

MVO Jaarverslag 2022

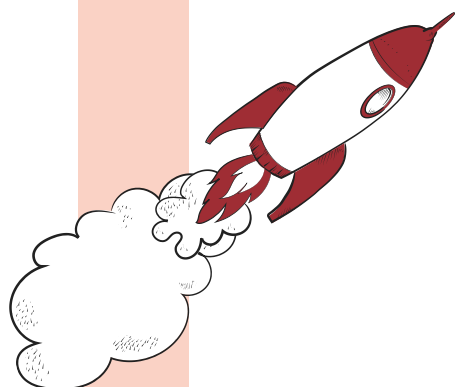
Team EIFFEL



team
EIFFEL

Inhoudsopgave

1. Over Team EIFFEL	4
1.1 Welkom in de wereld van Team EIFFEL	4
1.2 De organisatie	5
2. Team EIFFEL & MVO	8
2.1 Centrale strategie, visie en ambitie	8
2.2 Sustainable Development Goals	9
3. MENS Talent Centraal	11
3.1 Leren & Ontwikkelen	11
3.2 Goed werkgeverschap	12
3.3 Social return	12
3.4 Uitgelicht: cases 2022	14
4. MILIEU Een veelbelovende toekomst	16
4.1 CO2 reductie	16
4.2 Locaties	19
4.3 Uitgelicht: cases 2022	20
5. ETHIEK Een veilige omgeving	22
5.1 Diversiteit, Inclusie & Gelijkheid	22
5.2 Regels & Procedures	22
5.3 Kwaliteitswaarborgen	22
5.4 Uitgelicht: cases 2022	23
6. Bijlage(n)	24
6.1 Footprint EIFFEL Operations	24
6.2 Footprint EIFFEL Solutions	26
6.3 Footprint EIFFEL Projects	28



1. Over Team EIFFEL

1.1 Welkom in de wereld van Team EIFFEL

Team EIFFEL is 's lands grootste speler in projecten, solutions en operations. Een hecht collectief en een bedrijf met een missie: talent en expertise samenbrengen om oplossingen te vinden voor knelpunten die de toekomst van Nederland bepalen. Door de waarden **samen, impact, winnen** en **plezier** in één community te verenigen, maken wij in de volle breedte impact op de wereld om ons heen. Wat wij doen, doet ertoe.

Onze kennis van legal, finance, projectmanagement, supply chain en data verbinden we en vertalen we naar slimme oplossingen. Zo kunnen wij de échte grote thema's aanpakken en stap voor stap oplossen. De enorme opgave om onze planeet bewoonbaar te houden voor toekomstige generaties. De juridisering die de overheid verstrikt, waardoor rechtvaardigheid voor burgers niet altijd vanzelfsprekend is. Een voller, drukker en complexer Nederland, met grote uitdagingen om niet vast te lopen op infrastructuur en leefbaarheid. Digitale financiële criminaliteit, een toenemende bedreiging voor mens en maatschappij. Met kunstmatige intelligentie als versneller van zowel het probleem als de oplossing. Wij werken aan de thema's die de krantenkoppen van vandaag, morgen en overmorgen bepalen. Met onze expertise en inzet helpen wij Nederland duurzaam, veilig en toekomstbestendig te maken.

Organisaties die moeite hebben om snel te veranderen, helpen wij. Grote en kleine overheidsinstanties, large corporates, banken en zorginstellingen. Daar kunnen wij wél iets veranderen, omdat we precies op het snijvlak van advies en implementatie werken. Verbeterplannen tekenen én uitvoeren. Hoofd in de wolken, voeten in de klei. Onder de vlag van **EIFFEL Projects** doen wij dat door uit te blinken in integraal projectmanagement en zo de complexe, meerjarige infraprojecten te versnellen. Onder **EIFFEL Solutions** met slimme totaaloplossingen, als het even kan tegen een vooraf afgesproken resultaat. Resultaatgarantie noemen we dat. En onder de vlag van **EIFFEL Operations** leveren we de allerbeste professionals in hun vakgebied, vaak opgesteld in grote teams om omvangrijke projecten op te pakken. Zo bieden wij het gevoel van volledig ontzorgd zijn, aan elke klant in iedere sector. Consider it done; wij regelen het.

Er is veel voor nodig om impact te leveren. Die investering doen we met liefde. In talent, expertise en inspiratie op het allerhoogste niveau. Onze mensen komen altijd op de eerste plaats omdat zij het fundament zijn waarop wij successen boeken. Ieders talent is het vertrekpunt van een reis langs ontwikkeldoelen, opleidingen, klantorganisaties, game changing projecten, een dynamische community en een hecht team. Onderweg is groei het doel, als mens en als expert. Het leidt tot een werkhouding waar we onze signatuur van hebben gemaakt. Dat zit hem in de aandacht voor details. Ons scherpe oog voor verbetering. Het geloof dat het kán. En als we iets beloven, komen we dat na. Wij noemen het living the brand.

Inspiratie vinden we door ons DNA te verweven met de magie van topsport. Al vroeg in de jaren '90 bleek onze band met sport revolutionair en die connectie hebben we nooit meer losgelaten. Sterker nog, we hebben sport dichter naar ons toe getrokken door de mentaliteit van Olympische helden en wereldkampioenen in de community te borgen. Geen bedrijf heeft zoveel mondiale titels aan zich verbonden als Team EIFFEL, omdat het past bij onze topsportmentaliteit. Het is de mentaliteit van spelen om te winnen, omgaan met feedback, volharding, grenzen verleggen en slim trainen waarmee wij de wereld hebben veroverd.

Welkom in de wereld van Team EIFFEL. Waar we in groeiende aantallen impact maken op de wereld daarbuiten. Omdat het werk dat wij vandaag doen, morgen nog belangrijker is geworden. We are just getting started.

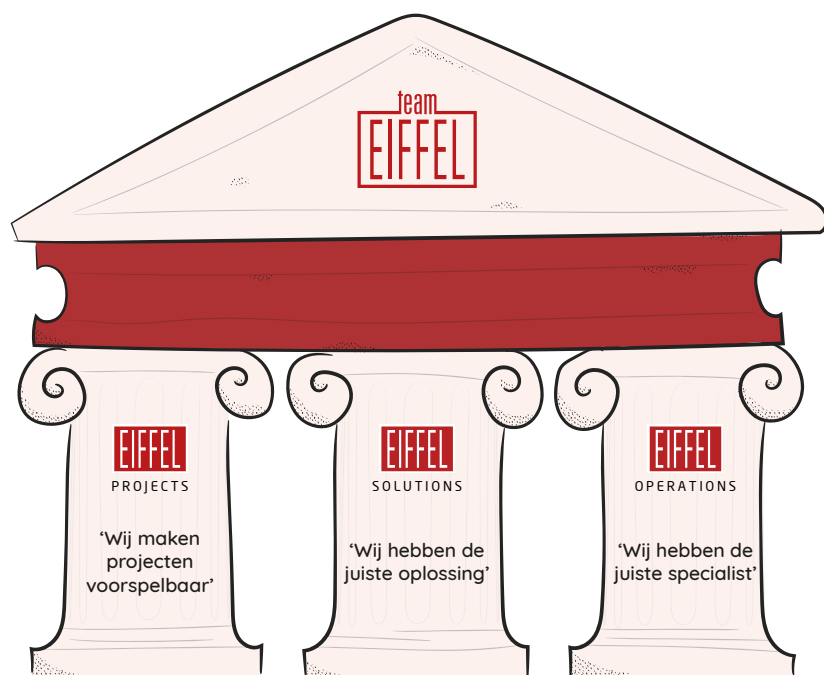
Gert-Jan Meppelink, Karima van Zadelhoff-Charrat & Yle Bonenberg

1.2 De organisatie

Bij Team EIFFEL delen circa 2.500 professionals hun kennis om organisaties in het publieke en private domein vooruit te helpen en zo een positieve impact te maken op de grote, uitdagende thema's. Dominant is onze dienstverlening in legal, finance, projectmanagement, supply chain en data. Door deze kennisdomeinen slim te combineren, creëren we innovatie en service op maat.

Met Gilde Equity Management als grootaandeelhouder werkt Team EIFFEL aan grote en complexe thema's, waaronder het bestrijden van financiële criminaliteit, juridische knelpunten bij de overheid, de energietransitie, gebiedsontwikkeling en leefbaarheid. Daarvoor is de organisatie in drie services georganiseerd:

1. EIFFEL Projects
2. EIFFEL Solutions
3. EIFFEL Operations



Onderstaand enkele gegevens van Team EIFFEL (peildatum 31-12-2022)

Team EIFFEL		
Aantal medewerkers *	2.488	
Geslacht	Aantal	Gemiddelde leeftijd
Vrouw	1.109 (44,6%)	33,1 jaar
Man	1.379 (55,4%)	36,2 jaar

* Dit betreft het aantal collega's, niet het aantal FTE

1.2.1 EIFFEL Projects

Nederland toekomstbestendig maken door uit te blinken in integraal projectmanagement.

