A close-up photograph of a person's legs in blue jeans and tan leather boots. The person is stepping over a stream, with one foot on a rock and the other foot in mid-air above the water. The background is a blurred natural setting with green foliage.

**A PESSIMIST SEES THE DIFFICULTY IN EVERY
OPPORTUNITY; AN OPTIMIST SEES THE
OPPORTUNITY IN EVERY DIFFICULTY.**

WINSTON CHURCHILL



zelfverklaring
ISO 26000

Bijlage B:

Antwoorden op de onderzoeksvragen volgens NPR 9026

PTH Groep B.V.
2023





Voorwoord

Kollumerzwaag, juli 2023

Toen ik op google het woord 'stap' invoerde dacht ik een verzameling aan informatie over stappen nemen en wandelen te vinden. Maar de zoekresultaten gaven vooral op de eerste paar pagina's informatie over STAP budgetten weer. In feite ook een stap en ook beweging maar dan in de zin van ontwikkeling. Het STAP budget is in het leven geroepen om je als persoon te ontwikkelen. OM vooruit te komen en om je te helpen bij scholing.

In feite verschilt dat niet zoveel van waar wij mee bezig zijn in het kader van MVO. We willen stappen maken, ons ontwikkelen en verbeteren. Stap voor stap. En dat is een reis die we als bedrijf en als medewerkers binnen dit bedrijf maken. Dat doen we niet omdat dat moet maar omdat we dat willen. Wij werken eraan om van betekenis te zijn voor onze relaties, onze eigen omgeving en de maatschappij als geheel. We zetten in op duurzame innovatie en streven naar het minimaliseren van onze ecologische voetafdruk door de keuze voor en inzet van slimme, efficiënte werkmethoden. En deze reis maken we samen met onze leveranciers, medewerkers, klanten en andere betrokkenen.

Een mooie beschrijving van een reis vind je op Wikipedia:

Een reis is een vrijwillige verplaatsing van een of meer personen van een bepaalde locatie naar een andere locatie.
Een persoon die op reis is, noemt men een reiziger.

Een reis kan worden gemaakt vanuit verschillende motieven.
Een vakantie is een reis waarbij een individu of een groep voor een beperkte tijd een verblijf in vrije tijd elders doorbrengt.

Een ontdekkingsreis is een tocht die ondernomen wordt om nieuwe plaatsen te ontdekken. Een zakenreis of dienstreis is een reis ondernomen vanuit de werksituatie.

Een bedevaart is een tocht naar een oord met een bijzondere betekenis en een woon-werktrip is een vaste route van huis naar werkplek.



Toen wij in maart 2017 startten met ISO 26000 hadden we beperkt beeld over Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). Ons vertrekpunt was dat we MVO belangrijk vinden; ergens hebben wij zowel als organisatie als persoonlijk motieven die de aanleiding vormden om op reis te gaan.

Zoals alle reizen kostte ook deze enige voorbereiding. Er was ruimte binnen ons bedrijf om dit op te pakken; we vormden een team om deze ISO te gaan verkennen en uit te werken; zorgden voor de juiste routekaart en we gingen van start. Na enkele maanden met verschillende werksessies waar we nadachten wat wij nu eigenlijk van de verschillende onderwerpen t.a.v. MVO vonden, zaken uit zochten en aan de beantwoording van vragen uit de regelhulp werkten, waren we zo ver dat onze reispapieren bijna op orde waren. Het document dat vanuit de regelhulp geproduceerd werd, was niet helemaal wat we er van verwacht hadden en na wat aanscherpen waren we zo ver dat we onze stukken konden inleveren. In december 2017 was onze ISO 26000 een feit. Het voelde als een reis en was eigenlijk nog maar het begin.

We zijn onderweg en waar we uit komen weten we nog niet. Wat we wel weten is de richting en dat deze reis meerdere eigenschappen in zich heeft. Aan de ene kant is het een zakenreis. Omdat een ISO van toepassing is op een organisatie, en niet gekoppeld is aan een persoon, is dit het zakelijke motief. Als dat het enige motief was dan waren we klaar. De bestemming is dan bereikt en we hebben een schitterend reisverslag om terug te lezen.

Ook dit jaar scherpen we onze reisplannen aan, we evalueren voortdurend ons MVO-beleid en beschrijven dat in deze ISO. We gaan verder met onze reis en kiezen ervoor om gericht aandacht te besteden aan en te verbeteren op verschillende aandachtsgebieden. Wij vertrekken daarbij vanuit onze missie en zijn onderweg om nieuwe gebieden te verkennen. Net als de ontdekkingsreizigers van vroeger kunnen we daardoor organisaties en mensen met elkaar verbinden. We zullen gedurende deze reis kennis opdoen, ons verwonderen, ons ontwikkelen en daaruit weer delen, zowel in als buiten onze organisatie.

Wij zijn reizigers, we zijn voortdurend in beweging en staan open voor nieuwe ontdekkingen en ontmoetingen. We weten ook dat de reis om keuzes vraagt; Hoe nemen wij mensen mee op onze reis, welke afslagen nemen we, hoe lang gaan we op deze weg door, met wie reizen we mee, waar slaan we ons kampement op, Soms moeten we omhoog de bergen over, soms is er een geëffend pad. Waar het ons brengt? Dat weten we nog niet, wat we wel weten is dat de bestemming niet het belangrijkste is. Het onderweg zijn - stap voor stap gaan - betekent in beweging zijn, de reis maken en beleven. Het verrijkt ons en iedereen die met ons meereist. Samen kunnen we ontdekken welke schitterende bestemmingen er achter de hoge bergen liggen.

Ga jij ook mee?



Inhoudsopgave

Voorwoord.....	3
Introductie PTH Groep	8
1. De 7 MVO-principes.....	10
Normen en waarden	10
1. Afleggen van rekenschap	10
2. Transparantie	10
3. Ethisch gedrag	11
4. Respect voor de belangen van stakeholders.....	11
5. Respect voor wet- en regelgeving	12
6. Respect voor internationale gedragsnormen	12
7. Respect voor mensenrechten	13
2. Stakeholders	15
8. Identificeren - methodiek.....	15
9. Identificeren - vaststelling	15
10. Betrekken van stakeholders	16
3. Kernthema's	18
11. Bepalen van relevantie - Criteria	18
12. Bepalen relevantie - MVO-onderwerpen	18
13. Bepalen van significantie - Criteria	18
14. Bepalen significantie MVO-onderwerpen.....	18
15. Bepalen van prioriteit - Criteria.....	19
16. Bepalen prioriteit MVO-onderwerpen	19
17. (Te nemen) acties.....	19
18. Toelichting op prioriteitsstelling.....	19
19. Betrekken stakeholders bij identificatie van deze onderwerpen.....	20
4. Integreren van maatschappelijke verantwoordelijkheden in de organisatie	22
Ketenverantwoordelijkheid en invloedssfeer	22
20. Typen organisaties in onze invloedssfeer en verhouding tot onze organisatie.....	22
21. Stimuleren van MVO bij andere organisaties.....	22
Gepaste zorgvuldigheid ('due dilligence')	23
22. Beoordeling van (potentiële) (negatieve) effecten van eigen activiteiten en besluiten op de maatschappij, milieu en economie	23
23. Beoordeling van (potentiële) (negatieve) effecten van activiteiten en besluiten van organisaties in uw invloedssfeer op de maatschappij, milieu en economie	23
24. Uitoefenen/implementeren van gepaste zorgvuldigheid	23
25. Identificatie van (potentiële) negatieve effecten op maatschappij, milieu en economie	24
Visie, missie, beleid en strategie.....	24
26. Richting geven aan maatschappelijke verantwoordelijkheid	24
Ontwikkelen van draagvlak en competenties.....	24
27. Het creëren van draagvlak voor MVO	24

