

MVO-verslag 2016

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen binnen Frigo 's-Heerenberg B.V.



10 januari 2017
Opgesteld door: Frigo 's-Heerenberg B.V.

MVO-VERSLAG 2016

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen binnen Frigo 's-Heerenberg B.V.

Inleiding

Voor u ligt het Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen jaarverslag 2016 van Frigo 's-Heerenberg B.V. (hierna te noemen Frigo). In het verslag wordt dit ook wel het MVO-jaarverslag genoemd. Dit verslag geeft u als lezer inzicht in de voor Frigo relevante MVO-aspecten in 2016, resultaten uit dat jaar en doelstellingen voor de toekomst.

Het MVO-verslag staat niet los van de strategische plannen en doelstellingen van Frigo. Wij zien Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen als integraal onderdeel van ons strategisch beleid. Hierbij focussen we ons op de organisatiestructuur, arbo, voedselveiligheid, het milieu en MVO.

Tevens wordt aandacht besteedt aan de MVO-doelstellingen voor 2017, de kansen die er liggen en de uitdagingen die we zien. Elke MVO-doelstelling is zo veel mogelijk SMART gemaakt (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden). Voor niveau 3 van de MVO-prestatieladder kan dat elk van de 33 indicatoren betreffen.

We hebben in dit verslag de 7 kernthema's als uitgangspunt genomen. Per kernthema geven we ons beleid weer. Daarnaast verklaren we per MVO-indicator wat de huidige situatie is en welke doelstellingen er zijn opgesteld.

Wij wensen u veel leesplezier.

10 januari 2017, 's-Heerenberg

MVO-VERSLAG 2016

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen binnen Frigo 's-Heerenberg B.V.

Per kernthema zal een huidige status en evaluatie beschreven worden. Deze leiden per kernthema tot een aantal doelstellingen voor het komende jaar. Bij deze beschrijvingen zullen de MVO-indicatoren, die in de MVO-Prestatieladder zijn vastgelegd, in acht worden genomen.

Het eerste MVO-kernthema 'Behoorlijk bestuur' bevat geen onderliggende indicatoren, maar beschrijft het algehele beleid van de organisatie.

Om invulling te geven aan het kernthema 'Behoorlijk Bestuur' hebben wij een beleidsverklaring opgesteld. Deze beleidsverklaring is het strategische handvat binnen onze gehele organisatie. Het creëert voor ons een kader, die als rode lijn bij elke beslissing wordt gehanteerd en dus invulling geeft aan het thema 'Behoorlijk bestuur'. Hieronder is onze beleidsverklaring weergegeven.

Frigo 's-Heerenberg verleent logistieke diensten m.b.t. temperatuur geconditioneerde inslag, opslag, orderpick en uitslag van voorverpakte bederfelijke voedingsmiddelen voor menselijke consumptie t.b.v. producenten en tussenhandel, alsmede al dan niet geconditioneerde opslag van niet bederfelijke voedingsmiddelen voor consumptie door mens en dier met orderpick en uitslag van deze handelseenheden t.b.v. transport.

Tevens verzorgt Frigo s-Heerenberg het in opdracht en onder verantwoordelijkheid van de klant (verder) invriezen van verpakte handelseenheden van plantaardige halffabrikaten voor menselijke consumptie alvorens deze als diepvriesproducten op te slaan met orderpick en uitslag van deze handelseenheden t.b.v. transport

De directie van Frigo 's-Heerenberg streeft naar een optimale bedrijfsvoering, waarbij de verschillende aandachtsgebieden (voedselveiligheid, kwaliteit, financieel, arbeidsomstandigheden, duurzaamheid en milieu) als gelijkwaardig worden gezien. Om deze doelstelling te realiseren heeft Frigo 's-Heerenberg een managementsysteem in de organisatie geïntegreerd dat in overeenstemming is met niveau 3 van de MVO-Prestatieladder.

Kwaliteit

Iedere taak wordt zoveel mogelijk klantgericht georganiseerd, waarbij de grootste aandacht wordt gegeven aan het voorkomen van fouten. De directie ziet bij de toewijzing van taken erop toe dat alle medewerkers beschikken over de benodigde kennis, gegevens en middelen om optimaal en efficiënt te kunnen functioneren.

Voedselveiligheid

Uitgangspunten bij realisatie van het beleid zijn geldende wet- en regelgeving, een beheersingssysteem voor voedselveiligheid alsmede wederzijds met klanten overeengekomen eisen hieromtrent. De voedselveiligheid is geborgd en aantoonbaar met de certificering IFS Logistics.

Arbidsomstandigheden

Frigo 's-Heerenberg wil voor al haar medewerkers goede arbeidsomstandigheden creëren. Daarnaast is het waarborgen van de veiligheid en gezondheid van onze medewerkers en derden van groot belang. Het beleid is derhalve mede erop gericht persoonlijk letsel en materiële schade te voorkomen. Dit gebeurt aan de hand van een inventarisatie en evaluatie van de in ons bedrijf voorkomende risico's.

