
Eerste editie

Sociaal jaarverslag De Kabath vastgoed- bescherming 2014

Communication On Progress For The UN Global Compact

GC Active Level

Rijn Platteel
CEO Forbium Groep BV

Voorwoord



This is our **Communication on Progress**
in implementing the principles of the
United Nations Global Compact.

We welcome feedback on its contents.



Velp (Gld), september 2015

Geachte medewerkers en relaties van dKVB,

Door middel van deze Communication on Progress (COP), ook wel het Sociale Jaarverslag, kijken we terug op 2014. Een jaar waarin we duidelijk de crisis te boven zijn gekomen, maar ons tegelijkertijd gesteld hebben zien worden voor nieuwe uitdagingen.

Voor De Kabath is het belangrijk dat wij ons onderscheiden. Niet alleen door meer kwaliteit te leveren dan de concurrentie, maar vooral ook door te laten zien dat wij meer zijn en meer doen om een steentje bij te dragen aan een betere wereld. Maatschappelijk verantwoord en sociaal ondernemen zit ons in het bloed en moeten wij blijven uitdragen. Deze COP draagt daaraan bij. Het vertelt, vanuit de invalshoek van 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.

Wij hebben reden om trots te zijn. Omdat wij ons inzetten voor goed, eerlijk en transparant leegstandbeheer en de thema's die relevant zijn voor meer dan ons bedrijf. Wij maken het verschil in levens van velen; onze bewoners, opdrachtgevers en bij el-



Rijn Platteel, CEO

kaar 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 23rd 2015

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 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,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Mr. O'Connell", is displayed within a white rectangular box.

Rijn Platteel

CEO Forbium Group

De Kabath vastgoedbescherming

De Kabath vastgoedbeheer

Bij de samenstelling van dit Sociaal Jaarverslag is extra medewerking verleend door Geert Jan Te Wierik, Daniëlle Zeggelaar, Faustino Muñoz Ortiz, Roel Ulder en Suzanne ter Harmsel'.

Zij hebben in een persoonlijk interview verteld 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.

Legal notes & Copyright

Communication On Progress (COP) to the UN Global Compact is opgesteld voor en in opdracht van dKVB.

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 Dkvb 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 afbeeldingen en het cijfermateriaal behoort toe aan dKVB en mag niet zonder toestemming worden(her-)gebruikt in andere rapportages en publicaties of voor andere (onderzoeks-)doelen zonder voorafgaande toestemming van dKVB.

Met betrekking tot de foto's; op pagina 58 wordt voor zover bekend, de herkomst / fotograaf benoemd.

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 worden (her-)gebruikt zonder voorafgaande toestemming.

dKVB

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

-Strategisch Plan 2015 - 2020-

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 deze 'Communication on Progress', ook wel het Sociaal Jaarverslag schetst de Forbium Groep BV en haar dochterondernemingen De Kabath Vastgoedbescherming BV en De Kabath vastgoedbeheer BV (hierna dKvb) 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 dKvb. Oftewel; draagt alles wat wij doen bij aan onze gezamenlijke doelstellingen?

In juli 2011 zijn wij, als bedrijf, lid geworden van 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. Een lid is 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 dKvb 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 respectvol werken en familiegevoel als zeer belangrijk genoemd.

Samen successen tot stand te brengen en de recessieperiode hopelijk samen doorstaan. Deze waarden hangen samen, doordat zij alleen in goede vorm bereikt kunnen worden wanneer aan alles 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 Gruiters-Zeggelaar--

Organisatie dKVB

Forbium Groep BV

De Forbium Groep is de moedermaatschappij van de Kabath Vastgoedbescherming BV (dKVB), de Kabath vastgoedbeheer BV en de Leegstandmakelaar BV. Daarnaast is dKVB lid van de coöperatie Heerlijk Lokaal. De Belgische dochteronderneming, Forbium vastgoedbescherming BVBA, is geen onderdeel meer van de groep.

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 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.

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.

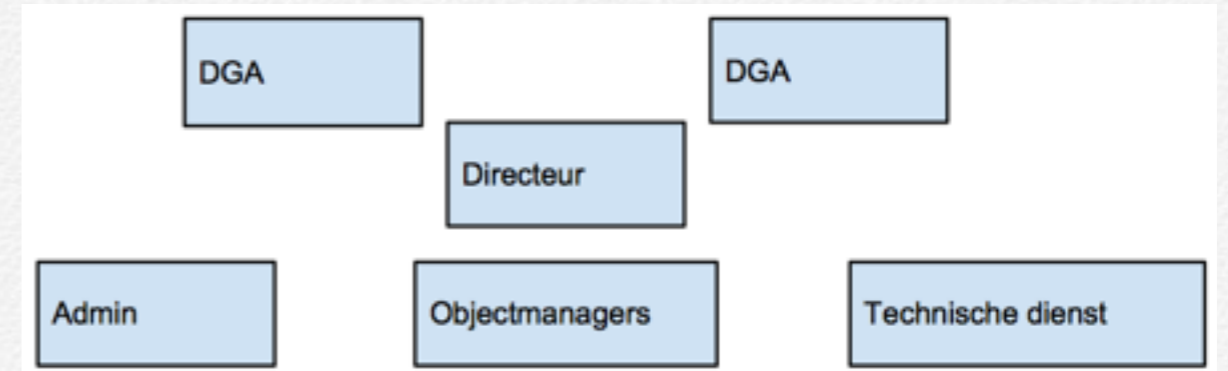
Concreet uit zich dit in de ambitie om op krachtige en innovatieve wijze de problematiek rondom leegstand aan te pakken.

dKVb 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 gangmaker in commerciële trajecten. Rijn is onder meer verantwoordelijk voor financiën en personeelszaken.



Organigram dKVb 2012.

Daarnaast hebben zij een aantal operationele taken. Zo kunnen zij inspringen bij objectmanagers ter ondersteuning, contacten en opdrachten initiëren of deelnemen aan een bepaald overleg.

De directie is verder verantwoordelijk voor strategische klantrelaties, acquisitie, coaching van medewerkers en product- en conceptontwikkeling.