28. Het ontwikkelen van de benodigde competenties voor het nemen van MVO	25
Integreren van maatschappelijke verantwoordelijkheid in besturingsprocessen	25
29. Integratie MVO in besturingsprocessen, systemen en procedures.....	25
5. Communicatie over MVO	27
30. Communicatie MVO - rekening houden met criteria	27
31. Communicatie MVO - manieren.....	27
Rapporteren over MVO	27
32a. Maatschappelijke verslaglegging	27
32b. Inhoud maatschappelijke verslaglegging	27
32c. Opstellen maatschappelijk verslag.....	27
Conflicten en meningsverschillen met stakeholders	28
33a. Conflicten of meningsverschillen met stakeholders.....	28
33b. Oplossen van (eventuele) conflicten.....	28
Het monitoren van activiteiten en beoordelen van prestaties	28
34. Monitoren van activiteiten	28
35. Beoordeling eigen prestaties op relevante thema's en onderwerpen	28
36. Stakeholders	28
37a. Bereikte verbeteringen/successen.....	29
37b. Nog niet bereikte doelen.....	29
Selecteren van MVO-initiatieven en -instrumenten	29
38. Deelname MVO-initiatieven en eventuele bijbehorende instrumenten.....	29
39. Overwegingen t.a.v. de keuze voor dit initiatief.....	29
40. Concrete acties MVO-initiatief.....	30
41. Relatie tussen de prioritaire MVO-onderwerpen en de SDG's	30

Inleiding

START BY DOING WHAT'S NECESSARY,
THEN DO WHAT IS POSSIBLE;
AND SUDDENLY
YOU ARE DOING THE IMPOSSIBLE.

FRANCISCUS VAN ASSISI





Introductie PTH Groep

PTH Groep, opgericht in 1997, is een bedrijf dat kennis, passie en innovatie combineert met een groot aantal jaren ervaring. Vanuit Kollumerzwaag in Friesland werken we voor klanten in heel Nederland waarbij we ons concentreren op het Noorden van het land.

Wij leveren diensten als advies, ontwerp, levering, installatie, programmering, instructie, training, onderhoud en service op het gebied van geïntegreerde audiovisuele systemen, ICT, security en besturingstechniek.

Voor iedere klant en elke opdracht geven wij de volle 100%. Dat doen wij vanuit:

- De wil en de drive om uit te blinken in wat we doen,
- Het oog hebben voor elkaar, de klant en de maatschappij;
- Onze rol als experts met ervaring, kennis en kunde die we inzetten voor ons bedrijf en onze klanten,
- De wil om ons te blijven ontwikkelen en voortdurend te verbeteren.

“Wij bestaan omdat wij iedere dag betrokken willen zijn bij onze opdrachtgevers, bij elkaar en bij de maatschappij om telkens weer te leren, te begrijpen en te groeien omdat jij er toe doet”.

De mens staat bij ons centraal. Dit geldt voor onze medewerkers maar ook voor onze klanten en ketenpartners. Wij treden elkaar met open vizier en vertrouwen tegemoet

Dit doen wij vanuit drie pijlers: we zijn Professioneel, Toegewijd en Helder.

Professioneel: Wij werken vanuit kennis, zijn vakkundig, ervaren in werk en communicatie.

Toegewijd: We gaan voor een perfect resultaat en zetten ons in voor onze klanten. We zijn opbouwend, coöperatief, positief en staan graag voor een ander klaar.

Helder: Wij zijn transparant, houden ons aan wet- en regelgeving en communiceren open en eerlijk over ons handelen.

Over deze basis hoeven we niet na te denken want dit zit in ons 'DNA'. Dit legt de basis voor onze kernwaarden: wij zijn Avontuurlijk, Betrokken en Creatief.

Avontuurlijk: We zijn leergierig, ontdekken graag nieuwe en andere manieren en technieken om toe te passen in vraagstukken van onze opdrachtgevers.

Betrokken: We werken samen als partner met opdrachtgevers en leveranciers, we zijn verbindend tussen partijen en houden de belangen van alle partijen in de gaten.

Creatief: Wij zijn innoverend en inventief, We leveren graag vindingrijke oplossingen voor niet alledaagse vraagstukken.

Wij voldoen aan de hoogst denkbare eisen op het gebied van Arbo & veiligheid, Kwaliteit en Milieu, waarvoor wij VCA*, ISO 9001 en ISO 14001 gecertificeerd zijn.

Naast deze eisen volgen wij de internationale richtlijn voor MVO (ISO 26000) bij het leiden van ons bedrijf.

Heb je vragen over ons bedrijf en ons MVO-beleid in het bijzonder? Bel 0511-460200 of mail via info@pthgroep.nl.

Principes



**THERE ARE THREE CONSTANTS IN LIFE
CHANGE, CHOICE AND PRINCIPLES.**

STEPHEN COVEY

1. De 7 MVO-principes

Normen en waarden



1. Afleggen van rekenschap

Wij leggen rekenschap af aan iedereen die ons daarop relevant aanspreekt. Transparantie is een speerpunt. In ons financieel jaarverslag vind je onze economische verantwoording en via de zelfverklaring van ISO 26000 verantwoorden wij onze inspanningen op het gebied van people, planet en profit.

Wij leggen rekenschap af over de effecten van onze bedrijfsvoering op de maatschappij, het milieu en de economie en in het bijzonder over de eventuele negatieve effecten. Daarnaast melden wij de maatregelen die we hebben genomen om herhaling van die negatieve effecten te voorkomen.



2. Transparantie

Wij communiceren transparant via verschillende communicatiekanalen, zoals onze website, onze interne SharePoint omgeving, onze offertes en aanbestedingsdocumenten. Hierin staat heldere informatie over het doel, de aard en de plaats van onze activiteiten, de inhoud van de opdracht en de duurzamere alternatieven die we, waar mogelijk, adviseren. Ons kantoor, de magazijnen en projecten staan ter beschikking voor rondleidingen. Wij zijn transparant over wie er belangen in ons bedrijf heeft en hoe besluiten tot stand komen.



