



itsme B.V.

MVO rapportage

Opgesteld door de directie en afdeling QHSE

dd. 13 juli 2022

Inhoud

Voorwoord	2
Relevante thema's	3
Werkgelegenheid	4
Verhouding werkgever, werknemer	4
Veiligheid & Gezondheid (SDG 3)	6
Opleiding, onderwijs, aard en organisatie van het werk (SDG 4)	8
Diversiteit en kansen (SDG 5)	9
Gezondheid en veiligheid van consumenten	11
Energie	14
Uitstoot	15
Positieve bijdrage aan lokale economie en bedrijvigheid	18
Doelen itsme op basis van relevante en materiële thema's	19

Voorwoord

Een groothandel heeft van oudsher de functie van consolidator van goederenstromen van haar afnemers. Van origine was deze functie van consolidator van waarde voor haar afnemers op gebied van bundeling van inkoopvolume en efficiency van inkoopstromen. Tegenwoordig speelt ook duurzaamheid een grote rol in de waarde propositie van een consolidator. Geconsolideerde goederenstromen zorgen voor grote reductie van uitstoot in transport en verpakking van materialen.

itsme heeft daarnaast als distributeur van elektrotechnische en mechanische componenten aan de industrie – en machinebouw heeft daarnaast nog een grote rol in duurzaamheid van de keten. Zij adviseert haar klanten namelijk in energie-efficiënte producten, toepassingen en oplossingen. Haar klanten en leveranciers die uitdrukkelijk aan de wieg staan van de elektrificatie van de maatschappij.

Als familiebedrijf zorgt itsme al meer dan 140 jaar voor haar werknemers en omgeving. Zorgen voor is echter over de jaren veranderd in ‘samen doen’. Samen werken aan het succes van onze klanten en partnerleveranciers. Samen werken aan verbetering van de organisatie. Samen werken aan de ontwikkeling van alle medewerkers. Samen werken aan een duurzame toekomst.

Het duurzaam “*zorgen voor*” stond al die jaren intrinsiek bij ons in het vaandel. Verbeteringen hiertoe vonden onbewust plaats en werden als gewoon bestempeld. Echter, de huidige tijdsgeest en situatie dwingt ons allen “bewuster” te handelen. Meten van huidige situatie en het stellen van duidelijke doelstellingen is hiertoe de sleutel tot succes.

Na meer dan 140 jaar onbewust goed te doen, zetten wij nu de eerste stappen naar bewust impact maken. Wij zijn dan ook trots op de stappen die we als bedrijf zetten en kijken er naar uit de komende jaren deze verder uit te bouwen.

Taco Leeflang
Directeur

Relevante thema's

Met behulp van een 2x2 matrix is door directie bepaald welke Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen ("MVO")¹thema's voor itsme en haar stakeholders in de huidige en komende jaren relevant zijn. Deze thema's zijn geprioriteerd op zeer relevant, relevant en minder relevant. Jaarlijks worden deze thema's gemeten of gemonitord en hernieuwd beoordeeld op urgentie en relevantie.

Onderstaande thema's worden door directie van itsme als relevant en zeer relevant beschouwd

People

Goed werkgeverschap

- Werkgelegenheid
- Verhouding werkgever, werknemer
- Veiligheid en gezondheid
- Opleiding, onderwijs, aard en organisatie van het werk
- Diversiteit en kansen

Consumenten aangelegenheden

- Productinformatie

Planet

Circulaire economie en klimaatverandering

- Energie
- Uitstoot en verpakkingen

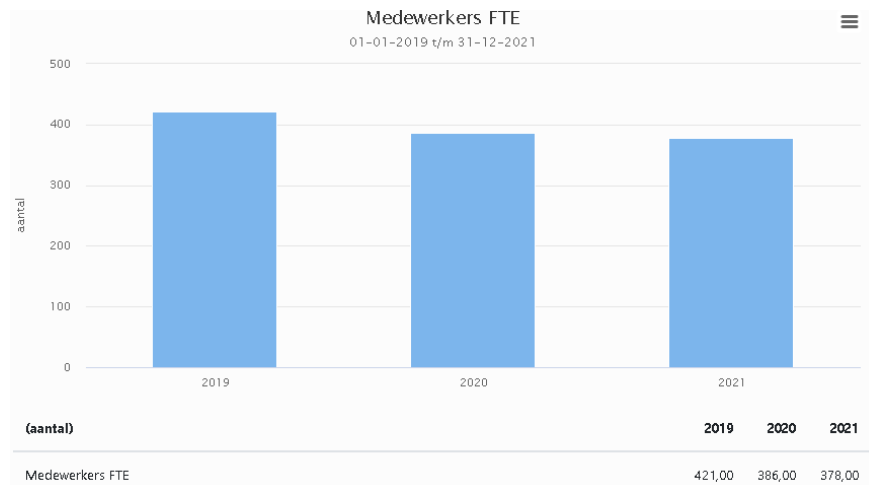
Profit

Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

- Positieve bijdrage aan lokale economie en bedrijvigheid

¹ Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

Werkgelegenheid



Figuur 1: overzicht FTE itsme

Uit deze grafiek is op te maken dat het totaal aantal werknemers in de afgelopen drie jaar gering is afgenomen als gevolg van verloop in pensioengerechtigde leeftijd en het verschil tussen in- en uitstroom van werknemers. Efficiency in, centralisatie en digitalisering van processen en activiteiten zorgt voor een hogere productiviteit per werknemer. Dit laat onverlet dat er momenteel een groot aantal vacatures openstaat.

Verhouding werkgever, werknemer

In de afgelopen jaren heeft itsme een nieuw functie, -competentie –en beloningshuis geïntroduceerd. Met als doel om:

- doorstroommogelijkheden inzichtelijk te maken en te te vergroten;
- competenties beter aan te laten sluiten bij de functies;
- transparantie in beloning te geven; en
- medewerkertevredenheid te verhogen.

Als integraal onderdeel hiervan heeft itsme volgende documentatie en werkwijzen nieuw geïntroduceerd en geïmplementeerd:

- competentiehandboek;
- functieprofielen; en
- beoordelingssystematiek
- functiegebouw en beloningsstructuur

itsme Habits



Daarnaast heeft itsme de zogenaamde itsme habits geïntroduceerd. Omgangsvormen waarmee van itsme medewerkers verwacht wordt gebruikt te worden in hun relatie en communicatie met klanten, leveranciers, collega's en overige stakeholders. De itsme Habits zijn tevens een integraal onderdeel van bovengenoemd functie -en competentie huis en bijbehorende systematieken en documentatie.

Figuur 2: itsme Habits

Klantgerichtheid	Herkennen van de wensen en behoeften van de (interne of externe) klanten en deze benoemen. De klant centraal stellen zonder het zakelijk eigenbelang te kort te doen.
<i>GoodHabit trainingen passend bij deze competentie zijn:</i> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nog klantgerichtiger werken ▪ Blijve klanten blijven ▪ Klantgericht telefoneren ▪ Sociale intelegentie 	

Figuur 3: Voorbeeld competentie in relatie tot de habit 'klantgerichtheid'.

Welzijn en duurzame inzetbaarheid

Voor wat betreft het welzijn van zijn medewerkers investeert itsme in gezondheidsprogramma's zoals het faciliteren in sportmogelijkheden en vitaliteitsscans, waarbij individuele en semi collectieve maatregelen worden getroffen afhankelijk van de fysieke belasting van de functie.

