



Certified



This company meets the
highest standards of social
and environmental impact

Corporation



SAMEN BEWUST EN RESULTAATGERICHT BOUWEN AAN EEN DUURZAME MAATSCHAPPIJ

Resultaten en ambities MVO beleid

01/01/2020



P2.NL

P *ideeën werken*

DATUM 1 januari 2020
KENMERK MVO Rapportage 2019
AUTEURS Karsten Schipperheijn
Marinda Gaillard
Martijn Visser

STRATEGIE | REALISATIE | ONTWIKKELING

Slotselaan 6-8 • 5328 ER Rossum • +31 418 66 47 47 • P2.nl

VOORWOORD

Stel, we kijken in 2050 terug naar 2019. We wisten dat de problemen in de wereld zoals klimaatverandering, afnemende biodiversiteit, onvoldoende voedsel voor iedereen, sociale verschillen steeds groter werden maar we kwamen niet in actie. Iedereen had ideeën en visies hoe het anders moest. Maar het ontbrak aan het vermogen om deze te realiseren.

Dat laten wij van P2 niet gebeuren. Het komende decennium moet onze samenleving fundamenteel veranderen. Transities zijn noodzakelijk. Wij helpen mensen en organisaties om hun visies en vergezichten nu tot leven te brengen. Daar dragen wij al 25 jaar actief aan bij met onze projecten. Voor ons is een duurzame bedrijfsvoering een intrinsieke drijfveer. We accentueerden dit met onze positionering om 'de wereld een beetje anders, beter en mooier te maken'. Sinds 2018 zijn de Sustainable Development Goals expliciet onderdeel voor onze strategie. Zo bouwen we steeds bewuster en meer doelgericht aan een duurzame samenleving. Uiteraard nemen we stappen in onze eigen bedrijfsvoering. Meer en meer richten we ons op het realiseren van een positieve bijdrage door onze activiteiten voor en samen met klanten.

In 2019 is P2 officieel een B Corporation geworden. En daar zijn we trots op! Er zijn wereldwijd circa 3000 bedrijven met dit certificaat, waaronder ongeveer 80 in Nederland. Bedrijven met zo'n certificaat streven vrijwillig de hoogste standaarden na op het vlak van sociale en ecologische prestaties, verantwoordelijkheid en transparantie.

Noblesse Oblige. P2 wil en zal de komende jaren de volgende stappen zetten om vanuit onze bedrijfsactiviteiten bij te dragen aan een inclusieve en duurzame maatschappij. Duurzaamheid komt meer en meer te staan in het hart van onze dienstverlening.

In dit verslag vind je onze visie op de toekomst, onze huidige resultaten en onze ambities rondom duurzaamheid in de breedste zin van het woord.

Karsten Schipperheijn en Marinda Gaillard
Januari 2020



1 INDEX

Voor P2 bestaat duurzaamheid uit diverse thema's. We maken hierin continu keuzes: Wat doen we eerst? Wat later? De verschillende B Corp categoriën helpen ons bij het maken van deze keuzes. Dit verslag volgt daarom de indeling van het B Corp assessment. In hoofdstuk 7 gaan we in op onze duurzaamheidsdoelen en aanpak voor 2020 en verder.

VOORWOORD.....	3
1 INDEX	4
2 GOVERNANCE.....	5
3 WORKERS.....	8
4 COMMUNITY & CORPORATE CITIZENSHIP	10
5 ENVIRONMENT	13
6 CUSTOMERS	15
7 AMBITIONS AND KPI'S 2020	17



2 GOVERNANCE

Certificering B Corporation

We hebben ons in 2019 succesvol gecertificeerd als B Corporation, de internationale standaard voor social enterprises. Hiermee versterken we het internationale B Corporation netwerk van bedrijven met een missie om positieve impact te maken op milieu en maatschappij. 'Using business as a force for good'. Met de certificering als B Corp in bezit, blijven we niet stilzitten. Het is juist onze uitdaging te blijven ontwikkelen en nog meer duurzame impact te realiseren.

