

---

Eerste editie

---

# Sociaal jaarverslag De Kabath Vastgoed Bescherming 2012

---

Communication On Progress For The UN Global Compact

---

Basic Level

# Voorwoord

---





Rijn Platteel, CEO

Arnhem, juli 2013

Beste medewerkers en relaties van De Kabath Vastgoedbescherming,

Doormiddel van dit Sociale Jaarverslag kijken we terug op 2012. Een jaar waarin we met elkaar de crisis te lijf zijn gegaan maar waarin ook ruimte was voor persoonlijke groei en ontwikkeling.

Het is voor De Kabath de eerste keer dat we op deze wijze verslag doen over ons sociaal- en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Het vertelt, vanuit de invalshoek van de Global Compact, hoe wij ons als organisatie verhouden tot de wereld om ons heen en het geeft richting daar waar we nog verbeteringen kunnen aanbrengen en duurzamer kunnen ondernemen.

Ik verwacht dat jullie net als ik verrast en trots zullen zijn over wat wij al doen met deze thema's. Wij maken hiermee het verschil in levens van velen; onze bewoners, opdrachtgevers en bij elkaar als collega's. Op deze wijze creëren we een bestendige en winstgevende bedrijfsvoering.

Veel leesplezier.

Rijn Platteel

Mr. H.E. Ban Ki-moon  
Secretary-General  
United Nations  
New York,  
NY 10017 USA

Arnhem (the Netherlands), september 27th 2011

Dear Mr. Secretary-General,

I am pleased to confirm that Forbium Group reaffirms its support of the Ten Principles of the United Nations Global Compact in the areas of Human Rights, Labour, Environment and Anti-Corruption.

In this annual Communication on Progress, we describe our actions to continually improve the integration of the Global Compact and its principles into our business strategy, culture and daily operations. We also commit to share this information with our stakeholders using our primary channels of communication.

Sincerely yours,

Rijn Platteel  
CEO Forbium Group / De Kabath Vastgoedbescherming

Bij de samenstelling van dit Sociaal Jaarverslag is extra medewerking verleend door Geert Jan Te Wierik, Daniëlle Zeggelaar, Faustino Muñoz Ortiz en Mathijs Buddingh'.

Zij hebben in een persoonlijk interview vertelt over de manier waarop zij de organisatie beleven en hoe in het dagelijks werk de 10 Principes terug komen.

In dit jaarverslag zijn hun ervaringen opgenomen en u vindt op diverse plaatsen quotes uit de gesprekken.

We bedanken hierbij alle medewerkers voor hun bijdrage.

© 2013 Communication On Progress to the UN Global Compact.

Opgesteld voor en in opdracht van De Kabath Vastgoedbescherming door 1 for 2 Social Innovation.

Deze publicatie heeft het expliciete doel om transparant te informeren en te rapporteren over de wijze waarop de 10 principes van de UN Global Compact binnen De Kabath Vastgoedbescherming geïncorporeerd zijn in visie, strategie en uitvoering. Deze jaarlijkse verslaglegging ofwel het Sociale Jaarverslag is de Communication On Progress (COP) In dit Sociaal Jaarverslag over 2012 komen directie en medewerkers aan het woord en wordt in openheid verslag gedaan conform de GRI Indicatoren.

Alle foto's, afbeeldingen en cijfermateriaal behoort toe aan De Kabath Vastgoedbescherming en mag niet zonder toestemming worden(her-)gebruikt in andere rapportages en publicaties of voor andere (onderzoeks-)doelen zonder voorafgaande toestemming van De Kabath Vastgoedbescherming.

De logo's van de 10 principes van de UN Global Compact zijn ontwikkeld door en eigendom van 1 for 2 Social Innovation en mogen niet zonder toestemming worden (her-)gebruikt zonder voorafgaande toestemming.

1 for 2 Social Innovation  
Maasdijk 2 · 5307 HP · Poederrijen · Nederland  
[info@1for2.nl](mailto:info@1for2.nl) · [www.1for2.nl](http://www.1for2.nl)

# dKVB

---

**“Respect voor elkaar is  
een van de  
belangrijkste kernwaarden  
van het bedrijf.”**

-visie document dKVB 2012-



# Welke argumenten heb ik om voor DeKabath te kiezen?

## Juridisch/Formeel

- DeKabath levert maatwerk, en dat betekent voor mij zekerheid
- DeKabath zorgt voor goede afspraken met derden, dat bespaart mij veel werk
- DeKabath is juridisch vooruitstrevend, zodat ik geen schade lijd door procedures

## Praktisch/Levering

- DeKabath levert maatwerk, en dat betekent voor mij minder werk
- DeKabath neemt mijn problemen van mij over, zodat ik weer speelruimte krijg
- DeKabath is betrouwbare, die zorgt voor rust en schadebeperking aan mijn vastgoed
- DeKabath is betrokken bij mij en mijn vastgoed, verantwoordelijk en betrouwbaar
- DeKabath is coöperatief en creatief, dat bespaart mij veel zorgen
- DeKabath is uitstekend aanspreekbaar/bereikbaar, dat bespaart mij veel tijd (dat ervaar ik als klantvriendelijk)
- DeKabath biedt mij perfect inzicht op lopende zaken, dat geeft mij veel zekerheid
- DeKabath is deskundig, levert daardoor maatwerk en voor mij optimale rust
- DeKabath is altijd bereid mij te adviseren, ook als ik geen klant ben

## Financieel

- DeKabath levert maatwerk, en dat betekent voor mij meer opbrengst
- DeKabath zorgt voor kostenbesparing bij leegstand en/of waardebehoud
- DeKabath heeft respect voor mijn vastgoed, dat leidt tot waardebehoud
- DeKabath levert een betrouwbare, tijdelijke oplossing voor leegstand, dat bespaart mij veel geld

## Maatschappelijk

- DeKabath heeft respect voor mijn vastgoed, de gebruikers en de omgeving, dat beschermt mijn reputatie
- DeKabath voert de invulling van mijn maatschappelijk verantwoorde leegstandsbeleid uit
- DeKabath is integer en correct, zodat mijn publieke imago beschermd blijft

## Kortom:

*DeKabath beschermt mij tegen de onaangename juridische, financiële, praktische en maatschappelijke gevolgen van leegstaand vastgoed.*

# Inleiding

In het sociaal jaarverslag schetst De Kabath Vastgoedbescherming de ontwikkelingen in het afgelopen jaar en haar verwachtingen voor de toekomst. Hierbij wordt in het bijzonder aandacht besteed aan het gevoerde (sociaal) beleid, personele ontwikkelingen en die elementen van de bedrijfsvoering, waarover de werknemers mee willen en kunnen praten. Dit alles in het licht van de strategische doelstellingen van De Kabath Vastgoedbescherming. Oftewel; draagt alles wat wij doen bij aan onze gezamenlijke doelstellingen?

Vanaf juli 2012 zijn we, als bedrijf, lid geworden van de UN Global Compact. Waarom, hoe en waar dit past in onze visie en hoe dit gelieerd is aan onze doelstellingen, willen we terug laten komen in dit verslag. Als lid ben je verplicht jaarlijks een Communication On Progress (een sociaal jaarverslag) te maken. Wat we echter vooral ook hopen, is dat dit verslag ons allemaal bewuster maakt van wat wij (kunnen) doen aan deze ambitieuze doelstellingen, samen met anderen over de hele wereld.