EIFFEL Projects is toonaangevend in project- en procesmanagement in de fysieke leefomgeving. Door de marktleiders Balance, TASK, Palladio en in 2023 ook Primaned Projectadvies slim te bundelen tot één collectief, is EIFFEL Projects in staat om op de thema's infrastructuur en mobiliteit, energietransitie en duurzaamheid, (water)veiligheid en gebiedsontwikkeling meerjarige multidisciplinaire projecten te leiden, beheersen en versnellen.

Door grote infrastructurele programma's en projecten voorspelbaar en beheersbaar te laten verlopen, speelt EIFFEL Projects een doorslaggevende rol in het oplossen van de complexe leefbaarheidspuzzel die ons land te wachten staat. Werken aan een beter wegennet, sterkere dijken, gebiedsontwikkeling en de energietransitie is werk dat ertoe doet. Wij noemen het Trots Werk.

1.2.2 EIFFEL Solutions

Bedrijfsvoering duurzaam verbeteren met slimme, toepasbare oplossingen.

EIFFEL Solutions begeleidt organisaties in het publieke en private domein om duurzaam te verbeteren en voorop te lopen bij verandering. Grote en kleine overheden, large corporates, banken en zorginstellingen brengen wij in beweging door precies op het snijvlak van advies en implementatie te werken. EIFFEL is specialist in innovatieve bedrijfsvoering, met slimme, pragmatische oplossingen als belangrijkste pijlers onder de dienstverlening. Daarnaast nemen wij juridisch en financieel werk (op afstand) as a service volledig over van onze klanten.

Wij bieden kennis, flexibiliteit en oplossingen. Met de beste bedrijfskundigen, financials en juristen, geschoold op HBO- en academisch niveau. Door opdrachten te vervullen, extra kennis de organisatie binnen te brengen of een specifiek probleem geheel over te nemen. Verbeterplannen tekenen én uitvoeren met slimme totaaloplossingen, als het even kan tegen een vooraf afgesproken resultaat en een vastgestelde prijs. Zo zijn we the team behind the team bij organisaties die te maken hebben met veel regelgeving en complexiteit, maatschappelijke druk en een belangrijke rol vervullen in onze samenleving.

1.2.3 EIFFEL Operations

Omvangrijke uitdagingen oplossen door specialismes kennis en krachten massaal te bundelen.

In meerdere sectoren, maar veelal de bankenwereld, leveren wij grote groepen professionals die 's lands meest omvangrijke uitdagingen oplossen. Vaak onder leiding van de klant waar een concrete opdracht centraal staat. Daarvoor hebben wij de juiste specialisten in huis. Soms is een enkele expertise genoeg, vaak verbinden wij meerdere expertises om in grote teams (reparatie) projecten uit te voeren of thema's als financiële criminaliteit te bestrijden. Om deze projecten, waar de maatschappij vaak kritisch toekijkt, succesvol in te richten hebben wij de teams uitgerust met de beste én meeste toptalenten. Met veel training en begeleiding groeien zij uit tot specialisten in hun vakgebied.



BAAR

VOLG ONS
@EIFFEL_NL

EIFFEL

2. Team EIFFEL & MVO

2.1 Centrale strategie, visie en ambitie

Nu Team EIFFEL met circa 2500 consultants het formaat heeft bereikt van een speler die impact maakt op de Nederlandse economie, voelen wij meer dan ooit de verantwoordelijkheid om in dezelfde omvang een stempel te drukken op maatschappelijke, duurzame en ethische groei van de wereld om ons heen; duurzaamheid zit verweven in de missie, visie en strategie van Team EIFFEL.

Daarvoor is het enerzijds zaak het verleden te koesteren en bestaande initiatieven binnen de services te omarmen en uit te bouwen. Anderzijds biedt onze omvang de kans om vanuit centrale initiatieven impact te maken op een niveau dat voorheen niet haalbaar was. De balans tussen deze succesvolle koers uit het verleden en nieuwe kansen in de toekomst, vormt de kern van het Plan Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen van Team EIFFEL in 2022. Hier wordt de basis gelegd om vanaf 2023 vanuit één centrale visie, strategie en ambitie een maatschappelijke, duurzame en ethische stempel te drukken die van een organisatie met zoveel impact verwacht mag worden.

Mens, Milieu & Ethiek

Waar de traditionele Tripple Bottom Line theorie zich focust op het streven naar een evenwicht tussen sociale, ecologische en economische doelstellingen focust de meer moderne ESG-richtlijn zich niet op economische doelstellingen, maar op de besturing van een onderneming (ethiek). Team EIFFEL sluit zich voor de verslaglegging van haar MVO-activiteiten aan bij deze richtlijn en stoelt haar MVO-beleid dan ook op drie pijlers; (1) mens, (2) milieu en (3) ethiek.

Naast dat wij op deze pijlers ambities hebben en eisen stellen ten aanzien van ons MVO-beleid, stellen opdrachtgevers en andere interne en externe stakeholders ook hun eisen aan ons. Zo verwachten (semi-)overheidsinstanties een inspanning en beleid op het gebied van Social Return, eisen opdrachtgevers en -nemers inspanning in de reductie van CO₂-uitstoot en verwachten onze eigen medewerkers dat wij maatschappelijke impact maken.

MENS: Talent centraal

Onze mensen komen altijd op de eerste plaats. Punt. Omdat zij het fundament zijn waarop wij successen boeken. Daar waar wij mensen laten groeien, groeit de waarde van Team EIFFEL. Die overtuiging is de kern van ons bestaan.

Ieders talent is het vertrekpunt van een bijzondere ontdekkingsstocht binnen de wereld van Team EIFFEL. Een reis langs ontwikkeldoelen, opleidingen, klantorganisaties, game changing projecten, een dynamische community en nieuwe of vertrekkende teamleden. Onderweg is groei het doel en ligt onze focus op het creëren van de juiste omgeving: als onze mensen aan het einde van de reis de beste versie van zichzelf zijn geworden, hebben wij het goed gedaan.

Maar ook buiten de wereld van Team EIFFEL verdient iedereen het om eigen talenten te kunnen benutten en ontwikkelen, om uiteindelijk een eigen pad in het leven te bewandelen. Daarom maken we maatschappelijke impact door kansen te creëren voor mensen voor wie het ontplooiën van talent zeker niet vanzelfsprekend is. In de eerste plaats om onze sociale bijdrage te vergroten, maar op een goede tweede plaats ook om te blijven voldoen aan social return-verplichtingen die in aanbestedingen worden gesteld. Voorbeelden van lopende initiatieven:

- Wij laten oude IT hardware verwerken door IT For Kids
- De opbrengst daarvan gaat naar JINC, waar wij ook de rol van (carrière)coach op ons nemen voor kinderen met minder kansen op de arbeidsmarkt
- Met Stichting de Utrechtse Uitdaging gaan wij eenzaamheid tegen
- Met UAF ondersteunen wij via buddytrajecten statushouders in hun zoektocht naar werk
- Met het traject 'Fit for the job' helpen wij (ex-)topsporters met de invulling van hun maatschappelijke carrière. Dit traject is onderdeel van Maatwerk voor Mensen, een initiatief van de Rijksoverheid

Vanaf 2023 bundelen we al deze initiatieven onder het centrale programma 'Kansmakers'.

MILIEU: Een veilige leefwereld voor toekomstige generaties

Ook toekomstige generaties moeten zicht houden op het volledig kunnen ontplooiën van hun talenten. Daarbij kan het niet zo zijn dat ze beperkt worden door de rekening die wij voor ze achterlaten voor ons eigen succes in deze tijd. We zijn toegewijd aan het minimaliseren van onze impact op het milieu door middel van terugdringen van onze CO₂ uitstoot middels energiebesparing, recycling en het verminderen van afval. Ook proberen wij, waar het kan, onze keten mee te nemen in onze doelstelling en bewuster te maken, zodat we een nog grotere impact kunnen maken.

Onze reductiedoelstelling is geformuleerd op 23,7% minder CO₂ uitstoot in 2027 ten opzichte van 2021. Daarvoor zijn centrale initiatieven nodig, maar worden ook op label-niveau maatregelen getroffen. De doelstelling is relatief omdat Team EIFFEL een ambitieuze groei-doelstelling heeft op het aantal medewerkers.

