

Duurzaamheidsbeleid

TCS

Verslag 2024

Datum eerste uitgifte: 15-12-2024
Datum laatste bewerking: 10-2-2025

1 Inhoudsopgave

1 Inhoudsopgave	2
2 Inleiding en visie	4
2.1 Visie.....	4
2.2 Missie.....	4
3 Duurzaamheidsbeleid verklaring	4
4 Arbeid & mensenrechten	5
4.1 Overzicht	5
4.2 Doel.....	5
4.3 Toepassingsgebied	5
4.4 Gezondheid- en veiligheidsbeleid	5
4.1.1 Beleid	5
4.1.2 Doelstellingen Gezondheid & Veiligheid	5
4.1.3 Beleidsmaatregelen	6
4.1.4 Resultaten	6
4.5 Arbeidsvoorwaarden	6
4.5.1 Beleid	6
4.5.2 Doelstellingen Arbeidsvoorwaarden	6
4.5.3 Maatregelen	6
4.5.4 Resultaten	7
4.6 Diversiteit, gelijkheid en inclusie.....	7
4.6.1 Beleid	7
4.6.2 Doelstellingen DGI	7
4.6.3 Maatregelen	8
4.6.4 Resultaten	8
5 Milieu	9
5.1 Overzicht	9
5.2 Doel	9
5.3 Toepassingsgebied	9
5.4 Beleid	9
5.5 Beleidsdoelstellingen.....	9
Beleidsmaatregelen energie	10
5.6 Maatregelen afval en chemicaliën reductie	10
5.7 Resultaten.....	11
6 Ethiek Corruptie	12
6.1 Overzicht	12
6.2 Doel	12
6.3 Toepassingsgebied	12
6.4 Beleid	12
6.4.1 Corruptie en Omkoping.....	12
6.4.2 Geschenken en Gastvrijheid	12
6.4.3 Conformiteit aan mededingingswetgeving.....	13
6.4.4 Conflicten van belang	13

6.5	Verantwoordelijkheden van medewerkers	13
6.6	Klokkenluidersbescherming.....	13
6.7	Sancties.....	13
6.8	Complianceprocedures	14
6.9	Disclaimer	14
6.10	Doelstellingen	14
6.11	Maatregelen.....	14
6.12	Resultaten	14
7	Ethiek Verantwoord Informatiebeheer	15
7.1	Overzicht	15
7.2	Doel	15
7.3	Toepassingsgebied	15
7.3	Beleidsdoelstelling	15
6.4	Klokkenluidersbescherming.....	15
6.5	Maatregelen	15
7.1	Resultaten.....	16
8	Bijlage A	17
8.1	TCS mobiele voertuigenreiniging.....	17
8.2	Bijlage B	19

2 Inleiding en visie

TCS Cleaning Services is een Nederlandse schoonmaakorganisatie die gespecialiseerd is in het leveren van hoogwaardige schoonmaakdiensten voor zowel particuliere als zakelijke klanten. Het bedrijf richt zich op een breed scala aan schoonmaaktaken, waaronder reguliere kantoor- en woningreiniging, dieptereiniging, en specialistische schoonmaak voor specifieke sectoren. TCS streeft naar uitmuntendheid door gebruik te maken van professionele technieken, betrouwbare medewerkers en klantgerichte service. Met een groeiende focus op duurzaamheid integreert TCS milieuvriendelijke schoonmaakmiddelen en efficiënte werkmethoden om een positieve impact te maken op zowel klanten als het milieu.

2.1 Visie

"Onze visie is om een toonaangevende schoonmaakdienstverlener in Nederland te zijn, die bekend staat om haar duurzame aanpak en innovatieve oplossingen. We willen een voorbeeld zijn in de schoonmaakindustrie door milieuvriendelijke producten en processen te integreren in ons werk, en zo een positieve impact te maken op onze gemeenschap en het milieu. Door continu te investeren in onze medewerkers en technologie streven we naar een schonere, groenere toekomst voor iedereen."

2.2 Missie

"TCS Cleaning Services staat voor het leveren van hoogwaardige schoonmaakdiensten die bijdragen aan een schone, veilige en gezonde omgeving voor onze klanten. Met aandacht voor kwaliteit, betrouwbaarheid en duurzaamheid streven we ernaar om niet alleen aan de verwachtingen van onze klanten te voldoen, maar deze te overtreffen. Wij geloven dat schoonmaken meer is dan een taak; het is onze manier om bij te dragen aan het welzijn van mensen en de wereld om ons heen."

3 Duurzaamheidsbeleid verklaring

Total Cleaning Service BV vindt de zorg voor veiligheid, gezondheid, milieu en ethiek een van de belangrijkste onderdelen van de bedrijfsvoering. Ons duurzaamheidsbeleid is onderdeel van het totale ondernemingsbeleid. Het is gericht op het voorkomen en beheersen van alle gevaren die kunnen leiden tot letsel, ziekte en (milieu)schade. Ons beleid omvat de zorg voor al onze medewerkers: vast, tijdelijk en ingehuurd.

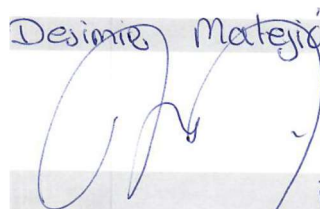
Wij leren van dingen die fout kunnen gaan (risico's) of fout zijn gegaan (incidenten). Ook kijken we naar wat er wél goed gaat. Deze voorbeelden dragen we binnen het bedrijf verder uit.

Veel van onze medewerkers zitten regelmatig op een werklocatie. Daarom besteden we actief aandacht aan veiligheid op de werkplek door regelmatig werkplekinspecties te houden en de resultaten daarvan te vertalen in voorlichting. Uiteraard hanteren we een zero tolerance beleid ten aanzien van alcohol, drugs en omkoping.

Total Cleaning Service BV wil zich blijven verbeteren. Daarom hebben wij duurzaamheidsdoelstellingen geformuleerd en meten wij de voortgang o.a. met audits. We stellen alle financiële en bedrijfsmatige middelen ter beschikking die nodig zijn om onze duurzaamheidsdoelstellingen te realiseren. Onze directie en leidinggevenden laten in woord en daad zien dat veilig en gezond werken de norm is, en geven het goede voorbeeld. Samen met onze medewerkers werken we aan een gezonde, veilige en milieuverantwoorde werkplek.

