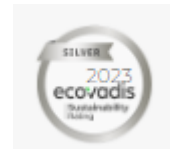


itsme B.V.



MVO-jaarrapportage 2023

itsme

Opgesteld door de afdeling QHSE en vrijgegeven door de directie itsme

20 februari 2024, definitief

looptijd: geheel 2023

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Relevante thema's.....	3
Werkgelegenheid	4
Verhouding werkgever, werknemer	4
itsme Habits.....	4
Welzijn en duurzame inzetbaarheid	5
Medewerkers Tevredenheid Onderzoek ("MTO").....	5
Vertrouwenspersoon en buddysysteem	5
Gedragscode & Klokkenluidersprocedure.....	6
Veiligheid & Gezondheid	6
Risico-Inventarisatie & Evaluatie ("RI&E") en Plan van Aanpak.....	6
Arbeidsongevallen.....	6
Periodieke controle en preventiemaatregelen	7
Bedrijfshulpverlening	7
Ziekteverzuim	7
Opleiding, onderwijs, aard en organisatie van het werk	8
itsme Academy	8
Diversiteit en inclusiviteit	9
Religie, etniciteit & seksuele voorkeur	9
Leeftijdsklassen	10
Gender.....	11
Medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst bij itsme	11
Productinformatie	12
Leveranciersbestand	12
Privacy van klanten.....	12
Privacybeleid	12
Beveiligingsmaatregelen	13
ISO 27001 (Informatiebeveiligingsmanagementsysteem)	13
Uitstoot en verpakkingen	14
Verpakkingsmateriaal.....	14
Afvalstromen	15
Energieverbruik	16
Aardgasverbruik	17
Verbruik en uitstoot van lease- en bedrijfswagens.....	18
Aanvullende leasewagenparkgegevens	20
Positieve bijdrage aan lokale economie en bedrijvigheid.....	21
Ambities en doelen itsme op basis van relevante en materiële thema's	22
Ambities en meetbaar maken van doelen	22
Ambities.....	22
Doelstellingen.....	25

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 als distributeur van elektrotechnische en mechanische componenten aan de industrie – en machinebouw 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 tijdsgeschiedenis 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
Algemeen directeur

Relevante thema's

Met behulp van een 2x2 matrix is bepaald welke Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen ("MVO") materiële thema's voor itsme en haar stakeholders in het huidige jaar en komende jaren relevant zijn en/of blijven. Deze thema's zijn geprioriteerd op zeer relevant, relevant en minder relevant. Jaarlijks worden doelstellingen gebaseerd op deze thema's vastgesteld, bijgesteld, gemeten of gemonitord en beoordeeld op urgentie en relevantie.

Onderstaande kernthema's (en de daaronder vallende subthema's¹) worden door de stakeholders van itsme, net als in 2022, in 2023 als relevant of zeer relevant beschouwd.

Hieronder staan allereerst de vier relevante/zeer relevante kernthema's die vallen onder People, Planet, Profit waarvan er een aantal zijn gekoppeld aan de Sustainable Development Goals ('SDG').

In oktober 2023 heeft de kick-off plaatsgevonden om gehoor te geven aan de Europese CSRD verplichting waar itsme als grote organisatie mee te maken krijgt. Als eerste stap zal een dubbele materialiteitstoets worden uitgevoerd op een dusdanig uitgebreide manier dat de oorspronkelijke materiële thema's mogelijk kunnen gaan veranderen. In de komende rapportages zal hier een hoofdstuk aan gewijd worden om de voortgang daarvan te rapporteren.

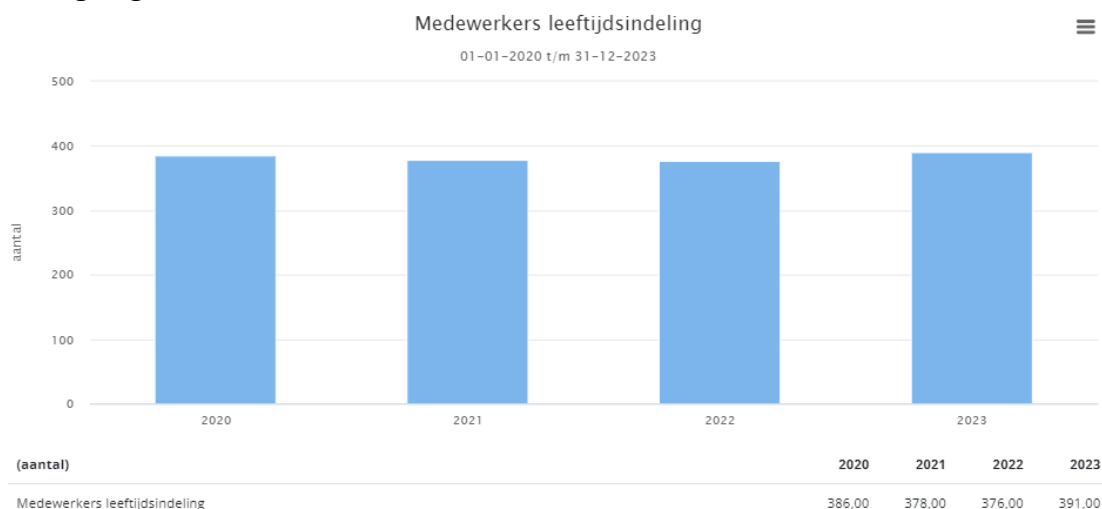
People	1. Goed werkgeverschap <ul style="list-style-type: none"> ▪ Werkgelegenheid (SDG 8) ▪ Verhouding werkgever en werknemer ▪ Veiligheid en gezondheid (SDG 3) ▪ Opleiding, onderwijs, aard en organisatie van het werk (SDG 4) ▪ Diversiteit en kansen (SDG 5 & SDG 10)
Planet	2. Consumenten aangelegenheden <ul style="list-style-type: none"> ▪ Productinformatie 3. Circulaire economie en klimaatverandering <ul style="list-style-type: none"> ▪ Energie (SDG 7) ▪ Uitstoot en verpakkingen (SDG 7 & SDG 12)
Profit	4. Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving <ul style="list-style-type: none"> ▪ Positieve bijdrage aan lokale economie en bedrijvigheid



Figuur 1: de 17 Sustainable Development Goals ('SDG's')

¹ Onder de kernthema's worden de subthema's getoond die meer op detail het kernthema invullen.

Werkgelegenheid



Figuur 2: overzicht aantal medewerkers itsme 2020 - 2023

Uit deze grafiek is op te maken dat het totaal aantal werknemers in de afgelopen drie jaar nagenoeg stabiel is gebleven. Efficiency in centralisatie en digitalisering van processen en activiteiten zorgt voor een hogere productiviteit per werknemer. Dit laat onverlet dat er momenteel een aantal vacatures openstaan.

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 vergroten;
- competenties beter aan te laten sluiten bij de functies;
- transparantie in beloningen te geven;
- medewerkertevredenheid te verhogen.

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

- competentiehandboek;
- functieprofielen;
- jaargesprekkenformulieren;
- functiegebouw en beloningsstructuur

itsme Habits



Enkele jaren geleden zijn de itsme Habits geïntroduceerd. Omgangsvormen waarmee van itsme medewerkers verwacht wordt dat deze toegepast worden in hun relaties en communicatie met klanten, leveranciers, collega's en overige stakeholders. De itsme Habits zijn ook een integraal onderdeel van het bovengenoemd functiehuis en bijbehorende (beoordelings)systematieken en documentatie.

Figuur 3: itsme Habits

Welzijn en duurzame inzetbaarheid

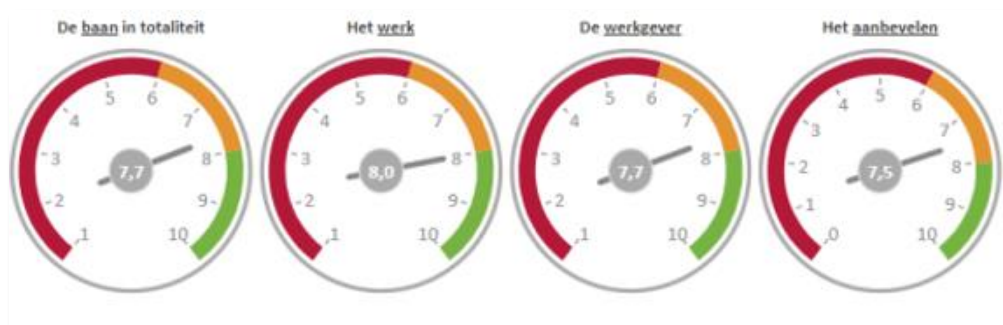
Voor wat betreft het welzijn van zijn medewerkers investeert itsme in gezondheidsprogramma's zoals het faciliteren in sportmogelijkheden en vitaliteitsscans, waarbij individuele en semicollectieve maatregelen worden getroffen afhankelijk van de fysieke en psychosociale belasting van de functie.