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 dKVb verschillende richtlijnen welke zorgen voor duidelijk kader. Toch is er zeker wat te winnen.

Vanzelfsprekend houdt dKVb zich aan de Nederlandse en Europese wetgeving, alsook alle verdragen die Nederland heeft gesloten (mensenrechtenverdragen en dergelijke). dKVb werkt echter ook met de (niet verplichte) voorschriften van de UN Glo-

bal Compact en de Global Reporting Initiative (GRI). Vanzelfsprekend leggen wij, mede hierover, verantwoording af in onze (financiële) jaarverslagen.



UN Global Compact

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.

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. Dit leidt tot een zuivere werk- en leefverhouding tussen mens, natuur en grondstofverbruik. Uiteindelijk is 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 en met elkaar samen te leven.

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 dKVB, 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 een bedrijf zaken doet met anderen die deze principes niet onderschrijven is dagelijks aanwezig en daarvan wil dKVB 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 UN Global Compact, wil dKvb het gedachtegoed van Ban Ki-moon (de Secretaris Generaal 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 minder klantgericht. De slagvaardigheid van bedrijven is daarom een positieve drijver waar dKvb 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 dKvb lid te zijn van 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 vindt u in sectie 4 van dit hoofdstuk.

Daarnaast wordt bij ieder onderdeel (principe) een score worden aangegeven die aanduidt hoe dKvb zelf vindt dat het presteert. Hiermee worden de aandachts- en verbeterpunten in kaart gebracht.



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:

1. **Mensenrechten**
2. **Arbeid**
3. **Milieu**
4. **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 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

“Niet voor niets hebben wij in onze missie en visie de term ‘met respect voor mens en omgeving’ opgenomen. Dat staat niet op zichzelf, zijn geen holle kreten, maar zijn de kernwaarden van ons bedrijf”

-Rijn Platteel-

Ons beleid

Mensenrechten



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



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

De Kabath voorziet in tijdelijke woon- en werkruimte. Woonruimte is een eerste levensbehoefte met kenmerken als veiligheid, rust en gezondheid. Dat maakt dat onze bewoners kwetsbaar zijn en hun lot min of meer in onze handen ligt. Voor het dak boven hun hoofd zijn zij volledig afhankelijk van wat wij doen of laten. Het feit dat wij in tijdelijke woonruimte voorzien, maakt het extra gecompliceerd en verantwoordelijk werk. Het is mens-eigen om zich te hechten aan de woonplek en wij maken daar regelmatig 'bruut' een einde aan. Daarom plaatsen wij bijvoorbeeld geen gezinnen met minderjarige thuiswonende kinderen in panden die wij in beheer hebben als wij weten dat de opzegtermijnen kort zijn.

Op onze beurt zijn wij ook afhankelijk van onze bewoners: voor een goed tijdelijk beheer hebben wij verantwoordelijke en betrouwbare mensen nodig. Immers: wij beheren het kostbare bezit van onze opdrachtgevers en hebben hierover verantwoording aan hen af te leggen. Voorstaande resulteert in het feit dat we in onze werkwijze geborgd hebben dat we op basis van een goede samenwerking met alle partijen ons werk moeten doen. Zo wordt iedereen er beter van: onze opdrachtgevers hoeven zich geen zorgen te maken, onze bewoners kunnen op prachtige plekken tegen lage kosten wonen en wij kunnen ons werk verder uitbreiden. Onze bewoners zijn onze ambassadeurs!

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 vragen ook onze leveranciers, klanten en bewoners hoe zij hier in staan en hoe zij hier concrete invulling aan geven. Er wordt ook niet geschipperd met rechten van bewoners; sterker dKvb is een warm voorstander van verdere uitbreiding en aanscherping van de normen van het Keurmerk Leegstandbeheer, een onafhankelijke stichting die op verzoek van de Minister de leegstandsbeheerbranche reguleert.

Er wordt bij dKvb 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.



Sociale doelstellingen

dKVB is aangesloten bij het [Keurmerk Leegstandbeheer](#).

De leegstandsbeheerders die het Keurmerk mogen voeren:

- Respecteren de rechten en plichten van opdrachtgevers en bewoners,
- Houden zich aan de opgestelde [gedragscode](#),
- Werken met sluitende overeenkomsten,
- Kiezen voor een transparante werkwijze,
- Maken heldere afspraken over privacy, contract, looptijden en kosten,
- Worden getoetst door een onafhankelijke toetsingsorganisatie.

Hierdoor kunnen zowel opdrachtgevers als gebruikers een weloverwogen keuze maken voor een kwalitatief goede en gecertificeerde leegstandbeheerder die aantoonbaar voldoet aan de eisen van het Keurmerk.

Alle ondernemingen ondertekenen de KLB gedragscode. Jaarlijks worden de [normen](#) aangepast naar aanleiding van wetswijziging, praktijkervaring, maatschappelijke ontwikkeling etc.

dKVB oefent stevig invloed uit op het de inhoud van de gedragscode en de normering om deze nog bestendiger te maken.

Hoewel dKVB zelf zowel lid is van UN Global compact en, onderliggend, wenst te werken conform het KLB, wordt bij de selectie van belanghebbenden, toeleveranciers of zakenpartners geen expliciet protocol gevolgd om te toetsen of partijen (ketenpartners) deze initiatieven onderkennen en ondersteunen. Zijn wij alert op partijen waar wij niet mee willen samenwerken omdat zij, in onze ogen, onvoldoende respect hebben voor mens en omgeving.

Er zijn geregeld momenten met belanghebbenden om de betrokkenheid (bij elkaar) te vergroten. Zorgen die we namelijk allen delen, over de economische situatie en de maatschappelijke impact daarvan, zijn het waard om besproken te blijven worden.