Datum: 14-01-2025

Desimir Matejic , directie

A handwritten signature in blue ink that reads "Desimir Matejic". The signature is written in a cursive style and is positioned above a horizontal line.

4 Arbeid & mensenrechten

4.1 Overzicht

Als toonaangevende schoonmaakdienst in Nederland zet TCS Cleaning Services zich in voor het waarborgen van veilige en verantwoorde bedrijfsvoering. Dit beleid richt zich specifiek op de arbeidsomstandigheden en veiligheid binnen onze organisatie.

4.2 Doel

Dit beleid onderstreept de toewijding van TCS Cleaning Services aan het bieden van een veilige en gezonde werkomgeving voor al haar medewerkers. Het dient als richtlijn voor het handhaven van normen op het gebied van arbeidsomstandigheden en voor het uitvoeren van onze activiteiten op een maatschappelijk verantwoorde wijze.

4.3 Toepassingsgebied

Dit document is van toepassing op alle medewerkers van TCS Cleaning Services op alle locaties en niveaus, inclusief directieleden, management, vaste en tijdelijke medewerkers, stagiaires, uitzendkrachten, werkstudenten of andere personen die betrokken zijn bij TCS Cleaning Services (in dit beleid gezamenlijk aangeduid als "medewerkers").

4.4 Gezondheid- en veiligheidsbeleid

4.1.1 Beleid

Dit overzicht benadrukt de inzet van TCS Cleaning Services voor Arbeidsomstandigheden en Veiligheid. Wij zetten ons in voor een veilige en gezonde werkplek voor al onze medewerkers.

Bij TCS Cleaning Services is het bevorderen van een veilige en gezonde werkomgeving een fundamenteel onderdeel van onze bedrijfsvoering. We erkennen dat het waarborgen van het welzijn van onze medewerkers, opdrachtgevers en andere betrokkenen essentieel is. Om dit te realiseren, hebben we principes en praktijken op het gebied van arbeidsomstandigheden samengebracht in een uitgebreide aanpak die onze acties begeleidt. Denk hierbij aan Vca-certificeringen/opleidingen, voorlichtingskaarten en veiligheidsmiddelen. Hiermee zorgen we ervoor dat onze medewerkers op de hoogte zijn van TCS-beleid, standaarden en veiligheidsmiddelen die essentieel zijn voor een veilige werkplek.

Leiderschap speelt een cruciale rol bij het bevorderen van een positieve veiligheidscultuur en het afstemmen van onze strategie op het gebied van arbeidsomstandigheden op onze bedrijfsdoelstellingen. Bij TCS Cleaning Services delen alle medewerkers echter een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor veiligheid en gezondheid. Iedere medewerker wordt aangemoedigd om zich vertrouwd te maken met bestaande veiligheidsrichtlijnen, deze strikt na te leven en onveilige situaties direct te melden bij het management. Wij geloven dat het bevorderen van een veilige en gezonde werkplek niet alleen een bedrijfsfocus is, maar een gedeelde verantwoordelijkheid van iedereen die betrokken is bij TCS Cleaning Services.

In lijn met onze algemene strategie op het gebied van arbeidsomstandigheden stellen wij bedrijfsbrede maatregelen en doelstellingen vast, afgestemd op de specifieke behoeften van onze bedrijfsactiviteiten en locaties.

Regelmatige zelfevaluaties, incidentrapportages, veiligheidsaudits en risicobeoordelingen zijn integrale onderdelen van ons veiligheidskader. Deze maatregelen stellen ons in staat om proactief risico's te identificeren, aan te pakken en noodzakelijke controles te implementeren om deze risico's te beperken.

4.1.2 Doelstellingen Gezondheid & Veiligheid

- 76% van de medewerkers van een Vca-certificering. Ons streven is om dit getal de komende jaren gelijk te houden. Gezien de redelijke doorloop van medewerkers in de organisatie kan TCS geen stijgende ambitie hiervoor hanteren.

- Een veilige en gezonde werkomgeving creëren en handhaven.
- Naleven van relevante lokale wetten en regelgeving.
- Ongevallen en verwondingen op de werkplek voorkomen.
- Totale registreerbare ongevallenratio jaarlijks = 0.
- Gemiddelde score op TCS-veiligheidsaudits > 75% in 2025.
- Werkplekinspecties door leidinggevenden. Minimaal 1 x per maand per leidinggevende.

4.1.3 Beleidsmaatregelen

- Total Cleaning Service is doorlopend VCA certificaat houder geweest. Voor 2025 is een lopende hercertificering, welke in het eerste kwartaal van 2025 afgerond zal zijn.
- Het management van TCS Cleaning Services is verantwoordelijk voor het handhaven van een veilige werkomgeving met respect voor mensenrechten.
- Locatiemanagers moeten medewerkers een veilige en gezonde werkomgeving bieden door beschermende maatregelen en voorzorgsmaatregelen te treffen om ongevallen en verwondingen op de werkplek te voorkomen. Deze maatregelen omvatten duidelijke procedures, richtlijnen, persoonlijke beschermingsmiddelen en regelmatige evaluatie van operationele risico's.
- De KAM-coördinator is verantwoordelijk voor het verstrekken en toelichten van belangrijke documenten aan alle nieuwe medewerkers en ervoor te zorgen dat zij deze ondertekenen voor ontvangst en begrip. Wijzigingen in deze documenten moeten binnen een maand worden gecommuniceerd.
- TCS biedt secundaire voordelen die bijdragen aan de gezondheid en veiligheid van medewerkers, zoals preventieve medische controles (PAGO door ARBO arts), toegang tot een bedrijfsarts, een fietsplan en bedrijfsfietsen.
- Het management controleert regelmatig op locaties om effectieve implementatie en naleving van de veiligheidssystemen te waarborgen.
- Onder invloed zijn van alcohol en/of drugs tijdens werktijd is strikt verboden.
- TCS ontmoedigt het gebruik van tabak, maar erkent dat de verantwoordelijkheid hiervoor bij de medewerker ligt. Indien nodig biedt TCS ondersteuning bij het stoppen met roken, bijvoorbeeld door het (gedeeltelijk) vergoeden van cursusgelden of andere maatregelen.