Elke werkplek op kantoor, in het magazijn of thuis wordt geïnstalleerd op basis van ergonomische voorschriften en richtlijnen. Daarnaast worden ergonomische innovaties nauwlettend in de gaten gehouden door de afdelingen QHSE², facilitaire zaken logistiek, waarbij op basis van pilots bepaald wordt of zulke innovaties in de werkomgeving van itsme duurzaam geïmplementeerd worden.

Medewerkerstevredenheid

itsme heeft recent een Medewerkers Tevredenheidsonderzoek ("MTO") door een externe partij laten uitvoeren. Op basis van de uitkomsten en resultaten worden door afdelingen en directie, in samenwerking met deze externe partij, initiatieven (zowel "Top down" als "Bottom up") ontwikkeld om de medewerkerstevredenheid van de individuele afdelingen en de organisatie als geheel te verbeteren.



Figuur 4: samenvatting MVO dashboard itsme

² Quality, Health, Safety and Environment

Uit het recente MTO blijkt dat in algemene zin de tevredenheid van de medewerkers goed te noemen valt, het streven van itsme is om duurzaam op alle onderstaande key indicatoren minimaal een 8 te scoren.

Het onderzoek is uitgezet onder de collega's van itsme Nederland. 386 collega's zijn uitgenodigd en uiteindelijk hebben 305 collega's deelgenomen. 79% van onze totale populatie,

Vertrouwenspersoon en buddy

itsme heeft op verschillende niveaus binnen de organisatie zogenoemde vertrouwenspersonen. Voor zaken die de algemene verhouding in de werkrelatie verstoren kan iedere werknemer zich wenden tot een vertrouwenspersoon die zich in volgende chronologische verhouding van vertrouwelijkheid en escalatie verhouden:

- teamleader;
- afdelings/vestigingsmanager;
- vertrouwenspersoon van de afdeling HR;
- externe vertrouwenspersoon

Daarnaast heeft itsme een buddy systeem geïntroduceerd waarbij iedere nieuwe werknemer wordt gekoppeld aan een buddy. Doel van het buddysysteem is om op informele wijze:

- on-boardingsproces te versnellen en te monitoren, zodat tijdig bijgestuurd kan worden;
- uitstroom te verminderen; en
- medewerkerstevredenheid te vergroten.

Gedragcode & klokkenluidersprocedure

In de eerste helft van 2022 is een nieuwe Gedragcode voor itsme medewerkers opgesteld, met daarin afspraken en richtlijnen die voor alle medewerkers geldt in hun onderlinge omgang en hun omgang met derden (in het bijzonder klanten en leveranciers).

Integraal onderdeel hiervan zijn de Klokkenluidersprocedure om afwijkingen van de Gedragcode itsme aanhangig te maken en de sanctieregeling.

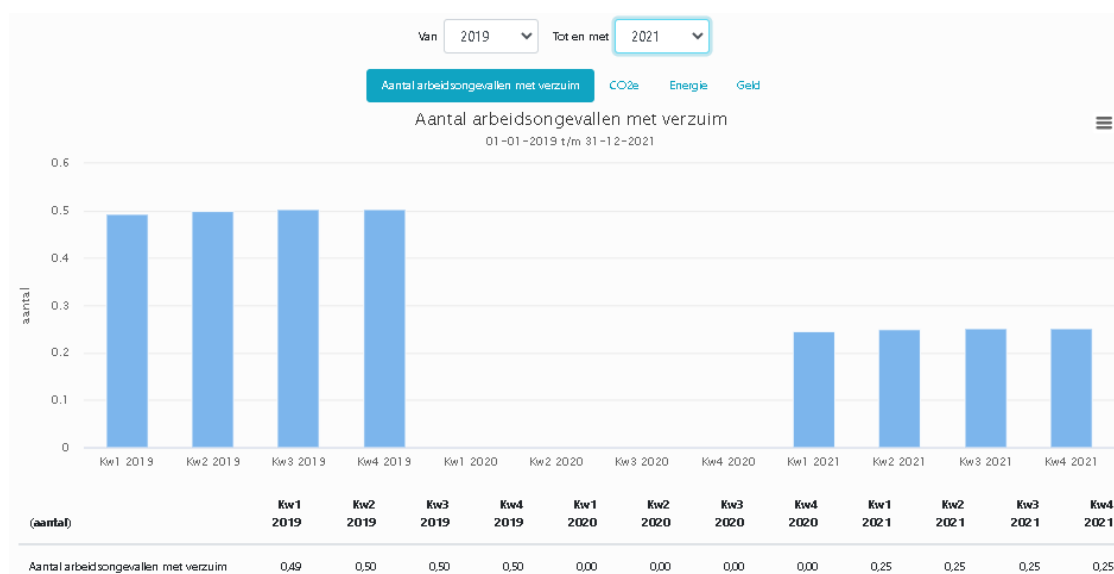
Veiligheid & Gezondheid (SDG 3)

RI&E

In de eerste helft van 2022 is een nieuwe bedrijfs Risico Inventarisatie & Evaluatie ("RI&E") uitgevoerd. Het RI&E vormt de basis voor het *Plan van Aanpak* op het gebied van arbeidsrisico's. Zowel de directe gevaren op de werkvloer als de wettelijk (psychosociale) arbeidsrisico's.

Arbeidsongevallen

itsme streeft naar 0 ongevallen met verzuim in zijn onderneming. Het is dan goed om op te merken dat er een dalende lijn te constateren valt en dat van meldingsplichtige incidenten bij de Nederlandse Arbeidsinspectie geen sprake is geweest.



Figuur 5: Ongevallen met verzuim itsme Nederland

Uit bovenstaande grafiek valt op te maken dat op een totale populatie van ongeveer 400 medewerkers er slechts zeer weinig incidenten hebben plaatsgevonden die tot verzuim hebben geleid. Deze incidenten vonden plaats in het CDC en hadden *snij-incidenten* als oorzaak. Als preventieve maatregel is er geïnvesteerd in snijgereedschappen met extra veiligheden.

Periodieke controle en preventie maatregelen

De warehousemanager, afdelings- en vestigingsmanagers en de manager QHSE (*tevens HVK³*) controleren periodiek de werkplekken. Op basis van deze controle en gesprekken met de medewerkers, wordt bepaald in hoeverre veiligheidsinstructies worden nagekomen en geïnventariseerd in hoeverre er middelen noodzakelijk zijn om de werkplekken *nog* veiliger (*en gezonder*) te maken.

Zo blijft itsme continu investeren om de werkzaamheden veilig(er) en gezond(er) te kunnen uitvoeren. De recent uitgevoerde RI&E heeft dit als positief punt genoemd in de rapportage.

BHV

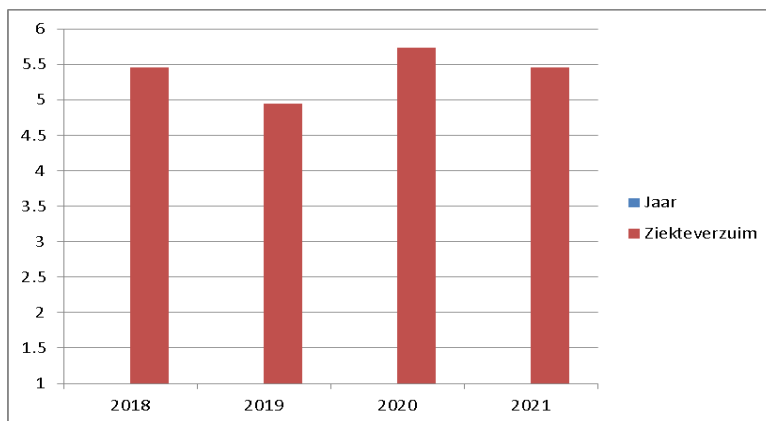
itsme beschikt over een BHV-organisatie die de hele Nederlandse organisatie bestrijkt. Conform wet- en regelgeving is deze organisatie zodanig ingericht dat deze redundant is georganiseerd op elke vestiging en het hoofdkantoor. Hierbij wordt rekening gehouden met het thuiswerkbeleid dat in 2022 is geïmplementeerd.

