

Profextru

solutions that fit



People, Planet, Profit & Profextru

MVO Jaarverslag 2024

Voorwoord

Voor u ligt het MVO Jaarverslag 2024.

Het management is tevreden over de bereikte resultaten in het jaar 2024. We hebben kunnen zien dat de vraag voorzichtig herstellend is en dat de prijzen van grondstoffen en energie zich weer normaliseren. Door een inflatiecorrectie ligt het break-evenpoint op een substantieel hoger niveau, wat betekent dat het essentieel blijft om de productiviteit zoveel mogelijk te optimaliseren door verregaande automatisering, innovatief werken en het verder verduurzamen van de productie.

Ondanks de vele uitdagingen die 2024 met zich meebracht zijn wij trots dat wij, samen met onze partners, klanten en medewerkers met al onze inspanningen op het gebied van People, Planet & Profit, een positief resultaat hebben behaald.

In dit verslag presenteren wij u de behaalde resultaten over het jaar 2024 en geven wij inzicht in onze ambities op het gebied van duurzaam ondernemen.

De pijlers People (Personeel), Planet (Milieu) en Profit (Kwaliteit & Maatschappij) vormen de basis voor elke beslissing die we als directie van Profextru B.V. nemen en voor iedere doelstelling die we nastreven. Door te zorgen voor een goede balans tussen deze drie pijlers, streven we naar een optimale stakeholder tevredenheid en een duurzame wereld voor huidige en toekomstige generaties. Wij zetten in op langdurige en vruchtbare samenwerking met wederzijds voordeel. Oftewel, samen vooruit.

*En wie goed kijkt naar ons logo ziet deze belofte hierin terugkomen:
De 'X' is opgebouwd uit een zandloper en een pijl naar voren.
Symbolisch geeft de zandloper weer dat wij onze inbreng hebben en de betreffende stakeholder het zijne.*

De zwarte pijl geeft de richting aan: → samen vooruit!



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. MVO strategie en beleid	4
2. Duurzaam produceren	5
2.1 Optimaliseren productiemethoden.....	5
2.2 Nieuwbouw Profextru Productie.....	5
3. Mens en maatschappij.....	6
3.1 Welzijn	6
3.2 Pensioen	6
3.3 Communicatie	6
3.4 Duurzame inzetbaarheid	6
3.5 Werkomstandigheden en sociale bescherming	7
3.6 Gezondheid en veiligheid op het werk.....	7
3.7 Opleiding, trainingen en persoonlijke ontwikkeling.....	7
3.8 Diversiteit	8
3.9 Voldoen aan wettelijke eisen	8
3.10 Samenwerking met de lokale gemeenschap.....	8
3.11 Maatschappelijke investeringen	8
4. Milieu	9
4.1 Vermindering CO2 uitstoot	9
4.2 Duurzaam gebruik van grondstoffen.....	9
4.3 Anti-corruptie en eerlijke concurrentie.....	9
5. MVO in cijfers	10
5.1 Realisatie MVO doelstellingen 2024	10
5.2 MVO actieplan 2025	11
5.3 Vooruitgang op het gebied van MVO thema's.....	12

1. MVO strategie en beleid

Wij erkennen als directie van een productiebedrijf de belangrijke rol die productie speelt in de overgang naar een duurzame samenleving en geloven in het samen werken aan een duurzame toekomst. Door onze toekomstgerichte, milieuvriendelijke, innovatieve en sociaal verantwoorde aanpak 'ontzorgen' wij in de breedste zin van het woord.

Ons bedrijf wil acteren in een wereld waarin duurzaam produceren met oog voor mens, milieu en samenleving de norm is. Deze wens hebben we vertaald in onze MVO strategie en het beleid om duurzaamheid te integreren in al onze bedrijfsprocessen.

MVO strategie en beleid

Milieubescherming

Het minimaliseren van onze ecologische voetafdruk door middel van energie-efficiëntie, afvalvermindering en verantwoord gebruik van natuurlijke hulpbronnen.