4.1.4 Resultaten

- 76% van de medewerkers van een Vca-certificering.
- 0 ongevallen geregistreerd in 2024.
- In 2024 waren er 2 werkinspecties per maand door leidinggevenden.

4.5 Arbeidsvoorwaarden

4.5.1 Beleid

TCS valt onder het schoonmaak CAO van RAS. Aanvullende arbeidsvoorwaarden zijn niet van kracht. Wel hebben we betreffende arbeidsvoorwaarden de volgende doelstellingen geformuleerd:

4.5.2 Doelstellingen Arbeidsvoorwaarden

- Tevredenheidsscore van medewerkers \geq 80%.
- Onderzoek naar mogelijkheden voor social return.

4.5.3 Maatregelen

- Arbeidsomstandighedenprocedures beschikbaar in de lokale taal.
- Halfjaarlijkse meting van medewerkerstevredenheid over de arbeidsomstandigheden.

4.5.4 Resultaten

4.6 Diversiteit, gelijkheid en inclusie

4.6.1 Beleid

Bij TCS geloven we dat "Samen is beter vanuit een DGI-perspectief" betekent: "Jezelf kunnen zijn temidden van anderen door verschillen en overeenkomsten te omarmen, ongeacht kleur, geslacht, achtergrond, opleiding, religie of bekwaamheid."

Onze visie

Bij TCS erkennen we dat verschillen ons sterker en beter maken. We staan voor gelijke kansen voor iedereen en streven naar een inclusieve cultuur waarin verschillen worden herkend, gewaardeerd en benut. Naast professionele kwalificaties vinden we het belangrijk dat medewerkers van elkaar verschillen, zodat ruimte ontstaat om deze verschillen tot uitdrukking te brengen.

Verskillende perspectieven, achtergronden, kennis en ervaringen dragen bij aan het behalen van onze doelstellingen en worden positief ingezet bij innovatieve en duurzame oplossingen voor onze klanten en partners. Niemand wordt uitgesloten, en iedereen krijgt gelijke kansen om talenten in te zetten voor onze gezamenlijke doelen. We zijn ons bewust van diversiteit in geslacht, leeftijd, religieuze overtuigingen, fysieke en mentale mogelijkheden, achtergrond en oriëntatie.

Doelstellingen en kernwaarden

We streven ernaar een organisatie te zijn waar iedereen zichzelf kan zijn, zich welkom voelt, wordt uitgenodigd en de vrijheid en veiligheid ervaart om deel te nemen. Onze kernwaarden worden weerspiegeld in zowel interne als externe communicatie en acties.

We nemen verantwoordelijkheid om ons aan te passen aan een veranderende samenleving, voeren open gesprekken en vergroten het bewustzijn van zichtbare en minder zichtbare diversiteit. Door dit te doen verbeteren we niet alleen onze samenwerking, maar ook onze bedrijfsvoering en service aan klanten en partners. Door de diverse behoeften, wensen en perspectieven in de samenleving te begrijpen, voegen we meer waarde toe en dragen we bij aan een inclusieve en gelijke maatschappij.

Basisregels:

- 1. We praten mét elkaar, niet óver elkaar, en luisteren aandachtig**
We erkennen elkaar en stellen vragen om elkaar beter te begrijpen.
- 2. We staan open voor diversiteit in al haar vormen**
Zichtbare en onzichtbare verschillen worden gewaardeerd, en we houden rekening met diverse perspectieven bij besluitvorming.
- 3. We zijn ons bewust van onze vooroordelen en blijven leren**
We erkennen onbewuste vooroordelen, zijn flexibel, en stimuleren continu leren en ontwikkelen op het gebied van diversiteit, gelijkheid en inclusie.
- 4. We staan voor gelijke kansen**
Iedereen krijgt dezelfde mogelijkheden voor promotie, groei en ontwikkeling.
- 5. We delen en leren van elkaars ervaringen**
Door ervaringen en kennis uit te wisselen, versterken we ons beleid en onze praktijk.
- 6. We tonen leiderschap en evalueren onze aanpak**
Inclusie wordt zichtbaar in (persoonlijk) leiderschap, en we blijven onze interne en externe communicatie kritisch evalueren om verder te verbeteren.

4.6.2 Doelstellingen DGI

- Diversiteit in samenstelling: Het bevorderen van diversiteit in instroom en doorstroom om een afspiegeling van de maatschappij te zijn.
- Inclusieve arbeidsmarkt: Minimaal 15% van ons personeelsbestand in 2026 bestaat uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Gelijke beloning: We belonen gelijk voor gelijkwaardig werk.

4. Inclusieve cultuur: We meten periodiek door middel van een enquête percepties van inclusie, respect, veiligheid en toegang tot kansen.
5. Leiderschap: Leiderschap met oog voor diversiteit wordt verder ontwikkeld via programma's voor bewustwording en inclusief gedrag.
6. Daarnaast voeren we minimaal elke drie jaar een organisatie brede succesmeting uit, gebaseerd op vier pijlers:
 - percepties van inclusie en respect;
 - een werkomgeving die veilig en vrij van discriminatie is;
 - eerlijke en gelijke toegang tot kansen;
 - leiderschap dat waarden van diversiteit ondersteunt.

