

MVO Jaarverslag.

okt 2020 t/m sep 2021



always there when you need us!

WOUTER  **WITZEL**
VALVE TECHNOLOGY

Voorwoord

Maatschappelijk Verantwoordelijk Ondernemen is van toenemend belang. Wouter Witzel Eurovalve (WWE) is hier de afgelopen jaren mee geconfronteerd. In de afgelopen jaren zijn dan ook bewust en onbewust stappen gezet in het Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Het managementsysteem is in 2017 en 2018 al ingericht met MVO. De eerste MVO managementreview dateert van september 2019. Al geruime tijd hebben een aantal MVO-zaken onze aandacht en focus richting leveranciers, zoals kinderarbeid en het uitbannen van gevaarlijke materialen voor het menselijk welzijn, geborgd in de Code of Conduct. Ook zijn richting productie & arbeidsomstandigheden veel stappen gezet voor o.a. betere werkomstandigheden en CO² reductie. Dit is mede geborgd in de ISO 14001 en ISO 45001 certificering. Ook de maatschappelijke betrokkenheid is via de diverse ondersteuningsprojecten al jarenlang 'gewoon' binnen WWE.

MVO maakt bewust

Het afgelopen jaar heeft WWE zich verder uitgesproken over het MVO onderwerp: stakeholderanalyses zijn geupdated, doelstellingen bijgesteld. Ook is het bestaande MVO-beleid gespiegeld aan de thema's de MVO prestatieladder en de SDG's van de Verenigde Naties. Bewust verder verbeteren is de must.

MVO omdat het kan

WWE vindt dat ze moet bijdragen aan het leefbaar houden van onze directe leefomgeving door het onderhouden van goede relaties met onze stakeholders. Hiermee oriënteren wij ons breder dan alleen onze aandeelhouder. Gedefinieerde stakeholders zijn ook klanten, medewerkers, leveranciers en omwonenden (in de brede maatschappelijke context).

MVO omdat het waarde toevoegt

WWE is zich ervan bewust dat onze planeet leefbaar moet blijven voor ons en toekomstige generaties. Door bewust met MVO bezig te zijn voegt het niet alleen waarde toe in het hier en nu maar dragen wij ook ons steentje bij aan het leefbaar houden van onze planeet op de langere termijn.

Peter Heijink
Algemeen Directeur





Inhoud

- 4 - 1. Beleid
 - 4 - 2. Waardeketen
 - 5 - 3. Belanghebbenden
 - 6 - 4. Strategie
 - 7 - 5. MVO prestaties en doelstellingen
 - 8 - 6. MVO prestaties en monitoring
 - 9 - 7. Conclusie
-

1. Beleid

Wouter Witzel heeft zich in haar ruim 55 jarig bestaan bewezen als een gewaardeerde organisatie door de verschillende partijen waar we mee te maken hebben: klanten, medewerkers, leveranciers en de maatschappij. Dit door producten te ontwikkelen en te produceren, veilige en gezonde werkgelegenheid te bieden, langdurige relaties met leveranciers te onderhouden en tenminste wetgeving te respecteren. Deze processen hebben we ondersteund door gebruik te maken van gecertificeerde managementsystemen voor kwaliteit (ISO-9001), milieu (ISO-14001) en arbeidsomstandigheden (ISO-45001). Dit jaar heeft de organisatie ervoor gekozen nadrukkelijker Maatschappelijk Verantwoord te willen Ondernemen. Dit uitgangspunt is vastgelegd in het MVO-beleid in MS-001. Dit is actueel en afgestemd op de stakeholders, waaronder het moederbedrijf.

- Waardig werk en economische groei (SDG 8 en thema's 2, 3, 4, 11, 12, 31) zich uitend in groeiende omzet en betere efficiency van productie en grondstoffen gebruik en continue verbeteren van goede en veilige werkomstandigheden: zichtbaar in bedrijfscijfers en ondertekende Code of Conduct door leveranciers.
- Draagt zorg uit voor goede gezondheid en welzijn (SDG 3 en thema's 4, 19) voor al onze medewerkers, direct omwonenden en derden door gebruik te maken van veilige faciliteiten, technologieën en werkwijzen: gemeten in het MTO, de RI&E, het ziekteverzuimpercentage en bedrijfscijfers.
- Bijdragen aan industrie, innovatie en infrastructuur (SDG 9 en thema's 27, 28) in de markten waarin we actief zijn.
- Verantwoorde productie en consumptie (SDG 12 en thema's 8, 20, 21, 23) en klimaatactie (SDG 13 en thema's 24, 27, 28), waarbij reduceren van energieverbruik, grondstoffengebruik en uitstoot criteria zijn.