Elke werkplek op kantoor, in het magazijn of thuis wordt ingericht op basis van ergonomische voorschriften en richtlijnen. Daarnaast worden ergonomische innovaties nauwlettend in de gaten gehouden door de afdelingen QHSE², Facilities en Logistiek, waarbij op basis van pilots bepaald wordt of dergelijke innovaties in de werkomgeving van itsme duurzaam geïmplementeerd worden.

Medewerkers Tevredenheid Onderzoek ("MTO")



itsme heeft in het tweede kwartaal van 2023 opnieuw door Fan Factory een MTO 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 MTO dashboard itsme 2023. We hebben het keurmerk "Beste werkplek met 1 ster behaald"!

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 keyindicatoren minimaal een 8 te blijven scoren. In 2025 zal opnieuw een MTO worden uitgevoerd.

Het onderzoek is in 2023 uitgezet onder alle collega's van itsme in Nederland.

Het responspercentage is 84% (vorig jaar: 79%!).

Punten ter verbetering die naar voren kwamen zijn:

- erkenning en waardering
- vitaliteit en toewijding
- coaching en ontwikkeling

Deze 3 thema's zullen gaan leiden tot een plan van aanpak om in 2025 nog beter te scoren.

Vertrouwenspersoon en buddysysteem

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:

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

² Quality, Health, Safety and Environment

In 2022 heeft itsme een buddysysteem geïntroduceerd waarbij iedere nieuwe werknemer wordt gekoppeld aan een ervaren medewerker (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;
- medewerkerstevredenheid te vergroten.

Gedragscode & Klokkenluidersprocedure

In 2022 is een nieuwe Gedragscode voor itsme medewerkers opgesteld met daarin afspraken en richtlijnen die voor alle medewerkers gelden in hun onderlinge omgang en hun omgang met derden (in het bijzonder klanten en leveranciers).

Integraal onderdeel hiervan is de Klokkenluidersprocedure om onder andere afwijkingen van de Gedragscode itsme kenbaar te maken en als laatste mogelijkheid het Sanctiebeleid om het een en ander in goede banen te leiden.

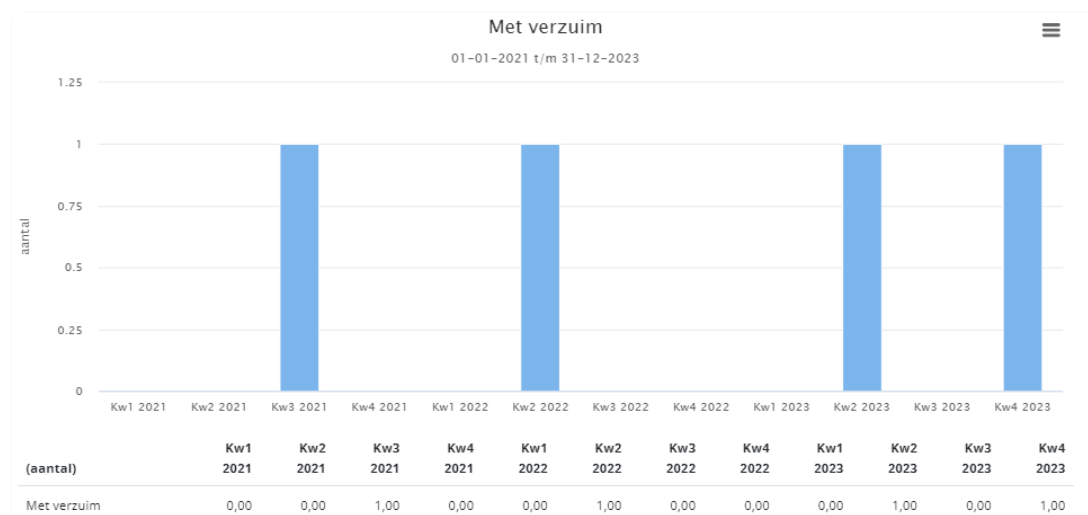
Veiligheid & Gezondheid

Risico-Inventarisatie & Evaluatie (“RI&E”) en Plan van Aanpak

Het Plan van Aanpak³ is gepresenteerd aan de OR en de directie. Primair zijn de wettelijke en beleidsmatige bevindingen opgepakt en naar tevredenheid afgehandeld en heeft onder andere geleid tot een Veiligheids- en gezondheidsbeleid. De overige risico’s die veelal voortkwamen uit de rondgangen hebben niet geleid tot urgente gevaren maar zijn in de tijd uitgezet om deze op te pakken en maken eveneens deel uit van het Plan van Aanpak. De bewaking hiervan wordt gemonitord door de afdeling QHSE en periodiek gerapporteerd aan o.a. de Ondernemingsraad.

Arbeidsongevallen

itsme streeft naar 0 ongevallen met en zonder verzuim in zijn onderneming. In 2023 zijn 2 ongevallen met kort verzuim te betreuren omdat een medewerker ongelukkig van een pallet stapte en een stevige blessure aan zijn enkel opliep en een medewerker zijn hiel heeft geblesseerd.



Figuur 5: Ongevallen met verzuim itsme Nederland 2021 - 2023

³ Plan om opvolging te geven aan bevindingen uit de bedrijfs RI&E

Uit bovenstaande grafiek valt op te maken dat op een totale populatie van ongeveer 390 medewerkers er slechts twee en daardoor zéér weinig incidenten hebben plaatsgevonden die tot verzuim hebben geleid. Dit is mede het resultaat van een goede (veiligheids)instructie op de werkplek, communicatie over het nieuwe V&G-beleid, aandacht voor psychosociale arbeidsbelasting en fysieke belasting.

De Injury Frequency ('IF') kwam in 2023 uit op: 2,21.

Blijvende aandacht voor veiligheid en gezondheid met name in onze magazijnen moet tot vermindering gaan leiden van incidenten met en zonder verzuim.

Periodieke controle en preventiemaatregelen

De warehousemanager, afdelings- en vestigingsmanagers en de manager QHSE (*tevens HVK*⁴) controleren periodiek de werkplekken. Resultaten van bevindingen uit de uitgevoerde RI&E worden hierbij meegenomen. Op basis van deze controle en gesprekken met de medewerkers, wordt bepaald in hoeverre veiligheidsinstructies worden nagekomen en geïntariseerd in hoeverre er middelen noodzakelijk zijn om de werkplekken nog veiliger (en gezonder) te maken. Het V&G-beleid is gedeeld met de huidige werknemers en maakt onderdeel uit van het onboarding programma van nieuwe medewerkers. De veiligheidsinstructie voor magazijnen wordt in het bijzonder met het CDC-personeel en magazijnfunctionarissen op vestigingen gedeeld.

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

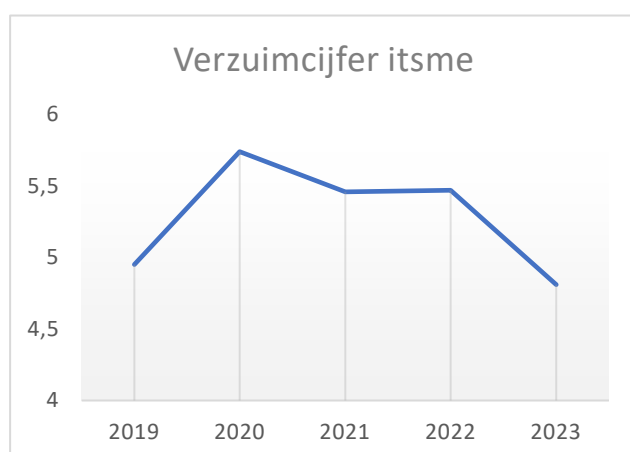
Bedrijfshulpverlening

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

In 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 ervan te overtuigen.

In 2023 zijn op de vestigingen Breda, Venlo, Eindhoven, Halfweg, Goes en Rotterdam calamiteitenoefeningen uitgevoerd. Deze lijn wordt in 2024 doorgezet.

Ziekteverzuim



Het verzuimpercentage over 2023 was 4,8% waarbij we onder ons streefdoel van 5% zijn gebleven en tevens het laagste percentage verzuim hebben gehad over de afgelopen 5 jaar. Daar mogen we best wel even bij stilstaan. Ondanks dat het verzuimpercentage laag is, blijft verzuim natuurlijk altijd een aandachtspunt. Hierbij het verloop over de afgelopen jaren:

In de HR Maandinfo van de maand januari 2023 zijn de verzuimcijfers gepubliceerd. Vanaf heden gaat men deze cijfers ook terugzien in het Sociaal jaarverslag.