Het sociaal jaarverslag wordt niet alleen door onze werknemers gelezen. Hoewel het geen PR- instrument is, is het voor ons wel een extern communicatiemiddel. Het is een enorme kans wanneer een onbekende van de organisatie door het verslag een helder idee heeft over wie het verslag gaat en waar De Kabath Vastgoedbescherming voor staat. Daarom zal dit verslag ook worden aangeboden aan klanten, leveranciers, potentiële klanten en andere belanghebbenden.

Dit sluit naadloos aan op de waarden die wij als bedrijf belangrijk vinden. Dit zijn: Innovatie, Inventiviteit en Integriteit.

Ook werden door onze medewerkers veelvuldig de waarden gezelligheid, respectvol werken en familiegevoel als zeer belangrijk genoemd.

Samen successen tot stand te brengen en de recessieperiode hopelijk samen doorstaan. Deze waarden hangen samen, omdat zij alleen in goede vorm bereikt kunnen worden wanneer aan allen in voldoende mate wordt voldaan.



***“De gezelligheid en afwisseling in m’n werk zorgen voor plezier in m’n werk en dat is belangrijk voor me.”***

***-Daniëlle Zeggelaar--***

# Organisatie dKVB

## Forbium Groep BV

De Forbium Groep is de moedermaatschappij van de Kabath vastgoedbescherming bv (dKVB), de Kabath vastgoedbeheer bv, de Leegstandmakelaar bv en de Belgische dochteronderneming, Forbium vastgoedbescherming bvba.

De Forbium Groep heeft de ambitie om op krachtige en innovatieve wijze de problematiek rondom leegstand aan te pakken. Forbium ontwikkelt nieuwe beheermethoden bij leegstand, creatief en pragmatisch in de uitvoer. Door haar inzicht in de lokale markt is Forbium in staat een vernieuwende, interdisciplinaire benadering te vinden die daaraan bijdraagt. Forbium streeft naar een groter marktaandeel. Dit zal worden bereikt door zowel autonome groei als door overname van spelers in de markt (zowel leegstandbeheerders als bijvoorbeeld een vastgoedbeheerder). Daarin is niet marktleiderschap in kwantitatieve zin de drijfveer, wel in kwalitatieve zin. De Forbium Groep wil werken aan verandering en sociale impact. Sociale meerwaarde is een belangrijke maatstaf voor succesvol ondernemen.

Overige details mbt het Organisatieprofiel vindt u in de GRI tabel 2.1 en verder.

## Missie en Visie

‘De Kabath beschermt u tegen ongewenste financiële, juridische, praktische en maatschappelijke gevolgen van leegstaand vastgoed.’

### Zekerheid

‘De Kabath geeft mij zekerheid’. Eigenaren van leegstaand vastgoed willen zeker weten waar ze aan toe zijn. Zeker zijn van de gekozen aanpak, de gemaakte contracten en de naleving ervan. Juridische kwaliteit zonder concessies bespaart onze opdrachtgevers procedures.

### Rust

‘De Kabath geeft mij rust’. Beheerders van vastgoed hebben het al druk genoeg. Zij kunnen de Kabath inschakelen voor het volledige beheer ervan. Zonder gedoe kunnen onze opdrachtgevers zich richten op de toekomst.

### Waarde behoud

‘De Kabath vermindert mijn financiële kwetsbaarheid’. Ongebruikt, leegstaand vastgoed is een drievoudig financieel risico: waardevermindering, huurderving en schade. Die drie pakken wij allemaal aan. De beperking van verlies is onze opdrachtgevers veel waard.

## Verantwoord

‘De Kabath heeft aandacht voor mijn omgeving’. Leegstaand vastgoed beïnvloedt de sfeer van de omgeving. Een goede relatie met omwonenden is van waarde voor het vastgoed. Zorgvuldig leegstandbeheer hoort voor onze opdrachtgevers bij maatschappelijk verantwoord handelen.

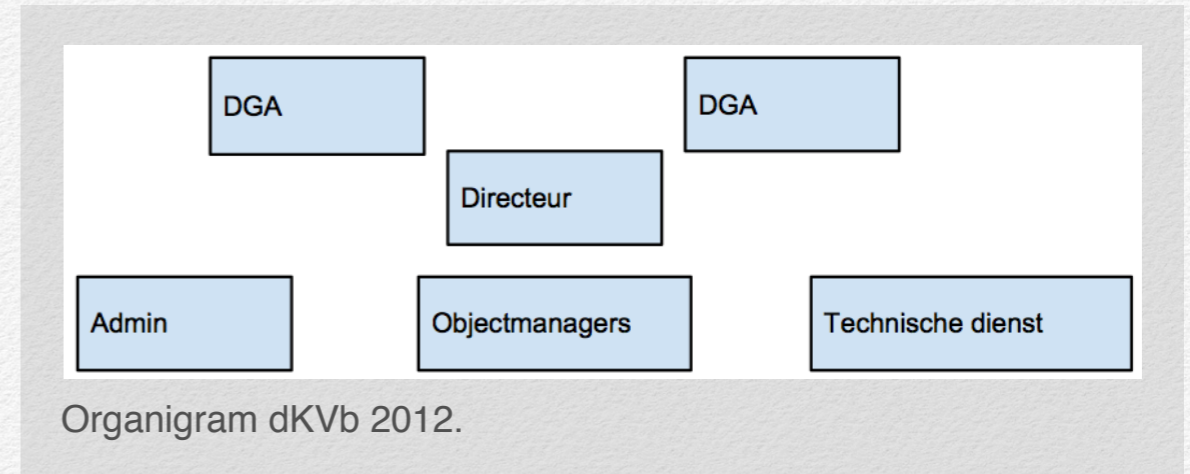
Concreet uit zich dit de ambitie om op krachtige en innovatieve wijze de problematiek rondom leegstand aan te pakken.

De Kabath Vastgoedbescherming wil op deze wijze met haar pragmatische vastgoedbenadering marktleider zijn en daarbij tijd, energie en kennis steken in het hebben van een voorbeeldfunctie.

Daarin is niet marktleiderschap in kwantitatieve zin de drijfveer, wel in kwalitatieve zin. We willen werken aan verandering en sociale impact. Sociale meerwaarde is een belangrijke maatstaf voor succesvol ondernemen.

## Organisatie

Rijn Platteel (RP) en Baldr Schrage (BS) zijn de eigenaren van de Forbium Groep BV, de holding die eigenaar is van alle besloten vennootschappen die daaronder vallen. Baldr Schrage is met name verantwoordelijk voor IT en dient als breekijzer in commerciële trajecten. Rijn is verantwoordelijk voor financiën.



Daarnaast hebben zij - uitsluitend op eigen initiatief of op verzoek van de directie - een aantal operationele taken. Zo kunnen zij inspringen bij objectmanagers ter ondersteuning, contacten en opdrachten initiëren of deelnemen aan een bepaald overleg.

Mathijs Buddingh' (MB) vormt samen met BS en RP de directie van alle ondernemingen. Gedrieën zijn zij bezig met strategische klantrelaties, acquisitie, coaching van medewerkers en product- en conceptontwikkeling. MB is directeur van zowel de Kabath vastgoedbescherming als de Kabath vastgoedbeheer en algemeen aanspreekpunt voor alle zaken die zich op de werkvloer afspelen. Daaronder vallen alle operationele zaken maar ook de commercie. MB is operationeel verantwoordelijk, maar niet noodzakelijkerwijs operationeel actief.

De voorzitter van het hoogste orgaan binnen de organisatie, de directie, is ook actief als directeur. Er werken geen mensen op directieniveau, welke niet op dagelijkse basis actief zijn binnen De Kabath Vastgoed Beheer.

