

1 MVO

CE Delft is een missiegedreven, not-for-profit-organisatie met ongeveer 90 medewerkers en werkt actief aan Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). Onze missie is om met onafhankelijk onderzoek en advies bij te dragen aan een duurzame samenleving. Met onze economische, technische en beleidsmatige expertise helpen we overheden, ngo's en bedrijven structurele veranderingen te realiseren. Winst die gemaakt wordt, wordt geïnvesteerd in het werken aan onze missie. In ons MVO-beleid richten we ons op reduceren van onze CO₂-uitstoot en ons materiaalgebruik. Daarnaast werken we aan Social Return on Investment (SROI) en diversiteit en inclusie.

1.1 CO₂-uitstoot

We monitoren onze CO₂-uitstoot en we hebben al verschillende maatregelen genomen om onze CO₂-uitstoot te reduceren:

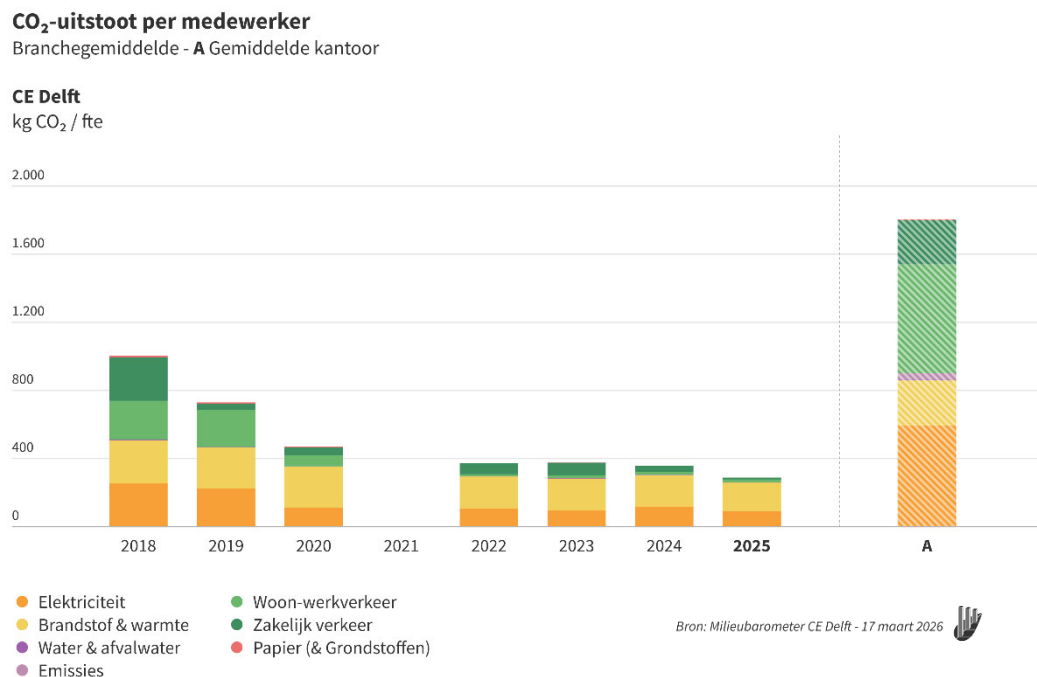
- We meten jaarlijks onze milieudruk en de CO₂-footprint per medewerker met de Milieubarometer (zie Figuur 1 **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**), een instrument dat door meer dan 2.500 bedrijven wordt gebruikt. *NB: 2021 ontbreekt in de reeks, omdat dat een zogenaamd 'coronajaar' is.*
- Onze CO₂-footprint is grofweg een kwart vergeleken met het branchegemiddelde voor kantoren in Nederland (A in de figuur). Bij deze berekening gaan we conservatief om met het toerekenen van het milieuvoordeel van inkoop van groene stroom. We kopen groene stroom uit Nederland en gas waarbij de leverancier CO₂-compensatie organiseert, maar we rapporteren dit als ware het 'grijze stroom/gas'.
- Onze CO₂-uitstoot neemt al sinds 2018 jaarlijks af. Die komt met name door een reductie van ons papiergebruik en een sterke reductie van ons transport (zowel woon-werkverkeer als zakelijk verkeer).

De maatregelen die we genomen hebben, zijn:

- We hebben een pand uit de 17e eeuw. We hebben dit volledig geïsoleerd (muur/dakisolatie, dubbelglas), de verwarmingsleidingen en de gasketel zijn vervangen.
- Ons kantoor wordt tot maximaal 19 graden verwarmd.
- Op het dak van ons kantoor hebben we in 2015 29 zonnepanelen geplaatst.
- We hebben geen leaseauto's. Bijna alle medewerkers komen met het openbaar vervoer of de fiets naar het kantoor. Er zijn relatief veel medewerkers die hun woon-werkverkeer per fiets of met een (high speed) e-bike afleggen.