WWE oefent invloed uit in de bedrijfsketen door onder andere het No Fly beleid. WWE is transparant over de MVO-prestaties. Wat blijkt uit het rapporteren aan de moeder, waarbij de cijfers terugkomen in het CSR jaarreport en het eigen jaarverslag op de website.

Om dit te realiseren maakt de organisatie gebruik van de MVO Prestatieladder. De doelstelling is om in 2021 hiervoor gecertificeerd te worden op niveau 3.

2. Waardeketen

WWE ontwerpt, produceert en verkoopt afsluiters. Klanten bevinden zich mondiaal in voornamelijk in de sectoren scheepvaart, olie&gas, industrie. Twee hoofdcomponenten van de afsluiters zijn de metalen huizen en kleppen. Die betreft WWE van gieterijen uit Europa en Azië, welke grotendeels onder toezicht vallen binnen de AVK Group. Rubber en aandrijvingen worden grotendeels in Europa gekocht, overige materialen en diensten worden hoofdzakelijk regionaal ingekocht. De activiteiten van WWE worden in Losser uitgevoerd.

Aan dit business model zitten een aantal MVO aspecten, die onze prestaties op dit vlak positief of negatief kunnen beïnvloeden, waaronder:

- Grondstoffengebruik, -verbruik en afvalproductie in de verschillende productiestappen
- Energieverbruik en bijbehorende emissies bij het gieten van onderdelen
- Het energieverbruik bij het vervoeren van componenten en afsluiters
- Mensenrechten bij leveranciers en klanten in bepaalde landen
- Financiële transacties die aan regels gebonden zijn

Via een specifieke set van indicatoren monitoren en beïnvloeden we deze risico's en kansen en andere MVO aspecten. Dit is deels ook geborgd in de ISO-9001, ISO-14001 en ISO-45001 certificering.

3. Belanghebbenden

De verwachtingen op het gebied van MVO van belanghebbenden zijn op verschillende manieren in kaart gebracht: via interviews, richtlijnen, communicatie met klanten (over o.a. No Fly) en leveranciers door communicatie en het laten tekenen van de Code of Conduct.

De verwachtingen van de belanghebbenden met betrekking tot onze organisatie zijn als volgt te koppelen aan de kernthema's uit de MVO Prestatieladder:

(Enkele) Klanten en medewerkers zijn het meest specifiek in het uitspreken van verwachtingen.

Als klanten dat doen noemen ze vooral de SDG's 8, 9, 12 en 13. Deze vallen onder de thema's II (goed werkgeverschap), VII (VII Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving) en VI (VI Circulaire economie en klimaatverandering). Dit zijn dezelfde SDG's als welke de organisatie heeft gekozen als speerpunten. Ook worden een aantal keren de "keten-eis" en de Code of Conduct voor leveranciers genoemd. Die omvatten dan de kernthema's II t/m VI.

Medewerkers, vertegenwoordigd door de Ondernemingsraad, vragen vooral om behoorlijk bestuur (kernthema I), veilig werk en gelijke behandeling (uit kernthema II) en milieubescherming (kernthema VI). Dit is ook duidelijk uitgesproken in het MTO. Ook deze verwachtingen lopen parallel met de ambities van de organisatie. Gezien de verwevenheid van de OR met vakbonden heeft de organisatie die laatste partij niet apart benaderd voor input.

Overheden hebben via o.a. het Burgerlijk Wetboek, de Arbeidsomstandighedenwet en het Activiteitenbesluit directe eisen gesteld aan de gedragingen van de organisatie in de kernthema's I, II en VI. Daarnaast heeft de overheid samen met het bedrijfsleven en sociale partners afspraken in de andere thema's door aan te haken via de branche organisatie Metaalunie met betrekking tot klimaat en energie akkoord.

NGO's als Stichting Leergeld Losser, Stichting verjaardagbox, Voedselbank Losser hebben elk hun eigen specifieke aandachtsgebieden. Het doneren aan deze organisaties komt mede voort uit de doelen die medewerkers jaarlijks kunnen aandragen. Ook deze verwachtingen zijn - voor zover ze relevant zijn voor de organisatie - afgedekt met het beleid van de organisatie.