Milieu

Ons beleid is er tevens op gericht om de milieuvervuiling of -schade zoveel mogelijk te voorkomen. Dit gebeurt aan de hand van een inventarisatie en evaluatie van de in ons bedrijf voorkomende milieuaspecten en milieueffecten en door de implementatie van een milieumanagementsysteem. Het doel is om op deze wijze de milieuprestaties van Frigo 's-Heerenberg continu te verbeteren.

Om dit te bereiken worden de activiteiten uitgevoerd in overeenstemming met de volgende richtlijnen:

- Naleven van de relevante wet- en regelgeving en overige relevante documenten.
- Het rationeel gebruik van water, energie en grondstoffen.
- Het correct omgaan met gevaarlijke stoffen en indien mogelijk het gebruik uitsluiten of vermijden.
- Het verminderen, correct omgaan en op correcte wijze afvoeren van afvalstoffen.
- Het nemen van maatregelen om incidenten te vermijden en de gevolgen ervan te beperken.
- Het verstrekken van informatie op een open en constructieve manier aan medewerkers en publiek.

Alle medewerkers worden betrokken bij het streven naar verbetering op het gebied van bedrijfsprocessen, veiligheid, gezondheid en milieu. Zij worden gemotiveerd om verbeteringen in processen en methodes te bewerkstelligen. Hiertoe zullen de medewerkers opgeleid worden in principes en methodes van verbetering waar dat mogelijk is. Interne audits maken de vooruitgang die geboekt wordt zichtbaar en geven aan in hoeverre de doelstellingen zijn behaald. Wij streven met ons systeem naar continue verbetering

In ons MVO-actieplan worden de doelstellingen genoemd die verder uitgewerkt worden in ons beleid. Tijdens de beoordeling door de directie zal worden bepaald of de doelstellingen zijn gerealiseerd of dat bijstelling noodzakelijk is. Gezien het belang dat de directie van Frigo 's-Heerenberg hecht aan het MVO-systeem, heeft zij zich persoonlijk belast met het toezicht op en de instandhouding van het in dit handboek vastgelegde systeem. De heer M. Gersten treedt op als MVO-coördinator. Er vindt ondersteuning plaats door een veiligheidskundige. De in dit handboek vastgelegde werkwijzen zijn van toepassing op alle door Frigo 's-Heerenberg aanvaarde opdrachten en uit te voeren werkzaamheden.

's-Heerenberg, 02-11-2015

H.P. van Veen
Algemeen Directeur

Doelstellingen 2016 'Behoorlijk Bestuur'

Behouden certificaat op niveau 3 van de MVO-prestatieladder in 2017

MVO-VERSLAG 2016

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen binnen Frigo 's-Heerenberg B.V.

Het tweede MVO kernthema, 'Arbeidsomstandigheden en volwaardig werk' beschrijft de relatie tussen Frigo en haar medewerkers en omvat de volgende MVO-indicatoren:

- 1. Werkgelegenheid;**
- 2. Verhouding tussen werkgever en werknemer;**
- 3. Gezondheid en Veiligheid;**
- 4. Opleiding en Onderwijs;**
- 5. Diversiteit en kansen.**

In dit hoofdstuk zal de status met betrekking tot de bovenstaande indicatoren beschreven worden en zullen nieuwe doelstellingen voor 2017 vastgelegd worden.



Status

Indicator 1: Werkgelegenheid

Nog steeds geldt, dat als een organisatie wil excelleren in een snel veranderende omgeving, er vertrouwd moet kunnen worden op de medewerkers. De medewerkers zijn daarom de belangrijkste voorwaarden van een blijvend succes voor de organisatie. Wij wensen dit te realiseren door:

- Maximaliseren van de duurzame inzetbaarheid van elke medewerker;
- Creëren van een goede veiligheidscultuur;
- Het motiveren van medewerkers in een prettige en open werkomgeving;
- Creëren van een omgeving met heldere en haalbare doelen;
- Zorg dragen voor een optimale kwantitatieve en kwalitatieve bezetting.

Indicator 2: Verhouding tussen werkgever en werknemer

Net zoals voorgaande jaren is ook in 2016 met alle medewerkers zonder uitzondering een arbeidsovereenkomst opgesteld. Zonder arbeidsovereenkomst is het niet toegestaan om in dienst van Frigo werkzaamheden te verrichten. De controle hierop ligt bij de directie. Alle taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden (TVB's) zijn vastgelegd in ons managementsysteem, functieomschrijvingen en arbeidsovereenkomsten. Jaarlijks worden er functioneringsgesprekken gehouden en worden onder meer besproken welke opleidingen gevolgd kunnen worden en waar ze (on)tevreden over zijn.