3. Ethisch gedrag

Onze reputatie steunt op het gedrag van onze medewerkers. We gaan er van uit dat iedere medewerker en vertegenwoordiger die verbonden is met PTH Groep, bijdraagt aan de instandhouding van de goede reputatie van het bedrijf.

In de gedragscode staan de richtlijnen beschreven voor ethisch gedrag waaraan iedereen die onder het gezag en verantwoordelijkheid van PTH Groep werkt zich conformeert. De gedragscode is een brede en heldere uiteenzetting van de fundamentele gedragsregels die, op iedere plek binnen of buiten ons bedrijf, van iedere medewerker worden verwacht.

Wij verwachten dat deze gedragscode wordt ondersteund met een goede dosis gezond verstand en een juist inschattingsvermogen.

Wij communiceren intern en extern over onze principes en kernwaarden en maken ons MVO-beleid inzichtelijk en transparant. Wij beschikken over een externe vertrouwenspersoon waar men terecht kan indien er twijfels zijn over ethische en/of medische aspecten.



4. Respect voor de belangen van stakeholders

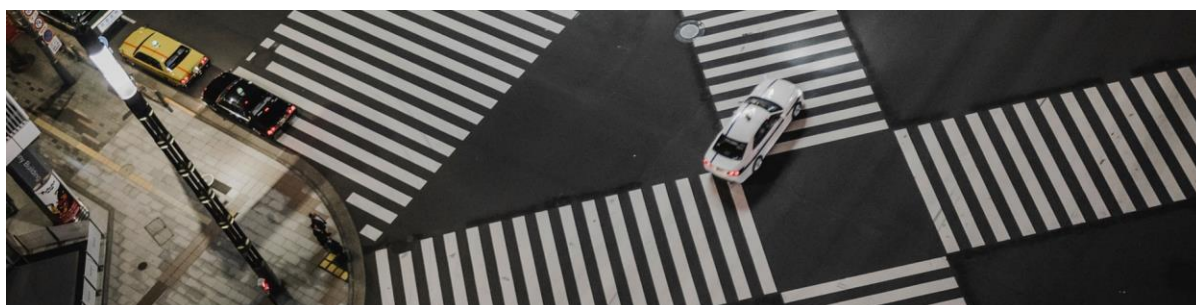
Wij hebben onze stakeholders in kaart gebracht. We respecteren hun belangen, en reageren op bezorgdheid van stakeholders. Wij zijn ons er van bewust dat stakeholders de activiteiten van onze organisatie kunnen beïnvloeden en hebben vastgesteld of stakeholders in staat zijn met ons in contact te treden om invloed uit te oefenen. We wegen de belangen van onze stakeholders in het licht van bredere maatschappelijke verwachtingen en houden rekening met de belangen van hen met wie we geen formele relatie hebben



5. Respect voor wet- en regelgeving

Wij respecteren de geldende wet- en regelgeving. Wij zijn op de hoogte van de toepasselijke wet- en regelgeving, leven deze na en stellen ons op de hoogte van veranderende wetgeving via de brancheverenigingen, abonnementen en nieuwsbronnen. Via reguliere overlegvormen, tussentijdse voorlichting, mededelingen en onze interne SharePoint informeren we onze medewerkers over recente en relevante wet- en regelgeving en hoe zij deze kunnen naleven.

Onze medewerkers beschikken allemaal over een VCA-paspoort. In ons ISO 9001 kwaliteits- en ons ISO 14001 milieu-managementsysteem worden zaken als arbeidsomstandigheden, opleidingen, certificering, veilig werken, keuringen, het voorkomen van milieuschade, gezondheid en welzijn geborgd en jaarlijks geëvalueerd.



6. Respect voor internationale gedragsnormen

Wij hebben hooguit indirect te maken met de internationale wet- en regelgeving. De ingezette apparatuur komt niet altijd uit Nederland. Echter de daadwerkelijke aankoop vindt door ons in Nederland (en soms in de EU) plaats, waarbij we ons er zo goed mogelijk van verzekeren dat de producten conform Europese normen zijn geproduceerd. Hiervoor laten wij onze toeleveranciers een intentieovereenkomst ten aanzien van MVO ondertekenen. Wij heroverwegen onze relaties waar er activiteiten plaatsvinden die niet binnen ons MVO-beleid vallen of wanneer de internationale gedragsnormen niet worden nageleefd.



7. Respect voor mensenrechten

Wij werken alleen in Nederland, maar ook in eigen land komen soms situaties voor die te maken kunnen hebben met discriminatie en kwetsbare groepen. Wij vinden dat iedereen respectvol, waardig en gelijkwaardig behandeld moet worden. Intern hebben we hiervoor een beleid gemaakt en kunnen medewerkers terecht bij een vertrouwenspersoon. Wij respecteren en erkennen de universele mensenrechten en respecteren deze in alle landen, culturen en situaties. We maken geen misbruik van of halen geen voordeel uit situaties waarin de mensenrechten onvoldoende zijn beschermd en we respecteren de internationale gedragsnormen. Via samenwerking met andere organisaties zoals Electronics Watch worden er tevens inspanningen in de handelsketen richting fabrikanten geleverd om de arbeidsomstandigheden in de toeleveringsketen te beoordelen en te verbeteren.

Stakeholders

DO WHAT YOU FEEL IN YOUR
HEART TO BE RIGHT – FOR YOU’LL
BE CRITICIZED ANYWAY.

ELEANOR ROOSEVELT



2. Stakeholders

8. Identificeren - methodiek

Door middel van een inventarisatie zijn de verschillende stakeholders van PTH Groep geïdentificeerd. Tijdens het onderzoek zijn de medewerkers en de directie geraadpleegd om input te leveren.

Stakeholders zijn op verschillende manieren in te delen. De eerste indeling op het hoogste niveau is om onderscheid te maken in directe (primaire) en indirecte (secundaire) stakeholders.

Primaire stakeholders staan dicht bij PTH Groep en onze activiteiten, ze zijn direct betrokken, werken mee en dragen bij aan het resultaat van de onderneming en/of haar activiteiten en projecten.

Secundaire stakeholders staan wat verder van PTH Groep en onze activiteiten af, maar hebben hierbij wel een belang, bijvoorbeeld door raakvlakken met de leefomgeving, persoonlijk of algemene belangen raakt.

Op het tweede niveau spreken we van interne, externe en interface stakeholders. Een interne stakeholder maakt deel uit van de organisatie die het project uitvoert. Een externe stakeholder is een partij die betrokken is bij het project, maar geen deel uitmaakt van PTH Groep. Een interface stakeholder vertegenwoordigt een groep die een legitiem belang bij PTH Groep en/of haar activiteiten heeft.