Als werkgevende organisatie heeft dKVb om als sociale doelstelling om medewerkers zich niet alleen vakinhoudelijk en intellectueel (zie ook hoofdstuk 3, Arbeid) maar ook sociaal maatschappelijk verder te ontwikkelen. Vanuit de leiding wordt hieraan invulling gegeven door de actieve deelname aan JCI (Junior Chamber) Nederland, maar ook aan andere sociaal maatschappelijke initiatieven.

dKVb heeft de wens om met regelmaat stage en opleidingsplaatsen te bieden. Hierdoor kunnen projecten intern uitgevoerd worden en krijgen studenten en starters op de arbeidsmarkt een kans werkervaring op te doen.

Een ontwikkelkans ligt op het gebied van minder kansrijken in de arbeidsmarkt zoals reïntegratietrajecten, jonggehandicapten en oudere werknemers waarvoor omscholing noodzakelijk is voordat zij goed kunnen functioneren.



Maatschappij

Bij de Kabath is maatschappelijke betrokkenheid nauw verweven met het bedrijfsmodel waarbij leegstand vastgoed optimaal wordt beheerd. Daarnaast zijn er mogelijkheden waarbij we, soms juist door onze activiteiten, een nadrukkelijke bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij.

De medewerkers zijn vanuit hun eigen sociale netwerk soms betrokken bij dingen waar sponsoring voor nodig is. De Kabath, ondersteunt deze initiatieven zo veel mogelijk.

Voorbeelden waarbij de kernactiviteit van de organisatie konden bijdragen zijn de overeenkomst met het Openluchtmuseum. Het Openluchtmuseum bezit tal van monumentale / museale objecten.



“Ik maak vanuit mijn levensvisie connectie en doe iets voor anderen, op die manier geef ik vorm aan de maatschappelijke verantwoordelijkheid van dKVb en mijzelf.”

-Roel Ulder-

Deze bevinden zich in gedemonteerde toestand en nemen flink wat ruimte in. De Kabath heeft via de haar in beheer gegeven panden de beschikking over veel ruimte en stelt in overleg met de eigenaren van het vastgoed deze ruimte ter beschikking aan het Openluchtmuseum. Hierdoor blijven de opslagkosten voor het museum beperkt.

Op vergelijkbare wijze werd een oplossing gevonden voor de huisvesting van spelers van volleybalverenigingen Draaisma Dynamo en Alterno Apeldoorn. Door deze te huisvesten op het terrein van Groot Schuylenburg, waar voornamelijk verstandelijk gehandicapten wonen, worden de huisvestingskosten voor de vereniging fors omlaag gebracht. De geleverde tegenprestatie van de spelers is het gezamenlijk met de bewoners van Groot Schuylenburg sporten.

Toen bij een van de medewerkers, Joost Hamming, MS werd geconstateerd heeft deze zich ingezet om geld in te zamelen voor het MS Fonds. De daaruit geboren 'missie Kilimanjaro' heeft dKVB van harte ondersteund.

dKVB is vanaf 2013 betrokken bij Platform 31, een samenwerkingsverband tussen verschillende ministeries, gemeenten en bedrijven om kennis van stad en regio te vergroten. Vanaf 2014 is het huisvestingsvraagstuk van asielzoekers en vergunninghouders (vluchtelingen met een verblijfsstatus) nadrukkelijk op de agenda komen te staan. dKVB speelt daarin eveneens een rol.



Arbeid

3

“Hier mag je de opleiding doen die je wilt omdat men het belangrijk vindt dat je groeit. Zelf ben ik na een opleiding tot Juridisch Medewerker nu de opleiding personeel en organisatie afgerond”

-Daniëlle Gruiters-Zeggelaar-

Ons beleid

Arbeid



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



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



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



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 onze organisatie geen kostenpost maar een activum. 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 in samenwerking met twee part-time medewerkers HR.
- Binnen dKVB is er sprake van een lange termijnvisie 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 gebeurt dus vanuit hun specifieke competenties.

Medewerkers; cijfers en doelstellingen

Salarissen van medewerkers zijn binnen een dienstverlenende organisatie per definitie de grootste kostenpost. Binnen dKVB is dat bijna 50% per ultimo 2014. 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 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 2014 17 personen bij dKVB; gelijk aan 14,2 FTE. Er hebben in 2014 geen mutaties in het medewerkersbestand plaatsgevonden.

- De man / vrouw verhouding was 11 heren en 6 dames.
- De gemiddelde in dienst periode van het team ligt, mede doordat de Baldr en Rijn al sinds 1999 directeur en eigenaar zijn, op precies 8 jaar.
- De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is ruim 38 jaar.

Honorering

dKVB heeft in de afgelopen jaren fors geïnvesteerd in medewerkers, zowel in salarissen als de ontwikkeling van medewerkers. Daarnaast wordt het wagenpark van de buitendienstmedewerkers volledig vernieuwd in 2015, overigens ook met het oog op milieuaspecten. 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.



In 2014 ben ik begonnen met een studie Erfgoed en Ruimte aan de Hogeschool Utrecht. Hoewel lastig te combineren met werk en een verbouwing van mijn eigen huis biedt De Kabath mij alle ruimte om mijzelf te ontwikkelen

-Suzanne ter Harmsel-

-

Scholing en opleiding

Er wordt veel ingezet worden op de ontwikkeling van de medewerkers. Dit gebeurt zowel op kennis (scholing / opleiding), competentiegericht management en betere begeleiding, als ook in het belang van commercie. Structuur aanbrengen in het volgen en ontwikkelen van medewerkers komt ook terug in de in 2014, in het strategisch plan 2015-2020 verder uitgewerkte structuur van de nulmetingen, de afspraken-, voortgangs- en functioneringsgesprekken.

Voor de opleidingen ligt de nadruk op het voortdurend ontwikkelen van commerciële vaardigheden van de objectmanagers. Er wordt intensief met hen gewerkt omdat dit een vak is waarvoor geen officiële opleidingen zijn; we noemen het interne opleidingsprogramma daarom ook wel de 'Leegstand Academy'.