ETHIEK: Een veilige en integere omgeving

Ontwikkeling begint altijd bij een bedrijfscultuur die veilig, eerlijk, open en transparant is. Een cultuur waarbinnen ruimte voor iedereen is, niet enkel de sterkste of de luidste.

Wij geloven dat het van groot belang is om op een integere manier te ondernemen. Tegelijkertijd erkennen wij dat dit niet vanzelf ontstaat. Daarom zorgen wij voor de nodige waarborgen om de gewenste normen en cultuur te handhaven. Denk bijvoorbeeld aan (centrale) ondernemingsraden, vertrouwenspersonen, klachtenreglementen, een klokkenluidersregeling en veilig gebruik van bedrijfsgegevens, maar ook aan een actief beleid op het uitvragen naar medewerkerstevredenheid; in 2023 start Team EIFFEL daarvoor een langdurige samenwerking met Great Place To Work. Daarnaast staat het leveren van kwaliteit hoog in het vaandel bij Team EIFFEL. Door verschillende bedrijfsvoeringsprocessen te certificeren, borgen wij kwalitatief hoogwaardige dienstverlening naar al onze interne en externe stakeholders.

2.2 Sustainable Development Goals

Op basis van de drie pijlers mens, milieu en ethiek heeft Team EIFFEL zich ook gecommitteerd aan verschillende Sustainable Development Goals (SDGs) van de Verenigde Naties (VN). De SDGs zijn 17 duurzaamheidsdoelen die de VN heeft gesteld om de meest urgente mondiale problemen op het gebied van armoede, ongelijkheid, milieuvervuiling en klimaatverandering in 2030 op te lossen. Voor meer informatie, neem dan een kijkje op de website van SDG Nederland (<https://www.sdgnerland.nl/>).

Door de drie pijlers te koppelen aan verschillende SDGs, vormen we een kapstok voor subthema's waar wij ons op kunnen focussen. Hierdoor kunnen we ons MVO-beleid en onze MVO-activiteiten concreter maken, richting geven, doelen stellen en waar mogelijk samenwerken met gelijkgestemde partijen. In onderstaande afbeelding per pijler een overzicht van de SDG's waaraan wij ons hebben gecommitteerd en van de subthema's die daaruit voortkomen.

Mens	Milieu	Ethiek
Iedereen kans op het ontwikkelen van talent.	Een veilige leefwereld voor toekomstige generaties.	Een veilige en integere omgeving.
Leren en ontwikkelen	CO2-reductie	Diversiteit & Inclusie & Gelijkheid
Goed werkgeverschap	Locaties	Regels & Procedures
Social return		Kwaliteitswaarborgen
 		 

Team EIFFEL verwacht de meeste impact te maken op SDG's 3, 4, 5, 8 en 13.



SDG 3: Goede gezondheid en welzijn

Dit doel geven wij betekenis vanuit het thema 'Goed werkgeverschap' en is uitgewerkt onder hoofdstuk 3.2.



SDG 4: Kwaliteitsonderwijs

Kwaliteitsonderwijs hebben wij vertaald naar het thema 'Leren & ontwikkelen' en is een belangrijke pijler onder ons Social Return beleid. Lees meer onder hoofdstuk 3.1 en 3.3.



SDG 5: Gendergelijkheid

Gendergelijkheid is breder uitgewerkt binnen het thema 'Diversiteit, Inclusie & Gelijkheid' en is uitgewerkt onder hoofdstuk 5.1.



SDG 8: Waardig werk en economische groei

Dit doel geven wij vorm binnen het thema 'Leren & ontwikkelen' en als kerninitiatief binnen Social Return. Lees meer onder hoofdstuk 3.1 en 3.3.



SDG 13: Klimaatactie

Binnen dit doel definiëren wij gerichte acties om onze footprint te minimaliseren. Vormgegeven onder de thema's CO2-reductie (hoofdstuk 4.1) en Locaties (hoofdstuk 4.2).



3. MENS

Talent centraal

3.1 Leren & Ontwikkelen

Als projecten-, consultancy- en interim-organisatie zien wij de ontwikkeling van het kennisniveau en de vaardigheden van onze mensen als een van onze kerntaken. Samen leren, ontdekken en groeien, dat is het gemeenschappelijke doel in onze community's van vakgenoten. Door hierin te investeren, groeien onze mensen en worden we interessanter als werkgever en samenwerkingspartner.

Alle collega's hebben hier eindeloze mogelijkheden om zich te ontwikkelen, ongeacht leeftijd, ervaringsniveau of functie. De vakinhoudelijke diepte in, maar ook de verrassende breedte van het vakgebied. De onontdekte paden van innovatie en nieuwe ervaringen die onze mensen zelf toegankelijk maken. Een onuitputtelijk leeraanbod, ontwikkelprogramma's op maat, performance managers, mentoren, persoonlijke coaching, betekenisvolle projecten, Olympische helden als talentcoach; wij leggen graag de basis voor grenzeloos ontwikkelen. Met daarbovenop het grote voordeel van één grote community met zoveel vakgebieden, teams en klantorganisaties: jobhoppen onder één groot dak, wat een kijkje biedt in de keukens van 's lands grootste en meest impactvolle organisaties in vrijwel iedere sector.

Team EIFFEL Academy

Binnen heel Team EIFFEL wordt gewerkt aan de uitrol van de Team EIFFEL Academy; één centraal leerinstituut met een eigen invulling en signatuur per label. Zo is de Academy voor iedereen de toegangspoort tot een enorm aanbod fysieke en online trainingen, die we met de allerbeste leerinstituten van Nederland samenstellen.

Doorlopende acties en doelstellingen

- Samen met de medewerkers werken we voor iedereen een persoonlijk ontwikkelpad uit en maken we regelmatig de balans op
- We bieden een actueel opleidingsaanbod via de Team EIFFEL Academy, werken daarin samen met externe leerinstituten en stellen hiervoor adequaat budget beschikbaar
- We coachen en ondersteunen onze mensen actief en regelmatig vanuit verschillende rollen: performance managers, mentoren en topsporters die als talentcoach fungeren
- We faciliteren community learning, bijvoorbeeld door beveiligde online platforms
- We faciliteren specialistische kennisevents
- Alle opleidingen waarvoor fysieke aanwezigheid niet is vereist, zijn digitaal beschikbaar
- Op ieder niveau bieden we programma's aan om talentontwikkeling (vaak in teamverband) naar een nog hoger niveau te trekken. Denk aan traineeships voor starters, een Leadership Program en specialistische (vak)opleidingen in combinatie met gerenommeerde kennisinstituten

Om bovenstaande doorlopende (kwalitatieve) acties en doelstellingen te meten, hebben wij onszelf ook een minimale kwantitatieve doelstelling opgelegd. Deze kwantitatieve doelstelling is gericht op het aantal trainingsuren per gemiddelde medewerker, naast de vele training 'on the job' die moeilijker meetbaar is. Ook het Accelerator Program, ons traineeship voor junior professionals waarin veel training zit opgesloten, valt hierbuiten. De doelstelling voor de komende jaren afgezet tegen de trainingsuren van 2022:

- 2022 – 17,3 uur
- 2023 – 18,2 uur - + 5%
- 2024 – 19,1 uur - + 5%
- 2025 – 20,1 uur - + 5%
- 2026 – 21,1 uur - + 5%
- 2027 – 22,1 uur - + 5%

3.2 Goed werkgeverschap

De Team EIFFEL organisatie is zo ingericht dat wij als het grote huis kunnen fungeren waarbinnen onze mensen vinden wat ze in hun leven of carrière nodig hebben. Een veilige thuishaven waar talent optimaal kan ontwikkelen. Een warm nest met alle expertises onder één dak, waar de deur altijd openstaat. Dat beschouwen wij als een belangrijk signaal van goed werkgeverschap.

De samenwerking wordt gefaciliteerd door onze uniforme organisatiestructuur Team of Teams. Het is de blauwdruk van de manier waarop wij werken: een groot maar hecht netwerk van compacte teams waar onze consultants een thuisgevoel ervan en niemand uit het zicht raakt. In deze compacte teams worden talent, expertise en capaciteit begeleid door een eigen staf van Business Unit Directors, Business Managers, Performance Managers en Recruiters. Op deze manier blijven wij klein genoeg om een band met elkaar op te bouwen, maar groot genoeg om samen bij de klant te excelleren en te pionieren.