Certified



Corporation

**This company meets the
highest standards of social
and environmental impact**

Duurzaamheid nog centraler in visie en missie

Gekoppeld aan onze B Corporation certificering wordt duurzaamheid – nog explicieter - leidend in ons werk en in ons doen en laten. Zo maken we (positieve sociale) impact op de transities waar we met zijn allen voor staan. Concreet betekent dit voor de komende jaren dat wij als ambitie hebben om:

- > Meer projecten uit te voeren met op duurzaamheid en sociale inclusiviteit gerichte opdrachtgevers en samenwerkingsverbanden die gericht zijn op het bereiken van een betere wereld.
- > Onze impact aantoonbaar te maken, onder meer door per project een kwalitatieve analyse (zelf en met de klant) te doen over onze impact aan de hand van de B-Corp-criteria die in 2019 zijn uitgewerkt.

In 2022 willen we dat 80% van onze opdrachten een aantoonbare bijdrage levert aan een betere wereld op de door ons gekozen transities. Het aantal opdrachten met een (potentieel) negatieve impact is afgebouwd. Naast onze dienstverlening zal ook onze bedrijfsvoering steeds inclusiever en transparanter georganiseerd worden.

Ethiek en transparantie

Ook wat betreft sturing en governance passen we ons aan. Zo werken we aan een nieuw eigendoms- en sturingsmodel waarbij eigendom, zeggenschap en sturing mogelijk wordt voor alle P2'ers. Dit model sluit aan bij onze visie op een inclusieve samenleving. Deelname is niet verplicht, maar we streven naar minimaal 80% van onze medewerkers als mede-eigenaar in 2023.

De toekomstige directieleden zullen benoemd worden door alle eigenaren. Net als de marktvenstertrekkers (onze teamleiders). Belangrijke keuzes worden collectief genomen.

Strategie

- > Realisatiekracht centraal
- > Duurzaamheid in het hart
- > Eén sterk merk P2 met krachtigere marktvensters

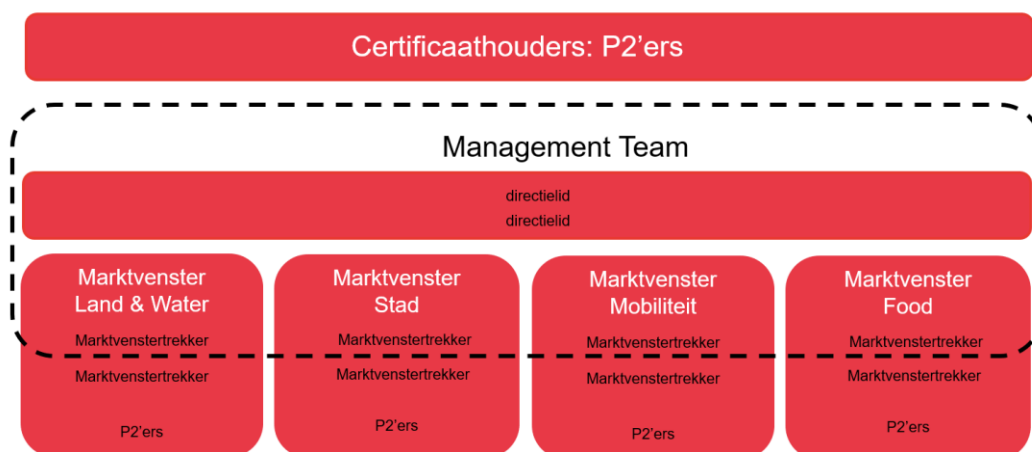
Sturing

- > P2'ers (certificaathouders) bepalen koers en strategie
- > 2 directieleden met mandaat
- > Directieleden vormen samen met vier Marktvenstertrekker's het Management Team
- > Marktvenstertrekker's sturen Marktvenster Teams aan
- > Een Raad van Toezicht/ Raad van Advies

Eigendom

- > Certificaten bij P2'ers
- > Meerdere certificatenpakketten

Figuur 1: Hoofddijnen strategie | sturing | eigendom van P2



Figuur 2: aansturing van P2 bij nieuwe eigendomsstructuur

Missie bekrachtigd met statutaire wijziging

Om de missie van P2 voor de lange termijn vast te leggen, heeft P2 in 2019 een statutaire wijziging toegepast. Namelijk:

Een van de doelen van de Vennootschap is door middel van haar bedrijfsvoering en activiteiten, een significant positieve invloed te hebben op de maatschappij en het milieu in zijn algemeenheid

En voor bestuurders:

Bij hun besluitvorming zullen de bestuurders ook rekening houden met de sociale, economische, juridische of andere gevolgen van de bedrijfsuitvoering van de Vennootschap ten aanzien van (i) de werknemers, de dochtermaatschappijen en leveranciers (ii) de belangen van de klanten van de Vennootschap en haar dochtermaatschappijen, (iii) de gemeenschappen en de samenleving waarin de Vennootschap, haar dochtermaatschappijen en leveranciers hun bedrijf uitvoeren, (iv) het lokale en globale milieu en (v) de korte en lange termijn belangen van de onderneming

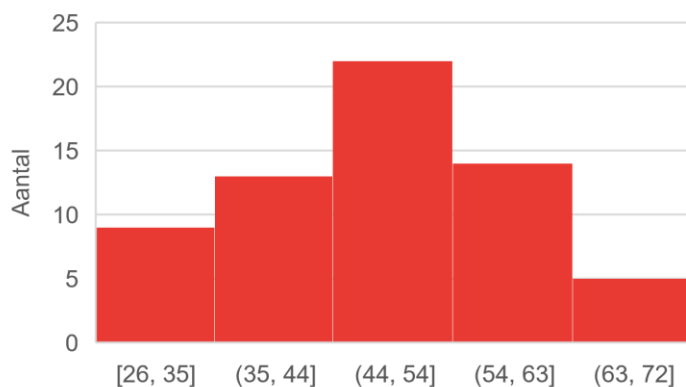


3 WORKERS

Diversiteit

In 2019 was 53% van de medewerkers vrouw, een evenwichtige vrouw-man verhouding dus. Van de managers (MT en marktvenstertrekkers) was 66% vrouw. De vier partners zijn allemaal man. Met het nieuwe eigenaarsmodel gaat dit veranderen. De bedoeling is dat in 2023 80% van de medewerkers mede-eigenaar is.

De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is 48 jaar. Dit is een jaar boven de gemiddelde leeftijd van bedrijven in de zakelijke dienstverlening¹. Omdat wij leiderschap bieden in complexe opgaven, is deze gemiddelde leeftijd wel te verklaren.



Figuur 3: leeftijdsopbouw P2'ers in 2019

Feedback

We willen hoge kwaliteit van onze dienstverlening leveren. Daarbij streven we naar een sfeer waar feedback een logisch onderdeel van onze werk is. Diverse middelen maken het vragen en geven van feedback - zowel verbetermogelijkheden als complimenten - makkelijker.

¹ https://www.kvk.nl/download/DataBedrijvendynamiekJaaroverzicht2018_tcm109-472548.pdf

Arbo werkomgeving en goed werkgeverschap

Gezondheid, zowel fysiek als mentaal, is een belangrijk onderwerp voor onze organisatie. We willen voorkomen dat medewerkers overwerken of te veel stress ervaren, met mogelijke gevolgen zoals overspanning of fysieke klachten. Vanzelfsprekend werken we aan gezonde werkomgeving. Extern Arbo-advies uit 2019 wordt verspreid over 2020 en 2021 opgepakt. Elke medewerker heeft een schaduwmanager op iedere klus, een coach vanuit P2 en tijd om met collega's te reflecteren op hun werk. Extra faciliteiten die we in 2019 hebben voortgezet (deels vanuit medewerkers initiatieven), zijn de deskbikes en de mogelijkheid om gebruik te maken van een masseur die periodiek op vrijdag bij P2 komt.