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

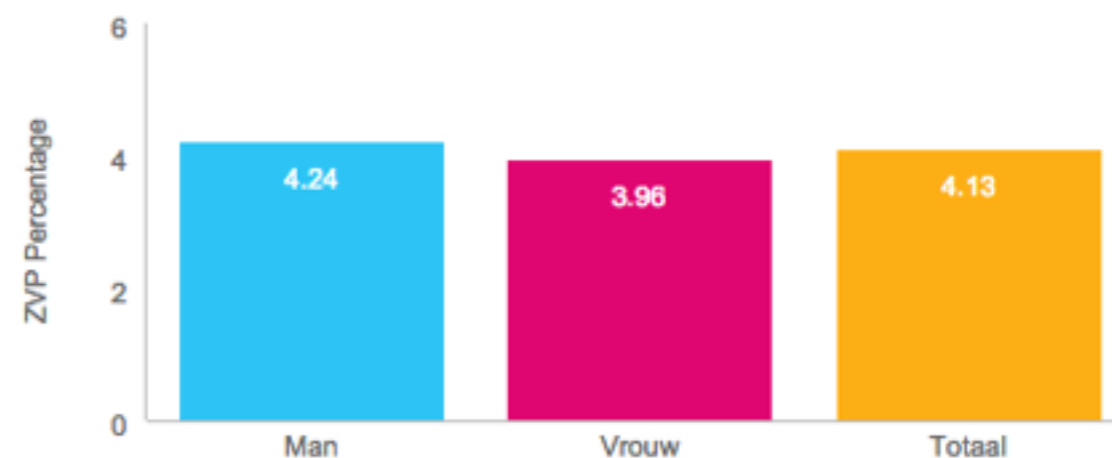
dKVb heeft diverse maatregelen genomen voor een gezonde werkplek. Hierbij benoemen we de ergonomische zitballen bij de werkplekken en aangepaste stoelen in auto's.

Veiligheid voor de technische dienst blijft daarom een aandachtspunt. De TD heeft het VCA certificaat moeten behalen. Binnen de medewerkers op kantoor wordt een opleiding BHV / EHBO worden aangeboden.

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

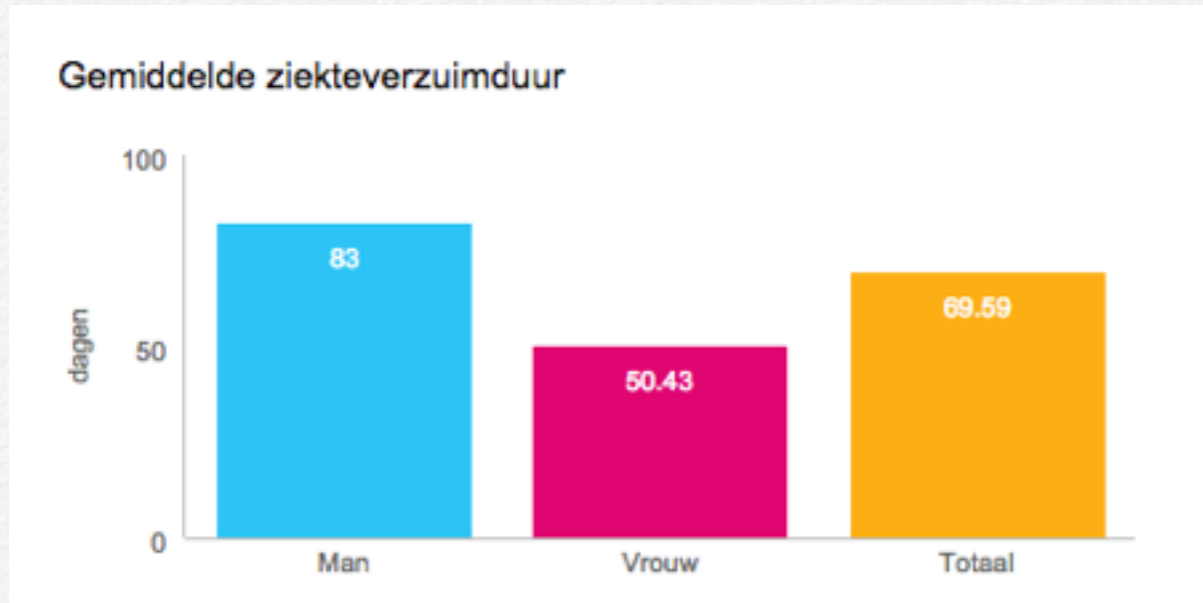
Het ziekteverzuimpercentage wordt als volgt berekend: Het aantal verzuimde kalenderdagen (inclusief weekenden) in de observatieperiode, gedeeld door de personeelsomvang (in voltijd equivalenten) vermenigvuldigd met het aantal kalenderdagen in de observatieperiode. dKVb probeert met een goed verzuimbeleid samen het verzuimpercentage terug te brengen. Dat heeft in 2014 geleid tot een daling van het verzuim 4,13%, net boven het landelijk gemiddelde, ondanks drie medewerkers met langdurig verzuim als gevolg van een lichamelijke klachten van het bewegingsapparaat (een gebroken enkel, een beenhernia en een whiplash).

