



VERHEIJ
Integrale
groenzorg

Energie management actieplan 2024

CO₂-Prestatieladder



Versie, datum

5.1, 10 september 2024



CO₂-PRESTATIELADDER™

Semen zorgen voor minder CO₂.

Verheij
Doeners die Denken



WWW.VERHEIJBV.NL

Inhoud

Inhoud.....	2
1. Inleiding	3
1.1 Achtergrond bedrijf en ambitie	3
1.2 Normatieve verwijzingen.....	3
1.3 Relatieve positie	4
1.4 Ambitieniveau	4
2. Grenzen en omvang van het bedrijf.....	5
2.1 Vaststellen van de grens van het bedrijf	5
2.2 Omvang van het bedrijf.....	5
3. Beleid	6
4. Doelstellingen lange termijn en acties korte termijn	7
4.1 Lange termijn	7
4.2 Korte termijn	8
4.3 Projecten met gunningsvoordeel.....	8
4.4 Scope 3	8
5. Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.....	9
5.1 Stuurcyclus.....	9
5.2 Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.....	10

Versie	Wijzigingen	Opgesteld door	Datum
3.0	Energie management actieplan opgesteld.	Arjan Brand	25-08-2021
4.0	Jaarlijkse actualisering, incl. wijziging opmaak	Nico Wolsheimer	19-05-2022
5.0	Wijziging hoofddoelstelling en jaarlijkse actualisering	Nico Wolsheimer	27-05-2024
5.1	Toevoeging ABOS	Nico Wolsheimer	10-09-2024

1. Inleiding

1.1 Achtergrond bedrijf en ambitie

In dit document presenteren we het Energie management actieplan voor Verheij Integrale groenzorg (hierna VIG) en ABOS. Het Energie management actieplan is leidend voor de gehele organisatie.

Door de aanwezige kennis en kunde binnen de gehele organisatie met elkaar te verbinden en door de sturing vanuit directie kan er gestructureerd worden samengewerkt en gecommuniceerd over de onderwerpen milieu, duurzaamheid en CO₂. Deze onderwerpen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Wij werken conform de slogan: 'Wij krijgen de certificaten, omdat we kwalitatief goed en veilig werk leveren, met oog voor het milieu en de omgeving'. Dit is dan ook het uitgangspunt en de situatie waar we naartoe moeten. Want wij zijn 'Doeners die denken'.

Het energie management actieplan is dan ook geschreven vanuit onze speerpunten en ons karakter. Het plan vormt een geïntegreerd geheel, passend binnen onze organisatie en het algemene beleid. Eisen vanuit opdrachtgevers, klanten, wet- en regelgeving, normvoorschriften, uitgangspunten van de branche, maar voornamelijk onze eigen kijk op de sector, maatschappij, omgeving en geldende risico's hebben input gevormd voor het beleid en daarmee ook het energie management actieplan.

Wij committeren ons tot het continu verbeteren. Hiervoor is een stuurcyclus, in combinatie met verscheidene overlegstructuren ontworpen.

Door de directie is besloten om een nieuw referentiejaar te hanteren, mede door het ruimschoots behalen van de reductiedoelstellingen. Het nieuwe referentiejaar zal het jaar 2021 zijn.

1.2 Normatieve verwijzingen

Het CO₂-Managementsysteem is gebaseerd op het handboek CO₂-Prestatieladder 3.1 van 22 juni 2020.

De beleidsmatige, organisatorische en administratieve maatregelen om aan de CO₂-Prestatieladder te voldoen worden tevens geborgd door de overige bij VIG en ABOS gecertificeerde managementsystemen, zoals ISO 9001, VCA**, ISO 14001, BRL Groenvoorziening, Boomverzorging, Kleurkeur, ErBo en de Safety Culture Ladder trede 4.

Dit Energie management actieplan, en alle overige CO₂ gerelateerde documenten zijn naast de CO₂-Prestatieladder gebaseerd op en in lijn met de eisen vanuit de ISO 50001.

1.3 Relatieve positie

Om de relatieve positie te bepalen is er naar een tweetal onderdelen gekeken:

Allereerst naar de maatregelenlijst van de SKAO. Uit de getroffen maatregelen blijkt dat er 15 keer een categorie A maatregel (standaard) is toegepast, 11 keer een categorie B maatregel (vooruitstrevend) en 4 keer een categorie C maatregel (ambitieuus).

Daarnaast zijn de toegepaste maatregelen vergeleken met een aantal concullega's. Hieruit blijkt dat er diverse partijen meer middelen hebben om in te zetten op duurzame mobiele voertuigen (bijvoorbeeld elektrische veegwagens en elektrische versnipperaars).