---

Medewerkers kunnen aanbevelingen geven aan de directie door daarover met hen in gesprek te gaan. Hiervoor zijn geen gezette tijden, dit mag en kan het gehele jaar door.

Beloningen zijn voor alle medewerkers vastgelegd in een zogenaamd loongebouw. Alle rollen en hun vastgestelde beloning, ook die van de directie, zijn hierin opgenomen. Deze beloningen hangen samen met het goed functioneren van werknemers in hun rol. De taken liggen vast in een beschrijving van werkzaamheden (functiebeschrijving) en ook de procesverantwoordelijkheden zijn beschreven en gekoppeld aan de functiebeschrijvingen. Hierdoor wordt willekeur voorkomen en is voor zowel werkgever als werknemer helder waarop wordt getoetst.

Individuele sociale- en milieuverantwoordelijkheid wordt nog niet meegenomen in deze beoordeling.

De directie heeft geen belangen in andere organisaties die een “conflict of interest” zouden kunnen veroorzaken.

De visie en kwalificaties van de directie op het gebied van economische, milieutechnische en sociale onderwerpen, worden niet jaarlijks getoetst.

## **Interne en externe regelgeving**

Intern heeft De Kabath Vastgoedbescherming verschillende stukken welke zorgen voor duidelijk kader. Toch is er zeker wat te winnen.

Vanzelfsprekend houdt De Kabath Vastgoedbescherming zich aan de Nederlandse en Europese wetgeving, alsook alle verdragen die Nederland heeft gesloten (mensenrechtenverdragen en dergelijken). De Kabath Vastgoedbescherming werkt echter ook met de (niet verplichte) voorschriften van de UN Global Compact en de Global Reporting Initiative (GRI). Vanzelfsprekend leggen wij, mede hierover, verantwoording af in onze (financiële) jaarverslagen.

Overige details mbt het Bestuurstructuur vindt u in de GRI tabel 4.1 en verder.



Oostdam, Woerden, NL

# UN Global Compact

Het United Nations Global Compact is een strategische samenwerking tussen bedrijven. Deze bedrijven committeren zich aan het feit dat zij hun operaties en organisatiestrategieën aan tien wereldwijd geaccepteerde principes koppelen, op vier vlakken; mensenrechten, arbeid, milieu & omgeving en anticorruptie.

Het UN Global Compact vraagt bedrijven deze tien principes te omarmen, ondersteunen en mogelijk te maken naar het beste van hun kunnen in hun gehele omgeving (dus ook werknemers in hun omgeving).

Doel daarvan is dat mensen en natuur beter worden behandeld en dit leidt tot een zuivere werk- en leefverhouding tussen mens, natuur en grondstofverbruik. Uiteindelijk is het dus het expliciet uitspreken van een gezamenlijke verantwoordelijkheid om de wereld en haar bewoners niet uit te putten, maar een werkbare en haalbare balans te vinden om zolang mogelijk van elkaar te genieten.

De tien principes zijn:

1. respect voor mensenrechten
2. informatieplicht mensenrechten
3. vrijheid van vereniging en onderhandeling
4. vrijwillige en rechtvaardige arbeid
5. geen kinderarbeid (in de keten)
6. gelijkwaardigheid van arbeid en beroep
7. proactief handelen in milieuvraagstukken
8. initiatief grotere milieuverantwoordelijkheid
9. ontwikkelen milieubewuste technologie
10. gelijkwaardigheid in elk menselijk opzicht

Nu lijken dit misschien open deuren binnen De Kabath Vastgoedbescherming, omdat iedereen het voor de hand liggend vindt. Helaas is dat in grote delen van de wereld en zelfs bij veel bedrijven in Europa en Nederland, niet zo vanzelfsprekend. De kans dat je als bedrijf zaken doet met anderen die deze principes niet onderschrijven, is dagelijks aanwezig en daarvan wil De Kabath Vastgoedbescherming zich bewust zijn en bewust blijven, als ook actie in ondernemen.

*“Ik kijk naar die Principes en zeg: natuurlijk moeten we dit doen. In Nederland zijn we redelijk beschaafd, maar ook als we het goed doen, is het geen reden om het niet beter te willen doen.*

-Faustino Muñoz Ortiz-

---

Door lidmaatschap van het UN Global Compact, wil De Kabath Vastgoedbescherming het gedachtegoed van Ban Ki-moon (de Secretaris Genraal van de UN) uitdrukkelijk ondersteunen. Daarnaast hebben bedrijven meer invloed dan overheden, waardoor committent van bedrijven een sterke motor kan zijn, zeker wanneer dit verenigd gebeurt. Bedrijven staan ook vaak dicht bij de klant en de behoeften van die klant, overheden daarentegen zijn vaak logger. De slagvaardigheid van bedrijven is daarom een positieve drijver waar De Kabath Vastgoedbescherming graag deel van uit maakt. Het is noodzakelijk dat we gezamenlijk meer dan een signaal afgeven om economie en arbeid weer op het goede pad te brengen.

Dat zijn de redenen om als De Kabath Vastgoedbescherming lid te zijn van het UN Global Compact.

Om de Principes beter zichtbaar te maken in dit sociaal verslag, zijn symbolen gebruikt die de tien principes uitbeelden. Daar waar in het verslag een relatie gelegd wordt met 1 of meerdere Principes, wordt het symbool weergegeven. De toelichting op de symbolen vind u in hoofdstuk

Daarnaast wordt bij ieder onderdeel (Principe) een score worden aangegeven die aanduidt hoe De Kabath Vastgoedbescherming zelf vindt dat het presteert. Hiermee worden de aandacht- en verbeterpunten in kaart gebracht.

Overige details mbt het Verslagparameters van deze COP vindt u in de GRI tabel 3.1 en verder.





# 10 Principes en Symbolen

## Index van de 10 Principes en de symbolen

1. **Respect voor mensenrechten**
2. **Informatieplicht mensenrechten**
3. **Vrijheid van vereniging en onderhandeling**
4. **Vrijwillige en rechtvaardige arbeid**
5. **Geen kinderarbeid (in de keten)**
6. **Gelijkwaardigheid van arbeid en beroep**
7. **Proactief handelen in milieuvraagstukken**
8. **Initiatief grotere milieuverantwoordelijkheid**
9. **Ontwikkelen milieubewuste technologie**
10. **Gelijkwaardigheid in elk menselijk opzicht**

De tien principes zijn onderverdeeld in 4 categorieën:

- mensenrechten
- arbeid
- milieu
- anti-corruptie

Deze vinden hun grondslagen in de volgende verdragen / naslagwerken:

[The Universal Declaration of Human Rights](#)

[The International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work](#)

[The Rio Declaration on Environment and Development](#)

[The United Nations Convention Against Corruption](#)

De scores worden bijgehouden volgens onderstaande schaal:

Score systeem:

- ++ ruim voldoende aandacht
- + voldoende aandacht
- +/- behoeft t.z.t. meer aandacht
- behoeft snel aandacht
- heeft prioriteit

## 1. Respect voor mensenrechten



Principe 1: Bedrijven moeten de bescherming van internationaal vastgelegde mensenrechten steunen en respecteren.

## 2. Informatieplicht mensenrechten



Principe 2: Ervoor zorgen dat zij niet medeplichtig zijn aan mensenrechtenschendingen.

## 3. Vrijheid van vereniging en onderhandeling



Principe 3: Bedrijven dienen de vrijheid van vereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen te handhaven.