Binnen onze organisatie is een open cultuur waarbij door middel van (in)formeel werkoverleg, samen verbeteringen in onder andere de werkrelatie en arbeidsomstandigheden worden gerealiseerd. Hier worden personeelsbijeenkomsten georganiseerd, maar het is onze platte organisatiestructuur mogelijk om direct verbeteringen aan te dragen.

Indicator 3: Gezondheid en veiligheid

Bedrijfsongevallen

Bedrijfsongevallen worden aan de directie en bedrijfsleider gemeld. Als er aanleiding toe is, dan zal de directie actie ondernemen richting instanties als Inspectie SZW. Bij de bedrijfsleider worden de verzamelde gegevens geanalyseerd en besproken met betrokkenen.

Frigo eist onder meer dat alle (bijna)ongevallen met en zonder verzuim worden geregistreerd. Daarnaast worden incidenten onderzocht op basisoorzaken. Oorzaken van incidenten liggen voornamelijk bij onzorgvuldig (lees onveilig) handelen en onoplettendheid.

In overleg met onze klanten letten we goed op het veilig gedrag van bijvoorbeeld chauffeurs en zijn hier duidelijke afspraken over gemaakt. Zo mogen chauffeurs alleen de opslagruimte betreden indien zij veiligheidsschoenen en een veiligheidshesje dragen.

Twee onfortuinlijke ongelukken in 2016 met de heftruck hebben er toe geleid dat er op zeer korte termijn technische verbeteringen, een verkeersplan en intensievere (interne) trainingen voor heftruckmedewerkers worden opgesteld/ georganiseerd.

Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E)

Voor de werkzaamheden en het bedrijfspand van Frigo is een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie opgesteld. Deze wordt jaarlijks geëvalueerd in samenwerking met een gediplomeerde veiligheidkundige. Bij de RI&E is een Plan van Aanpak opgesteld, waarin maatregelen en streefdatums zijn opgenomen om de arbeidsveiligheid te verbeteren. Bij de jaarlijkse evaluatie van de RI&E wordt tevens een nieuw Plan van Aanpak voor het komende jaar opgesteld.

Ziekteverzuim

Frigo werkt continu aan het terugdringen van het ziekteverzuim. Dit behelst o.a. het snel en goed in kaart brengen van het ziekteverzuim, het aandachtig opvolgen daarvan, het adequaat handelen, het verzuim bewaken met passende en oplossingsgerichte acties, en dit alles direct goed vast te leggen. In 2016 is het ziekteverzuimpercentage met 0,45% toegenomen ten opzichte van 2015, mede door een langdurige zieke. We zullen onderzoeken hoe we het ziekteverzuimpercentage op het gewenste niveau van 2014 kunnen krijgen.

Jaar	Ziekteverzuimpercentage
2014	2,2%
2015	3,8%
2016	4,25%

Duurzame inzetbaarheid

Door actief te communiceren met onze medewerkers en onze partners bekijken we of we de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers op peil kunnen houden en waar mogelijk kunnen verbeteren. Dit doen we o.a. door het veilig en gezond werken actief te stimuleren en monitoren en de medewerkerstevredenheid te meten door dit o.a. tijdens de functioneringsgesprekken ter sprake te brengen.

Verbetering

De volgende verbeteringen ten aanzien van gezondheid en veiligheid voor onze medewerkers zijn gerealiseerd in 2016:

- LED-verlichting in hal/technische ruimtes;
- aanpassing ontruimingsprocedure (aanschaf megafoon en portofoons);
- invullen van ICE-fomulieren medewerkers;
- 3 extra BHV-ers opgeleid;
- certificaat veilig gebruik hoogwerker verkregen;
- aanschaf piepersysteem zodat medewerkers niet meer aan externe klimaatsinvloeden worden blootgesteld;
- onderzoek verwarming vriespakken/ (hand)schoenen uitgevoerd;
- aanschaf verwarmingsrek handschoenen;
- een extra nooduitgang in de acculaadruimte gerealiseerd.

Indicator 4: Opleiding en onderwijs

Frigo biedt aan alle medewerkers mogelijkheden tot persoonlijke ontwikkeling in de vorm van externe opleidingen en interne trainingen. Voorbeelden van dergelijke opleidingen zijn:

- Heftruck cursus
- Bedrijfshulpverlening
- Klantvriendelijkheidstrainingen
- Communicatietrainingen
- Interne Voedselveiligheidstrainingen
- Douanezaken in de praktijk

Indicator 5: Diversiteit en kansen

Binnen onze organisatie heeft iedereen gelijke kansen, is de sanctie op discriminatie hard maar rechtvaardig en worden zeker onze buitenlandse collega's niet achtergesteld en kunnen ze rekenen op een gelijke beloning.