Figuur 6: Ziekteverzuimcijfers itsme Nederland 2019 - 2023

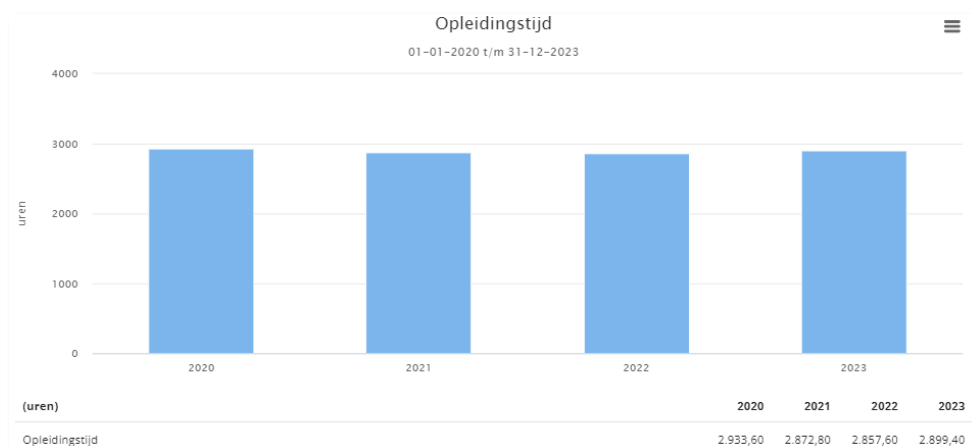
⁴ Hoger Veiligheidskundige

Opleiding, onderwijs, aard en organisatie van het werk

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

Naast de repeterende trainingen (BHV, VCA, arbeidsmiddelencertificaten, gevaarlijke stoffen, fysieke belasting en dergelijke) is er ook ruimte voor persoonlijke ontwikkeling. Functiegerichte opleidingen die zorgen voor verbreding en verdieping worden afgestemd met de afdelingsmanager en de afdeling HR.

Gebleken is 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 2020 - 2023

Een blijvend actiepunt ligt bij de afdeling HR en de afdelingsmanagers om de communicatie over opleidingen, trainingen en cursussen nauwkeuriger met elkaar af te stemmen om tot een volledig beeld te komen hoeveel opleidingsuren er op jaarbasis in de organisatie gemaakt worden.

itsme Academy

Al geruime tijd is itsme bezig om de itsme Academy vorm te geven en in te richten.

De itsme Academy is het eigen opleidingsinstituut en richt zich op:

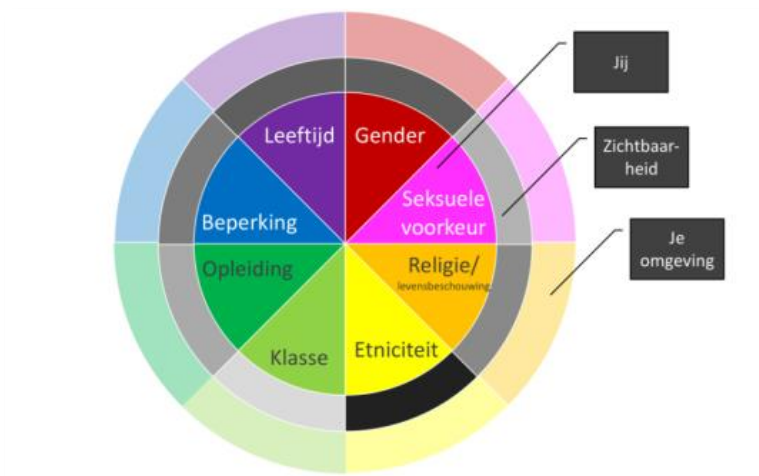
- onboarding;
- processen, organisatie en systemen;
- vaardigheden;
- product, toepassing en technologie.

Doel van de itsme Academy is:

- de competenties van de werknemers beter aan te laten sluiten bij de functie;
- de doorstroommogelijkheden 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 inclusiviteit



Figuur 8: Diversiteitscirkel ⁵

itsme ziet haar organisatie als een afspiegeling van de maatschappij, waarbij itsme zich bewust is van de omgeving en branche waarin zij zich beweegt.

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;
- een eerlijke beloning krijgt; die niet samenhangt met geslacht, afkomst of eventuele arbeidsbeperking.

itsme stelt in zijn beleidsverklaring:

'itsme is een diverse en inclusieve organisatie die energie steekt in zijn werkomgeving. Een plek waar samenwerking, gelijke kansen, aandacht voor individuele kwaliteit en ontwikkelmogelijkheden voorop staan'

Religie, etniciteit & seksuele voorkeur

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

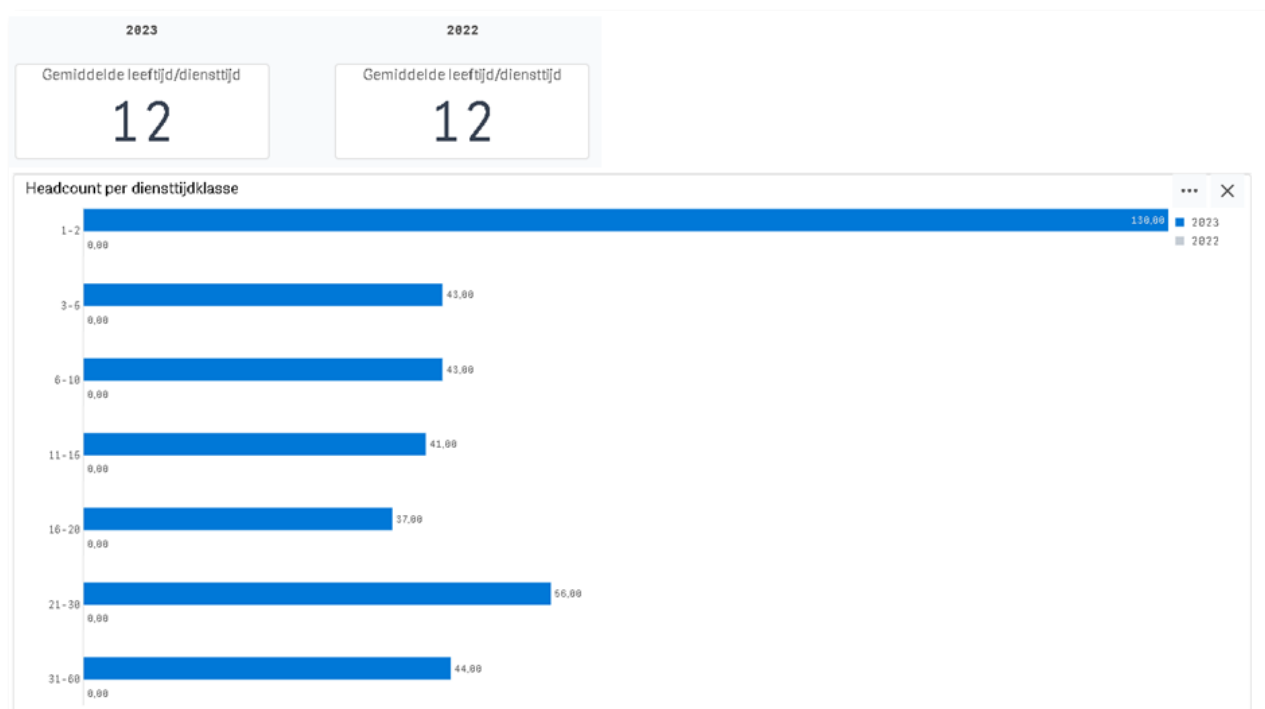
⁵Inclusiviteit en diversiteit worden vaak in één adem genoemd. Toch zijn het twee verschillende begrippen: bij inclusiviteit gaat het om de open, respectvolle cultuur die je als organisatie wilt creëren. Een cultuur waarbij iedereen zichzelf kan zijn. Bij het streven naar diversiteit gaat het om het bevorderen van een diverse samengestelde organisatie.

