



CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

MAAS JAARVERSLAG 2023



MAAS
TREAT YOURSELF WELL

Bedrijfsnaam officieel
Kamer van Koophandel
Website

MAAS International B.V.
17038548
www.MAAS.nl

M. van Houten
Director CSR & Procurement MAAS
MHouten@MAAS.nl

Publicatie

CSR-jaarverslag over 2023, gepubliceerd op 15 april 2024.



1.1. VOORWOORD

Beste lezers,

Met veel enthousiasme kijken we terug op het afgelopen jaar en zien we vol verwachting uit naar wat het komende jaar ons zal brengen. Bij MAAS zetten we ons actief in voor een koffie-en theebeleving die bijdraagt aan positieve en duurzame impact. We delen dan ook graag enkele opmerkelijke momenten die ons hebben geïnspireerd en gemotiveerd om vooruit te blijven gaan en continu te verbeteren. Al onze resultaten worden vermeld in dit jaarlijkse CSR-verslag (Corporate Social Responsibility) op basis van het GRI- (Global Reporting Initiative) en de ESRS (European Sustainability Reporting Standards).

MAAS heeft ondanks een jaar dat gekenmerkt werd door verschillende uitdagingen in de supply chain, een krappe arbeidsmarkt, hoog ziekteverzuim en de geleidelijke transitie naar een koffiebeleving zonder wegwerpbekers 2023 succesvol afgerond. Dit succes resulteerde uit onze vastberadenheid, innovatie, duurzaamheid en toewijding aan kwaliteit. Daar zijn wij als bedrijf trots op.

Social Return & Duurzame Partners

In 2023 hebben we ons wederom ingezet voor Social Return on Investment (SROI) door het inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zowel direct bij MAAS als via onze Duurzame Partners als Teamwerk en Heilige Boontjes. Onze dagelijkse activiteiten worden mogelijk gemaakt door de toewijding van onze medewerkers, klanten, leveranciers, aandeelhouders en Duurzame Partners.

Ook hebben wij dit jaar als duurzaam platform gefungeerd en een mijlpaal bereikt met ons eerste jaarlijkse evenement "No Filter" voor Duurzame Partners. Dit initiatief bracht onze Duurzame Partners en belangrijke leveranciers samen, met als doel een platform te creëren voor kennisuitwisseling en samenwerking. Het event heeft geleid tot inspirerende dialogen en sprekers, waardoor het een memorabele ervaring werd die ons nog lang zal inspireren.

Green Business Club

Tevens is MAAS sinds 2023 partner van de Green Business Club, een initiatief dat gemeenten en bedrijven samenbrengt voor duurzaamheid. Samen met participanten werken we aan verduurzaming van gebieden, waarbij regionale en landelijke samenwerking ons helpt onze impact te vergroten, vooral op gebieden als emissievrij beleveren en zero waste projecten.

Ketenverantwoordelijkheid

Toetsing van en continu verbeteren met onze (kritische) leveranciers is cruciaal binnen ons verantwoordelijkheidsstreven in de keten. We stimuleren kritische leveranciers om deel te nemen aan ons partnernetwerk in EcoVadis. Kritische leveranciers worden door EcoVadis beoordeeld op milieu, arbeid & mensenrechten, ethiek en duurzaam inkopen wat zorgt voor transparantie en actie om continu te verbeteren. Onze deelnemende kritische leveranciers scoren gemiddeld flink boven de Ecovadis benchmark.

Met trots kunnen we melden dat MAAS zelf met EcoVadis Platinum tot de top 1% van de ruim 73.000 jaarlijks beoordeelde bedrijven op het platform behoort, wat onze toewijding aan duurzaamheid en verantwoordelijkheid voor onze eigen organisatie en in onze toeleveringsketen onderstreept. We blijven ons inzetten om deze hoge standaarden te handhaven en ons CSR-beleid, maatregelen en resultaten verder te ontwikkelen om blijvende positieve impact te maken.

Bezoek in Ethiopië

In november gingen wij op reis naar Ethiopië om onze gerealiseerde IMPACT met BLENDSTAR Single Origin koffie met eigen ogen te zien. Daar is een nieuw project gestart in Anderacha (Ethiopië) waarbij we de gehele lokale koffieketen gaan verduurzamen. Zo gaan we met lokale partners de komende jaren 59.874 ton CO₂ besparen, het aandeel plastic in verpakkingen reduceren, 3 miljoen bomen en struiken planten, water besparen en blockchaintechnologie toevoegen om de traceerbaarheid van de koffie voor consumenten te vergroten.

Biodiversiteit

Onze toewijding aan biodiversiteit en ecologisch behoud is diep verankerd in onze bedrijfsethos. Door het ondertekenen van het UN Global Compact stemmen we strategie en activiteiten af op de universele beginselen voor mensenrechten, arbeid, milieu en corruptiebestrijding (UN Global Compact Principles) en rapporteren over de ontwikkelingen in onze ondernomen acties om de Sustainable Development Goals (SDG's) te bevorderen.

Zo werken we met specifieke richtlijnen voor het tegengaan van ontbossing, duurzamere landbouw en verantwoorde inkoop van grondstoffen. Dit komt tot uiting in onze projecten via Puro, waarbij we met trots melden dat onze verkoop van Puro koffie in 2022 én 2023 heeft bijgedragen aan de bescherming van 2 miljoen vierkante meter ongerept regenwoud, wat overeenkomt met 124.724 bomen.

Al deze inspanningen benadrukken ons voortdurende werken aan een positieve impact op het milieu en de gemeenschappen waarin wij en onze ketenpartners actief zijn.

MAAS gaat verder waar anderen stoppen. Dat blijven wij ook in 2024 doen.

Met vriendelijke groet,
Treat yourself well,

Marc van Houten
Directeur CSR bij MAAS



1.2. KPI DASHBOARD

	Key Performance Indicator (KPI)	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Status	2024	2025 Doelstelling	Onderwerp en pagina
IMPACT@FOOTPRINT	Aandeel elektrische auto's in lease wagenpark	Voltooiingspercentage Jaarlijks resultaat		26%	36%	48%	90%	Op koers met 2025		100%	Klimaatverandering p.41
				13%	18%	24%	45%		50%		
	Reductie CO ₂ -footprint (-50% tov '18)	0%	10%	13%	50%	45%	77%	Op koers met 2025		100%	Afval en circulariteit p.49
		2.437	2.321	1.841	1.823	1.885	1.532		1.219		
	Scheidingspercentage afval MAAS-locaties				76%	75%	83%	Niet op koers met 2025		100%	Afval en circulariteit p.49
				57%	56%	62%		75%			
	Aandeel Second Life machines van jaarlijkse totale inzet	43%	48%	12%	27%	42%	37%	Achteruitgang		100%	
		26%	29%	7%	16%	25%	22%			60%	
IMPACT@ORIGIN	Kilo's koffie uit Ethiopië	16%	34%	18%	42%	21%	77%	Niet op koers met 2025		100%	Verantwoord inkopen p.76
		15.904	33.568	17.884	42.432	20.560	76.733		100.000		
	Aantal theezakjes uit Nepal	16%	7%	75%	82%	81%	83%	Op koers met 2025		100%	Verantwoord inkopen p.76
		81.200	34.500	373.000	411.000	405.000	415.900		500.000		
	Inkooptaandeel duurzame koffie, thee en cacao				61%	69%	88%	Op koers met 2025		100%	Verantwoord inkopen p.76
					61%	69%	88%		100%		
Aantal kritische leveranciers met EcoVadis-beoordeling					38%	48%	Niet op koers met 2025		100%	Donaties en schenkingen p.18	
					33	41		86			
Aantal kritische leveranciers met Code of Conduct				17%	20%	41%	Niet op koers met 2025		100%	Donaties en schenkingen p.18	
				15	17	35		86			
Cumulatief gedoneerd drinkwater (x1000 liters)	39%	50%	55%	63%	70%	78%	Niet op koers met 2025		100%	Donaties en schenkingen p.18	
	221.122	280.963	307.708	352.972	390.400	435.174		559.900			
IMPACT@SOCIAL	Aantal medewerkers met een SROI-waarde				33%	50%	131%	2025 doelstelling gehaald		100%	Sociaal werkgeverschap p.68
					24%	36%	94%			72%	





INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	4			
1.1	Voorwoord	4			
1.2	KPI Dashboard	5			
1.3	Inhoudsopgave	7			
2	Bedrijfsprofiel	8			
2.1	Waardecreatie	8			
2.1.1	Visie, missie, CSR-strategie	8			
2.1.2	Kernwaarden	12			
2.1.3	Waardecreatiemodel	15			
2.1.4	CSR Timeline	16			
2.1.5	Donaties en schenkingen	18			
2.2	Organisatie en activiteiten	19			
2.2.1	Producten en diensten	19			
2.2.2	Medewerkers	26			
2.2.3	Waardeketen	30			
2.3	Stakeholders	32			
2.3.1	Stakeholderbetrokkenheid	32			
2.3.2	Dubbele materialiteitsanalyse	36			
3	Materialiteit	38			
3.1	Milieu	38			
3.1.1	Natuurbehoud en biodiversiteit	38			
3.1.2	Klimaatverandering	41			
3.1.3	Energieverbruik	48			
3.1.4	Afval en vervuiling	49			
3.1.5	Duurzaam verpakken en circulariteit	53			
3.1.6	Watergebruik	55			
			3.2	Sociaal	56
			3.2.1	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	56
			3.2.2	Eerlijke prijzen en lonen	62
			3.2.3	Talent- en medewerkersontwikkeling	65
			3.2.4	Arbeidsomstandigheden in de keten	67
			3.2.5	Sociaal werkgeverschap	68
			3.2.6	Betrokkenheid lokale gemeenschappen	70
			3.2.7	Gezondheid van de consument	74
			3.3	Bestuur	76
			3.3.1	Verantwoord inkopen	76
			3.3.2	Ethiek en integer bestuur	78
			3.3.3	Ketentransparantie en -verantwoordelijkheid	81
			3.3.4	Kwaliteit en innovatie	82
			4	Achtergrond	85
			4.1	Bestuursstructuur	85
			4.2	Werkgeverschap	88
			4.3	Over dit verslag	89
			5	Bijlagen	91
			5.1	ESRS-index	91
			5.2	GRI-index	103
			5.3	Afkortingen	112
			5.4	Herformuleringen	113
			5.5	Extra informatie	114

2. BEDRIJFSPROFIEL

2.1. WAARDECREATIE

2.1.1 VISIE, MISSIE, CSR-STRATEGIE

Bedrijfsvisie

Iedereen met elkaar verbinden om zo het beste uit zichzelf en de eigen organisatie te halen.

Bedrijfsmissie

Wij bieden iedereen toegang tot de beste selectie in koffie, thee, cacao, frisdranken en snacks in een uitnodigende omgeving die de verbinding tussen medewerkers faciliteert. Kortom: een beleving op maat waar iedereen blij van wordt!

CSR-strategie





IMPACT@ORIGIN

Met ons eigen duurzaamheidsprogramma IMPACT@ORIGIN verplaatsen we permanent elementen uit de waardeketen van West-Europa naar de landen van oorsprong.

Wij creëren extra financiële impact door lokaal te investeren en te zorgen dat de kwaliteit van het leven van lokale gemeenschappen sterk verbetert. Op deze manier draagt MAAS actief bij aan SDG (Sustainable Development Goal) 1 Geen armoede. Onze koffie plukken, branden en verpakken we in Ethiopië en onze thee plukken, verwerken en verpakken we in Nepal. Daarnaast investeren we in logistiek, certificeringen, opleidingen, verduurzaming en gezondheidszorg. Daarnaast investeren we in logistiek, certificeringen, opleidingen, verduurzaming en gezondheidszorg.

In 2025 willen wij onze lokale IMPACT in Ethiopië en Nepal minimaal vijf keer zo groot maken ten opzichte van 2018. Dit betekent dat wij op jaarbasis in 2025 100.000 kg koffie per jaar uit Ethiopië moeten halen en 500.000 theezakjes uit Nepal.

Voor meer informatie over de impact die wij maken met het duurzaamheidsprogramma IMPACT@ORIGIN, zie de hoofdstukken Eerlijke prijzen en lonen op pagina 62 en Betrokkenheid lokale gemeenschappen op pagina 70.

IMPACT@SOCIAL

Wij dragen met IMPACT@SOCIAL bij aan Social Return door werkgelegenheid te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en te helpen bij re-integratie in de maatschappij.