Doelstellingen 2017

Geen ongevallen met letsel in 2017

Geen klachten van onze opdrachtgevers inzake veiligheid en gezondheid in 2017

Geen klachten van of over vervoerders ten aanzien van veiligheid in 2017

Het ziekteverzuim percentage ten opzichte van 2016 met 2% verlagen in 2017

Functioneringgesprekken met alle medewerkers in 2017, waarbij mogelijke verbeteringen omtrent werksfeer, arbeidsomstandigheden, incidenten, veiligheid worden besproken

MVO-VERSLAG 2016

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen binnen Frigo 's-Heerenberg B.V.

Het derde MVO kernthema, 'Mensenrechten' beschrijft de wijze waarop Frigo waarborgt dat mensenrechten gerespecteerd worden en omvat de volgende MVO-indicatoren:

- 6. Strategie en beheer;**
- 7. Verbod op discriminatie;**
- 8. Vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandeling;**
- 9. Uitbanning van kinderarbeid;**
- 10. Preventie van gedwongen en verplichte arbeid;**
- 11. Beveiligingsbeleid;**
- 12. Rechten van inheemse bevolking.**

In dit hoofdstuk zal de status met betrekking tot de bovenstaande indicatoren beschreven worden en zullen doelstellingen voor 2017 vastgelegd worden.

Status

Indicator 6: Strategie en beheer

We zijn ervan overtuigd dat we zodanig handelen dat activiteiten, inkopen en investeringen niet conflicteren met de mensenrechten. Dit gebeurt in de vorm van het volgen van de vigerende wetgeving, het vastleggen van contractafspraken met leveranciers en opdrachtgevers, de personeelsgids en arbeidsovereenkomsten.

Mensenrechten hebben binnen Frigo aandacht, maar ook bij alle overige inkopen die binnen Frigo gedaan worden. Het is ons doel om in elke leveranciersovereenkomst te verwijzen naar voorwaarden tot het voeren van eerlijke handelspraktijken, niet in strijd zijnde met mensen- en werknemersrechten.

Indicator 7: Verbod op discriminatie

Al tijden wordt er stelling genomen tegen elke vorm van discriminatie, seksuele intimidatie en ongewenst gedrag binnen onze organisatie. In 2016 is er één melding van ongewenst gedrag binnengekomen. De betrokkenen zijn uitgenodigd voor een gesprek, waarbij direct passende maatregelen genomen.

Indicator 8: Vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandeling

Binnen Frigo is meerdere malen getracht om een personeelsvertegenwoordiging op te zetten. Tijdens personeelsbijeenkomsten is dit onderwerp aangedragen, echter de medewerkers geven de voorkeur aan rechtstreekse communicatie met de directeur en P&O. Er heerst een open sfeer waarbij het gestimuleerd wordt om niet te wachten tot formele momenten als een functioneringsgesprek om bijvoorbeeld problemen aan te kaarten.

Indicator 9: Uitbanning van kinderarbeid

Kinderarbeid is in onze organisatie geen issue. Arbeidsafspraken zijn heel duidelijk in. Frigo respecteert de leeftijdsrestricties die zijn opgenomen in Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. Met betrekking tot uitbanning kinderarbeid geldt daarom hetzelfde als met betrekking tot respecteren van mensenrechten.

Indicator 10: Preventie van gedwongen en verplichte arbeid

Gedwongen en verplichte arbeid past niet in de Nederlandse cultuur. Binnen Frigo worden arbeidsovereenkomsten opgesteld en wordt de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens gerespecteerd. Bij de uitvoering van de werkzaamheden binnen Frigo kan het gebeuren dat er incidenteel langer of vaker gewerkt moet worden. Onze branche kent haar toptijden en rustigere periodes. Binnen Frigo worden de door de prikklok gemeten overwerkuren vergoed in tijd-voor-tijd-uren. Dit systeem is enige tijd ingevoerd om aan de wensen van het personeel te voldoen. We zorgen dat iedereen binnen Frigo voordat hij/ zij aan het werk gaat in bezit is van een arbeidsovereenkomst.

Indicator 11: Beveiligingsbeleid

Frigo heeft zelf geen beveiligingspersoneel in dienst en maakt ook geen gebruik van beveiligingspersoneel. Deze indicator wordt dan ook als niet actueel beschouwd voor ons MVO-systeem dit jaar.

Indicator 12: Rechten van inheemse bevolking

Uiteraard respecteren we de rechten van inheems bevolking, echter gezien onze werkzaamheden en de werkzaamheden van onze leveranciers komen we niet (in)direct aanraking met inheemse bevolking en beschouwen we deze indicator als niet actueel.

Doelstellingen 2017

Geen meldingen van discriminatie, seksuele intimidatie en ongewenst gedrag van onze medewerkers, klanten en leveranciers in 2017

MVO-VERSLAG 2016

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen binnen Frigo 's-Heerenberg B.V.