4.6.3 Maatregelen

- Gedragscode voor medewerkers in personeelshandboek.
- Zoveel mogelijk objectiviteit in onze werving, selectie, interne doorstroom en promotie. Dit omvat:
 - Gebruik van objectieve beoordelingsmethoden die geschikt zijn voor een brede diversiteit aan kandidaten.
 - Streven naar gelijke kansen voor kandidaten met vergelijkbare competenties, flexibiliteit en potentieel.
 - Voorkomen van discriminatie door uitsluitend relevante en objectieve criteria toe te passen.
 - Bevorderen van diversiteit binnen onze personeelsopbouw om een afspiegeling van de maatschappij te creëren.
 - Extra kansen bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
 - Voor externe kandidaten maken we gebruik van anonieme sollicitatieprocessen bij bepaalde vacatures, waarbij persoonlijke gegevens zoals geboortedatum, geslacht en geboorteplaats achterwege kunnen blijven. Daarnaast zorgen we voor diverse interviewpanels en trainen we managers in objectieve interviewtechnieken.
- Arbeidsmarktcommunicatie en employer branding
 - Via onze arbeidsmarktcommunicatie laten we zien dat we streven naar een diverse organisatie. Op onze website en sociale media delen we ervaringsverhalen van collega's met verschillende achtergronden, leeftijden, genders en functies. We hanteren inclusieve richtlijnen voor vacatureteksten en voeren regelmatig controles uit om objectiviteit te waarborgen.
- Onboarding en mentorship
 - Ons introductieprogramma en mentorschap zorgen voor een soepele start van nieuwe collega's. Het programma bevat een introductie tot onze ethische code en gedragscode. Nieuwe medewerkers verklaren hiermee zorgvuldig en integer te handelen en onderschrijven de regels en waarden van TCS.
- Veilige werkomgeving en gedragscode
 - TCS hecht veel waarde aan een veilige werkomgeving. Ongewenst gedrag zoals discriminatie, intimidatie en pesten wordt niet getolereerd. Onze gedragscode benadrukt het belang van respect en integriteit. Bij overtredingen wordt streng opgetreden.
 - Medewerkers kunnen bij een vertrouwenspersoon terecht voor ondersteuning en advies bij ongewenst gedrag.
 - Eens in de drie jaar een enquête om de perceptie t.a.v. DGI te meten.

4.6.4 Resultaten

- In 2024 bestaat 10% van ons personeelsbestand uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

5 Milieu

5.1 Overzicht

Als toonaangevende schoonmaakdienst in Nederland zet TCS Cleaning Services zich in voor het waarborgen van duurzame en milieubewuste bedrijfsvoering. Dit beleid richt zich specifiek op de milieumaatregelen binnen onze organisatie.

5.2 Doel

Dit beleid benadrukt de verantwoordelijkheid van TCS Cleaning Services om de milieu-impact van onze activiteiten te overwegen. Deze verantwoordelijkheid geldt zowel voor onze directe bedrijfsvoering als indirect via onze inkoopbeslissingen, de producten en diensten die we aan onze klanten aanbieden en de zakelijke kansen die we nastreven.

5.3 Toepassingsgebied

Dit document is van toepassing op alle medewerkers van TCS Cleaning Services op alle locaties en niveaus, inclusief directieleden, management, vaste en tijdelijke medewerkers, stagiaires, uitzendkrachten, werkstudenten of andere personen die betrokken zijn bij TCS Cleaning Services (in dit beleid gezamenlijk aangeduid als "medewerkers").

5.4 Beleid

TCS Cleaning Services erkent dat het een verantwoordelijkheid heeft ten opzichte van het milieu die verder gaat dan wettelijke en reglementaire vereisten. Wij zetten ons in om onze milieu-impact te verminderen en onze milieuprestaties continu te verbeteren als integraal onderdeel van onze bedrijfsstrategie en operationele methoden. We moedigen onze klanten, leveranciers en medewerkers aan om hetzelfde te doen.

5.5 Beleidsdoelstellingen

Kwalitatief:

- We streven ernaar om een vooruitstrevend schoonmaakbedrijf te zijn t.a.v. duurzaamheid, welke pioniert met nieuwe schoonmaakmethoden en constant werkt aan het verminderen van energie- en waterverbruik, en afvalstromen.
- Naleven van relevante wetten en regelgeving:
 - Lokale milieuwetgeving.
- Geen milieugerelateerde incidenten op alle TCS-locaties elk jaar.

Kwantitatief:

- Onze CO₂-footprint in 2023 was 82,5 ton CO₂ voor scope 1 (directe) en scope 2 (indirecte) emissies. Wij willen onze footprint in 2030 met 25% reduceren t.a.v. gereden kilometers. In 2023 stoten we elke 4180 km één ton CO₂ uit. We willen deze dus naar beneden brengen naar 3154 km per ton CO₂. Deze is jaarlijks als volgt opgebouwd:

2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
2%	5%	8%	11%	15%	19%	25%

- Elektriciteitsverbruik en gasverbruik per m² verlagen met 12% van 110 MJ per m³ naar 99 MJ per M³ tot en met 2030.

	2025	2026	2027	2028	2029	2030
% vermindering MJ per m ³	2%	4%	6%	8%	10%	12%
MJ per m ³	110	108	105	103	101	99

- 30% waterbesparing door o.a. gedemineraliseerd waswater voor alle DHL-locaties in 2028.
- In 2030 100% van defecte apparaten zo hoogwaardig mogelijk via Ladder van Lansink methodiek behandelen.

2025	2026	2027	2028	2029	2030
5%	10%	25%	50%	75%	100%

Beleidsmaatregelen energie

Ons beleid is om:

- Elke 5 jaar vervangen bedrijfsbussen voor zuinigere variant. Dit levert een CO₂-reductie op van 2-3%.
- Blijven testen van elektrische varianten op toepasbaarheid voor TCS.
- Te voldoen aan relevante milieuwetgeving.
- Energiezuinige apparatuur. We zijn al overgestapt naar energie zuinigere motoren welke ook met start stop systemen zijn uitgerust. Onze reinigungsapparatuur is ontworpen om energiezuinig te werken, wat bijdraagt aan een lager verbruik van elektriciteit of brandstof. Hierdoor verminderen we onze CO₂-uitstoot tijdens het schoonmaakproces.
- Alle medewerkers aan te moedigen te handelen in overeenstemming met het milieubeleid en hen waar nodig passende training en educatie te bieden.
- Overgestapt naar ledverlichting gehele locatie.
- Tijdschakelingen op verlichting en verwarming.
- Bewustwording energieverbruik panden medewerkers.
- Alle voertuigen van TCS BV staan op thuisbasis. Woonwerkverkeer gebeurt 75% op fiets.
- Technische machines zijn allen uitgerust met start-stop systeem.
- Projecten ver van thuisbasis worden uitbesteed aan onderaannemers dichterbij gevraagde locaties ter besparing van brandstof en materieel.