Wij zetten ons met name actief in voor kansarme jongeren. Bij deze kwetsbare groep is de afstand tot de arbeidsmarkt net wat groter dan bij de andere jongeren. Ze hebben vaak weinig opleiding genoten of zijn in aanraking geweest met justitie. Voor deze jongeren is MAAS daarom een samenwerking aangegaan met Heilige Boontjes.

Daarnaast heeft MAAS een interne SROI-Desk. Hierbij monitort een HR-medewerker de activiteiten op het gebied van Social Return en onderhoudt contacten met Teamwerk participatiediensten. In 2025 willen we ten opzichte van 2021 driemaal zo veel (dus 72) mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst hebben.

Door ons actief in te zetten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt maken we sociale IMPACT en draagt MAAS specifiek bij aan SDG 8 Waardig werk en economische groei. Onze organisatie is voor de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) gehandhaafd op Trede 3. Dat betekent dat we op de hoogste trede presteren als het gaat om het bieden van werkgelegenheid aan mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie.

Voor meer informatie over de impact die wij maken met IMPACT@SOCIAL, zie het hoofdstuk Sociaal werkgeverschap op pagina 68.

IMPACT@FOOTPRINT

Wij willen onze CO₂-footprint minimaliseren en stimuleren daarbij onze leveranciers om dit ook te doen. Dit doen wij op het gebied van onze machines, afval, water, transport en de productie van koffie. Bij MAAS werken wij er continu aan om een duurzame IMPACT te creëren op het gebied van circulariteit en streven naar een continue cyclus voor al onze producten, onze CO₂-Prestatieladder Niveau 5 certificering is daar bewijs van. Ons doel is om in 2025 onze CO₂-footprint met 50% te verkleinen ten opzichte van 2018. Hiermee dragen we bij aan SDG 13 Klimaatactie.

Voor meer informatie over de impact die wij maken met IMPACT@FOOTPRINT, zie de hoofdstukken Klimaatverandering op pagina 41, Energieverbruik op pagina 48, Afval en vervuiling op pagina 49 en Duurzaam verpakken en circulariteit op pagina 53.

Duurzame samenwerkingen

Om de doelstellingen binnen deze drie pijlers te realiseren en te behalen hebben wij duurzame initiatieven met Duurzame Partners opgezet. Wij gaan met onze partners verder waar anderen stoppen en dragen bij aan SDG 17 Partnerschappen om doelstellingen te bereiken. Voor onze partnerschappen en samenwerkingspartners, zie het hoofdstuk CSR Timeline op pagina 16 en Stakeholderbetrokkenheid op pagina 32.

MVO-verklaring (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen)

Wij hebben een MVO-verklaring waarmee wij bevestigen dat alle handelingen en activiteiten, uit de naam van MAAS, in lijn zijn met de beschreven ethische, sociale en milieu uitgangspunten. De verklaring is ondertekend door de CEO en Director CSR & Procurement.

Het beleid is van toepassing op de hele organisatie en wordt kenbaar gemaakt aan medewerkers bij de publicatie ervan en voor nieuwe medewerkers bij de onboarding. Het MVO-beleid wordt driejaarlijks vernieuwd en wanneer nodig zelfs eerder. De meest recente MVO-verklaring is in 2023 gepubliceerd.

In de nieuwe MVO-verklaring zijn de volgende uitgangspunten vastgelegd;

- **Duurzaamheid en milieubescherming:**
MAAS committeert zich aan het plan om in 2030 klimaatneutraal te zijn.
- **Ethiek en Integriteit:**
Streven naar hoge ethische normen en vereisen van integriteit, eerlijkheid en transparantie van medewerkers, leveranciers en partners.
- **Maatschappelijke betrokkenheid:**
Ondersteuning van lokale gemeenschappen en samenwerking met duurzame ondernemers en non-profitorganisaties.
- **Impactprogramma's:**
Commitment aan de drie IMPACT@-programma's, gericht op ketenverantwoordelijkheid, sociale betrokkenheid en het verminderen van de ecologische voetafdruk.
- **Klantgerichtheid en Dienstverlening:**
Focus op klanttevredenheid en dienstverlening als kern van de bedrijfsfilosofie.
- **Continue Verbetering, Evaluatie en Rapportage:**
Streven naar voortdurende verbetering in MVO, regelmatige evaluatie van prestaties en transparante rapportage aan belanghebbenden.



De MVO-verklaring is in het Nederlands te vinden op het internet. Scan hiervoor de QR-code



EcoVadis Platinum

De MVO-strategie en de manier waarop wij dit uitwerken en verwezenlijken is in 2023 door EcoVadis beoordeeld met het hoogst haalbare niveau, Platinum. Het Platinum-certificaat van EcoVadis geeft aan dat MAAS tot de 1% best presterende bedrijven op het gebied van CSR op dat platform is. Deze ondergrens schuift jaarlijks verder op naar boven wanneer in het algemeen een toenemend aantal bedrijven op het platform steeds beter scoren. Wij hebben de ambitie om jaarlijks het Platinum-niveau opnieuw te behalen.





UNGC (United Nations Global Compact)

De UNGC (United Nations Global Compact) is een initiatief van de Verenigde Naties dat bedrijven wereldwijd aanmoedigt om duurzaam en sociaal verantwoord beleid te voeren en om verantwoordelijkheid te nemen voor de impact op de samenleving en natuur.

In oktober 2023 hebben wij ons formeel gecommitteerd aan de tien principes van de UNGC. Deze principes hebben betrekking op mensenrechten, arbeidsrechten, milieu en anti-corruptie. Deze toezegging is gedaan door de CEO in een brief aan de secretaris-generaal van de UN. Hiermee benadrukken wij onze inzet voor duurzaamheid en ethisch ondernemen en het geeft ons extra kaders en binding voor het bijdragen van de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties.

Wij hebben in december 2023 via het MAAS CSR-verslag over 2022 ons verplichte Communication on Progress (CoP) rapport ingediend bij de UNGC. Met dit rapport is onze meetbare voortgang binnen de tien UNGC-principes zichtbaar op het UNGC-platform. Het volgende CoP-rapport van MAAS zal worden ingediend in juli 2024.



Green Deal Duurzame Zorg 3.0

In 2023 hebben wij ons gecommitteerd aan de Green Deal Duurzame Zorg 3.0. Deze bestaat uit concrete doelstellingen waarbij wordt ingezet op gezondheidsbevordering.

De vijf thema's in deze Green Deal zijn:

- Actievere inzet op gezondheidsbevordering.
- Vergroten van kennis & bewustwording, duurzaamheid in de curricula van zorgonderwijs en de richtlijnen.
- Verlagen van CO₂-uitstoot, met als doel 30% CO₂-reductie in 2026 en klimaatneutraal in 2050 voor vastgoed en vervoer.
- Verminderen van primair grondstoffengebruik, met als doel 25% minder restafval in 2026 en maximaal circulaire zorg in 2050.
- Terugbrengen van de milieubelasting door medicatie.

Voor onze voortgang richting deze doelstellingen, zie de hoofdstukken *Klimaatverandering op pagina 41, Energieverbruik op pagina 48, Afval en vervuiling op pagina 49 en Duurzaam verpakken en circulariteit op pagina 53.*



2.1.2 KERNWAARDEN

Wij zijn MAAS

Binnen MAAS vinden wij het belangrijk dat al onze medewerkers met plezier aan het werk gaan. Wij geloven namelijk dat mensen die zich goed voelen, beter presteren en zo het bedrijf laten groeien. Dit doen wij door de behoeften van onze medewerkers altijd op de eerste plaats te zetten. We staan garant voor goede opleidingen, een correcte verloning, een optimale work-life balance én uiteraard voor een heerlijk kopje koffie of thee op de werkvloer.

Geblend met P.L.E.Z.I.E.R.

MAAS heeft de zeven interne kernwaarden van Miko:

- **Positivisme:** Zie het glas niet halfleeg maar halfvol. Een probleem is een uitdaging!
- **Luisteren:** Spreken is zilver, luisteren is goud, iedere mening is de moeite waard om gehoord te worden!
- **Enthousiasme:** Werkt aanstekelijk... een lach werkt beter dan beklag!
- **Zekerheid:** Verandering is het enige dat niet verandert, flexibiliteit draagt bij aan werkzekerheid!
- **Initiatief:** Verleg je grenzen, wees ondernemend... leergierig én creatief!
- **Eerlijkheid:** Doe wat je zegt... en zeg wat je doet!
- **Respect:** Behandel ieder teamlid zoals je zelf ook behandeld wilt worden... met respect!

Doordat onze medewerker werken met P.L.E.Z.I.E.R., dragen zij bij aan de vier externe waarden van MAAS.



KLANTGERICHT ZIJN



ONDERNEMERSCHAP TONEN



SAMEN WINNEN



IMPACT MAKEN



ONDERNEMERSCHAP TONEN

Bij MAAS moedigen we medewerkers aan om ondernemerschap te tonen. Deze mentaliteit is belangrijk voor de groei en ontwikkeling van het bedrijf. Op zowel bedrijfseconomisch als menselijk vlak.



KLANTGERICHT ZIJN

MAAS heeft alleen bestaansrecht als onze klanten tevreden zijn. De wensen en behoeften van onze klanten en hun medewerkers staan daarom altijd centraal.

Op ieder moment van de dag. Wij ontzorgen onze klanten volledig met de beste service en de beste producten. Zo maken wij de koffiebeleving compleet.



SAMEN WINNEN

Ondernemen betekent dat je resultaten wilt boeken en de nummer 1 voor je klant wilt zijn. Beter zijn dan je concurrenten.

Bij MAAS streven we daarom naar een winnaarsmentaliteit bij alle medewerkers.

Hierbij gaat het om samen winnen als team. De wil om de beste te zijn in de markt en de wil om te presteren met elkaar om resultaten te boeken.



IMPACT MAKEN

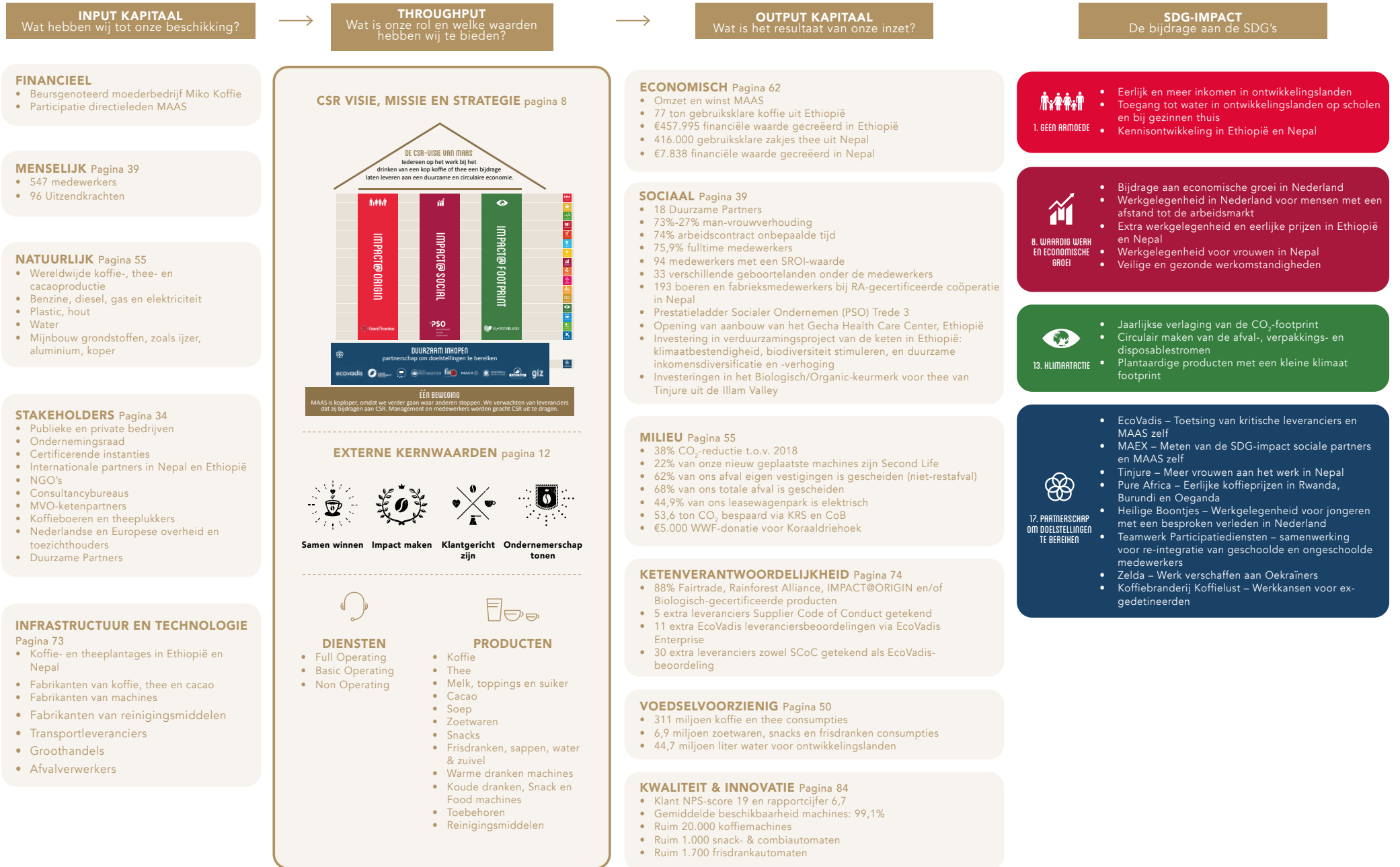
MAAS maakt IMPACT op het werk.

