

OPEN DE DEUR NAAR EEN DUURZAME TOEKOMST

SOCIAAL JAARVERSLAG
INTERSTEEL BV

2022



HIGHLIGHTS 2022

-63% CO₂ UITSTOOT SINDS 2019



100% Groene zonne-energie

In juni overgestapt naar inkopen van 100% groene zonne-energie



Green team introductie

Medewerkers onderzoeken samen projecten om organisatie te verduurzamen



Fietsplan voor medewerkers

Minder vervuilde vervoersmethoden naar het werk



Leerbedrijf voor stagiaires

Stages/leerwerkplekken + plek voor mensen met afstand tot arbeidsmarkt



Responsibly prestaties leveranciers

Online platform voor duurzaamheidsdata van leveranciers



CO₂ scope 1/2 gecompenseerd

Door financiering van een bebossing project i.s.m. The Green Branch



CO₂ scope zeetransport gecompenseerd

Door het financieren van Biofuel i.s.m. Goodshipping



100% Recyclebare verpakkingen

MVO verpakkingen, die 100% recyclebaar zijn en daardoor minder afval opleveren



Duurzame inkoopvoorwaarden

Inkoopvoorwaarden die MVO onderwerpen aan kaarten



Lokale samenwerkingen

Samenwerkingen met lokale partners om de plaatselijke economie te stimuleren

VERANTWOORDELIJKHEID NEMEN VOOR EEN DUURZAME TOEKOMST

Voor u ligt het Sociale Jaarverslag van Intersteel BV van 2022. Als marktleider op het gebied van deurbeslag zijn wij ons bewust van onze impact op het milieu en willen we graag een maatschappelijke voorbeeldfunctie aannemen.

Als directie van Intersteel zijn wij van mening dat maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) van cruciaal belang is voor onze organisatie en de bredere gemeenschap waarin we opereren. Met trots richten wij het woord tot u via deze eerste editie van ons sociaal jaarverslag om toe te lichten waarom we duurzaamheid als kernpunt hebben toegevoegd aan onze strategie voor de toekomst.

”

“We zijn ons bewust van de impact die ons bedrijf heeft op het milieu en de maatschappij, en we willen er alles aan doen om deze impact te minimaliseren.”

Dit betekent dat we onder andere het duurzaamheidslevel van onze leveranciers in kaart brengen, de manier waarop we onze producten gemaakt worden en verpakken en vervoeren optimaliseren, het afval reduceren dat we genereren en we onze processen verbeteren om onze impact op het milieu te minimaliseren.

Daarnaast vinden we het belangrijk om onze maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen door ons

in te zetten voor sociale en ethische kwesties. We willen zorgen voor een eerlijke en respectvolle behandeling van onze medewerkers, kansen creëren voor groepen die deze minder krijgen, en bijdragen aan de ontwikkeling van de lokale gemeenschap. Dit doen wij onder andere door een actief personeelsbeleid waarbij integriteit en gelijkheid belangrijk zijn, als leerbedrijf voor allerlei opleidingen fungeren, door het ondersteunen van lokale initiatieven en het stimuleren van betrokkenheid bij de lokale gemeenschap. Naast onszelf gaan onze klanten en consumenten maatschappelijk verantwoord ondernemen ook steeds belangrijker vinden. MVO is voor velen een belangrijke afweging bij het kopen van producten.

We willen graag aan de verwachtingen voldoen die klanten en consumenten hebben op dit gebied. We willen hun vertrouwen en loyaliteit waard zijn door ook te denken aan hun toekomst.

Tot slot willen we als organisatie onze verantwoordelijkheid nemen en een bijdrage leveren aan een betere wereld. We zijn ons ervan bewust dat dit niet altijd de gemakkelijkste weg is, en dat dit soms betekent dat we moeilijke beslissingen moeten nemen of extra inspanningen moeten leveren. Maar we geloven dat dit de enige juiste weg is om te bewandelen. Dit zien we namelijk als een investering in de lange termijn. MVO zal een belangrijke rol blijven spelen in onze organisatie en we blijven ons inzetten voor het verbeteren van onze prestaties op dit gebied. Intersteel wilt het verschil blijven maken op alle vier de thema's; Milieu & Verpakking, Kwaliteit & Supply Chain, Werkgeverschap & Diversiteit en Gemeenschap & Betrokkenheid.

Veel leesplezier!





1

Milieu & Verpakking

| | |
|---|----|
| CO ₂ uitstoot & groene energie | 18 |
| The Green Branch | 20 |
| Goodshipping | 21 |
| Duurzaam product | 22 |
| Klimaat alliantie & milieu | 24 |

2

Kwaliteit & Supply chain

| | |
|-----------------------------|----|
| Duurzaam inkopen | 28 |
| Waardecreatie in de keten | 30 |
| Responsibly | 32 |
| Kwaliteitswaarborging | 33 |
| De klant in de supply chain | 34 |



INHOUDSOPGAVE

Wij presenteren u met trots het jaarverslag van Intersteel voor het jaar 2022. Dit verslag bestaat uit vier belangrijke thema's die gezamenlijk onze MVO (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen) strategie aanvullen. Deze thema's zijn essentieel voor ons bedrijf en de bredere samenleving, en we geloven dat ze actie stimuleren op alle cruciale onderwerpen. De thema's omvatten Milieu & Verpakking, Kwaliteit & Supply chain, Werkgeverschap & Diversiteit, en Gemeenschap & Betrokkenheid.

3

Werkgeverschap & Diversiteit

| | |
|--------------------------|----|
| HR strategie | 38 |
| Opleiding & ontwikkeling | 40 |
| Vitale medewerkers | 42 |
| Personeelsgids | 43 |
| Sociaal ondernemen | 44 |
| Normen & waarden | 46 |
| Onboarding | 48 |
| Vertrouwenspersoon | 49 |
| Looproute carrière | 50 |

4

Gemeenschap & Betrokkenheid

| | |
|--------------------|----|
| Green Team | 54 |
| Aandeelhouders | 56 |
| Lokale impact | 57 |
| Overige informatie | 59 |

INTERSTEEL

Intersteel is een toonaangevende leverancier van hang- en sluitwerk op internationaal niveau. Intersteel is marktleider in Nederland en heeft meer dan 250 dealers verspreid door heel Europa. Vanuit de kernwaarden design, techniek en veiligheid zorgt Intersteel voor een breed assortiment passend bij iedere interieurstijl.

Het assortiment bestaat niet alleen uit deurbeslag, maar omvat meer producten zoals bijvoorbeeld raambeslag, meubelbeslag en accessoires. Door een breed netwerk van dealers in binnen- en buitenland en een showroom in het kantoor te Rhenen, is het assortiment op verschillende locaties te bekijken. Onze producten garanderen jarenlang plezier & functionaliteit in ieder interieur. Hiervoor zijn de beste materialen geselecteerd en worden de producten vakkundig geproduceerd om aan de hoge eisen en certificaten te voldoen. Onze producten worden over de hele

wereld bij grote aansprekende bouwprojecten toegepast, waardoor onze internationale kennis ons helpt bij een voorsprong op nieuwe ontwikkelingen. We verkopen de producten vanuit verschillende distributiekkanalen, denk aan interieurwinkels, doe-het-zelf zaken, groothandels voor aannemers, architecten en online.

Het is onze ambitie om te groeien op de Europese markt en een autoriteit te zijn in zowel deurbeslag als duurzaamheid. Wij als Intersteel vinden het ook zeer belangrijk dat wij als organisatie gaan voor integriteit, een efficiënte bedrijfsvoering, een prettige werksfeer en plezier in het werk voor al onze medewerkers. Bij Intersteel werken meer dan 60 medewerkers, die samen met al hun kennis en ervaring ervoor zorgen dat onze klanten dagelijks geholpen worden met het uitzoeken van het perfecte deurbeslag en hang- en sluitwerk voor elk interieur.

22

**Verkooplanden
in Europa**

3

**Kanalen: retail, online
en professioneel**

250+

**Dealers, en nog meer
verkooppunten
verspreid door Europa**





DUURZAME DOELEN

Wij willen zo min mogelijk negatieve impact achterlaten voor de toekomstige generaties. Dit is het doel dat wij voor ogen hebben en hoe we onze strategie hebben ingericht. In 2021 werden we steeds bewuster van het feit dat er iets moest gebeuren. We zijn direct gestart met een inventarisatie en nulmeting op basis van ISO 26000.

Aan de hand van deze inventarisatie is een MVO strategie geschreven.

In 2022 hebben we onze MVO strategie binnen de organisatie geïntroduceerd en zijn we gestart met verschillende projecten die aansluiten bij de strategie om de organisatie te verduurzamen.

Onze MVO strategie is gebaseerd op de 17 Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties. Vele landen en bedrijven hebben zich verbonden aan deze doelen om gezamenlijk een betere wereld te creëren. In 2022 hebben we al veel bereikt en wij willen dit graag door middel van dit jaarverslag met alle betrokkenen delen.

De strategie is opgedeeld in vier verschillende thema's; Milieu & Verpakking, Kwaliteit & Supply Chain, Werkgeverschap & Diversiteit en Gemeenschap & Betrokkenheid. Hierbij hebben we vier kernacties gemaakt die ons moeten helpen in beweging te blijven.



1

Reduceren en compenseren

Reduceren en compenseren, dit houdt in dat als we (nog) niet kunnen reduceren, we compenseren. Dit geldt zowel voor CO₂ uitstoot als op productgebied. Voor CO₂ uitstoot betekent dit wat we (nog) niet kunnen reduceren, we compenseren door middel van projecten die CO₂ reduceren of opnemen. Op productniveau betekent dit dat we zoveel mogelijk de verpakkingsgrootte en het (bedrijfs-) afval proberen te verminderen.



2

Inzicht en prestaties meten

Door meer inzicht te krijgen in de activiteiten van onze leveranciers en hen te verbinden aan afspraken en doelen op het gebied van MVO, genereren we niet alleen een betere selectie en duurzame relatie met betrokken leveranciers, maar creëren we ook een keten van verantwoordelijkheid die zich uitstrekt tot aan de bron van onze materialen en producten. Dit stelt ons in staat om de impact van onze toeleveringsketen aan te pakken.



3

Betrokkenheid en vitale medewerkers

Onze medewerkers zijn de motor voor onze organisatie en erg belangrijk. Dit betekent dat alles wat we willen doen op personeelsgebied in het teken staat van betrokkenheid en/of vitale medewerkers. We streven naar een diverse en inclusieve organisatie door onder andere kansen te bieden aan groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt.