Leeftijdsklassen

De werknemers van itsme zijn als volgt verdeeld over leeftijdsklassen:



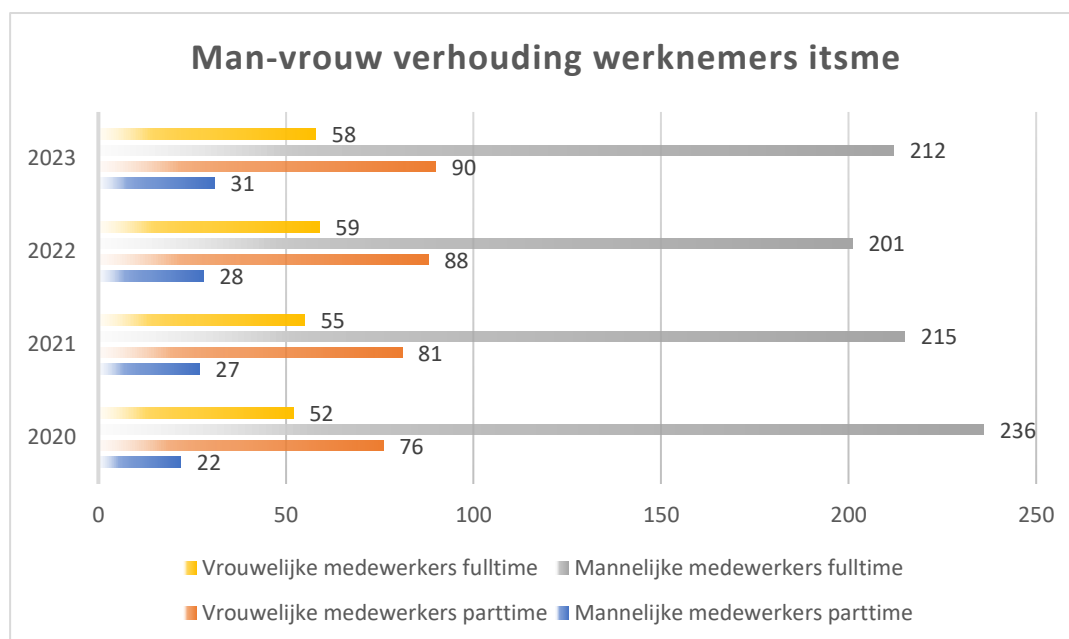
Figuur 9: Overzicht leeftijdsklassen itsme 2022 en 2023



Figuur 10: Overzicht dienstjaren gerelateerd aan leeftijd 2022 en 2023

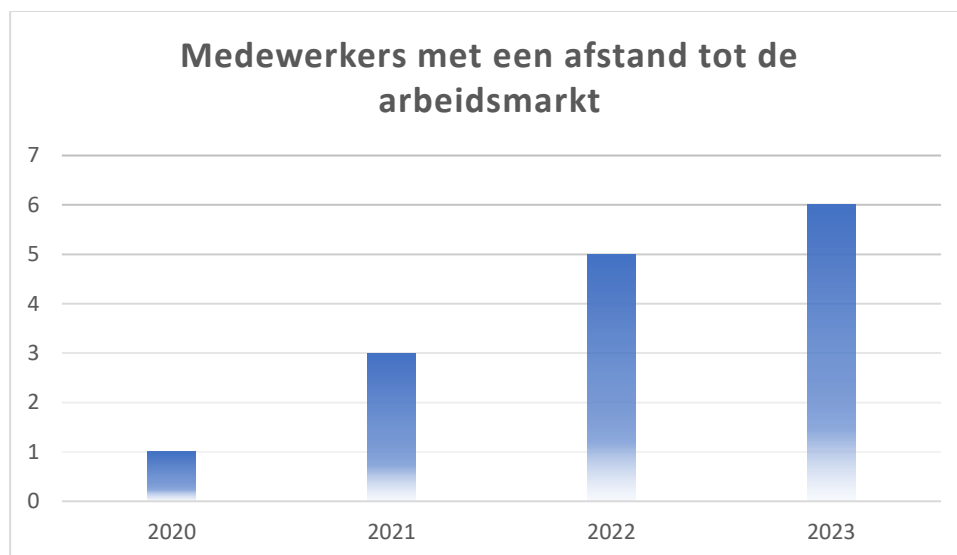
Gender

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



Figuur 11: Verdeling man/vrouw verhouding 2020 - 2023.

Medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst bij itsme



Figuur 12: Overzicht medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt 2020 - 2023

itsme stelt zich als doel om in 2023: 1% van het totaal aantal medewerkers in te lijven als medewerkers die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Gezien het feit dat eind 2023 een totaal van 6 te rapporteren valt, is het doel in 2023 behaald en blijft dit doel ook in 2024 overeind.

Productinformatie

- itsme voelt zich verantwoordelijk voor het veilige gebruik van zijn producten en artikelen.
- 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, Conflict 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-brands.

Leveranciersbestand

itsme heeft een database van zo'n 7000 (actieve) leveranciers. Het is daarom onmogelijk om alle leveranciers te controleren op hun MVO-beleid, Codes of Conduct, doelen en implementatie ervan. Om hier focus in te brengen is er een selectie gemaakt van de belangrijkste leveranciers (de zogenoemde OMNI-brand geselecteerde leveranciers). Deze 738 leveranciers (± 885.000 artikelen) zijn samen goed voor 80 % van het inkoopvolume van itsme. Van deze leveranciers is gevraagd hun Code of Conduct te delen met onderbouwing van certificaten op het gebied van milieu en sociale omstandigheden zoals SA8000, ISO 14001, Ecolabel, CO₂-prestatieladder en/of MVO-prestatieladder. Dit maakt onder andere deel uit van de leveranciersbeoordeling.

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

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

- De Gedragscode voor leveranciers
- De Beleidsverklaring
- De Algemene Inkoopvoorwaarden itsme

Privacy van klanten

Integriteit staat bij itsme hoog in het vaandel en daar hoort ook het omgaan met klantgevoelige gegevens bij. De systemen (ERP⁶, CRM⁷, Digital Sales en de Webshop) 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;
- (iii) of 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).

⁶ Enterprise Resource Planning

⁷ Customer Relationship Management

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 zich in 2023 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.

ISO 27001 (Informatiebeveiligingsmanagementsysteem)

itsme heeft eind augustus en begin september het 2^e fase implementatieonderzoek afgerond van de ISO 27001. Na verantwoording van een aantal niet kritieke afwijkingen en beoordeling daarvan door Bureau Veritas, heeft itsme in december 2023 het ISO 27001 certificaat ontvangen.

2024 staat mede in het teken om opvolging te geven aan de normen waar nog verbetering vatbaar is maar ook invulling te geven aan genoemde IB-doelen en -beleid.

Uitstoot en verpakkingen

Verpakkingsmateriaal

itsme concentreert zich naast het terugdringen van CO₂ op het terugdringen van verpakkingsmateriaal. In het 2^e kwartaal van 2023 is itsme toegetreden tot de branchebrede Taskforce verpakkingen om als collectief stappen te maken om in het bijzonder initiatieven omtrent restmaterialen en verduurzaming in gang te zetten met primair onze leveranciers.



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 13: 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?'