5.6 Maatregelen afval en chemicaliën reductie

- **Afvalscheiding en recycling**
TCS heeft zelf een innovatieve methode ontwikkeld (zie bijlage A) voor gescheiden inzameling van afvalwater, zoals olie, vet, en vuilresten, en werkt samen met gecertificeerde afvalverwerkers om deze op de juiste manier te recyclen of te verwerken. Deze mobiele schoonmaak methode is als enige in Nederland door een certificerende instellingen (KIWA) gecertificeerd (zie bijlage B).
- **Waterbesparingstechnieken**
DHL vangt op verschillende locaties regenwater op en dit wordt gebruikt voor het schoonmaken van de wagens. Daarnaast is TCS bezig met gedemineraliseerd waswater. Hierbij is veel minder water nodig en bijna geen elektriciteit. Ook zal dan het afvalwater vele malen minder zijn. Dit wordt in de tweede kwartaal van 2025 getest.
- **Gebruik van biologisch afbreekbare schoonmaakmiddelen**
We gebruiken uitsluitend gecertificeerde, biologisch afbreekbare (>90%) reinigungsproducten (zoals Nerta Sky WE64) die vrij zijn van schadelijke chemicaliën zoals fosfaten en ammoniak. Deze middelen reinigen effectief zonder het water of de bodem te vervuilen. Ons testwater wat we analyseren is nagenoeg PH neutraal als het met water wordt vermengd.
- **Verdere beperking van afval**
Het gebruik van herbruikbare schoonmaakmaterialen, zoals duurzame borstels en navulbare sproeiflessen, minimaliseert plastic afval. We gaan nog meer de 10R model toepassen voor het omgaan met afvalstromen.
- Te voldoen aan wetgeving met betrekking tot het gebruik van gevaarlijke stoffen, chemicaliën en afval.
- Alle medewerkers aan te moedigen te handelen in overeenstemming met het milieubeleid en hen waar nodig passende training en educatie te bieden.

5.7 Resultaten

TCS CO2 footprint 2023

Scope 1						
<small>emissiefactoren conform www.co2emissiefactoren.nl, 2024</small>						
Categorie	Onderdeel	Omschrijving	Hoeveelheid	Eenheid	CO ₂ -emissiefactor	Ton CO ₂
Aardgasverbruik	kantoren en bedrijfshallen	aardgas	1.033	m ³ aardgas	2,079 kg CO ₂ /liter brandstof	2,1
Brandstofverbruik wagenpark - diesel	Projectlocatie werkzaamheden	bedrijfsbussen	24533,44	liter diesel	3,256 kg CO ₂ /liter brandstof	79,9
Brandstofverbruik wagenpark - benzine	Projectlocatie werkzaamheden	bedrijfsbussen	2352,43	Liter benzine	0,204 kg CO ₂ /liter brandstof	0,5
Smeerolie	materieel	Wagenpark	6	liter olie	3,035 kg CO ₂ /liter olie	0,0
totaal scope 1						82,5

Scope 2						
Categorie	Onderdeel	Omschrijving	Hoeveelheid	Eenheid	CO ₂ -emissiefactor	Ton CO ₂
Elektriciteitsverbruik	kantoren en bedrijfshallen	verlichting, apparatuur	8.415	kWh (Groen)	0,000 kg CO ₂ /kWh	-
totaal scope 2						-

TCS	Ton CO₂ over 2023	82,5
------------	-------------------------------------	-------------

- Onze CO₂-footprint over 2023 was 82,5 ton CO₂.
- 100% scheiden van afvalwater van wasbeurten (slib, olie etc. apart van grijswater).

6 Ethiek Corruptie

6.1 Overzicht

Als grote partij in reinigingsdiensten, zet TCS Cleaning Services zich in voor ethisch zakendoen. Alle medewerkers van TCS moeten handelen volgens de hoogste normen van eerlijkheid, integriteit en rechtvaardigheid, inclusief naleving van de relevante beleidsregels, richtlijnen en toepasselijke wetgeving.

6.2 Doel

Dit hoofdstuk beschrijft het beleid van TCS Cleaning Services om naleving van anti-omkopings- en anti-corruptieregelgeving te waarborgen, om eerlijk te concurreren conform mededingingswetgeving en om te voorkomen dat persoonlijke of professionele belangen van TCS-medewerkers invloed hebben op de uitvoering van hun taken. Het beleid biedt richtlijnen over gedragsnormen en zorgt ervoor dat de activiteiten van TCS op een maatschappelijk verantwoordelijke manier worden uitgevoerd.

6.3 Toepassingsgebied

Dit thema is van toepassing op alle medewerkers van TCS Cleaning Services, ongeacht de locatie, het niveau of de functie, inclusief bestuurders, managers, vaste en tijdelijke medewerkers, consultants, aannemers, stagiairs, trainees en andere personen die in enige vorm verbonden zijn met TCS (gezamenlijk aangeduid als "medewerkers").

De term "derde partij" in dit document verwijst naar elke individuele persoon of organisatie waarmee men tijdens de werkzaamheden voor TCS te maken kan krijgen. Dit omvat klanten, leveranciers, partners, vertegenwoordigers van niet-gouvernementele en internationale organisaties, overheidsinstanties, hun vertegenwoordigers, en politieke partijen.

6.4 Beleid

6.4.1 Corruptie en Omkoping

Als een verantwoordelijk bedrijf moet TCS Cleaning Services voldoen aan alle anti-corruptie- en anti-omkopingswetgeving in het land waarin het actief is. Het is illegaal voor een persoon om direct of indirect geld of een "iets van waarde" aan te bieden, te beloven, te geven, aan te nemen of te verzoeken om een onrechtmatig voordeel te behalen.

