

Milieuhandboek en MVO-beleid.

DPI / zootz

DPI / zootz is overtuigd dat de organisatie
betere milieuprestaties behaalt dankzij
de **plan-do-check-act** aanpak uit de ISO 14001-norm.

DPI / zootz is overtuigd dat verantwoordelijkheid nemen
voor de maatschappij positieve impact heeft op
zowel de gemeenschap als op de organisaties zelf.

DPI

zootz

Inhoudsopgave.

1. Managementverklaring	3
2. Inleiding	4
3. Over DPI / zootz	5
4. Visie op milieu- en MVO-beleid	5
5. Milieubeleid	6
6. MVO-beleid	8

Managementverklaring.

Dit milieuhandboek is gericht op een systematische ontwikkeling van het milieu- en MVO-beleid van DPI en Zootz en geeft aan dat wij de kunde en bereidheid in huis hebben om de processen die hierbij van invloed zijn op professionele wijze te beheersen. DPI en Zootz zijn doelmatig ingericht en overzichtelijk gerangschikt naar de principes van de ISO 14001-norm. Werken volgens ISO 14001 betekent dat je als organisatie een cyclisch proces doorloopt (de zogenaamde plan-do-check-act cyclus). In verband met het herhalen van de stappen is het handig om vast te leggen 'wat' er gedaan moet worden en 'hoe' dit gebeurt.

De inhoud van het milieuhandboek en MVO-beleid kan natuurlijk steeds worden verbeterd of aangepast wanneer de organisatie verandert, maar is in de kern stabiel. Het milieuhandboek is niet alleen op borging gericht, maar vooral ook op voortdurende verbetering van onze dienstverlening en organisatie. Onze medewerkers zijn op de hoogte en vertrouwd met het milieu- en MVO-beleid en de daaraan gekoppelde documentatie en passen deze consequent toe. Ook zijn zij zich bewust van het belang om volgens de eisen en wensen van klanten te werken en zijn zij op de hoogte van wettelijk opgelegde eisen en regelgeving.

De directie van DPI Animation House B.V. en Zootz B.V. verklaart al het nodige te doen om het milieu- en MVO-beleid, zoals in dit handboek beschreven, op te zetten en te implementeren, op peil te houden en de effectiviteit van het systeem continu te verbeteren. De directie ziet erop toe dat de integriteit van het milieuhandboek blijft gehandhaafd wanneer veranderingen worden doorgevoerd.

Hank Smiet

Reginald Verschoor

Willem Hagen

Eric Kerstholt

Inleiding.

Het milieuhandboek en MVO-beleid ondersteunt een praktische en systematische manier van werken. Het biedt inzicht in de keuzes die we maken en handvatten om beter samen te werken aan het behalen van onze zelfgestelde doelen. Als dit lukt geeft dat voldoening, omdat we zowel onze eigen organisatie als de maatschappij en het milieu verder helpen.

Het milieuhandboek is gericht op het systematisch ontwikkelen van het milieu- en MVO-beleid van DPI en Zootz, het vertalen daarvan in doelstellingen en het nemen van maatregelen om deze te realiseren. Door onszelf steeds af te vragen of het gelukt is de doelstellingen te realiseren en beleid opnieuw af te stemmen op de laatste ontwikkelingen komen milieuprestaties op een steeds hoger niveau. Voldoen aan de wet- en regelgeving op milieugebied maakt daar voor DPI en Zootz deel van uit. Evenals het voldoen aan andere eisen van bijvoorbeeld klanten, die wij als organisatie onderschrijven.

Het milieuhandboek en MVO-beleid helpt DPI en zootz bij het:

- In kaart brengen van belangrijke milieu en maatschappelijke onderwerpen.
- Bepalen van de belangrijke ontwikkelingen op milieugebied.
- Bedenken van verbetermogelijkheden.
- Elkaar stimuleren voor nieuwe ideeën.
- Communiceren met klanten over MVO en het milieu.
- Besparen van kosten.
- Verhogen van arbeidsproductiviteit.
- Uitvoeren van plannen en afspraken.

Over DPI / zootz.

DPI en zootz vormen samen een strategisch en creatief bureau gespecialiseerd in concept, ontwerp, content, activatie en conversie. Met circa zeventig experts helpen we bedrijven en overheden met de positionering van merken, producten en beleid. Onze fullservice communicatiebureau's worden geleid door Hank Smiet (partner CEO), Eric Kerstholt (partner CFO), Willem Hagen (partner online strateeg) en Reginald Verschoor (partner communicatiestrategie).