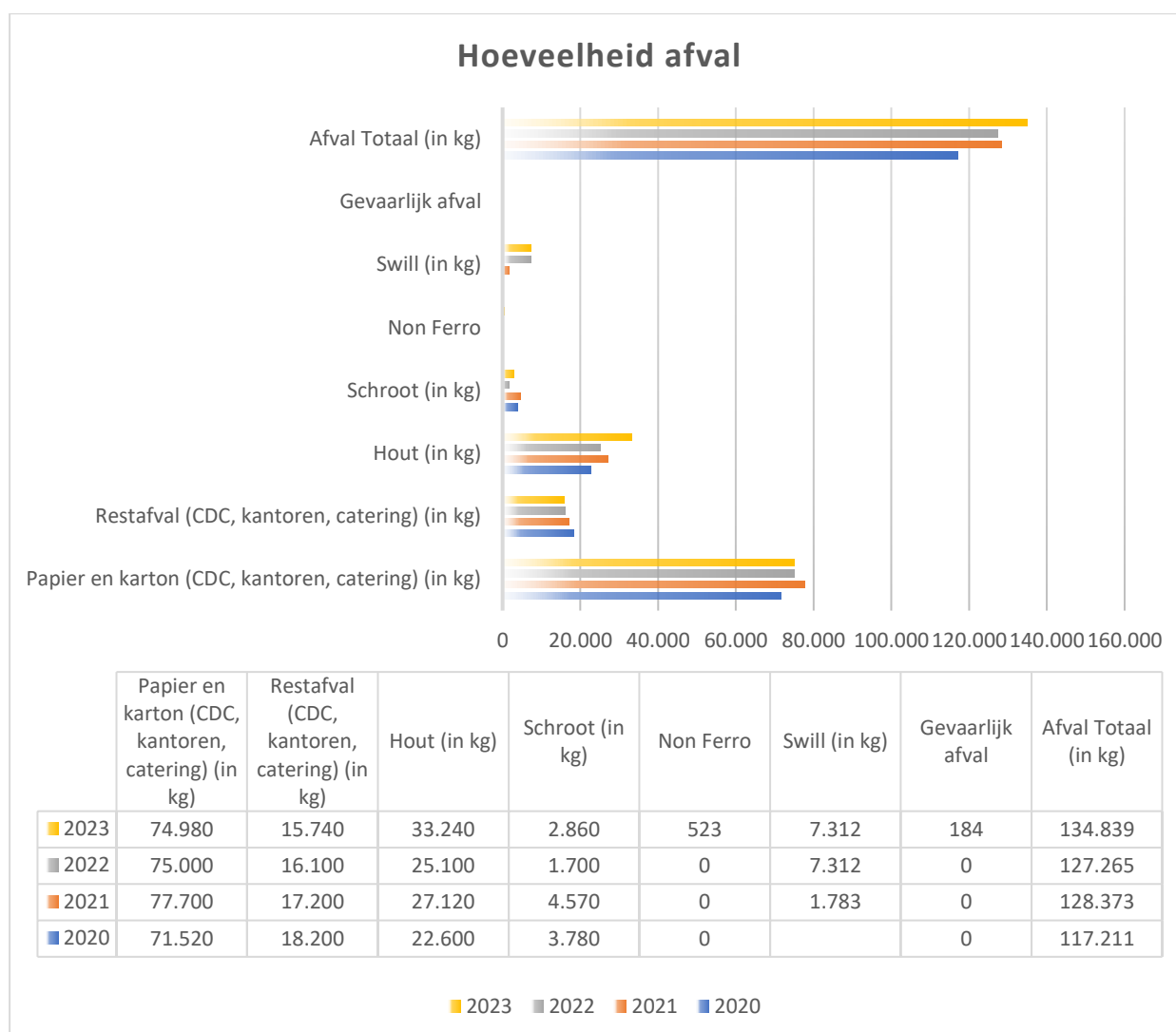
Uit deze gesprekken kwam de relatie **kwaliteit versus duurzaamheid** naar voren om te voorkomen dat eventueel schade (of manco's) als gevolg van het aanbrengen van een variatie op deugdelijke verpakkingsmaterialen (onder andere plasticsoorten) hiervan niet het gevolg kan gaan worden.

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 bewerkstelligt.

Naast behoeften en wensen vanuit de klant heeft itsme een intrinsieke motivatie om binnen de eigen onderneming initiatieven te ontwikkelen om nauwkeuriger om te gaan met verpakkings(grond)stoffen. De focus op dit thema verpakkingen voor nu ligt op het gebruik van kleinere verpakkingen of kratten, gebruik maken van papiertape en verminderen van opvulzakjes en SEAL banden 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 2023 meer duurzame alternatieven te kunnen bieden voor de standaard dozen. Verkennende onderzoeken over de aanschaf van een verpakkingsmachine vinden momenteel plaats.

Afvalstromen

itsme kent het volgende verloop van afvalstromen:

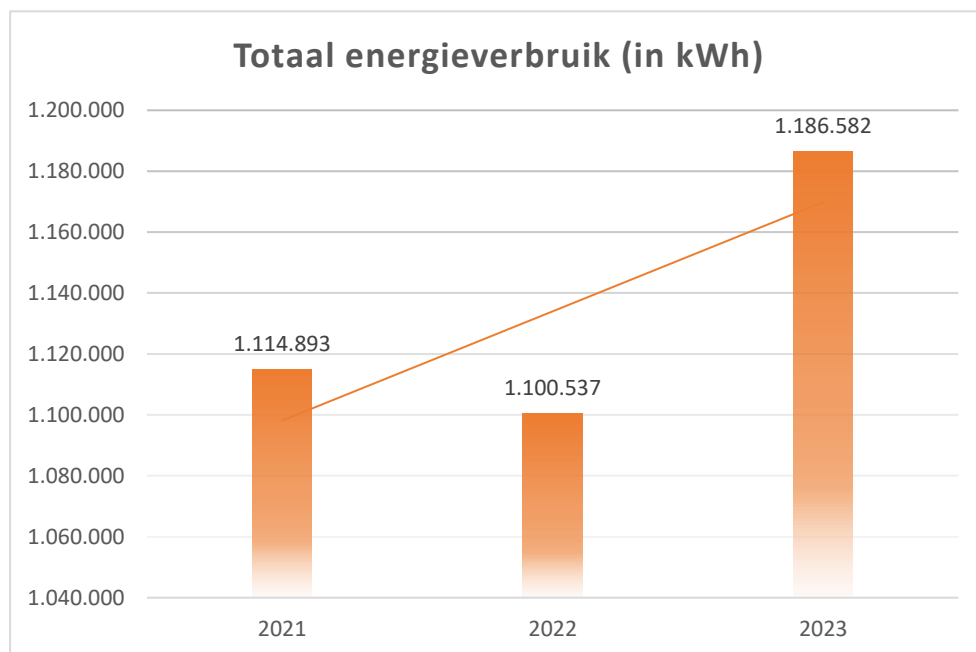


Figuur 14: overzicht afvalstromen itsme 2020 - 2023

Conclusie

Na invoering van de gemeten waarden van Renewi blijkt dat het totaal aan afval in 2023 weliswaar beter wordt gescheiden echter het totaal aantal kg hoger is uitgekomen dan in 2022. Deelleveringen zijn de grootste oorzaak van de stijging van de totale hoeveelheid afval van 5%. De focus van de taskforce Verpakkingen vanuit de branchevereniging FEDET WTG op het reduceren van verpakkingsmaterialen van leveranciers vanaf eind 2023 en moet gaan leiden tot het teruglopen van m.n. hout/karton en restafval in 2024.

Energieverbruik



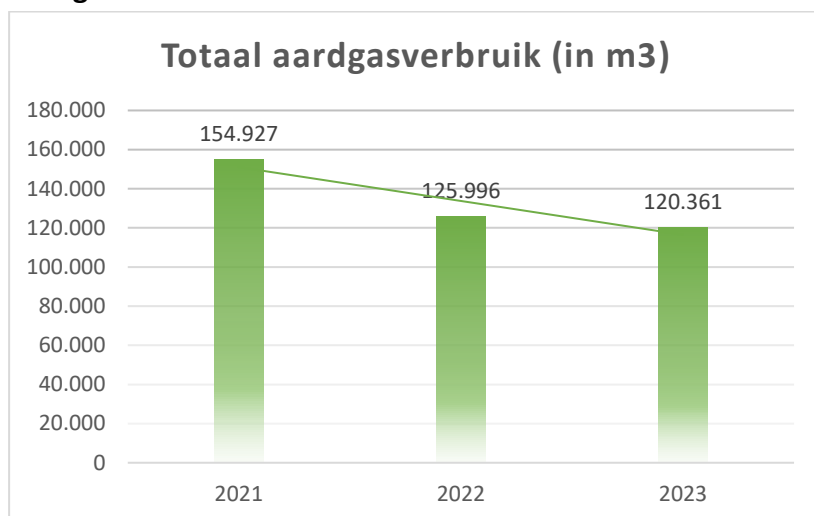
Figuur 15: Overzicht energieverbruik itsme 2020 - 2023

Alle panden waarin itsme is gehuisvest worden gehuurd. Grote energie-, gas- en drinkwater besparende maatregelen vallen vanwege de huurstatus slechts ten dele buiten de invloedssfeer van itsme. In de huurcontracten 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. De plannen in 2023 om op de vestigingspanden in overleg met de verhuurder zonnepanelen te plaatsen, wordt op het moment van schrijven van dit MVO jaarverslag in gang gezet en zal terug te zien in een energiedaling in 2024.