Het vierde MVO kernthema, 'Eerlijk zaken doen' beschrijft de wijze waarop Frigo waarborgt dat er geen onheuse activiteiten plaatsvinden in de zakelijke omgeving van Frigo.

Dit omvat de volgende MVO-indicatoren:

- 13. Gemeenschap;**
- 14. Corruptie;**
- 15. Publiek beleid;**
- 16. Concurrentiebelemmerend gedrag;**
- 17. Naleving.**

In dit hoofdstuk zal de status met betrekking tot de bovenstaande indicatoren beschreven worden en worden doelstellingen voor 2017 vastgelegd.



Status

Indicator 13: Gemeenschap

Vergunningen en wet- en regelgeving

Binnen Frigo stellen we ons minimaal jaarlijks op de hoogte van de toepasselijke wet- en regelgeving en eventuele relevante wijzigingen. Zo respecteren we onder andere de leefomgeving van omwonenden en flora en fauna in onze omgeving en houden we ons aan de milieuvergunning. Zo hebben we in het verleden werkzaamheden met mogelijke hinderlijke geluiden aan de grens met omwonenden verplaatst dan wel passende beheersmaatregelen genomen om eventueel hinder tot een minimum te beperken.

Onze medewerkers worden via de bestaande overlegstructuur op de hoogte gesteld van eventuele voor hen relevante wijzigingen. In 2016 waren er geen in het oogspringende veranderingen in de wet- en regelgeving.

Binnen Frigo zijn in 2016 geen meldingen ontvangen die enig verband houden met het niet (volledig) volgen van wet- en regelgeving, noch in het bezit hebben van niet deugdelijke vergunningen. Door afspraken in de personeelsgids, waaronder ook wettelijke afspraken (Wet Poortwachter) en ondertekening van de arbeidsovereenkomsten, wordt geborgd dat de medewerkers de wetgeving volgen die in de werkomgeving op hen van toepassing is.

Indicator 14: Corruptie

Er wordt op veel terreinen gewerkt met overeenkomsten (arbeidsovereenkomsten, leverancierovereenkomsten, contracten met opdrachtgevers e.d.). In deze overeenkomsten wordt niet alleen getracht om duidelijkheid te scheppen in afspraken, maar tevens om corruptieve handelingen tot nul te beperken. Frigo gaat ervan uit dat de medewerkers de kernwaarden in acht nemen. Eén van de kernwaarden is transparantie, in zowel communicatie als in handelen.

In de personeelsgids van Frigo zijn afspraken vastgelegd waarin de medewerkers niet wordt toegestaan om nevenfuncties te bekleden of enige mededelingen te doen over bedrijfszaken die hem of haar zijn toevertrouwd.

Daarnaast wordt aandacht besteed aan mogelijke belangenverstrengeling zoals bij het aannemen van geschenken, van uitnodigingen of andere voordelen. Frigo wil met deze huisregels eveneens corruptie en omkoping bestrijden. Zo worden kleine relatiegeschenken tijdens de jaarlijkse Kerstverloting onder het personeel verdeeld en zal de organisatie omtrent geschenken de regels van derden respecteren.

Bij de handel in materieel en machines wordt expliciet getoetst of er sprake is van beperking in het handelsverkeer en indien dit voorkomt worden deze ook gerespecteerd.

Indicator 15: Publiek beleid

In directe zin levert Frigo geen bijdrage aan politieke partijen of politieke lobbygroepen. De focus van het bedrijf ligt op het veilig en kwalitatief goed opslaan van voedsel zonder verdere voorkeuren of afkeuren uit te spreken over politieke stromingen, geloofsovertuigingen of etnische bevolkingsgroepen.

Indicator 16: Concurrentiebelemmerend gedrag

Anders dan samenwerking in de branchevereniging Nekovri en binnen de Frigo Group, werkt Frigo niet samen met andere bedrijven wanneer daarbij concurrentievervalsende effecten zouden kunnen optreden. Frigo gaat uit van eigen kracht. Een samenwerking is alleen van toepassing wanneer dit versterkende effecten heeft op mens en natuur in het bijzonder en de MVO-gedachte in het algemeen.

Indicator 17: Naleving

Frigo heeft in 2016 geen sancties opgelegd gekregen die betrekking zouden hebben op onderdelen van dit kernthema 'eerlijk zaken doen'.

Doelstellingen 2017

Geen incidenten omtrent eerlijk zaken doen in 2017

MVO-VERSLAG 2016

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen binnen Frigo 's-Heerenberg B.V.

Het vijfde MVO kernthema, 'Consumenten aangelegenheden' beschrijft de wijze waarop Frigo waarborgt dat haar producten voldoen aan alle richtlijnen zoals deze door de consumenten-opdrachtgevers gesteld worden. Dit omvat de volgende MVO-indicatoren.