Daarom bieden wij iedereen op het werk 24/7 toegang tot de lekkerste en meest duurzame koffie, cacao en thee. Impact maken past bij de goede zorg die het bedrijf altijd heeft gehad voor zijn omgeving, eigen medewerkers, klanten, leveranciers en partners. Binnen ons duurzame IMPACT beleid hebben wij drie pijlers: IMPACT@ORIGIN, IMPACT@SOCIAL en IMPACT@FOOTPRINT.































































2.1.3 WAARDECREATIEMODEL






2.1.4 CSR TIMELINE

MIJLPALEN BEDRIJFS- EN KETENIMPACT

2010	 Certificering	ISO9001:2008 en ISO14001:2004 certificeringen		
2011	 Certificering	Duurzame Partner van Max Havelaar (<i>recht om het Max Havelaar keurmerk te gebruiken</i>)		
2013	 Certificering	FIRA Brons (mei), FIRA Zilver (december)		
2014	 Samenwerking	Start samenwerking met Made Blue Foundation: Liter voor een liter p.18		
	 Strategie	Duurzaamheidsbeleid met de 3 pijlers: IMPACT@ORIGIN, IMPACT@SOCIAL en IMPACT@FOOTPRINT p.8		
2015	 Impact	Investering in plantage en koffiebranderij in Addis Ababa, Ethiopië. Start van IMPACT@ORIGIN p.68		
	 Samenwerking	Start samenwerking met Heilige Boontjes. Toekomstperspectief voor jongeren met besproken verleden. p.66		
	 Impact	Lancering BLENDSTAR Single Origin 100% Ethiopia koffie p.60		
	 Certificering	Geïntegreerd Managementsysteem Certificatie ISO9001:2015, ISO14001:2015, ISO18001:2007		
2016	 Certificering	MAAS Zilveren status binnen het EcoVadis Platform p.8		
	 Certificering	MAAS Extended status binnen het FIRA Platform		
	 Samenwerking	MAAS lid van De Groene Zaak		
	 Impact	Lancering Harper's Single Origin in Nepal p.60		
	 Samenwerking	Samenwerking met Teamwerk Participatiediensten voor Sociale IMPACT p.66		
2017	 Samenwerking	Start samenwerking met Coffee Based voor verwerken van koffiedroes p.51		
	 Impact	Start CO ₂ -reductie van MAAS met elektrisch transport bij UVA/HVA en Universiteit Utrecht p.39		
	 Samenwerking	Start samenwerking Tas met een Boodschap voor sociale impact p.66		
2018	 Samenwerking	Start samenwerking de Koekfabriek voor sociale impact		
	 Impact	Energiezuinige koffiemachines en voor 99% recyclebaar p.46		
	 Samenwerking	Lancering Koffie Recycle Service van Coffee Based, Pre Zero en MAAS p.51		
	 Samenwerking	Deelname Futureproof Coffee Collective (MVO-Nederland) p.8		
	 Certificering	Geïntegreerd Managementsysteem Certificatie ISO9001:2015, ISO14001:2015, ISO45001:2018		
2019	 Certificering	Certificatie PSO-Ladder trede 3 p.66		
	 Certificering	Certificatie CO ₂ -Prestatieladder niveau 3 p.39		
	 Samenwerking	Start samenwerking met MAEX		
	 Impact	Opening HUB voor emissieloze bevoorrading in Amsterdam p.39		
	 Samenwerking	Agape-studie in samenwerking met Maastricht University		
	 Samenwerking	MAAS lid van Koplopernetwerk en Grote Bedrijven Netwerk		
2019	 Samenwerking	Deelname MVO-Nederland p.8		
	 Impact	Toevoeging van EnozoPRO in het schoonmaakmiddelenassortiment p.53		
	 Impact	Nieuwe koffie BLENDSTAR Premium Green Label met CO ₂ -neutraal keurmerk en Farmer Connect p.39		
2020	 Samenwerking	Nieuwe koffie de Idealist in samenwerking met Pure Africa en Koffiebranderij Koffielust p.66		
	 Donatie	Eerste donatie aan de Voedselbank in Eindhoven p.18		
	 Impact	Start SROI Desk binnen MAAS p.66		
	 Samenwerking	Nieuwe koffie Circle of Beans in samenwerking met Fair Company en Wageningen University & Research p.51		
	 Impact	Introductie 100% plantaardige topping van Oat of this World p.72		
	 Impact	Eerste bestelling bij Schijvens Corporate Fashion van 100% gerecyclede kleding voor alle MAAS Operators p.47		
2021	 Samenwerking	Start samenwerking met WWF voor zero plastic p.47		
	 Impact	Start bouw Health Care Clinic in Nepal p.68		
	 Certificering	Certificatie CO ₂ -Prestatieladder trede 5 p.39		
	 Samenwerking	MAAS ondertekent Green Deal zorg 2.0 p.8		
	 Certificering	MAAS Gouden medaille binnen het EcoVadis platform p.8		
	 Impact	Nieuwe koffie van PURO in het assortiment p.36		
	 Samenwerking	Bomen voor Bekers campagne, Nationale Boomplantdag en start samenwerking met Trees for all		
	 Transparantie	Lancering SDG Dashboard van MAAS		
	 Samenwerking	Aansluiting bij de Evernew-coalitie		
	 Transparantie	Start uitnodigen MAAS kritische leveranciers voor CSR-transparantie via EcoVadis p.74		
2022	 Transparantie	Eerste GRI-compliant CSR rapport over 2021 p.87		
	 Impact	Eerste SDG/IMPACT EVENT in TU Delft Faculty Club, ter inspiratie voor het educatie segment		
	 Impact	Eerste Material Circularity Index (MCI) berekening p.47		
	 Impact	Opening Anderacha Health Clinic (Ethiopië)		
	 Samenwerking	Start samenwerking De Clique en Zwamburg p.51		
	 Impact	Benoeming MAAS-orchidee; MA(a)Sdevalia purocafeana. Dankzij samenwerking Puro en World Land Trust.		

-  Impact 49% van onze kritische leveranciers hebben of een EcoVadis-rating gehad of de MAAS-gedragscode voor leveranciers getekend p.74
-  Impact Opening Health Care Clinic in Nepal p.68
-  Impact Lancering Puro thee p.36
-  Samenwerking Lid van de Green Business Club p.8
-  Samenwerking MAAS ondertekent Green Deal zorg 3.0 p.8
- 2023**
-  Impact Start project 'Klimaatlimme Toeleveringsketens' in Ethiopie voor de Blendstar Single Origin koffie p.39
-  Transparantie MAAS eerste #NoFilter campagne en Transparantie-event p.30
-  Certificering MAAS 5 sterren MVO-register
-  Certificering MAAS Platinum-medaille binnen het EcoVadis platform p.8
-  Samenwerking Aansluiting bij United Nations Global Compact p.8
-  Samenwerking Start samenwerking met de Colour Kitchen p.68

Jaar	Doel	Geplande mijlpaal
	 Impact	Inzet afvalvrije Operating-kar p.51
	 Impact	Implementatie van nieuwe duurzame meubelmaker p.49
2024	 Certificering	Organic certificering Nepal p.68
	 Impact	Lancering afvalvrije koffie p.51
	 Transparantie	True Price-berekening over Puro Compañero p.60
2025	 Impact	50% CO ₂ -reductie bij MAAS ten opzichte van 2018 p.39
	 Impact	100.000 kilo BLENDSTAR Single Origin koffie uit Ethiopië p.60
	 Impact	500.000 Harper's Single Origin & BLCK Himalaya theezakjes uit Nepal p.60
	 Impact	60% van de machines die in de markt gezet worden zijn Second Life p.47
	 Impact	De inkoop van koffie, thee en cacao is 100% duurzaam gecertificeerd p.74
	 Impact	100% emissieloos bevoorraden van onze klanten p.39
	 Impact	Zero Waste koffiebeleving van MAAS p.51
	 Impact	75% van afval wordt gescheiden p.47
	 Impact	Totaal 2014-2025 560 miljoen liter water gedoneerd via Made Blue p.18
	 Impact	MAAS heeft 72 medewerkers in dienst met een SROI-waarde p.66
	 Impact	GIZ-resultaten Ethiopië p.36



2.1.5 DONATIES EN SCHENKINGEN

Een positieve impact maken wij voornamelijk via onze eigen bedrijfs- en ketenactiviteiten. Buiten onze eigen activiteiten helpen we ook andere impactgebieden. Dit doen we met donaties en schenkingen aan onafhankelijke instanties.



World Wildlife Fund Koraaldriehoek

De nog altijd toenemende hoeveelheid plasticafval in de oceaan zorgt voor grote problemen, ook in de koraaldriehoek in Azië. De koraaldriehoek is een gebied met de hoogste maritieme biodiversiteit ter wereld. Hier leven minstens 500 soorten koraalrif, 6 van de 7 soorten zeeschildpadden en ruim 2.200 vissoorten. Wij ondersteunen het leven in de zee met jaarlijkse donaties van €5.000 aan het WWF-Plastic Free Oceans project. Deze donaties gebruikt het WWF voor onder andere het verbeteren van de afvalverwerkingsystemen en -ophaalsystemen in Maleisië en de Filipijnen.

Boven de jaarlijkse donatie van €5.000, heeft MAAS in 2023 ook nog eens €15.000 uitgegeven aan een actie met herbruikbare bekers, die de eerste stap vormt naar een volledig afvalvrije en circulaire koffiebeleving.



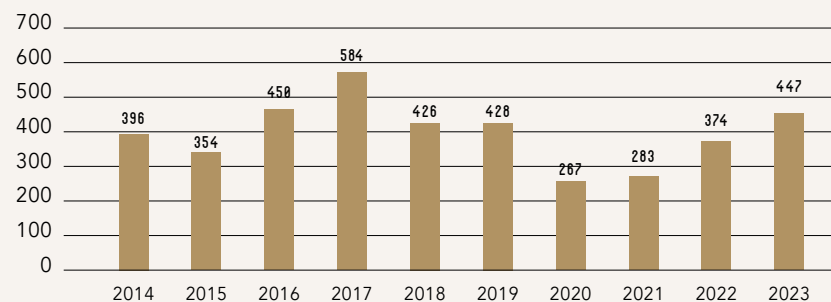
Made Blue foundation

Sinds 2014 werkt MAAS samen met Made Blue om de toegankelijkheid tot schoon drinkwater te vergroten in ontwikkelingslanden. In totaal leverde dat al 435 miljoen liter schoon drinkwater op. Hierdoor heeft MAAS een impact op de levens van bijna 5.000 mensen. De donaties die Made Blue ontvangt wordt voor 100% overgemaakt aan de Made Blue Foundation. Deze stichting investeert een deel van dit bedrag in drinkwaterprojecten van hun partners zoals Amref Flying Doctors, Rode Kruis, Simavi en World Vision.

Via Made Blue doneren wij voor elke liter koffie, thee of water die gezet wordt uit de koffiemachines bij onze klanten, de kosten van één liter schoon drinkwater aan ontwikkelingslanden. 'Een liter voor een liter' noemen wij dat. Zo draagt een medewerker met iedere consumptie direct bij aan investeringen in drinkwaterprojecten.