4

Midden in de maatschappij

Gelegen in het hart van Nederland, in Rhenen, vervult Intersteel een actieve rol in de maatschappij. We zijn ons terdege bewust van onze verantwoordelijkheid ten opzichte van de gemeenschap om ons heen. Als organisatie streven we ernaar om meer aandacht te schenken aan onze lokale omgeving en te streven naar verbeterde arbeidsomstandigheden voor iedereen.

SDG

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS WAAR INTERSTEEL ZICH OP FOCUST



Bij Intersteel zijn we toegewijd aan de SDG's, omdat wij dit zien als een essentieel instrument voor positieve verandering. We begrijpen dat het nodig is om bij te dragen aan de SDG's, omdat deze ons helpen bij uitdagingen zoals armoede, ongelijkheid, klimaatverandering enzovoort, die wij als maatschappij continu voorbij zien komen. Door de SDG's als focus te houden voor onze strategie kunnen wij ons op de juiste elementen richten die bijdragen aan een betere en groenere maatschappij.



8 Eerlijk werk en economische groei

Met SDG 8 willen we onszelf vastleggen aan het verbeteren van arbeidsomstandigheden en elimineren van kinderarbeid/slavernij.



12 Verantwoorde consumptie en productie

Door het verduurzamen van materialen, verpakkingen en processen willen we uiteindelijk zo min mogelijk impact achterlaten op het milieu.



13 Klimaatactie

We willen graag werken aan een beter klimaat door onze CO₂ uitstoot zo veel mogelijk te beperken.



3 Goede gezondheid en welzijn

Intersteel let op de welzijn en veiligheid van haar medewerkers door o.a. een fietsplan en fruit in de kantine.



10 Ongelijkheid verminderen

Door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven probeert Intersteel stappen te zetten in het verminderen van ongelijkheid.



11 Duurzame steden en gemeenschappen

Intersteel draagt bij aan de lokale gemeenschap in Rhenen door lokaal in te kopen en de lokale gemeenschap te steunen.



15 Leven op het land

Intersteel gebruikt voor haar nieuwe verpakkingen gerecycled karton, waardoor er minder bossen gekapt worden.



17 Partnerschap om doelstellingen te bereiken

We gaan samenwerkingen aan om zo van elkaar te leren en samen bij te dragen aan een betere wereld.



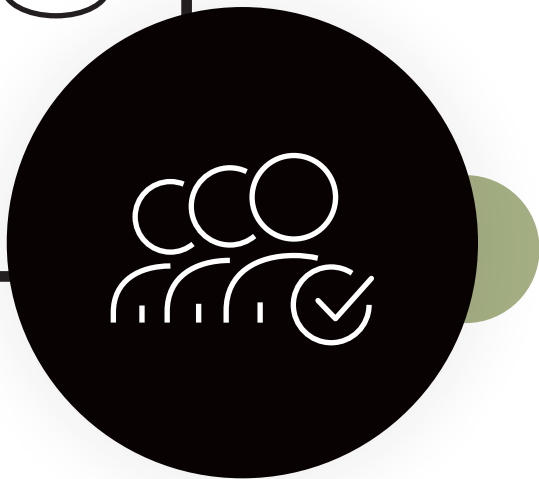
2023

Focus op meer inzicht verkrijgen in wat we doen door middel van KPI's en actie ondernemen om meer betrokken te worden bij de gemeenschap om ons heen.

- Plastic zoveel mogelijk reduceren in de logistieke verpakkingen
- Transparantere communicatie door middel van het sociaal jaarverslag
- Optimaliseren van bedrijfsafvalscheiding
- Creëren van een KPI Dashboard met accurate data
- Bijsturen van Responsibly en eisen stellen naar leveranciers op het gebied van certificaten
- Beginnen aan inzichtelijk maken van Scope 3

2024

Roadmap 2023 - 2025



Focus kracht zetten bij onze strategie doelen door het behalen van certificaten en de ontwikkeling van duurzamere producten/materialen.

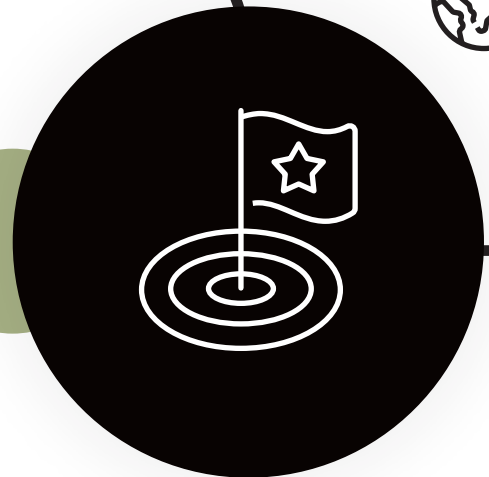
- Digitalisering van de processen om naar een papierloze organisatie te transformeren
- Inzicht krijgen in de arbeidsomstandigheden van leveranciers door middel van externe audits
- Focus leggen op ontwikkeling van duurzamere producten en gebruik van natuurlijke materialen
- Certificaten behalen die in lijn staan met de strategie van de organisatie
- Controle op gebruik van materialen bij aziatische leveranciers



2025

Strategie evalueren en SMART targets opstellen tot en met 2030 en starten met een strategie om CO₂ uitstoot scope 3 te reduceren.

- Werken naar CO₂ neutraliteit
- Kijken naar mogelijkheid om leveranciers dichter bij Nederland te vinden die op een duurzame wijze werken
- Focus op de consumenten/klanten kant van de supply chain en deze zoveel mogelijk verduurzamen



Thema 1

Milieu & Verpakking



Als Intersteel streven wij er naar om zo min mogelijk een negatieve impact achter te laten op toekomstige generaties. Om hier vooral op klimaat- en milieu gebied een positieve bijdrage te kunnen doen, hebben we dit eerste thema opgesteld. In het thema Milieu en Verpakking vinden

wij het van belang om te kijken naar de impact die onze producten hebben in de maatschappij. Denk hierbij aan de verpakkingen om onze producten heen, maar ook onze eigen invloed op de CO₂ uitstoot zowel bij onszelf als in de keten.

17

SDG



12 Verantwoorde
consumptie en productie



13 Klimaatactie



15 Leven op het land

CO₂ UITSTOOT

Een belangrijke SDG waar wij als Intersteel op focussen is SDG 13 Klimaatactie. Het doel van deze SDG is het terugdringen van CO₂ uitstoot (ook wel emissies genoemd). CO₂ is een natuurlijk gas. Door de toedoen van mensen wordt het aandeel van dit natuurlijke gas in de lucht veel hoger dan dit hoort te zijn, waardoor het de bio-systemen en het klimaat aantast.

Een waardevolle waarde die wij als Intersteel bij ons dragen is dat wij een positieve bijdrage willen leveren aan een gezond milieu & klimaat. Dit proberen wij stapje voor stapje te bereiken. Dit begint allereerst bij het meten van onze CO₂ impact, vervolgens reduceren en waar we niet kunnen reduceren, compenseren.

CO₂ uitstoot kan opgedeeld worden in drie verschillende aandachtsgebieden, namelijk; scope 1, scope 2 en scope 3. In de afgelopen jaren hebben we ons vooral gericht op scope 1 en 2, want de keten verbeteren begint uiteindelijk bij jezelf. Dit houdt in dat we elektra, gasverbruik, vliegvervoer en de brandstof voor onze bedrijfswagens hebben gemeten. In de komende jaren willen we ook graag scope 3 meten. Dit is alles buiten onze directe invloedssfeer, denk hierbij aan woon-werkverkeer, transport van onze producten naar de klanten, maar ook van de leveranciers naar Intersteel toe, afval en nog veel meer. Doordat scope 3 zeer uitgebreid is, willen we de komende jaren werken aan het inzichtelijk krijgen van deze informatie. Daarnaast werken we natuurlijk ook waar mogelijk aan het reduceren of compenseren van deze impact.

We zijn begonnen met het meten van onze CO₂ uitstoot in 2019. De afgelopen jaren hebben we hier in flinke meters gemaakt. Zo hebben we onze CO₂ uitstoot met wel 63% gereduceerd sinds 2019! Dit hebben wij gerealiseerd door onder andere groene energie in te kopen, over te gaan

op elektrische bedrijfswagens en het slimmer te kijken naar ons energieverbruik. We zijn als organisatie ontzettend trots op dit resultaat, maar realiseren ons ook dat wij hiermee door moeten gaan om nog betere resultaten te behalen.

Groene energie

Veel van onze CO₂ uitstoot hing samen met het verbruik van elektra en gas. We hebben daarom veel aandacht hieraan besteed om dit terug te dringen. Door slimme meters te plaatsen die per seconde kunnen uitlezen wat ons verbruik precies is konden we kijken naar de piekmomenten en waarom deze plaatsvonden. Hierdoor zijn we ook gaan focussen op ons eigen gedrag om zo bewuster om te gaan met bijvoorbeeld verwarming of airco. Daarnaast zijn we ook aan het onderzoeken welke andere tools we kunnen gebruiken om ons gas of elektra verbruik te minderen. Omdat we graag al direct een impact wilden maken zijn we halverwege 2022 overgegaan op het inkopen van groene zonne-energie.

-63%

CO₂ uitstoot staat gelijk aan:



6680

bomen bespaard



30,4

aan uitstootbesparing van huishouden

| | |
|------|----------------------|
| 2019 | beginjaar |
| 2020 | CO ₂ -13% |
| 2021 | CO ₂ -12% |
| 2022 | CO ₂ -51% |

Scope 1/2



Elektriciteit



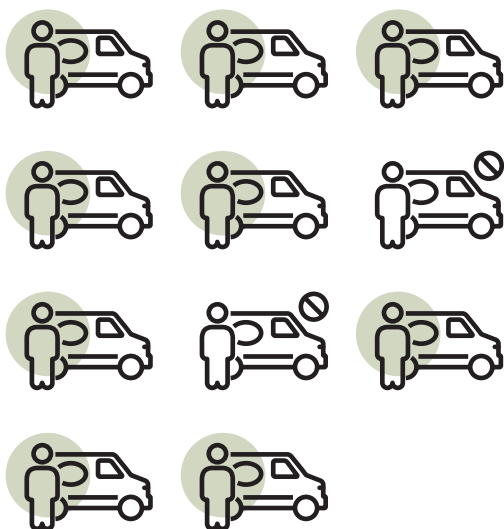
Gas



Bedrijfswagens



Vliegreizen



9/11 bedrijfswagens
over op elektriciteit



Groene energie =

Inkoop Halverwege 2022

THE GREEN BRANCH

Onze stelregel is; wat we nog niet kunnen reduceren, compenseren. 2022 is het eerste jaar dat we hiermee aan de slag zijn gegaan. We hebben onze verantwoordelijkheid genomen voor onze scope 1 en 2 CO₂ uitstoot door samen te werken met The Green Branch, een hoogwaardige aanbieder van CO₂ compensatie en B-Corp, om onze emissies te compenseren en duurzame ontwikkeling te ondersteunen. We hebben geïnvesteerd in een gecertificeerd bebossing project in China. Dit project helpt niet alleen met het verwijderen van emissies maar ondersteunt ook de lokale gemeenschap en conservatie van de biodiversiteit.