Verzuimpercentage

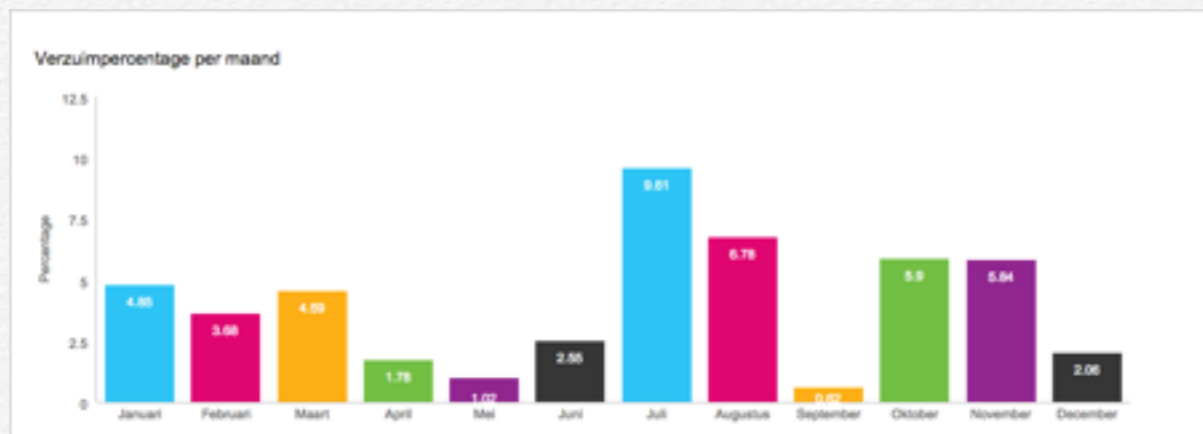


Deze cijfers vertellen ons pas meer als we ze concreet maken voor onze eigen situatie. Het totaal aantal dagen van het verzuim was 177 dagen. Het aantal verzuimmeldingen bedroeg 18 en daarvan was het merendeel “kort verzuim” wat inhoudt dat het verzuim maximaal 7 dagen betreft. Hier was de gemiddelde verzuimtijd 3,31 dagen.

De heren scoren procentsgewijs net iets hoger in ziekmeldingsfrequentie en maar brengen vooral de gemiddelde verzuimduur omhoog. De gemiddelde verzuimduur in dagen van de verzuimders lag op 70 dagen, de mannen met een verzuimduur van 83 dagen, de vrouwen met 50 dagen. Dit was vooral het gevolg van de eerder genoemde beenhernia.



Ook dit jaar was een van de zomermaanden weer gekenmerkt door hoog verzuim, ruim 9,6%. De maand met het laagste verzuimpercentage was september (0,6%).



Ten opzichte van 2013 is er ondanks specifiek aanwijsbare redenen toch een sterke daling in het verzuim. Deze is hoofdzakelijk te wijten aan het beperkte aantal langdurige ziektegevallen. De eerder ingezette verbeteringsslag lijkt zijn vruchten af te werpen.

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



Milieu en omgeving

4

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

-Baldr Schrage'-



“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.

Milieubeleid

dKVB heeft geen specifiek milieubeleid geformuleerd voor haar organisatie, medewerkers en (keten-)partners. We zijn ons wel bewust van de mogelijkheden om zelf iets te doen.

“Ons kantoorpand is niet specifiek voorzien van milieubesparende installaties of technologie zoals zonnepanelen of een grijswater systeem. Wel we zijn vervente aanhangers van het ‘nieuwe werken’. Dat waren we acht jaar geleden ook al maar toen vooral vanuit efficiëntie. Nu spelen ook milieu aspecten mee want we hebben toch een behoorlijk wagenpark; een vloot van circa 10-12 voertuigen.”

“Voor de auto’s kozen we voor Blue Motion Volkswagen Polo’s. Hoewel nu gebleken is dat die niet zo schoon zijn als de fabrikant aangeeft, was het toen de beste optie. Voor de nieuwe auto’s gebruiken wij vooral modellen in de 0%, 7% of 14% bijtellingscategorie. Alleen de bedrijfsbusjes vallen in hogere categorieën”

“Uiteraard scheiden we het bedrijfsafval van papier en karton. Maar als het gaat om de inkoop van kantoorartikelen en bijvoorbeeld de boodschappen voor de lunch en de koffie dan houden we nog weinig rekening met de mogelijkheid tot recycling en (bijvoorbeeld) het kiezen voor fairtrade producten of biologisch.”

Milieu innovatie

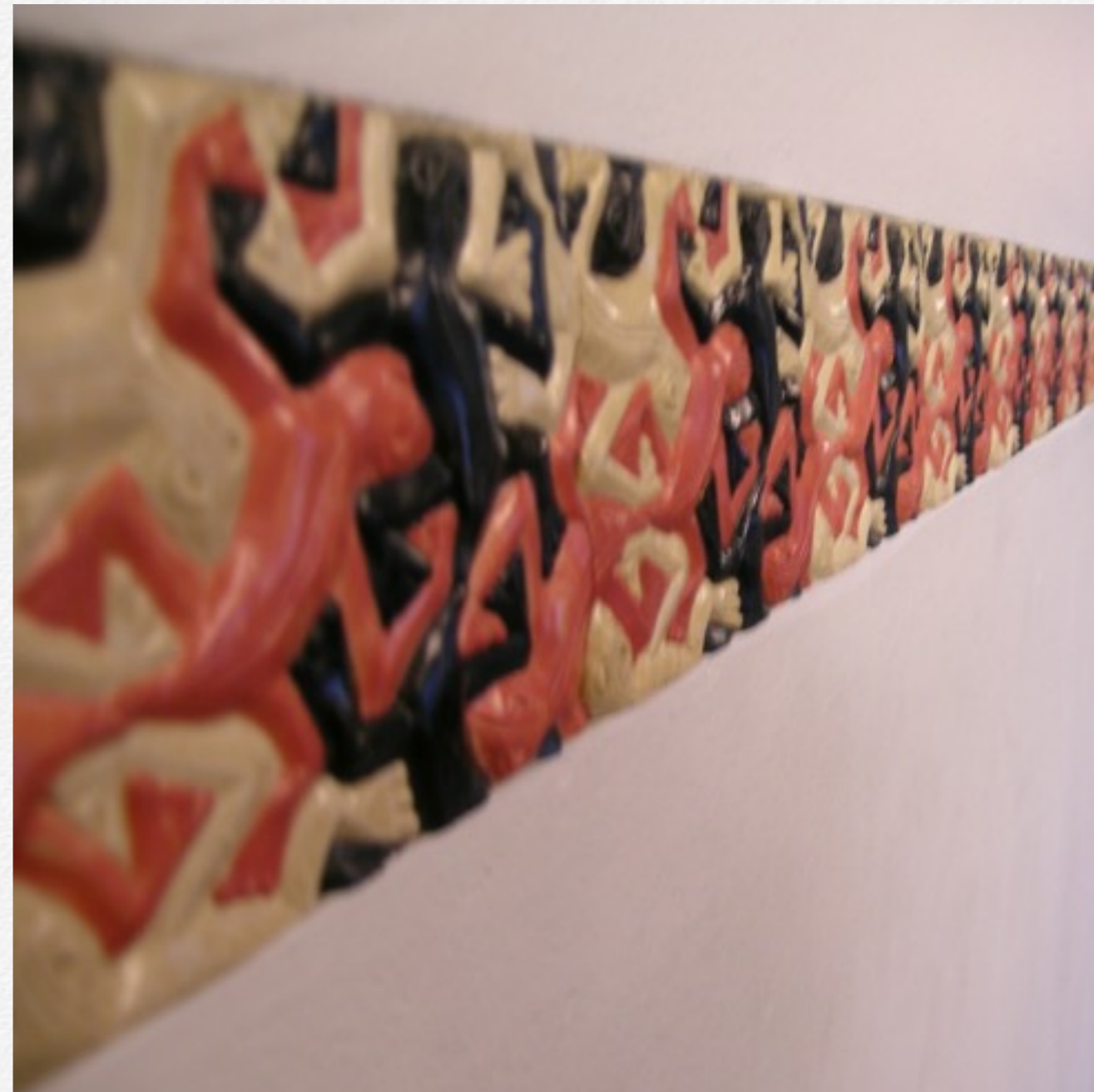
We zijn ons er van bewust dat wij op het gebied van energiebesparende maatregelen een bijzondere verantwoordelijkheid hebben. De leegstaande panden zijn vaak slecht geïsoleerd en bevatten verouderde installaties.