Topsport, Vitaliteit & Fun

Als onze mensen zich binnen thuis voelen, kunnen ze buiten het beste uit zichzelf halen. Daarom investeren wij zorgvuldig in de sfeer en cultuur van onze organisatie. Op teamniveau is veel ruimte om naar eigen inzicht aan fun, friendship en verbinding te werken. Op centraal niveau dragen wij daaraan bij met borrels, feestjes, events van onze bedrijfsjongerenverenigingen en het jaarlijkse Team EIFFEL Festival, maar ook door een inspirerende, verbindende en open werkplek te creëren. De Team EIFFEL locaties zijn zo ingericht dat iedereen zich voor elke gelegenheid welkom voelt. Dat kan voor een event of kennissessie zijn, voor werken op een flexwerkplek, voor sparren met collega's of om juist informeel collega's te ontmoeten aan de bar. Stoom afblazen kan in onze gamerooms en de Team EIFFEL gym.

Geïnspireerd door topsport geloven wij dat fitte mensen beter presteren. Die term heeft voor iedereen een eigen betekenis. Daarom werken wij niet met verplichte (sport)programma's of lezingen, maar zorgen wij voor inspiratie op het allerhoogste niveau van bewegen, voeding, slaap en mentale training. Tijdens de 'Vitality Challenges' ontdekken collega's nieuwe sporten buiten de gebaande paden, altijd begeleid door een (ex-)topsporter. Voor inspiratie op voeding, slaap en mentale training werken wij veel samen met de Topsport Community, het platform waar sport, bedrijfsleven en wetenschap elkaar vinden en wij als Founding Father nauw bij betrokken zijn. Daarbovenop hebben wij een groep talentcoaches aan Team EIFFEL verbonden, topsporters en -coaches die onze mensen inspireren en begeleiden bij kansen en uitdagingen op hun carrièrepad. Soms individueel, vaak in groepsverband.

Langdurig dienstverband

Door een uitgebreid carrièrepad te bieden, met daarop alle ruimte om te ontwikkelen, ontdekken en innoveren, hopen wij onze consultants voor een langere periode aan ons te binden. "Hier hoeft je nooit meer weg, want er is altijd iets nieuws te ontdekken" is ons aanbod waarmee we langdurige dienstverbanden nastreven. Dat streven zetten we om in een concreet concept dat we 'Free Flow of Talent' noemen: consultants kunnen vrij kiezen waar ze de volgende stap zetten binnen Team EIFFEL om hun talent, persoonlijkheid en expertise te laten groeien. Zo willen we met dit concept bijvoorbeeld mogelijk maken dat een projectmanager bij EIFFEL, onder de juiste omstandigheden, kan doorgroeien als projectmanager bij EIFFEL Projects. In 2022 hebben we met dit concept geëxperimenteerd, de verwachting is dat we dit in 2023 op grotere schaal voortzetten.

Zo'n langdurig dienstverband levert Team EIFFEL veel op: kennis, netwerk, (klant)contacten, expertise en teamgeest blijven binnenboord. We zien het echter ook als onze verantwoordelijkheid: door (een uitzicht op) lange dienstverbanden aan te bieden, bieden wij onze mensen financiële zekerheid, sociale interactie en de ruimte om zich als mens en professional te ontwikkelen.

3.3 Social return

Team EIFFEL vindt het belangrijk dat haar activiteiten positief bijdragen aan de maatschappij. Die verantwoordelijkheid bestond al toen onze ondernemingen nog onafhankelijk van elkaar opereerden, met een rijke historie van sociale initiatieven tot gevolg. Nu we centraal opereren, bundelen we onze initiatieven onder het centrale thema **Kansmakers**. Daarbinnen blijft ruimte voor de activiteiten die binnen de labels reeds in gang zijn gezet en ontwikkelen we in 2023 tegelijkertijd een overkoepelende aanpak van initiatieven. In de eerste plaats om onze sociale impact te vergroten, maar op een goede tweede plaats ook om te blijven voldoen aan social return-verplichtingen die in aanbestedingen worden gesteld.

Team EIFFEL Kansmakers

Wij geloven dat iedereen de kans verdient om het beste uit zichzelf te halen. Oftewel: om zijn of haar talenten tot ontplooiing te laten komen. Wij zien ook dat dit niet voor iedereen in onze samenleving vanzelfsprekend is. Met het programma 'Kansmakers' helpen wij die mensen.

Bestaande initiatieven (zie uitgelichte cases in hoofdstuk 3.4)

- Wij laten oude IT hardware verwerken door IT For Kids
- De opbrengst daarvan gaat naar JINC, waar wij ook de rol van (carrière)coach op ons nemen voor kinderen met minder kansen op de arbeidsmarkt
- Met Stichting de Utrechtse Uitdaging gaan wij eenzaamheid tegen
- Met UAF ondersteunen wij via buddytrajecten statushouders in hun zoektocht naar werk
- Met het traject 'Fit for the job' helpen wij (ex-)topsporters met de invulling van hun maatschappelijke carrière. Dit traject is onderdeel van Maatwerk voor Mensen, een initiatief van de Rijksoverheid

Doelgroepen

Door 'Kansmakers' breed in te richten, kunnen we vanaf 2023 veel doelgroepen bedienen. Die strategie past bij onze ambitie om niemand uit te sluiten en de overtuiging dat iedereen de kans verdient om talenten te ontwikkelen. Enkele voorbeelden:

- Kinderen die vanwege een handicap niet vanzelfsprekend kunnen sporten
- Jongeren uit achterstandswijken die opgroeien met het idee dat studeren geen mogelijkheid is
- Adolescenten die niet tegen de druk van studie konden, en door mentale problemen de aansluiting met school en arbeidsmarkt hebben gemist en het risico lopen (sociaal) geïsoleerd te raken
- Statushouders die niet gemakkelijk aan een baan komen
- Jongvolwassenen die hun hele leven hebben gericht op een sportcarrière maar het net niet gered hebben, en nu geen alternatief hebben
- Topsporters die na hun carrière de aansluiting met de arbeidsmarkt missen.



3.4 Uitgelicht: cases 2022

Team EIFFEL & JINC

Via Jinc zet een aantal medewerkers binnen EIFFEL Projects zich in als 'carrièrecoach' op verschillende Amsterdamse scholen voor VMBO-leerlingen in hun laatste jaar. Dit traject bestaat uit vijf bijeenkomsten (op locatie in Amsterdam), waarin één medewerker vier leerlingen begeleidt in het oriënteren op en het maken van een keuze voor zijn/haar vervolgopleiding. Deze leerlingen krijgen vanuit huis vaak geen begeleiding. Dit kan komen omdat hun ouders de Nederlandse taal amper spreken, mogelijk door een migratieachtergrond, en mogelijk niet weten wat er nodig is voor het maken van een keuze voor een vervolgopleiding. Eén van deze carrièrecoaches is Pierre Vullings. Hij was carrièrecoach voor leerlingen op het Over Y-college. Hieronder deelt hij kort zijn ervaring.

"De eerste bijeenkomst was een stukje introductie vanuit Jinc over het programma. De tweede sessie betrof een kennismaking tussen mij en de vier leerlingen". Tijdens de derde bijeenkomst moesten de leerlingen voor zichzelf een pitch maken die in de volgende sessie zou worden toegepast in het netwerkspel. Dit netwerkspel was met alle leerlingen, 100 in totaal. Het idee hierachter is de leerlingen op weg te helpen in het gebruik van hun netwerk. Jij hebt iets nodig en hoe stel ik deze vraag zodat ik weer verder kan. In de vierde bijeenkomst lag de focus op de keuze voor een open dag en/of vervolgopleidingen en de acties die hiervoor nodig zijn zoals inventariseren wanneer er een open dag is, voor welke datum ze zich moeten inschrijven en wat je eventueel nodig hebt aan spullen voor een vervolgopleiding. In de laatste bijeenkomst moesten de leerlingen zich voorbereiden op het daadwerkelijk aanmelden voor een open dag of voor de opleiding zelf. De vijfde dag stond ook in het teken van een stukje evaluatie van de bijeenkomsten door JINC."

"Het bijzondere in het hele traject vond ik de onwetendheid van de leerlingen. Een leerling wilde stewardess worden, maar wist niet dat ze aan bepaalde selectiecriteria moet voldoen, dat je moet betalen voor kleding en opleiding en dat je je überhaupt moet inschrijven voor de opleiding. Om zo'n leerling dan toch op weg te helpen is voor mij heel waardevol".

DPA & UAF

Sinds 2019 begeleidt DPA elk jaar zes maanden lang 15 statushouders om hun afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Elke statushouder wordt in zo'n traject gekoppeld aan een DPA-buddy die hem of haar helpt om verder te komen op de arbeidsmarkt. Het ultieme doel is de afstand tot de arbeidsmarkt voor de statushouder te verkleinen en dit is ook waar DPA voor staat; talent centraal stellen en het duurzaam empoweren van professionals. Het maakt DPA vervolgens niet uit of de statushouders uiteindelijk bij DPA aan het werk gaan of bij een ander bedrijf, zolang de kans wordt vergroot dat hij of zij een baan kan vinden.