Het Qianbei bebossingsproject gebruikt bebossingsmethoden om onvruchtbaar land om te zetten naar een CO₂-opnemend bos in de Guizhou provincie in China. Het project is ontworpen om de biodiversiteit te vergroten. Dit houdt in dat er meer soorten planten, dieren en andere levensvormen ontstaan. Biodiversiteit zorgt er voor dat het leven op aarde in evenwicht blijft. Zonder dit project zou het gebied dus onvruchtbaar blijven met een beperkt

vermogen om leven te laten bloeien. Dit project draagt niet alleen bij aan een betere biodiversiteit, maar het project zorgt ook voor werk voor de lokale gemeenschap. Er worden door dit project ongeveer 16.000 banen gecreëerd, waarvan 70% vrouwelijke boeren zijn. Daarnaast zijn van de 110 banen in het projectmanagement team 55% vrouw. Dit project draagt dus niet alleen bij aan het creëren van meer dan 70.000 voetbalvelden vol

REDUCEREN, COMPENSEREN



Qianbei bebossingsproject

met beplanting, maar ook aan het verminderen van ongelijkheid, het creëren van inkomsten voor de lokale gemeenschap en verleent een betere educatie over het beheer van bossen en zaden van bossen.

Intersteel heeft er voor gekozen om bij te dragen aan specifiek dit project omdat veel van onze producten uit China komen en omdat we een verschil willen maken voor lokale gemeenschappen. Het leek ons dus niet meer dan logisch om te investeren waar we produceren.

The Green Branch

In de provincie Guizhou in het zuiden van China leren vrouwelijke boeren nieuwe methodes om de grond vruchtbaar te maken en zo biodiversiteit te stimuleren.





GOODSHIPPING

In 2022 hebben we nog een ander belangrijk onderdeel van onze CO₂ uitstoot gecompenseerd, namelijk ons vrachtvervoer over de oceaan. Goodshipping versnelt de decarbonisatie van de scheepvaart door de overstap van fossiele brandstoffen naar duurzame biobrandstof te vergemakkelijken door middel van carbon insetting. Oftewel de CO₂ uitstoot wordt gereduceerd in dezelfde industrie als waar deze wordt

uitgestoten, in dit geval de scheepvaart. Ongeveer 90% van de goederen wereldwijd wordt over de oceaan vervoerd. Dit heeft dus veel impact op het leven in de oceaan. Intersteel heeft haar scope 3 scheepvaart uitstoot gecompenseerd door onderdeel te zijn

van de Switch to Zero campagne in samenwerking met Goodshipping en de Port of Rotterdam. Samen met 16 andere partners hebben wij gezamenlijk 203 ton CO₂ uitstoot gereduceerd door een vrachtschip te voorzien van biofuel in plaats van een fossiele brandstof.

Goodshipping ►

GoodShipping transformeert de transportsector met duurzame scheepvaartopties wereldwijd. Intersteel vermindert hun CO₂ -voetafdruk en draagt bij aan een schonere toekomst door voor GoodShipping te kiezen.





DUURZAAM PRODUCT

In 2022 zijn we een belangrijk traject gestart om onze producten duurzamer te maken. De eerste stappen die we hebben genomen, betroffen het vervangen van onze oude verpakkingen door ecologische verpakkingen die minder afval genereren en gemakkelijker kunnen worden gerecycled. Onze collega Julian Peperkamp is de projectleider en ontwikkelaar van deze nieuwe verpakking.

Wat was de aanleiding voor deze stap?

We waren bezig met het verkennen van mogelijkheden om ons voor te bereiden op de toekomst, en tegelijkertijd kregen we feedback van onze klanten dat ze geen plastic verpakkingen meer in hun winkels wilden zien. Dit vormde een uitdaging voor ons, omdat we in het verleden hadden gekozen voor recyclebare kunststofverpakkingen die nu aangepast moesten worden. Daarom leek het ons een logische keuze om niet alleen naar de kunststofverpakkingen te kijken, maar naar al onze verpakkingen, met als doel deze te verduurzamen.

“Met de nieuwe recyclebare verpakkingen past 50% van ons assortiment in 5 multifunctionele verpakkingen”

Wat is er veranderd aan de verpakking?

De verpakkingen bestaan nu grotendeels uit gerecycled karton. Zowel de binnen- als buitenkant zijn volledig vervaardigd van karton of papier, wat gemakkelijker te recyclen is. Bovendien is het volume van de verpakking verminderd. Eén van de belangrijkste besparingen voor ons

is dat 50% van ons assortiment nu past in vijf verschillende verpakkingsmaten, terwijl elk product voorheen zijn eigen verpakking had, geleverd door verschillende leveranciers. Dankzij deze standaardisatie passen deze vijf verpakkingsmaten ook weer in slechts twee soorten omdozen, waardoor leveranciers efficiënter kunnen inkopen en wij veel minder afval hebben.

Wat is het doel van deze nieuwe verpakkingen?

Dankzij de nieuwe verpakking kunnen we veel betere productinformatie weergeven en wordt het voor consumenten duidelijker wat ze precies kopen. Een ander belangrijk doel voor onze organisatie was dat de duurzaamheidsstrategie, die we intern aan het implementeren waren, ook tot uiting zou komen in de uitstraling van onze producten.

Wat doet Intersteel met de overgebleven verpakkingen?

Het belangrijkste is dat we niets zomaar weggooiden. De verpakkingen worden geleidelijk gefaseerd, zodat we een overgangsfase hebben waarin zowel de oude als de nieuwe verpakkingen worden gebruikt. Onze leveranciers zijn al meer dan een half jaar op de hoogte dat ze geen nieuwe verpakkingen meer mochten bestellen totdat de ontwikkeling was afgerond, en de eerste leveranciers stappen nu ook over op het leveren van de nieuwe verpakkingen.

Wat was de grootste uitdaging in het proces?

Er moesten veel keuzes worden gemaakt, ook in samenwerking met diverse partijen. Het was dus een behoorlijke uitdaging om alles goed te coördineren en de juiste beslissingen te nemen. Op een gegeven moment, toen we al redelijk ver in het proces waren, hebben we besloten om onze huisstijl verder te ontwikkelen, wat tot vertraging heeft geleid. Desondanks zijn we van mening dat dit de juiste keuze was, omdat het beter past bij de identiteit van onze organisatie.

Wat was jouw rol en waar ben je trots op?

Ik was verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de verpakkingen en heb het project geleid. Dit omvatte het maken van schetsen, het onderzoeken van het assortiment en het opmeten van producten in het magazijn, zodat meerdere producten efficiënt in één verpakking pasten. Daarnaast heb ik ook samengewerkt met de assemblageafdeling, grafische voorstellen gemaakt en contact gehad met leveranciers en alle belanghebbenden. Door dit project heb ik niet alleen veel over mezelf geleerd, maar ook veel kennis opgedaan over het ontwikkelingsproces op een schaal die ik eerder nog niet had ervaren. Ik ben persoonlijk het meest trots op de nieuwe inlay voor de deurkruk. Deze is namelijk zo ontworpen dat deze multifunctioneel is en gemakkelijk kan worden aangepast voor verschillende soorten accessoires, zonder dat dit extra materiaal of tijd kost.

ALLIANTIE KLIMAATACTIE

Intersteel is in 2022 lid geworden van de Alliantie Klimaatactie. Deze alliantie is opgericht door het Klimaatplein met als doel om in 2025, 40% minder CO₂ uit te stoten. Naast Intersteel zijn meer dan 100 MKB bedrijven lid van deze klimaat alliantie. Op deze manier bundelen we onze krachten om gezamenlijk CO₂ uitstoot te verminderen.

Door ons aan te sluiten bij de klimaat alliantie verbinden we ons aan de doelstelling om CO₂ uitstoot te verminderen en duurzaamheid te bevorderen. Dit is voor ons een belangrijke stap geweest om onze bedrijfsvoering onder de loep te nemen en de impact van onze

bedrijfsactiviteiten op het milieu te verminderen en bij te dragen aan een duurzamere toekomst.

De CO₂ uitstoot die wordt meegerekend door de klimaat alliantie betreft scope 1 en 2, dus elektra, gas, vliegvluchten en het brandstofverbruik van bedrijfswagens. In de afgelopen jaren hebben we hard gewerkt aan het verminderen van onze CO₂ uitstoot. Vanaf het eerste jaar van meten, 2019, heeft Intersteel als een CO₂ reductie gerealiseerd van 63%. Dit betekent niet dat wij nu al klaar zijn. We blijven streven naar verdere vermindering en doen er alles aan om dit te realiseren.



MILIEU

Wij vinden het belangrijk dat wij naast CO₂ uitstoot ook met andere aspecten bezig zijn op het gebied van Milieu & Verpakking. Zo zijn we bijvoorbeeld aan het onderzoeken of er mogelijkheden zijn voor zonnepanelen en willen we de biodiversiteit bij onze locatie optimaliseren. Een ander belangrijk onderdeel van milieu is afval. In 2022 zijn we begonnen met het uitzoeken van de verschillende afvalstromen, hier zullen we in 2023 verdere stappen in ondernemen. Bij de afdeling logistiek wordt het afval gescheiden met de

toebehorende containers. Samen met onze afvalverwerker denken wij na over het reduceren van onze afvalstromen en het optimaliseren hiervan. We hebben hier zelf al een bijdrage aan geleverd met onze nieuwe MVO verpakkingen. Deze zorgen voor minder afval, zowel bij de consument als op onze werkvloer.

Intersteel neemt de verantwoordelijkheid als het gaat om het voorkomen van milieuvuiling en we nemen actieve maatregelen om onze milieu-impact te minimaliseren

door bijvoorbeeld het actief scheiden van afval. Daarnaast gebruiken wij geen chemicaliën of stoffen bij Intersteel die niet aan de Europese standaarden voldoen. Intersteel gelooft in het duurzaam gebruik van natuurlijke hulpbronnen, het belang van bijdragen aan vermindering van de klimaatveranderingen en het beschermen van het milieu en bevorderen van de biodiversiteit in onze omgeving.

COMPENSATIE

A



The Green Branche

79.000 kilo CO₂ uitstoot

79.000 kilo CO₂ gecompenseerd d.m.v. een herbossingsproject in China in samenwerking met The Green Branch. Dit draagt bij aan de biodiversiteit en creëert meer dan 16.000 banen voor de lokale bevolking, waarvan 70% vrouwelijke boeren.