Definitie van 'iets van waarde' omvat onder meer:

- Het geven van geschenken of beloften om medische, educatieve of woonkosten te dekken
- Het aanbieden van werk of onbetaald stage aan een familielid van een belangrijke beslisser
- Het doen van zaken tegen een onderwaarde die een persoonlijk voordeel biedt

Medewerkers moeten zich houden aan de volgende richtlijnen:

- Geen enkele vorm van omkoping of corruptie aangaan, direct of via derden
- Geen gebruik maken van TCS-fondsen, activa of personeel voor onwettige of onethische doelen
- Geen omkoping aanbieden of ontvangen, direct of indirect

6.4.2 Geschenken en Gastvrijheid

Hoewel er geen wettelijke beperkingen zijn op geschenken en gastvrijheidsuitgaven, is het niet toegestaan om dit te gebruiken als beïnvloeding voor toekomstige zakelijke beslissingen.

Toegestane vormen van geschenken en gastvrijheid zijn:

- Geschenken met een nominale waarde die het TCS-logo dragen en als teken van goodwill worden aangeboden aan zakenpartners en leveranciers
- Vergoedingen voor reis- en verblijfskosten die voldoen aan TCS-beleid en zijn goedgekeurd

- Het betalen van kosten voor zakelijke diners die plaatsvinden in verband met belangrijke zakelijke vergaderingen, waarbij de kosten redelijk en gebruikelijk zijn

Belangrijke richtlijn:

Als een geschenk of uitnodiging niet voldoet aan deze criteria, moet je vooraf schriftelijke toestemming aanvragen bij je manager. Indien het weigeren van een geschenk als onbeleefd wordt ervaren, moet dit geschenk beleefd worden aangenomen, gerapporteerd aan je manager en vervolgens aan TCS worden overgedragen.

6.4.3 Conformiteit aan mededingingswetgeving

Mededingingswetgeving beschermt een vrije en eerlijke markt door te zorgen voor eerlijke concurrentie tussen bedrijven. Praktijken die de vrije concurrentie in gevaar kunnen brengen, zijn verboden.

Voorbeelden van verboden praktijken zijn onder meer:

- Prijzen afstemmen of andere verkoopvoorwaarden bespreken met concurrenten
- Geografische gebieden verdelen of markten verdelen met concurrenten
- Vertrouwelijke informatie delen die kan leiden tot concurrentievervalsing

Toegestane informatie-uitwisseling onder EU-mededingingsrecht:

- Het ontwikkelen van branche- of productnormen
- Verbeteren van productieprocessen en distributie van goederen

6.4.4 Conflicten van belang

Een "conflict van belang" is een situatie waarin persoonlijke of zakelijke belangen het oordeel of gedrag van een medewerker nadelig kunnen beïnvloeden.

Voorbeelden van conflicten van belang zijn:

- Voordelen halen uit een bedrijfspositie
- Het aannemen van een familielid voor een functie zonder transparantie
- Het accepteren van betaling van derden in ruil voor vertrouwelijke bedrijfsinformatie

Richtlijnen bij conflicten van belang:

- Medewerkers moeten zich terugtrekken uit activiteiten waar een conflict van belang bestaat
- Relevante informatie over een potentieel conflict moet worden gemeld aan een leidinggevende of HR-manager

6.5 Verantwoordelijkheden van medewerkers

Alle medewerkers zijn verplicht om dit beleid welke beknopt is omschreven in het personeelshandboek te lezen en na te leven. Het melden van ongepast gedrag en schendingen van dit beleid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Als je twijfelt over een situatie die mogelijk in strijd is met dit beleid of anti-corruptiewetgeving, neem dan contact op met de manager.

6.6 Klokkenluidersbescherming

TCS Cleaning Services heeft een onafhankelijke klokkenluidersprocedure opgezet om meldingen van corruptie en onethisch gedrag te faciliteren. Werknemers en derden kunnen vermoedens van corruptie vertrouwelijk rapporteren aan de vertrouwenspersoon. Wanneer men iets wil vermelden over de vertrouwenspersoon kan dit aan de KAM-coördinator. Alle meldingen worden zonder vergeldingsmaatregelen behandeld en objectief onderzocht. De procedure wordt beschreven in **ethisch beleid hoofdstuk** en het **Personeelshandboek**.

6.7 Sancties

Als een medewerker dit beleid overtreedt, zal dit leiden tot disciplinaire maatregelen, waaronder mogelijke beëindiging van het dienstverband. Ook derden die in strijd handelen met dit beleid, kunnen hun commerciële relatie met TCS zien beëindigd.

6.8 Complianceprocedures

Alle medewerkers ontvangen een exemplaar van dit document en moeten een ontvangstbevestiging ondertekenen. Dit beleid maakt deel uit van het algemene nalevingsprogramma en wordt regelmatig getraind.

6.9 Disclaimer

Dit document behandelt niet alle situaties die kunnen voortkomen uit anti-corruptiewetgeving. Bij twijfel wordt medewerkers aangeraden om contact op te nemen met de HR-manager.

6.10 Doelstellingen

1. Alle medewerkers ondertekenen het ethiekbeleid in 2025 en het wordt onderdeel van het voorlichtingskaart.
2. Bij steekproef 95% van de medewerkers op de hoogte van het anti-corruptie beleid in 2027. (in 2025 – 50%, 2026 – 75%).
3. Medewerkers die te maken hebben met inkopen zijn voor 100% op de hoogte van alle zaken uit het ethiekbeleid in 2025.

6.11 Maatregelen

1. Medewerkers ons personeelshandboek (met het ethiekbeleid) laten ondertekenen (2025).
2. Jaarlijkse steekproef kennis ethiekbeleid (doormiddel van een grappige quiz in een vergadering).
3. Alle KAM-medewerkers en voormannen eisen het document grondig te kennen.
4. Integratie van ethiekbeleid in het personeelshandboek.

6.12 Resultaten

7 Ethiek Verantwoord Informatiebeheer

7.1 Overzicht

Als grote partij reinigingsdiensten, zet TCS Cleaning Services zich in voor ethisch zakendoen. Alle medewerkers van TCS moeten handelen volgens de hoogste normen van eerlijkheid, integriteit en rechtvaardigheid, inclusief naleving van de relevante beleidsregels, richtlijnen en toepasselijke wetgeving.