Daarnaast loopt de organisatie voor op concullega's door een duurzaam kantoorpand (gasloos en energielabel A+++)

en de inzet van diverse elektrische voertuigen.

Het elektrificeren van handgereedschap en zonnepanelen op het dak wordt al gesignaleerd bij veel concullega's, waardoor deze maatregelen al bijna tot de 'standaard' behoren.

Op basis van bovenstaande gegevens is vastgesteld dat de relatieve positie middenmoter is. Wel wordt geconcludeerd dat we dichterbij de positie van koploper zitten dan die van achterblijver.

Deze redenering komt mede door maatregelen die zijn getroffen die middenmoters nog niet hebben getroffen.

1.4 Ambitieniveau

De directie heeft vastgesteld dat het bedrijf toonaangevend wil zijn in de markt op gebied van milieu, duurzaamheid en CO₂. Dit wordt onder andere bereikt door open te staan voor nieuwe innovaties. Zo wordt o.a. samengewerkt met Makita om nieuwe elektrisch handgereedschap te testen.

Als er naar de ingeplande acties op de maatregelenlijst van de SKAO wordt gekeken, dan is het ambitieniveau voornamelijk vooruitstrevend, wat de organisatie in zijn geheel kenmerkt.

Als er naar de reductiedoelstellingen van de markt wordt gekeken, dan valt op dat sectorgenoten een doelstelling hebben van 1 á 2 procent CO₂-reductie per jaar. De doelstelling om in 3 jaar tijd 20% te reduceren. Hierdoor ligt de ambitie een stuk hoger dan sectorgenoten.

Dick Verheij, Algemeen Directeur

September 2024

2. Grenzen en omvang van het bedrijf

2.1 Vaststellen van de grens van het bedrijf

Voor de bepaling Organizational Boundary wordt de GHG-Protocol volgens de laterale methode gebruikt zoals beschreven in hoofdstuk 4 van Handboek 3.1

Verheij Groenbeheer B.V. (KvK nummer: 55428541) is gekozen als startorganisatie. Hieronder vallen Verheij Groenvoorzieningen B.V. (KvK nummer: 23052857) en ABOS B.V. (KvK nummer 2074284). Beide organisaties nemen deel aan de CO₂-Prestatieladder.

Uit de uitgevoerde AC-analyse is gebleken dat Verheij Groenvoorzieningen B.V. en ABOS B.V. geen A-aanbieders zijn tussen elkaar.

Er is in de praktijk geen relatie met de bedrijven die onder 'Trapezium Goed Beheer B.V.' vallen. Dit blijkt ook uit de uitgevoerde AC-analyse. De enige overlap is het afnemen van diensten en producten. Tuinonderhoud voor de bedrijven onder Trapezium Goed Beheer B.V. wordt gedaan door Verheij Groenvoorzieningen B.V. en persoonlijke beschermingsmiddelen van Verheij Groenvoorzieningen B.V. worden ingekocht bij Wijngaarden Veilig Goed B.V.

Deze entiteiten worden daarom ook niet meegenomen in de CO₂ uitstoot.

VIG heeft circa 150 medewerkers in dienst en in het seizoen zijn er inclusief de flexibele schil 200-250 personen werkzaam in de onderneming.

Voor ABOS zijn 6 medewerkers werkzaam het gehele jaar door.

Binnen de organisatie worden de volgende activiteiten verricht (scope):

Verheij: Het ontwerpen, aanleggen, beheer en onderhoud van groenvoorzieningen inclusief het repareren en onderhouden van speeltoestellen, uitvoeren van boomverzorgingswerkzaamheden, boomcontroles en geven van boomadviezen in de groene buitenruimte.

ABOS: Het inspecteren, onderhouden, repareren en adviseren van speeltoestellen.

2.2 Omvang van het bedrijf

De CO₂-emissies van kantoren en projecten bedraagt over 2023 1529,36 ton CO₂ (zie ook paragraaf 4.2). Op basis daarvan wordt vastgesteld dat de organisatie in de categorie tot maximaal 2000 ton CO₂ per jaar valt en derhalve kan worden geclassificeerd als klein bedrijf, conform tabel 4.1 van het handboek 3.1.

3. Beleid

Het CO₂-beleid valt rechtstreeks onder het KAM-beleidsplan. Dit geschreven Energie management actieplan loopt voorop het nieuwe KAM-beleidsplan van 2023-2025. Zoals eerder aangegeven in de inleiding, zullen de acties, alsmede de doelstellingen zonder enige wijziging worden opgenomen in het KAM-beleidsplan 2023-2025.

CO₂-uitstoot en de bedrijfsvoering zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Uit maatschappelijk oogpunt voelt VIG en ABOS een morele plicht om te werken met het oog op de volgende generaties.