9. Identificeren - vaststelling

Stakeholders	Primair Heeft direct invloed op PTH Groep en/of haar activiteiten	Secundair Heeft indirect invloed op PTH Groep en/of haar activiteiten
Interne stakeholder Maakt deel uit van PTH Groep	Medewerkers Payroll medewerkers BBL-krachten Directie	Stagiairs Onderaannemers
Externe stakeholder Bij activiteiten van het bedrijf betrokken partijen die geen deel uit maken van PTH Groep	Leveranciers Certificeringsinstanties Reststroom- en recyclingbedrijven Bank Accountant Verhuurder	Klanten Gebruikers Toeleveranciers van klanten Concurrenten
Interface stakeholder Vertegenwoordigt een groep die een legitiem belang bij PTH Groep en/of haar projecten heeft	Buren/omgeving Onderwijsinstanties Regionale en lokale overheid	Brancheverenigingen ANBI's en goede doelen Overheid/regelgevers

10. Betrekken van stakeholders

Wij betrekken onze stakeholders zo veel mogelijk bij beslissingen zodat wij ons MVO-beleid goed vorm kunnen geven. Wij informeren onze interne, primaire stakeholders over ons MVO-beleid en vragen hier terugkoppeling over. Dit doen we door het beschikbaar stellen van informatie via onze interne SharePoint omgeving, reguliere overlegvormen en mededelingen. Wanneer deze groep het beleid kent, de drijfveren daar achter begrijpt en achter dit beleid gaan staan, zullen ze dit in praktijk brengen, naar buiten uitdragen en worden er initiatieven vanuit de organisatie ingebracht.

Wij betrekken onze externe stakeholders door het onderwerp MVO en duurzaamheid in onze tevredenheidsonderzoeken mee te nemen. Hierdoor krijgen we inzicht in de zichtbaarheid van onze activiteiten en het verbeterpotentieel daarvan. Dit heeft tot doel om externe stakeholders te attenderen op het belang van MVO, hen aan het denken te zetten over hun eigen positieve en duurzame bijdrage aan de maatschappij en om te kijken of er samenwerkingen kunnen ontstaan met betrekking tot MVO. Voor enkele groepen stakeholders geldt dat wij hen aan willen laten sluiten bij ons MVO-beleid en de verwachtingen die wij aan deze groepen stellen. Voorbeelden hiervan zijn intentieverklaringen met leveranciers, opname van MVO-beleid in contracten met klanten en maatschappelijke sponsoring.

Kernthema's

**WE HAVE THE CHOICE
TO USE THE GIFT OF OUR LIFE
TO MAKE THE WORLD A BETTER PLACE**



OR NOT BOTHER.

JANE GOODALL



3. Kernthema's

11. Bepalen van relevantie - Criteria

Wij leggen rekenschap af over de effecten van onze bedrijfsvoering op de maatschappij, het milieu en de economie, waarbij zowel rekenschap wordt afgelegd omtrent de positieve als negatieve effecten. Daarnaast worden maatregelen die zijn genomen om herhaling van negatieve effecten te voorkomen verantwoord.

Er is een detailscan uitgevoerd om inzichtelijk te maken in welke mate aan onderwerpen invulling wordt gegeven. Daarbij is er gekeken naar:

- De eigen activiteiten en besluiten
- Activiteiten en besluiten van organisaties in de waardeketen en invloedssfeer van uw organisatie
- Dagelijkse activiteiten en bijzondere situaties

Op basis van de uitkomsten van de detailscan is een maatregelenoverzicht opgesteld. In dat overzicht zijn de te nemen maatregelen per thema gerangschikt waarbij een toelichting en de actuele status opgenomen is.

12. Bepalen relevantie - MVO-onderwerpen

Door de detailscan is naar voren gekomen welke onderwerpen relevant zijn. Een volledig overzicht van de relevante onderwerpen is weergegeven in de prioriteringsmatrix waarin de relevantie, significantie en prioriteit zijn opgenomen. Deze is toegevoegd als bijlage, dit is bijlage C van de zelfverklaring.

13. Bepalen van significantie - Criteria

Bij het bepalen van de significantie is er gekeken naar de impact van het onderwerp: de ecologische en maatschappelijke gevolgen en de impact die het kan hebben op de organisatie zelf. Daarnaast is er gekeken naar de invloed die wij op het onderwerp hebben de mate waarop PTH Groep invloed kan uitoefenen op een onderwerp of het handelen dan wel niet handelen op een onderwerp invloed kan hebben op PTH Groep.

Afwegingen hierbij zijn onder meer de mate waarin het onderwerp effect heeft op ons, onze stakeholders en duurzame ontwikkeling, Het effect van het wel of niet nemen van extra acties op dit onderwerp, de mate van bezorgdheid van onze stakeholders over het onderwerp, maatschappelijke verwachtingen van wat verantwoord gedrag is en onze persoonlijke overtuiging, normen en waarden.

14. Bepalen significantie MVO-onderwerpen

Door de detailscan is naar voren gekomen welke onderwerpen significant zijn. Een volledig overzicht van de relevante onderwerpen is weergegeven in de prioriteringsmatrix waarin de relevantie, significantie en prioriteit zijn opgenomen. Deze is toegevoegd als bijlage, dit is bijlage C van de zelfverklaring.

15. Bepalen van prioriteit - Criteria

Bij het bepalen van de prioritaire onderwerpen hebben we de volgende criteria gebruikt:

- Onze prestaties afgezet tegen wet- en regelgeving en internationale (gedrags)normen
- De mate waarin het onderwerp bijdraagt aan of afbreuk doet aan onze doelstellingen
- De tijd die het kost om de gewenste resultaten te bereiken
- Het gemak en de snelheid waarmee acties kunnen worden uitgevoerd- de 'quick wins'

16. Bepalen prioriteit MVO-onderwerpen

Door de detailscan is naar voren gekomen welke onderwerpen prioritair zijn. De prioritaire onderwerpen zijn:

- Werkgelegenheid en arbeidsrelaties
- Werkomstandigheden en sociale bescherming
- Anti-corruptie
- Het bevorderen van maatschappelijke verantwoordelijkheid in de waardeketen

Een overzicht van de relevante onderwerpen in relatie tot de significante en prioritaire onderwerpen is weergegeven in de prioriteringsmatrix. Deze is toegevoegd als bijlage, dit is bijlage C van de zelfverklaring.

17. (Te nemen) acties

In de prioriteringsmatrix staat een compleet overzicht van alle acties die reeds ondernomen zijn en acties die gepland staan. Tevens is er een takenlijst opgesteld waarin alle taken gekoppeld aan principes, stakeholders, kernthema's en integreren van het MVO beleid in de organisatie in opgenomen zijn.

18. Toelichting op prioriteitsstelling

Onze prioriteiten zijn gekozen met de volgende motivatie:

Goed Bestuur - Maatschappelijk verantwoord besturen is enkel mogelijk wanneer het geïntegreerd wordt in de besluitvormingsprocessen en structuren, omdat daar het beginpunt ligt voor veranderingen in de toekomst. Daar is in het verleden aandacht aan besteed zodat dit goed ingeregeld is en geen extra prioritering behoeft.