7.2 Doel

Dit hoofdstuk beschrijft het beleid van TCS Cleaning Services om naleving van informatiebeheer te waarborgen, om gegevens van klanten, medewerkers en leveranciers te beschermen. Het beleid biedt richtlijnen over gedragsnormen en zorgt ervoor dat de activiteiten van TCS op een maatschappelijk verantwoordelijke manier worden uitgevoerd.

7.3 Toepassingsgebied

Dit document is van toepassing op alle medewerkers van TCS Cleaning Services, ongeacht de locatie, het niveau of de functie, inclusief bestuurders, managers, vaste en tijdelijke medewerkers, consultants, aannemers, stagiairs, trainees en andere personen die in enige vorm verbonden zijn met TCS (gezamenlijk aangeduid als "medewerkers").

De term "derde partij" in dit document verwijst naar elke individuele persoon of organisatie waarmee men tijdens de werkzaamheden voor TCS te maken kan krijgen. Dit omvat klanten, leveranciers, partners, vertegenwoordigers van niet-gouvernementele en internationale organisaties, overheidsinstanties, hun vertegenwoordigers, en politieke partijen.

7.3 Beleidsdoelstelling

TCS Cleaning Services streeft naar een hoog niveau van bescherming en beheer van informatie, in overeenstemming met de richtlijnen van EcoVadis en internationale gegevensbeschermingsnormen. Het doel is om ervoor te zorgen dat bedrijfsinformatie, klantgegevens en gevoelige bedrijfsgegevens op een veilige en verantwoorde manier worden beheerd, opgeslagen en gedeeld. Hierbij staat transparantie, integriteit en naleving van wet- en regelgeving voorop.

Beleidsdoelstellingen:

- **100% naleving van gegevensbeschermingswetgeving** binnen 12 maanden na implementatie van het beleid.
- Jaarlijkse training voor 100% van de medewerkers over informatiebeveiliging en gegevensbeheer.
- Vermindering van ongeautoriseerde toegang door middel van implementatie van beveiligingsmaatregelen en technologieën met als doel 0 incidenten per jaar.

6.4 Klokkenluidersbescherming

TCS Cleaning Services heeft een onafhankelijke klokkenluidersprocedure opgezet om meldingen van corruptie en onethisch gedrag te faciliteren. Werknemers en derden kunnen vermoedens van corruptie vertrouwelijk rapporteren aan de vertrouwenspersoon. Wanneer men iets wil melden over de vertrouwenspersoon kan dit aan de KAM-coördinator. Alle meldingen worden zonder vergeldingsmaatregelen behandeld en objectief onderzocht. De procedure wordt beschreven in **ethisch beleid hoofdstuk** en het **Personeelshandboek**.

6.5 Maatregelen

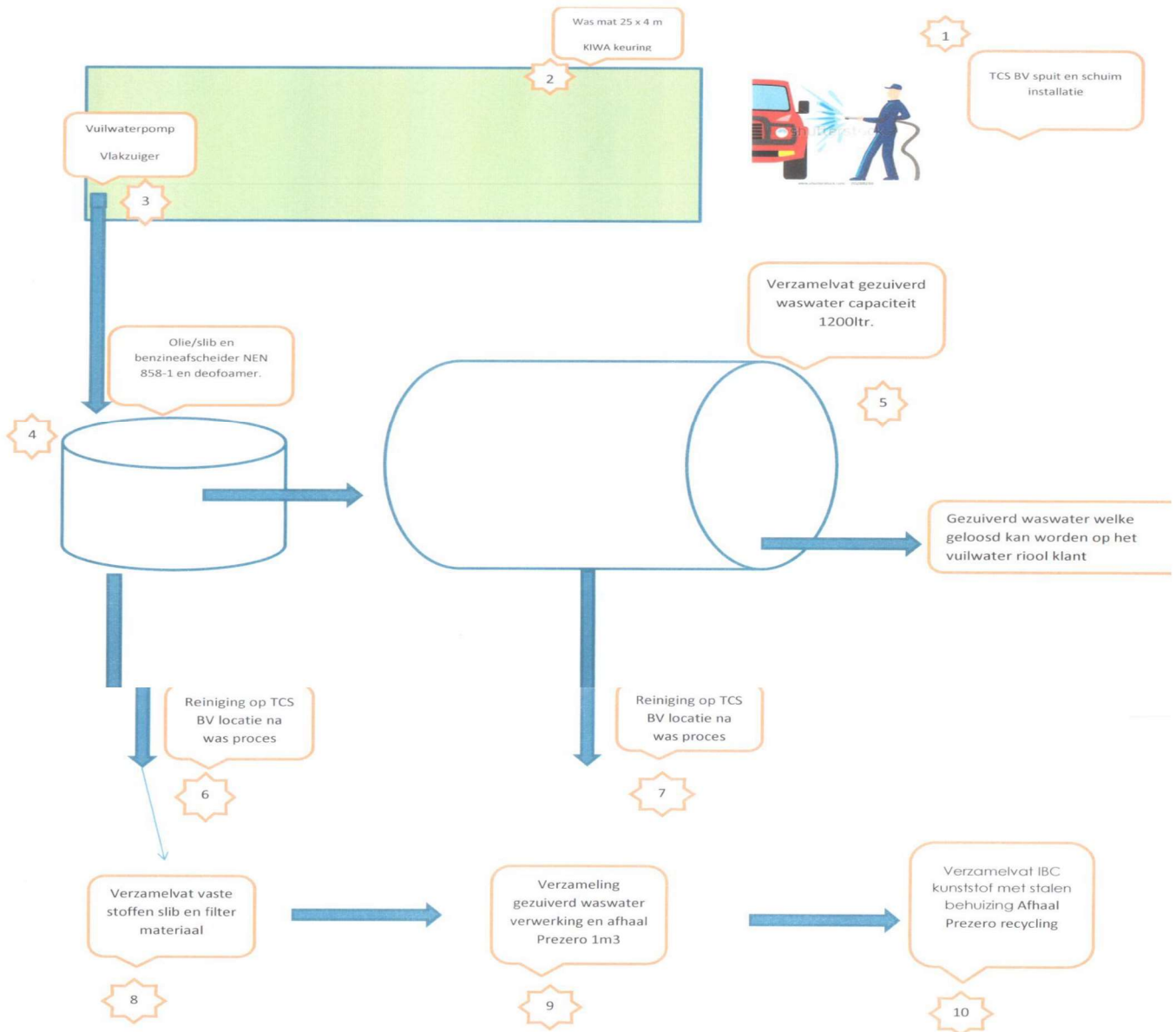
1. Gegevensbeschermingswetgeving:
 - Naleven van alle richtlijnen in gegevensbeschermingswetgeving. Implementatie door KAM-coördinator.
2. Implementatie van Richtlijnen en Beveiligingsmaatregelen:
 - Invoering van strikte toegangscontroles en authenticatieprocedures voor gevoelige bedrijfsinformatie.