## 4. Vrijwillige en rechtvaardige arbeid



Principe 4: Actief meewerken aan de uitbanning van alle vormen van gedwongen of verplichte arbeid.

## 5. Geen Kinderarbeid



Principe 5: Actief meewerken aan de effectieve afschaffing van kinderarbeid.

## 6. Gelijkwaardigheid van arbeid en beroep



Principe 6: Actief meewerken aan de uitbanning van discriminatie in arbeid en beroep.

## 7. Proactief handelen in milieuvraagstukken



Principe 7: Bedrijven dienen een preventieve aanpak van milieu-uitdagingen te ondersteunen.

## 8. Initiatief grotere milieuverantwoordelijkheid



Principe 8: Initiatieven te ondernemen om een groter milieubesef te bevorderen

## 9. Ontwikkelen milieubewuste technologie



Principe 9: Actief meewerken aan de bevordering van de ontwikkeling en verspreiding van milieuvriendelijke technologieën.

## 10. gelijkwaardigheid in elk menselijk opzicht



Principe 10: Bedrijven moeten corruptie in al haar vormen afwijzen, inclusief afpersing en omkoping.



# Mensenrechten

---



**“.. we zijn opgevoed,  
hebben normen en  
waarden en dat mag je als  
bedrijf ook uitstralen.  
Doorzichtigheid en  
eerlijkheid zijn de eerste  
die me te binnen schieten.  
En de mensen fair  
behandelen.”**

**-Faustino Muñoz Ortiz-**

# Ons beleid

## Mensenrechten



1. Principe 1: Bedrijven moeten de bescherming van internationaal vastgelegde mensenrechten steunen en respecteren.



2. Principe 2: Ervoor zorgen dat zij niet medeplichtig zijn aan mensenrechtenschendingen.

Als bedrijf en als mensen houden wij ons aan alle mensenrechten verdragen. Is dat zo? Dat betekent dat we onze auto ook niet laten wassen door onze kinderen onder de 12 jaar?

Wat we graag willen bereiken is dat ook hierover kan worden gesproken binnen ons bedrijf. Mensenrechten zijn zoveel breder dan “wat in derde wereldlanden gebeurt” en natuurlijk is het bij ons “gewoon” dat wij rechten hebben en niet worden uitgebuit.

Toch is er meer dan alleen dat. Het gaat ook over het stimuleren van goed gedrag naar anderen door het zelf te vertonen.

We zullen ook onze leveranciers en klanten vragen hoe zij hierin staan en hoe zij hier concrete invulling aan geven.

Er wordt bij De Kabath Vastgoedbescherming niet gediscrimineerd naar geslacht of seksuele voorkeur en mannen en vrouwen worden gelijkelijk beloond. Er bestaan vertrouwenspersonen en zo nodig een klachtenbehandelaar extern wanneer dit nodig mocht zijn. Tot op heden is dit gelukkig nog niet nodig geweest.

---

*“Privacy van bewoners is een belangrijk thema. De eigenaar kan bij bewoning zijn eigen pand niet meer in, maar wij moeten wel elke maand een keer naar binnen. Wij geven tienduizenden euro's uit aan het vervangen van sloten zodat de bewoner de enige is die er in kan. Soms beleggen we een vierkantsgesprek waarin kan het zijn dat de bewoner toestaat dat een vertrouwde partij toch ook een sleutel krijgt.”*

*-Faustino Muñoz Ortiz-*



# Sociale doelstellingen

## Lorem Ipsum

---

1. Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur.
2. Nulla et urna convallis nec quis blandit odio mollis.
3. Sed metus libero cing elit, lorem ipsum. Adip inscing nulla mollis urna libero blandit dolor.
4. Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur.
5. Sed metus libero cing elit, lorem ipsum. Quis que euismod bibendum sag ittis.
6. Sed metus libero cing elit, lorem ipsum.
7. Quis que euismod bibendum sag ittis.

## Belanghebbenden

Betrokken belanghebbenden van De Kabath Vastgoed Beheer

Wie ondervindt invloed (positief of negatief) of kan zelf invloed uitoefenen op De Kabath Vastgoed Beheer, een besluit, een nieuw product of een project van De Kabath Vastgoed Beheer?

Dit zijn onze klanten, medewerkers en leveranciers.

### Selectief

We hebben nog geen specifieke criteria die we stellen aan belanghebbenden. Deze zullen we in de toekomst wel maken, zodat transparant is waar je elkaar vindt in doelen en waarden.

Wel komen wij geregeld met belanghebbenden bijeen om de betrokkenheid (bij elkaar) te vergroten.

Met medewerkers

Met klanten

Met leveranciers



---

Zorgen die we namelijk allen delen, over de economische situatie en de maatschappelijke impact daarvan, zijn het waard om besproken te blijven worden

Ook JCI noemen

**Training- en opleidingen binnen het bedrijf**

# Maatschappij

## Lorem Ipsum

---

1. Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur.
2. Nulla et urna convallis nec quis blandit odio mollis.
3. Sed metus libero cing elit, lorem ipsum. Adip inscing nulla mollis urna libero blandit dolor.
4. Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur.
5. Sed metus libero cing elit, lorem ipsum. Quis que euismod bibendum sag ittis.
6. Sed metus libero cing elit, lorem ipsum.
7. Quis que euismod bibendum sag ittis.

## Lorem Ipsum

Voorbeelden:

-Sponsoring zie Geert

-Open Luchtmuseum en Volleybalsters

Foto's!

# Arbeid

# 3

---

**“Hier mag je de opleiding doen die je wilt omdat men het belangrijk vindt dat je groeit. Zelf ben ik bijna klaar met mijn opleiding Juridisch Medewerker”**

-Daniëlle Zeggelaar-

# Ons beleid

## Arbeid



3. *vrijheid van  
vereniging &  
onderhandeling*

Principe 3: Bedrijven dienen de vrijheid van vereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen te handhaven;



4. *vrijwillige  
&  
rechtvaardige arbeid*

Principe 4: Actief meewerken aan de uitbanning van alle vormen van gedwongen of verplichte arbeid;



5. *geen kinderarbeid  
(in keten)*

Principe 5: Actief meewerken aan de effectieve afschaffing van kinderarbeid, en



6. *gelijkwaardigheid  
van arbeid en beroep*

Principe 6: Actief meewerken aan de uitbanning van discriminatie in arbeid en beroep.

## De organisatie van dKVb is gebaseerd op een aantal uitgangspunten

- Mensen vormen binnen de organisatie geen kostenpost maar zijn activa. Een beter gebruik van de mogelijkheden van de medewerkers leidt tot betere prestaties van de organisatie.
- Het personeelsbeleid is in eerste instantie de verantwoordelijkheid van de directie.
- Binnen dKVb is er sprake van een langetermijnvisie op personeelsbeleid.
- Het opstellen van functieprofielen met bijbehorende competenties en opleidingsplannen staan in directe relatie tot elkaar.
- Strategisch beleid van de organisatie en personeelsbeleid beïnvloeden elkaar.
- De medewerkers hebben allemaal een duidelijk commerciële rol en zijn het visitekaartje van het bedrijf.

Het aansturen van medewerkers zal dus ook op basis van hun specifieke competenties moeten gebeuren.

---

## Medewerkers; cijfers en doelstellingen

Salarissen van medewerkers zijn binnen een dienstverlenende organisatie per definitie de grootste kostenpost. Binnen dKVB is dat ruim 60% per ultimo 2012. Dit is onder meer het gevolg van stevige investeringen en uitbreiding in personeel.