Innovatie

Het toepassen van innovatieve productiemethoden en materialen die bijdragen aan duurzaamheid.

Sociale verantwoordelijkheid

Het waarborgen van veilige en eerlijke arbeidsomstandigheden en het bevorderen van inclusiviteit en diversiteit.

Om deze strategie te kunnen bereiken is ons MVO beleid gericht op drie pijlers:

1. Duurzaam produceren
 - a. Optimaliseren productiemethoden
 - b. Duurzaam investeren
2. Mens en maatschappij
 - a. Welzijn
 - b. Samenwerking met de lokale gemeenschap
3. Milieu
 - a. Vermindering CO2 uitstoot
 - b. Hergebruik van grondstoffen
 - c. Eerlijke concurrentie

2. Duurzaam produceren

2.1 Optimaliseren productiemethoden

In de afgelopen jaren heeft is een focus gelegd op productontwikkeling. M.b.t. het Prolock assortiment bestaat de toplaag van onze damwanden uit virgin PVC. Dit materiaal bevat namelijk eigenschappen waardoor de levensduur sterk verbeterd. Dit jaar hebben wij samen onze leveranciers een toplaag ontwikkeld van gerecycled PVC met toch dezelfde versterkende eigenschappen.

Om de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers te verhogen heeft Profextru vanaf 2022 geïnvesteerd in de aanschaf van een robot. De robot komt in de productielijn te staan waar de zwaardere profielen op geproduceerd worden. Deze profielen worden nu met een 'tilhulp' van de lijn gehaald en verpakt maar – zeker voor de zwaardere profielen - vergt dit nog altijd behoorlijk veel fysiek zware handeling. De robot kan volledig automatisch alle profielen op deze lijn handelen waardoor fysieke arbeid op deze lijn vanaf 2023 tot het verleden behoort.



In het jaar 2024 hebben we robot 2 en 3 aangeschaft die naast het verlichten van de fysieke arbeid voor het personeel, ook bijdraagt aan het verduurzamen van de productie.

Daarnaast hebben we in dit jaar in samenwerking met een waterschap en een aannemer met een adviesbureau voorafgaand aan een innovatietender veel informatie gedeeld. Dit heeft uiteindelijk geleid tot een ontwikkeling van een product dat elektrisch kan worden aangedreven in plaats van aandrijving met diesel. Tenslotte heeft het vooraf nadenken over de duurzame oplossingen ervoor gezorgd dat het product kan worden geproduceerd van lichter materiaal. Onze productie heeft in de afgelopen jaren veel tijd besteed aan het verminderen van uitval in de productie. Door de verbetering van productiemethoden is in 2024 gebleken dat het uitvalpercentage momenteel is gedaald tot ca. 2%, terwijl dit een aantal jaren geleden >10% bedroeg.

2.2 Nieuwbouw Profextru Productie

In het jaar 2022 is het startschot gegeven voor het project 'Nieuwbouw Profextru'. Doelstelling is om op de huidige locatie – gefaseerd – een nieuwe fabriek te bouwen die voldoet aan de normen van deze tijd. Als onderdeel van het ontwikkel- en bouwproces is MVO een belangrijke thema.

Bouwen met duurzame - en daar waar mogelijk gebruikte – materialen, het gebruiken van zonnepanelen, etc. Daarnaast wordt een slim klimaatbeheersingssysteem ontwikkeld. Dit systeem maakt gebruik van de restwarmte uit de productie voor het verwarmen van het gebouw en gebruikt rest-koelwater uit de productie voor het verkoelen van het gebouw. SMART-doelstellingen worden bepaald zodra er meer informatie beschikbaar is m.b.t. de nieuwbouw.