- Voor het reizen naar opdrachtgevers wordt, op een uitzondering na, het openbaar vervoer gebruikt.
- Buitenlandse dienstreizen worden waar mogelijk met de trein gedaan.
- We faciliteren thuiswerken door medewerkers daar een vergoeding + voorzieningen voor te geven zodat woon-/werkverkeer verminderd wordt.
- We verzorgen vier keer per week een lunch voor haar medewerkers, deze is altijd veganistisch. Ook diners zijn standaard vegetarisch en deels veganistisch.

Figuur 1 - kg CO₂/fte in de jaren 2015 -2025 versus gemiddelde milieudruk/fte kantoor (A)



1.2 Circulariteit (reductie materiaalgebruik)

Naast dat CE Delft onderzoek uitvoert naar het effect van (beleids-)maatregelen op het gebied van de circulaire economie hebben we in onze eigen bedrijfsvoering ook een aantal maatregelen genomen:

- Meubilair wordt bij voorkeur tweedehands of refurbished ingekocht. Daarnaast hebben we onlangs onze kapstokken en vergaderstoelen zelf opgeknapt zodat we deze konden blijven gebruiken.
- We gebruiken geen economische afschrijvingstermijn van onze ICT-devices, maar hanteren de technische levensduur van apparatuur. Pas als een laptop en/of een telefoon kapot is wordt deze vervangen (in de praktijk vaak pas om de vijf à zes jaar).

- We printen documenten alleen als dat strikt noodzakelijk is. Als er wordt geprint, is het standaard dubbelzijdig. In principe worden alle (tussen-)rapportages digitaal met de klant gedeeld.

1.3 Social return (SROI)

CE Delft zet zich op meerdere manieren in om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven:

- Wij voeren een intensief preventiebeleid, waarbij we medewerkers die ziek zijn gepaste ondersteuning (bijvoorbeeld in de vorm van coaching) bieden om te re-integreren in hun eigen functie, of als dat niet meer mogelijk is, te re-integreren in een andere functie.
- We betalen medewerkers die langdurig ziek zijn ook in het 2e jaar 100% van hun salaris.
- Eind 2018 hebben we een extra arbeidsplaats gecreëerd voor een nieuwe medewerker die langdurig arbeidsongeschikt geweest is en daardoor een afstand tot de arbeidsmarkt had (categorie: arbeid beperkten Participatiewet (binnen de banenafpraak)). Deze medewerker is nu in vaste dienst en werkt in de facilitaire dienstverlening, en is daardoor ondersteunend aan al onze projectmedewerkers.
- Sinds 2020 hebben we het tuinonderhoud uitbesteed bij Werkse! (Werkse! begeleidt Delftenaren met een afstand tot de arbeidsmarkt naar passend werk). Hierdoor bieden wij de mogelijkheid voor begeleid werken voor medewerkers in de groenvoorziening.
- We hebben twee medewerkers in dienst die WIA-gerechtigd zijn en hun re-integratietraject bij ons voortzetten.
- Verschillende medewerkers zetten zich, soms belangeloos, in voor opleiding van studenten door hoorcolleges te geven.
- We zijn een erkend leerbedrijf. We bieden veelvuldig stageplaatsen aan op de niveaus MBO – HBO - WO. Elk jaar hebben we een of meerdere stagiaires die we een voltallige stageplaats en professionele begeleiding bieden.
- We hebben een samenwerking met [Power Flower Stories](#). Elke maand ontvangen we een mooie nieuwe vaas met bloemen die gemaakt is door mensen met een lichamelijke uitdaging.

1.4 Diversiteit en inclusie

We zetten ons op meerdere manieren in om diversiteit en inclusie in onze organisatie goed te houden/ te verbeteren. Dit is sinds 2023 een belangrijk aandachtspunt voor ons.

- De man/vrouw verhouding is ongeveer 50/50 bij CE Delft. Dit geldt ook voor de hogere functieniveaus en de directie. De man/vrouw verhouding rapporteren we jaarlijks in ons beleidsplan.
- We behandelen iedereen gelijk en uit een korte analyse blijkt dan ook dat er geen onverklaarbare salarisverschillen en carrièremogelijkheden zijn tussen mannen en vrouwen.
- We hebben in onze arbeidsvoorwaarden opgenomen dat kortdurend zorgverlof en het aanvullende partnerverlof (na geboorte van een kind) voor 100% worden doorbetaald zodat iedereen de mogelijkheid heeft om dit verlof zonder financiële belemmering op te nemen.
- We hebben het spel "let's play equal" om medewerkers bewust te maken van onbewuste vooroordelen en ongelijkheden in de maatschappij.
- We hebben de mogelijkheden om alle feestdagen flexibel op te nemen en kennen geen verplichte (religieuze) vrije dagen.
- We plaatsen onze vacatures op Colourful Jobs, een vacaturesite met een focus op diversiteit en inclusie.

Bovenstaande beleidslijn inclusief genomen en geplande maatregelen worden volledig onderschreven door de directie. Voor de uitvoering van de maatregelen wordt jaarlijks geld en capaciteit beschikbaar gesteld.