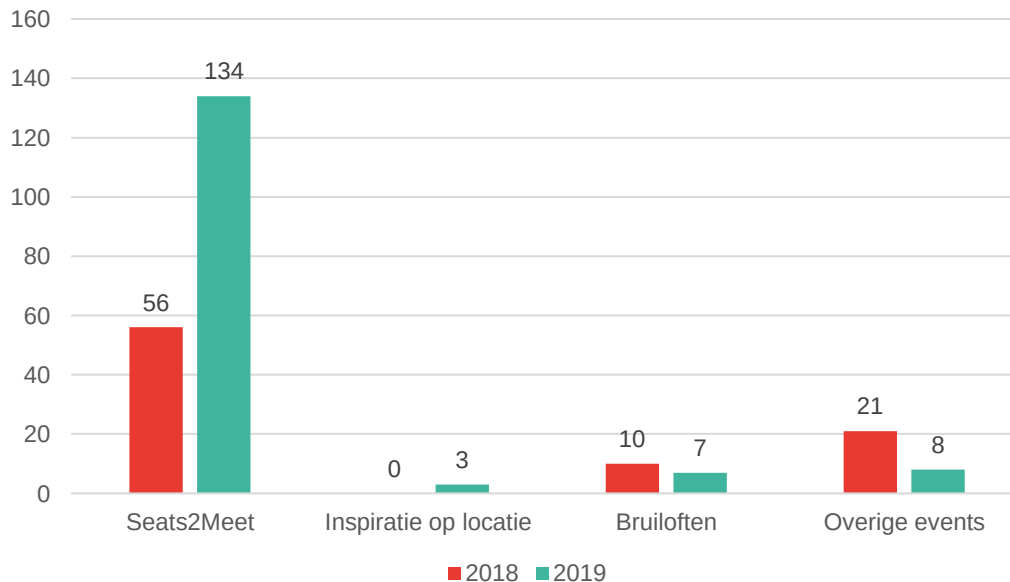
Goed werkgeverschap gaat verder. De continue ontwikkeling van medewerkers en onze teams – zowel qua vakontwikkeling als op persoonlijk vlak – is voor ons belangrijk. Op het gebied van coaching en talentontwikkeling hebben we afgelopen jaar het aanbod van 'Learning Planet' onder de loep gehouden en een vernieuwend programma ontwikkeld. Daarnaast hebben alle Open Huizen van 2019 in het teken gestaan van vak-ontwikkeling. Ook hebben we in oktober ons 25-jarig lustrum gevierd met onze collega's. Drie dagen met elkaar op pad (in elektrische auto's) en een dagprogramma dat in teken stond van 'leven met en in de natuur'.



4 COMMUNITY & CORPORATE CITIZENSHIP

Social Share

Doordat ons werk veelal bij de klant is, is er van maandag tot donderdag ruimte over in ons pand in Rossum. Daarom verwelkomen wij anderen bij ons, via seats2meet, inspiratie op locatie, bruiloften voor bewoners van Rossum of overige evenementen. Ook gebruiken we onze ruimtes voor trainingen die P2 geeft. De bezetting van Seats2meet is meer dan verdubbeld in 2019, hoewel de overige events afgenomen zijn. Eind 2019 heeft P2 in samenwerking met VanWaarde de “heen en weer auto” geïntroduceerd; een elektrische auto die klanten en P2'ers kunnen reserveren om van en naar het station te komen. Doel is om de bereikbaarheid van het pand per zero-emissie vervoer te verhogen.



Figuur 4: externe bezetting P2 in 2019

Corporate citizenship

Onze bijdrage aan een duurzamere wereld vertaalt zich in directe impact door ons eigen gedrag en indirecte impact vanuit de initiatieven waar we aan werken. De inkoop van producten organiseren we zoveel mogelijk lokaal en biologisch. Onze grootste impact realiseren we echter in onze projecten. Naast de impact die we in onze ‘gewone’ projecten realiseren dragen we extra bij. Dit doen we als sponsor, tegen gereduceerd danwel pro bono tarief of tegen no cure – no pay in de volgende opgaven:

WARM ROTTERDAM



Zo'n tachtigduizend Rotterdammers leven momenteel onder de armoedegrens en moeten rondkomen van zo'n vijftig euro per week. De Pauluskerk wilde zich sterk maken voor een fundamenteel ander armoedebeleid. Een prachtig idee, maar geen organisatie. Hoe krijg je zo'n beweging op gang? Een vraag waar P2'ers Ellen en Leon wel raad mee wisten. Ze kozen voor een aanpak waarin ervaringsdeskundigen centraal staan. Tegen kostprijs resp. om niet werken zij aan de opzet van het Warm Rotterdam programma. Een programma dat inmiddels door de gemeenteraad is omarmd. En waar Leon trots bestuurslid is van het Stichtingsbestuur.