Mensenrechten - We zijn gevestigd en enkel werkzaam in Nederland, daardoor is dit punt niet relevant, minder significant en heeft het geen prioriteit. PTH Groep volgt de wetgeving en werkt binnen een CAO. Voor hetgeen we kunnen doen is dit ingeregeld in ons MVO-beleid en via de samenwerking met Electronics Watch.

Arbeidspraktijk - Wij vinden duurzame werkgelegenheid en arbeidsrelaties belangrijk. Werkgelegenheid wordt gecreëerd door groei van het bedrijf en het beschikbaar stellen van stage- en werk/leerplekken.

We streven naar een goede verhouding met het personeel en er heerst een informele sfeer. Dit blijkt o.a. uit het lage verloop onder het personeel.

Dat dit reeds prioriteit heeft gehad blijkt uit het feit dat dit is ingeregeld in het bedrijfsreglement, terugkomt in het MVO-beleid en het KAM-handboek en dat ervoor gekozen is om te werken volgens CAO. Ten aanzien van personeel met afstand tot de arbeidsmarkt (we maken gebruik van een team medewerkers van een sociale zorgcoöperatie) is er een begeleider aanwezig tijdens de uitvoering van hun werkzaamheden. Met betrekking tot de arbeidsomstandigheden in de productielanden vragen wij aandacht van onze toeleveranciers hiervoor via onze MVO-intentieverklaring en door samenwerking met Electronics Watch. Als deze zaken zijn ingeregeld en zijn geen prioriteit meer.

Milieu - Het voorkomen van milieuvervuiling, het duurzaam gebruiken van hulpbronnen, de klimaatverandering en de bescherming van milieu is ingeregeld via onze ISO 14001. Omdat dit jaarlijks ge-

audit wordt is er geen noodzaak om aanvullende prioriteiten op te nemen. Afwijkingen, aanbevelingen en kansen uit de audit worden jaarlijks behandeld.

Eerlijkheid - Het onderdeel anti-corruptie en het bevorderen van maatschappelijke verantwoordelijkheid in de waardeketen hebben prioriteit gekregen. Anti-corruptie is in algemene bewoordingen in onze beleidsverklaring opgenomen en moet specifiekere uitgewerkt worden. Het bevorderen van maatschappelijke verantwoordelijkheid in de waardeketen is een continu proces. Onze leveranciers zijn gevraagd een MVO-intentievereenkomst te tekenen, nieuwe leveranciers worden hier bij eerste contact eveneens toe verzocht. De MVO bijdrage van de toeleveranciers worden in leveranciersevaluaties meegenomen en besproken.

Consumentenbelangen - Onze klant is niet de consument, daarmee heeft dit onderwerp geen prioriteit.

19. Betrekken stakeholders bij identificatie van deze onderwerpen

Bij het identificeren van relevante, significante en prioritaire onderwerpen is een indeling gemaakt in primaire en secundaire stakeholders. Op een tweede niveau is er onderscheid gemaakt tussen interne, externe en interface stakeholders. Er is in eerste instantie gekeken naar de eigen organisatie (medewerkers en directie), daarna zijn de belangen van de afnemers, gebruikers en certificeringsinstanties meegewogen, vervolgens de belangen van onderaannemers, toeleveranciers en de overige stakeholders.

De interne organisatie wordt betrokken door relevante en prioritaire onderwerpen via reguliere overlegvormen, tussentijdse voorlichting, mededelingen en onze interne SharePoint te communiceren.

Met afnemers en gebruikers wordt gesproken over de gezamenlijk MVO-doelstellingen en worden deze in de contracten opgenomen en gerapporteerd in prestatie informatie en management rapportages.

Onze leveranciers worden verzocht een MVO-intentieverklaring te tekenen en in samenwerking met Electronics Watch wordt er toezicht gehouden en onderzoek gedaan op de arbeidsomstandigheden bij onze leveranciers tot in de productielanden.

Ten aanzien van de certificeringsinstanties wordt er aandacht aan de onderwerpen besteed door de audits en door het continue verbeterproces.

A person wearing a bright yellow long-sleeved shirt, a yellow helmet, and glasses is climbing a vertical rock face. They are smiling and looking towards the camera. A white rope is attached to their harness and extends upwards. The rock is a mix of light and dark brown tones with visible cracks and textures. The background is a deep shadowed crevice of the rock.

**Integreren van maatschappelijke
verantwoordelijkheden in de organisatie**

**CHANGE WILL NOT COME IF WE WAIT
FOR SOME OTHER PERSON OR SOME OTHER TIME
WE ARE THE ONES WE'VE BEEN WAITING FOR.
WE ARE THE CHANGE THAT WE SEEK.**

BARACK OBAMA

4. Integreren van maatschappelijke verantwoordelijkheden in de organisatie

Ketenverantwoordelijkheid en invloedssfeer

20. Typen organisaties in onze invloedssfeer en verhouding tot onze organisatie

Primaire organisaties staan dicht bij ons en onze activiteiten, ze zijn direct betrokken, werken mee en dragen bij aan het resultaat van de onderneming en/of haar activiteiten en projecten.

Secundaire organisaties staan wat verder van ons en onze activiteiten af, maar hebben hierbij wel een belang, bijvoorbeeld door raakvlakken met de leefomgeving, persoonlijk of algemene belangen raakt.

Stakeholders	Primair Heeft direct invloed op PTH Groep en/of haar activiteiten	Secundair Heeft indirect invloed op PTH Groep en/of haar activiteiten
Externe organisaties Bij activiteiten van het bedrijf betrokken partijen die geen deel uit maken van PTH Groep	Leveranciers Certificeringsinstanties Reststroom- en recyclingbedrijven Bank Accountant Verhuurder	Klanten Toeleveranciers van klanten Concurrenten
Interface organisaties Vertegenwoordigt een groep die een legitiem belang bij PTH Groep en/of haar projecten heeft	Onderwijsinstanties Regionale en lokale overheid	Brancheverenigingen ANBI's en goede doelen Overheid/regelgevers

21. Stimuleren van MVO bij andere organisaties

Wij stimuleren MVO bij andere organisaties door:

- Een verklaring op onze website te plaatsen
- Het deelnemen aan de milieubarometer
- Het te beschrijven in ons MVO-beleid
- Het laten ondertekenen van een intentieverklaring mb.t. MVO door leveranciers
- Het bespreken van MVO onderwerpen met leveranciers
- Deelname aan SDGimpact
- Dialoog met klanten (bijv. n.a.v. aanbestedingen, rapportages en projecten zoals KPI rapportages, CO2 compensatie, informatiebeurs duurzaamheid en Electronics Watch)

Gepaste zorgvuldigheid ('due dilligence')

22. Beoordeling van (potentiële) (negatieve) effecten van eigen activiteiten en besluiten op de maatschappij, milieu en economie

Wij voeren periodieke risicoanalyses en interne audits uit op onze bedrijfsactiviteiten en bedrijfsprocessen. Als onderdeel van het KAM- en MVO-managementsysteem laten we deze toetsen door externe partijen. Deze analyses en audits zijn gerelateerd aan zowel de KAM- als MVO-onderwerpen. Maatregelen worden ingebed in de bestaande managementsystemen waarvoor de verantwoordelijkheid op directieniveau is belegd.