B



Goodshipping

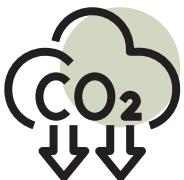
75.000 kilo CO₂ omgezet in biofuel

Zeetransport gecompenseerd in samenwerking met Goodshipping en The Port of Rotterdam met de Switch to Zero campagne. We hebben hierdoor biofuel i.p.v. fossiele brandstoffen gefinancierd.



C

Milieu en verpakking



Reduceren & wat overblijft compenseren



Afvalstromen reduceren & optimaliseren



Nieuwe MVO verpakking



Blijven zoeken naar duurzame verantwoordelijkheid

Thema 2

KWALITEIT & SUPPLY CHAIN



Maatschappelijk verantwoord ondernemen is niet alleen van belang voor onszelf, maar ook voor onze partners in de keten. We vinden het belangrijk dat iedereen meedenkt en actie onderneemt op het gebied van duurzaamheid. In het thema Kwaliteit & Supply Chain kijken we naar de rest van

de keten en vinden we het belangrijk dat onze producten ook van goede kwaliteit zijn. Kwaliteit betekent voor ons, dat onze producten lang meegaan en dat we geen product verspilling hebben. Dit is zowel voor ons als onze klanten van groot belang.

27



SDG



8 Eerlijk werk en economische groei



12 Verantwoorde consumptie en productie



15 Leven op het land

DUURZAAM INKOPEN

Wij kopen onze producten in over de hele wereld. Middels Product- specificaties, - tekeningen en inkoopvoorwaarden zorgen we ervoor dat de producten volgens onze eisen geproduceerd en vervoerd worden. Er is binnen de inkoopvoorwaarden een duidelijke rol voor het nastreven van de SDG doelen en afspraken met leveranciers zodat zij zich conformeren aan de standaarden die Intersteel minimaal wil realiseren. Amke Meijer is sinds juni 2022 de nieuwe Purchasing Manager binnen Intersteel en heeft dit als één van haar eerste projecten opgestart om de relatie met de leveranciers te verduurzamen.

Wat is voor Intersteel het doel van het hebben van inkoopvoorwaarden?

Door het introduceren van inkoopvoorwaarden, kunnen we de leveranciers aanspreken als dit nodig is. Daarnaast hebben we vastgelegd wat belangrijk is voor een gestroomlijnde operatie aan de inkoopkant, mede ingegeven door de groei die we doormaken en de behoefte en verdere professionalisering. Daarnaast vinden we het belangrijk, vooral richting de toekomst, dat onze leveranciers voldoen aan minimale eisen. We willen niet alleen dat wij onszelf vastleggen aan het verminderen van CO₂ uitstoot, verbeteren van arbeidsomstandigheden en het verduurzamen van onze materialen, maar dat onze partners hier ook aan mee werken.

Wat vind jij de belangrijkste onderdelen van de inkoopvoorwaarden als Purchasing Manager?

Onze leveranciers komen voornamelijk uit Europa en Azië. De Europese leveranciers hanteren uiteraard de Europese wetgevingen waarin kinderarbeid en slavernij verboden zijn. In Azië is de wetgeving anders, waardoor we niet via plaatselijke wetgeving kunnen garanderen dat Aziatische leveranciers zich aan Europese standaarden houden. Dit lossen we op door hen te houden aan onze inkoopvoorwaarden, maar ook door leveranciers te selecteren die bepaalde certificaten en audits halen die ervoor zorgen dat ze hun personeel goed behandelen

volgens Europese normen en waarden. In de toekomst willen we ook gaan kijken of we hier op kunnen gaan auditen met externe partners. Daarnaast vind ik het ook erg belangrijk dat onze producten voldoen aan onze kwaliteitseisen als ze bij de leverancier vertrekken, zodat producten niet onnodig verscheept worden. Als producten in één keer goed zijn, scheelt dit ook een hele hoop extra CO₂ uitstoot in de supply chain. Als laatste vind ik het belangrijk dat onze leveranciers zich aan hun afspraken houden, zodat wij ook de afspraken richting onze klanten kunnen waarmaken.

Wat is de grootste uitdaging om de supply chain aan de leverancier kant te kunnen verduurzamen?

De uitdaging ligt met name in de informatieverstrekking en het naleven van onze eisen qua arbeidsomstandigheden en veiligheid. Een andere uitdaging is de culturele diversiteit waardoor er extra complexiteit in samenwerking ontstaat. Andere culturen gaan soms anders om met hiërarchie of het begrip tijd. Het kan dus zijn dat medewerkers niet voor zichzelf durven op te komen om bijvoorbeeld veilig werk te garanderen. Via onze nieuwe inkoopvoorwaarden helpen we de medewerkers van onze leveranciers om veiligheid en goede werkomstandigheden op de agenda te krijgen en af te dwingen.

Dit houdt in dat de leveranciers zich moeten inspannen om de Sustainable Development Goals in de organisatie te integreren en actief actie hierop te nemen. Het is een vast onderdeel van de kwartaalmeetings met onze leveranciers om ze niet alleen bewust te maken van duurzaamheid, maar ook om actief aan de slag te gaan en vooruitgang te laten zien. In de komende jaren gaan we actief werken aan verplichte certificeringen en audits voor leveranciers en partners.



”

Bewustwording van
duurzaamheid moet
door de gehele keten
worden gecreëerd



Leveranciers

Belang van het verduurzamen van dit stukje in de keten: Door samenwerking en verbondenheid te creëren met onze leveranciers kunnen we samen impact hebben op de plek waar onze producten gemaakt worden

Magazijn

In het magazijn is het essentieel dat medewerkers ergonomisch verantwoord en veilig kunnen werken. Dit proberen we bij Intersteel steeds meer te optimaliseren.

Medewerker

Medewerkers zijn onze belangrijkste kapitaal, zij maken en reilen de organisatie. Ons doel is om de medewerkers zo vitaal mogelijk naar hun pensioen te begeleiden.

behaalde resultaten

- Bestellingen plaatsen met minimale impact op milieu (volle containers; zee i.p.v. lucht)
- Compenseren van CO₂ uitstoot Goodshipping (scheepvaart)
- Leveranciers audits en bezoeken met nadruk op milieu en veilige werkomgeving medewerkers
- Inkoopvoorwaarden aanpassen met duurzame onderwerpen
- Responsibly platform om duurzaamheidsprestaties van leveranciers te meten
- Kwartaalmeeting met vervoerders met MVO focus
- Video-vergaderen in plaats van over de wereld vliegen
- Ergonomische training en werkplekaanpassingen d.m.v. werkplekonderzoek
- LED verlichting aanpassen in de bulk waardoor pick-fouten verminderen
- BHV optimaliseren en vaker oefenen in organisatie
- Veiligheid waarborgen door verplichte veiligheidsvestjes of werkschoenen
- Regelmatig en up to date onderhoud van materieel
- Persoonlijke beschermingsmiddelen aangescherpt
- Lay-out aanpassen magazijn vanwege efficiëntie verhoging
- Til hulpmiddelen aangeschaft
- Afvalscheiding geoptimaliseerd
- Leerbedrijf voor logistieke en bedrijfskunde studenten
- Werkomgeving creëren voor mensen met afstand tot arbeidsmarkt (IW4)
- Opleidingen voor veilig en ergonomisch werken plus aanpassingen
- Actieve vertrouwenspersoon
- Gezond leven stimulatie d.m.v. aanbieden fruit
- In- en externe opleidingen aanbieden
- Thuiswerkbeleid i.s.m. hybride werken
- Fietsplan voor medewerkers
- Generatiepact voor oudere medewerkers

WAARDECREATIE IN DE KETEN



Kantoor en showroom

Een groot gedeelte van onze week leven we in het pand van Intersteel. Het is dus van belang dat de vertaalslag van duurzaamheid ook wordt doorgetrokken naar de werkomgeving.

- Groene energie overgegaan in juni 2022 op volledig inkopen van groene zonne-energie
- Stimulerende werkomgeving door bijvoorbeeld nieuwe kantine
- Meer groene planten binnen de organisatie neergezet
- Op weg naar papierloos door digitalisering van de processen (minder printen)

Klanten

Onze klanten zijn de kern van ons bestaan. Het is essentieel dat onze producten en de relaties aansluiten bij de behoeftes van de klant.

- Buitendienst bijna volledig voorzien van elektrische auto's
- Optimalisatie van bestellingen, zodat de pakketten zoveel mogelijk geconsolideerd worden
- Video-vergaderen met klanten in het buitenland i.p.v. vliegen
- Digitale prijslijsten en folders en hierdoor alle drukwerk van brochures en prijslijsten bespaard

Consumenten

Door betere en duidelijkere informatieverschaffing kopen consumenten de juiste producten, waardoor de nieuwe verpakking bijdraagt aan minder afval.

- Kwaliteitsbeleid geoptimaliseerd en processen ook hiervoor aangepast
- Meer communicatie omtrent MVO op social media
- Feedback van consumenten verwerkt in MVO beleid door bijvoorbeeld brievenbuspost

Wij zijn ons bewust van de impact die wij als organisatie hebben op het milieu en de maatschappij om ons heen. Niet alleen in Nederland, maar ook in andere landen waar onze producten gemaakt of verkocht worden. Vanuit verschillende invalshoeken vinden wij het belangrijk om te kijken waar we kunnen verduurzamen. Door de hele keten heen: van productie, vervoer, opslag, verkoop tot recyclen. Om te kunnen bepalen waar wij een verschil kunnen maken, moet er inzicht zijn in de hele waardeketen en wat hier gebeurt. Des te meer inzichten we in de keten krijgen, des te completer de waardeketen in de toekomst wordt, des te meer impact we kunnen maken. Vanuit daar starten we projecten op om een duurzame keten te creëren.



RESPONSIBLY

Sinds 2022 werken we samen met het platform Responsibly om inzicht te krijgen in de certificaten en activiteiten op het gebied van duurzaamheid van onze partners. Responsibly is een Deense organisatie die als doel heeft om elke aankoop in de wereld verantwoord te laten zijn. Via hun platform meten zij de prestaties van leveranciers op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Responsibly checkt alle certificaten van onze leveranciers die leiden tot een score op één van de 74 duurzaamheidsparameters. Leveranciers kunnen deze data zelf aanbieden op ieder moment voor beoordeling. De 74 duurzaamheidsparameters bevatten elementen zoals biodiversiteit, ontbossing, CO₂ emissies, maar ook kinderarbeid, kwaliteit, leefbaar loon en werkuren. De parameters zijn gekoppeld aan de 17 SDG doelstellingen. Daarnaast heeft Intersteel deze parameters

gekoppeld aan de vier thema's die in dit sociaal jaarverslag aan bod komen. We kunnen deze thema's ook in het platform inzichtelijk maken via scorecards waarin we kunnen zien wat de prestatie van elke leverancier is.