- Beveiliging van van onze klanten gegevens voor mail en belangrijke communicatie worden beveiligd met Exchange Online Protection (EOP). Deze beveiliging omvat: Email met verdachte malware wordt automatisch in quarantaine.
- Pasjes en sleutels die we van klanten in ons bezit hebben, gaan elke dag in de kluis die alleen door administratie en planning kan worden geopend.
- Rest gevoelige info en contracten van klanten worden op in interne server geplaatst die niet is aangesloten op het net. Dus alleen wij kunnen erbij. Hardcopy wordt in een brandveilige kast bewaard.
 - Regelmatige evaluatie en actualisatie van beveiligingssystemen en IT-architectuur ter bescherming tegen datalekken.
- 3. Bewustzijnstraining:
 - Jaarlijkse trainingen voor medewerkers over dataveiligheid, informatiebeheer en naleving van de geldende wet- en regelgeving.
 - Bewustzijns campagnes rond cyberdreigingen en de bescherming van gevoelige informatie.
- 4. Incident Management Protocols:
 - Het opzetten van een effectief protocol voor datalekken en beveiligingsinbreuken.
 - Opstellen van een plan voor communicatie bij datalekken om klanten en stakeholders tijdig en transparant te informeren.

7.1 Resultaten

1. In de afgelopen jaren hebben we 0 datalekken gehad.

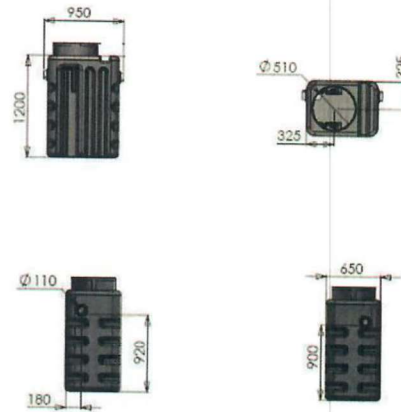
8 Bijlage A



8.1 TCS mobiele voertuigenreiniging

De bovenstaande afbeelding weergeeft het innovatieve proces van onze mobiele voertuigenreiniging. Deze heeft vooral als voordeel dat we al het afvalwater opvangen en dit afvalwater via onze afscheider (zie afbeelding hieronder) op een milieuvriendelijke methode kunnen verwerken.

OLIE- EN BENZINE AFSCHIEDER PSDC1.5 ø110
 SEPARATEUR D'HYDROCARBURE PSDC1.5 ø110

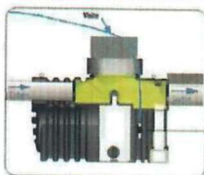


* Olie- en benzineafscidders of koolwaterstofafscidders worden gebruikt om de derivaten van ruwe olie af te scheiden van het afvalwater.

In volgende toepassingen kan het plaatsen van een afscheider verplicht zijn: carwashinstallaties, benzinstations, parkings voor vrachtwagens/tractors, garages,...

* La réglementation impose de limiter les rejets des eaux de ruissellement chargées en boues et hydrocarbures émanant des voiries, parking... Un séparateur d'hydrocarbures est donc préconisé pour assurer la dépollution des eaux et contenir toute pollution accidentelle.

Debiet – Débit (L/s)	1.5
Oppervlakte terrein – Surface du terrain (m ²)	1-40
Afmeting - Dimension	920x635x1350
Gewicht – Poids (kg)	55
Totaal volume – Volume total (L)	440
Vol KWS (10 par L/s totaal) – Vol KWS (10 par L/s nominal)	110L
Ø in- en uitgang – ø entrée - sortie (mm)	Ø110
Materiaal – Matériel	PE (polyethyleen)
Certificaat – Certificat	Norm 858-1
Volume slibvang – Volume déboureur (L)	150



PLAATSINGSSCHEMA ALARM / SCHEMA D'IMPLANTATION TYPE DE L'ALARME

Het alarm dient halverwege de hoogte van de uitstroom en de vlotter geïmplementeerd te worden.

L'alarme doit être positionnée à la moitié de la hauteur entre le fil d'eau sortie et la hauteur d'obturation.



CODE	REF
5360	ALARME OB

8.2 Bijlage B



VERKLARING



Mobiele Vloeistofkerende Voorziening

Op grond van beoordeling verklaart Kiwa Inspecta Nederland B.V. hierbij dat,

TCS B.V.
Zandumerweg 27
9821 TE Oldekerk

beschikt over een mobiele vloeistofkerende voorziening:

TCS 49 (100 m²)

Deze verklaring is gebaseerd op een beoordeling, waarvan de resultaten zijn vastgelegd in Kiwa-Rapport R23094MS-1418 d.d. 4 april 2023 dat één geheel vormt met deze verklaring.

Deze verklaring verliest uiterlijk 7 april 2025 haar geldigheid.

Voorafgaand aan het gebruik dient de voorziening bij iedere nieuwe opstelling ervan aantoonbaar te worden gecontroleerd op gebreken die de vloeistofkerendheid ervan in gevaar kunnen brengen.

Rijswijk, 4 april 2023

Kiwa Inspecta Nederland B.V.

ing. M. Struis
model 0805a.doc