De Kabath is zelf geen eigenaar van de objecten, we kunnen er over adviseren, maar we kunnen het niet zelf doen.

In 2014 is een samenwerking gestart met de Universiteit Twente en de Cleantechregio Stedendriehoek om te onderzoeken of er besparingsmogelijkheden zijn bij leegstaand vastgoed. Marit Colijn borduurt op wetenschappelijk niveau voort op het eerdere werk van stagiair Peter Honig.

Met de conclusies uit het onderzoek in de hand, kunnen we eigenaren adviseren om het beter te doen. Die adviezen kunnen wij de komende periode exclusief gebruiken; daarmee kunnen we niet alleen de goede dingen voor het milieu en voor de klant doen maar ook een voorsprong creëren voor onze organisatie.

Deze kennis gaan wij breed etaleren. In 2015 wordt het onderzoeksresultaat gepubliceerd in FEM, het vakblad voor de facilitair manager.



Productverantwoordelijkheid

In de basis is leegstaand vastgoed beheren een aantrekkelijk en verantwoord product. Het werkt twee kanten op. De objecten die bewoond worden, krijgen 'betekenis'. Maar ook de bewoners worden kansen geboden. Wonen tegen een aantrekkelijk tarief schept mogelijkheden voor de toekomst.

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 betalen.

In de gebouwen wordt beperkt geïnvesteerd en de Technische Dienst speelt daarbij een cruciale rol.

Met keuzes die op zichzelf klein lijken, zoals het plaatsen van nieuwe douchekoppen in plaats van gebruikt materiaal toe te passen, wordt evenwel een milieuvoordeel bereikt. Het aantal

meldingen neemt af en daarmee de frequentie waarmee de TD naar een object moet.

Ook worden sommige klussen die echt uit de route liggen uitgevoerd door een lokaal en vertrouwd klussenbedrijf om zo onnodige reistijd en kilometers tegen te gaan.





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 terdege van bewust en bespreken dit open met de tijdelijke gebruikers.”

-Rijn Platteel-

Ons beleid

Anti-Corruptie



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

Beleid

Naar de wijze waarop andere medewerkers en de directie mogelijk in aanraking kunnen komen met corruptie hebben wij geen onderzoek gedaan.

We zijn ons er van bewust dat de kans bestaat dat corruptie, afpersing of omkoping plaats vinden maar hebben geen specifiek beleidsstuk of protocol om voorkomende of potentiële corruptie te melden. Maar juist in het huidige tijdsgewricht waarin leegstandbeheer door onze concurrentie soms vanuit een wezenlijk andere (normen, waarden, ethiek) invalshoek wordt aangeboden kan het onderkennen van de risico's van belang zijn, zodat preventie mogelijk is.

Objectief gezien hebben we een laag risicoprofiel als het gaat om de bewoners van de objecten. We selecteren de bewoners zelf en dat zorgt er voor dat wij weten wij 'in huis' hebben.

Mogelijke situaties ontstaan bij niet kunnen betalen van de vergoeding. Dan zoeken wij juist de persoonlijke relatie op. We gebruiken druk daar waar mensen het er naar maken; dus als mensen stoppen met communiceren. Pas daarna gaan we maatregelen nemen; we benoemen daarbij de afspraken die we maakten en de de grens waarbij we vriendelijk en lief zijn.

Onze contracten en de wet zijn hierbij leidend. Als we daar voorbij gaan, is de grens bereikt. Wietplantages bijvoorbeeld: er be-

staat de kans dat je geld aangeboden krijgt om je mond te houden of dat de bewoner je vraagt een oogje toe te knippen zodat nog geogst kan worden. Dat is echt ontoelaatbaar.

Keurmerk Leegstandbeheer

De Gedragscode Keurmerk Leegstandbeheer (KLB, zie hier-naast) en ook de Inspectielijst (volgende pagina) van het KLB benoemen in weinig concrete bewoordingen welke eisen gesteld worden op het gebied van anti-corruptie. De directie is in nauw overleg bezig met het KLB om risico's concreter te onderkennen en te treffen maatregelen te benoemen. dKVB zet zich actief in om het Keurmerk te verbeteren.

GEDRAGSCODE

Ingangsdatum: 1 januari 2015



Alle ondernemingen onderschrijven door middel van hun aanmelding bij het Keurmerk Leegstandbeheer dat zij zich houden aan de Gedragscode van het Keurmerk Leegstandbeheer. Gecertificeerde ondernemingen gedragen zich immer als goed Leegstandbeheerder en stellen zich te allen tijde professioneel op. Alle gecertificeerde ondernemingen hebben een Verklaring van Goed Gedrag overlegd aan het Keurmerk Leegstandbeheer. Het Keurmerk Leegstandbeheer kent een onafhankelijk bestuur en een onafhankelijke klachtencommissie.