4. Doelstellingen lange termijn en acties korte termijn

Voor het CO₂-Managementsysteem zijn tevens doelstellingen opgesteld, ook voor de scope 3 emissies. Voor een nadere toelichting over de scope 3 emissies wordt doorverwezen naar de ketenanalyse groenafval.

Tussentijds is de hoofddoelstelling gewijzigd. Dit komt voort omdat de eerdere doelstelling (5% reductie) twee jaar op rij was behaald (zie hiervoor hoofdstuk 5). Het reductiepotentieel zoals eerder berekend, blijkt dus hoger te liggen. Daardoor is het opnieuw berekend en achter elke maatregel/doelstelling een percentage gekoppeld. De grootste verklaring ligt waarschijnlijk in het bewustzijn van de medewerkers dat er zuiniger wordt gereden/gewerkt waardoor de reductie hoger uitkomt dan eerder vastgesteld.

4.1 Lange termijn

Hoofddoelstelling	Verantwoordelijke	Deadline	Reductiepotentieel in percentage
Een CO ₂ -reductie van 20 procent in scope 1 en 2 in het jaar 2025, ten opzichte van het referentiejaar 2021, gerelateerd aan de omzet (exclusief onderaanneming)	Directie, KAM-coördinator	2025	20 procent

Doelstelling	Te ondernemen acties	Verantwoordelijke	Deadline	Reductiepotentieel in percentage
Stijging van elektrisch gereden kilometers met 50 procent in 2025 ten opzichte van het referentiejaar 2021	Inzetten elektrische voertuigen, ook voor projectleiders/ uitvoerders	Hoofd uitvoering, planning en materieel	Lopende actie t/m 2025	3 procent
	Aankoop elektrische voertuigen (als de actieradius, trekvermogen e.d. toereikend is)	Hoofd uitvoering, planning en materieel	Lopende actie t/m 2025	
10 procent van het grote werkmaterieel maakt gebruik van alternatieve brandstoffen in 2025	Markt in de gaten houden omtrent nieuwe ontwikkelingen alternatieve brandstoffen voor groot materieel	Chef Werkplaats, Hoofd uitvoering planning en materieel, KAM-coördinator	Lopende actie t/m 2025	3 procent

Het opwekken van 20% meer eigen elektriciteit in 2025 ten opzichte van het referentiejaar 2021.	Onderzoek doen naar nieuwe mogelijkheden voor het opwekken van eigen elektriciteit	Directie	Lopende actie t/m 2025	0,5 procent
Stijging van het aantal elektrisch handgereedschap met 20% in 2025 t.o.v. 2021	Aanschaf elektrisch handgereedschap als motorisch handgereedschap wordt afgeschreven	Hoofd uitvoering,	Lopende actie t/m 2025	3,5 procent
In 2025 zijn er binnen VIG 10% meer duurzame doeners in vergelijking met 2022	Nulmeting CO ₂ -bewustzijn van de medewerkers VIG	KAM-coördinator	Q3 2022	10 procent
	Nieuwe medewerkers bij hun indiensttreding informeren en enthousiasmeren om CO ₂ - bewust te werken	KAM-coördinator	Lopende actie t/m 2025	
	Campagne omtrent duurzaamheid	KAM-coördinator	Campagne op Duurzame dinsdag: 09 september 2025	
	Medewerkers informeren en coachen om duurzaam(er) te rijden	KAM-coördinator	Lopende actie t/m 2025	

4.2 Korte termijn

Zie voortgangsrapportage.

