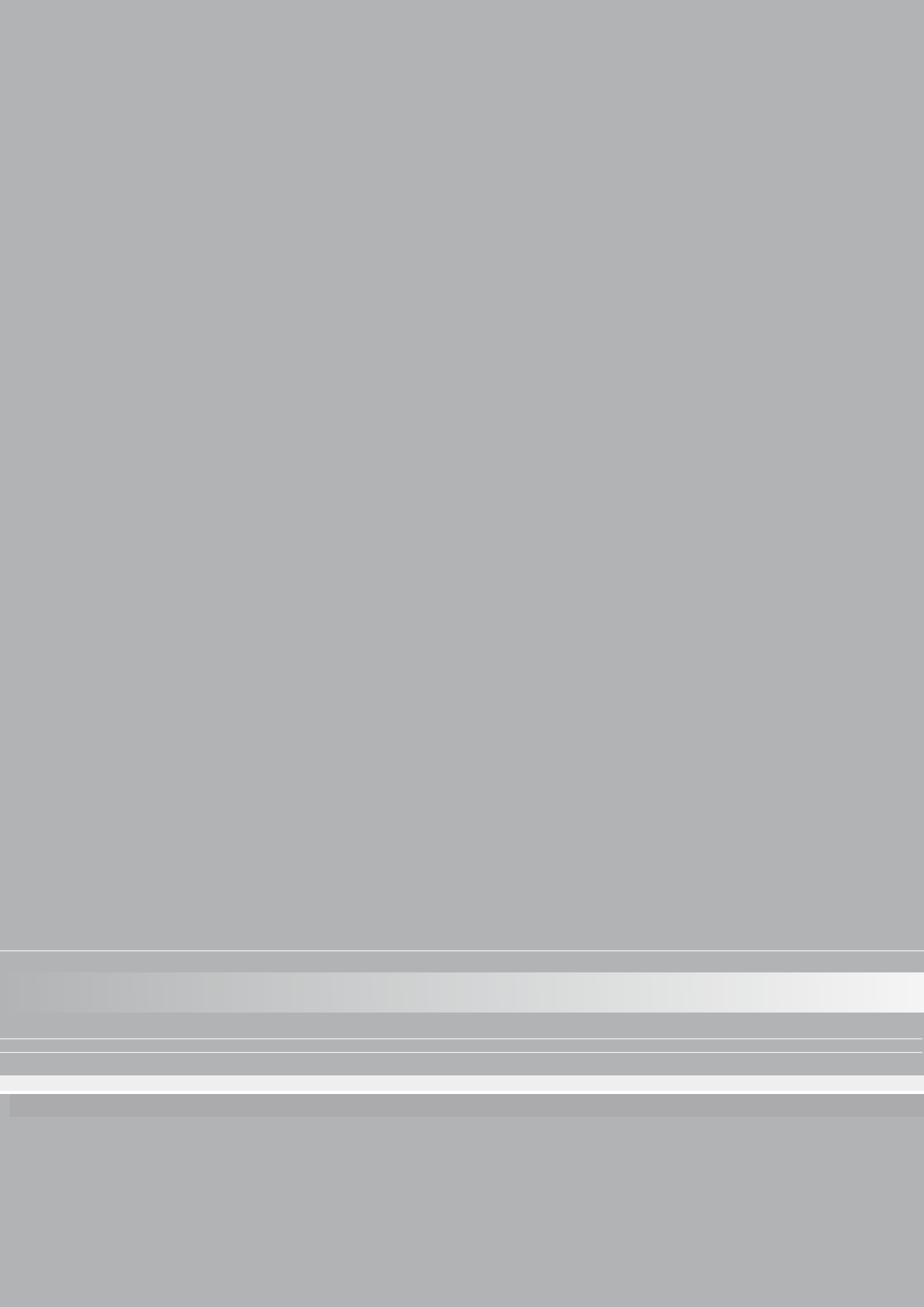
Dit duurzaamheidsverslag is gedrukt op
250 g/m² (omslag) en 130 g/m² Arctic Volume Highwhite FSC-Mixed 70%
(binnenwerk) papier.



BESCHIKBAARHEID

Er is een Engelse vertaling van dit duurzaamheidsverslag beschikbaar.
An English translation of this sustainability report is available.
In case of textual contradictions, the Dutch version shall prevail.

Dit duurzaamheidsverslag is beschikbaar op www.volkerwessels.com





ELK INITIATIEF TELT