In het traject helpen de DPA-buddy's de statushouder met het opstellen van het cv, het optimaliseren van het LinkedIn-profiel, het maken en kiezen van de juiste foto, het schrijven van motivatiebrieven en het selecteren van interessante vacatures. Omdat het buddytraject steeds groter werd is er daarnaast een fonds opgericht waar eigen geld in is gestopt voor extra trainingen en cursussen. Deze trainingen en cursussen focussen zich vooral op het leren van de Nederlandse taal en gewoontes. We hebben gemerkt dat vooral op deze punten de grootste 'gap' zit. Deze trainingen en cursussen worden gegeven door een gespecialiseerd bureau.

Bij het traject van 2019/2020 vonden drie statushouders een nieuwe baan en aan het eind van het traject van 2020/2021 hadden vier statushouders een baan. Van het traject dat in november 2021 startte, hebben negen van de vijftien deelnemers een baan gevonden.

Eén van deze deelnemers die een baan vond is Madina Haidari. Op haar 21e vluchtte zij met haar man voor de Taliban en de machthebbers uit Afghanistan. Met de financiële steun van UAF kon Madina in 2012 starten met haar hbo-opleiding rechten aan de Haagse Hogeschool. Na het behalen van haar bachelor deed ze een pre-master en vervolgens haalde ze haar master bestuursrecht aan de VU in Amsterdam. "Ondanks het feit dat ik nu goed Nederlands spreek en goede studieresultaten heb gehaald, waren mijn sollicitaties niet meteen succesvol. In onze cultuur is het bijvoorbeeld onbeleefd als je iemand in de ogen aankijkt, terwijl dat in Nederland juist gewenst is. Daardoor verliepen gesprekken stroef."

Via het UAF kwam Madina in contact met DPA, waar ze meedeed aan het buddytraject.

Inmiddels heeft Madina buiten DPA een nieuwe uitdaging gevonden als jurist. "Het is fijn om te weten dat ik altijd bij DPA terecht kan als ik vragen heb of ergens meezit, ook nu ik bij een ander bedrijf aan de slag ga."

EIFFEL & IT 4 kids

EIFFEL doneert al jaren de opbrengsten van de afgeschreven hardware aan een goed doel. Sinds twee jaar doet EIFFEL dit via de stichting IT4Kids. IT4Kids is een organisatie met mensen in dienst die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Zij zamelen afgeschreven hardware in van bedrijven, verwerken en dragen zorg voor gecertificeerde dataverwijdering. Zodra dit is gebeurd, gaat IT4Kids op zoek naar een marktpartij die de hardware een tweede leven geeft.

De opbrengst gaat naar een door EIFFEL gekozen goed doel dat in het teken staat van kinderen. EIFFEL heeft ervoor gekozen dit geld te doneren aan JINC. JINC is een organisatie die zich richt op kinderen die opgroeien in een omgeving met veel werkloosheid en minder rolmodellen. JINC strijdt voor een maatschappij waarin je achtergrond niet je toekomst bepaalt. Waarin ieder kind een kans krijgt. Om dat te bereiken, helpen ze kinderen van 8 tot 16 jaar aan een goede start op de arbeidsmarkt. Via verschillende JINC-programma's maken ze kennis met allerlei beroepen, ontdekken ze welk werk bij hun talenten past en leren ze solliciteren. Zo krijgen dankzij JINC jaarlijks meer dan 63.000 basisschool- en vmbo-leerlingen de kans om te groeien.

Een van de programma's is het carrièrecoach programma, zie daarvoor de case 'Team EIFFEL & JINC'.

4. MILIEU

Een veelbelovende toekomst

4.1 CO2-reductie

Team EIFFEL weet dat vanwege haar type dienstverlening CO2 wordt uitgestoten. Door deze CO2-uitstoot inzichtelijk te maken, weten we welke maatregelen we kunnen nemen om deze CO2-uitstoot te verminderen.

Uitstoot in kaart

Team EIFFEL is in 2022 begonnen haar CO2-uitstoot in kaart te brengen. Te beginnen met 2021, de benchmark waarop de ambities vanaf 2022 zijn vormgegeven. We doen dit aan de hand van de methodiek van de CO2-Prestatieladder. Deze methodiek maakt onderscheid tussen verschillende soorten emissies. De CO2-Prestatieladder houdt de indeling van het GHG-Protocol aan, waarbinnen er gesproken wordt van directe emissies (scope 1 (o.a. leasewagenpark)), indirecte emissies (scope 2 (o.a. elektriciteitsverbruik wagens en kantoorpand)), business travel (o.a. dienstreizen met privévoertuigen en/of OV) en ketenemissies (scope 3). Voor Team EIFFEL zijn scope 1 & 2 en business travel in kaart gebracht, omdat wij op deze emissiestromen de meeste invloed kunnen uitoefenen.

Reductiedoelstelling Team EIFFEL

Team EIFFEL wil, relatief gezien, in 2027 ten opzichte van 2021 **23,7%** minder CO2 uitstoten. Daarvoor zijn centrale initiatieven nodig, maar worden ook op label-niveau maatregelen getroffen. De doelstelling is relatief omdat Team EIFFEL een ambitieuze groei-doelstelling heeft op het aantal medewerkers. In 2021 had Team EIFFEL 2.300 medewerkers in dienst, in 2026/2027 wil Team EIFFEL groeien naar 3.500 medewerkers.

CO2-footprint en belangrijkste maatregelen

In onderstaande tabel is de CO2-footprint van Team EIFFEL voor het jaar 2021 weergegeven. De tabel laat de verdeling van de CO2-uitstoot, veroorzaakt door de verschillende emissiestromen, zien. Team EIFFEL had in het kalenderjaar 2021 een totale CO2-uitstoot van 4.248 ton CO2 in scope 1, 2 en business travel:

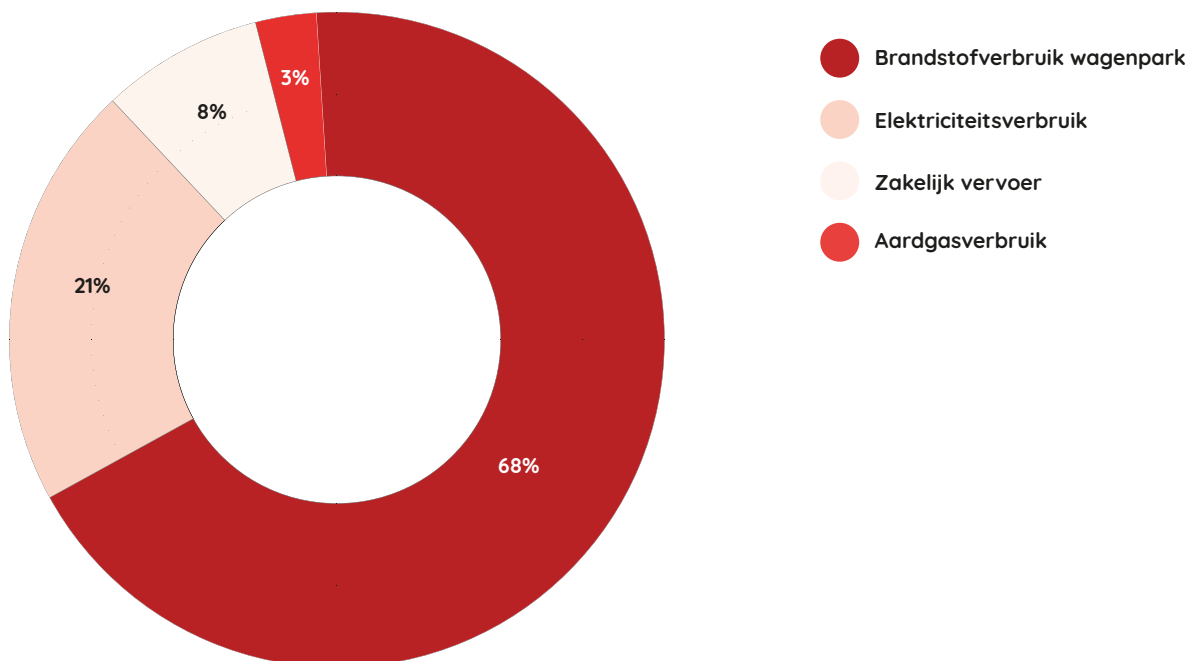
Tabel M1, overzicht CO2-emissies, gehele organisatie				2021 Heel jaar
Type emissiestroom scope 1	Aantal	Eenheid	Conversiefactor (g CO2, per eenheid)	Uitstoot (ton CO2)
Aardgasverbruik	66.124	m ³	1.884	124,6
Brandstofverbruik wagenpark - diesel	261.477	Liter	3.262	852,9
Brandstofverbruik - benzine	735.677	Liter	2.784	2.048,1
Totaal scope 1				3.005