Dit helpt ons niet alleen om te zien waar de leveranciers kunnen verbeteren en welke certificaten gehaald moeten worden, maar we kunnen ook kritisch naar onszelf kijken waar wij moeten verbeteren. Door een intensieve

samenwerking met Responsibly, een startup, dragen we bij aan het verder ontwikkelen van dit vakgebied. Onze leveranciers worden verder via zoekmachines op het web onder de loep gehouden zodat we steeds op de hoogte zijn van de laatste (lokale) ontwikkelingen. Een ander voorbeeld is de integratie van de CO₂ emissies in het systeem en welke targets onze leveranciers hebben om de CO₂ uitstoot te reduceren. Door deze ontwikkelingen krijgen wij steeds meer inzicht in de keten.

KWALITEITS- BORGING

Kwaliteit staat hoog in het vaandel bij Intersteel. Allereerst richting onze klanten en consumenten, maar ook om de impact op het milieu zo klein mogelijk te houden. Door bijvoorbeeld geen producten te vershippen of te vervoeren die mogelijk niet onze kwaliteitseisen halen, proberen we de impact te minimaliseren. Intersteel

levert hoge kwaliteit door niet alleen de goede afspraken die wij met leveranciers maken, maar ook door de processen die deze kwaliteit waarborgen. Een gedeelte van ons assortiment is SKG-gecertificeerd. Stichting Kwaliteit Gevelbouw is een onafhankelijke instantie die hang- en sluitwerk test op sterkte en duurzaamheid.

Als het product dus voldoet aan hun standaarden voor inbraakwerend en veiligheid, mag het keurmerk (sterren) dragen. Essentieel onderdeel hiervan is een kwaliteitshandboek waarin ook onze processen vastliggen. De processen en de verantwoordelijkheden binnen de organisatie zijn beschreven in het programma Engage Process.



“Door te focussen op kwaliteit, voorkomen we onnodige transport bewegingen en CO₂ uitstoot”

DE KLANT IN DE SUPPLY CHAIN

Wij vinden het elke dag weer fijn om samen te werken met onze klanten, we helpen elkaar met de groei van onze organisaties. We vinden transparantie en eerlijkheid hierin belangrijk. Intersteel is de afgelopen jaren hard gegroeid. Op de Nederlandse markt zijn we een autoriteit op het gebied van deurbeslag en dit willen we ook in de komende jaren blijven. Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen is in de laatste jaren steeds belangrijker geworden voor consumenten, de overheid, maar ook bedrijven. We worden ons ook steeds bewuster van de problematiek die er ligt op het gebied van klimaat en milieu, maar ook op de sociale onderwerpen valt er nog veel winst te behalen. Iedereen ziet steeds meer het belang in om over te gaan naar duurzamere manieren van werken en leven. Als we niet duurzamer met de aarde om gaan is het nog maar de vraag of we over tientallen jaren nog wel op deze manier kunnen blijven leven. Als organisatie en als medewerkers die in deze organisatie werken, vinden we het van belang dat Intersteel hier op een positieve manier een rol in kan spelen.

Niet alleen voor de voortgang van de organisatie, maar ook voor onze kinderen en onze eigen toekomst. Daarom willen we in de toekomst niet alleen een autoriteit zijn op het gebied van deurbeslag in onze markt, maar ook een autoriteit op het gebied van duurzaamheid. We merken dat er vanuit de markt zeker initiatieven zijn gedaan, maar dit is niet structureel opgepakt in het verleden, ook niet door ons. Maar hier willen we verandering in brengen door in de komende jaren ook vanuit het duurzaamheidsperspectief naar onze producten te gaan kijken. Als we

willen blijven groeien als organisatie, niet alleen in Nederland, dan moeten we dit doen om positieve impact te kunnen maken. Op dit moment worden onze producten nog volledig gemaakt van Virgin materiaal. Dit houdt in dat de producten gemaakt worden van nieuwe grondstoffen en er geen gerecyclede grondstoffen in verwerkt worden. Product die niet langer een functie hebben binnen ons assortiment, recyclen we op de juiste manier. Onze partner kan dan de metalen uit onze producten omsmelten naar nieuwe producten. Intersteel komt uit een



Intersteel groeit samen met haar klanten in een steeds veranderende wereld. Ons doel is om samen met onze klanten te kijken naar waar wij in de keten gezamenlijk duurzame waarde kunnen creëren.

traditionele branche, waarbij het erg makkelijk is om terug te vallen in de oude normen en waarden, waarin prijs centraal staat. Daarom proberen we als organisatie in samenwerking met onze stakeholders grote stappen te zetten zodat we blijven focussen op een duurzame toekomst.

We vinden het belangrijk dat we open zijn richting elkaar, partners en klanten. Niet alleen in wat we vinden en willen, maar ook in wat we doen. Eerlijkheid is onderdeel van onze huisregels. Door bepaalde processen en controles in onze werkzaamheden te bouwen kunnen we deze eerlijkheid ook waarmaken. Denk bijvoorbeeld aan het 4-ogen principe die wij hanteren bij het inkopen van onze producten, waardoor we risico's kunnen vermijden. Door nieuwe innovaties zoals bijvoorbeeld onze nieuwe verpakkingen, proberen we de informatievoorziening

voor onze klanten en de consument te optimaliseren. Zo heeft onze nieuwe verpakking meer informatie voor de consument waardoor deze transparantere informatie heeft. Voor het maken van nieuwe innovaties heeft Intersteel richtlijnen en processen zodat alle eigendomsrechten gerespecteerd worden.

Naast dat we het belangrijk vinden dat onze producten voor zich spreken hebben we intern veel experts zitten die alles weten over het product. Deze experts staan continu klaar voor onze klanten en krijg je als eerste aan de lijn als je Intersteel belt of contact opneemt. Zij helpen met vragen over onze producten, orders en behandelen eventuele klachten. We proberen dit altijd zo goed mogelijk op te lossen en

mee te denken met de klant. Daarnaast vinden we het belangrijk dat de privacy van onze klanten gewaarborgd wordt. Intersteel volgt hierin de AVG richtlijnen. Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen houdt niet alleen in dat we bezig zijn met het milieu en medewerkers, maar ook over informatievoorziening naar onze klanten en dat we zo transparant mogelijk zijn. Dat is iets waar we dagelijks aan werken en hoog in het vaandel hebben staan.



Thema 3

WERKGEVERSCHAAP DIVERSITEIT



Als Intersteel streven wij er naar om een goede werkgever te zijn waar medewerkers zich op hun plek voelen en zichzelf kunnen zijn. In het thema werkgeverschap & diversiteit hebben we aandacht voor de werkcultuur en de werkomgeving van onze medewerkers. We optimaliseren

onderwerpen als gezondheid & vitaliteit, opleiding & ontwikkeling en arbeidsomstandigheden. Wij vinden het belangrijk dat onze medewerkers zichzelf kunnen zijn ongeacht geslacht, leeftijd, huidskleur of geloof.

P &

37

SDG



3 Goede gezondheid en welzijn



15 Eerlijk werk en economische groei



10 Ongelijkheid verminderen



HR STRATEGIE

1 DUURZAAM
INZETBAARHEID

2 EMPLOYEE
EXPERIENCE

3 VERGROTEN
WERKGELUK

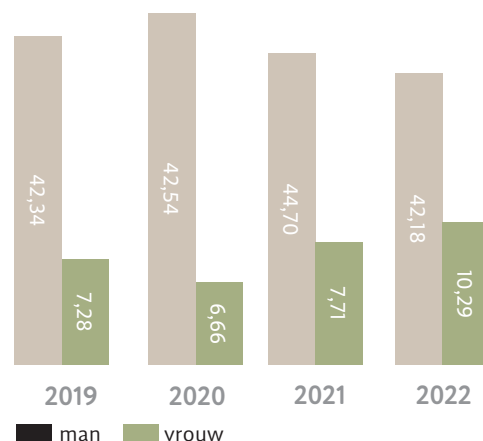
Alles wat je aandacht geeft, groeit.

Intersteel streeft naar een veilige en prettige werkcultuur, waarin medewerkers met plezier en vertrouwen aan het werk zijn. We vinden het belangrijk dat we streven om te allen tijde verbinding met elkaar te zoeken om goed samen te kunnen werken. Dit willen wij bereiken door middel van 3 pijlers voor de komende jaren.

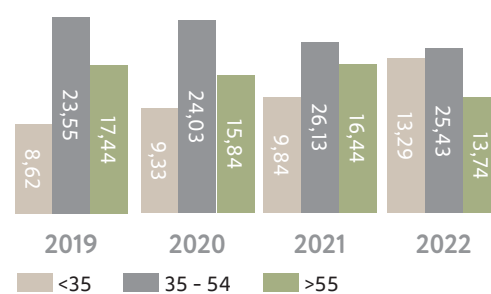
Duurzaam inzetbaarheid betekent voor Intersteel dat onze medewerkers op een vitale wijze gedurende hun hele loopbaan zich kunnen blijven ontwikkelen en zich prettig in hun functie blijven voelen. Wij vinden dit belangrijk omdat onze medewerkers ons belangrijkste kapitaal zijn. Zij maken Intersteel. We proberen dit op diverse manieren te stimuleren. Zo hebben we, mede dankzij Covid-19, een thuiswerkbeleid waardoor medewerkers hybride kunnen werken en de werk/privé balans beter ingericht kan worden. Wel hechten wij veel waarde aan het behouden van de betrokkenheid en de verbinding met elkaar blijven vinden, waardoor wij tussen het thuis- en op kantoor werken een middenweg hebben

gevonden. We kijken voortdurend naar de arbeidsomstandigheden door bijvoorbeeld werkplek onderzoeken. Zo optimaliseren we de veiligheid binnen de organisatie door middel van training en beleid en blijven we met de medewerkers in gesprek. We werken aan het vergroten van de employee experience door het bieden van mogelijkheden voor opleiding en training en door te focussen op coachend leiderschap. Op deze manier willen we de bekendheid en het imago van Intersteel als werkgever optimaliseren. Zoals we eerder aangaven is het vergroten van het werkgeluk van onze medewerkers een belangrijk punt voor ons. We proberen dit te bereiken door persoonlijke aandacht, zoals wekelijkse gesprekken. We gaan in de komende jaren aan de gang met het meten van het werkgeluk. De organisatie heeft vele veranderingen doorgemaakt in de afgelopen jaren, waardoor niet altijd alles gaat zoals we dit hadden gepland. We streven er als Intersteel naar om gezamenlijk oplossingen te zoeken en te allen tijde de communicatie tussen alle medewerkers en stakeholders te blijven waarborgen.