Visie op milieu- en MVO-beleid.

Een gezond milieu is belangrijk voor een duurzame economie en samenleving. De ecologische uitdagingen waar we als samenleving voor staan zijn ongekend. Om negatieve ontwikkelingen om te keren, schade te beperken, ecosystemen te herstellen en te beschermen wat we hebben zijn er regels vastgelegd. De meesten hiervan op EU-niveau. Hier moet je je als bedrijf aan houden, DPI en Zootz dus ook. Zo zorgen we ervoor dat wet- en regelgeving met betrekking tot het milieu altijd wordt nageleefd en streven we naar een continue verbetering van onze maatschappelijk en milieuprestaties door middel van doelstellingen, maatregelen en gedragsverandering.

Is dat alles? Wat betreft DPI en Zootz niet. Wij willen de belasting van onze activiteiten op het milieu zoveel mogelijk beperken en het milieu beschermen en verbeteren op een manier waar ook onze klanten iets aan hebben. Een manier die waarde toevoegt aan hun eigen organisatie. Door hen niet alleen een spiegel voor te houden, maar ook proactief te helpen en met hen mee te denken. Bij onze inspanningen houden dan ook rekening met de context van onze organisatie waaronder markt- en technologische ontwikkelingen en de wensen van onze klanten en andere partijen in onze omgeving. Daarnaast geloven we dat verantwoordelijkheid dragen voor de maatschappij niet alleen goed is voor de maatschappij zelf, maar ook voor de organisaties zelf. Doordat we in processen en activiteiten rekening houden met inclusiviteit, klimaatneutraliteit en circulariteit ondernemen DPI en zootz toekomstbestendig.

Milieubeleid.

Zorg voor het milieu is belangrijk voor DPI en Zootz, dit zijn geen marketinginstrumenten maar een kwestie van doen. Ons doel is om de Carbon Footprint te verlagen en steeds succesvoller te worden in ons milieubeleid, zowel intern als voor onze klanten.

Jaarlijks proces

We werken volgens het volgende proces. Jaarlijks worden milieudoelen gesteld en maatregelen met betrekking tot het milieubeleid geregistreerd. Jaarlijks evalueren we de maatregelen. Met die input wordt een nieuw jaarplan gemaakt. De doelstellingen en resultaten publiceren we jaarlijks op intranet, zo houden we alle medewerkers op de hoogte. Elk eerste directieoverleg in de maand maart van het jaar wordt er geëvalueerd en nieuwe plannen opgesteld. Onderstaand worden de speerpunten van het jaarplan 2024 inclusief al behaalde resultaten weergegeven. We richten ons op Energie, Recycling en Logistiek. In maart 2024 werden deze geëvalueerd en bijgesteld.

Milieu gerelateerde maatregelen van DPI en Zootz Energie | Installatie af- en aanwezigheidsdetectie en stand-by killers | Zonnepanelen

Om ons energieverbruik verder terug te dringen, nemen wij komende vier jaar de volgende maatregelen. We voerden af- en aanwezigheidsdetectie in, in ruimten die niet continu bemenst zijn, zoals opslagruimtes, toiletblokken, vergaderruimtes, vluchtwegen en fietsenstalling. Daarnaast werden stand-by killers aangeschaft op apparaten en stopcontacten. Bij de aanschaf van apparatuur maken we telkens een afweging tussen refurbished en energielabel A+++ . De geschatte afname aan elektriciteitsverbruik voor de komende vier jaar is tien procent.

De afgelopen jaren hebben wij al onze verlichting vervangen door led. Onze elektrische apparaten zijn zover mogelijk geprogrammeerd met timers, zodat deze alleen tijdens werktijden aan staan. We hebben een intelligente renderfarm, waarbij computers automatisch worden in- en uitgeschakeld als er een 'renderjob' verricht wordt. Wij werken met energiezuinige pc's en kiezen altijd voor laptops tenzij niet anders mogelijk, dan een desktop-versie. Dit resulteerde in een besparing van elektriciteitsverbruik van ruim 30% in de periode 2020-2023.

Het is onze ambitie voor 2026 losgekoppeld te zijn van het gasnet. Met de VVE zijn wij momenteel aan het plaatsen van zonnepanelen op het dak aan het onderzoeken. Daar de piekbelasting van ons energieverbruik tijdens zonuren plaatsvindt is dit een zeer interessante investering.