Type emissiestroom scope 2	Aantal	Eenheid	Conversiefactor (g CO2, per eenheid)	Uitstoot (ton CO2)
Elektriciteitsverbruik - grijze stroom	110.718	kWh	556	61,6
Elektriciteitsverbruik - groene stroom	625.911	kWh	0	-
Elektriciteitsverbruik - wagens	1.488.504	kWh	556	827,6
Warmtelevering - STEG centrale	156	GJ	35.970	5,6
Stadswarmte Amsterdam	148	GJ	17.000	2,5
Stadswarmte koude Amsterdam	156	GJ	2.300	0,4
Stadswarmte Rotterdam	28	GJ	18.310	0,5
Totaal scope 2				898

Type emissiestroom Business Travel	Aantal	Eenheid	Conversiefactor (g CO2, per eenheid)	Uitstoot (ton CO2)
Zakelijk vervoer - gedeclareerde kilometers	1.571.301	Km	195	306,4
Zakelijk vervoer - openbaar vervoer	1.272.757	Km	15	19,1
Totaal Business Travel				325

Totale emissies scope 1, 2 en Business Travel	4.248
--	--------------

CO2-footprint | Team EIFFEL 2021 heel jaar



In de bijlage (hoofdstuk 6) zijn de footprints van de afzonderlijke kolommen weergegeven. Deze footprints zijn de basis van de totale footprint van Team EIFFEL.

Om de doelstelling te behalen zijn er verschillende maatregelen in gang gezet. Hieronder de belangrijkste maatregelen.

- Transitie wagenpark DPA (elektrisch-fossiel) van 5%-95% naar 80%-20% (inclusief het uitfasen van dieselwagens);
- Uittfasen van dieselwagens binnen de labels EIFFEL Projects en EIFFEL;
- Consolidatie van het mobiliteitsbeleid binnen de volledige organisatie;
- Stimuleren van elektrisch rijden binnen de totale Team EIFFEL community;
- Onderzoek naar het thuiswerkbeleid van Team EIFFEL;
- Onderzoek naar het gebruik van NS-businesscards binnen Team EIFFEL;
- Het plaatsen van meer laadpalen bij alle panden van Team EIFFEL;
- Alle panden van Team EIFFEL voorzien van LED-verlichting.

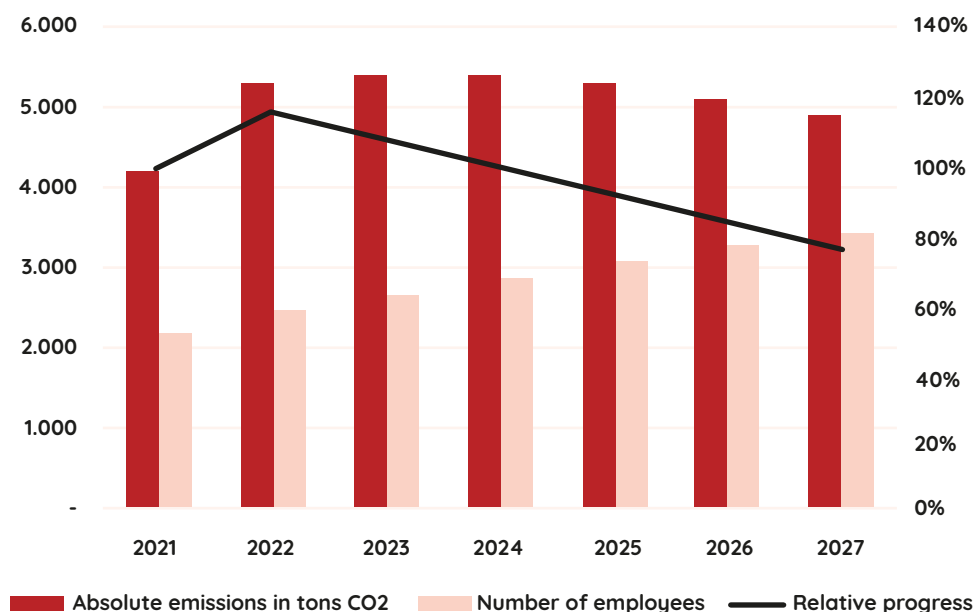
Voortgang op doelstelling

Bovengenoemde en overige maatregelen moeten ervoor zorgen dat de relatieve reductiedoelstelling van 23,7% in 2027 gehaald gaat worden. Er wordt verwacht dat in 2027 de absolute uitstoot hoger is dan in 2021, omdat het aantal medewerkers harder stijgt (52%) dan de verwachte reductie (23,7%). Om de absolute en relatieve voortgang te blijven monitoren (en eventueel bij te sturen) zal Team EIFFEL jaarlijks in Q2 haar footprint inzichtelijk maken en hierover communiceren met interne en externe stakeholders.

In onderstaande tabel wordt de verwachte absolute uitstoot en relatieve voortgang weergegeven. In 2022 verwachten wij nog een flinke toename van onze uitstoot (vanwege het loslaten van COVID-19 maatregelen en de stijging van vervoersbewegingen), maar vanaf 2023 verwachten wij een geleidelijke daling.

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Absolute uitstoot in ton CO2	4.248	5.308	5.346	5.336	5.239	5.115	4.935
Aantal medewerkers	2.300	2.500	2.700	2.900	3.100	3.300	3.500
Uitstoot per medewerker	1,85	2,12	1,98	1,84	1,69	1,55	1,41
Relatieve voortgang	100%	115%	107,3%	99,5%	91,8%	84%	76,3%

Verwachte absolute uitstoot en relatieve voortgang



4.2 Locaties

Als collectief van ondernemingen, met ieder een eigen historie, heeft Team EIFFEL meerdere (kantoor)locaties in gebruik. In 2022 is begonnen met een consolidatieslag. Een aantal locaties is reeds afgestoten, een aantal overige locaties wordt in 2023 afgestoten. Zo zijn we begin 2023 met succes op zoek gegaan naar een vervangende (centrale) locatie voor Palladio en EIFFEL-business unit Rijksoverheid; hiermee kunnen we afscheid nemen van de niet-energiezuinige locatie van Palladio. Deze stap past bij de strategie om verschillende, kleine werkplekken samen te voegen tot een aantal Team EIFFEL Clubhuizen, geografisch en strategisch verspreid over het land.

Door de Team EIFFEL Clubhuizen op basis van een herkenbare, uniforme stijl in te richten, dragen ze bij aan de cultuur die wij nastreven: onze locaties mogen werken, samenwerken en ontmoeten actief stimuleren. Er mag beweging zijn en de deur staat voor iedereen open, precies zoals dat ook voor clubhuizen in de sportwereld geldt.

Maar het afstoten van kleine locaties en het inrichten van centrale clubhuizen heeft ook een positieve impact op het milieu. Het gebruik van middelen wordt efficiënter, ons inkoopbeleid gaat centraler plaatsvinden en duurzame innovatie kan op grote schaal worden doorgevoerd.

Duurzame innovatie op locatie

In 2022 zijn met name in het Clubhuis in Arnhem een aantal duurzame aanpassingen gedaan:

- De kwiklampen aan de buitenzijde van het pand zijn vervangen door duurzame ledlampen;
- De transparanten in het gebouw zijn vervangen door energiezuinige(re) exemplaren;
- In de parkeergarage is de TL-verlichting vervangen door energiezuinigere ledverlichting;
- De leidingen in de technische ruimte zijn geïsoleerd.

Ook bij het dagelijks gebruik van onze locaties proberen wij het milieu zo min mogelijk te belasten:

- Op locaties waar we invloed hebben op de catering streven we naar het reduceren van verpakkingen, het gebruik van lokale streekproducten en het voorkomen van verspilling van levensmiddelen. Dit doen we door zoveel mogelijk 'just in time' in te kopen en een goede planning na te leven;
- Op alle locaties scheiden we ons afval;
- Bij inkoop van goederen en diensten t.b.v. onze locaties houden we zoveel als mogelijk rekening met het milieu. Een belangrijk criterium voor de selectie van leveranciers is bijvoorbeeld het hebben van een ISO14001 certificaat;
- Begin 2023 wordt op deze onderwerpen afgestudeerd door een HBO-student. Implementatie van aanbevelingen volgt medio 2023.