3. Mens en maatschappij

3.1 Welzijn

Binnen Profextru staat naast de kwaliteit de veiligheid hoog in het vaandel. In de afgelopen jaren is veel aandacht besteed aan het beheersen van risico's op basis van deskundig uitgevoerde risico-inventarisaties en inspecties. Deze informatie is gebruikt voor het vergroten van het veiligheidsbewustzijn dat onder andere is af te leiden uit de volgende initiatieven:

- Eigentijds en goed onderhouden materieel en gereedschap
- Bedrijfskleding op orde
- Een moderne (aangepaste) kantoorinrichting
- Aanstelling preventiemedewerker en vertrouwenspersoon
- Investerings in veiligheidsvoorzieningen voor het personeel
- Professionele vernieuwingen op ICT op komst
- Introductieprogramma met toelichting MVO beleid
- Premievrij pensioen
- Ondersteuning door Support4Safety MVK
- Opleidings- en ontwikkelmogelijkheden
- Duurzame inzetbaarheid
- Een goed (secundair) arbeidsvoorwaardenbeleid/-pakket
- Lief- en leedbeleid
- Communicatie met alle personeel middels interne apps
- Stagebedrijf voor LBO-, MBO- en HBO-ers
- Flexibele werktijden en vakantiespreiding waar mogelijk
- Preventieve inzet op voorkomen van ziekteverzuim
- Preventieve arbozorg en duurzame inzetbaarheid
- Generatiemanagement en doelgroep benadering
- Eigentijdse gesprekscyclus (ontwikkel-/voortgangsgesprekken)
- Ruimte voor balans tussen zakelijk- en privébelang

3.2 Pensioen

Profextru biedt al haar medewerkers een premievrij pensioen aan via pensioenuitvoerder ASR die beleggingen in tabaks- en gokindustrie uitsluit en extra inzet op beleggingen die de CO2 uitstoot verminderen.

3.3 Communicatie

Om het personeel beter te kunnen voorzien van informatie is de 'Profextru App' gelanceerd. Deze app bevat tal van functies waaronder een 'nieuwsfeed' een 'berichtenservice' en een 'smoelenboek'. Daarnaast kunnen medewerkers via deze app snel hun verlof aanvragen/goedkeuren.

Naast de geïntroduceerde app en de al aanwezige communicatiemiddelen (beeldschermen in de fabriek, kantine en hal) zijn er op diverse locaties in het bedrijf posters en borden opgehangen waarop onze MVO-inspanningen duidelijk zichtbaar worden.

3.4 Duurzame inzetbaarheid

Profextru zet in op duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Door periodiek in gesprek te gaan met de PVT tracht Profextru zo goed mogelijk de belangen van het personeel te waarborgen. Als resultaat van deze gesprekken zijn in de afgelopen periode diverse acties geïmplementeerd t.b.v. duurzame inzetbaarheid. Voorbeelden hiervan zijn de seniorenregeling én het afschaffen van de

vrijdagnacht uit de ploegendienst. Daarnaast de aandacht dat als de situatie zich voordoet om mensen uit de ploegendienst een functie in dagdienst aan te bieden, dit ook aangeboden wordt.

Dit heeft in het afgelopen jaar geleid tot de volgende resultaten:

- Er zijn dit jaar geen personeelsleden ingestroomd in de WIA
- Het korte ziekteverzuim ligt momenteel met 4,1% aanzienlijk lager dan het branchegemiddelde (branche 6,8%)
- Het bedrijf heeft regelmatig jubilarissen
- Er zijn geen meldingen van discriminatie en intimidatie geregistreerd

3.5 Werkomstandigheden en sociale bescherming

In de afgelopen jaren heeft Profextru veel geïnvesteerd in de verbetering van veiligheid, gezondheid en milieu. Als voorbeeld: een snijmes i.p.v. zaag waardoor er geen zaagsel (microplastics) is en welke minder geluidsoverlast geeft (minder decibel). Daarnaast is er een verplichte online veiligheidstraining gegeven. De getroffen maatregelen zijn gebaseerd op de resultaten van interne en externe inspecties en hebben bijgedragen aan een veilige werkomgeving wat heeft geresulteerd in het feit dat er in 2024 geen ongevallen hebben plaatsgevonden.