De gedragscode wordt gevormd door een aantal basiswaarden. Deze basiswaarden zijn:

- Betrouwbaarheid
- Professionaliteit
- Integriteit
- Maatschappelijke verantwoordelijkheid
- Transparantie

Betrouwbaarheid

Ondernemingen die het Keurmerk Leegstandbeheer verkregen hebben houden de goede naam van de branche in stand en handelen, naar alle betrokken partijen, conform het in hun gestelde vertrouwen.

Professionaliteit

Door te werken volgens de normen van het Keurmerk Leegstandbeheer tonen ondernemingen die het Keurmerk Leegstandbeheer verkregen hebben aan professionele en verantwoorde leegstandbeheerders te zijn.

Integriteit

Ondernemingen die het Keurmerk Leegstandbeheer verkregen hebben zullen zich te allen tijde integer opstellen naar alle bij hun bedrijfsvoering betrokken partijen.

Maatschappelijke verantwoordelijkheid

Alle gecertificeerde ondernemingen onderkennen dat zij door middel van hun bedrijfsvoering maatschappelijke verantwoordelijkheid dragen.

Transparantie

Ondernemingen die het Keurmerk Leegstandbeheer verkregen hebben geven heldere informatie aan alle bij hun bedrijfsvoering betrokken partijen. Ondernemingen die het Keurmerk Leegstandbeheer verkregen hebben staan in het register van gecertificeerde ondernemingen op de website www.keurmerkleegstandbeheer.nl dat toegankelijk is voor een ieder.

Inspectielijst

Ingangsdatum: 1 januari 2014



Leegstandbeheerders die gecertificeerd zijn, voldoen minimaal aan de volgende eisen. Deze eisen hebben geen betrekking op tijdelijke verhuur op basis van de leegstandswet.

Algemeen:

- o Het hebben van een fysiek bezoekadres en als rechtspersoon ingeschreven staan in het handelsregister van de Kamer van Koophandel. Omschrijving in het handelsregister dient minimaal de activiteiten op het gebied van leegstandbeheer te bevatten.
- o Het overleggen van een verklaring omtrent gedrag betreffende de (statutaire) directie. Bij ongewijzigde samenstelling van de directie mag de verklaring niet ouder zijn dan 3 jaar. Bij gewijzigde samenstelling van de directie mag de verklaring niet ouder zijn dan 3 maanden
- o Het hebben van een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering met een dekking van minimaal 2,5 miljoen euro.
- o Het bij aanvang onderschrijven van de gedragscode "Goed Leegstandbeheer".
- o 24/7 bereikbaarheid bij calamiteiten.
- o Het is niet toegestaan om via koppelverkoop verplicht extra diensten te verkopen aan opdrachtgever en/of gebruiker, met uitzondering van een brandveiligheidspakket.

Procedures:

Leegstandbeheerder dient voor onderstaande zaken schriftelijke en aantoonbaar werkende procedures te hebben:

- o Intake van het in beheer te nemen pand. In deze procedure moet minimaal aandacht besteed worden aan (brand)veiligheid, leefbaarheid en aanwezigheid van elektriciteit, voldoende verwarming en minimale sanitaire voorzieningen. Het resultaat van de intake wordt schriftelijk kenbaar gemaakt aan de opdrachtgever. Zolang het pand niet wind/waterdicht, niet (brand)veilig, niet leefbaar is of genoemde voorzieningen ontbreken, wordt het pand niet in beheer genomen.
- o Intake van gebruiker. In deze procedure moet minimaal aandacht besteed worden aan controle op ID en verblijfstitel van gebruiker, aan alle aspecten van het contract en aan de wijze waarop pandcontroles en sleutelbeheer plaatsvinden
- o Ingebruikname van een pand door een gebruiker. De gebruiker dient voorafgaand aan de ingebruikname en voor tekenen van het contact informatie te hebben ontvangen over de gebruiksruijme, werking van (brand)alarm/verwarming/warmwater voorziening en kosten.
- o Registratie van de beheerde panden en pandcontroles.
- o Sleutelbeheer.
- o Toetreding.
- o Periodieke controles inzake de staat van het pand en benodigd onderhoud. De resultaten van deze controles worden bij acuut gevaar, doch minimaal 2 maal per jaar aan de opdrachtgever verstrekt.
- o Klachten. Deze klachtenprocedure dient bij iedere betrokkene bekendgemaakt te zijn. De klachtenprocedure moet duidelijk maken wanneer sprake is van een klacht en hoe de afhandeling van de klachten is. De reactietijd op schriftelijke klachten is maximaal 10 werkdagen.
- o Storing en calamiteiten.



Contracten:

- o Met elke opdrachtgever een contract met daarin in ieder geval vastgelegd de afspraken over:
 - o in gebruik name van panden (minimale eisen en wijze van intake)
 - o onderhoud en beheer
 - o periodieke rapportage over onderhoud en beheer
 - o legionella
 - o aanwezigheid van asbest
 - o kosten
 - o opzegtermijnen
 - o bezichtiging door derden
 - o wijze van samenwerking
 - o maximum aantal gebruikers per pand
- o Met elke tijdelijke gebruiker wordt slechts één gebruikscontract gesloten per in bruikleen gegeven ruimte, eventueel aangevuld met een servicecontract In dat contract moeten in ieder geval afspraken zijn vastgelegd over:
 - o onderhoud en beheer
 - o de opzegtermijnen (minimaal 28 dagen, behoudens bij wanprestatie)
 - o borg en restitutietermijnen
 - o vergoeding
 - o bezichtiging door derden
 - o pandcontroles
 - o sleutelbeheer
 - o orde en netheid, gebruiker dient zich als goed huisvader te gedragen
 - o werkwijze bij calamiteiten
 - o wijzigingen in de hoogte van de gebruiksvergoeding

Zaken die niet direct aan het wonen gerelateerd zijn vallen buiten het werkgebied van KLB.