4.3 Uitgelicht: cases 2022

TASK & Treesforall

Binnen EIFFEL Projects heeft TASK vele acties ondernomen om haar CO2-uitstoot te reduceren in het wagenpark en op kantoor. Echter, inherent aan het werk dat TASK levert zijn emissiestromen die niet te voorkomen zijn. Om ook deze uitstoot te reduceren, is ervoor gekozen dit te compenseren in samenwerking met Treesforall.

TASK doet dit door het planten van bomen, specifiek voor het project in Bolivia (<https://treesforall.nl/projecten/bolivia/>). TASK heeft besloten dit met terugwerkende kracht te doen voor haar uitstoot in 2019 (165,1 ton) en 2020 (96,8 ton). Ook de uitstoot over 2021 (afgerond 114 ton) is weer gecompenseerd. Voor het compenseren van de uitstoot in 2022 wordt er onderzocht of dit op Team EIFFEL (of ander) niveau mogelijk is.

EIFFEL & Het elektrische wagenpark

Wist je dat in 1994 de eerste EIFFEL-rode Renault door Nederland reed? Met het logo op precies dezelfde plek als waar we hem nu kennen? Daarmee was EIFFEL een van de eerste organisaties in de branche die haar merkstatement aan een wagenpark koppelden. Nu, 29 jaar later, is de rode kleur in combinatie met het logo op de weg nog steeds een ijzersterk visitekaartje.

Ondertussen is er veel veranderd. Uiteraard qua auto's, met de customized Volkswagen ID.3 als nieuwste blikvanger. Een graag gefotografeerde auto bij het stoplicht. De auto zegt veel over de hoge duurzaamheidsgrens, want 60% van het wagenpark is inmiddels volledig elektrisch. Met elkaar rijden Eiffelaars (in normale tijden) met gemak 20 miljoen kilometer per jaar elektrisch, zo levert de organisatie een grote bijdrage aan de CO2-reductie.



5. Ethiek

Een veilige omgeving

5.1 Diversiteit, Inclusie & Gelijkheid

We vinden het belangrijk dat iedereen bij Team EIFFEL zichzelf kan zijn en gelijke kansen krijgt. In onze organisatie hoort iedereen erbij: we zijn er juist trots op dat zoveel persoonlijkheden, achtergronden, expertises en talenten in onze community samenkomen. Diversiteit is bovendien een middel om onze impact te vergroten: meer verschillende talenten en expertises leiden tot meer inzichten en zienswijzen, en daarmee tot meer innovatie en betere oplossingen.

Wij zetten ons dagelijks in om niet alleen op papier een inclusieve organisatie te zijn, maar hier met elkaar ook intrinsiek naar te handelen. Een voorbeeld van inclusiviteit bij Team EIFFEL is dat 73% van onze medewerkers een vast contract heeft.

Een gelijke beloning voor gelijke prestaties is binnen Team EIFFEL een belangrijke waarde. We monitoren dan ook actief op de startsalarissen van mannen en vrouwen, opdat deze gelijk blijven en niet afwijken. Aandachtspunt in 2023 is (het verschil in) de salariscroei bij promotie en zij-instroom van ervaren profielen. De man/vrouw verdeling is binnen Team EIFFEL is ongeveer 55/45, binnen het management is het aantal vrouwen iets groter dan het aantal mannen.

5.2 Regels & Procedures

Team EIFFEL voert een zero-tolerancebeleid ten aanzien van compliance- en integriteitsrisico's. Daarnaast stimuleren wij onze bedrijfs-ethische uitgangspunten bij de onboarding en organiseren we op dit vlak een jaarlijkse informatieve, interactieve sessie. Daarnaast zijn wij een open, transparante organisatie waarin een mening of tegengeluid gegeven kan en mag worden. Respect voor elkaar is belangrijk. We vinden het belangrijk dit klimaat te behouden en borgen dit middels klachtenprocedures, vertrouwenspersonen, een reglement voor verantwoord drugs- en alcoholgebruik en een twee jaarlijkse RI&E (Risico-Inventarisatie en Evaluatie). Voor de toekomst inventariseren we hoe we een klokkenluidersregeling kunnen inrichten.

5.3 Kwaliteitswaarborgen

Kwaliteit is een van de onderscheidende waarden van Team EIFFEL. Dat komt overal in terug: zowel richting onze medewerkers als richting onze klanten, leveranciers en samenwerkingspartners leveren wij kwalitatief hoogwaardige dienstverlening. Door dit extra kracht bij te zetten hebben de labels kwaliteitscertificaten. Onderstaand per label de verschillende certificaten binnen Team EIFFEL.

Team EIFFEL labels						
Certificaten/Labels	DPA	Fagro	EIFFEL	Palladio	TASK	Balance
ISO9001:2015		X	X	X	X	X
ISO14001:2015			X	X		
CO2-Prestatieladder (trede 5)					X	X
Safety Culture Ladder (trede 3)					X	X
NEN 4400-1	X		X	X	X	X

De betekenis per certificaat:

- **ISO 9001:2015:** Internationaal geldende norm op het gebied van kwaliteitsmanagementsystemen.
- **ISO14001:2015:** Internationaal geldende norm met eisen voor een passend milieumanagementsysteem.
- **CO2-Prestatieladder:** Duurzaamheidsinstrument dat bedrijven helpt bij het reduceren van haar CO2-emissie.
- **Safety Culture Ladder:** De Safety Culture Ladder (“de Veiligheidsladder”) is een instrument om veiligheidsbewustzijn, houding en gedrag in bedrijven te meten. Hierbij wordt de nadruk op de veiligheidscultuur gelegd. De SCL is bedoeld om bedrijven en hun leveranciers te stimuleren om bewust veilig en gezond te werken.
- **NEN4400-1:** Deze norm beschrijft aan welke eisen bedrijven moeten voldoen om aantoonbaar hun ‘verplichtingen uit arbeid’ na te leven. Het gaat dan bijvoorbeeld om juiste aangifte en afdracht van loonbelasting, omzetbelasting, sociale verzekeringspremies en het uitvoeren van identiteitscontroles en controles op het gerechtigd zijn tot het verrichten van arbeid in Nederland.

Team EIFFEL heeft op de volgende onderdelen doelen gesteld voor 2023:

- **ISO9001:2015:** Onderzoek certificeringsmogelijkheden op Team EIFFEL niveau
 - **Doel:** certificering op 01-01-2024
- **ISO14001:2015 t.o.v. CO2-Prestatieladder:** Vergelijking tussen beide certificaten, keuze maken en onderzoek naar certificeringsmogelijkheden op Team EIFFEL niveau
 - **Doel:** certificering op 01-01-2024
- **Safety Culture Ladder:** Onderzoek naar certificeringsmogelijkheden op EIFFEL Projects niveau
 - **Doel:** certificering op 01-01-2024

5.4 Uitgelicht: cases 2022

TASK, Balance & adviesorgaan Veiligheid & Gezondheid

Binnen EIFFEL Projects heeft TASK begin 2022 een nieuw programma opgestart genaamd ‘aandacht is het nieuwe goud’. Het doel van dit programma is het behouden en vergroten van werkgeluk. Dit programma bestaat uit vier speerpunten; (1) HR in control (randvoorwaarde), (2) goed werkgeverschap, (3) strategisch talentmanagement en (4) Welzijn/Veiligheid/Vitaliteit. Vanuit deze speerpunten is er gekozen voor een integrale aanpak en hebben HR en Kwaliteit dit programma opgepakt en vormgegeven.