- 18 Gezondheid en veiligheid van consumenten;**
- 19 Etikettering van producten en diensten;**
- 20 Marketing en communicatie;**
- 21 Privacy van klanten;**
- 22 Naleving.**

In dit hoofdstuk zal de status met betrekking tot de bovenstaande indicatoren beschreven worden en zullen nieuwe doelstellingen voor 2017 vastgelegd worden.



Status

Indicator 18: Gezondheid en veiligheid van consumenten

Onze opdrachtgevers bestaan voornamelijk uit producenten in de voedselbranche. Onze eigen ambitie, de naleving van wet- en regelgeving, en het willen voldoen aan de wensen en eisen van onze klanten heeft er voor gezorgd dat we IFS Logistics Higher Level zijn gecertificeerd. We krijgen periodiek audits van opdrachtgevers, NVWA en certificerende instanties. Daarnaast hebben we zelf een uiterst kritisch controlesysteem geïmplementeerd, omdat we in ons vak geen fouten kunnen permitteren.

De samenwerking met de opdrachtgevers op het gebied van voedselveiligheid en gezondheid is vastgelegd in een overeenkomst en in ons managementsysteem. Door onder andere de producten op de vereiste temperatuur op te slaan en onze medewerkers hygiënisch te laten werken zorgen we ervoor dat, voor zover dit in de voedselketen binnen onze verantwoordelijkheid ligt, de gezondheid en veiligheid van consumenten wordt geborgd.

Indicator 19: Etikettering van producten en diensten

Deze indicator is binnen Frigo maar voor een beperkt gedeelte van toepassing. We brengen niet direct etiketten op consumenteneenheden van klanten aan, maar brengen in opdracht van klanten etiketten aan op de buitenzijden van dozen. Deze etiketten worden door onze klant aangeleverd.

Indicator 20: Marketing en communicatie

De directie coördineert alle media-uitingen binnen de organisatie. Denk hierbij aan communicatie in kranten, vakbladen en tijdschriften, promotiefilms, en uitingen op de website en de social media.

De directie volgt daarbij de regels zoals die zijn vastgelegd door de reclamecodecommissie (RCC). Rechten op beeldmateriaal bijvoorbeeld worden hierbij niet geschonden en daarover worden afspraken gemaakt met opdrachtgevers en de fotograaf. Communicatie over Frigo geschiedt op een transparante wijze. In 2016 zijn geen klachten ontvangen over zaken die in strijd zouden zijn met de reclameregels of klachten waarbij sprake zou zijn van misleiding van consumenten. Wij hebben als doel om duidelijk, heldere en niets verhullende offertes te presenteren en overeenkomsten te sluiten. Deze taak ligt bij de directie. Contractuele afspraken zijn helder verwoord en de prijzen liggen vast.

Indicator 21: Privacy van klanten

We hechten binnen Frigo veel waarde aan de privacy van onze klanten. De producten worden onder andere scherp in de gaten gehouden met ons camerasysteem en door onze medewerkers. Derden kunnen binnen ons bedrijf zonder directe toestemming van de klant niet naar binnen en zullen te allen tijde worden begeleid door een medewerker naar de plaats van bestemming binnen het bedrijf.

Indicator 22: Naleving

Er zijn in 2016 geen sancties opgelegd aan Frigo die betrekking hebben op onderdelen van dit kernthema consumenten aangelegenheden.

Doelstellingen 2017

Geen voedselveiligheid incidenten in relatie tot onze verantwoordelijkheid in de keten in 2017

Geen incidenten op privacy gebied in 2017

MVO-VERSLAG 2016

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen binnen Frigo 's-Heerenberg B.V.

Het zesde MVO kernthema, 'Milieu, grondstoffen, energie, emissies' beschrijft de gevolgen van de activiteiten van Frigo op het klimaat, de natuur en het milieu. Dit omvat de volgende MVO-indicatoren:

- 23 Grondstoffen**
- 24 Energie;**
- 25 Water;**
- 26 Biodiversiteit;**
- 27 Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen;**
- 28 Producten en diensten;**
- 29 Naleving;**
- 30 Transport.**

In dit hoofdstuk zal de status met betrekking tot de bovenstaande indicatoren beschreven worden en zullen nieuwe doelstellingen voor 2017 vastgelegd worden.



Status

Indicator 23: Grondstoffen

Binnen Frigo wordt er door de aard van de werkzaamheden maar zeer beperkt gebruik gemaakt van grondstoffen.

Gebruik van recyclebare grondstoffen binnen ons bedrijf zou relevant kunnen zijn waar het verbruiksartikelen binnen de kantooromgeving betreft, alsmede gebruikte materialen in onze werkplaats. Hierbij moet gedacht worden aan printpapier maar ook materialen in de machinekamer zoals gebruikte olie.

Indicator 24: Energie

Elektra

Elektriciteit is heel belangrijk voor onze dienstverlening. Indirect belasten we het milieu met onze activiteiten doordat de energiecentrales CO₂ uitstoten. In 2014 hebben we meegewerkt aan een pilot voor een klimaatbeheersysteem in de koel- en vrieswereld.