In 2023 heeft MAAS 44,7 miljoen liter water gedoneerd via Made Blue, waardoor 4.477 kinderen voor 10 jaar toegang krijgen tot schoon drinkwater op school (2,7 liter water per kind per dag). Dit bedrag betreft €17.200 euro in 2023. Dit jaar is het 10e donatie jaar van MAAS aan Made Blue, waarmee in in totaal 435 miljoen liter water is gedoneerd.

MAAS Waterdonaties (liters x 100.000)



Voedselbank

In 2023 hebben wij 8.610 kg aan voedselproducten gedoneerd aan de lokale Voedselbank. Dit doen wij met het Tenminste Houdbaar Tot (THT)-project. Hierbij worden producten die bijna over de datum zijn gedoneerd aan de Voedselbank.

2.2 ORGANISATIE EN ACTIVITEITEN

2.2.1 PRODUCTEN EN DIENSTEN

MAAS als dienstverlener

MAAS is een all-in-one dienstverlener. De dienstverlening bestaat voornamelijk uit Operating en Non-operating diensten. Bij Operating klanten komen service operators de koffiemachines aanvullen, verzorgen en schoonmaken. Non-operating klanten doen de verzorging van de koffiemachine en het bestellen van de nodige ingrediënten zelf. Aan zowel Operating als Non-operating klanten bieden wij contractueel technische service en onderhoud gedurende de gehele contractperiode.

MAAS biedt de volgende dienstverleningen aan:

- **Full Operating**, MAAS zorgt voor de volledige ontzorging. Het enige wat de klant hoeft te doen is te genieten van een heerlijke kop koffie of thee. De Operators van MAAS zorgen voor de verzorging en onderhoud aan de machines, het bestellen van voldoende voorraad van alle benodigdheden en de navolging van HACCP-richtlijnen, EU-verordeningen en nationaal aanvullende wetgeving. De klant ontvangt 2 facturen, die van de verzorging (vaste kosten) aan het begin van elke maand en die van de ingrediënten (variabele kosten) na afloop van elke maand.
- **Basic Operating**, het verschil met Full Operating en Basic Operating zit in de afrekenmethodiek van de variabele kosten. Deze worden bij Basic Operating afgerekend op basis van volledige besteleenheden. De klant ontvangt de factuur direct bij elke ingrediëntenlevering.
- **Non Operating**, de klant zorgt zelf voor de volledige verzorging van de machines en het bestellen van alle ingrediënten en benodigdheden. Daarnaast is de klant zelf verantwoordelijk voor het naleven van de HACCP-richtlijnen, EU-verordeningen en nationaal aanvullende wetgeving. De klant krijgt gedurende de looptijd van het contract hiervoor van MAAS duidelijke instructies en trainingen over hoe ze de machines het beste kunnen verzorgen.





Certificaten en labels

De koffie en thee producten van MAAS kunnen één of meerdere duurzaamheidskeurmerken bevatten die ofwel eerlijke prijzen verifiëren, dan wel de ethische omgang met milieu en mens bevestigt. Er zijn vijf keurmerken op de producten van MAAS te vinden, namelijk: IMPACT@ORIGIN, Rainforest Alliance, Fairtrade, Biologisch en CO₂-neutraal. De Farmer Connect Traceability App laat zien waar de producten vandaan komen.



IMPACT@ORIGIN

Met ons duurzaamheidsprogramma IMPACT@ORIGIN verplaatsen wij permanent elementen uit de waardeketen van West-Europa naar de landen van oorsprong. Doordat wij meer lokaal en duurzaam investeren in deze landen, worden lokale gemeenschappen geholpen aan een verbeterde kwaliteit van leven en realiseren wij een lokaal blijvende economie.



Rainforest Alliance

Het Rainforest Alliance (RA) keurmerk zorgt ervoor dat het product is geproduceerd door boeren, bosbouwers en/of bedrijven die samenwerken om een wereld te creëren waarin mens en natuur in harmonie leven.



Fairtrade

Een betere plek in de handelsketen en een eerlijke prijs voor boeren en arbeiders in ontwikkelingslanden, zodat zij kunnen leven van hun werk en kunnen investeren in een duurzame toekomst.



Biologisch

Het biologische keurmerk maakt duidelijk dat het product voldoet aan de EU-verordeningen voor biologische landbouw. Het logo staat verplicht op alle biologische producten die in de Europese Unie (EU) zijn ingevoerd (zoals koffie, thee en cacao) of geproduceerd.



CO₂-neutraal

Dit keurmerk geeft aan dat de geproduceerde CO₂-uitstoot is berekend en gecompenseerd. De berekeningen worden uitgevoerd door CO₂logic op basis van de gegevens van de aanvrager. Voor de compensatie wordt gebruikgemaakt van een internationale standaard. De controle gebeurt door AIB Vinçotte.



Farmer Connect

De Farmer Connect QR-code geeft aan dat het product opgenomen is in de ThankMyFarmer-app. De ThankMyFarmer-app is een blockchain-oplossing van Farmer Connect. Hiermee kunnen koffiedrinkers de oorsprong van hun koffie onderzoeken en extra financiële steun geven aan de boeren die de koffiebossen kweken en plukken.

Koffiemarken

Zoals te zien in de koffiëpiramide (op de volgende pagina) zijn de koffiëmerken die wij aanbieden onderverdeeld in categorieën gebaseerd op de mate van kwaliteit en duurzaamheid. Dit reikt van ons hoogste niveau, gespecialiseerde duurzame BLENDSTAR Single Origin koffies, tot onze mainstream BLCK koffies.



BLENDSTAR Single Origin

BLENDSTAR Single Origin koffies zijn 100% Arabica en de kwalitatieve topkeuze van MAAS met een grote lokale impact voor de betrokken boeren en medewerkers in Ethiopië. We maken maximale IMPACT@ORIGIN in Anderacha waar we de koffie oogsten en plukken. In Addis Ababa branden en verpakken we de koffie. Daarnaast hebben we geïnvesteerd in een eigen koffie washingstation, koffiebranderij, certificeringen, logistiek, gezondheidszorg en opleidingen. Dit verhoogt de kwaliteit van leven van de lokale gemeenschappen in Ethiopië.

Voor onze BLENDSTAR Single Origin koffies worden onze boeren opgeleid en ontvangen zij een eerlijke prijs voor het handmatig plukken van de allerbeste rode bessen. Door het direct inkopen bij de boer via de BLENDSTAR-washingstation, weten wij wat de boer daadwerkelijk ontvangt zonder onnodige tussenhandelaren. Hierdoor waarborgen wij de hoogste kwaliteit voor onze koffies en hebben wij 100% grip op de gehele waardeketen.

Zie pagina 62 voor de financiële impact die wij maken met BLENDSTAR Single Origin.

Puro

Door het drinken van deze unieke koffie, maken we de wereld een stukje mooier. De koffieboeren van Puro ontvangen een eerlijke prijs voor de koffiebonen en ontvangen daarnaast een extra premie die zij kunnen investeren in bijvoorbeeld onderwijs, herbebossing en technische verbeteringen voor de landbouw.



Per kilo Puro koffie die we drinken, beschermen we ruim 21 m² regenwoud in de landen waar de koffie wordt geteeld. Daarnaast wordt alle CO₂-uitstoot die vrijkomt binnen het hele proces van Puro koffie gecompenseerd dankzij het REDD+ programma. REDD staat voor 'Reducing emissions from deforestation and forest degradation in developing countries'. De '+' staat voor aanvullende bosgerelateerde activiteiten die het klimaat beschermen, namelijk duurzaam bosbeheer en het behoud en de verbetering van de koolstofvoorraden in bossen.



Peeze

Peeze is een duurzaam horecamerk. Bij Peeze worden alle koffies volgens uniek recept per origine gebrand en pas achteraf geblend, waardoor de maximale smaak uit elke koffieboon wordt gehaald. Alle blends zijn geheel CO₂-neutraal gebrand en voorzien van het Rainforest Alliance, Fairtrade en/of Bio keurmerk.



Circle of Beans

Circle of Beans is een circulaire en afvalvrije koffie. De bonen worden zorgvuldig geselecteerd en kort en krachtig gebrand om fruitige, frisse en bloemige tonen te behouden. Bovendien is Circle of Beans circulair, omdat de koffiedroes wordt hergebruikt als brandstof bij het branden van de groene koffiebonen.

Voor meer informatie over de inzameling van koffiedroes zie het hoofdstuk Duurzaam verpakken en circulariteit op pagina 53.



De Idealist

Voor deze unieke en duurzame koffie hebben Pure Africa, Koffiebranderij Koffielust en MAAS de handen ineengeslagen voor een traceerbare, sociale en eerlijke koffie. Met de Idealist koffie draagt de consument bij aan een eerlijke prijs voor de koffieboeren in Rwanda, Burundi en Oeganda en de re-integratie van ex-gedetineerden na hun detentie in Nederland.



BLENDSTAR Premium

De ambitie van BLENDSTAR Premium is om kwalitatief hoogstaande premium koffie aan te bieden op het werk. Ze bieden drie soorten koffie: Gently Roasted (een blend van Arabica en Robusta), Firmly Roasted en Green Label (beide 100% Arabica). Green Label is duurzaam en smaakvol dankzij de deelname aan het Farmer Connect-platform.



Heilige Boontjes

Het Premium merk Heilige Boontjes zorgt voor unieke koffies met een uniek karakter. Door het drinken van deze koffie wordt er bijgedragen aan meer en betere kansen voor jongeren met een besproken verleden.

Voor meer informatie over de sociale betrokkenheid van MAAS, zie pagina 68.



Segafredo

Segafredo is een Italiaans merk met meerdere koffies. Wij bieden van Segafredo vooral de 100% Arabica bonen uit Centraal-Amerika aan.



BLCK

De koffies van BLCK hebben een rijke smaak en zijn karakteristiek met ieder een eigen identiteit. Wij selecteren alleen de beste koffiebonen uit de hooglanden van Latijns-Amerika, Afrika & Azië, waardoor onze espresso koffies een unieke smaak hebben. Onze koffies zijn gecertificeerd met een Rainforest Alliance, Fairtrade en/of Biologisch keurmerk.

Theemerken

Net als bij de koffiemarken heeft MAAS verschillende soorten theelijnen in het assortiment welke beschikken over diverse duurzaamheidskeurmerken.



Harper's Single Origin

Harper's is een duurzame specialty thee en bestaat uit twee smaken; Golden Black en White Delight. De thee komt uit het hart van de Ilam Valley in Nepal en is verkregen uit verse, jonge theestruiken in het gebied. Het IMPACT@ORIGIN-programma ondersteunt lokale gemeenschappen en Female Empowerment in Nepal. De thee is Rainforest Alliance gecertificeerd.

Zie pagina's 70 en 62 voor de educatieve en financiële impact die wij maken met Harper's Single Origin.



Lipton Exclusive Selection & Feel Good Selection

Lipton biedt een bekend, ruim en duurzaam theeassortiment. MAAS biedt twee lijnen: Lipton Exclusive Selection en Lipton Feel Good Selection. De Lipton Exclusive Selection is een zorgvuldig samengestelde range van verschillende theeën en verpakt in een piramidevormig theebuiltje voor een uitstekend aroma, smaak en kleur. Lipton Feel Good Selection is speciaal ontwikkeld voor de verschillende momenten op het werk en is verkrijgbaar in 12 verschillende smaken. Alle Lipton thee is Rainforest Alliance gecertificeerd.



BLCK Tea

BLCK Tea is een kwaliteitslabel in smaak en design die iedereen lekker vindt. BLCK tea bestaat uit 11 unieke en rijke smaken. Elke smaak heeft zijn eigen bijzondere verwenmoment, passend bij de verschillende theemomenten op kantoor. Onze BLCK Tea is gecertificeerd met Rainforest Alliance, Fairtrade en/of Biologisch.



BLCK Himalaya Tea

Uit de Ilam Valley in Nepal halen wij ook onze BLCK Tea Himalaya. Deze zwarte, groene en witte thee komt van dezelfde theeboeren als die van Harper's Single Origin en draagt bij aan Female Empowerment en eerlijke prijzen voor onze theeboeren. BLCK Tea Himalaya wordt niet lokaal verpakt.