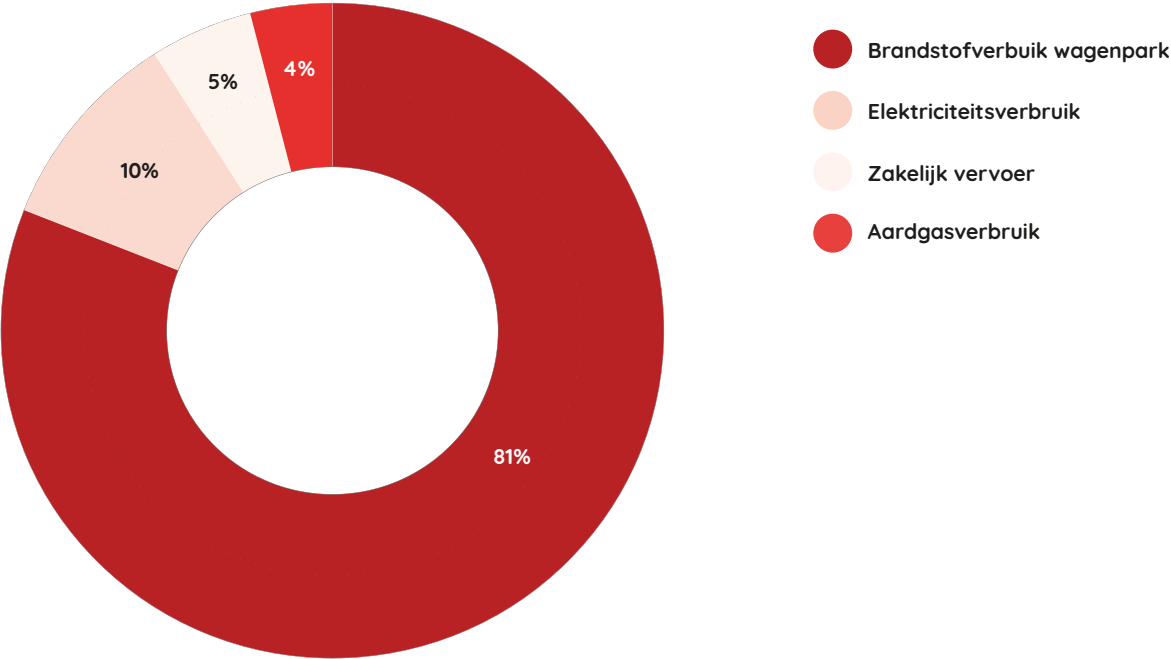
Een uitvloeisel van deze samenwerking is het adviesorgaan Veiligheid & Gezondheid. In 2022 heeft het adviesorgaan (in samenwerking met het adviesorgaan van Balance) de volgende thema's opgepakt; gewenst en ongewenst gedrag, ergonomisch werkhouding/werkplek en werkstress. Naast deze thema's heeft het adviesorgaan twee nieuwe vertrouwenspersonen geworven en met deze vertrouwenspersonen is er opnieuw gekeken naar het protocol ongewenste omgangsvormen en is er een concept integriteitsbeleid opgesteld.

6. Bijlage(n)

6.1 Footprint EIFFEL Operations

Tabel M1, overzicht CO2-emissies, gehele organisatie				2021 Heel jaar
Type emissiestroom scope 1	Aantal	Eenheid	Conversiefactor (g CO2, per eenheid)	Uitstoot (ton CO2)
Aardgasverbruik	54.158	m ³	1.884	102,0
Brandstofverbruik wagenpark - diesel	126.494	Liter	3.262	530,1
Brandstofverbruik - bezine	532.136	Liter	2.784	1.481,4
Totaal scope 1				2.114
Type emissiestroom scope 2	Aantal	Eenheid	Conversiefactor (g CO2, per eenheid)	Uitstoot (ton CO2)
Elektriciteitsverbruik - grijze stroom	101.418	kWh	556	56,4
Elektriciteitsverbruik - wagens	133.733	kWh	556	74,4
Totaal scope 2				131
Type emissiestroom Business Travel	Aantal	Eenheid	Conversiefactor (g CO2, per eenheid)	Uitstoot (ton CO2)
Zakelijk vervoer - gedeclareerde kilometers	1.247.934	Km	195	243,3
Zakelijk vervoer - openbaar vervoer	654.900	Km	15	9,8
Totaal Business Travel				253
Totale emissies scope 1, 2 en Business Travel				2.497

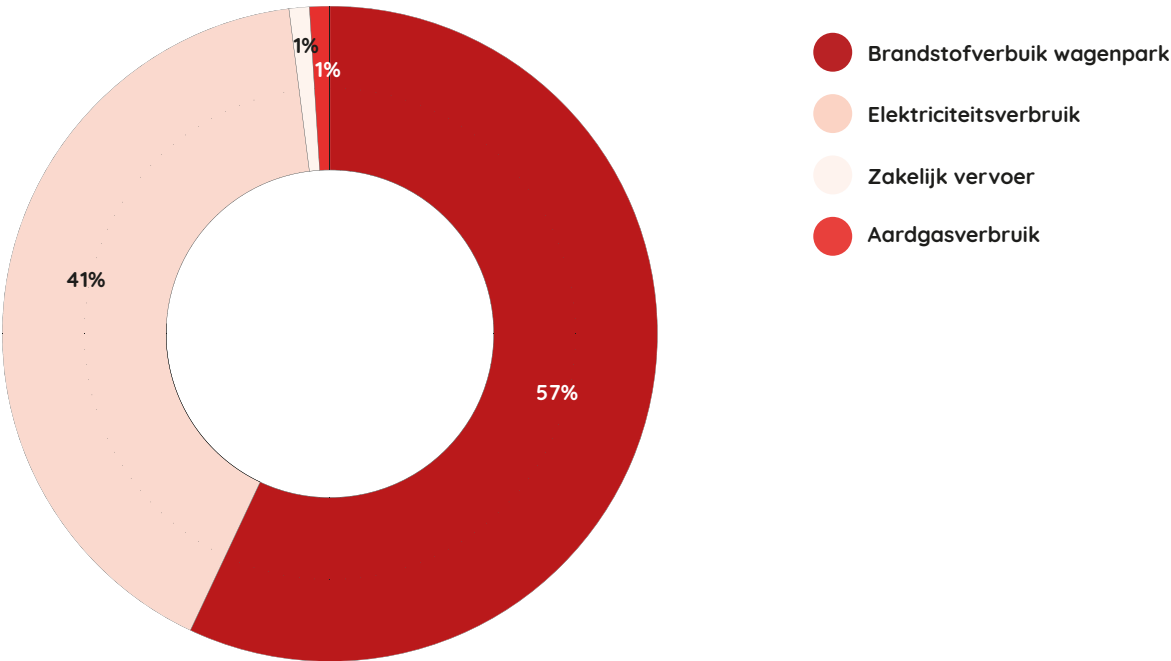
CO2-footprint | EIFFEL Operations 2021 heel jaar



6.2 Footprint EIFFEL Solutions

Type emissiestroom scope 1	Aantal	Eenheid	Conversiefactor (g CO2, per eenheid)	Uitstoot (ton CO2)
Aardgasverbruik	8.934	m ³	1.884	16,8
Brandstofverbruik wagenpark - diesel	66.369	Liter	3.262	216,5
Brandstofverbruik - bezine	103.261	Liter	2.784	287,5
Totaal scope 1				521
Type emissiestroom scope 2	Aantal	Eenheid	Conversiefactor (g CO2, per eenheid)	Uitstoot (ton CO2)
Elektriciteitsverbruik - groene stroom	522.272	kWh	0	-
Elektriciteitsverbruik - wagens	1.269.172	kWh	556	705,7
Totaal scope 2				706
Type emissiestroom Business Travel	Aantal	Eenheid	Conversiefactor (g CO2, per eenheid)	Uitstoot (ton CO2)
Zakelijk vervoer - openbaar vervoer	392.119	Km	15	5,9
Totaal Business Travel				6
Totale emissies scope 1, 2 en Business Travel				1.232

CO2-footprint | EIFFEL Solutions 2021 heel jaar



6.3 Footprint EIFFEL Projects

Type emissiestroom scope 1	Aantal	Eenheid	Conversiefactor (g CO2, per eenheid)	Uitstoot (ton CO2)
Aardgasverbruik	3.033	m ³	1.884	5,7
Brandstofverbruik wagenpark - diesel	32.614	Liter	3.262	106,4
Brandstofverbruik - bezine	100.280	Liter	2.784	319,3
Totaal scope 1				391
Type emissiestroom scope 2	Aantal	Eenheid	Conversiefactor (g CO2, per eenheid)	Uitstoot (ton CO2)
Elektriciteitsverbruik - grijze stroom	9.300	kWh	556	5,2
Elektriciteitsverbruik - groene stroom	103.639	kWh	0	-
Elektriciteitsverbruik - wagens	85.599	kWh	556	47,6
Warmtelevering - STEG centrale	156	GJ	35.970	5,6
Stadswarmte Amsterdam	148	GJ	17.000	2,5
Stadswarmte koude Amsterdam	156	GJ	2.300	0,4
Stadswarmte Rotterdam	28	GJ	18.310	0,5
Totaal scope 2				58
Type emissiestroom Business Travel	Aantal	Eenheid	Conversiefactor (g CO2, per eenheid)	Uitstoot (ton CO2)
Zakelijk vervoer - gedeclareerde kilometers	323.366	Km	195	63,1
Zakelijk vervoer - openbaar vervoer	225.737	Km	15	3,4
Vliegreizen <700 km	0	Km	297	-
Vliegreizen 700-2500 km	0	Km	200	-
Vliegreizen > 2500 km	0	Km	147	-
Totaal Business Travel				66
Totale emissies scope 1, 2 en Business Travel				516

CO2-footprint | EIFFEL Projects 2021 heel jaar