3.6 Gezondheid en veiligheid op het werk

Met betrekking tot de gezondheid en veiligheid op het werk is Profextru vanaf 2019 gestart met het treffen van de maatregelen zoals beschreven in de uitgevoerde risico-inventarisatie en evaluatie. Daarnaast is de PVT en de rest van het personeel doorlopend geïnformeerd en voorgelicht over de VGM-spelregels. Dit heeft er mede toe bijgedragen dat de medewerkers beter op de hoogte zijn van de gevaren op de werkvloer en zijn gerichte investeringen gedaan voor het verbeteren van de werkomstandigheden.

Profextru heeft al haar medewerkers een Vitaliteitstraject aangeboden waarin handvatten gegeven zijn op het gebied van werkgeluk, slaap, stress, voeding en bewegen. Profextru faciliteert een gezonde levensstijl door het aanbieden van fruit op het werk, bedrijfsfitness én Lease-a-bike regeling. Daarnaast kunnen medewerkers gratis meedoen aan de jaarlijks Triathlon in Hardenberg waarvan Profextru sponsor is. Sportkleding en training wordt kosteloos ter beschikking gesteld.

Als onderdeel van het KVGGM systeem worden ongevallen bijgehouden en jaarlijks opgenomen in een ongevallenmatrix en gebruikt voor een oorzaakanalyse om de beheersmaatregelen te kunnen bepalen die nodig zijn voor het voorkomen van ongevallen en incidenten. De gemiddelde IF bedroeg over de afgelopen drie jaar 0.

3.7 Opleiding, trainingen en persoonlijke ontwikkeling

Profextru heeft doorlopend aandacht voor het ontwikkelen van de competenties van de medewerkers. Tijdens de jaarlijkse functioneringsgesprekken hebben de medewerkers aangegeven welke opleidingsbehoefte bestaat. In het afgelopen jaar heeft dat ervoor gezorgd dat de medewerkers voldoende mogelijkheden hebben en benutten in hun persoonlijke ontwikkeling. Meerde werknemers uit diverse lagen van de organisatie volgen momenteel een opleiding.

3.8 Diversiteit

Als onderdeel van ons beleid wordt bij het werven en selecteren van nieuw personeel niet gekeken naar man/vrouw, land van herkomst, leeftijd, geloof, cultuur, kleur of welk ander onderscheidt dan ook maar. Het enige criterium dat we hanteren is 'geschiktheid' voor de functie. Dus het beschikken over de juiste competenties en passend in het team / aansluiting vinden bij de collega's.

Ook hebben we het uitgangspunt om, naast MBO en HBO-stagiaires van diverse opleidingen en opleidingsniveaus, jaarlijks minimaal >2 leerlingen binnen de organisatie te hebben. Leerlingen in verschillende fasen van hun opleiding. We hebben als doel jaarlijks minimaal 20% hiervan in dienst te nemen, waarna het aantal met nieuwe instroom van leerlingen weer op het gewenste niveau wordt gebracht. Om dit te bereiken zijn er samenwerkingsverbanden met onder ander de lokale opleidingscentra.

3.9 Voldoen aan wettelijke eisen

Tijdens de verschillende interne, extern audits en inspecties en controles wordt ons bedrijf onder andere getoetst op het voldoen aan de wet- en regelgeving. Uit de analyse van de controle- en auditrapportage is gebleken dat we compliant zijn zodat we onze systemen en werkwijzen kunnen blijven gebruiken in het verder optimaliseren van onze prestaties.

3.10 Samenwerking met de lokale gemeenschap

In een maatschappelijk verantwoorde organisatie waarin People is ingebed, erkent de organisatie dat zij een rol speelt in het dagelijks leven van haar medewerkers en maatschappij rondom het bedrijf.