ENERGIECOÖPERATIE BOMMELERWAARD

Doel van deze energievoöperatie is om de Bommelerwaard te verduurzamen en ervoor te zorgen dat zo veel mogelijk inwoners kunnen meedoen en voordeel hebben van de opbrengsten. Samen met projectontwikkelaar GreenTrust wordt gewerkt aan de realisatie van een windpark Lage Rooijen. Burgerparticipatie staat centraal in dit ontwikkeltraject. De coöperatie streeft ernaar dat het eigenaarschap van de molens voor 50% in handen van burgers van Maasdriel blijft. P2'ers Hans, Bianca en Erna zijn gevraagd om in de realisatiefase van dit windpark bij te dragen. Omdat inkomsten pas ontstaan als het windpark gerealiseerd is, wordt gebruik gemaakt van het no cure – no pay principe voor deze bijdrage. Met onze expertise op het vlak van (het organiseren van) burgerparticipatie, energievraagstukken en projectmanagement professionaliseren we de coöperatie en dragen we bij aan de totstandkoming van meer lokale energieprojecten.

PARTNERSHIP TU DELFT SOLAR BOAT TEAM

In 2019 is P2 een partnership aangegaan met TU Delft Solar Boat Team. Hun missie: 'De duurzame transitie in de maritieme sector versnellen.' P2 is partner geworden om hen te helpen hun missie te realiseren en het team te ondersteunen. Zo hebben we hen geholpen met het concreet maken van hun missie met een LEGO Serious Play sessie. 'Hoe ziet de maritieme sector er dan uit over 25 jaar? En hoe dragen jullie daaraan bij?' Deze vragen hebben we uitgewerkt en met elkaar concreet gemaakt in haalbare mijlpalen



Foto: resultaat sessie 'LEGO Serious Play'

In augustus 2019 begon de formatie van het nieuwe team voor 2020. Zij hebben aan P2 gevraagd hen te helpen met de teamvorming. Hoe word je een hecht team? Hoe spreek je elkaar aan op gedrag? In een workshop hebben we ze praktische handvatten gegeven over omgaan met verschillende rollen in het team, teamdynamiek en het geven van feedback. Naderhand hebben we ze geholpen met het opzetten van een evaluatie aan de hand van de werkvorm 'tafelkleed'.

Karsten Schipperheijn over het partnership met TU Delft Solar Boat Team: "we geloven dat duurzaamheid start met het investeren in mensen: in onze medewerkers, in onze klanten en in onze maatschappij. Mensen zijn in staat duurzame stappen te zetten. Wij helpen hen bij de initiatieven die op termijn echt het verschil maken en stoppen daar energie in."

Jong talent brengt kennis

Leden van het TU Delft Solar Boat Team hebben ook kennis naar P2 gebracht. Zo hebben ze meegewerkt aan de P2-eathon waar P2'ers in een pressurecooker werden uitgedaagd om nieuwe oplossingen aan te dragen voor het team. En ze hebben meegewerkt aan een artikel in de nieuwsbrief van P2 aan al haar relaties. In een interview over hoe zij samenwerken in een team en welke lessen zij hebben geleerd afgelopen jaar. Hiermee houden ze een goede spiegel voor hoe de volgende generatie denkt, leert en werkt.



5 ENVIRONMENT

De CO₂-uitstoot is in drie jaar (2016 – 2019) met 20% afgenomen. In 2017 en 2018 is de uitstoot niet berekend, omdat we geen data hebben kunnen krijgen van de leasemaatschappijen van het tanken. Vanaf 2020 worden de gegevens elk jaar bijgehouden, om het doel van CO₂-neutraliteit in 2023 te behalen. De daling in CO₂-uitstoot heeft vooral te maken met een verschuiving naar elektrisch vervoer en openbaar vervoer. Meer dan de helft van de leaseauto's is momenteel elektrisch. Het nieuwe mobiliteitsbeleid stimuleert deze beweging. In essentie draait dat beleid om:

1. Gunstiger leasegrondslag voor elektrisch vervoer (investering P2);
2. Eigen investering in laadpaal aan huis – indien fysiek mogelijk (investering door elektrisch rijdende P2'er uit deel van fiscaal voordeel);
3. Stimuleren OV-gebruik
4. Kostenbesparend en bewust reisgedrag van alle P2'ers;

Om al CO₂-neutraal te zijn in 2019, is besloten om alle CO₂ te compenseren. Bewust wordt er gekozen te compenseren via een financiële bijdrage aan Treesforall, de enige CBF-erkende stichting in Nederland voor CO₂-compensatie via duurzame bosprojecten. Wij geloven dat investeren in dit robuuste initiatief voor verantwoorde beheerde bossen beter bijdraagt aan opslag van CO₂ en bevordering van biodiversiteit dan versnipperde eenmalige initiatieven of geldbijdragen.

Inkoop en recycling

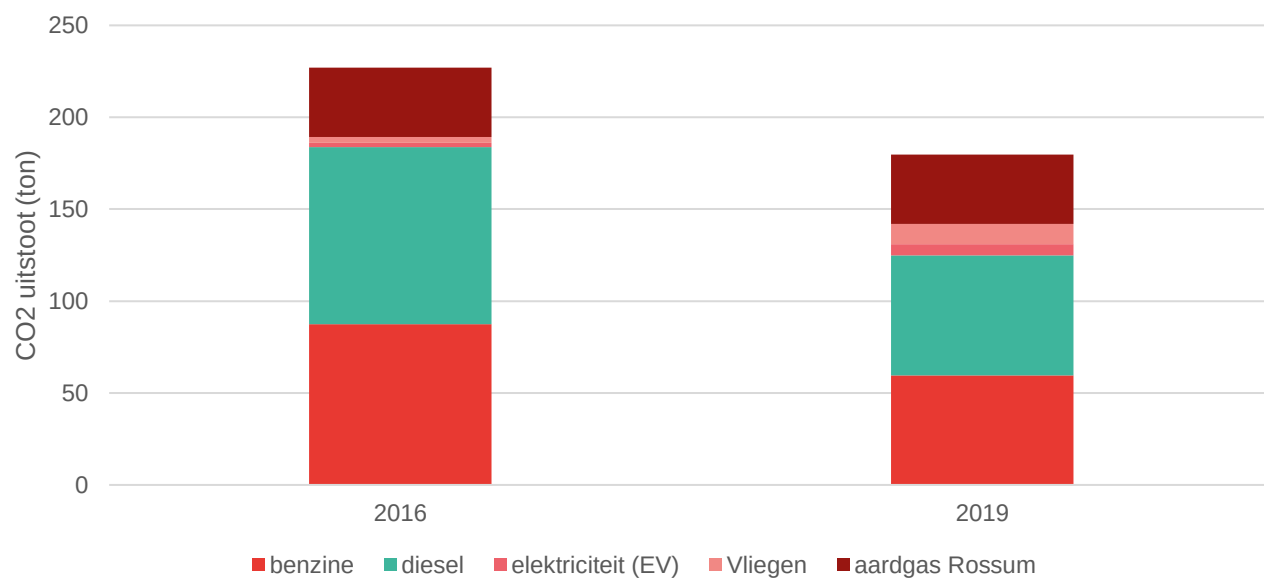
Afval wordt steeds beter gerecycled. Zo goed zelfs, dat we volgend jaar van een 1100L restafval container naar een 660L gaan. Inkt van onze printers wordt aan de Cliniclowns gedoneerd².