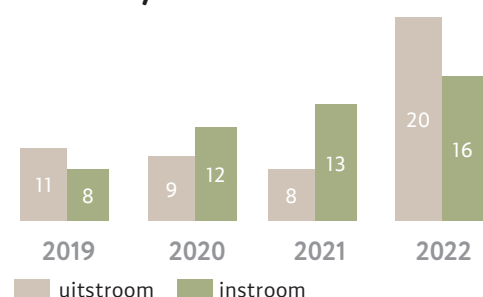
Verdeling mannen/vrouwen in FTE



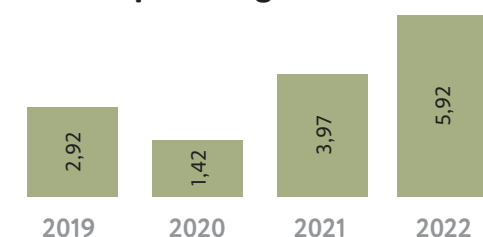
Verdeling leeftijds-groepen in FTE



Instroom/uitstroom



Verzuim percentage





Wij vinden het belangrijk dat medewerkers de mogelijkheid krijgen om zich te ontwikkelen zowel in hun functie, voor een andere functie of op persoonlijk vlak. Een medewerker wordt in de voortgangsgesprekken, welke onderdeel zijn van de jaarlijkse gesprekscyclus, specifiek gevraagd naar of en wat ze zouden willen ontwikkelen. De rest van het jaar wordt dit opgevolgd tijdens regelmatige gesprekken met de leidinggevende. Ook kan Intersteel vragen aan een medewerker om opleidingen of trainingen te volgen om duurzaam inzetbaar te blijven.

“Het gebeurt regelmatig dat stagiaires uiteindelijk een volle aanstelling krijgen”

Op deze manier proberen we de talenten van onze medewerkers op de juiste manieren te ontwikkelen en in te zetten. Zo zijn er al regelmatig medewerkers bijvoorbeeld vanuit een logistieke functie gegroeid naar een functie waar zij hun talenten verder konden ontplooiën. Binnen Intersteel werken we met doelstellingen zowel op functie inhoudelijk als persoonlijk gebied om medewerkers en het bedrijf verder te laten groeien. Daarnaast is Intersteel ook een leerbedrijf en zijn we aangesloten bij de SBB. Meerdere medewerkers zijn praktijkbegeleider die stagiaires begeleiden. Binnen de logistieke afdelingen is dit vormgegeven als leer-werkplekken. Binnen de verschillende kantoorafdelingen zijn er stageplekken voor het MBO, HBO en Universitaire opleidingen. Het gebeurt regelmatig dat stagiaires uiteindelijk een volle aanstelling krijgen en blijven werken bij Intersteel.



Daan Mulder is 23 jaar komt uit Velp en studeert Logistics Management op de Hogeschool Utrecht. Daan is binnen Intersteel aan het afstuderen op de afdeling Inkoop.

Wat doe je in je stage?

Tijdens mijn afstudeerstage ben ik bezig met het onderzoeken van de verduurzaming van de supply chain. In de supply chain focus ik op het stukje tussen de leveranciers en Intersteel en kijk ik welke volgende stappen gezet kunnen worden om de supply chain verder te verduurzamen.

Wat hoop je te leren bij Intersteel?

Ik hoop bij Intersteel inzicht te krijgen in hoe Inkoop en de Supply Chain werkt en er uit ziet. In mijn andere stage lag de focus erg op logistiek en transport en op deze manier kan ik beter bepalen op welk gebied ik mij later wil focussen.

Waarom heb je er voor gekozen om bij Intersteel stage te lopen?

Intersteel gaf mij de ruimte om zelf

een opdracht te kiezen, waardoor ik de mogelijkheid kreeg om mij te verdiepen in een ander gedeelte van mijn vakgebied. Daarnaast was ik erg positief na het eerste gesprek.

Wat vind je leuk aan het stagelopen bij Intersteel?

Ik vind het vooral heel fijn dat je bij iedereen zomaar naar binnen kan lopen en dat iedereen ook bereid is om je te helpen met je vragen, dat heb ik wel eens anders meegemaakt.

Wat vind je de grootste uitdaging voor Intersteel in de toekomst?

Om toch volledig duurzaam en circulair te worden en mee te gaan in de continu veranderende wetgeving, want dat is niet zo heel makkelijk voor een MKB.

Ik vind het vooral heel fijn dat je bij iedereen zomaar naar binnen kan lopen en dat iedereen ook bereid is om je te helpen met je vragen

Wat doe je voor werkzaamheden?

Tijdens het leerwerk traject bij Intersteel leer ik allemaal dingen die te maken hebben met mijn opleiding. Ik ben onderdeel van het order team waarin ik er samen met mijn collega's voor zorg dat elke dag al onze producten op de goede manier bij de klant terecht komt. Ik loop bijvoorbeeld de orders, pak ze in en boek ze door.

Wat hoop je te leren bij Intersteel?

Ik vind het logistieke gedeelte echt leuk en ik hoop hier veel te leren hoe alles precies werkt zo dat ik dat mee kan nemen naar mijn toekomstdroom. En dat is werken bij het leger in de logistieke kant zodat ik mensen kan helpen.

Wat vind je leuk aan het werken bij Intersteel en waarom zouden andere jongeren bij Intersteel hun leer-werkplek moeten doen?

Ik denk dat ik bij elke organisatie logistieke taken had kunnen leren, maar bij Intersteel hangt er een super leuke sfeer en ik kan het heel goed met mijn collega's vinden en dat maakt het leuk om hier te werken.



Kim Gerritsen is 17 jaar komt uit Elst (UT) en werkt vier dagen in de week bij Intersteel en studeert één dag in de week voor logistiek medewerker aan Het Perron in Veenendaal.

VITALE MEDEWERKERS

Voor Intersteel is weinig zo belangrijk als vitale medewerkers. Dit betekent dat onze medewerkers duurzaam inzetbaar blijven, zowel fysiek als mentaal, en hierdoor op lange termijn hun werk en hun leven kunnen blijven inrichten. Dit onderdeel bestaat uit meerdere facetten: gezondheid, veiligheid en communicatie.

Om de gezondheid van de medewerkers te stimuleren bevordert Intersteel een gezonde leefstijl. Zo bieden wij bijvoorbeeld elke week vers fruit aan in de kantine en bieden we een fietsplan aan. Dit fietsplan biedt medewerkers de mogelijkheid zowel gezond als CO₂-vriendelijk woon-werkverkeer in te richten. Daarnaast hebben we in juni 2022 een werkplekkenonderzoek laten uitvoeren in de logistiek door een extern bureau om de ergonomie van de werkplekken in deze afdeling verder te optimaliseren. Het kantoorpersoneel heeft al ergonomische tips en instructies gehad voor hun werkplek op kantoor en thuis. Op kantoor gaan we dit ook verder optimaliseren in 2023. Thuiswerken wordt ondersteund door een thuiswerkbeleid en thuiswerkvergoeding voor die medewerkers die dat kunnen en willen om op deze manier een goede werk/privé balans te houden. Voor oudere medewerkers is er bovendien een generatiepact waarbij medewerkers afhankelijk van hun leeftijd minder kunnen werken met behoud van merendeel van salaris en pensioen. Een ander belangrijk onderdeel van vitale medewerkers is veiligheid. In de laatste jaren hebben we een RI&E uitgevoerd, het BHV-beleid geüpdatet en zijn we actief aan de slag met het optimaliseren van de



“Vitale medewerkers zorgen voor de groei van je organisatie”

veiligheid. De veiligheidsmaatregelen die zijn genomen zijn bijvoorbeeld het aanbrengen van lichtgevende nooduitgang borden, het vervangen van bepaalde elektriciteitsaansluitingen en het aanbrengen van veiligheidslijnen in het magazijn. Achter de veiligheidslijnen is het verplicht om of werkschoenen minimaal categorie S1 te dragen of een veiligheidshesje. Daarnaast wordt één keer per kwartaal een BHV vergadering georganiseerd, waarbij verdere verbeterpunten, (herhaal) cursussen en veiligheidsoefeningen voor het hele bedrijf bepaald worden, om de veiligheid te blijven garanderen. Al onze medewerkers moeten de huis- en veiligheidsregels ondertekenen en naleven. In contact blijven staan met elkaar en communicatie rondom deze onderwerpen is van belang om zowel gezondheid als veiligheid te waarborgen.

Personeelsgids

In juni 2022 is de Personeelsgids geïntroduceerd. Het doel van deze personeelsgids is om huidige en nieuwe medewerkers op de hoogte te brengen van uiteenlopende onderwerpen zoals huisregels, bedrijfsnormen en -waarden, maar ook salarisbetalingen, gesprekscycli, beschikbare veiligheidsmiddelen en het verzuimbeleid. Zo zijn medewerkers niet alleen op de hoogte van wat de regels binnen de organisatie zijn, maar ook welke rechten zij zelf hebben en wat wij als organisatie doen om de medewerkers te beschermen. De Personeelsgids draagt dus bij aan een transparante informatievoorziening richting het hele bedrijf.



SOCIAAL ONDER- NEMEN

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt willen wij graag helpen door passend werk en begeleiding aan te bieden. Wij werken bijvoorbeeld samen met IW4 uit Veenendaal. IW4 is een sociale werkplaats waar mensen werken die een fysieke of mentale beperkingen kunnen hebben of door persoonlijke tegenslagen wat verder van de arbeidsmarkt staan. Intersteel werkt al meer dan 15 jaar samen met IW4 door medewerkers van IW4 te detacheren bij Intersteel. Zo helpen we mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt niet alleen met zelfvoorziening, maar ook het vergroten van de sociale kring. Elk mens heeft zijn eigen unieke talenten en vaardigheden en hierin willen wij graag helpen deze te ontplooiën. Zo werken we bijvoorbeeld ook samen met HetWerktNu, een uitzendbureau die ook samenwerkt met de gemeente en IW4 en mensen ook in hun werk blijven begeleiden.

Intersteel werkt ook samen met Rosa Novum uit Veenendaal. Rosa Novum onderhoudt het groen op het terrein van Intersteel. Rosa Novum biedt zinvol werk en ontwikkelkansen aan mensen met een arbeidsbeperking. Ook op deze manier hopen we bij te dragen aan een zinvolle maatschappij.