Puro Fairtrade Tea

Puro Fairtrade Tea uit Sri Lanka combineert hoge kwaliteit met zorg voor de natuur en lokale gemeenschappen. Deze volledig biologische thee wordt met de hand geplukt en draagt bij aan betere levensomstandigheden door onderwijs en gezondheidszorg. De verpakking is duurzaam, met biologisch afbreekbare theezakjes. De theeproducten zijn Fairtrade en biologisch gecertificeerd. De papieren enveloppen en doosjes zijn FSC-gecertificeerd.



Peeze Communita

Peeze streeft naar kwaliteit en duurzaamheid en maakt daarom gebruik van alleen de beste theebladeren, handmatig geplukt op plantages op grote hoogte. De blaadjes worden verwerkt tot populaire theesoorten en zijn Fairtrade en deels biologisch gecertificeerd. Elke kop thee ondersteunt een ontwikkelingsproject via de Peeze Foundation.



Machines en meubels



Koffiemachines

Voor onze koffiemachines zijn wij altijd op zoek naar de beste en meest innovatieve technologieën. Onze machines zijn met veel toewijding en zorg ontwikkeld om de ultieme smaak te creëren en kenmerkend door hun zwarte, stijlvolle en stoere uitstraling. De koffiemachines van MAAS zijn voorloper in innovatie en gebruiksgemak en zorgen voor een ultieme koffiebeleving. MAAS biedt zowel tafelmodellen als stand-alone modellen aan voor Espresso, Fresh Brew en Instant koffieoplossingen. De daarvoor geschikte machines worden gereviseerd zodat de levensduur hiervan verlengd wordt, zie hiervoor pagina 49.



Snack- en frisdrankautomaten

Met onze Snack- en frisdrankautomaten bieden we 24/7 gezonde en gevarieerde snacks en frisdranken. We begrijpen bij MAAS dat medewerkers die zich goed voelen beter presteren en bieden daarom een assortiment van A-merken, geselecteerd op basis van onderzoek en aanbevelingen van het Voedingscentrum. Wij adviseren onze klanten om gezonde producten op te nemen en bekijken samen met hen welke samenstelling wenselijk is voor de gebruikers, afhankelijk van de doelgroep, behoefte en locatie. Ons frisdrankenassortiment is samengesteld op basis van de meest gedronken producten. Daarnaast werken we samen met de grootste frisdrankaanbieders in Nederland zoals Coca-Cola, Lipton en Redbull. Naast onze koffiemachines worden ook daarvoor geschikte snack-en fris-vendingautomaten gereviseerd voor hergebruik, zie hiervoor pagina 49.



The Taste by SPAR

In 2021 is MAAS voor de lancering van The Taste een samenwerking aangegaan met supermarktketen Spar. The Taste by SPAR is een smartfridge waarbij het assortiment bestaat uit gezonde en lekkere producten zoals verse salades, belegde broodjes en maaltijden.

MAAS Suites

De Suite van MAAS biedt de ultieme vending beleving voor de medewerker van nu en speelt in op de trend van 24/7 consumptie. Hier kan de medewerker op ieder moment van de dag terecht voor een heerlijke kop koffie of maaltijd naar keuze. Alle elementen in de Suite nodigen uit om elkaar te ontmoeten, tot rust te komen of om energie op te doen. Een ideale vendingoplossing voor een organisatie die op zoek is naar een concept waar kwaliteit, beleving en flexibiliteit centraal staan.

MAAS-meubels

MAAS biedt haar klanten ook meubels aan om de koffievoorziening een volledige aankleding te geven. Deze meubels bevatten onder andere lekwater- en droesopvangemmers, achterwand met condimentenhouder, bekerdispensers, decoratie en opbergkastjes.



Condimenten

Cacao

Voor het bereiden van warme chocolademelk, Wiener Melange en choco crèmes leveren we cacao. In 2023 is onze cacao 100% Fairtrade of Rainforest Alliance-gecertificeerd ingekocht. Als plantaardig alternatief bieden wij tevens de Rainforest Alliance gecertificeerde Oat of this World Cacao aan.

Decafé

Voor het bereiden van cafeïnevrije koffie leveren wij decafé koffie als Instant, Fresh Brew of in Sticks. Wij kopen alleen 100% Fairtrade of Rainforest Alliance-gecertificeerde decafé in.

Melk

Voor het bereiden van cappuccino's en latte macchiato's gebruiken wij verse (magere) melk toppings. Onze vloeibare melk is 100% Belgische weidemelk. Als plantaardig alternatief bieden wij Oat of this World aan.

Suiker

Om de koffie en thee iets zoeter te maken kan de gebruiker ervoor kiezen om suiker toe te voegen aan een consumptie. Deze suiker wordt gemaakt van 100% Nederlandse suikerbieten.

Disposables en reusables

De koffie- en theeconsumpties kunnen geserveerd worden in de kartonnen to-go en herbruikbare bekercups to-go die wij aanbieden met deksels en houten roerstaafjes to-go.

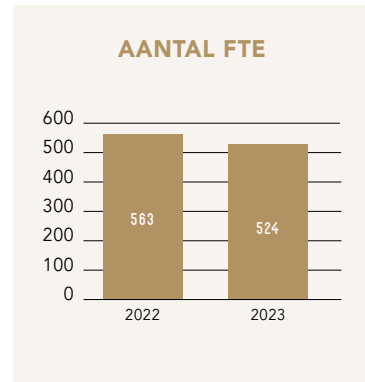


2.2.2 MEDEWERKERS

Dagelijks zetten wij ons beste en duurzaamste beentje voor om onze diensten uit te voeren voor onze klanten, en de relaties met stakeholders te onderhouden en bevorderen. Wij doen dit met een team van 547 medewerkers.

Op deze pagina zijn de medewerkerskenmerken te zien, geteld per 31-12-2023. Zie voor het volledige overzicht het hoofdstuk Extra informatie op pagina 114.

Aantal medewerkers (personen)	547
Aantal medewerkers niet op de loonlijst	96

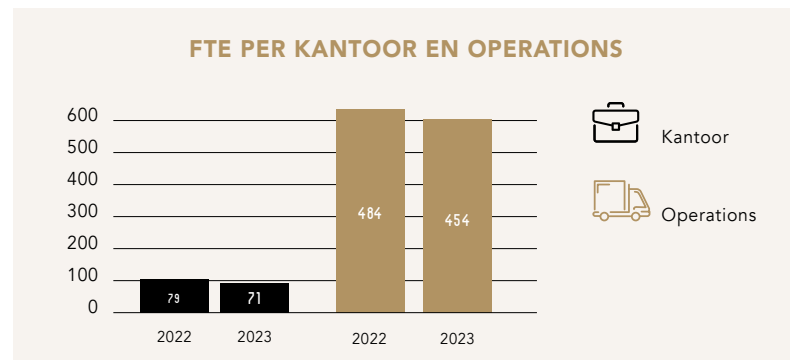


Aantal medewerkers (FTE, fulltime equivalenten)

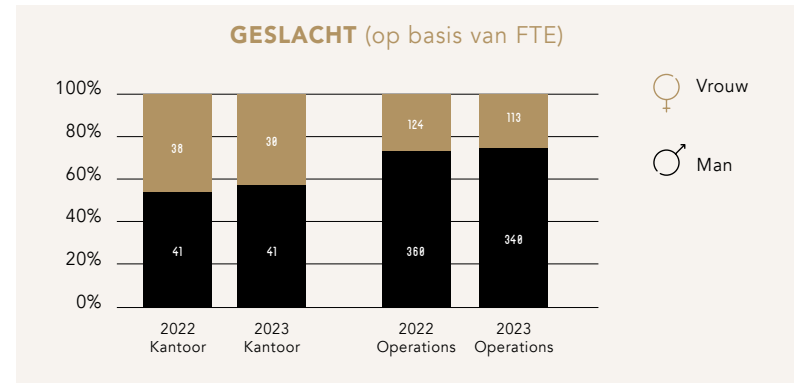
1 FTE wordt tot schaal 7 (cao-indeling) geteld als 37,5 uur per week en vanaf schaal 7 is dat 38,75 uur per week.

De medewerkersinformatie in dit verslag is verstrekt in FTE (tenzij anders aangegeven). Door de afronding kan het optellen van FTE mogelijk een afwijking van 1 hebben.

Afdelingen

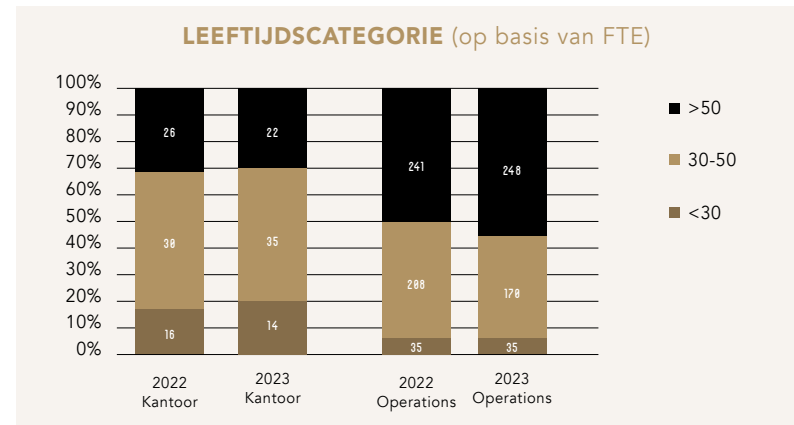


Geslacht



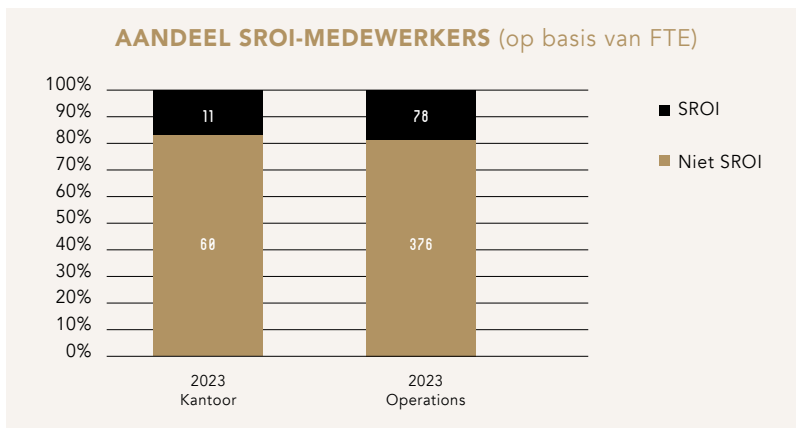
Voor meer informatie over diversiteit en inclusie bij MAAS, zie het hoofdstuk Sociaal werkgeverschap op pagina 68.

Leeftijdscategorie



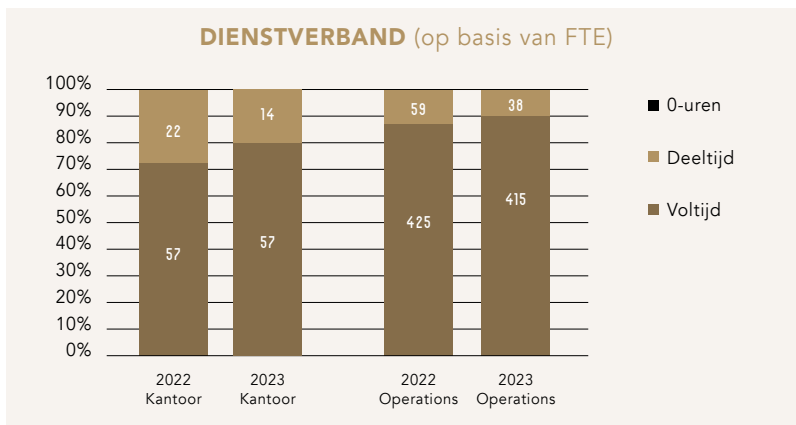


SROI-medewerkers (Social Return On Investment)

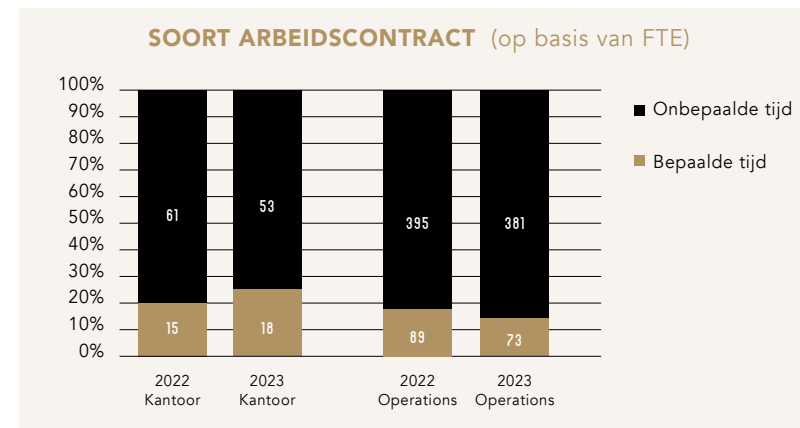


Voor meer informatie over ons SROI-beleid en SROI-medewerkers, zie het hoofdstuk Sociaal werkgeverschap op pagina 68.