Dit heeft ons minimaal 8% reductie van ons elektraverbruik opgeleverd. Verder hebben we in de cellen de TL-balken vervangen door LED-verlichting, dit levert beter licht, minder warmte en minder elektriciteitsverbruik op.

Het elektraverbruik is gestegen in 2016 ten opzichte van 2015, door toename van de verwerkte tonnages.

Indicator 25: Water

Het watergebruik komt voort uit het reguliere gebruik ten behoeve van koffie, drinken schoonmaak. We trachten vooral op gedrag van medewerkers het waterverbruik terug te brengen.

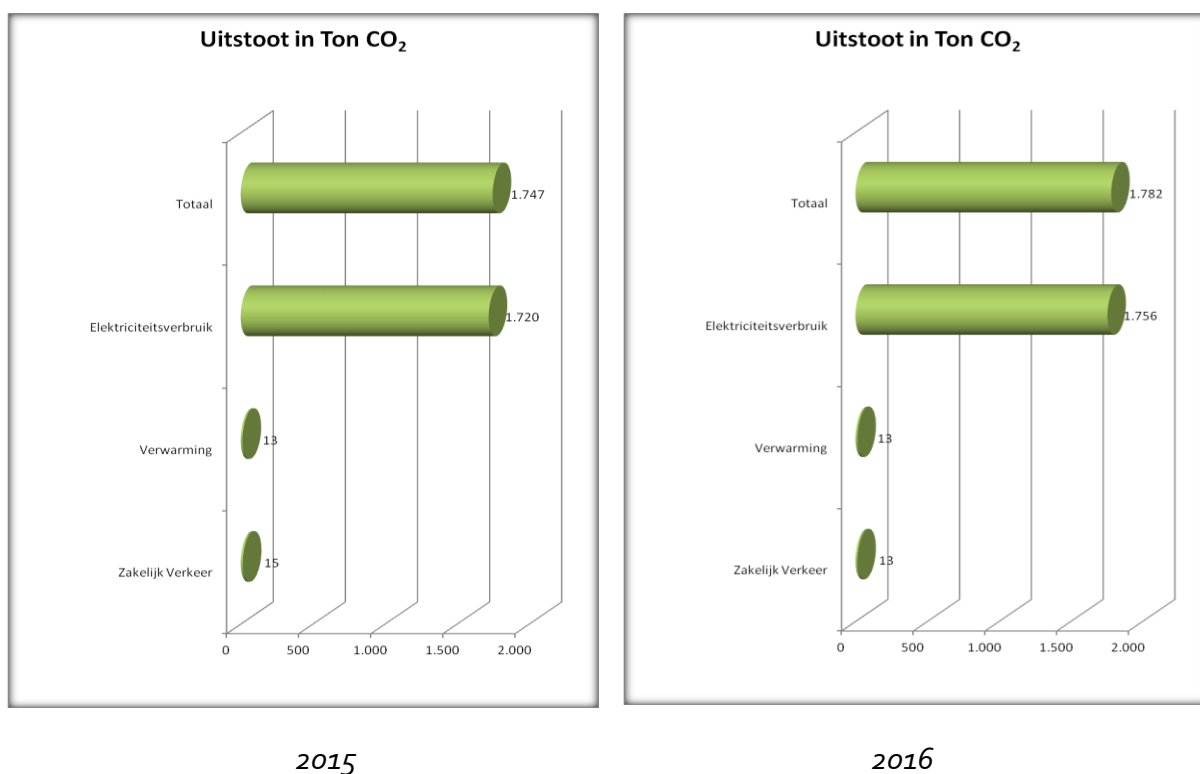
Indicator 26: Biodiversiteit

De biodiversiteit is een belangrijk aandachtspunt voor Frigo. Er is echter geen direct productieproces aanwezig, waardoor de invloed van onze activiteiten zich beperkt tot het slim handelen met betrekking tot planning (efficiency) en preventieve maatregelen ten aanzien van onze koelinstallatie. (voorkomen van lekkages, temperatuurschommelingen en storingen). We houden ons aan de eisen uit onze milieuvergunning en minimaliseren zo het negatieve effect van onze activiteiten op de biodiversiteit in de omringende leefomgeving.

Indicator 27: Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen

Sinds 2014 wordt de CO₂-uitstoot bijgehouden. In onderstaande tabel is de CO₂-uitstoot in deze periode weergegeven. De grootste emissie-uitstoot wordt indirect door het elektriciteitsverbruik veroorzaakt. In 2014 was de totale CO₂-uitstoot 1849 ton, in 2015 1747 ton CO₂ en in 2016 1782 ton CO₂.

In 2016 hebben een reductie van -5,81% per ingeslagen ton product ten opzichte van 2015 gerealiseerd.