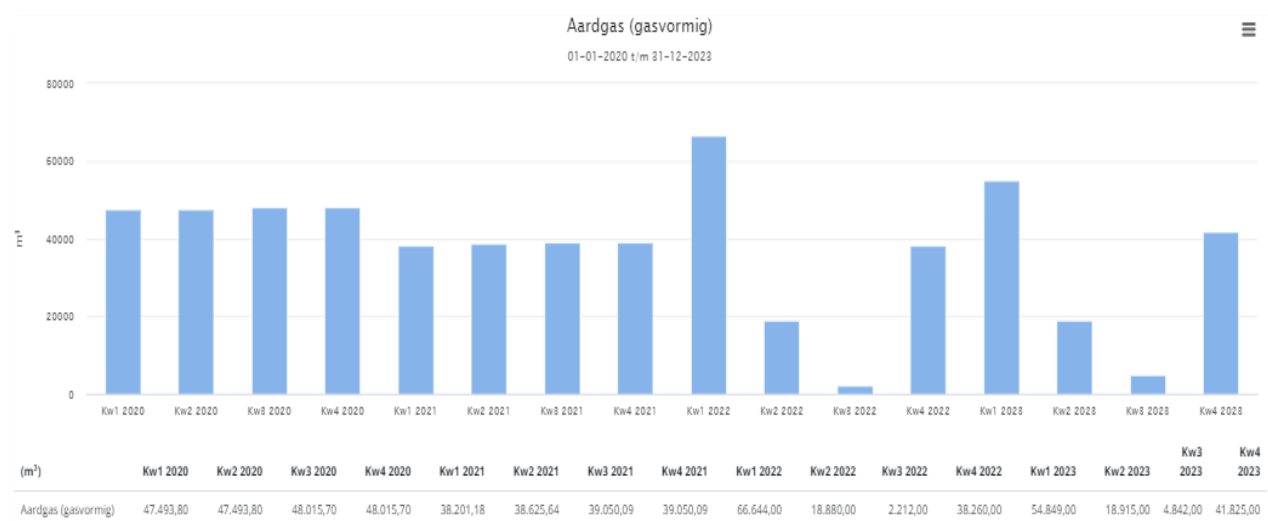
Conclusie

Het energieverbruik van itsme is in 2023 gering gestegen in vergelijking met 2022. De vermoedelijk oorzaak van deze stijging heeft te maken met een toename van elektrische auto's die veelvuldig gebruik maken van de laadvoorzieningen op de vestigingen en hoofdvestiging te Raamsdonksveer.

Aardgasverbruik



Figuur 16: Overzicht aardgasverbruik itsme 2021 - 2023



Figuur 17: Overzicht aardgasverbruik itsme (per kwartaal) 2021 - 2023

Conclusie

De dalende lijn van het gasverbruik op jaarbasis is het gevolg van het terugdraaien van de thermostaat op alle vestigingen maar ook de toenemende buitentemperaturen. De vergelijking van 2021 met 2022 was het directe resultaat van de temperatuurinstelling als gevolg van de toegenomen gas- en energieprijzen. Als we 2023 met 2022 vergelijken is er sprake van een geringe daling echter wel op basis van de condities die in 2022 zijn ingezet.

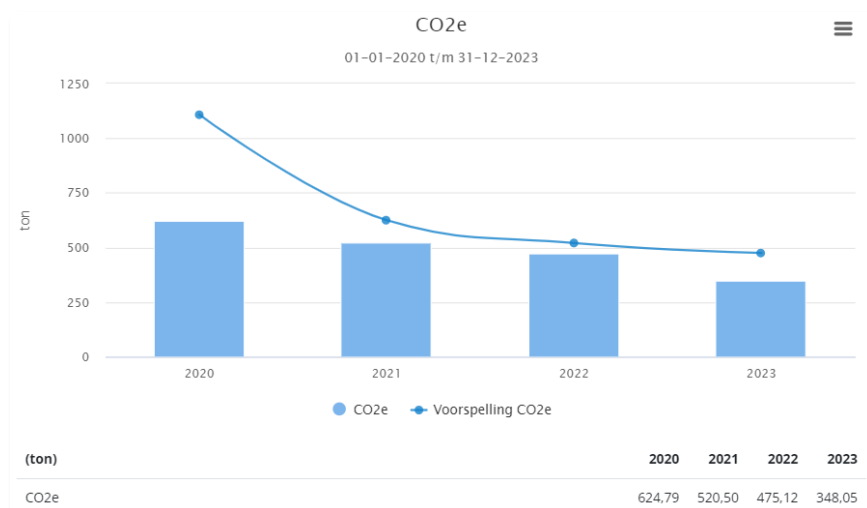
Verbruik en uitstoot van lease- en bedrijfswagens

De focus van itsme ligt op het verminderen van de CO₂-uitstoot van het bedrijfswagen- en het leasewagenpark (zie MVO-doelstelling 4).

De intentie is om in 2025 het leasewagen en bedrijfswagenpark volledig te elektrificeren en vanaf heden wordt het vervangen van conventionele benzine- en diesel leaseauto's na einde contractduur, door het aanschaffen van elektrische of hybride leaseauto's aangemoedigd. In de nieuwe leasevoorwaarden wordt de benzine met behulp van extra eigen bijdrage belast mocht er alsnog een keuze gemaakt worden voor een benzine leaseauto. Deze verhoging van de eigen bijdrage neemt in 2024 nog meer toe als de hybride rijders eveneens een extra bijdrage dienen te betalen. Dieselauto's bestellen behoort niet meer tot de mogelijkheden.