Om van een gezonde verhouding te spreken mag het percentage feitelijk niet meer dan 45% van de omzet bedragen. Het verhogen van de efficiency is daarbij een sleutelwoord hoewel ook het aantal personeelsleden de komende jaren mag groeien, mits dit in verhouding staat tot de omzet en winst per medewerker. Verder geldt dat de omzet per medewerker en winst per medewerker een stijgende lijn moeten vertonen.

In de afgelopen jaren heeft een succesvolle dubbeling van alle functies plaats gevonden. Voor alle functies, is back-up en back-up kennis voorhanden. De uitbreiding zal daarna hoofdzakelijk binnen het (junior of assistent) objectmanagement en de administratieve ondersteuning plaatsvinden. Vooralsnog heeft de technische dienst ruim voldoende capaciteit. Uitbreiding zal daar niet gaan in het vaste personeelsbestand doch door regie of projectbasis arbeidskracht in te schakelen.

## Opbouw van het medewerkersbestand.

Inclusief de directie werkten er in 2012 gemiddeld 18 personen bij De Kabath Vastgoedbescherming; gelijk aan 13,77FTE. Er zijn 3 nieuwe medewerkers gestart in 2012 en we hebben afscheid genomen van 3 medewerkers.

- De man/vrouw verhouding was 12 heren versus 6 dames.
- De gemiddelde in dienst periode van het team ligt, mede doordat de Balder en Rijn al sinds 1999 directeur en eigenaar zijn, op 5,8 jaar.
- De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is ruim 35 en een half jaar oud.

## Honorering

dKVB heeft in 2010 en 2011 fors geïnvesteerd in medewerkers, zowel in salarissen als de ontwikkeling van medewerkers. Daarnaast is het wagenpark van de medewerkers volledig vernieuwd. De organisatie handelt volgens gelijkheidsbeginselen waarbij iedereen in de zelfde functie gelijk(-waardig) gehonoreerd wordt zowel op het gebied van salaris als mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling.



*Door de Kabath ben ik in de gelukkige omstandigheid gesteld om het Young Executives Program (YEP) bij De Baak te volgen. Iets dat in deze tijd waarbij geld en prioriteit bij heel veel bedrijven ergens anders naar toe gaat, heel bijzonder is. Ik heb vooral geleerd dat het spelen van een rol niet werkt. Mensen prikken daar doorheen en het kost ongelooflijk veel energie. Daarnaast bereikte ik vaak niet wat ik wilde; ik raakte steeds verder weg van het beoogde doel. Dat leidde weer tot frustraties en vechten; de bekende vicieuze cirkel. De YEP heeft mij geleerd om mezelf te blijven en vanuit mijn eigen kracht leiding te geven aan anderen. Doordat ik me anders ben gaan opstellen (echt en geen rol), geeft dat anderen ook de ruimte. Dat heeft inmiddels al geleid tot rust voor iedereen, meer evenwicht en een aantal hele mooie complimenten. Ik ben nog zeker niet klaar, want er valt nog veel meer uit deze mooie groep mensen te halen. De weg naar boven heb ik in ieder geval te pakken!*

*-Mathijs Buddingh'*

## Scholing en opleiding

Er zal meer ingezet worden op de ontwikkeling van de medewerkers. Dit gebeurt zowel op kennis (scholing / opleiding), competentiegericht management en betere begeleiding, alsook in het belang van commercie. Structuur aanbrengen in het volgen en ontwikkelen van medewerkers komt ook terug in de nieuw opgezette structuur van de nulmetingen, de afspraken-, voortgangs- en functioneringsgesprekken.

Voor de opleidingen zal de nadruk liggen op het ontwikkelen van commerciële vaardigheden van de objectmanagers. Daarnaast blijft juridische en bouwkundige kennis vanzelfsprekend van groot belang. De opleidingen zijn gericht op het verbreden en verdiepen van kennis, enerzijds om onze opdrachtgevers uitstekend te kunnen adviseren en anderzijds om de functie aantrekkelijk te houden. Doel is het verloop te minimaliseren en ruimte te scheppen voor doorgroei naar specialismen en managementtaken.

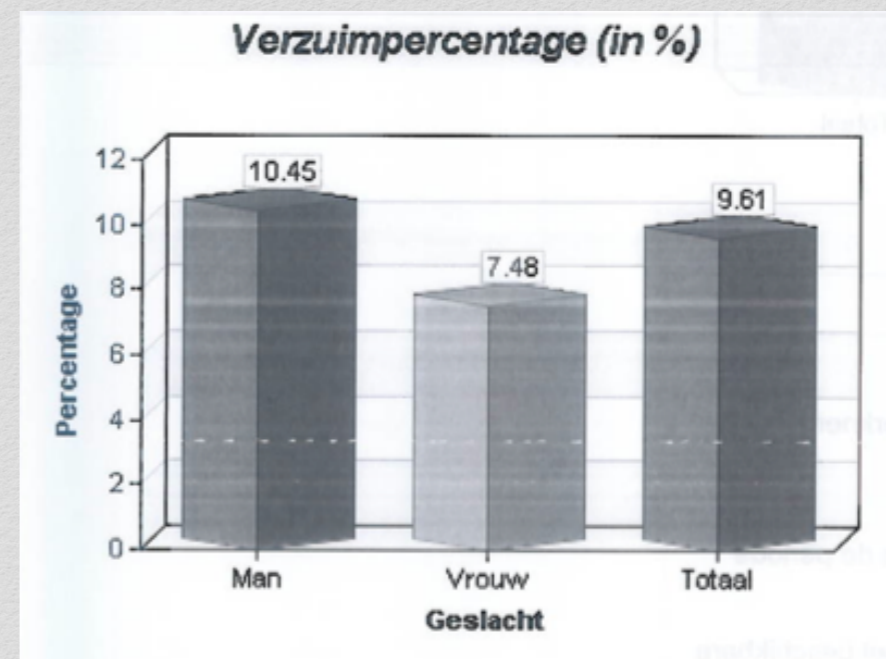
## Gezondheid- en verzuim

dKvb heeft diverse maatregelen genomen voor een gezonde werkplek. Hierbij benoemen we de ergonomische zitballen bij de werkplekken en @@

Het verzuimpercentage in Nederland ligt rond de 4 procent. Dat houdt in dat gemiddeld per dag 1 op de 25 werknemers ziek is.

Het ziekteverzuimpercentage wordt als volgt berekend: Het aantal verzuimde kalenderdagen (inclusief weekenden) in de observatieperiode, gedeeld door de personeelsomvang (in voltijd equivalenten) vermenigvuldigd met het aantal kalenderdagen in de observatieperiode.

De Kabath probeert met een goed verzuimbeleid samen het verzuimpercentage terug te brengen. Ondanks dat is het verzuimpercentage in onze organisatie met 9,61% hoog.