De 'P' van People omsluit sociaaleconomische issues die zowel aangrijpen binnen een organisatie als buiten een organisatie. Profextru hecht veel waarde aan het scheppen van een open en prettige bedrijfscultuur. Een omgeving waarin onze medewerkers zich gewaardeerd en gezien voelen. Ingebed in ons bedrijfsproces zit het hebben van een actief beleid om mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie te integreren in het bedrijfsproces

Ons bedrijf werken nauw samen met ketenpartners, leveranciers en personeel uit de regio. Dit wordt bevestigd door:

- Samenwerking met Larcom
- Contact met lokale opleidingscentra
- Werkzaamheden uitbesteed aan mensen met afstand tot de arbeidsmarkt

3.11 Maatschappelijke investeringen

Als onderdeel van het beleid van Profextru wordt jaarlijks een deel van het bedrijfsresultaat beschikbaar gesteld voor goede doelen en/of sponsoring. Hiermee toont het bedrijf de wil om de maatschappij iets terug te geven. Profextru heeft dit gerealiseerd door verschillende lokale sponsorovereenkomsten af te sluiten (bijv. met HHC Hardenberg) en giften aan meerdere goede doelen zoals Oxfam Novib en Staatsbos Beheer.

Jaarlijks wordt een percentage van circa 0,4% van de omzet gereserveerd voor maatschappelijke investeringen.

4. Milieu

De 'P' van Planet gaat over het op proactieve wijze betrekken van milieu gerelateerde consequenties van bedrijfsvoering. Profextru conformeert zich eraan dat in bedrijfsbeslissing/activiteiten rekening wordt gehouden met de negatieve of positieve effecten hiervan voor de natuurlijke leefomgeving. Het omvat onder andere milieumanagement, ketenbeheer, levenscyclus-analyse en beperking Carbon Footprint.

4.1 Vermindering CO2 uitstoot

Profextru hecht veel waarde aan het verbeteren van het milieu. In dit kader is in een eerder stadium onderzocht welke maatregelen getroffen kunnen worden voor het verminderen van het energieverbruik. Vanuit deze analyse zijn er doelstellingen vastgesteld die aanleiding waren voor een aantal investeringen.

Hierdoor is het energieverbruik in de afgelopen jaren ten opzichte van de productie toegevoegde waarde gedaald. Naast deze materiele investeringen is het bedrijf gecertificeerd voor ISO 14001 waarmee milieuplannen geborgd worden uitgevoerd en het bedrijf extern en objectief wordt getoetst op het voldoen aan deze relevante normen.

Als resultaat van de analyses wordt het CO2 verbruik van onze organisatie periodiek gemeten om te kunnen beoordelen of de emissiedoelstellingen gerealiseerd kunnen worden en om tijdig te kunnen bijsturen. Bij het aanschaffen van nieuwe machines is in de afgelopen jaren veel aandacht besteed aan het investeren in duurzame oplossingen.

4.2 Duurzaam gebruik van grondstoffen

Vanaf 2023 is de focus gelegd op productontwikkeling. M.b.t. het Prolock assortiment bestaat de toplaag van onze damwanden uit virgin PVC. Dit materiaal bevat namelijk eigenschappen waardoor de levensduur sterk verbeterd. Dit jaar hebben wij samen onze leveranciers een toplaag ontwikkeld van gerecycled PVC met toch dezelfde versterkende eigenschappen. Samen met Gemeente Hardenberg is er een pilotproject gevonden in Gramsbergen waar deze damwanden toegepast zijn en voor een bepaalde periode gemonitord worden. Met deze ontwikkeling kunnen wij in de toekomst onze damwanden van 100% gerecycled materiaal maken.

Bij innovatie en productontwikkeling maar ook bij de huidige productie wordt doorlopend getracht zo weinig mogelijk grondstoffen (recyclaat dan wel virgin) te gebruiken en optimaal grondstoffen te recyclen. Dit is inmiddels het geval bij de productie van al onze producten. Elk product wordt op maat geproduceerd waardoor verspilling voorkomen wordt.