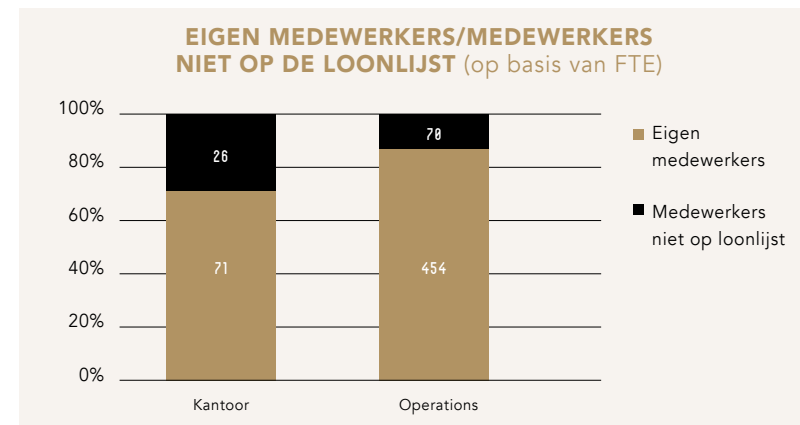
Dienstverband



Soort arbeidscontract



Op het meetmoment 31-12-2023 waren er geen stagiaires actief. Gedurende het jaar hebben we wel stagiaires begeleid, van verschillende studieniveaus en -richtingen.



Medewerkers niet op de loonlijst

Onze externe medewerkers, of medewerkers die niet op de loonlijst staan, werken vooral binnen Operating. Zij helpen met het verzorgen van de koffie- en vendingmachines bij onze klanten. Op kantoor wordt gebruik gemaakt van externe medewerkers voor ondersteuning in de werkzaamheden.

Land van herkomst MAAS medewerkers.

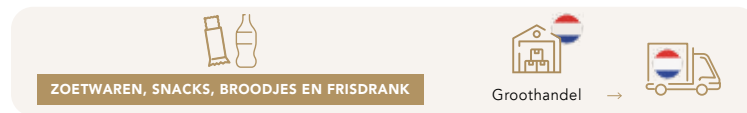
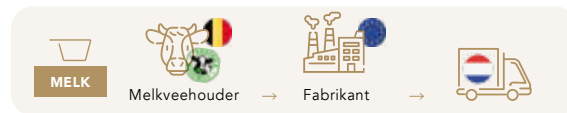
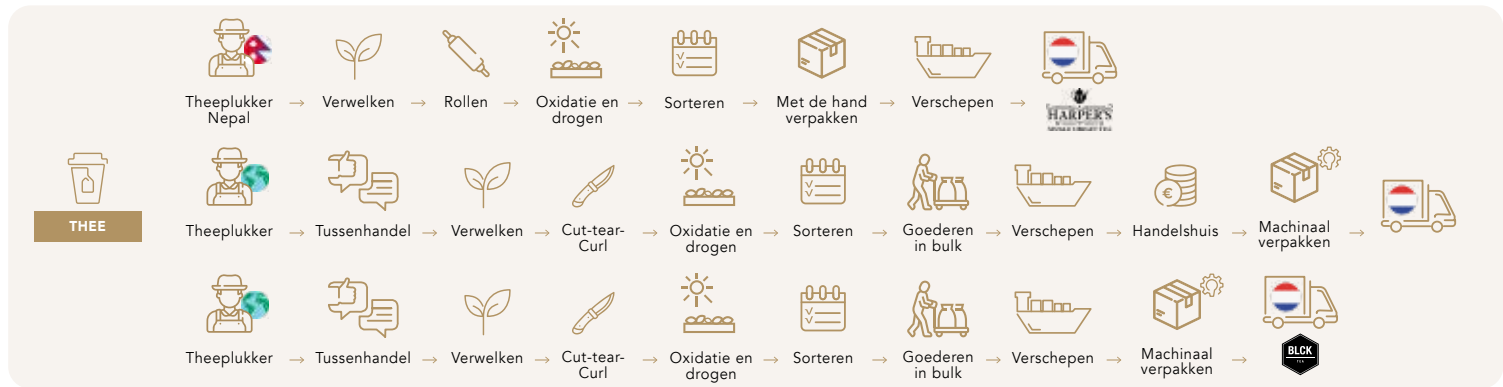
Bij personen die in Nederland geboren zijn, wordt de herkomst bepaald door het geboorteland van de ouders.







2.2.3 WAARDEKETEN



DUURZAAMHEIDSEISEN



MAAS

100% is duurzaam of sociaal gecertificeerd

84% is duurzaam of sociaal gecertificeerd

100% is duurzaam of sociaal gecertificeerd

75% is duurzaam of sociaal gecertificeerd

100% is duurzaam of sociaal gecertificeerd

100% weidemelk



Opslag



Second-Life programma

311 MILJOEN
Koffie, thee & cacao-consumpties

6,9 MILJOEN
Zoetwaren, snacks en frisdrank

3.714 MACHINES GEPLAATST
Koffiemachines & vendingautomaten



KLANTEN



44,9% van ons wagenpark is elektrisch

OMVANG VAN MAAS-KLANTSEGMENTEN NAAR CONSUMPTIES



26,3%
Kantoren



26,4%
Overheidsinstelling



13,8%
Ziekenhuizen



17,5%
Industrie



15,9%
Scholen en universiteiten

- VERPAKKINGEN & KOFFIEDROES VIA KRS PAGINA 51
- PET-FLESSEN EN BLIKJES

1.062 MACHINES RETOUR TER REVISIE



2.3 STAKEHOLDERS

2.3.1 STAKEHOLDERBETROKKENHEID

Duurzaam ondernemen is bij MAAS een gedeelde verantwoordelijkheid tussen ons en onze stakeholders. Samenwerking met en belangenbehartiging van onze stakeholders staat doorlopend hoog op onze agenda omdat zij een cruciale rol spelen in het bepalen van het economische, sociale en milieu succes van MAAS. Door het betrekken van, communiceren met en voldoen aan de behoeften en verwachtingen van onze stakeholders creëert MAAS meerwaarde voor alle partijen.

Stakeholdersgroepen

Wij hebben de volgende stakeholdersgroepen geïdentificeerd;

- Medewerkers
- Klanten
- Leveranciers
- Duurzame Partners
- Aandeelhouders
- Controlerende & toezichhoudende instanties (voluntary audits en wettelijke inspecties)
- Overheidsinstanties
- De maatschappijen
- De natuur

Op dagelijkse basis zijn de medewerkers, klanten, leveranciers, Duurzame Partners en aandeelhouders het belangrijkste voor de bedrijfscontinuïteit van de organisatie. Aan de belangen van de andere stakeholdersgroepen wordt extra aandacht gegeven wanneer dit nodig is.

Onder de belangrijkste stakeholders is in begin 2023 een materialiteitsanalyse uitgevoerd. Zie hiervoor het hoofdstuk *Dubbele materialiteitsanalyse op pagina 36*.

Medewerkers

Ondernemingsraad

MAAS heeft een ondernemingsraad (OR), bestaande uit medewerkers, waarin werknemersbelangen vertegenwoordigd zijn. De OR heeft informatie-, advies- en instemmingsrecht. Het instemmingsrecht betreft regelingen binnen de organisatie. Daarnaast levert de OR een bijdrage aan het goed functioneren van MAAS via het adviesrecht. De OR komt maandelijks bijeen.

De OR wordt ondersteund door uit één commissie en enkele werkgroepen;

- Commissie Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu (VGWM)
- Commissie Sociaal Beleid (met Bescherming van Persoonsgegevens)
- Financiële Commissie
- Pensioen en Dagelijkse Zaken Commissie

De VGWM-commissie is de enige commissie met een formeel instellingsbesluit, de andere commissies zijn daarom feitelijk werkgroepen.

Consultatie en participatie

Voorafgaand aan de definitieve besluitvorming wordt aan de OR, VGWM- commissie en andere groepen in de organisatie, gevraagd om een visie (consultatie) en betrokkenheid in het besluitvormingsproces (participatie). Hiermee creëert MAAS betrokkenheid bij het ontwikkelen en implementeren van Milieu, Gezondheid & Veilig Werken (G&VW) en CO₂-reducerende maatregelen in de producten en diensten.

Collectieve arbeidsovereenkomst (cao)

99% van onze medewerkers valt onder een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Hierdoor is een groot deel van het medewerkerscollectief verenigd voor arbeidscontractvoorwaarden. Stagiaires, vakantiekrachten, stand-by-operators en oproepkrachten vallen niet onder een cao.

Voor meer informatie over het werkgeverschap bij MAAS, zie het hoofdstuk *Werkgeverschap op pagina 68*.

Medewerkersonderzoek

Het meest recentste medewerkersonderzoek, een Periodiek Medisch Onderzoek (PMO), is uitgevoerd in 2022. Het doel van een PMO is het krijgen van een goed beeld van de gezondheid van de medewerkers. Hierbij worden mogelijke beroepsziekten en beroepsgebonden aandoeningen getoetst. Ook wordt onderzocht hoe de gezondheid van de medewerkers in relatie tot het werk en de inzetbaarheid van individuele medewerkers bevorderd en verbeterd kan worden. Op basis van het PMO zijn er verbetermaatregelen genomen.

Deze acties zijn te vinden in het hoofdstuk *Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn op pagina 56*. Het laatste medewerkerstevredenheidsonderzoek dateert van 2020.





Klanten

Klantcommunicatie

Communicatie met de klanten gebeurt voornamelijk via de MAAS-accountmanagers. Zij voorzien de klanten van antwoorden op vragen, opmerkingen en voorzien de algemene communicatie. Voor specifieke verzoeken en activiteiten worden de accountmanagers ondersteund door specifieke afdelingen, bijvoorbeeld door de Front Office of de CSR-medewerkers.

Klanttevredenheidsonderzoek (KTO)

De klanttevredenheid van onze klanten wordt structureel getoetst aan de hand van een Net Promotor Score (NPS) onderzoek. Voor eindgebruikers en consumenten voeren wij een Gasttevredenheidsonderzoek (GTO) uit. Bij een GTO wordt de smaakbeleving, service en apparaatverzorging gemeten.

Voor meer informatie over deze klantonderzoeken, zie het hoofdstuk *Kwaliteit en innovatie* op pagina 82.

Leveranciers

Duurzaamheidsdoelen met leveranciers

Bij onze leveranciers is het van belang dat er twee richtingsverkeer is voor het bijdragen aan elkaars maatschappelijke KPI's (Key Performance Indicators). Net als bij klanten, komen hier naast de inkopers en de manager Facilities ook de Director CSR & Procurement en de CSR Manager structureel aan te pas voor de dialoog over CSR-impact.

Wij vragen structureel EcoVadis-duurzaamheidsscores uit bij onze kritische toeleveranciers. Hiermee verifiëren en beoordelen we de maatschappelijke impact van leveranciers. Voor meer informatie hierover zie het hoofdstuk *Verantwoord inkopen* op pagina 76.

Het hoofddoel van onze strategie voor duurzaamheidscommunicatie met leveranciers is ervoor zorgen dat leveranciers onze duurzaamheidsagenda duidelijk begrijpen en zich hierbij aansluiten. Dit betekent dat onze communicatie kristalhelder moet zijn met duidelijk geformuleerde verwachtingen, doelen en een concrete tijdlijn. Leveranciers kunnen hiermee inzien dat openheid over en inzet voor duurzaamheidsprestaties essentieel is.