Recycling | Hergebruik

Als fullservice communicatiebureau produceren wij naast digitale media, ook offline middelen, onder andere folders, brochures en roll-up banners. Wij stellen ons tot doel zo min mogelijk gebruik te maken van primaire grondstoffen en verkiezen wij online boven offline. Wij wijzen onze klanten op de circulaire mogelijkheden. Wij scheiden zelf ons afval, zowel papier, glas, gft, pmd als elektronica en minimaliseren onze afvalproductie. Onze medewerkers organiseren halfjaarlijks ruilmarkten voor spullen- en kleding. Tevens hebben we een actieve appgroep voor spullen die we willen weggeven (zowel collega's onderling als vanuit beide bureaus). Gebruikte spullen die daarna overblijven bieden we een tweede leven door ze naar lokale initiatieven te brengen of te verkopen op platforms zoals Marktplaats. Gebruikte spullen brengen wij voor een tweede leven naar Kwasa (computers en computeronderdelen) of Kringloopwinkel Naaldwijk (monitoren) of bieden wij aan op Marktplaats of gratisafhalen.nl. 50% van onze pc's, iMacs en servers schaffen wij refurbished/tweedehands aan. Gebruikte cartridges gaan naar Stichting Aap. Op ons initiatief worden oude reclame-doeken vermaakt tot tassen (door Den Haag Werkt). Onze klanten nemen deze tassen vervolgens af en zetten ze in als relatiegeschenk. Dit alles draagt niet alleen bij aan het verminderen van afval, maar ook aan het vergroten van bewustwording binnen ons bedrijf.

Logistiek | Bedrijfsdeelfietsen | bedrijfsauto elektrisch

DPI en zootz denken na over de energietransitie en hoe wij kunnen bijdragen aan het halveren van CO2-uitstoot en het verbeteren van luchtkwaliteit. Wij sturen onze medewerkers, leveranciers en klanten aan op het gebruikmaken van de fiets, het openbaar vervoer, te carpoolen, het gebruik van Greenwheels of de elektrische taxi (TEXI). Komend jaar worden drie bedrijfsfietsen toegevoegd voor de korte afstanden (naar Haagse klanten zoals de verschillende ministeries). Onze bedrijfsauto is op basis van de EV-scan aan het einde van het leasecontract (begin 2022) vervangen door een elektrisch exemplaar. Wij reduceren het aantal transportbewegingen door het nieuwe werken blijvend te faciliteren en stimuleren. In onze werkprocessen geven wij de voorkeur aan telefonisch overleg door videobellen en -vergaderen en conference calls. Bij fysieke afspraken geven wij de voorkeur aan een van onze drie bedrijfsfietsen of gaan we met het openbaar vervoer. Wij stimuleren onze medewerkers om dichterbij het werk te komen wonen en bieden daarbij een verhuisvergoeding. Ook zit er een maximum op het vergoeden van het aantal kilometers met auto in het woon-werkverkeer, waardoor gebruik van het ov wordt gepromoot. Ook een ov-kaart maakt deel uit van ons personeelsbeleid.

MVO-beleid.

Oog voor de omgeving en het individu dragen bij aan zingeving en maken onze organisatie meer divers en creatief. De komende jaren gaan we Creating Shared Values ([The Link between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility 1](#)) verder vervlechten in de organisatie. Hiermee richten wij ons op waardevermeerdering voor onze onderneming én de gemeenschap. Wij zetten steeds haalbare stappen om onze maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen en investeren in voorzieningen die ons kantoor, onze processen en onze producties beter en groener maken. Zowel in het belang van onze samenwerkingspartners als voor onze positionering als werkgever en professionele dienstverlener.

Aan het innoverend vermogen van onze medewerkers wordt veel waarde gehecht, dit leidt tot vernieuwende ideeën en inzicht in technieken en toepassingen. Onze adviseurs geven lezingen aan studenten van opleidingen en met ons stagiair-begeleidingstraject ontvingen wij reeds in 2007 de titel 'Beste Leerbedrijf Grafi Media'. Eén van de partners, Willem Hagen, is al drie jaar lid van de beroepenveldcommissie en zeven jaar gecommitteerde voor de opleiding Communicatie en Multimedia Design van de Haagse Hogeschool.