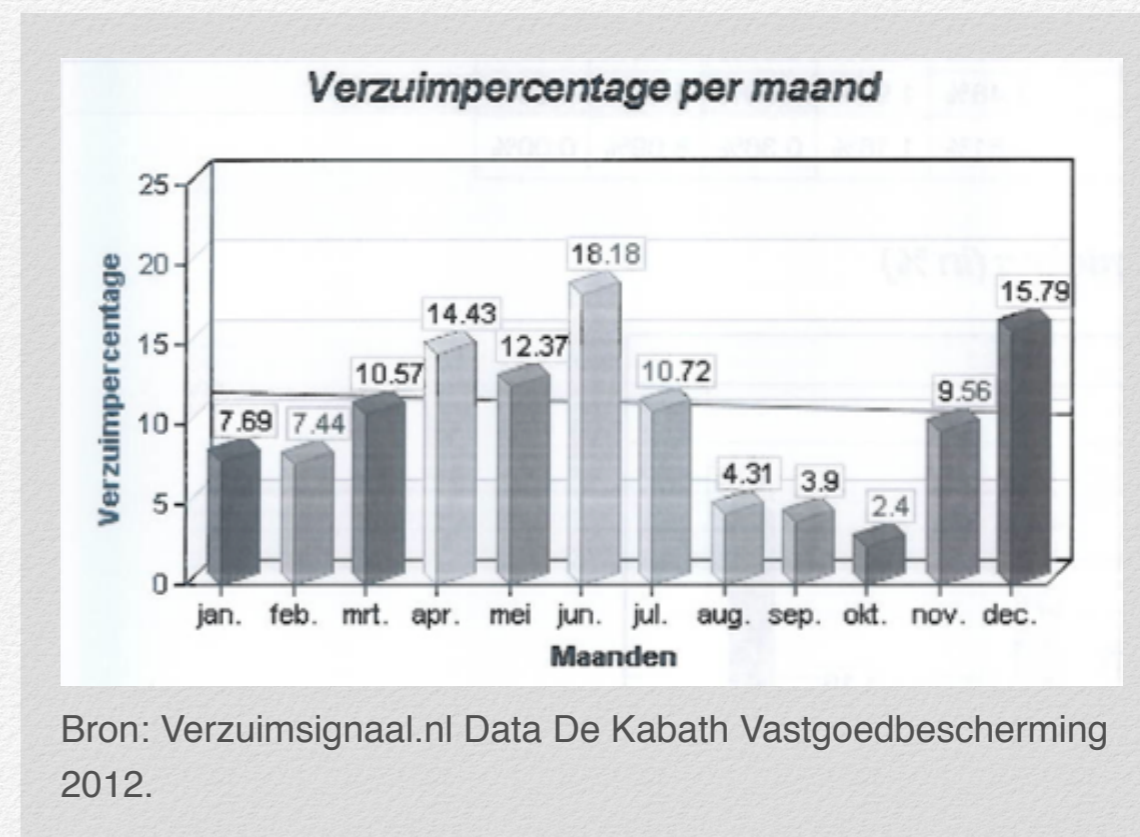


Bron: Verzuimsignaal.nl Data De Kabath Vastgoedbescherming 2012.

Deze cijfers vertellen ons pas meer als we ze concreet maken voor onze eigen situatie. Het totaal aantal dagen van het verzuim was 484,22 dagen. Het aantal verzuimmeldingen bedroeg 22 en daarvan was het merendeel “kort verzuim” wat inhoud dat maximaal 7 dagen betreft. Hier was de gemiddelde verzuimtijd 3,81 dagen.

Deze cijfers vertellen ons pas meer als we ze concreet maken voor onze eigen situatie. Het totaal aantal dagen van het verzuim was 484,22 dagen. Het aantal verzuimmeldingen bedroeg 22 en daarvan was het merendeel “kort verzuim” wat inhoud dat maximaal 7 dagen betreft. Hier was de gemiddelde verzuimtijd 3,81 dagen.

Hoewel de heren procentsgewijs in ziekmeldingsfrequentie lager scoorden, brachten zij de gemiddelde verzuimduur wel omhoog. De gemiddelde verzuimduur in dagen lag op 20,79 dagen. De maand Juni '12 valt bijzonder op door een heel hoog percentage van 18,18. De maand met het laagste verzuimpercentage was oktober (2,4%).



Samengevat betekenen deze cijfers dat onze organisatie op het gebied van persoonlijke gezondheid, en mogelijk ook de werkomstandigheden een verbetering behoeft.

## Vereniging van Arbeid

Medewerkers van dKvb vallen niet onder een Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) en vanwege de bedrijfsomvang is er ook geen OndernemingsRaad. Als medewerkers zich willen verenigen of zich willen aansluiten bij een vakbond is dat mogelijk.

Meer details over de factor Arbeid in relatie tot de Global Compact vindt u in de GRI tabel, posities LA1-LA13.



# Milieu en omgeving

---

**“Het “nieuwe werken”  
levert milieuvordelen op.  
Acht jaar geleden deden we  
dat ook al maar vooral  
vanuit de wens efficiënter  
te werken.”**

-Mathijs Buddingh'-





***“Sinds we er bij de TD voor kiezen om ook nieuw materiaal toe te passen, hoeven we minder vaak terug naar het werk. Dat scheelt heen- en weer rijden.”***

***-Geert Jan Te Wierik-***

# Ons beleid

## Milieu



Principe 7: Bedrijven dienen een preventieve aanpak van milieu-uitdagingen te ondersteunen;



Principe 8: Initiatieven te ondernemen om een groter milieubesef te bevorderen;



Principe 9: Actief meewerken aan de bevordering van de ontwikkeling en verspreiding van milieuvriendelijke technologieën.

## Milieu:

Ik vind het heel lastig om te benoemen wat wij aan milieubewustzijn te doen.

We zijn met energieverantwoordelijkheid, Peter Honig afgestudeerd::

Voor de maatregelen is vaak geen investering mogelijk, dat maakt t lastig. We zijn geen eigenaar van de objecten, we kunnen er over adviseren, maar we kunnen het niet zelf doen.

De meest zware fotoprint is ons wagenpark: vloot van ca 10-12 voertuigen.

We hebben ook maar 1 kantoor, een ruim kantoor weliswaar; niet 6 vestigingen.

Maar het nieuwe werken levert ook milieuvoordelen op en acht jaar geleden deden we dat ook al maar vanuit efficiëntie.

**Net een stagiaire gehad die 6 maanden een onderzoek heeft gedaan naar energiebesparende maatregelen.**

-- milieu innovaties

---

Adviseren opdrachtgevers om daadwerkelijk actie te ondernemen om maatregelen te nemen.

Die adviezen kunnen wij de komende periode exclusief gebruiken; daarmee kunnen we voorsprong creëren.

Het kan leiden tot winstmaximalisatie; de eerste verantwoordelijkheid voor de onderneming is winst maken.

Waarom exclusief?

Je kunt koude kernfusie uitvinden en de kennis hierover delen met de wereld of de reeds gedane investering terugverdienen.

# Productverantwoordelijkheid

Leegstand;

Douchekoppen etc



*Laatst was er een dame die heeft 15 jaar voor ons gewoond. Zij heeft jarenlang consequent het verschil van wat ze maandelijks bij ons uitgeeft en anders aan een reguliere huur of hypotheek zou betalen, apart gezet, Ze heeft recent een huis gekocht en kon het grootste deel direct en contant betalen.*

*-Faustino Muñoz Ortiz-*

# Anticorruptie

# 5

**“Wonen is een zo’n belangrijk bestaansrecht dat er per definitie sprake is van machtsongelijkheid tussen de bewoners en ons. We zijn ons daar bewust van en voeden die ongelijkheid niet.”**

**-Matthijs Buddungh’-**

# Ons beleid

## Anti-Corruptie



**10.**  
*gelijkwaardigheid  
in alle  
menselijk opzicht*

Principe 10: Bedrijven moeten corruptie in al haar vormen afwijzen, inclusief afpersing en omkoping.

## 1. Beleid

“Er is een grens waarbij we vriendelijk en lief zijn. Onze contracten en de wet zijn hierbij leidend, en dan is het gelijk klaar. Wietplantages bijvoorbeeld, er bestaat de kans dat je geld aangeboden krijgt waarmee de bewoner je vraagt een oogje toe te knijpen zodat nog geogst kan worden.”