NORMEN & WAARDEN

We vinden het belangrijk dat we respectvol met elkaar omgaan. Dit houdt in dat we van onze medewerkers en elkaar verwachten dat we respect hebben voor diversiteit die tot uiting komt in bijvoorbeeld andere culturen, geloofsovertuigingen, geslachten,

huidskleuren en seksuele geaardheid. Geen enkele vorm van (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, pesten, racisme of discriminatie wordt getolereerd. Mocht dit echter onverhoopt toch het geval zijn dan kan dit gemeld worden bij zowel de

vertrouwenspersoon, de leidinggevende, HR of directie. We vragen al onze medewerkers bij in dienst treding om de huis- en veiligheidsregels te tekenen. Hierin wordt hen onder andere gevraagd om zich te houden aan de algemeen geldende maatschappelijke fatsoens-



en omgangsnormen te houden. Indien nodig worden deze aangescherpt. Daarnaast wordt van de medewerkers gevraagd elke vorm van risico's op het gebied van veiligheid, ethiek en gezondheid zowel voor henzelf als de mensen om zich heen te vermijden. Als er op dit gebied een ongewenste situatie kan of is ontstaan, dan verwachten we van onze medewerkers dat zij dit melden zodat we (preventief) maatregelen kunnen nemen.

Daarnaast vinden we het ook belangrijk dat onze medewerkers educatie krijgen op het gebied van arbeidsrechten. Medewerkers worden ingelicht over veranderingen omtrent de CAO Technische Groothandel en hun pensioen en worden gestimuleerd om vragen te stellen of feedback te geven betreffende deze onderwerpen. Medewerkers mogen zelf weten op welke manier zij dit doen. Dit kan zowel direct richting de organisatie, maar

ook via een vakbond. Door in gesprek met elkaar te blijven hoopt Intersteel een open cultuur te behouden en de verbinding met elkaar te blijven zoeken zodat medewerkers zich veilig voelen om hun mening te uiten en feedback te geven richting de organisatie en directie. Intersteel volgt te allen tijde de Nederlandse en Europese wetgeving en vraagt van haar partners dat zij deze ook volgen.



ONBOARDING

Binnen Intersteel is ongeveer 70% van de medewerkers langer dan vijf jaar in dienst. 21% van de medewerkers werkt zelfs langer dan 20 jaar bij Intersteel. Zij hebben dus veel verschillende ontwikkelingen meegemaakt binnen de organisatie. De laatste jaren zijn er steeds meer talenten binnen gehaald om de organisatie te laten groeien. Door het instromen van zowel stagiaires maar ook het invullen van nieuwe posities binnen het bedrijf is het belang van een gefundeerde onboarding proces groter

geworden. Intersteel is continu bezig met het verbeteren en optimaliseren van dit onboarding proces. Zo krijgt elke nieuwe medewerker op zijn of haar eerste werkdag een inwerkschema. In de eerste weken maakt een nieuwe medewerker kennis met de organisatie, de processen en de nieuwe collega's. Het inwerkschema is per functie verschillend, maar er wordt altijd een paar dagen meegewerkt in de verschillende afdelingen van logistiek en er wordt kennis gemaakt met

belangrijke sleutelposities binnen de organisatie voor de nieuwe medewerker. Daarnaast krijgt de nieuwe medewerker voorlichting over veiligheid en de huisregels, de vertrouwenspersoon en krijgt hij of zij de personeelsgids in handen. Door de persoonlijke aandacht in de eerste weken krijgt de nieuwe medewerker een goed beeld van de organisatie, hoe zijn functie in het grotere geheel past, hoe hij impact kan maken en hoe Intersteel kan bijdragen aan zijn of haar carrière.

VERTROUWENS- PERSOON

De vertrouwenspersoon bij Intersteel ondersteunt de medewerkers bij persoonlijke of werkgerelateerde problemen. De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor en geeft advies over mogelijke oplossingen. De vertrouwenspersoon binnen Intersteel is Bibiane Oudsen en zij heeft een door de LVV geaccrediteerde opleiding gevolgd op zowel omgangsvormen als integriteit.. Dit houdt in dat zij niet alleen kennis heeft op het gebied van omgangsvormen zoals agressie en geweld, pesten, discriminatie, (seksuele) intimidatie en werkdruk maar ook op

het verantwoordelijk houden van het bedrijf aan de maatschappelijke normen. Als vertrouwenspersoon heeft Bibiane 3 hoofdtaken; het opvangen en begeleiden van medewerkers die hulp of advies nodig hebben, de signaalfunctie zijn voor de directie en gewenst en/of ongewenst advies geven en daarnaast registratie en rapportage van ongewenst gedrag en voorlichting geven aan de medewerkers. Het geven van voorlichting doen we als organisatie bijvoorbeeld door middel van een introductiebrief aan nieuwe medewerkers.

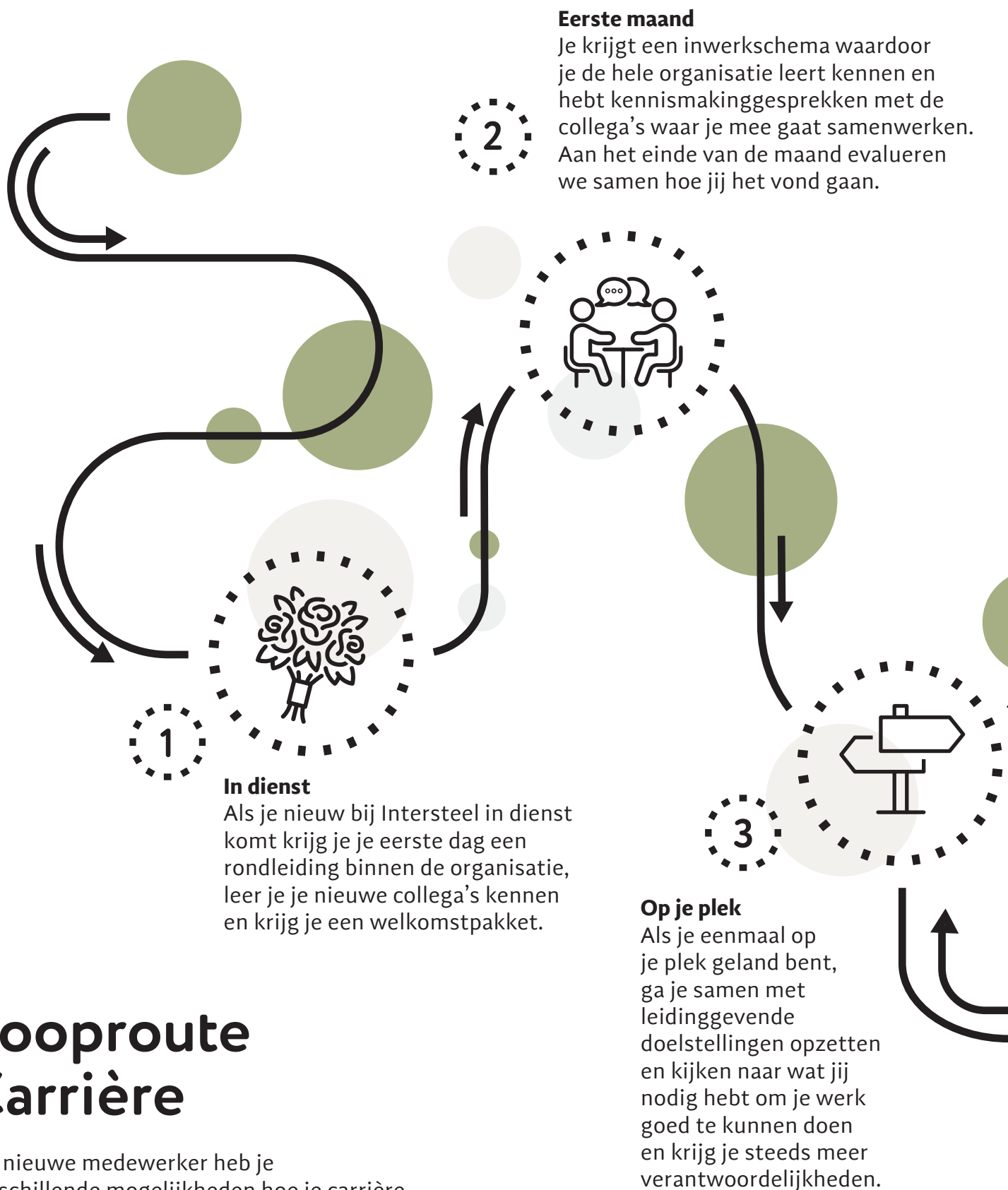
Door de persoonlijke aandacht in de eerste weken krijgt de nieuwe medewerker een goed beeld van de organisatie, hoe zijn functie in het grotere geheel past



Bibiane is vertrouwenspersoon geworden, omdat zij het belangrijk vindt dat iedereen zich gehoord en gezien voelt binnen de organisatie. Bibiane: "Ik streef er naar om binnen Intersteel een sparringpartner te zijn voor iedereen die ergens mee zit." Voor Intersteel is het belangrijk dat er een onafhankelijke neutrale persoon is binnen de organisatie die benaderbaar is en er is voor de medewerkers.

Looproute Carrière

Als nieuwe medewerker heb je verschillende mogelijkheden hoe je carrière er binnen Intersteel uit kan zien. Deze mogelijkheden zijn hierboven uitgewerkt.



In het Team

Je kan je aansluiten bij de PV, de BHV of bijvoorbeeld het Green Team. We doen een aantal keer per jaar op vrijwillige basis dingen samen als collega's, bijvoorbeeld de zomer BBQ, een kerstlunch of een pv 'uitje.

4

Doorgaan

De laatste onderwerpen worden natuurlijk jaarlijks herhaald en je bent echt onderdeel van de organisatie.

6

5

Gesprekscyclus

Elk jaar volgen we als organisatie een gesprekscyclus. Zo heb je halverwege het jaar een voortgangsgesprek en aan het einde van het jaar een beoordelingsgesprek waarin je je ambities kan aangeven. Je begeleiding wordt aangepast naar je eigen behoeftes.

Thema 4

GEMEENSCHAP & BETROKKENHEID



Wij staan als organisatie midden in de maatschappij. Daarom willen we ook graag wat hiervoor terug doen. Door middel van ons thema Gemeenschap & Betrokkenheid willen wij onszelf bewust maken van de wereld om ons heen en willen we een positieve bijdrage leveren op de lokale bevolking in

onze omgeving. In dit thema vinden wij het ook belangrijk dat medewerkers betrokken worden op verschillende manieren, zoals bijvoorbeeld door de oprichting van een Green Team. Als laatste kijken we ook naar lokale samenwerkingspartners.