Jaarlijks worden MVO-doelen gesteld en maatregelen met betrekking tot het MVO-beleid geregistreerd. Jaarlijks evalueren we de maatregelen. Met die input wordt een nieuw jaarplan gemaakt. We publiceren de doelstellingen en resultaten jaarlijks op intranet, zo houden we alle medewerkers op de hoogte. Elk eerste directie-overleg in de maand maart van het jaar wordt er geëvalueerd en nieuwe plannen opgesteld. Onderstaand worden de speerpunten van het jaarplan 2024 inclusief al behaalde resultaten weergegeven. We richten ons op productie, social return, mens en cultuur en duurzame maatschappij, deze worden hieronder verder toegelicht. In maart 2025 worden deze geëvalueerd en bijgesteld.

[MVO gerelateerde maatregelen van DPI/zootz: Productie | Ketensamenwerking: innovatieve oplossingen bedenken met en voor elkaar](#)

Het bedenken van innovatieve oplossingen met én voor elkaar zit in ons DNA en komt tot uiting in onze kernwaarden: professioneel, oplossingsgericht, inventief, autonoom en veelzijdig. In ons werk zetten wij dit en onze kennis en kunde in om onze klanten te

helpen bij hun MVO-beleid. Het is het doel om jaarlijks één project te doen waarbij duurzaamheid binnen de keten wordt gestimuleerd.

DPI en zootz zetten de komende jaren stevig in op kennisdeling tussen collega's en klanten met de organisatie van onze interne en netwerkbijeenkomsten [#weerwatwijzer@dpi](#). Minimaal eens in de twee maanden houden wij tijdens kantooruren inspirerende lezingen en workshops over de nieuwste trends en ontwikkelingen. Afgelopen bijeenkomsten gingen over toegankelijkheid (WCAG), speech-schrijven, beeldtechnieken, artificial intelligence, art direction van mediaproducties en interactieve video en animatie. En delen wij kennis met onze klanten zoals de lezing over artificial intelligence bij directies van de ministeries van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap en Algemene Zaken.

[Social return, mens en cultuur | Maatwerk voor Mensen](#)

Jaarlijks wordt een enquête afgenomen over medewerkersbetrokkenheid. Ons doel is om in 2024 de betrokkenheidsscore van medewerkers omhoog brengen, door gebruik te maken van de enquêteresultaten. Daarnaast is het doel is om het percentage ziekteverzuim met 10% omlaag te brengen. Twee keer per jaar worden persoonlijke ontwikkelgesprekken met medewerkers gevoerd. Hierbij worden gesprekskaarten gebruikt om de ontwikkeling makkelijker bespreekbaar te maken en te zorgen voor een meer objectieve en uniforme bedrijfsbrede werkwijze.

DPI en zootz bieden een veilige haven voor talent. Onze bureau's kennen een rijke geschiedenis aan verwelkomen en behouden van mensen die in eerste instantie een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben en hierbij voeren we 'Maatwerk voor Mensen' met woord en daad. Wij begeleiden deze medewerkers en proberen die omstandigheden te creëren waarbij ze zo goed mogelijk kunnen functioneren. Ons personeelsbestand kent hier zeer uiteenlopende voorbeelden van: van een ex-justitiabele tot een statushouder. Ons doel van social return is telkens het geven van zekerheid, niet het behalen van zo veel mogelijk 'punten'. Wij werken niet mee aan de zogenaamde social return banencarrousel die werkzoekenden telkens onrust en onveiligheid geeft. Wij zijn op zoek naar een win-win situatie waarbij we bewust langdurige, duurzame en passende banen creëren voor collega's die bij ons in de onderneming een fijne werkplek vinden en toegevoegde waarde leveren voor onze onderneming en onze collega's.

Mensen met verschillende, ook uitdagende, achtergronden kunnen hier terecht om zichzelf te ontwikkelen. Te vaak komen artsen en verpleegkundigen in de schoonmaak terecht. Of ingenieurs bij de pluk van paprika's. Allemaal eerlijke banen maar die niet aansluiten bij de werkervaring en het kennisniveau van de nieuwe Nederlanders. Stichting Global Talent Pool (GTP / globaltalentpool.nl) neemt deze kennismigranten met een asielstatus op en begeleidt ze naar een duurzame, passende baan. GTP maakt daarbij gebruik van hun uitgebreide netwerk binnen het Nederlandse bedrijfsleven en overheid. Vervolgens worden de kandidaten geïntroduceerd bij de juiste potentiële werkgevers.