In mei 2022 is in samenspraak met de groep BHV'ers een plan opgesteld met als doel hen binnen de itsme organisatie hernieuwde aandacht te geven en het belang van BHV aan te geven.

Ziekteverzuim

itsme kende in 2021 een ziekteverzuimpercentage van 5.47%. Het ziekteverzuim van itsme is hoger dan het landelijk gemiddelde, waarbij opgemerkt moet worden dat ondernemingen in een logistieke omgeving een hoger gemiddeld ziekteverzuim hebben dan gemiddeld. itsme streeft ernaar in de komende drie jaren het ziekteverzuim jaarlijks terug te brengen met 10%.

³ Hoger Veiligheidskundige



Figuur 6: Ziekteverzuimcijfers itsme Nederland 2019-2021

In de HR Maandinfo van itsme wordt in de maand januari de verzuimcijfers gepubliceerd. Vanaf heden gaat men deze cijfers ook terugzien in het Sociaal jaarverslag. Let op deze verzuimcijfers zeggen niets over de omstandigheden kijkend naar Covid-19, aantal FTE, of andere omstandigheden.

Opleiding, onderwijs, aard en organisatie van het werk (SDG 4)

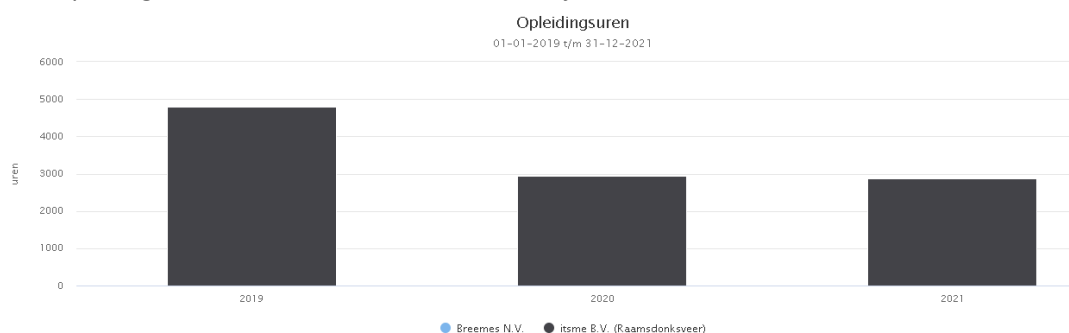
itsme beseft dat de kwaliteit van de organisatie begint bij de eigen medewerkers.

Naast de repeterende opleidingen (*BHV, VCA, arbeidsmiddelenlicenties en dergelijke*) is er tevens ruimte voor persoonlijke ontwikkeling. Functiegerichte opleidingen die zorgen voor verbreding en verdieping worden afgestemd met de afdelingsverantwoordelijke en de afdeling HR.

Opgevallen is wel dat de afdeling HR geen goed totaaloverzicht kan tonen hoeveel uren er op jaarbasis besteed is aan opleidingsuren. Dit heeft voornamelijk te maken met de zorgvuldigheid van urenregistratie van de desbetreffende cursus, training of opleiding. Goede communicatie tussen de afdelingsmanager en afdeling HR speelt hierbij een voorname rol.

Op deze manier kan geen goed en volledig overzicht gemaakt worden op basis van de opleidingsuren die werkelijk gemaakt worden en resulteert het aantal opleidingsuren op jaarbasis zich uitsluitend tot de opleidingen, cursussen en (*repeteerende*) trainingen die enerzijds door HR worden geïnitieerd en anderzijds tot de opleidingen en bijbehorende uren waarvan HR op de hoogte is gebracht.

Gebleken is echter wel dat itsme waar nodig investeert in de kennis en kunde van zijn medewerkers om op het gewenste niveau te komen en te blijven.



Figuur 7: overzicht totaal aantal opleidingsuren 2019-2021

Een actiepoint ligt hier voor de afdeling HR en de afdelingsmanagers om de communicatie betreffende opleidingen, trainingen en cursussen beter en structureler met elkaar af te stemmen om tot een goed beeld te komen hoeveel opleidingsuren er in de organisatie gemaakt worden.

itsme Academy

Momenteel is itsme druk doende om de itsme Academy vorm te geven en in te richten.

De itsme academy is het itsme opleidingsinstituut en richt zich op:

- On-boarding
- Processen, organisatie en systemen
- Vaardigheden
- Product, toepassing en technologie

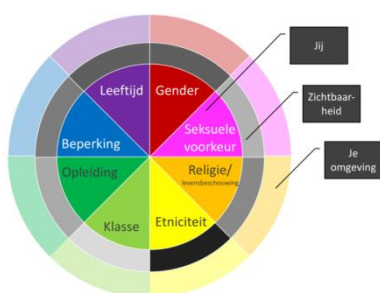
Doel van de itsme academy is:

- de competenties van de werknemers beter aan te laten sluiten bij de functie;
- de doorstroom mogelijkheden van de werknemers te vergroten;
- medewerkerstevredenheid te vergroten;
- klanttevredenheid te vergroten;
- efficiency te verhogen; en
- resultaat van de onderneming te vergroten.

De itsme academy levert collectieve en tailormade (on- en offline) opleidingen voor individuele medewerkers en afdelingen. Voor het verzorgen van deze opleidingen maakt itsme gebruik van interne specialisten, haar leveranciers en externe derde partijen.

Diversiteit en kansen (SDG 5)

Inclusie en diversiteit



Inclusie en diversiteit worden vaak in één adem genoemd. Toch zijn het twee verschillende begrippen: bij inclusie gaat het om de open, respectvolle cultuur die je als organisatie wilt creëren. Een cultuur waarbij iedereen zichzelf kan zijn. Bij het streven naar diversiteit gaat het om het bevorderen van een divers samengestelde organisatie.