Wij passen due dilligence toe door naast de effecten van onze eigen activiteiten ook te kijken naar de effecten van de activiteiten van onze leveranciers. Wij zullen bij onze keuze voor leveranciers de mate waarin MVO is doorgevoerd laten meewegen in de leverancierskeuze.

In 2017 hebben wij bij de VSI, de branchevereniging voor system integrators, het initiatief genomen om een MVO-weging in de leveranciersaudits op te nemen. Hier is tot op heden geen actie door de VSI op ondernomen waardoor wij zelf dit onderwerp in onze leveranciers beoordeling meewegen.

23. Beoordeling van (potentiële) (negatieve) effecten van activiteiten en besluiten van organisaties in uw invloedssfeer op de maatschappij, milieu en economie

Wij stellen ieder jaar een leveranciersbeoordeling op. Deze leveranciersbeoordeling wordt gedeeld met de VSI zodat er ook vanuit de branchevereniging geconsolideerde beoordelingen ontstaan die met de leveranciers worden besproken. Naast deze beoordeling vragen wij onze leveranciers een MVO-intentieverklaring te ondertekenen. Leveranciers worden beoordeeld op basis van meerdere criteria die o.a. bestaan uit: kwaliteit, prijs, organisatie en duurzaamheid/MVO.

24. Uitoefenen/implementeren van gepaste zorgvuldigheid

Dit doen wij door dit te beschrijven en zichtbaar te maken via ons MVO-beleid en in ons personeelsreglement hier over onderwerpen over te nemen (o.a. ethisch gedrag, respect en anti discriminatie).

Wij werken samen via aanbestedingen met Electronics Watch en laten leveranciers in het kader van EW en MVO intentieovereenkomsten tekenen t.a.v. hun MVO-beleid.

De SDG's (Sustainable Development Goals of Duurzame Ontwikkelingsdoelen) zijn zeventien doelen om van de wereld een betere plek te maken in 2030. De SDG's zijn afgesproken door de landen die zijn aangesloten bij de Verenigde Naties (VN), waaronder Nederland. De doelen kwamen er op basis van wereldwijde inbreng van organisaties en individuen. Wij hebben ons aangemeld op SDG impact en aangegeven op welke Sustainable Development Goals (SDG's) we impact maken en op welke manier we dat doen.

Wij zijn ISO 14001 gecertificeerd en vullen de milieubarometer ieder jaar in. De CO₂ uitstoot die door onze transportbewegingen veroorzaakt wordt (zowel ons wegvervoer als de vlieguren) compenseren wij via Gold Standard Klimaatcompensatie (www.goldstandard.org). Hiermee zorgen we voor daadwerkelijke CO₂ vermindering en dragen we bij aan duurzame ontwikkeling door lokale organisaties in ontwikkelingslanden.

25. Identificatie van (potentiële) negatieve effecten op maatschappij, milieu en economie

Wij zijn bewust van de (potentiële) negatieve effecten door onze activiteiten. Voorbeelden hiervan zijn de negatieve effecten op het milieu, door bijvoorbeeld het wagenpark en effecten ten aanzien van de werkomgeving en arbeidstijden. Daarom hebben we een aantal maatregelen genomen om deze negatieve effecten te beperken. Dit doen wij door:

- Onze milieumaatregelen vast te leggen in onze ISO 14001 en deze jaarlijks te auditen
- De invoering van LED-verlichting en aanwezigheidssensoren in het kantoorpand
- De mogelijkheid voor (commercieel) personeel om thuis te werken
- Door een personeelsreglement waarin MVO-thema's terug komen
- Het werken volgens VCA
- Een circulair reststroom cyclus aan onze processen toe te voegen
- Leveranciers te informeren over onze MVO-eisen

Vanaf 2018

- Te kiezen voor een energieleverancier voor gas en elektra
- Maatschappelijke sponsoring
- Te kiezen voor CO₂ compensatie volgens gold standard
- Ons MVO-beleid te delen via de interne SharePoint

Vanaf 2021

- Deelname aan SDG impact
- Meer aandacht voor duurzaamheid op onze website

Visie, missie, beleid en strategie

26. Richting geven aan maatschappelijke verantwoordelijkheid

Dit hebben wij gedaan door MVO als onderwerp op de agenda te zetten, hier beleid op te ontwikkelen en de rol van maatschappelijke verantwoordelijkheid op te nemen in onze missie.

De belangrijke principes en onderwerpen van maatschappelijke verantwoordelijkheid zijn opgenomen in ons beleid en strategie.

Dit doen we door implementatie van de ISO 26000 in onze bedrijfsvoering en prioriteiten voor actie op kernthema's door te vertalen in doelstellingen.

Ontwikkelen van draagvlak en competenties

27. Het creëren van draagvlak voor MVO

Vanaf 2017 werken wij bewust aan het vergroten van kennis van de principes, MVO-kernthema's en MVO-onderwerpen. Dit is geïnitieerd binnen ons bedrijf en de directie is hierin betrokken. Ook bij het nemen van onze maatschappelijk verantwoordelijkheid is de top van de organisatie betrokken. Dit leidt onder meer tot het creëren van een cultuur van maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Informatie hierover is te vinden in dit document, ons personeelsbeleid, de intentieovereenkomsten met leveranciers, rapportages aan opdrachtgevers en de leveranciersbeoordelingen.

28. Het ontwikkelen van de benodigde competenties voor het nemen van MVO

De ontwikkeling van competenties om maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen is ingebed in onze bedrijfsvoering. Hierbij wordt er gelet op aandacht voor people, planet en prosperity en de praktische doorvertaling daarvan naar alle geledingen van de organisatie. Dit doen wij door vanuit de directie te communiceren over het MVO-beleid.

Om het MVO-beleid te schrijven, onderzoeken en intern te beoordelen hoe dit beleid wordt uitgevoerd is een MVO-werkgroep ingesteld. Personeel wordt geschoold en bijgeschoold op o.a. VCA, BHV. Daarnaast maken wij gebruik van de expertise en diensten van partnerorganisaties en schakelen we externe adviesbureaus voor specialistische vraagstukken in.