-Faustino Muñoz Ortiz-

# Balans, visie en verantwoording

---

**Ik ben eigenlijk een beetje  
eigen baas, dat voelt goed.**

**De vrijheid**

**voelt goed.**

-Geert Jan Te Wierik-





# Balans

**Scoretabel per onderdeel.**

# Aanbevelingen

**Lorem Ipsum**

# Visie op de toekomst

Lorem Ipsum

# GRI tabel



Locatie:

GRI code	Indicator	Toelichting	
	<b>Profiel</b>		
	<b>Strategie en analyse</b>		
1.1	Verklaring van de hoogste beslissingsbevoegde over de relevantie van duurzame ontwikkeling voor de organisatie en haar strategie.	Voorwoord	
1.2	Belangrijke gevolgen, risico's en kansen	Voorwoord	
	<b>Organisatieprofiel</b>		
2.1	Naam van de organisatie	De Kabath VastgoedBescherming B.V.	
2.2	Voornaamste merken, producten en diensten	Zie hoofdstuk Hoofdstuk 1: Inleiding	Pagina 9
2.3	Operationele structuur	Zie hoofdstuk 2, Organisatie dKvB	Pagina 10 ev
2.4	Locatie van het hoofdkantoor	Arnhem, Nederland	
2.5	Aantal en namen van landen waar de organisatie actief is	2, Nederland en België	
2.6	Eigendomsstructuur en rechtsvorm	Besloten Vennootschap	
2.7	Afzetmarkten	Nederland	
2.8	Omvang van de organisatie	18 FTE, zie hoofdstuk Arbeid	Pagina 27
2.9	Significante veranderingen tijdens de verslaggevingsperiode wat betreft omvang, structuur of eigendom.	Geen in 2012	
2.10	Onderscheidingen tijdens de verslagperiode toegekend	Nvt	

GRI code	Indicator		
	<b>Profiel</b>		
<b>3</b>	<b>Verslag parameters</b>		
	<b>Rapportageprofiel</b>		
3.1	Rapportageperiode	Kalenderjaar 2012	
3.2	Datum van meest recente verslag	-	
3.3	Rapportagecyclus	Jaarlijks	
3.4	Contactpunt voor vragen over het verslag of inhoud ervan	Rijn Platteel, CEO	
	<b>Reikwijdte en afbakening van het verslag</b>		
3.5	Proces voor het bepalen van de inhoud van het verslag	Door middel van jaarstukken, interview, onderzoek en schriftelijke informatie	
3.6	Afbakening van het verslag	niet van toepassing	
3.7	Beperkingen voor de reikwijdte of afbakening van het verslag	Er zijn geen limieten aan onderwerpen en onderdelen waarover wij mogen / kunnen rapporteren	
3.8	Basis voor verslaggeving die vergelijkbaarheid aanzienlijk beïnvloeden	<u>Nvt</u>	
3.9	Technieken en berekeningsgrondslagen voor gegevensmeting	Aangeleverde cijfers van de organisatie en persoonlijke interviews.	
3.10	Gevolgen van eventuele herformuleringen van eerder verstrekte informatie	<u>Nvt</u>	
3.11	Significante veranderingen ten opzichte van vorige verslaggevingsperiodes ten aanzien van reikwijdte, afbakening of meetmethoden	<u>Geen</u>	
	<b>GRI inhoudsopgave</b>		
3.12	Tabel met GRI inhoudsopgave	GRI tabel	
	<b>Assurance</b>		
3.13	Beleid en huidige praktijk met betrekking tot externe assurance van het verslag	Dit jaarverslag is niet extern geverifieerd. Daaraan is dit jaar geen prioriteit gegeven, in de toekomst zal dit opnieuw bekeken worden.	

GRI code	Indicator		
	<b>Profiel</b>		
	<b>Bestuur, verplichtingen en betrokkenheid</b>		
	<b>Bestuursstructuur</b>		
4.1	Bestuursstructuur	Holdingsstructuur:	2 DGA's + 1 directie
4.2	Functie voorzitter hoogste bestuurslichaam		
4.3	Aantal en geslacht van onafhankelijke en niet-leidinggevende leden van het hoogste bestuurslichaam, inclusief commissies		
4.4	Mechanismen die aandeelhouders en medewerkers de gelegenheid geven om aanbevelingen te doen of medezeggenschap uit te oefenen op het hoogste bestuurslichaam		
4.6	Processen ter vermijding van strijdige belangen van het hoogste bestuurslichaam		
4.8	Missie- of beginselverklaringen, gedragscodes en uitgangspunten die van belang zijn voor de economische, milieugerelateerde en sociale prestaties		
4.9	Procedures voor het hoogste bestuurslichaam voor het overzien van de inventarisatie en het beheer door de organisatie van economische, milieugerelateerde en sociale prestaties		
	<b>Overleg met stakeholders</b>		
4.14	Lijst van groepen stakeholders die de organisatie heeft betrokken		
4.15	Inventarisatie en selectie van stakeholders		
4.16	Benadering van het betrekken van stakeholders		
4.17	Voornaamste onderwerpen en vraagstukken die naar voren zijn gekomen door de betrokkenheid van stakeholders en de reactie van de organisatie hierop		

GRI code	Indicator
	<b>Profiel</b>
	<b>Economische prestatie</b>
EC1	Directe economische waarden die zijn gegeneerd en gedistribueerd, waaronder inkomsten, operationele kosten, personeelsvergoedingen, donaties en overige maatschappelijke investeringen, ingehouden winst en betalingen aan kapitaalverstrekkers en overheden
EC2	Financiële implicaties en risico's of mogelijkheden voor de organisatie als gevolg van klimaatverandering
EC3	Dekking van de verplichtingen in verband met het vastgestelde uitkeringsplan van de organisatie
EC4	Significante financiële overheidssteun / ondersteuning.
EC5	verhouding tussen het standaard instap loon in vergelijking met lokale minimumloon op belangrijke bedrijfslocaties
EC6	Beleid en uitvoering en verhouding van de uitgaven tussen lokaal gevestigde leveranciers en andere (niet lokale) leveranciers op belangrijke bedrijfslocaties.
EC7	Procedures mbt het aannemen van lokaal personeel en management en de verhouding van lokaal/niet lokale managers en directies op belangrijke bedrijfslocaties.
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.
EC9	Inzicht in en beschrijving van significante indirecte economische gevolgen, waaronder de omvang ervan.