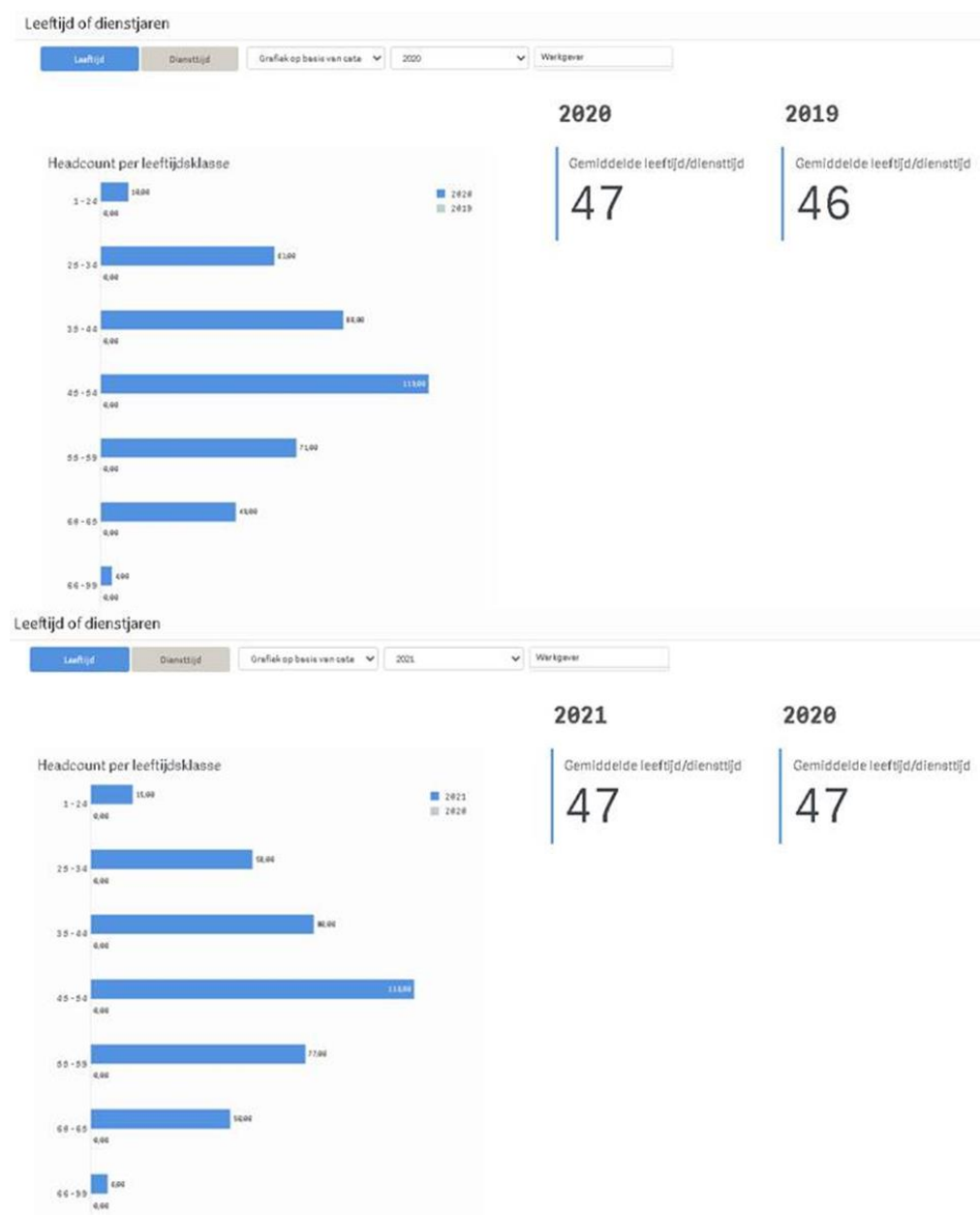
Figuur 8: Diversiteitscirkel

itsme ziet haar organisatie als een afspiegeling van de maatschappij, waarbij itsme zich wel bewust is van de omgeving en branche waarin zij zich begeeft. Diversiteit en inclusiviteit betekenen binnen itsme dat iedereen:

- een eerlijke kans krijgt op een functie of positie, ongeacht leeftijd, levensfase, geslacht, herkomst of afstand tot de arbeidsmarkt; en
- een eerlijke beloning krijgt; die niet samenhangt met geslacht, afkomst of eventuele arbeidsbeperking.

Leeftijdsklassen

De werknemers van itsme zijn als volgt verdeeld over leeftijdsklassen.



Figuur 9: Overzicht leeftijdsklassen itsme 2020-2021

Gender

De werknemers van itsme kennen de volgende man / vrouw verhouding:

itsme Nederland	2019	2020	2021
Mannelijke medewerkers parttime	24	22	27
Vrouwelijke medewerkers parttime	81	76	81
Mannelijke medewerkers fulltime	262	236	215
Vrouwelijke medewerkers fulltime	54	52	55

Figuur 10: Verdeling man/vrouw verhouding

Beperking

itsme Nederland	2019	2020	2021
Medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst bij itsme	0	0	1

Figuur 11: Overzicht medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt

itsme stelt zich als doel om in 2023 2% van het totaal FTE in te lijven met medewerkers die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

Religie, etniciteit & seksuele voorkeur

itsme maakt geen onderscheid, noch administreert, noch classificeert, noch meet haar werknemers(bestand) op religie, etniciteit of seksuele voorkeur en geeft hier vanzelfsprekend dus ook geen streefdoelstellingen voor aan.

Gezondheid en veiligheid van consumenten

itsme voelt zich verantwoordelijk voor het veilige gebruik van zijn producten en artikelen. **Productdata** itsme tracht alle relevante artikelinformatie (*van onderhouden artikelen*) te delen met haar klanten/afnemers via al haar kanalen (zowel offline als online via de portal). itsme verzorgt maximale transparantie omtrent technische specificaties, toepassingen, keurmerken (o.a. CE, UL), richtlijnen, opbouw van component (o.a. REACH, RoHS, Minerals), circulariteit, veiligheidssheets, en gebruikshandleidingen.

Itsme streeft ernaar een artikelbestand te onderhouden dat 80% van haar omzet vertegenwoordigt en alle artikelen bevat van de benoemde OMNI merken.

Leveranciersbestand

itsme heeft een database van 7000 (actieve) leveranciers, het is daarom onmogelijk om alle leveranciers te controleren op hun MVO-beleid en implementatie hiervan. Om hier focus in te brengen is er een selectie gemaakt van de belangrijkste leveranciers (de zogenoemde OMNI *brand* geselecteerde leveranciers). Deze 738 OMNI leveranciers (± 885.000 artikelen) zijn samen goed voor 80 % van het inkoopvolume van itsme. Van deze leveranciers is gevraagd hun MVO- beleid te delen met onderbouwing van certificaten op het gebied van milieu en sociale omstandigheden h zoals SA8000, ISO 14001, Ecolabel, CO₂-prestatieladder en/of MVO-prestatieladder.

Dit is een eerste stap naar het in kaart brengen van het MVO-beleid van onze OMNI leveranciers.

Voldoen aan actief MVO beleid van onze leveranciers is geïntegreerd in:

De Gedragscode voor leveranciers

De Algemene Inkoopvoorwaarden itsme (laatste versie november 2021)

Privacy van klanten

Integriteit staat bij itsme hoog in het vaandel en daar hoort ook het omgaan met klantgevoelige gegevens bij. De systemen (ERP, CRM⁴, Digital Marketing en Portal) die samen het customer facing IT landschap van itsme vormen waarin algemene en commerciële gegevens van de klanten en contactpersonen van itsme verwerkt worden.

Privacybeleid

Het privacy beleid van itsme is te vinden op de portal van itsme en concentreert zich op onderstaande: itsme verzamelt informatie van klanten wanneer zij: (i) zich registreren op de itsme-portal; (ii) reageren op een enquête; of (iii) een formulier invullen.

Indien van toepassing kan de klant worden gevraagd om zijn naam of e-mailadres in te voeren bij het bestellen of registreren op de itsme-portal.