Doel is dat we continue, ook in 2024, continue 0.8 FTE in dienst hebben met een statushouder-achtergrond. Hierbij wordt gekeken of met een aanvullend scholingstraject voldaan kan worden aan de functie-eisen van de animatie-functie. Begeleiding vindt plaats door de HR-medewerker en teamlead. Tevens zijn wij een baan aan het creëren met jobcarving voor een niet of laagopgeleide collega. We gaan met Werkgeversservicepunt gericht op zoek naar een mbo'er zonder startkwalificaties. De functieomschrijving omvat werkzaamheden vanuit het secretariaat, office-management, projectsupport en trafficmanagement. Het gaat om een verzameling van licht huishoudelijke, administratieve en sterk repetitieve werkzaamheden. In de taakomschrijving staat het verzorgen van de lunch, postsortering, het netjes houden van het pand, bijvullen printers en het schoonhouden van diverse machines en apparaten. Begeleiding vindt plaats door de office management collega's.

Onze medewerkers zijn veelal maatschappelijk betrokken en voeren vrijwilligerswerk en bestuursfuncties uit. Van begeleiding van Heppie vakanties van Stichting Het Vergeten Kind tot vrijwilligerswerk in stembureau's. En van initiatiefnemer en bestuurslid van Emma's hof – de buurttuin bekrond met een Kroonappel van het Oranje Fonds – tot mantelzorger voor (schoon)ouders, partner of andere naasten. In onze arbeidsvoorwaarden is opgenomen dat onze medewerkers hun vrijwilligerswerk kenbaar kunnen maken en hun besteedde uren voor 50% terugkrijgen in vrije dagen (met een maximum van 1 werkweek op jaarbasis). Hier wordt zoveel mogelijk rekening mee gehouden en mede daarom hebben wij de mogelijkheden en faciliteiten voor thuiswerken geoptimaliseerd.

Ons personeelsbestand kent of kende werknemers met autisme, medewerkers met een Wajong-uitkering en ex-kankerpatiënten. Hierbij wordt met veel aandacht van de HR-medewerker gezocht naar de meest optimale werkomgeving. Zo investeerden wij het afgelopen jaar in hoogte verstelbare bureaus, zodat medewerkers hun werk zittend, staand of afwisselend kunnen uitvoeren. We zorgen voor fitte medewerkers, we promoten sport, beweging en houding. Ieder kwartaal heeft een eigen sportthema: van hardlopen tot yoga, waarbij een trainer de medewerkers meeneemt naar buiten. Omdat we dicht bij het strand zitten, doen medewerkers ook jaarlijks mee aan het bedrijven-strandvolleybaltoernooi. En we faciliteren de stalling voor surfboards.

[Duurzame maatschappij | Verder stimuleren biologische, ecologische, vegetarische en Beter Leven Keurmerk producten | Afstand tot de arbeidsmarkt](#)

De komende vier jaar willen we de hoeveelheid afval verminderen richting een zero-waste office door minder verpakking voor de lunch en het inkopen van grotere verpakkingen.

Als opdrachtgever werken DPI en zootz aan een duurzame en eerlijke maatschappij. Den Haag Werkt vormt voor ons de eerdergenoemde reclamedoeken om tot tassen. Robedrijf regelt onder meer het voorraadbeheer en de handling voor het programma Lekker Fit! dat Rotterdamse scholen, zorg en welzijn en ouders adviseert over een gezonde leefstijl bij jongeren. Fruitful Office hebben wij geselecteerd op basis van hun hoge score op duurzaam- en milieubewustheid en hun wens en inspanning om dit ook in de toekomst te blijven. Onze bedrijfslunch wordt georganiseerd door De Buurtboer. Zij maken gebruik van biologische producten, afkomstig van lokale leveranciers. Door een grote keuze aan vegetarische producten te bieden, stimuleren we onze medewerkers om minder vlees te eten. Door de lunch aan te bieden in buffetvorm hebben we de voedselverspilling met 15% weten terug te dringen. Bij de schoonmaakmiddelen maken wij gebruik van ecologische producten. Ook voor onze klanten zijn en blijven wij op zoek naar lokale toeleveranciers en/of leveranciers die continu bezig zijn om hun MVO-beleid te verbeteren. Bij productie van communicatiemiddelen maken wij altijd gebruik van post-consumer gerecycled papier of 100% CO2-neutraal papier.