4.3 Projecten met gunningsvoordeel

Zie voortgangsrapportage

4.4 Scope 3

Zie ketenanalyse groenafval

5. Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden

5.1 Stuurcyclus

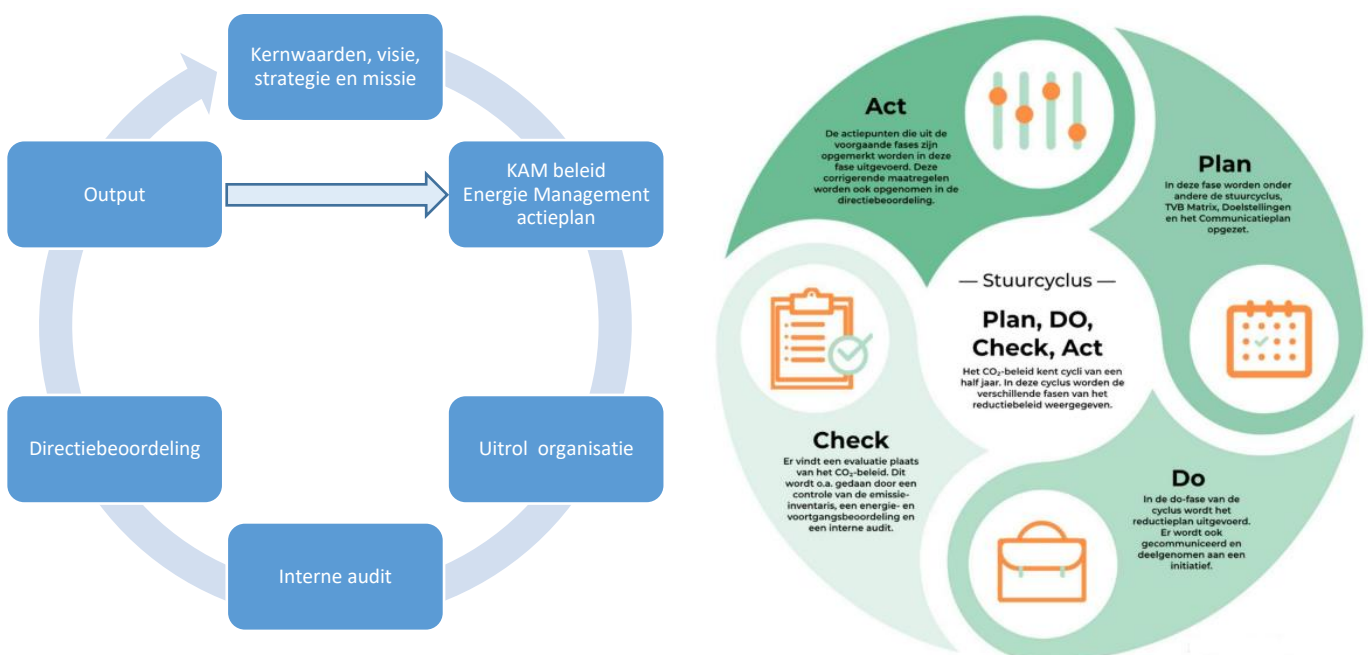
Het CO₂-managementsysteem kent een cyclus van een half jaar. In deze cyclus worden onderstaande zaken geïnventariseerd:

- Verwerking CO₂ gegevens/cijfers en opstellen CO₂-Footprint.
- Beoordeling of de CO₂-emissiefactoren nog actueel zijn.
- Significante veranderingen binnen VIG of ABOS welke een impact kunnen hebben op de footprint.
- Beoordeeld wordt of herberekening van emissies van voorgaande jaren vanwege deze veranderingen nodig is.
- De voortgang van de CO₂-reductie en behalen van de doelstelling bepaald wordt.

Vervolgens wordt beoordeeld of sturing op de doelstelling en maatregelen nodig is, in de vorm van het aanscherpen van de doelstelling wanneer deze (te) eenvoudig behaald wordt, of in de vorm van het nemen van extra maatregelen wanneer bepaalde maatregelen niet mogelijk bleken te zijn en de doelstelling niet gehaald dreigt te worden.

Opgemerkt dient te worden dat bovenstaande pas kan worden beoordeeld en vastgesteld bij een meerjarige trend (minimaal 2 opeenvolgende jaren). Als voorbeeld: Door een onverwacht hogere omzet dan begroot, is er meer relatieve CO₂-reductie behaald. Hierdoor kan de doelstelling direct worden behaald, maar er is geen zekerheid dat dit altijd gebeurt. Zeker als de absolute CO₂-uitstoot geen grote afwijking weergeeft (> 2 procent). Als blijkt dat ook bij het tweede jaar de doelstelling ruimschoots wordt behaald, wordt in het managementsysteem (InfraWorks) een afwijking geregistreerd conform ISO9001. Op basis daarvan worden verdere beheersmaatregelen opgesteld.

Over een eventuele eerdere aanpassing in het CO₂-beleid (de eventuele beheersmaatregelen) wordt vervolgens intern en extern gecommuniceerd. Daarnaast wordt de nuttige toepassing van het sector- of keteninitiatief in de afgelopen periode geëvalueerd. Hieronder is een zogenoemde PDCA-cyclus weergegeven, waarin de verschillende fasen van het CO₂-reductiebeleid zijn weergegeven.



5.2 Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden

CO₂-gerelateerde overleggen (zie hiervoor het communicatieplan) worden in de basis op een hoger niveau binnen de organisatie gevoerd, waarna het als gedetailleerde en concrete informatie terugkomt richting de werkvloer. De essentie op de werkvloer ligt volgens VIG en ABOS op een stuk bewustwording en dat de medewerkers weten wat zij zelf kunnen doen aan CO₂-reductie. CO₂ maakt onderdeel uit van het algemene communicatieplan, en is onderdeel van de bestaande overlegstructuren.

Maatregelen voor verdere CO₂-reductie, losstaand van hetgeen in dit energie management actieplan, worden in het MT vastgesteld.