Alle informatie die van klanten wordt verzameld, kan in een van de volgende situaties worden gebruikt:

- Om gebruikersbehoeften van klanten te personaliseren
- Om de website te verbeteren (itsme streeft er voortdurend naar om het aanbod op de website te verbeteren op basis van de informatie en feedback die van klanten wordt ontvangen)

itsme zal persoonlijk identificeerbare informatie niet verkopen, verhandelen of anderszins overdragen aan derden. Dit is niet van toepassing op geautoriseerde derden die itsme helpt de website te gebruiken, itsme activiteiten uit te voeren of onderhoud voor de klant uit te voeren, zolang deze partijen ermee instemmen deze informatie vertrouwelijk te houden. itsme kan wel klantinformatie vrijgeven als de release is gebaseerd op een wettelijke verplichting, om het sitebeleid van itsme te handhaven of om de rechten van itsme of de rechten van derden, eigendommen of beveiliging te beschermen.

In enkele gevallen kan itsme, naar eigen goeddunken, producten van derden op onze website opnemen of aanbieden. Deze sites van derden hebben hun eigen en onafhankelijke privacybeleid. Om de integriteit van de itsme-website zo goed mogelijk te garanderen, kan de klant zijn feedback over deze sites laten weten.

Er hebben in 2019, 2020 en 2021 geen kwesties op het gebied van privacybescherming van klanten plaatsgevonden.

Beveiligingsmaatregelen

itsme heeft een aantal beveiligingsmaatregelen geïmplementeerd om de veiligheid van persoonlijke klantgegevens te waarborgen wanneer de klant zijn persoonlijke gegevens opent en beheert. itsme gebruikt een beveiligde server. Alle verstrekte gevoelige informatie wordt verzonden via Secure Socket Layer (SSL) -technologie en vervolgens versleuteld in de database en is alleen toegankelijk voor bevoegde personen met speciale toegangsrechten tot de systemen en zij zijn verplicht om de informatie vertrouwelijk te houden.

Cookies worden gebruikt om voorkeuren voor toekomstige bezoeken te begrijpen en op te slaan.

⁴ Enterprise Resources Planning
Customer Relationship Management

Grondstoffen (SDG 12)

Verpakkingsmateriaal

itsme concentreert zich naast het terugdringen van CO₂ op het terugdringen van verpakkingsmateriaal.



No Single-Use Plastics

Together with our colleagues on- and offshore, we investigate and implement solutions to prevent the use of single-use plastics.



No Supply Chain Plastics

Together with our suppliers we are looking into alternatives to prevent the use of supply-chain plastics.

Reductie van verpakkingsmateriaal speelt naast de sustainability goals van klanten een grote rol in beperking van opslag (o.a. Marine & Offshore) en verhoging van productiviteit op de werkvloer (OEM) .

Samen met deze klanten wordt onderzocht welke initiatieven er te realiseren zijn om aan deze wens tegemoet te komen.

Figuur 12: pictogrammen circulariteit

De insteek moet blijven om samen het gesprek te voeren en te komen tot een *retro-fit* oplossing. Primair wordt door itsme een inventarisatie gemaakt van de voornaamste leveranciers die itsme heeft gecontracteerd om artikelen aan dergelijke klanten te leveren en hierbij onszelf de vraag te stellen: 'waar kun je de impact maken die kan leiden tot een oplossing'?

Uit deze gesprekken kwam de verhouding *kwaliteit versus duurzaamheid* naar voren om te voorkomen dat eventueel schade (*of manco's*) als gevolg van het aanbrengen van een variatie op plastic verpakkingsmaterialen hiervan niet het gevolg kan gaan worden.

De eerste stap die door itsme gemaakt is om met de voornaamste leveranciers in gesprek te gaan om te onderzoeken of er deugdelijke alternatieven mogelijk zijn om dezelfde kwaliteit van goederenstroom te waarborgen echter wel een plastic reductie bewerkstellend.

Uit gesprekken met klanten kwamen ook initiatieven naar voren van concurrerende leveranciers:

- Duurzaam waterdicht papier t.b.v. afleverbonnen die op de buitenzijde van de dozen wordt geplaatst

Alternatieven zijn onder andere:

- Kratten waarin de bestelde artikelen worden geplaatst (*voor diverse klanten wordt deze werkwijze al toegepast*)
- Statiegeld pallets met 'randjes' waarin artikelen geplaatst kunnen worden

Naast behoeften en wensen vanuit de klant heeft itsme een intrinsieke motivatie om binnen de eigen onderneming initiatieven te ontwikkelen om secuurder om te gaan met verpakkingsgrondstoffen. De focus op dit onderwerp verpakkingen voor nu ligt op heb gebruik van kleinere verpakkingen of kratten, afstappen van plastic tape (*inmiddels papiertape!*) en opvulzakjes en minder SEAL banden gebruiken om zo de milieubelastende afvalstromen te verminderen. Op de langere termijn zal itsme op zoek moeten gaan naar een duurzamere oplossing. Hiervoor wordt het gesprek aangegaan met verschillende verpakkingsexperts en duurzame verpakkingsontwikkelaars. Het doel is om in kwartaal 3 van 2022 meer duurzame alternatieven te kunnen bieden voor de standaard dozen. Verkennende onderzoeken betreffende de aanschaf van een verpakkingsmachine vinden momenteel plaats. Eind 2022 staat een automatische verpakkingsmachine gebudgetteerd die de grootte van de dozen aanpast aan de te leveren goederen.

Afvalstromen

Itsme kent het volgende verloop van afvalstromen:

Indicator Nederland	2019	2020	2021
Papier en karton (CDC, kantoren, catering) (in kg)	80760	71520	32680
Restafval (CDC, kantoren, catering) (in kg)	24040	18200	3840

Figuur 13: overzicht afvalstromen itsme 2019-2021

Hieruit blijkt dat de hoeveelheid papier en karton fors is verminderd als men dit vergelijkt met 2019 en 2020. Ditzelfde beeld geldt ook voor de vermindering van het restafval.

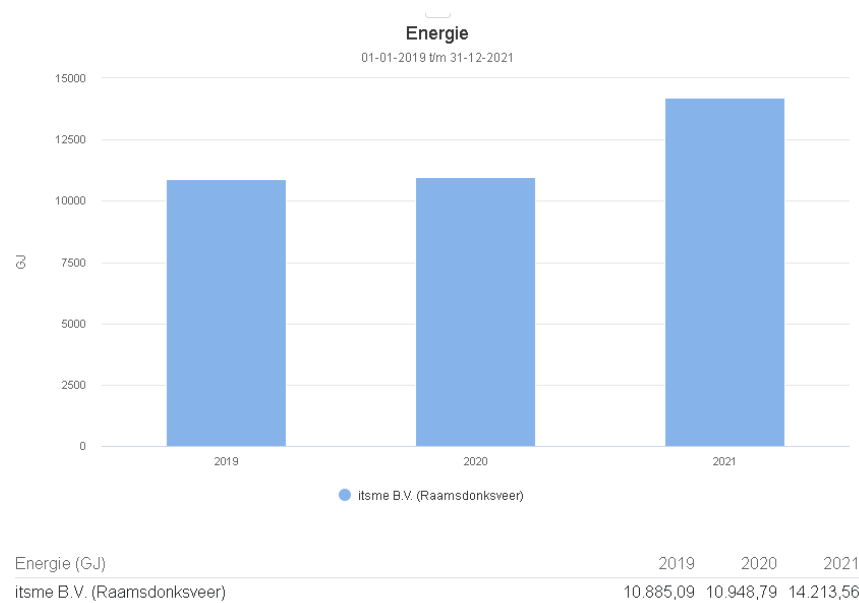
De forse reductie op gebied van de hoeveelheid papier en karton en restafval is het gevolg van gewijzigde afspraken met afvalverwerker Renewi en betere afvalscheiding in vooral het CDC.