Bezoeken in Nepal en Ethiopië

Wij hebben structureel contact met onze koffieboeren en koffieverwerkers in Ethiopië en theeboeren en theeverwerkers in Nepal. Dit doen wij ter ontwikkeling van ons IMPACT@ORIGIN-duurzaamheidsprogramma. Wij bezoeken de IMPACT@ORIGIN-boeren en -verwerkers om ons te verdiepen in de relatie met de boeren en verwerkers, maar ook met de lokale overheden, coöperaties, productielocaties. In 2023 zijn wij samen met Dutch Africa Investment Holding naar onze Duurzame Partners en productielocaties in Ethiopië geweest.



Benieuwd naar de aftermovie van het IMPACT@ORIGIN-bezoek in Ethiopië? Scan hiervoor de QR-code.



Duurzame Partners

Onze Duurzame Partners

In onze inspanning om een duurzamere toekomst te realiseren staan wij niet alleen. Dankzij het opbouwen en onderhouden van sterke en duurzame relaties met onze Duurzame Partners kunnen wij een significante sociale, milieu en economische impact maken met onze producten en bedrijfsactiviteiten. Onze Duurzame Partners zijn onder andere:

IMPACT@ORIGIN



Tinjure Coöperatie (Harper's Single Origin tea): Helpt de positie van Nepalese vrouwen in de Nepalese samenleving, zie pagina 70.



Blendstar Single Origin Ethiopië: Verplaatsen van onderdelen van de koffieketen naar de lokale oorsprong van de koffiebonen in Ethiopië voor meer en eerlijkere economische impact, zie pagina 62.

IMPACT@SOCIAL



Heilige Boontjes: Heilige Boontjes is een initiatief waarbij jongeren met een besproken verleden begeleid worden bij het re-integreren in de maatschappij.



De Idealist: Koffie voor een eerlijke prijs voor de boer en gebrand door gedetineerden, zie pagina 68.



Agroroute Nepal: Een Nepalese instelling, die duurzame buitenlandse investeerders in Nepal adviseert met raad en daad, zie pagina 70.



Koekfabriek: Mensen helpen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zie pagina 68.



Teamwerk Participatiedienst (TWP): TWP is een re-integratie bureau, gespecialiseerd in het re-integreren van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zie pagina 68.



Zelda Personeelsdiensten: Inzet van Oekraïners in onze werkplaats en dienstverlening, zie pagina 68.

IMPACT@FOOTPRINT



De Clique: Om bij te dragen aan circulariteit zet MAAS, dankzij de samenwerking met de Clique, koffiedroes circulair in. De Service Operators verzamelen de droes na iedere verzorgingsbeurt in speciale inzamelbakken van de Clique. Zij halen de gescheiden koffiedroes vervolgens op en zetten dit in bij het kweken van oesterzwammen.



Coffee Based: Van koffieafval tot stijlvol product.

No Filter-event

In 2023 hebben wij bij onze Duurzame Partner the Colour Kitchen, een evenement georganiseerd voor onze Duurzame Partners, genaamd No Filter. Het hoofddoel van ons evenement was om speciaal Duurzame Partners en andere belangrijke leveranciers samen te brengen. Het doel was het bieden van een platform waarop deze partners kennis kunnen maken, van elkaar kunnen leren en samen kunnen verkennen hoe een significant milieu en sociaal verschil gemaakt kan worden met ieders specialiteit. Dit heeft geleid tot inspirerende dialogen en sprekers en een memorabel evenement dat ons nog lang zal motiveren.

Green Business Club

Sinds 2023 is MAAS partner van de Green Business Club. De Green Business Club Nederland brengt partijen bij elkaar die daadwerkelijk de dingen doen die zij zeggen. Samen met enthousiaste partners werken zij aan de verduurzaming van verschillende steden.



Als partners kunnen we elkaar op zowel regionaal, als op landelijk niveau versterken en zo onze IMPACT gemakkelijker vergroten naar andere regio's. Deze holistische aanpak zorgt dat we samen versnellen op thema's als emissievrij beleveren van klanten en zero waste projecten in meerdere steden.

Aandeelhouders

Wij zijn voor 91,88% een dochteronderneming van Miko N.V. en de andere 8,12% van de aandelen zijn in handen van MAAS-directieleden. De communicatie met de aandeelhouders bestaat uit structurele en periodieke overleggen. Aandeelhouders worden geïnformeerd met onder andere een jaarlijks financieel en duurzaamheidsverslag. In 2023 waren de voornaamste zorgen en belangen van de Directie van de Miko Group gericht op krapte op de arbeidsmarkt, bredere sociale participatie, oplopende kosten, hoge inflatie en het handhaven van eerlijke prijzen.

De communicatie met aandeelhouders en de RvC (Raad van Commissarissen) is formeel vastgelegd in beleidsstukken. Dit is te lezen in het hoofdstuk Bestuursstructuur op pagina 85.



Scan de QR-code voor de aftermovie van het No Filter-event in 2023.

2.3.2 DUBBELE MATERIALITEITSANALYSE

Wij hebben als MAAS begin 2023 een impact materialiteitsanalyse uitgevoerd, waarbij verschillende Environmental, Social, Governance (ESG) onderwerpen zijn beoordeeld op basis van de impact van onze activiteiten op milieu en maatschappij. Deze materialiteitsanalyse vormde de basis voor ons CSR-rapport van 2022 en heeft ons houvast gegeven voor CSR-management en -prestatiebevordering.

MAAS heeft niet meegedaan aan Miko's dubbele materialiteitsanalyse (DMA) eind 2023, omdat de resultaten van ons eigen materialiteitsanalyse begin 2023 hiervoor gebruikt konden worden. De beoordelingen van onze stakeholders en ons bedrijf zijn in Miko's DMA opgenomen. Daarom hebben wij Miko's materialiteit omarmd, maar wel uitgebreid met vrijwillige materialiteitsonderwerpen die dicht bij de bedrijfswaarden van MAAS liggen, zoals Sociaal werkgeverschap, Duurzaam verpakken, Ketentransparantie en -verantwoordelijkheid en Betrokkenheid lokale gemeenschappen.

Uitleg dubbele materialiteit

Dubbele materialiteit refereert aan twee gerelateerde dimensies: impact materialiteit en financiële materialiteit.

- **Impact materialiteitsanalyse** richt zich op de impact van een organisatie op de omgeving. Dit houdt in dat er gekeken wordt naar de gevolgen van de activiteiten en beslissingen van een organisatie op gebieden als milieu, sociaal, bestuur en andere ESG-thema's.
- **Financiële materialiteitsanalyse** gaat over de toekomstige kansen en risico's van ESG-thema's op de financiële prestaties van een organisatie, zoals de financiële gezondheid, financiële prestaties, cashflows en toegang tot financiering.

Bij een dubbele materialiteitsanalyse wordt een vooraf samengestelde set ESG-onderwerpen getoetst op beide dimensies. Hiermee krijgt de set ESG-onderwerpen een onderling relatieve beoordeling op basis van omvang, reikwijdte, kans, onomkeerbaarheid van impact op de omgeving en kansen en risico's voor de organisatie. De meest significante onderwerpen zijn materialiteit.

Impact materialiteitsanalyse MAAS

MAAS heeft begin 2023 een impact materialiteitsanalyse uitgevoerd op MAAS-niveau onder de bestuurders, het duurzaamheidsmanagementteam, medewerkers, kritische leveranciers, sociale partners en klanten. De resultaten hiervan, ofwel de geïdentificeerde materialiteit, zijn voor het 2022-verslag gebruikt om over te rapporteren. In 2023 was deze materialiteit de leidraad voor de MAAS ESG-oriëntatie en -investeringen.

Omdat MAAS al een impact materialiteitsanalyse had uitgevoerd, is er niet deelgenomen aan de dubbele materialiteitsanalyse van Miko. De resultaten van het MAAS-onderzoek waren geschikt om op te nemen in het onderzoek op Miko-niveau.

Dubbele materialiteitsanalyse Miko

Eind 2023 heeft ons moederbedrijf Miko een dubbele materialiteitsanalyse uitgevoerd om haar materiële onderwerpen te bepalen. Hierbij waren de volgende stakeholders betrokken: medewerkers, klanten, leveranciers, management en directie.

Om de ESG-rapportages van MAAS in lijn te brengen met die van moederbedrijf Miko, is er besloten om de materialiteit van Miko volledig over te nemen. Wij breiden deze echter wel uit met een aantal vrijwillige materialiteitsonderwerpen zoals Sociaal werkgeverschap, Duurzaam verpakken en circulariteit en Ketentransparantie en -verantwoordelijkheid.

Impact van Miko op de omgeving

Met de impact materialiteitsanalyse heeft de directie van Miko, onder externe ESG-begeleiding, zowel de daadwerkelijke, als de potentiële, negatieve en positieve impact van haar activiteiten en zakelijke relaties op het milieu en de maatschappij beoordeeld.

Vervolgens zijn, via een digitale survey, de stakeholders gevraagd de 16 onderwerpen van Miko te beoordelen op basis van impact op de bedrijfsomgeving. Deze beoordeling is gegeven op een schaal van 1 (minst belangrijk) tot 10 (meest belangrijk), naar belang voor de betreffende stakeholder.

Aan het eind van de survey zijn twee open vragen gesteld waarin de stakeholder gevraagd werd of er ESG-onderwerpen ontbreken en of er nog suggesties zijn hoe Miko haar ESG-impact kan verbeteren. Hieruit is bijvoorbeeld gebleken dat het impactgebied eerlijke lonen voor de eigen medewerkers niet genoeg gedekt is. Om deze reden is het onderwerp Eerlijke lonen en prijzen, dat in eerste instantie enkel betrekking had op de ketenmedewerkers, uitgebreid met eigen medewerkers.

Financiële impact op Miko

In de financiële materialiteitsanalyse is de directie van Miko gevraagd dezelfde 16 onderwerpen te toetsen op hun financiële significantie voor de organisatie, op een schaal van 1 (minst significant) tot 10 (meest significant). Dit hangt af van kansen en risico's die de directie wel of niet definieert binnen een bepaald ESG-onderwerp. Dit betreffen korte, middellange en lange termijn kansen en risico's, die van materieel belang kunnen zijn voor de bedrijfscontinuïteit, financiële positie, financiële prestaties, kasstromen en toegang tot financiering.

Materialiteit Miko

De keuzes en afwegingen bij iedere stap zijn goed gedocumenteerd ten behoeve van een externe verificatie (limited assurance). Een onderwerp wordt als materialiteit gedefinieerd als het op minstens één van de twee dimensies tot de 50% van de belangrijkste gerangschikte onderwerpen behoort.

Uit de dubbele materialiteitsanalyse van Miko 2023 zijn de volgende onderwerpen als materialiteit gedefinieerd:

THEMA	MATERIALITEIT	ONDERWERP
Milieu	Financieel & impact	Natuurbehoud en biodiversiteit
Sociaal	Financieel & impact	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn
Milieu	Financieel & impact	Klimaatverandering
Bestuurlijk	Financieel & impact	Ethiek en integer bestuur
Sociaal	Financieel & impact	Eerlijke prijzen en lonen
Milieu	Financieel & impact	Energieverbruik
Sociaal	Financieel	Talent- en medewerkersontwikkeling
Bestuurlijk	Financieel	Verantwoord inkopen
Sociaal	Impact	Arbeidsomstandigheden in de keten
Milieu	Impact	Afval en vervuiling
Milieu		Duurzaam verpakken en circulariteit
Bestuurlijk		Ketentransparantie en -verantwoordelijkheid
Sociaal		Sociaal werkgeverschap
Sociaal		Gezondheid van de consument
Milieu		Watergebruik
Sociaal		Betrokkenheid lokale gemeenschappen

Materialiteit MAAS

Uit de dubbele materialiteitsanalyse van Miko zijn 10 onderwerpen als materialiteit gedefinieerd. Uit ons eigen impact materialiteitsonderzoek van begin 2023, blijkt dat vier onderwerpen vanuit onszelf en onze stakeholders als materialiteit worden beschouwd, maar niet uit de analyse van Miko: Duurzaam verpakken en circulariteit, Ketentransparantie en -verantwoordelijkheid, Betrokkenheid lokale gemeenschappen en Sociaal werkgeverschap. Wij zullen over deze onderwerpen op vrijwillige basis rapporteren volgens de Global Reporting Initiative (GRI) en de European Sustainability Reporting Standards (ESRS) normen.