GRI code	Indicator
	<b>Profiel</b>
	<b>Milieuprestatie</b>
	Management benadering
	<b>Energie</b>
EN1	Totale hoeveelheid gebruikte materialen naar gewicht en volume
EN2	Percentage van de gebruikte materialen dat bestaat uit afval uit externe bronnen
EN3	Direct energiegebruik door primaire energiebron
EN4	Indirect energieverbruik door primaire energiebron
EN5	Energie die bespaard is door besparingen en efficiëntieverbeteringen
EN6	Initiatieven ten behoeve van energie-efficiëntie of op duurzame energie gebaseerde producten en diensten, evenals verlagingen van de energie-eisen als resultaat van deze initiatieven
EN7	Initiatieven ter verlaging van het indirecte energieverbruik en reeds gerealiseerde verlaging
EN8	Totale waterverbruik / per bron (herkomst)
EN9	Waterbronnen waarvoor wateronttrekking significante gevolgen heeft
EN10	Percentage en totale waterhoeveelheid die wordt gerecycled en/of hergebruikt
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
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
EN13	Beschermde of herstelde habitats
EN14	Strategieën, huidige maatregelen en toekomstige plannen voor het beheersen van de gevolgen van biodiversiteit

GRI code	Indicator	
	Profiel	
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	
EN16	Totale directe en indirecte emissie van broeikasgassen naar gewicht	
EN17	Andere relevante indirecte emissie van broeikasgassen naar gewicht	
EN18	Initiatieven ter verlaging van de emissie van broeikasgassen en gerealiseerde verlagingen	
EN19	Emissies in gewicht van Ozonbedreigende materialen	
EN20	Uitstoot in gewicht van Nox en Sox gespecificeerd per type en gewicht	
EN21	Afvalwaterstroom gekwalificeerd in kwaliteit, herkomst en bestemming.	
EN22	Totaalgewicht afval naar type en verwijderingsmethode	
EN23	Totaal aantal en volume van significante lozingen	
EN24	Gewicht van getransporteerd, geïmporteerd en of verwerkt afval onder de terms van de Basel Convention Annex 1, 2, 3 en 8 en het percentage van het internationaal verscheept/afgevoerde hoeveelheid hiervan.	
EN24	Gewicht van getransporteerd, geïmporteerd en of verwerkt afval onder de terms van de Basel Convention Annex 1, 2, 3 en 8 en het percentage van het internationaal verscheept/afgevoerde hoeveelheid hiervan.	
EN25	Benaming, grootte, beschermingsstatus en biodiversiteits- waarde van wateren en gerelateerde habitats die significante gevolgen ondervinden van de waterafvoer en -afvloeiing van de verslaggevende organisatie	

GRI code	Indicator	
	Profiel	
EN26	Initiatieven ter compensatie van de milieugevolgen van producten en diensten en de omvang van deze compensatie	
EN27	Percentage producten dat is verkocht en waarvan de verpakking is ingezameld naar categorie	
EN28	Monetaire waarde van significante boetes en totaal aantal niet-monetaire sancties wegens het niet naleven van milieuwet en -regelgeving	
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	
EN30	Totaal van de investeringen in milieubeschermingsmaatregelen en producten gekwalificeerd per type.	
	<b>Arbeidsomstandigheden en volwaardig werk</b>	
	Management benadering	
	<b>Werkgelegenheid</b>	
LA1	Totale personeelsbestand naar type werk, arbeidsovereenkomst en regio	
LA2	Totaal aantal en snelheid van personeelsverloop per leeftijdsgroep, geslacht en regio	
LA3	Ter beschikking gestelde beloning voor fulltime medewerkers, welke niet gelden voor parttime of tijdelijke medewerkers, door grote projecten	
LA4	Percentage medewerkers dat onder een collectieve arbeidsovereenkomst valt	

GRI code		Indicator
Profiel		
LA5	Minimale opzegtermijn(en) in verband met operationele veranderingen inclusief of dit wordt gespecificeerd in collectieve arbeidsovereenkomsten	
LA7	Letsel, beroepsziekten, uitvaldagen en verzuimcijfers en het aantal werkgerelateerde sterfgevallen per regio	
LA8	Onderwijs, training, counseling, preventie en risico controle programma's aanwezig teneinde medewerkers, hun families of omgeving te ondersteunen m.b.t. bedreigende ziektes	
LA9	Afspraken over arbo-onderwerpen vastgelegd in formele overeenkomsten met vakbonden	
LA11	Programma's voor competentie management en levenslang leren die de blijvende inzetbaarheid van medewerkers garanderen en hun helpen bij het afronden van hun loopbaan	De organisatie kent voor iedere discipline competentie modellen en rolprofielen. Daarin wordt per rol aangegeven over welke competenties de medewerker dient te beschikken en wat er minimaal van de medewerker verwacht wordt om duurzaam inzetbaar te blijven. Medewerkers maken (jaarlijks) een persoonlijk ontwikkelplan (POP), waarvan de benodigde opleidingen onderdeel uitmaken, dat met de direct leidinggevende wordt besproken en tussentijds wordt geëvalueerd. Tijdens de jaarlijkse performance review wordt de realisatie van het POP besproken.
LA12	Percentage medewerkers dat regelmatig wordt ingelicht omtrent prestatie- en loopbaanontwikkeling	
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	

GRI code		Indicator
Profiel		
Mensenrechten		
Sociale prestatie-indicatoren: mensenrechten		
HR1	Percentage van en totaal aantal aanmerkelijke investerings- overeenkomsten waarin clausules over mensenrechten zijn opgenomen of waarvan de naleving van mensenrechten is getoetst	100% onderdeel van inkoopvoorwaarden.
HR2	Percentage belangrijke leveranciers en aannemers die getoetst zijn op naleving van de mensenrechten en op getroffen maatregelen	
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	
HR4	Totaal aantal gevallen van discriminatie en de getroffen maatregelen	
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	
HR6	Activiteiten waarvan is vastgesteld dat daarbij een aanzienlijk risico is van gevallen van kinderarbeid, alsmede de maatregelen die getroffen zijn gericht op de uitbanning van kinderarbeid	
HR7	Activiteiten waarvan is vastgesteld dat er een aanzienlijk risico is van gevallen van gedwongen of verplichte arbeid, alsmede maatregelen die zijn getroffen gericht op de uitbanning van gedwongen of verplichte arbeid	
HR9	Totaal aantal gevallen van overtreding van de rechten van de inheemse bevolking, alsmede de getroffen maatregelen	



# Betekenis kleuren symbolen

## Kleurgebruik

- Blauw: goddelijkheid, oneindigheid, onschuld, melancholie, oprechtheid
- Geel: licht, luister, glorie, afgunst, verraad
- Goud: goddelijkheid, rijkdom, macht
- Groen: hoop, groei, leven, toekomst
- Grijs: neutraal, geborgenheid, wijsheid, luxe, ouderdom
- Magenta: vrolijk, opwindend, schokkend
- Oranje: warmte, rijkdom, erotiek
- Paars: rouw, boete, vasten, ingetogenheid, onderdanigheid, gezag, koninklijkheid, sensualiteit, decadentie
- Rood: liefde, lijden, offer, strijd, liefde, feestvreugde, hartstocht, moed
- Zilver: reinheid, zuiverheid, vast vertrouwen

# Bronnen

## Bronnen

Medewerkers De Kabath Vastgoedbescherming B.V.

Communicating Business Contributions to the Millennium Development Goals

Global Compact Communication on Progress website

Global Compact Integrity Measures

GRI Sustainability Reporting Guidelines

The GRI sustainability reporting cycle: A handbook for small and not-so-small organizations.

Global Reporting Initiative, 2007.

Leading the Way on Communication on Progress

Practical Guide to Communication on Progress

Raising the Bar – Creating Value with the United Nations Global Compact

Claude Fussler, Aron Cramer, and Sebastian van der Vegt, Greenleaf Publishing, 2004.

# Organisatie-structuur

Organisatiestructuur is de wijze waarop taken binnen een organisatie zijn verdeeld en de wijze waarop vervolgens afstemming tussen deeltaken tot stand is gebracht. Het heeft dus te maken met de verdeling van activiteiten over afdelingen en de taken van de werknemers. De organisatiekunde is de theorie van het opzetten van organisaties. De organisatiestructuur kan in kaart worden gebracht met een organisatieschema.

-bron: Wikipedia <http://nl.wikipedia.org/wiki/Organisatiestructuur>

---

## Gekoppelde termen in woordenlijst

Sleep verwante termen hierheen

---

**Index**

Zoek term