Integreren van maatschappelijke verantwoordelijkheid in besturingsprocessen

29. Integratie MVO in besturingsprocessen, systemen en procedures

Wij integreren MVO door te voldoen aan de normen van NPR 9026, ISO 26000, ISO 9001, ISO 14001, VCA en VSI. Al deze processen zijn inmiddels geïntegreerd in onze organisatie. Hierdoor zijn de volgende punten opgenomen in onze organisatie:

- We houden rekening met effecten van besluiten, bijvoorbeeld over nieuwe activiteiten
- Wij zorgen ervoor dat de principes van maatschappelijke verantwoordelijkheid in onze besturingsprocessen worden toegepast en worden weerspiegeld in onze structuur en cultuur
- We beoordelen periodiek of wij in onze procedures en processen voldoende rekening houden met maatschappelijk verantwoordelijkheid

Communicatie en rapportage

A large satellite dish antenna is the central focus, set against a backdrop of blue mountains and a clear sky. The dish is a complex metal structure with a grid of supports. In the foreground, there are green plants, possibly corn, which are slightly out of focus. The overall scene is bright and clear.

HONEST COMMUNICATION
IS BUILT ON TRUTH AND INTEGRITY
AND UPON RESPECT OF THE ONE
FOR THE OTHER.

BENJAMIN E. MAYS

5. Communicatie over MVO

30. Communicatie MVO - rekening houden met criteria

Wij houden bij de communicatie over maatschappelijke verantwoordelijkheid rekening met de volgende criteria: compleet, begrijpelijk, nauwkeurig, evenwichtig, actueel en toegankelijk. De doelgroepen zijn het uitgangspunt bij de transparante communicatie vanuit een open en eerlijke organisatie. Hier zijn de inhoud en boodschap op afgestemd. Voorbeelden hiervan zijn mondelinge uitleg in monteursoverleggen, managementrapportages en prestatie-indicatoren, het jaarverslag en één op één communicatie met medewerkers.

31. Communicatie MVO - manieren

Wij communiceren over MVO door mondelinge en schriftelijke communicatie met medewerkers, klanten, leveranciers en overige stakeholders. Dit doen we mondeling o.a. via werkbesprekingen, personeelsbijeenkomsten, klantgesprekken, presentaties en telefonisch. Schriftelijke communicatie gebeurt via aanbestedingsinschrijvingen, onze website, overeenkomsten met medewerkers, klanten en leveranciers, rapportages en via dit ISO document.

Rapporteren over MVO

32a. Maatschappelijke verslaglegging

Wij zullen bij iedere herziening een MVO-verslag publiceren en dit verslag zal openbaar gemaakt worden via onze website: www.pthgroep.nl.

32b. Inhoud maatschappelijke verslaglegging

In de prioriteringsmatrix staat een compleet overzicht van alle acties die reeds ondernomen zijn en acties die gepland staan. Tevens is er een takenlijst opgesteld waarin alle taken gekoppeld aan principes, stakeholders, kernthema's en integreren van het MVO-beleid in de organisatie in opgenomen zijn.

Voor ons is de toepassing van de ISO 26000 richtlijn sinds het opstellen van deze zelfverklaring in 2017 van kracht. Deze verklaring wordt ieder jaar geëvalueerd en om de twee jaar geactualiseerd en op onze website gepubliceerd.

23c. Opstellen maatschappelijk verslag

Bij het opstellen van het maatschappelijk verslag houden wij rekening met de omvang, het onderwerp en het werkgebied van PTH Groep. Daarnaast zullen wij zo gedetailleerd mogelijk rapporteren.

Conflicten en meningsverschillen met stakeholders

33a. Conflicten of meningsverschillen met stakeholders

Door wijzigingen in de norm is ons KAM kwaliteitsmanagementsysteem aangepast. Zowel in de ISO 9001 als in de VCA-norm is meer nadruk op continue verbetering, werkplekinspecties en toolbox meetings ontstaan. Dit levert, in combinatie met het stimuleren van de betrokkenheid van werknemers bij het KAM kwaliteitsmanagementsysteem en het vereenvoudigen van de toegang tot de informatie, procedures en formulieren via SharePoint, een verhoogde aandacht voor kwaliteit op waardoor er meer incidenten zijn geregistreerd. In het eerste half jaar van 2021 betrof dat twee klachten van interne en twee klachten van externe stakeholders. In 2018 betrof het veertien klachten van externe en 5 van interne stakeholders.

33b. Oplossen van (eventuele) conflicten

(Eventuele) conflicten worden bij ons opgelost door formele procedures voor klachtenbehandeling die zijn vastgelegd in ons KAM kwaliteitsmanagementsysteem. Wanneer er geen overeenstemming ten aanzien van de uitkomst is, kan een bemiddelings- en arbitrageproces via de VSI gestart worden.

Voor eigen personeel is een vertrouwenspersoon aanwezig en kan er gebruik gemaakt worden van de arbodienst.

Het monitoren van activiteiten en beoordelen van prestaties

34. Monitoren van activiteiten

Wij monitoren onze activiteiten die effect hebben op relevante thema's en onderwerpen door geagendeerde evaluatie en verbeterpunten. Dit doen wij door de prioriteringsmatrix jaarlijks te evalueren en de actiepuntenlijst gedurende het jaar te behandelen. Hierbij geldt dat de omvang hiervan in lijn is met het belang en de grootte van onze activiteiten. Dat de monitoring resultaten geeft die betrouwbaar, tijdig beschikbaar en gemakkelijk te begrijpen zijn en dat deze is afgestemd op de behoefte van de stakeholders.

35. Beoordeling eigen prestaties op relevante thema's en onderwerpen

De MVO-doelen zijn geformuleerd. Op basis van dit tweejaarlijks verslag wordt jaarlijks een evaluatie uitgevoerd. Hierin worden de gestelde doelen, de werkelijk bereikte resultaten en een toelichting over geconstateerde afwijkingen opgenomen. Verder bevat de informatiemogelijkheden tot verdere verbeteringen.

Hierbij worden de volgende vragen als uitgangspunt voor de evaluatie gesteld:

- Zijn de doelen gehaald?
- Hadden we de juiste strategie?
- Wat werkte goed, en waarom?
- Wat hadden we beter/anders kunnen doen?

36. Stakeholders

Alle relevante stakeholders kunnen vanuit hun expertise input geven bij evaluatie en beoordeling van prestaties. Afhankelijk van het toepassingsgebied zijn dit: medewerkers, afnemers, leveranciers, gebruikers, bank, overheid, brancheverenigingen, reststroom- en recyclingbedrijven en certificeringsinstanties.

37a. Bereikte verbeteringen/successen

Sinds het opstellen van onze eerste zelfverklaring in 2017 is de toepassing van de ISO 26000 richtlijn in ons bedrijf van kracht. Verbeteringen die behaald zijn vanuit andere systemen zoals de ISO 14001 en ISO 9001 zijn beschreven in onze rapportages daarover. In dit document worden de verbeteringen en voortgang op hoofdlijnen bijgewerkt.