Uitval wat ontstaat tijdens het productieproces (bijvoorbeeld bij het 'aanlopen' van een profiel) plus eventuele afkeur tijdens productie, wordt opnieuw ingezet als grondstof voor nieuwe productie.

4.3 Anti-corruptie en eerlijke concurrentie

Eerlijke concurrentie en anti-corruptie zijn kernwaarden van Profextru. In de praktijk komt dit neer op het feit dat Profextru een cultuur ondersteunt waarbij geen ruimte is voor corruptie en het houdt zich afzijdig van het vormen van kartels en samenwerkingen.

Met de inval van Rusland in Oekraïne heeft Profextru per direct de samenwerking stil gelegd met haar Russische klanten.

5. MVO in cijfers

5.1 Realisatie MVO doelstellingen 2024

Indicator	Doel 2024	Realisatie	Doel 2025
<i>Duurzaam Produceren</i>			
Gerecycled afval	Meten	Meten	>5% t.o.v. 2024
Uitvalpercentage	Max 10%	14%	Max 10%
<i>Mens en maatschappij</i>			
Tijdig deponeren	Voor 1 juli	Ja	Voor 1 juli
Boetes bevoegd gezag	0	Ja	0
Ongevallen met verzuim	0	Ja	0
Mannen/vrouwen	>12%	Ja, 15%	>18%
Maatschappelijke investering % van de omzet	Min. 0,5%	0,5%	Min. 0,5%
Instroom WIA	0	Geen instroom	0
Aantal leerlingen in % totaal	2%	2%	>0,2%
Ziekteverzuim	Max 3%	4,1%	Max 3%
Aantal meldingen van discriminatie	0	Geen meldingen	0
Geen meldingen van intimidatie	0	Geen meldingen	0
Datalekken	0	Geen meldingen	Geen
Gemiddelde IF index over laatste drie jaar	0	0	0
<i>Milieu</i>			
CO2 in miljoenen TW	Lager dan 2023	Co2 =€7.73 (>5%) (2023: 8,36)	< CO2 2024
ISO9001:2015 certificaat	Handhaven	Ja	Handhaven
ISO14001:2015 certificaat	Handhaven	Ja	Handhaven
MVO certificaat trede 4	Handhaven	Ja	Handhaven
Aantal milieu-incidenten	0	0	0
Klachten uit de omgeving	0	0	0

5.2 MVO actieplan 2025

Indicator	2025	Hoe bereiken	Verantwoordelijk
Uitvalpercentage	<10%	Optimalisatie productie Efficiënte planning	Productie
Gerecycled afval	In kaart brengen	Metten van recycling	Productie
Tijdig deponeren	Voor 1 juli	Cijfers tijdig gereed en tijdig accountantscontrole plannen	Controller
Boetes bevoegd gezag	Geen	Inspecties uitvoeren om claims te voorkomen KVGM instructies actualiseren en bewustwording bewaken	Uitvoering KVGM
Ongevallen met verzuim	0	Inspecties uitvoeren om claims te voorkomen KVGM instructies actualiseren en bewustwording bewaken SCL invoeren	Uitvoering KVGM KVGM
Mannen/vrouwen	>18% vrouwen	Selectief aannamebeleid	HRM/Management
Maatsch. Inv. % van de omzet	>0,5%	Selectieve sponsoring	Management
Instroom WIA	0	Wet Poortwachter nakomen Verzuimbeleid nakomen	HRM
Aantal leerlingen in % totaal	>0,2%	Regelmatig contact met opleidingscentra Tijdig evalueren met leerlingen	HRM/Uitvoering
Ziekteverzuim	<5%	Verzuimbeleid nakomen Preventiemaatregelen uitvoeren	HRM
Aantal meldingen van discriminatie/intimidatie	0	Gesprekken en evaluaties met personeel	HRM