Energie

Alle gebouwen waarin itsme is gehuisvest worden gehuurd. Grote energie-, gas- en drinkwater besparende maatregelen vallen vanwege de huurstatus buiten de invloedssfeer van itsme.

In het huurcontract is opgenomen dat itsme verplicht is om onderhoud, reparatie en vervanging van de installaties te laten uitvoeren en dit te allen tijde een milieuvriendelijkere oplossing zal bieden in geval van vervanging. Proactief besparende maatregelen uitvoeren ligt niet in het contract opgesloten. Het energieverbruik van itsme is in 2021 wat gestegen echter vanwege COVID-19 is het lastig te zien hoeveel de inbreng van energie efficiëntere toepassingen een werkelijk effect heeft gehad.

Het is geen geheim dat energiebesparingen naast het reduceren van de CO₂-uitstoot ook een kostenbesparing oproept en daardoor zal itsme invloed blijven uitoefenen op besparende maatregelen en dit delen met de verhuurders.

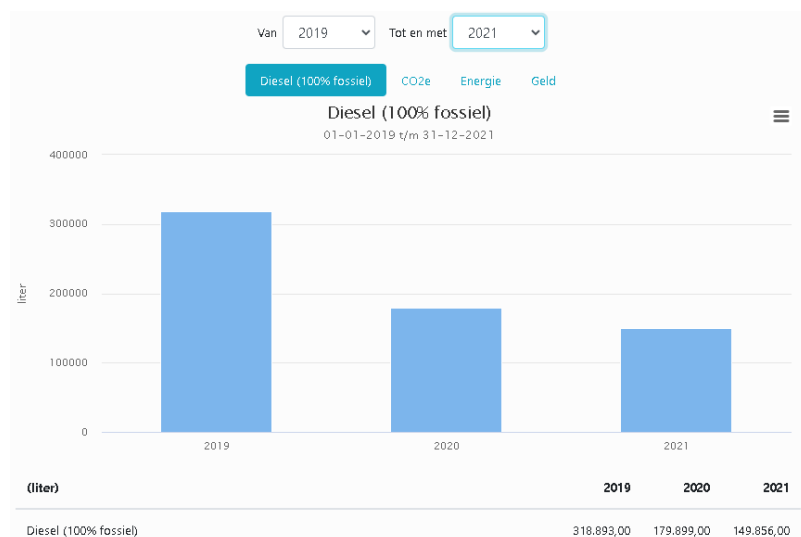


Figuur 14: Overzicht energieverbruik itsme 2019-2021

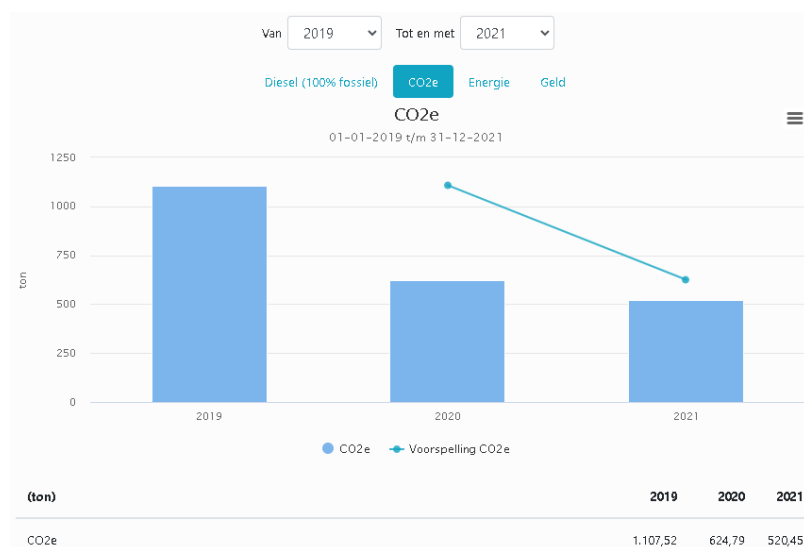
Uitstoot

De focus van itsme ligt op het verminderen van de CO₂-uitstoot van het bedrijfswagen- en het leasewagenpark.

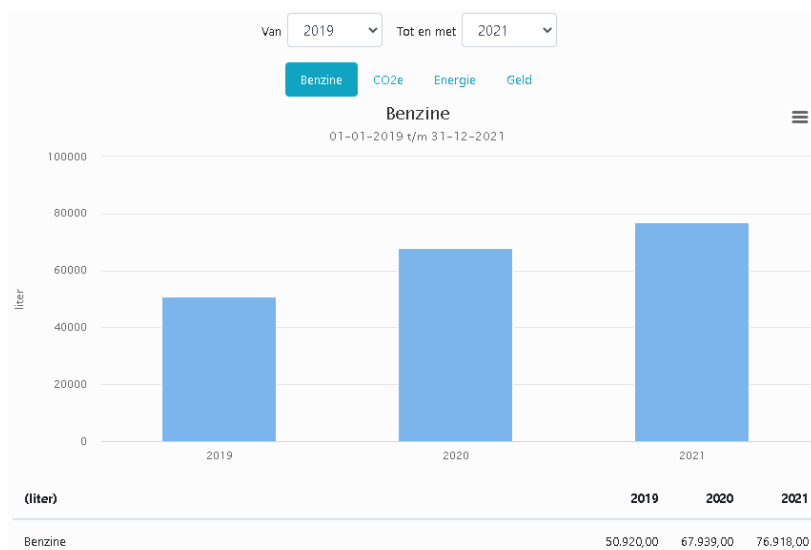
De intentie is om in 2025 het leasewagenpark volledig te elektrificeren en vanaf heden wordt het vervangen van conventionele benzine- en diesel leaseauto's na einde contractduur, het aanschaffen van elektrische of hybride leaseauto's aangemoedigd.



Figuur 15: Overzicht dieselverbruik leaseauto's 2019-2021



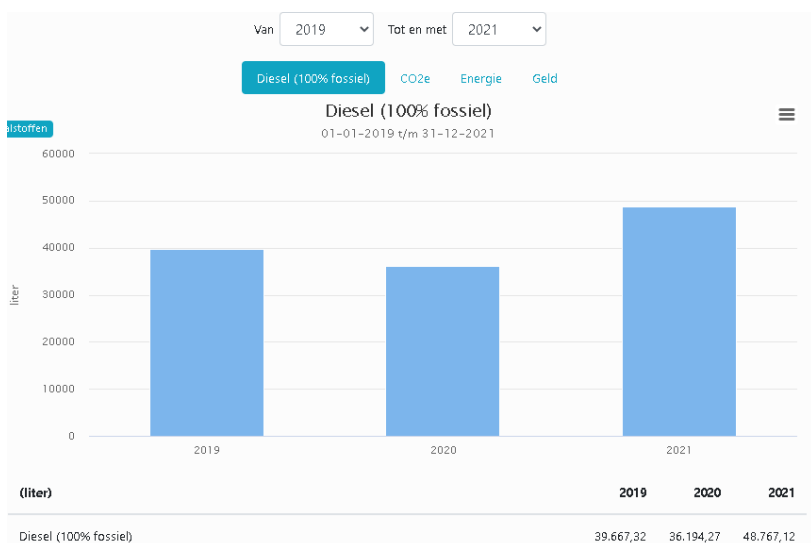
Figuur 16: CO₂-uitstoot van dieselauto's over de jaren 2019-2021