Samenvattend kan gesteld worden dat:

- Dat AVK als eigenaar sterk bepalend is voor wat betreft financiële prestaties en sterk inzet op MVO.
- Klanten in verschillende signalen afgeven over hun verwachtingen met betrekking tot duurzaamheid en werkomstandigheden. Een aantal van die klanten is van groter strategisch belang dan een ander deel. Nergens overtreffen de verwachtingen de ambities van de WWE organisatie.
- Leveranciers van producten (nog) weinig verwachtingen hebben geuit met betrekking tot thema's duurzaamheid en werkomstandigheden. De Code of Conduct wordt vlot getekend en past binnen het brede AVK beleid.
- Medewerkers uitgesproken verwachtingen hebben bij arbeidsomstandigheden, milieuzorg en maatschappelijke betrokkenheid.
- Overheden hun verwachtingen vastgelegd hebben in wet- en regelgeving.



4. Strategie

De organisatie heeft een aantal speerpunten geformuleerd om haar MVO prestatie te verbeteren. Die concentreren zich rond de onderwerpen omzetgroei, goede arbeidsomstandigheden, energieverbruik, grondstoffengebruik en verlaging van de Carbon Footprint. Hiervoor zijn specifieke doelstellingen gesteld. Een behoorlijk deel van de milieuprestatie van onze producten zit upstream in de keten. Mede door het de Code of Conduct en het No Fly beleid wordt invloed uitgeoefend.

5. MVO prestaties en doelstellingen

De strategie om de MVO prestatie te verbeteren is uitgewerkt in een driejaren plan. De doelen en indicatoren zijn specifiek gemaakt voor de WWE-organisatie. Voor een deel zijn bestaande indicatoren gebruikt, voor een groter deel zijn nieuwe indicatoren geïntroduceerd.

Projecten

Start: 01-09-2018 (SDG 3 en 8 MVO Thema's 15 en 30)

Project: Lokaal betrokkenheid

Doelen: o.a. mensen met achterstand op de arbeidsmarkt helpen, steunen goede doelen vanuit de gemeente Losser en doelen aangedragen door onze medewerkers, beschikbaar stellen van stage en afstudeerplekken.

Start: 01-10-2021 (SDG 3 MVO Thema's 3 en 4)

Project: Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

Doel: Uitvoeren top 3 verbeterpunten

Start: 01-01-2022 (SDG 9 en 13 MVO Thema 28)

Project: No Fly

Doel: CO² uitstoot ingekomende/uitgaand vliegtransporten 10% per jaar verminderen.

Start: 01-01-2022 (SDG 9 en 13 MVO Thema 28)

Project: Inspecties op afstand

Doel: 1 op de 5 klant inspecties digitaal uitvoeren.

Start: 01-09-2018 (SDG 8 en 9 MVO Thema's 4, 27 en 28)

Project: Product innovatie

Doel: WWE zal per 2 jaar 1 product engineeren wat meetbaar beter presteert op een of meerdere criteria.

Start: 01-09-2018 (SDG 3, 9, 12 en 13 MVO Thema's 4, 23, 24 en 28)

Project: Energiebesparing

Doelen: Energie besparingen door o.a. aanpassing van vulkanisatie persen, uitrollen LED verlichting en plaatsen van zonnepanelen.

Indicatoren

Management Systeem		'19	'20	'21	'22*
Management systemen gecertificeerd	ISO 9001:2015 – Kwaliteit	v	v	v	v
	ISO 14001:2015 – Milieu	v	v	v	v
	ISO 45001:2018 – Gezond en veilig werken	v	v	v	v
	ISO 26001 (richtlijn voor MVO)	v	v	v	v
People					
Personeel	Aantal stage- en afstudeerplekken	14	14	16	14
Genderdiversiteit	Vrouwen in leidinggevende functies	2	3	4	4
Ziekteverzuim	Percentage ziekteverzuim werknemers (4.5%)	4,8%	4,6%	4,7%	4,5%
Leveranciers –	Getekende Code of Conduct door leveranciers (%)	72%	75%	79%	82%
Verschuiven thema's (bijv. mensenrechten, discriminatie, kindarbeid)	Lokale audits (beoordelingen) van leveranciers	14	16	12	16
Planet					
Energieverbruik	Verbruik elektriciteit (kwh)	2.501.860	2.533.903	2.221.654	-5%
	Verbruik gas (m ³)	221.258	202.956	215.350	- 5%
Co2	Verbruik elektriciteit = X% groene stroom	100%	100%	100%	100%
	Co2 uitstoot door vliegbewegingen transport. (ton Co2)	... **	... **	142,5	- 10%
Profit					
Omzet	Omzet (Miljoen euro's)	45.2	50	45.6	49

Bron AVK CSR group report 2021

*Doelstellingen ** Onbekend

6. MVO prestaties en monitoring

De MVO indicatoren en KPI's worden als volgt gemonitord.