Milieuwetgeving

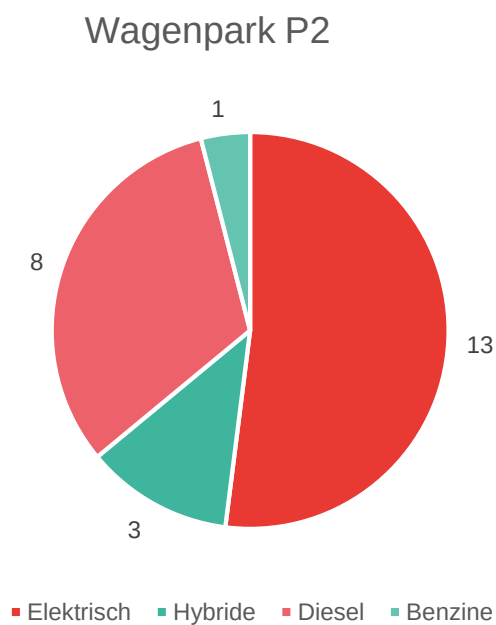
Er zijn geen overtredingen geconstateerd op de milieuwetgeving. Daarnaast heeft een onderzoek naar de status van de bodem van de Slotgracht aangetoond dat er geen sprake is van een saneringsopgave. In 2019 is de gracht gedregd, conform de verplichtingen van het watersysteembeheer.

² <https://www.cliniclowns.nl/steun-ons/geven-en-kopen/spullen-doneren/cartridges-inleveren-of-inzamelen>

ENVIRONMENT IN CIJFERS



Figuur 5: vergelijking CO2 uitstoot P2 in 2016 - 2019



Figuur 6: samenstelling wagenpark P2 in 2019



6 CUSTOMERS

Projecten met aantoonbare bijdrage aan SDG's

Zoals gezegd realiseren we onze grootste duurzame bijdrage voor en samen met onze klanten. In 2022 willen we dat 80%¹ van onze opdrachten een aantoonbare bijdrage levert aan een betere wereld op de door ons gekozen transities.

In dat kader zijn we in 2019 jaar begonnen met het scoren van onze projecten. Om uiteindelijk het doel van 2022 te halen, hebben wij twee mogelijkheden:

- 1) kiezen welke projecten we doen
- 2) sturen op duurzaamheid tijdens onze projecten (zoals via duurzaam projectmanagement).

Als pilot hebben we samen met de collega's van het marktvenster Land & Water alle projecten van 2018 (101) gescoord op de inhoudelijke doelen van het betreffende marktvenster (zie kader).

PILOT: PROJECTEN LAND&WATER WAARDEREN OP BASIS VAN BIJDRAGE AAN SDG'S

Marktvenster 'Land en water' heeft met elkaar zes inhoudelijke doelen vastgesteld, op basis van de SDGs. Zij willen zo veel mogelijk van de opdrachten binnen deze inhoudelijke focus doen. Om te bepalen of de projecten van 2018 binnen deze onderwerpen vielen, heeft elke medewerker zijn of haar projecten gescoord (-1 negatieve bijdrage, 0 niet binnen dit onderwerp, 1 positieve en inhoudelijk bijdrage).



Waterkwaliteit: de waterkwaliteit verbeteren door verontreiniging te beperken, de lozing van chemicaliën en materialen een halt toe te roepen en de uitstoot ervan tot een minimum te beperken; aandeel van onbehandeld afvalwater wordt gehalveerd en recyclage en veilige hergebruik aanzienlijk worden verhoogd.



Klimaatadaptatie: de veerkracht en het aanpassingsvermogen versterken van het klimaat en in verband te brengen gevaren en extreme weersomstandigheden.

Klimaatmitigatie: maatregelen inzake klimaatverandering integreren in nationale beleidslijnen, strategieën en planning.

Bewustwording en training: de bewustwording en de menselijke en institutionele capaciteit verbeteren met betrekking tot mitigatie, adaptatie, impactvermindering en vroegtijdige waarschuwing inzake klimaatverandering.



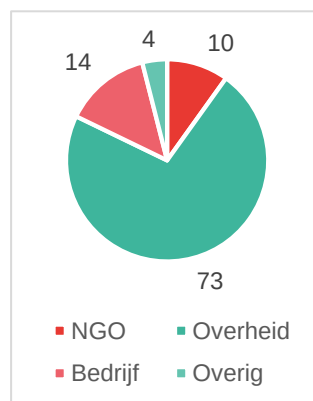
Robuuste gebieden: behoud, herstel en duurzaam gebruik van terrestrische en inlandse zoetwaterecosystemen stimuleren.

Biodiversiteit: dringende en doortastende actie ondernemen om de aftakeling in te perken van natuurlijke leefgebieden, het verlies van biodiversiteit een halt toe te roepen en de met uitsterven bedreigde soorten te beschermen en hun uitsterven te voorkomen.