37b. Nog niet bereikte doelen

De doelen worden vanuit de prioriteringsmatrix (bijlage C) ieder jaar geëvalueerd en waar nodig worden er nieuwe doelstellingen geformuleerd.

Selecteren van MVO-initiatieven en -instrumenten

38. Deelname MVO-initiatieven en eventuele bijbehorende instrumenten

Wij nemen vanaf onderstaande momenten deel aan de volgende MVO gerelateerde initiatieven of gebruiken de volgende MVO gerelateerde instrumenten:

- 2023 – Verdere afvalscheiding i.s.m. Afval Goed Geregeld
- 2022 – start ISO 27001 certificeringstraject
- 2022 – Refurbishment en inzet van tweedehands apparatuur
- 2022 - mede-ondertekenaar van het manifest van de Privacycoalitie
- 2021 – winstdelingsregeling voor het hele personeel geïntroduceerd
- 2021 – SDG Impact, brons certificering
- 2020 – Aangepaste beleidsverklaring en verklaring omtrent ethiek
- 2019 – Sponsor stichting Dreamteam – talentontwikkeling marathonschaatsen
- 2019 - Maatschappelijk Sponsor Friese Boys (lokale voetbalclub)
- 2019 - CBS de Hoeksteen (sponsoring groene speel- en leeromgeving)
- 2018 – CO² compensatie volgens Gold Standard
- 2018 - Samenwerking met De Swaen (lokale zorgcoöperatie)
- 2018 - Samenwerking Electronics Watch voor bescherming van de arbeidsrechten van arbeiders in de productielanden
- 2017 - MVO-beleid volgens ISO 26000
- 2017 - Circulaire afvalverwerking
- 2017 - Intentieovereenkomsten MVO met leveranciers
- 2017 - Compensatie van CO₂ uitstoot van de eigen mobiliteit
- 2009 - Kwaliteitssysteem volgens ISO 9001
- 2009 - Milieumanagementsysteem volgens ISO 14001
- 2007 - VSI-lid
- 2005 - VCA-normering
- 2005 - Erkend leerbedrijf (stage- en BBL plaatsen)

39. Overwegingen t.a.v. de keuze voor dit initiatief

Ten aanzien van bovenstaande initiatieven zijn onderstaande criteria de uitgangspunten:

Het initiatief:

- Ondersteunt de principes NEN-ISO 26000
- Heeft een goede reputatie als het gaat om geloofwaardigheid en integriteit
- Is tot stand gekomen op een open en transparante wijze
- Is goed toegankelijk

40. Concrete acties MVO-initiatief

In de prioriteringsmatrix staat een compleet overzicht van alle acties die al ondernomen zijn en acties die gepland staan. Ook is er een takenlijst opgesteld waarin alle taken gekoppeld aan principes, stakeholders, kernthema's en integreren van het MVO-beleid in de organisatie in opgenomen zijn.

41. Relatie tussen de prioritaire MVO-onderwerpen en de SDG's

Wij zijn bekend met de SDG's en onderschrijven deze doelen. Daarom ondernemen wij ook activiteiten om deze doelen invulling te geven.

SDG 8 - Waardig Werk en Economische Groei

Wij vinden duurzame werkgelegenheid en arbeidsrelaties belangrijk. Werkgelegenheid wordt gecreëerd door groei van het bedrijf en het continue beschikbaar stellen van stage-, werk- en leerplekken. Ook vinden we social return belangrijk. Naast het ondersteunen van maatschappelijke doelen en organisaties vinden we het ook belangrijk dat personeel met afstand tot de arbeidsmarkt ruimte krijgt om zinvol en passend werk te verrichten. Daarom maken wij gebruik van een team medewerkers van een sociale zorgcoöperatie, waarbij een begeleider aanwezig is tijdens de uitvoering van hun werkzaamheden. Wij vragen aandacht voor de arbeidsomstandigheden in de productielanden van onze toeleveranciers via onze MVO-intentieverklaring. Daarnaast hebben we een samenwerking met Electronics Watch die inspecties uitvoert op de productielocaties.

SDG 13 - Klimaatactie

Het voorkomen van milieuvervuiling, het duurzaam gebruiken van hulpbronnen, de klimaatverandering en de bescherming van milieu is ingeregeld via onze ISO 14001. Dit wordt door een onafhankelijke partij ge-audit. Afwijkingen, aanbevelingen en kansen uit de audit worden jaarlijks behandeld. Deze dienen als input voor het continue verbeteren, wat één van de doelstellingen binnen ons milieubeleid is. Onze bedrijfsvoering is CO2 neutraal. Dit maken we meetbaar via de milieubarometer, zodat we inzicht hebben en kansen kunnen identificeren om nog meer klimaatneutraal en circulair te ondernemen. Onze toeleveranciers worden hier steeds meer in betrokken. Hierdoor creëren we onder andere bewustwording.


SDG 17 - Partnerschap om doelstellingen te bereiken

Verbinding is het woord dat onze missie samenvat. Partnerschap is precies wat de essentie van die verbinding voor ons weergeeft. Om succesvol te zijn in het realiseren van onze doelen moeten we samenwerken met onze klanten en leveranciers en stakeholders op het gebied van wet- en regelgeving, vertegenwoordigers en maatschappelijke organisaties. Daarom houden we in onze leveranciersmanagement rekening met de mate waarin een leverancier zich inspant t.a.v. de SDG's. Ook zijn wij aangesloten bij verschillende organisaties en netwerken waar we gezamenlijk werken aan één of meerdere van de duurzame ontwikkelingsdoelen. Voorbeelden hiervan zijn ons initiatief en inbreng van duurzaamheid in de Nederlandse branchevereniging VSI, de intentieovereenkomsten ten aanzien van duurzaamheid en maatschappelijk ondernemen die we aan onze leveranciers voorleggen en onze deelname aan het LIFE partner netwerk. Dit is een internationaal netwerk dat in Nederland uit ruim 200 ondernemers en high professionals bestaat. LIFE Partners werkt mee aan de missie van de organisatie door een deel van hun tijd, invloed, financiën en expertise in te zetten. Hiermee wordt gezamenlijk gewerkt aan armoedebestrijding, hongerbestrijding, gelijkheid, vrede en toegang tot zorg en onderwijs.

Onze impact op andere doelen

Natuurlijk laten we niet enkel bij bovenstaande doelen. Dit zijn de doelen die we gekozen hebben om direct impact op en mee te maken. Naast deze doelen werken we ook mee aan andere doelen. Dat doen we bijvoorbeeld door onze CO2 uitstoot te reduceren en te compenseren daar waar we dat niet verder kunnen doen. Dat doen we via het Fair Climate Fund, volgens de Gold Standard. Door dat te doen werken we mee aan het bereiken van doelen 3, 5,7 en 13.





BUT THE ONLY POSSIBLE GUARANTEE
OF THE FUTURE
IS RESPONSIBLE BEHAVIOUR
IN THE PRESENT.

WENDELL BERRY