Vergoedingen en borg:

- o Maximale vergoeding voor het in bewaring/bruikleen geven van woonruimte waarbij nutsvoorzieningen en gemeentelijke belastingen zijn inbegrepen bedraagt € 235,- per maand.
- o Maximale vergoeding voor het in bewaring/bruikleen geven van woonruimte waarbij de nutsvoorzieningen en gemeentelijke belastingen voor rekening van de gebruikers zijn, bedraagt € 165,- per maand. Hiertoe dienen de nutscontracten op naam te staan van de gebruiker(s). Is dit niet het geval dan dient de leegstandbeheerder inzicht te geven in de kosten voor nutsvoorzieningen en kunnen deze slechts naar evenredigheid in rekening gebracht worden bij de gebruiker(s).
- o De borg bedraagt maximaal 2 maal de hierboven genoemde maandvergoedingen.



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.

| GRI Code Indicator | | | | | | |
|--------------------|--|-----------------------|-----------|-----------|-------------|-----------|
| | Profiel | | | | | |
| | Principe | actie '15 | score '14 | actie '14 | ambitie '15 | koers '14 |
| 1 | Respect voor alle mensenrechten | niet specifiek | ++ | neen | ++ | ++ |
| 2 | Informatieplicht mensenrechten | vanuit bedrijfsproces | + | neen | + | + |
| 3 | Vrijheid van vereniging & onderhandeling | neen | ++ | ja | ++ | ++ |
| 4 | Vrijwillige & rechtvaardige arbeid | ja, ziekteverzuim | + | ja | ++ | ++ |
| 5 | Geen kinderarbeid (in keten, dus ook niet bij alle belanghebbenden om jullie heen) | ja, leveranciers | +/- | neen | + | +/- |
| 6 | Gelijkwaardigheid van arbeid & beroep | neen | ++ | ja | ++ | ++ |
| 7 | Pro actief handelen milieuvraagstukken | ja | - | neen | + | + |
| 8 | Initiatief grotere milieuverantwoordelijkheid | ja | +/- | neen | + | + |
| 9 | Ontwikkelen milieubewuste technologie | neen | - | neen | + | + |
| 10 | Gelijkwaardigheid in alle menselijk opzicht | neen | ++ | ja | ++ | ++ |

Aanbevelingen

dKVB is een bedrijf met duidelijk aanwezige kernwaarden. Deze waarden passen zeer bij hun overtuigd lidmaatschap van UN Global Compact. In ieder bedrijf kunnen zaken echter beter, efficiënter of doeltreffender zijn.

Principes 1, 2, 3, 6, 9 en 10 zijn prachtig vormgegeven in de organisatiewaarden en cultuur. Deze worden zeer gepassioneerd beleefd.

We werken er aan dat principe 2, vanuit de visie van dKVB (wonen is een grondrecht) meer kan worden uitdragen. Deze visie siert ons en mag best meer op de voorgrond treden. De juridische onderbouwing van het gebruik van zuivere overeenkomsten met respect voor mens en omgeving mogen groter worden neergezet.

Principe 4 heeft een aantal jaar minder aandacht gekregen. De omslag in het denken heeft positieve resultaten gegenereerd, maar behoeft doorlopende aandacht.

Principe 5 is niet van grote omvang binnen de organisatie en toch willen wij de aanbeveling doen duurzaamheid een grotere rol te geven binnen het bedrijf in het bijzonder en de branche in het algemeen. De stappen die gezet worden om het energieverbruik in in beheer zijnde panden terug te dringen zijn goede, maar mogen scherper worden neergezet en breder worden uitgedragen.

Principe 7 en 8 hebben betrekking op proactief handelen en initiatief tonen op het gebied van milieuvraagstukken. De medewerkers van de organisatie zijn bewuste individuen die zich daarover verstandig uitlaten. Onze aanbeveling is dan ook zijn om daar; eerst intern en daarna extern, mee aan de slag te gaan. Wij denken aan het vervangen van benodigdheden in vastgoed (nu nieuwe goederen) inkopen op “groene” wijze en een gezamenlijk belang formuleren waar alle medewerkers zich in kunnen vinden en hun eigen rol in kunnen vervullen.

De directie

Visie op de toekomst

Strategische visie 2015 - 2020

In 2014 is de strategische visie 2015 - 2020 geschreven. Dit document, alhoewel geschreven door de directie, is tot stand gekomen met de nadrukkelijke hulp en inbreng van vele medewerkers.

In deze visie is ingegaan op alle factoren en actoren die invloed hebben op ons bestaan en onze werkwijze. Natuurlijk is er veel aandacht besteed aan de commercie; zonder commercie zou het voortbestaan van het bedrijf in gevaar kunnen komen, maar juist de samenhang met de maatschappij en de rol van de medewerkers wordt nadrukkelijk belicht.

De strategische visie heeft er toe geleid dat alle medewerkers meer betrokken zijn bij en het belang inzien van maatschappelijk verantwoord handelen, zonder daarbij de bestaansredenen van een bedrijf uit het oog te verliezen.

In de komende jaren zal de strategische visie telkens verder worden aangescherpt en uitgewerkt in deelplannen. Een deel van deze deelplannen wordt 'op de werkvloer' geschreven in heldere tien punten plannen. Zo wordt er betrokkenheid gecreëerd en worden deelplannen tegelijkertijd realistisch en haalbaar.

Bronnen

Bronnen

Medewerkers dKVB

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.

Leading the Way on Communication on Progress

Practical Guide to Communication on Progress

Strategische Visie Forbium Groep BV 2015 - 2020

Fotografie

De prachtige foto's in dit jaarverslag zijn gemaakt door verschillende fotografen.

De foto's op de pagina's:

inleiding, ii, 13, 15, 17, 20, 23, 28, 38, 39, 40, 45 en 57 zijn gemaakt door:

De foto van Rijn Platteel op pagina *iii* is gemaakt door: Renee Krijgsman

De foto's op de pagina's:

32, 34, 39 en 50 zijn gemaakt door: Baldr Schrage

De foto's op de pagina's:

10, 25 en 36 zijn gemaakt door: 1for2 Social Innovation.