Resultaat

Het grootste deel van de opdrachtgevers bij Land & Water zijn overheden (73%).

55% van de opdrachten viel binnen de inhoudelijke focus.



Inhoudelijke focus	Percentage	% omzet
Projecten binnen één van de drie focus SDGs	55%	58%
SDG 14	22%	23%
SDG 15	29%	32%
SDG 6	17%	20%



7 AMBITIONS AND KPI's 2020

Stel, we kijken in 2050 terug naar 2019. We wisten dat de problemen in de wereld zoals klimaatverandering, afnemende biodiversiteit, onvoldoende voedsel voor iedereen, sociale verschillen steeds groter werden maar we kwamen niet in actie. Iedereen had ideeën en visies hoe het anders moest. Maar het ontbrak aan het vermogen om deze te realiseren.

Niet voor niets zeggen we als P2: Dat laten wij van P2 niet gebeuren. Voor 2020 hebben we dit voornemen vertaald in 17 KPI's met concrete doelstellingen. Deze KPI's zijn onderverdeeld in KPI's gekoppeld aan onze eigen bedrijfsvoering en dus in onze directe invloedssfeer en KPI's gekoppeld aan ons werk voor klanten en daarmee indirecter in onze invloedssfeer. Niet voor niets hebben we concrete interne doelstellingen, maar we benadrukken onze focus op onze impact uit ons werk voor en samen met onze klanten. Het is voor en met onze klanten dat we al 25 jaar bijdragen aan het voorkomen van verspilling. En dragen we ook komende jaren – steeds explicieter – bij aan een inclusieve en duurzame samenleving.

KPI	Thema	KPI	KPI	2018	2019	Target
1	Governance	Duurzame beleggingen	Ja/nee	Nee	Nee	Overstap naar duurzame bank in 2021, uitzoeken 2e helft 2020
2	Governance	Certificaathouderschap	Percentage van medewerkers	6%	6%	80% in 2023
3	Governance	Adviesraad	Ja/nee	Nee	Nee	Opgesteld in 2021, vertegenwoordiging duurzame transitie kennis
4	Governance	Duurzame performance principles/practices incorporated in employee training (Open Huis)	#uren training dzh / medewerker	4	4	Hoger dan 4 in 2020
5	Workers	Culturele diversiteit van medewerkers	% medewerkers niet noord-europese afkomst	0%	2%	Hoger dan 2% in 2020

6	Workers	Verhouding inkomen	Hoogste/laagste inkomen			Nog geen concrete doelstelling geformuleerd.
7	Workers	Training voor nieuwe medewerkers	Uren per jaar	120	120	120 in 2020
8	Workers	Training voor vaste medewerkers	Uren per jaar	40	40	40 in 2020
9	Workers	Vrouwen in managementfuncties	%	60%	66%	Blijvend >50%
10	Workers	Uitvalpercentage	% van werkdagen	4,5%	2,5%	Blijvend <2,5%
11	Community	Seats2meet bezoeken	Aantal/jaar	56	134	>100 in 2020
12	Community	Externe events	Aantal/jaar	31	18	>20 in 2020
13	Community	Aandacht voor duurzaamheid bij inhuren en inkopen	Ja/nee	Nee	Nee	In 2023 zijn alle leveranciers duurzaam (volgens criteria P2)
14	Environment	CO2 uitstoot	Ton CO2/jaar	212	180	2023 op 0, elk jaar 50 ton minder. Voornamelijk door mobiliteitsbeleid
15	Environment	CO2 compensatie	Percentage/jaar	0	100%	Elk jaar blijven doen
16	Environment	Vleesconsumptie	% vleesgerechten catering	-	-	50% van de catering vegetarisch in 2020
17	Customers	Concreet aantoonbare bijdrage aan verduurzaming middels ons werk bij klanten	% opdrachten	Geen gegevens	Geen gegevens	>80% in 2022. Doelstelling voor 2020: 1) start meting van # opdrachten met aantoonbare bijdrage aan verduurzaming 2) starten met meting 'aantoonbare bijdrage' van opdrachten.