53

SDG



10 Ongelijkheid verminderen



11 Duurzame steden en gemeenschappen



17 Partnerschap om doelstellingen te bereiken



GREEN TEAM

In 2022 hebben we bij Intersteel een Green Team opgesteld. Het Green Team helpt elkaar met het uitwerken van projecten en ideeën om duurzaamheid binnen de organisatie te bevorderen. Dieneke Folmer is verantwoordelijk voor duurzaamheid in de organisatie en is daarnaast de projectleider van het Green Team.

”

“Samen met mijn collega's werk ik elke dag aan het verduurzamen van onze organisatie en onze toekomst”

DOELEN GREEN TEAM



Verschillende perspectieven en rollen samenbrengen met verschillende achtergronden en verschillende kennisniveaus betreffende duurzaamheid om zo samen meer te bereiken en tot ideeën te komen.



Bewustzijn en betrokkenheid vergroten, door middel van regelmatige updates d.m.v. de interne update of straks via Narrowcasting, kunnen we meer informatie over MVO verspreiden binnen de organisatie zodat mensen gaan meedenken over het onderwerp en de impact van MVO begrijpen.



MVO projecten op verschillende plekken in de organisatie oppakken. Denk hierbij aan projecten die te maken hebben met het pand, biodiversiteit vergroten, CO₂ uitstoot, de medewerkers en vitaliteit, maar ook educatie en bewustzijn. Voor 2023 staat i.i.g. op het programma: reisbeleid, afval scheiden, biodiversiteit en bewustzijn team vergroten.

Waarom heeft Intersteel een Green Team opgericht?

We vonden het erg belangrijk dat er vanuit meerdere rollen gekeken werd naar het concept duurzaamheid in de organisatie. Halverwege 2021 ben ik begonnen met het inventariseren van wat wij als organisatie al deden op het gebied van duurzaamheid en wat we nog verder konden doen. Aan de hand van de Sustainable Development Goals heb ik toen samen met Véronique Sonsma de opzet gemaakt voor de MVO strategie van Intersteel. We merkten al snel dat we steeds meer feedback kregen vanuit de organisatie over projecten die nog opgepakt konden worden. Daardoor ontstond het idee om een Green Team op te richten. Samen is het toch veel makkelijker dan alleen.

Wat doen jullie precies?

We zijn met een zevental collega's die allemaal een andere rol hebben. Zo zit

er iemand bij van inkoop, sales, maar ook van de logistiek. Toen we het team hadden opgestart hebben we gezamenlijk gebrainstormd om verschillende ideeën uit verschillende facetten van de organisatie samen te brengen. We hadden veel ideeën en hebben deze omgezet in projecten waarbij iedereen samenwerkt of ook projectleider is. Eén keer in de maand komen we samen om de voortgang van onze projecten te bespreken en om van elkaar te leren. Iedereen heeft zo zijn eigen achtergrond waardoor we verschillende inzichten samen kunnen brengen.

Welke resultaten zijn al behaald?

2022 heeft vooral in het teken gestaan van het maken van plannen en onderzoeken. Zo hebben onze logistieke collega's onderzocht of het mogelijk was om een vide te maken in de logistiek zodat de warmte beter blijft hangen. Dit bleek niet mogelijk, maar we kwamen

daardoor wel weer op andere ideeën. Zo worden er in 2023 infraroodpanelen geïnstalleerd in het magazijn.

Daarnaast zijn de afkeuringsrapporten geoptimaliseerd zodat er een melding plaatsvindt bij het ontbreken van EAN codes, zodat de digitalisering sneller plaats kan vinden. Ook zijn we bezig met het maken van grotere afvalstations binnen de organisatie, zodat we beter afval kunnen scheiden en gaan we een reisbeleid maken om CO₂ uitstoot te reduceren.



SAMEN MAKEN WE HET VERSCHIL

Intersteel is onderdeel van het portfolio van Committed Capital. Committed Capital heeft een significant belang in Intersteel. Committed Capital is continu bezig met maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Waarom vinden jullie maatschappelijk verantwoord ondernemen zo belangrijk?

Wij geloven dat je samen het verschil kan maken. Maatschappelijk verantwoord ondernemen is essentieel als je de continuïteit van je organisaties wilt blijven waarborgen, maar ook voor de continuïteit van onze plek op aarde. Wij als aandeelhouders kunnen een impact maken door ervoor te zorgen dat onze gehele portfolio hiermee bezig is. Als wij onze ondernemingen specifieke doelen geven, zorgt dit er voor dat een directie hiermee bezig is, en daarmee ook de rest van de organisatie. Zo

kunnen wij op onze manier invloed hebben op een grote groep mensen en bedrijven om duurzaam te ondernemen.

Wat doen jullie als organisatie zelf aan MVO?

Bij Committed Capital geloven we in goed ondernemerschap. Voor ons is MVO een logisch onderdeel van goed ondernemerschap. We hebben bijvoorbeeld een nieuw pand die we volledig klimaat neutraal willen maken door middel van zonnepanelen en warmtepompen, maar we geven daarnaast ook alle medewerkers bij Committed Capital zoveel mogelijk vrijheid om een gezonde levensstijl na te leven. Daarnaast hebben we een mooie open cultuur waarbij we elke dag streven elkaar te helpen ontwikkelen. Zo ook op het gebied van MVO. Niet alleen bij onszelf maar ook bij al onze deelnemingen. We hebben bijvoorbeeld

MVO als criteria toegevoegd als we kijken naar nieuwe mogelijkheden waarin we kunnen investeren. Als het nu voor ons op MVO gebied niet goed voelt, dan doen we dit niet.

Waarom zit bij Intersteel nog groeipotentieel om MVO te kunnen vergroten?

Intersteel loopt bij onze deelnemingen voorop in duurzaamheid doordat jullie verslag leggen en al veel resultaten hebben behaald. Door de industrie waarin Intersteel zich bevindt kan het wel lastiger zijn om zeker te weten wat er in de Supply Chain gebeurt door wetgevingen in andere werelddelen. Gezamenlijk moeten we dit stapje voor stapje uitzoeken en vooral mensen meenemen in het verhaal om samen het verschil te kunnen maken.

LOKAAL IMPACT

Iets bijdragen aan de maatschappij heeft altijd al hoog in het vaandel gestaan bij Intersteel. We doen dit op allerlei manieren. Intersteel is gevestigd in Rhenen waar ook de meeste medewerkers wonen. Ondanks dat onze producten uit heel de wereld komen, proberen we de rest van onze inkopen zo lokaal mogelijk te doen. Denk hierbij aan kerstpakketten, koffie, frisdrank, tussendoortjes, het fruit wat wekelijks bezorgt wordt, broodjes voor zakelijke vergaderingen, print- en reclamemateriaal en nog veel meer. Intersteel werkt zo veel mogelijk samen met bedrijven uit Rhenen, Veenendaal en omgeving met als doel om de plaatselijke economie te stimuleren. Daarnaast steunen we ook de plaatselijke voetbalvereniging Candia door het sponsoren van wedstrijdballen. Veel van onze medewerkers zijn verbonden met de voetbalvereniging, waardoor we het belangrijk vinden om hier onderdeel van te zijn. Andere dingen die we doen zijn bijvoorbeeld uitjes in regio, maar ook verzamelen we lege cartridges in die van onze printers vandaan komen en doneren we deze aan de CliniClowns. Voor elke cartridge die wij inleveren krijgt CliniClowns een vergoeding. Omdat we bewuster zijn geworden van onze rol in de maatschappij willen we de komende jaren gaan kijken hoe we lokaal nog meer impact kunnen maken.





Begrippenlijst

BHV

BHV is de afkorting van Bedrijfs Hulp Verlening. Hierbij regelen medewerkers zelf georganiseerde hulp als er sprake is van een noodsituatie.

Carbon Insetting

Carbon Insetting houdt in dat CO₂ uitstoot omgezet wordt in een duurzaam middel in dezelfde industrie als waar de originele CO₂ werd uitgestoten.

CO₂ uitstoot

CO₂ is een natuurlijk gas genaamd Koolstofdioxide. Zodra CO₂ in de atmosfeer terecht komt door toedoen van de mens, spreken we van CO₂ uitstoot.

Decarbonisatie

Decarbonisatie is een proces waarin de CO₂ in de atmosfeer verminderd wordt.

Duurzaam inzetbaarheid

Duurzaam inzetbaarheid is een beleid om in alle levensfasen rekening te houden met de specifieke wensen en omstandigheden van medewerkers, zodat medewerkers op een zowel mentale als fysieke gezonde manier lange termijn inzetbaar zijn en blijven.

MVO

MVO is de afkorting van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, waarin gekeken wordt naar de prestaties van een organisatie op drie facetten; Economie, Milieu en Maatschappij.

RI&E

RI&E is de afkorting van Risico inventarisatie en evaluatie, waarmee je alle arbeidsrisico's binnen de organisatie in kaart brengt.

Sustainable Development Goals

Sustainable Development Goals of SDG genoemd, zijn ontwikkelingsdoelen van

de Verenigde Naties die gezamenlijk moeten bijdragen aan een betere wereld voor mensen en de planeet.

SKG

Stichting Kwaliteit Gevelbouw is een onafhankelijke instantie die hang- en sluitwerk keurt op veiligheid en inbraakpreventie.

Virgin materiaal

Virgin materiaal is zuiver ongebruikt materiaal die nog nooit door een ander proces is gegaan dan de productie voor dat specifieke product. Hier komt dus geen recyclebaar materiaal aan ten pas.

Vitaliteit

Vitaliteit is de mate waarin iemand krachtig en energiek is zowel op een fysieke als mentale manier.

Voetnoten

1. The Green Branch

www.thegreenbranch.nl

2. Goodshipping

www.goodshipping.com

3. Port of Rotterdam

www.portofrotterdam.com

4. Klimaat Alliantie

www.klimaatplein.com

5. Responsibly

www.responsibly.tech

6. SKG

www.skgikob.nl

7. Engage Process

www.engageprocess.com

8. IW4

www.iw4.nl

9. Rosa Novum

www.rosanovum.nl

Het verslag

Het verslag is geschreven met behulp van de ISO 26000 factoren en de thema's die wij als organisatie hebben ontwikkeld. Het sociaal jaarverslag is geschreven over het jaar 2022, maar heeft in sommige gevallen ook data van 2019, 2020 of 2021. Het sociaal jaarverslag van 2022 is de eerste versie. In de komende jaren zal er jaarlijks een sociaal jaarverslag gepubliceerd worden. Intersteel BV is onderdeel van de Intersteel Group. De data in het verslag is verzameld door meerdere medewerkers van verschillende afdelingen binnen Intersteel.

Juni 2023

Intersteel BV

Utrechtsestraatweg 220

3911TX Rhenen

Nederland

T. +31 (0) 31 847 7777

info@intersteel.nl

www.intersteel.nl

Heb je vragen over dit verslag?

Neem dan contact op met
Dieneke Folmer