De CO₂-Footprint wordt eenmaal per jaar opgemaakt. We verwachten in 2017 nog een kleine stap van zo'n 0,5% reductie per ingeslagen ton product te kunnen maken ten opzichte van 2015.

Afvalwater

Afvalwater wordt zoveel mogelijk beperkt en wordt door middel van een olie- en vetafscheider gezuiverd alvorens te lozen op het riool.

Afvalstoffen

Van onze afvalverwerkers hebben we waar mogelijk het aantal verwerkte afvalstoffen (hout, bedrijfsafval, plastic) opgevraagd. In de komende periode zullen we de cijfers verder analyseren. Halverwege 2015 hebben we een pers voor wikkelfolie gekocht en deze levert samengeperste balen met plastic op. Zo kunnen we op goede en efficiënte manier het plastic scheiden op onze locatie. Ten opzichte van 2015 hebben we in 2016 ons overig bedrijfsafval met 16,82% kunnen reduceren.

Door overleg met onze koude-installateur hebben we de hoeveelheid afgewerkte olie in het afgelopen jaar flink kunnen verminderen door technische aanpassingen te laten doen aan onze machines. Helaas komt het voor dat opgeslagen levensmiddelen niet tijdig verkocht worden en niet meer voor consumptie geschikt zijn. Frigo krijgt dan opdracht deze producten te laten vernietigen. Wij zorgen ervoor dat deze producten duurzaam afgevoerd worden naar een vergistingsinstallatie.

Indicator 28: Producten en diensten

De koeling van de producten in onze cellen gebeurt met ammoniakinstallaties die periodiek worden onderhouden en gekeurd. Door middel van planning en afstemming zorgen we dat enig overlast van onze activiteiten tot een minimum beperkt blijft. We onderhouden of laten ons bedrijfspand, het materieel, het gereedschap en de heftrucks periodiek onderhouden en inspecteren. Onze koeltorens zijn bijvoorbeeld onderhevig aan externe deskundige keuringen om legionella te voorkomen.

Indicator 29: Naleving

Door middel van een wekelijkse controleronde door het pand van Frigo en beoordeling van mogelijke milieubelastende aspecten (afval, opslag, uitstoot, geluid etc.) wordt aandacht besteed aan het voorkomen van milieubelasting. Geconstateerde afwijkingen worden direct opgelost of er worden structurele beheersmaatregelen genomen.

Frigo heeft in 2016 geen sancties opgelegd gekregen i.v.m. het niet naleven van de milieuregelgeving.

Indicator 30: Transport

We hebben één bedrijfsauto aan ons bedrijf gekoppeld. Verder komen onze medewerkers veelal met eigen vervoer naar de werklocatie. We stimuleren actief het carpoolen voor de langere afstanden. Het intern transport vindt alleen maar met elektrische heftrucks plaats door deskundige chauffeurs.

Doelstellingen 2017

0,5% CO₂-reductie per ingeslagen ton product in 2017 ten opzichte van 2016

MVO-VERSLAG 2016

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen binnen Frigo 's-Heerenberg B.V.

Het laatste MVO kernthema, 'Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de gemeenschap' beschrijft de wijze waarop Frigo borgt dat de financiële verslaglegging plaats vindt en Frigo bijdraagt aan de verdere ontwikkeling van de lokale gemeenschap en economie en aan het algemeen nut. Het omvat de volgende MVO-indicatoren:

- 31 Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd;***
- 32 Positieve bijdrage aan lokale economie en bedrijvigheid;***
- 33 Bijdragen aan het economische systeem.***

In dit hoofdstuk zal de status met betrekking tot de bovenstaande indicatoren beschreven worden en zullen nieuwe doelstellingen voor 2017 vastgelegd worden.

Status

Indicator 31: Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd

Indicator 32: Positieve bijdrage aan lokale economie en bedrijvigheid

We leveren een positieve bijdrage aan de lokale economie door zoveel mogelijk personeel, diensten, en materieel uit de lokale omgeving te betrekken. We sponsoren onder andere lokale sociale initiatieven zoals:

Het sinterklaascomité, de carnavalsvereniging en de voetbalvereniging.

Indicator 33: Bijdragen aan het economische systeem

Als resultaat van onze activiteiten komen diverse aspecten naar voren die allen ook weer gelinkt zijn aan de stakeholders en de overige omgeving. Dat is onze rol als werkgever, leverancier, opdrachtgever en de maatschappij in zijn algemeen. Hierbij is sprake van een toegevoegde waarde op de aspecten People, Planet en Profit. Uiteraard is het proces nooit gereed en blijven we werken aan verdere verbetering van de resultaten op het gebied van People, Planet en Profit in een goede balans

Doelstellingen 2016

Continueren van huidige marktpositie, waarbij geen klachten van opdrachtgevers worden ontvangen over kwaliteit, gedrag en (voedsel)veiligheid in 2017