CSR Group rapportage

Aan de groep worden maandelijks de eventuele ongevallen gerapporteerd en jaarlijks de CSR kpi's. Deze cijfers zijn intern beschikbaar en worden jaarlijks opgenomen in het CSR Group report. Voor de groep belangrijke kpi's als diversiteit en GDPR (= AVG), worden intern niet gerapporteerd of omgezet in acties.

Leveranciersbeoordeling

Deze vindt plaats in de structuur van het managementsysteem, conform ISO-9001, 14001 en 45001 aangevuld met de aspecten van de Code of Conduct.

Interne audits

Uitkomsten van de gehouden interne audits en veranderingen in het managementsysteem.

Soort Audit	Aantal	Resultaat	Corrigerende/preventieve maatregelen
Interne documentaudit MVO prestatieladder	1	Nog enkele verbeterpunten voor het managementsysteem.	Deze wijzigingen zijn doorgevoerd
Interne audits MVO specifiek	6	Diverse actiepunten op beleids- en projectniveau	Zie rapporten
Interne audits conform AD001	per afdeling	Zie planning en rapporten	Zie rapporten
Externe audit ISO 9001	1	DNV rapportage	Zie rapporten (1 non conformity)
Externe audit ISO 14001	1	DNV rapportage	Zie rapporten (1 non conformity)
Externe audit ISO 45001	1	DNV rapportage	Zie rapporten (3 non conformity)
Externe audit ISO MVO prestatieladder	2	DNV Document- en initiele audit staan gepland	e.e.a. volgt

Compliance Check:

WWE opereert in lijn met de eisen van wet- en regelgeving. Dit is te baseren op uitslagen van interne audits, veiligheidsrondes, Code of Conduct, risicolandcheck, RI&E, MTO en de toets van BMD Oost op Wet- en regelgeving.

Vertrouwenspersoon:

De vertrouwenspersonen (intern en extern) hebben gerapporteerd dat er geen meldingen door hun ontvangen / in behandeling genomen zijn.

Managementreview:

In de 3 maandelijks managementreview wordt de voortgang gerapporteerd en doorgenomen. Acties ter verbetering / aanscherping worden geformuleerd en uitgevoerd door management.

Externe jaarverslag:

WWE rapporteert jaarlijks in haar extern MVO jaarverslag aan haar stakeholders. Dit rapport sluit aan op het CSR report van de AVK-group

always there when you need us!

7. Conclusie

Uit de besproken stukken en de gevoerde discussies blijkt dat:

- a) Het managementsysteem met daarin MVO een doeltreffende beheersing geeft van de bedrijfsvoering;
- b) Er duidelijk inzicht en opvolging is van kansen en risico's in en rondom de organisatie, waarop de doelstellingen en operationele projecten aansluiten;
- c) Er geen MVO klachten of meldingen van de vertrouwenspersoon zijn ontvangen. Er was dan ook geen aanleiding om (corrigerende) maatregelen te treffen;
- d) De eisen van de norm(en), stakeholders waaronder klanten en wet- en regelgeving inzichtelijk zijn en worden beheerst;
- e) In de keten wordt invloed uitgeoefend door het No fly beleid en de Code of Conduct, alsmede op haar omgeving met diverse projecten op een zodanige wijze dat WWE zich als geheel positief onderscheid van haar concurrenten en partners;
- f) Vanuit de missie & visie is het MVO beleid en doelstellingen bepaald en de nodige middelen beschikbaar gesteld om komende 3 jaar invulling te geven aan de MVO doelstellingen.

Hiermee vult WWE de eisen van de MVO prestatieladder op niveau 3 meer dan voldoende in. Ten opzichte van de markt, klanten en moeder neemt WWE sterk het MVO voortouw.

Losser, oktober 2021