Figuur 17: Overzicht bezineverbruik leaseauto's 2019-2021



Figuur 18: CO₂-uitstoot van benzineauto's over de jaren 2019-2021



Figuur 19: Overzicht dieselverbruik bedrijfswagens (distributie) 2019-2021

itsme Nederland	2019	2020	2021
Gereden afstand bedrijfswagens totaal (in km)	126,913	162,721	238,187
Aantal leaseauto's (alle types)	135	125	108
Aantal elektrische auto's	4	6	13

Figuur 20: Aanvullende leasewagenparkgegevens 2019-2021

Conclusies

Enkele geringe conclusies zijn te trekken:

- Afname van dieselauto's en een toename van benzine (waaronder huur) en elektrische auto's binnen het itsme wagenpark
- In 2020 en gedeeltelijk 2021 heeft het gebruik van leaseauto's die rijden op diesel ten opzichte van 2019 fors doen dalen en dit is te wijten aan de COVID-19 problematiek en afname van dieselauto's binnen het wagenpark.
- Vanzelfsprekend heeft dit ook een verlaging van de diesel CO₂-uitstoot bewerkstelligd maar ook een toename van benzine CO₂-uitstoot als gevolg van de toename van benzine leaseauto's in het wagenpark.
- Het is positief te melden dat er een toename te noemen valt van het aantal elektrische auto's. *(overigens is het wel zo dat dit alle type leaseauto's betreffen waaronder de elektrische en hybride modellen)*
- Er is wel een toename van het diesilverbruik van de bedrijfswagen te zien echter is dit verklaarbaar als men daar het aantal gereden kilometers tegen af zet.
- Verbruik elektriciteit van de aanwezige elektrische auto's is (nog) niet meegenomen vanwege de ingewikkelde traceerbaarheid van het individueel laden ervan. (thuis, bij itsme (als onderdeel van het geheel, onderweg)

Positieve bijdrage aan lokale economie en bedrijvigheid

itsme streeft ernaar om zoveel mogelijk gebruik te maken van lokale dienstverlening. Hierbij valt te denken aan opleidingen, catering, interieurverzorging, distributeurs etc.

Voor wat betreft opleidingen is hierbij te noemen:

- MAX Prevent te Raamsdonksveer: BHV en VCA opleidingen
- Verkeersschool Verboon te Oosterhout: Code 95 (*chauffeurs*) en heftruckopleidingen

Catering:

- Hutten (*medewerkers komen uit de omgeving van Raamsdonksveer*)

Interieurverzorging

- Kantoorreiniging wordt uitgevoerd door lokale interieurreiniger
- Plantverzorging (lokale ondernemer)

Distributeur

- Een van de voornaamste distributeurs is de Graaf Logistics uit Oosterhout

Om zoveel mogelijk van lokale dan wel ondernemingen uit de nabije omgeving gebruik te maken voldoet itsme aan dit thema en de intentie is zeker om dit te blijven doen.

Doelen itsme op basis van relevante en materiële thema's

itsme heeft in 2022 specifieke MVO doelen gesteld:

1. Circulariteit, plastic reduceren en duurzame verpakkings alternatieven ontwikkelen en toepassen (bijdragen aan het komen tot een meer circulaire economie binnen de branche (SDG 12));
2. Lagere uitstoot per vervoerskilometer van itsme medewerkers en transporteurs bereiken (SDG 7);
3. Afvalvermindering en recycling: 20% meer scheiding in 2022 dan in 2021 (SDG 12);
4. Medewerkers beter en vollediger informeren betreffende MVO doelstellingen en stimuleren zorgvuldiger met energie om te gaan (SDG 7);
5. Breder en frequenter inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of leerwerk plekken (SDG 5);
6. MVO verwerken in adviezen van haar Solutions naar klanten voor (*industriële*) oplossingen (SDG 11);
7. Werkgeversbestand in 2022 op gewenst niveau krijgen en houden in overeenstemming met de gewenste afdelingsbezetting om de bedrijfscontinuïteit te waarborgen;
8. Streven naar een gezonde balans van werknemers in 2022;
9. Medewerkers een veilige en gezonde werkomgeving aanbieden met streven naar 0 incidenten met verzuim en ziekteverzuim verlagen met 10% ten opzichte van het voorafgaande jaar 2021;
10. Medewerkers stimuleren om zich te ontwikkelen ten behoeve van het gewenste functie- en competentieniveau om efficiënter en kwalitatiever de functie te kunnen invullen vanaf 2022;
11. Streven naar gelijkwaardigheid bij indiensttreding van nieuwe medewerkers vanaf 2022;
12. De klant en eindgebruikers volledig en actueel van informatie voorzien van het geleverde artikel v.w.b. OMNI-artikelen vanaf 2022;
13. Klanten de mogelijkheid bieden dat met haar informatie zorgvuldig en integer wordt omgegaan vanaf 2019 door middel van een privacy statement;
14. Wagenpark in 2025 volledig elektrificeren en de uitstoot van het leasewagenpark verlagen met 20% t.o.v. gemeten waarden van 2021 (*rekening houdend met uitloop diesel contractauto's*);
15. Streven om faciliterende diensten te onttrekken uit nabije omgeving ten gunste van de lokale economie.

1. Circulariteit, plasticreductie en duurzame verpakkings alternatieven



Opgevallen is dat klanten druk doende zijn met MVO en circulariteit en brengen daardoor deze aspecten in de keten.

Kortom opvolging aan dergelijke thema's wordt ook van itsme verwacht (*en zijn toeleveranciers!*). Met enkele (off shore) klanten lopen momenteel gesprekken in hoeverre we met hen kunnen meedenken en initiatieven ontplooiën om plastic in de keten te reduceren en wellicht op termijn te vermijden.

Toepassen van papiertape, statiegeldpallets met randjes en statiegeldboxen om de door de klant gewenste artikelen te distribueren zijn slechts een aantal mogelijkheden die momenteel onderzocht worden. Ook het reduceren van plastic als opvulmiddel in verpakkingen behoort daartoe.

Doelen

- 40% plasticvermindering in 2022
- 20 gesprekken met klanten over circulariteit en duurzamere aanlevermethodes

2. Lagere uitstoot per vervoerskilometer van itsme-medewerkers en transporteurs

Met de voornaamste klanten worden de gesprekken gevoerd in hoeverre het aantal leveranties per week (leverschema's), conform destijds opgestelde Service Level Agreements (SLA's), te reduceren valt.

Het aantal transportbewegingen valt, mits de klant daar geen hinder van ondervindt, fors te reduceren met een grote CO₂-besparing als gevolg.

Ook het motiveren van eigen medewerkers om elektrisch te rijden wordt geïntensiveerd in 2022.

Doelen

- Met de grotere klanten gesprekken inplannen om de huidige SLA's op gebied van het aantal vervoersbewegingen naar deze klanten te reduceren
- Volledig elektrificeren van het bedrijfswagenpark (*waaronder de leaseauto's*) in 2025 om de CO₂-uitstoot omlaag te brengen naar uiteindelijk 0.

3. Afvalvermindering en –scheiding:

Op dit moment komt in de kantine het restmateriaal (*verpakkingen, voedsel en dergelijke*) in dezelfde afvalbak terecht. In het CDC (warehouse) vindt een goede afvalscheiding plaats echter is dit altijd voor verbetering vatbaar.

In alle gevallen geldt een duidelijke scheiding van afval door verschillende goed zichtbare containers te plaatsen (*op afdelingen en CDC*) en afscheid te nemen van persoonlijke prullenbakjes.