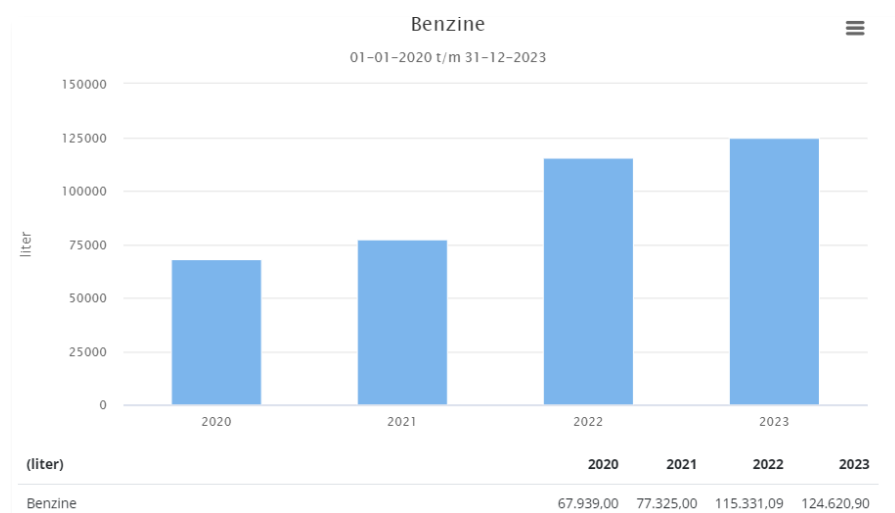


Figuur 18: Overzicht diesilverbruik leaseauto's 2020 - 2023

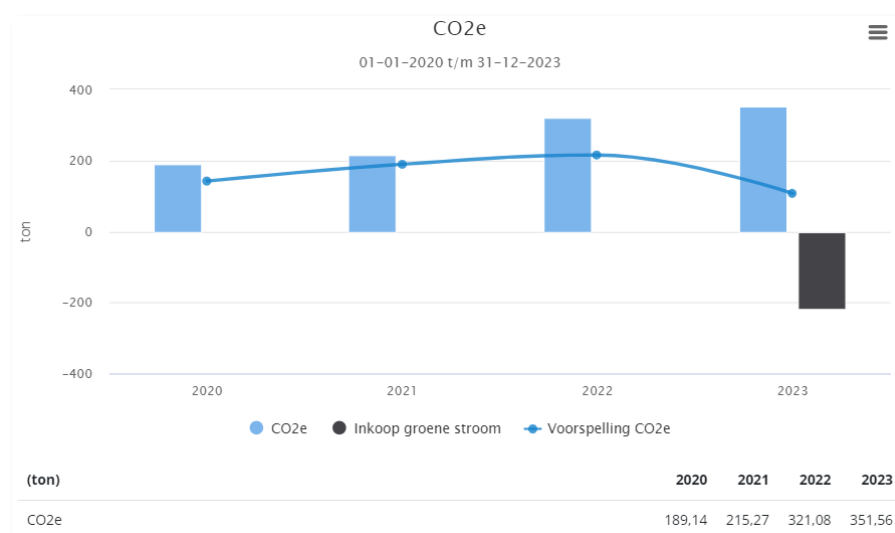


Figuur 19: CO₂-uitstoot van dieselauto's over de jaren 2020 - 2023

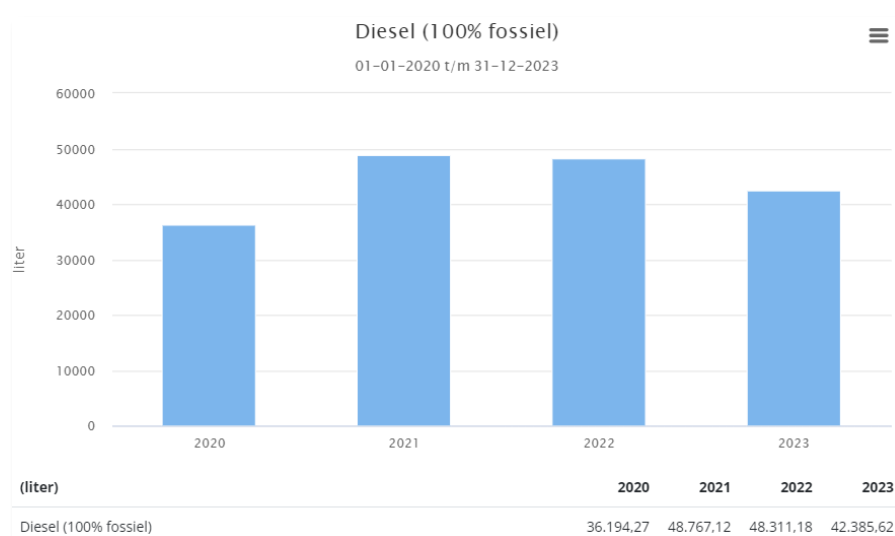
Vanaf 1 juli 2024 moet voldaan worden aan de registratieplicht van kilometerregistraties van alle werknemers. Via de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland komt hiervoor een tool beschikbaar. Gegevens die eenvoudig omgerekend kunnen worden in tonnen CO₂ zijn van toegevoegde waarde om een volledige CO₂-rapportage op te stellen die onderdeel gaat uitmaken van de CSRD.



Figuur 20: Overzicht benzineverbruik leaseauto's 2020 – 2023

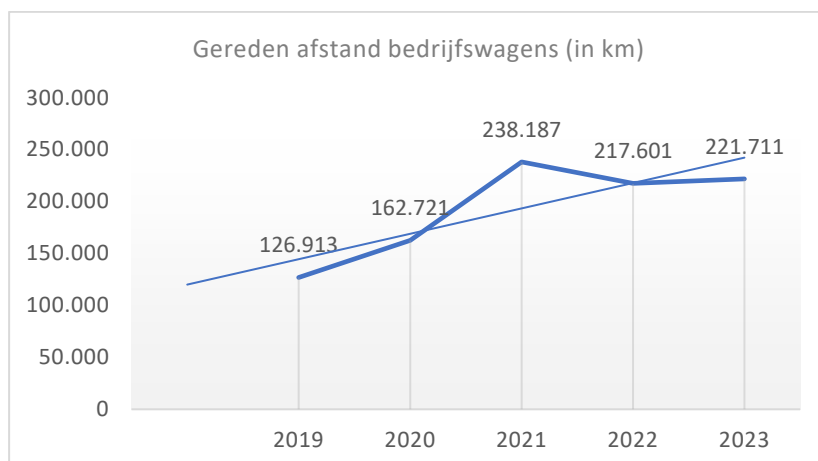


Figuur 21: CO₂-uitstoot van benzine leaseauto's over de jaren 2020 - 2023

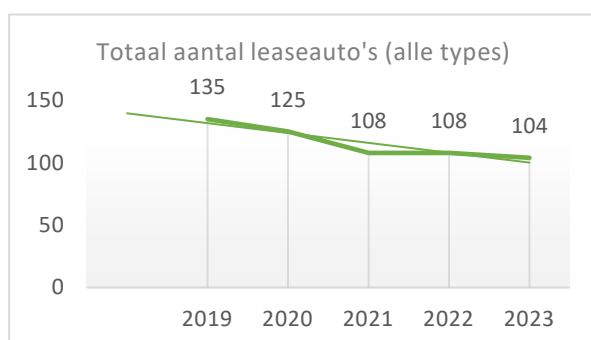


Figuur 22: Overzicht diesilverbruik bedrijfswagens (distributie) 2020 – 2023

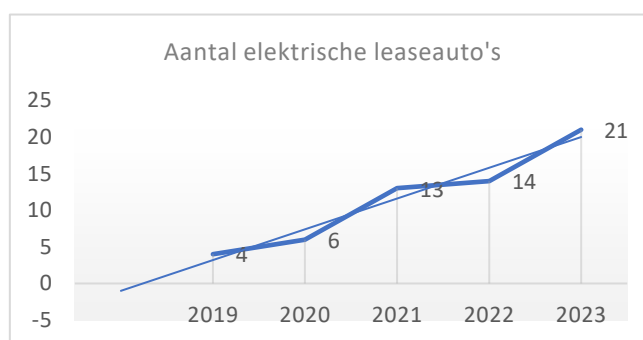
Aanvullende leasewagenparkgegevens



Figuur 23: Gereden afstand itsme bedrijfswagens 2019 - 2023



Figuur 24: Totaal aantal leaseauto's 2019 - 2023



Figuur 25: Aantal elektrische leaseauto's 2019 - 2023

Bevindingen

- Geringe daling van het aantal leaseauto's;
- Forse daling van dieselauto's (in 2022: 44, in 2023: 23 stuks)
- Geringe stijging van hybride auto's en afname van benzineauto's in 2023;
- Redelijke stijging van elektrische auto's: van 14 in 2022 naar 21 in 2023;
- Het dieselverbruik van de bedrijfswagens is wat afgenomen in 2022 terwijl het aantal gereden kilometers gering is toegenomen.
- Het benzineverbruik van leaseauto's is net als in 2022 toegenomen.

Conclusies

De toename van hybride auto's en afname van benzineauto's is mogelijk het gevolg van de extra eigen bijdrage mits men in 2023 overwoog om alsnog een benzine auto te bestellen. Hybrideauto's worden in 2024 ook voorzien van een eigen bijdrage en de eigen bijdrage van een benzineauto zal verhoogd worden. De forse toename van hybride auto's heeft wel teweeg gebracht dat het totale benzineverbruik is toegenomen. Dit kan het gevolg zijn van het onvoldoende benutten van de batterij in deze categorie auto's zodat er een ongunstiger verbruik ontstaat. De forse afname van diesel lease auto's laat vanzelfsprekend zien dat er een stevige reductie van het dieselverbruik is ontstaan. Diesel leaseauto's zijn in 2023 niet meer te bestellen en faseren de komende jaren uit.

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, interieur- en exterieurverzorging, distributeurs etc.

Opleidingen en trainingen

- MAX Prevent te Raamsdonksveer: BHV- en VCA-opleidingen;
Op dit moment wordt er nagedacht om het aantal reisbewegingen te beperken om BHV-trainingen onder te brengen bij een landelijke opleider in de nabijheid van de vestigingen.
- Nabijgelegen Blom vestigingen (bij itsme vestigingen): heftruck en reachtruck trainingen;
- Verkeersschool Verboon te Oosterhout: Code 95 (chauffeurs) en heftruckopleidingen.

Catering

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

Interieur- en exterieurverzorging

- Kantoorreiniging wordt uitgevoerd door lokale interieurreiniger;
- Plantverzorging (lokale ondernemer);
- Glazenbewassing vindt plaats door glazenwassersbedrijf in nabijheid van de hoofdvestiging.

Distributeur

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

Uitzendorganisaties

- Raaak, Luba en Randstad zijn preferente uitzendorganisaties uit nabijgelegen gemeenten waar itsme gebruik van maakt.

Om van zoveel mogelijk van lokale of ondernemingen uit de nabije omgeving gebruik te maken, geeft itsme zoveel mogelijk invulling aan dit thema en de intentie is zeker om dit te blijven doen.

Ambities en doelen itsme op basis van relevante en materiële thema's

Ambities en meetbaar maken van doelen

Naar aanleiding van de bepaling van de relevante thema's door de stakeholders wordt er onderscheid gemaakt in ambities en doelen. Ambities zijn verbeterinitiatieven die in 2022 in gang gezet zijn en waarop ook in 2023 gestuurd wordt. Doelstellingen zijn SMART opgesteld en worden periodiek inzichtelijk gemaakt (onder andere m.b.v. Smarttrackers) om de voortgang ervan te bewaken.

Ambities

1. Circulariteit, plastic reductie en duurzame verpakkingsalternatieven

Opgevallen is dat klanten drukdoende zijn met MVO, duurzaamheid en circulariteit en brengen deze aspecten in de keten.

Kortom opvolging aan dergelijke thema's wordt ook van itsme verwacht (en zijn toeleveranciers).

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

Conclusie: itsme is toegetreden tot de taskforce Verpakkingen vanuit de brancheorganisatie Fedet die de focus gaat leggen op het reduceren en duurzamer maken van verpakkingen van de leveranciers voor de technische groothandel.