		Open cultuur benadrukken Veilige werkomgeving stimuleren	
Gem. IF index over laatste drie jaar	0	Inspecties uitvoeren om claims te voorkomen KVGM instructies actualiseren en bewustwording bewaken	Uitvoering KVGM
Datalekken	0	AVG beleid nakomen Controleplan opzetten	Iedereen
CO2 in miljoenen toeg. waarde	< CO2 2024	CO2 uitstoot vaker meten en relateren aan verbeteringen	KVGM
ISO9001:2015 certificaat	Handhaven	NCR's tijdig oplossen Interne audit uitvoeren	KVGM
ISO14001:2015 certificaat	Handhaven	NCR's tijdig oplossen Interne audit uitvoeren	KVGM
MVO certificaat trede 4	Handhaven	Auditpunten tijdig afronden	KVGM
Aantal milieu-incidenten	0	Inspecties uitvoeren om claims te voorkomen	Uitvoering
Klachten uit de omgeving	0	Omwonenden tijdig informeren over nieuwbouw	Uitvoering

5.3 Vooruitgang op het gebied van MVO thema's

Zoals aangegeven in deze rapportage is de laatste jaren bewust en onbewust telkens meer aandacht gegeven aan het vormgeven en invoeren van het MVO beleid dat past binnen onze kernwaarden en de verwachtingen van onze stakeholders.

Naast deze meetbare vooruitgang is er ook zeker vooruitgang geboekt in onderstaande aspecten:

MVO Bewustwording

Bij zowel de voorbereiding als de uitvoering van de project is MVO een steeds terugkerend item geworden. Dit heeft geleid tot een groeiend bewustzijn bij klanten, leveranciers en personeel. Met name in de verduurzamingsprojecten is MVO bewust inkopen en produceren inmiddels een soort DNA geworden.

De directie is zich bewust dat de pogingen die in het afgelopen jaar zijn gedaan om de bewustwording op het gebied van MVO te verbeteren nog niet het gewenste rendement hebben gehad. De invoering van de personeelsapp heeft in een bepaalde mate bijgedragen om het personeel bekend te maken met de wijze waarop het bedrijf MVO benadert en wil gebruiken. In de toekomst zal het nodig zijn om de interne communicatie over dergelijke onderwerpen verbeterd dient te worden om het personeel blijvend te informeren en te overtuigen van gemaakte keuzes zodat MVO meer DNA gaat worden.

Personeelsbeleid

Bij de uitvoering van het personeelsbeleid en vooral bij het werven van nieuw personeel en het begeleiden van leerlingen is duidelijk geworden dat het conservatieve beleid door de nieuwe maatschappij plaats heeft moeten maken voor een andere benadering. Dit heeft ervoor gezorgd dat bij het opstellen van de capaciteitsplanning op lange termijn steeds meer rekening wordt gehouden met de individuele wensen van het personeel waarbij de maatschappelijke balans tussen werk en privé belangrijker is geworden. Dit is een belangrijke vooruitgang die op termijn zal moeten leiden tot een ander soort personeelsbestand dat beter past bij de eisen van het personeel.

In de komende jaren zal worden ingezet om de doelstelling met betrekking tot de verhouding tussen mannen en vrouwen te kunnen behalen. In het verleden is echter gebleken dat het aanbod van vrouwelijk personeel in de operationele functies gering is zodat het de verwachting is dat de uitbreiding voornamelijk gerealiseerd zal moeten worden in de ondersteunende functies.

Ketenbenadering

In de afgelopen jaren is gebleken dat er meerdere bedrijven bezig zijn met het verduurzamen van producten en diensten en hiervoor steeds vaker een ketenbenadering toepassen. Een goed voorbeeld hiervan zijn de projecten die we met diverse Gemeenten hebben mogen opleveren maar ook zeker het project in 2024 waarbij in een soort bouwteam ontwerpen zijn doorgenomen om uiteindelijk te komen tot een duurzamere productie. Dit is een direct gevolg van het doorvoeren van MVO beleid binnen de keten en het management verwacht dat dit in de komende jaren zal toenemen.