Doel

- 20% afvalvermindering in 2022 dan in 2021 en betere scheiding in catering en op de kantoren

4. Medewerkers beter en vollediger informeren over MVO-aspecten en doelen

Om commitment te krijgen van de itsme medewerkers op het gebied van MVO-doelen en voortgang dient deze doelgroep periodiek geïnformeerd te worden over de voortgang van deze doelen en waar mogelijk betrokken te worden. Op dit moment is het een systeem dat door directie en de afdeling QHSE steeds meer vorm krijgt echter zal transparanter moeten worden om een algemeen draagvlak te bewerkstelligen.

Doel

- Alle medewerkers van itsme informeren over MVO aspecten en voortgang van doelen om meer bewustwording te creëren in 2022.

5. Breder inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of leerwerkplekken

itsme is voornemens om in Q2 van 2022 te inventariseren op welke afdelingen of vestigingen tekorten dreigen of zijn zodat gebruikt kan worden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (Social Return). itsme is zich bewust dat directe inzetbaarheid op werkplekken forse investeringstijd kost vanwege het specialistische karakter van de functies met name in het primaire proces. Na deze inventarisatie is het streven om in Q3 van 2022 te starten met bedrijfsbrede nieuwe trajecten.

Doel

- In 2023 wordt 3% (*medewerkers die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben*) van het totaal aantal FTE bij itsme geplaatst.

6. MVO verwerken in adviezen van haar Solutions naar klanten voor (industriële oplossingen)

Zoals is aangehaald in rubriek 'Adviezen aan klant' kunnen afdelingen die deel uitmaken van Solutions veel betekenen om gericht klanten te stimuleren en helpen hun milieu impact te verkleinen.

- **Lighting technology**

itsme maakt de constructies op een manier dat het minst schadelijk is voor het milieu door producten met een laag energieverbruik, lange levensduur en omgeving adaptief in het design te verwerken en kan zich zodoende onderscheiden.

- **Industrial Automation**

itsme gaat bij klanten langs om te kijken op welke manier ze hun industriële machines nog beter en efficiënter kunnen gebruiken.

- **Connected Business**

Door beter in te richten en ervoor te zorgen dat er goede inschattingen gemaakt worden van de voorraad, wordt er efficiënter geleverd en heeft de klant belangrijke onderdelen altijd op voorraad. Naast het feit dat hiermee bedrijfscontinuïteit beter gewaarborgd wordt is er ook sprake van minder gebruik van verpakkingsmateriaal en transport.

Doel

- In 2022 maakt Duurzaamheid structureel onderdeel uit van 50% van deze uitgebrachte adviezen binnen de groep Solutions.

7. Werkgeversbestand in 2022 op gewenst niveau krijgen en houden in overeenstemming met de gewenste afdelingsbezetting om de bedrijfscontinuïteit te waarborgen

Als gevolg van de krapte in de markt is er een tekort ontstaan op diverse afdelingen en posities binnen itsme. Met het aanstellen van een recruiter op de afdeling HR en een proactief beleid voor wat betreft het werven en selecteren van nieuwe medewerkers hoopt itsme in 2022 de organisatie weer op de gewenste grootte te krijgen.

Doel

- In 2022 de organisatie op de gewenste afdelingsgrootte brengen

8. Streven naar een gezonde balans van werknemers in 2022

De balans tussen de hoeveelheid mannen en vrouwen (parttime en fulltime) en posities welke zij bekleeden is in 2021 goed te noemen. Itsme blijft zich inzetten om deze balans te continueren.

Doel

- Juiste balans creëren tussen vrouwelijke- en mannelijke werknemers (*parttime en fulltime*) in 2022

9. Medewerkers een veilige en gezonde werkomgeving aanbieden met streven naar 0 incidenten met verzuim en ziekteverzuimverlaging

Naast de wettelijke kaders streeft itsme ernaar om een dusdanig werkklimaat te scheppen zodat de medewerkers zich veilig en gezond (blijven) voelen. Voor wat betreft de meer fysieke beroepen wordt veel aandacht besteed aan het bewegingsapparaat en de categorie beroepen waarbij het psychosociale aspect meer een rol speelt (*en daar valt in het bijzonder werkdruk onder*) wordt meer gestuurd op de balans tussen werk en privé en zelfstandiger inrichten van het werkpakket.

Doelen

- ziekteverzuim verlagen met 10% ten opzichte van voorafgaande jaar (2021) verlagen
- streven naar 0 incidenten met verzuim

10. Medewerkers stimuleren om zich te ontwikkelen ten behoeve van het gewenste functie- en competentieniveau om efficiënter en kwalitatiever de functie te kunnen invullen vanaf 2022

itsme realiseert zich dat de kwaliteit van de organisatie begint bij de medewerkers. Als zij over de juiste competenties en over de gewenste opleidingen beschikken ontstaat daardoor een meer tevreden en een kwalitatief betere medewerker.

Doel

- Opleidingen worden overeengekomen met de afdelingsmanager en begeleid door de afdeling HR. Vanaf 2022 wordt hier intensiever op gestuurd en wordt er een integraal opleidingsplan opgesteld.

11. Streven naar gelijkwaardigheid bij indiensttreding van nieuwe medewerkers vanaf 2022

In 2021 is door de afdeling HR een concept document opgesteld met als titel 'Diversiteit en inclusie' waarin gesteld wordt dat een ieder een gelijke kans dient te krijgen bij het in aanmerking voor een (nieuwe) functie.

Doel

- In 2022 wordt dit protocol definitief gemaakt en nagekomen en in geval van afwijken ervan kan de klokkenluidersprocedure worden toegepast.

12. De klant en eindgebruikers volledig en actueel van informatie voorzien van het geleverde artikel v.w.b. OMNI-artikelen vanaf 2022

Dit aspect richt zich op voornamelijk de chemisch gevaarlijke artikelen die itsme uitlevert. Dergelijke producten moeten voorzien zijn van een SDS en te allen tijd beschikbaar zijn voor de eindgebruiker. Deze categorie onderhouden artikelen die op de portal te bestellen zijn moeten beschikken over een dergelijk SDS. Overigens geldt dit voor alle product specifieke informatie om deze volledig en actueel inzichtelijk te maken op de portal.

Doel

- Alle onderhouden (gevaarlijke stoffen artikelen worden op de portal voorzien van een actueel en volledig SDS.

13. Wagenpark in 2025 volledig elektrificeren en de uitstoot van het leasewagenpark terugbrengen naar 20% t.o.v. gemeten waarden in 2021 (rekening houdend met uitloop diesel contractauto's)

itsme heeft zich als doel gesteld om in 2025 geen leaseauto's met fossiele brandstoffen meer te verstrekken en uitsluitend elektrische auto's uit te geven met als doel om te streven naar een uitstoot van 0% CO₂. Deze doelstelling wordt vanzelfsprekend bereikt als de uitloop van fossiele brandstof leaseauto's afgerond is.

Doelen

- Volledig elektrificeren van leasewagenpark in 2025.
- Stimuleren van elektrisch of hybride rijden

14. Streven om faciliterende diensten te onttrekken uit nabije omgeving ten gunste van de lokale economie

itsme maakt zoveel gebruik van lokale of nabijgelegen ondernemingen om opleidingen te verzorgen en faciliterende diensten te verlenen. Dit streven blijft ook in 2022 een feit.

Doel

- Permanent streven om ondersteunende en faciliterende ondernemingen te betrekken uit de (nabije) omgeving