Het brancheplan Verpakkingen vormt hierin de leidraad en gaat onderdeel uitmaken van de leveranciersovereenkomsten.

2. Lagere uitstoot per vervoerskilometer van transporteurs

Met de voornaamste klanten worden de gesprekken gevoerd in hoeverre het aantal leveranties per week (leverschema's), conform destijds opgestelde Service Level Agreements, te reduceren valt. Dit geldt voor zowel upstream als downstream.

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

Conclusie: Er wordt hard gewerkt om de emissies van het distributiematerieel bij interne en externe vervoerders milieuvriendelijker te maken echter er vinden nog onvoldoende gesprekken plaats om de vervoersbewegingen van en naar het distributiecentrum van itsme te reduceren.

In 2024 moet hierover met de voornaamste stakeholders (leveranciers, klanten en itsme) gesprekken gevoerd worden om het aantal vervoersbewegingen (upstream en downstream) te reduceren!

3. Medewerkers beter en vollediger informeren over MVO-doelstellingen

Om commitment te krijgen van de itsme-medewerkers op het gebied van het realiseren van MVO-doelen en voortgang daarvan dient deze doelgroep periodiek geïnformeerd te worden over de voortgang van deze doelen en waar mogelijk betrokken te worden. De intranetpagina die van start is gegaan na de Officemigratie is een goed platform om MVO-gerelateerde aspecten te delen. Het recent gestarte CSRD⁸-project gaat vanwege de dubbele materialiteitsanalyse de eigen medewerkers fors meer betrekken.

Conclusie: De CSRD-projectgroep 'GoodCompany' zal samen met de stellingenlijst van ESG⁹-thema's (die elke itsme medewerker in januari 2024 heeft ontvangen met als doel deze in te vullen) zo'n 20-tal medewerkers werven die als MVO-ambassadeur gaan optreden.

Het doel is om verspreid over de organisatie meer aandacht te krijgen voor MVO.

⁸ Corporate Sustainability Reporting Directive

⁹ Environmental, Social en Governance

4. 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 te helpen de impact op het milieu 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.

Conclusie: In vrijwel elk advies dat uitgegeven wordt, zal duurzaamheid een voorname rol spelen. Enerzijds omdat de klanten dit belangrijk vinden maar ook omdat itsme intrinsiek een advies wil uitbrengen waarin duurzaamheid is verankerd.

5. Streven naar een gezonde balans van werknemers in 2023

De balans tussen de hoeveelheid mannen, vrouwen en overig (parttime en fulltime) en posities die zij bekleden is in 2023 goed in balans te noemen.

Conclusie: itsme blijft zich inzetten om deze balans te continueren. De krapte op de arbeidsmarkt en de techniek waarmee itsme te maken heeft zorgt ervoor dat de balans niet altijd gewaarborgd kan worden; het streven is en blijft er echter wel!

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

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 en efficiëntere medewerker. Opleidingen of opleidingsvraagstukken worden afgestemd met de afdelingsmanager onder begeleiding van de afdeling HR.

Conclusie: Vanaf 2023 werd vanuit de itsme Academy een steeds breder aanbod van trainingen gefaciliteerd en daarnaast hield itsme zich bezig om medewerkers met ambities en talenten deze zorgvuldig in kaart te brengen en daarvoor eventuele passende individuele programma's te ontwikkelen.

7. 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 en trainingen te verzorgen en faciliterende diensten te verlenen.

Conclusie: Het streven om een beroep te doen op inspanningen van de lokale economie blijft nu en in de toekomst van kracht!

8. Streven naar gelijkwaardigheid bij indiensttreding van nieuwe medewerkers vanaf 2021

In 2021 is door de afdeling HR het document 'Diversiteit en inclusie' uitgerold waarin gesteld wordt dat iedereen een gelijke kans dient te krijgen bij het in aanmerking komen voor een (nieuwe) functie. Dit blijft te allen tijde van toepassing.

Conclusie: Het is in 2023 gelukt om de hoofdlijnen van dit document op te nemen in de Gedragscode itsme en daarnaast in de Gedragscode voor leveranciers.

9. Werknemersbestand in 2023 op gewenst niveau krijgen en houden in overeenstemming met de gewenste afdelingsbezetting om de bedrijfscontinuïteit te waarborgen

Als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt is er een tekort ontstaan op diverse afdelingen en posities binnen itsme. Intensievere berichtgeving op Social Media (bv. LinkedIn), alternatieve wervingskanalen, aanstellen van een interne en externe recruiter en gebruikmaking van Spielwork moet gaan leiden tot het aantrekken van nieuwe medewerkers om deze tekorten op te vangen.

Conclusie: Het werknemersbestand is in 2023, als dit vergeleken wordt met 2022, gering gestegen. itsme streeft ernaar om daar waar versterking nodig is, een zorgvuldige afweging te maken in hoeverre deze aanvullende versterking werkelijk nodig is of dat interne medewerkers mogelijk daarvoor in aanmerking kunnen komen.

Doelstellingen

1. 20% meer afvalvermindering in 2023 ten opzichte van 2022.

Op dit moment komt in de bedrijfskantine het restmateriaal (verpakkingen, voedsel en dergelijke) in dezelfde afvalcontainer terecht. Hier zal samen met Hutten een oplossing voor gezocht moeten worden. In het distributiecentrum ('CDC') vindt op hoofdlijnen 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. Vanwege de betere uitsplitsing op de site van Renewi is er sprake van een betere afvalscheiding.

Conclusie: Dit doel is in 2023 niet behaald; er heeft een toename plaatsgevonden van 5%! Na gering onderzoek is gebleken dat er veelvuldig sprake is van deellieferingen met extra verpakkingsmateriaal als gevolg.

2. Streven naar 0 incidenten met verzuim en een daling van het ziekteverzuim onder de 5%.

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

Conclusie: Het streven moet altijd zijn om ongevallen met verzuim te voorkomen echter de twee kortdurende verzuimincidenten zijn niet het gevolg van een onzorgvuldig V&G-beleid. Zij waren het gevolg van het maken van verkeerde keuzes die afweken van de normale looproutes met gering letsel als gevolg. itsme heeft zich het doel gesteld om het gemiddeld ziekteverzuim over de afdelingen en vestigingen onder de 5% te krijgen in 2023 en dit doel is in 2023 behaald.

3. Vanaf 2023 volledige en actuele informatie beschikbaar stellen aan 80% van de klanten (en zijn eindgebruikers) voor wat betreft het verstrekken van veiligheidsinformatiebladen (VIB) en presenteren van houdbaarheidstermijnen van geleverde OMNI-brand artikelen.

Dit aspect richt zich op voornamelijk de (chemisch) gevaarlijke stoffen die itsme uitlevert. Dergelijke producten moeten voorzien zijn van een VIB en te allen tijde beschikbaar zijn voor de eindgebruiker. Deze categorie artikelen die onder andere op de portal te bestellen zijn moeten beschikken over een dergelijk VIB. Overigens geldt dit voor alle product specifieke informatie om deze volledig en actueel inzichtelijk te maken in de webshop.

Conclusie: In Q1 van 2024 gaat hier met enkele afdelingen naar gekeken worden zodat deze categorie artikelen voorzien wordt van de juiste informatie ten behoeve van de klanten en zijn eindgebruikers en het bestand met VIB's gereviewd wordt zodat dit weer actueel en volledig is.

4. Leasewagenpark in 2025 volledig elektrificeren en de uitstoot terugbrengen naar 20% t.o.v. gemeten waarden in 2022.

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

Conclusie: In 2023 is er opnieuw een stijging waar te nemen van elektrische en hybride leaseauto's. In 2024 wordt ook onderzocht in hoeverre de bedrijfswagens op termijn geëlektrificeerd kunnen worden. Ontmoediging van het bestellen van benzineauto's, is kracht bijgezet door deze categorie leaseauto's extra te belasten met een extra eigen bijdrage om het bestellen van deze categorie voertuigen te ontmoedigen. In 2024 zullen ook de hybrideauto's met een aanvullende eigen bijdrage belast worden en de hoogte van de eigen bijdrage van benzineauto's opnieuw stijgen.

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

itsme is voornemens om in 2023 te inventariseren op welke afdelingen of vestigingen tekorten dreigen of zijn zodat gebruik gemaakt kan worden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (de zogenaamde Social Return).

Conclusie: itsme stelde zich als doel om in 2023 1% van het totaal aantal medewerkers in te lijven als medewerkers die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Vanwege het feit dat inmiddels verspreid over de organisatie 5 medewerkers vallen binnen deze categorie is deze doelstelling behaald. Deze doelstelling zal tevens in 2024 gehandhaafd blijven.