MAAS zal jaarlijks rapporteren over de volgende onderwerpen en met de volgende benaderingen:

THEMA	ONDERWERP	BENADERING	PAGINA
Milieu	Natuurbehoud en biodiversiteit	Materialiteit volgens DMA	38
Sociaal	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	Materialiteit volgens DMA	56
Milieu	Klimaatverandering	Materialiteit volgens DMA	41
Bestuurlijk	Ethiek en integer bestuur	Materialiteit volgens DMA	78
Sociaal	Eerlijke prijzen en lonen	Materialiteit volgens DMA	62
Milieu	Energieverbruik	Materialiteit volgens DMA	48
Sociaal	Talent- en medewerkersontwikkeling	Materialiteit volgens DMA	65
Bestuurlijk	Verantwoord inkopen	Materialiteit volgens DMA	76
Sociaal	Arbeidsomstandigheden in de keten	Materialiteit volgens DMA	67
Milieu	Afval en vervuiling	Materialiteit volgens DMA	49
Milieu	Duurzaam verpakken en circulariteit	Vrijwillige materialiteit MAAS	53
Bestuurlijk	Ketentransparantie en -verantwoordelijkheid	Vrijwillige materialiteit MAAS	81
Sociaal	Sociaal werkgeverschap	Vrijwillige materialiteit MAAS	68
Sociaal	Gezondheid van de consument	Geen materialiteit, vrijwillige rapportage niet volgens GRI- en ESRS-richtlijnen	74
Milieu	Watergebruik	Geen materialiteit, vrijwillige rapportage niet volgens GRI- en ESRS-richtlijnen	55
Bestuurlijk	Kwaliteit en innovatie	Vrijwillig MAAS-onderwerp, geen materialiteit, vrijwillige rapportage niet volgens GRI- en ESRS-richtlijnen	82
Sociaal	Betrokkenheid lokale gemeenschappen	Geen materialiteit, vrijwillige rapportage niet volgens GRI- en ESRS-richtlijnen	70



3. MATERIALITEIT

3.1. MILIEU

3.1.1 NATUURBEHOUD EN BIODIVERSITEIT

Het behoud en de bevordering van natuur en biodiversiteit in de herkomstgebieden van de koffie van MAAS.

De biodiversiteitsimpact van MAAS zit voor een groot deel in de upstream koffie-, thee- en cacao keten. Hierbij gaat het om het landverbruik, landbewerking, mogelijke boskap, mogelijk onjuist gebruik van onnatuurlijke gewasbeschermingsmiddelen en vervuiling bij het verbouwen van de koffie, thee en cacao. Andere significante biodiversiteitsimpact komt voor bij de herkomst van de mineralen voor onze non-food producten zoals machines.

Het verbouwen van koffie, thee en cacao is afhankelijk van natuurlijke processen en diensten waarbij een daling in oogsten of kwaliteitsverlies grote financiële gevolgen kan hebben voor alle partijen in de keten.

Ondanks dat natuurbehoud en biodiversiteit als belangrijkste onderwerp is gedefinieerd in de dubbele materialiteitsanalyse van Miko, heeft MAAS momenteel geen specifieke biodiversiteitsdoelstellingen. Het meten van biodiversiteit is complex doordat biodiversiteit veel deelgebieden kent en, in het geval van MAAS, deze impact vooral in de keten plaatsvindt bij partijen die hier geen gegevens over hebben. Landbouwactiviteiten brengen risico's met zich mee voor MAAS, zoals reputatieschade bij milieuschandalen, aanpassingsrisico's of wetgeving en juridische & financiële risico's. Tegelijk bieden ze kansen om bij te dragen aan ecosysteemdiensten en biodiversiteitsverlies te verminderen.

Natuurbehoud- en biodiversiteitsbeleid

Wij hebben een globaal beleid geformuleerd om negatieve effecten op biodiversiteit en ecosystemen in de bedrijfsactiviteiten en waardeketen te vermijden, verminderen en herstellen. Dit beleid, vastgelegd in de MVO-beleidsverklaring en de Supplier Code of Conduct, stelt eisen aan leveranciers en omvat initiatieven zoals duurzaam bosbeheer en regeneratieve landbouw in Ethiopië en Rwanda.

Het natuurbehoud- en biodiversiteitsbeleid van MAAS is verbonden met internationale programma's. Aan het eind van 2023 heeft MAAS het UN Global Compact ondertekend. Binnen dit internationale initiatief richten 3 van de 10 principes zich op milieubescherming. Verder is het IMPACT@ORIGIN programma onder andere gericht op klimaatactie (SDG 13), een van de UN Sustainable Development Goals.

Het beleid benoemt niet specifiek onvermijdelijke negatieve impacts. Wel worden er in sommige ketens samenwerkingsprojecten voor milieuhetel uitgevoerd, zoals duurzaam bosbeheer en regeneratieve landbouw in Ethiopië en Rwanda. De aanpak om de bijdrage aan biodiversiteitsverlies te beperken is nog niet SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden) omschreven.

Wij volgen specifieke beleidsrichtlijnen voor ontbossing, landbouw en grondstoffen. Voor landbouw volgen wij de Nederlandse uitwerking van het Europese Gemeenschappelijk Landbouwbeleid (GLB). Wij erkennen hiermee dat landbouw essentieel is voor duurzaamheidsuitdagingen zoals klimaatverandering en biodiversiteit. Bij ontbossing volgen wij de Europese ontbossingsregulering en onderzoeken wij de impact hiervan bij leveranciers, zonder een eigen specifiek beleid maar met plannen voor acties in afstemming met Europese richtlijnen en de daarop gebaseerde Nederlandse wetgeving.

Bij de inkoop van koffie, cacao en thee houden we specifieke certificeringen aan. Wettelijk verplicht is de certificering voor biologische producten, inspectie via SKAL (Stichting Keur Alternatief voortgebrachte Landbouwproducten). Op vrijwillige basis maakt MAAS gebruik van de Rainforest Alliance (RA) en Fairtrade-certificeringen. Voor cacao nemen we de gevolgen van ontbossing voor de aanleg van plantages in overweging waarbij specifieke maatregelen nog bepaald moeten worden. Alle cacao-producten die we in 2023 hebben ingekocht zijn RA-gecertificeerd. Voor de certificaten die biodiversiteit beschermen, zie de paragraaf Biodiversiteitscertificaten op pagina 38.

Biodiversiteit in de waardeketen

Klimaat

De wereldwijde biodiversiteit en ecosystemen staan onder aanzienlijke druk als gevolg van klimaatverandering. Intensieve landbouw, waaronder de koffieteelt op plantages, draagt hieraan bij. De langdurige klimaatgevolgen en milieugebeurtenissen leiden tot onder andere stijging van de zeespiegel, biodiversiteitsverliezen en temperatuurveranderingen.

Biodiversiteitsverliezen en temperatuurveranderingen hebben enorme gevolgen op de teelt van onze producten en al helemaal op de kleinschalige boeren. Dit kan zorgen voor schaarste van producten en hogere prijzen.

Door te kiezen voor koffie van transparante of biologische landbouwketens, krijgen we beter zicht op de impact en kunnen we deze minimaliseren. Zo werken MAAS en een aantal lokale partners in Ethiopië aan een project voor agroforestry en verduurzaming, waarbij bomen worden geplant om de klimaatbestendigheid te verhogen.

Landgebruik

Veranderingen in landgebruik, zoals ontbossing voor de teelt van koffie of cacao, worden door nieuwe wetgeving aangepakt. Dit geeft ons inzicht en helpt ontbossing in de keten te voorkomen. Hoewel het introduceren van agro-ecosystemen in voorheen ongestoorde natuurlijke gebieden kan leiden tot een hoge soortenomzet, is dit een belangrijk aandachtspunt.

De landbouwmethoden die worden gebruikt voor onze BLENDSTAR Single Origin-koffie in Ethiopië omarmen de biodiversiteit en vermijden schadelijke monocultuur, pesticiden en bemesting. Deze aanpak zorgt voor lagere productie volumes en hogere kosten, dat zorgt voor lastigere competitie en afhankelijkheid van de markt om deze kosten te betalen.

Watergebruik

Watergebruik is een belangrijk thema bij de irrigatie van landbouwgrond en op de washingstations, waar de koffie wordt gewassen. Negatieve effecten op het milieu die kunnen ontstaan zijn watervervuiling, bodemerosie en vervuiling door bestrijdingsmiddelen.

Invasieve soorten

Via ons Agroforestry-programma geven wij, met onze partner in Ethiopië, de benodigdheden en educatie over Agroforestry en bijenhouderstrainingen. Honingbijen worden niet gezien als een wilde bijen soort, maar als een invasieve soort; aangezien ze worden gekweekt en verzorgd door imkers. Honingbijen hebben een ongunstig effect op de populaties van wilde bijen. Deze impact is minder in bloemrijke en dus voedselrijke gebieden. Maar handelend vanuit het voorzorgprincipe is het beter om bijenkasten niet in de buurt van biodiverse hotspots te plaatsen. Hierbij wordt er rekening gehouden met een minimale plaatsing afstand van minstens 1.100 meter en enkel in een landschap waar er hoge diversiteit aan bloeiende planten voorkomt gedurende het hele jaar. Ook overschrijden wij niet de aangeraden dichtheid van gemiddeld 3,1 bijenkast per vierkante meter.



Biodiversiteitscertificaten

Aandeel gecertificeerde producten

In 2023 was 86% van de koffie, thee of cacao die wij hebben ingekocht Rainforest Alliance (RA), Fairtrade en/of Biologisch gecertificeerd. Deze certificaten beschermen onder andere de lokale biodiversiteit waar de producten verbouwd worden. In 2025 moet 100% van de productinkoop gecertificeerd zijn, waarbij alle certificeringen ook de biodiversiteit bewaken bij het verbouwen.

Voor meer informatie over de inkoop van gecertificeerde producten, zie het hoofdstuk *Verantwoord inkopen* op pagina 76.



Rainforest Alliance

Wij verkopen Rainforest Alliance-gecertificeerde producten. RA-producten verifiëren een herkomst waarbij bestaande bossen worden beschermd, uitbreiding van landbouwgrond naar bossen wordt voorkomen en de gezondheid van bomen en waterwegen worden bevorderd tijdens het verbouwen van de producten.

Het gebruik van landbouwchemicaliën heeft een negatieve invloed op de biodiversiteit. Op RA gecertificeerde koffie-, thee- en cacao plantages worden pesticiden en onkruidverdelgers daarom verantwoord gebruikt. Op gecertificeerde theetuinen worden daarnaast heggen en oevers onderhouden, en bomen geplant op onbruikbare grond.

Daarnaast maken de boeren gebruik van klimaat slimme landbouwmethoden. Zoals het aanplanten van schaduwbomen in en rondom koffiestruiken, die de biodiversiteitscorridors ondersteunen die nodig zijn voor rondtrekkende soorten.



Fairtrade keurmerk

Het Fairtrade certificaat heeft niet alleen betrekking op sociale thema's. De boeren die Fairtrade gecertificeerde koffie, thee en cacao verbouwen worden vereist om bodem- en waterkwaliteit te verbeteren, ongedierte te bestrijden zonder chemisch-synthetische bestrijdingsmiddelen te gebruiken, afval te beheren, broeikasgassen te verlagen en de biodiversiteit te beschermen. Een verbod op het gebruik van schadelijke gewasbeschermingsmiddelen zorgt voor een natuurlijke ontwikkeling van gezonde landbouwgrond.



Biologische certificatie

Ook het Biologisch keurmerk staat binnen het verbouwen van gewassen garant voor een gezonde biodiversiteit in de omgeving waar het product wordt verbouwd. Hierbij mogen er geen chemisch-synthetische bestrijdingsmiddelen of kunstmest gebruikt worden.

Lokale projecten

GIZ-project Ethiopië

Wij dragen ook bij aan het beperken van de impact op de lokale biodiversiteit rondom de plantages in Ethiopië met het GIZ-project (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH). Door onder andere aanpassingen te maken aan de landbouwsystemen, zoals het gebruiken van organische mest, correct snoeien en inrichten van schaduwbeheer, wordt de impact van koffieteelt geminimaliseerd.

MAAS werkt samen met Jimma University in Ethiopië om de bevolking te trainen en voorzien van agroforestry. Met dit programma worden 3 miljoen bomen geplant. Naast de soorten, die gewoonlijk met koffie worden gemengd, zullen we met boeren samenwerken om andere agroforestry-soorten en snelgroeiende grassen te identificeren. Agroforestry is een integratie van bomen en struiken in landbouwsystemen en biedt kansen voor de ontwikkeling van meer weerbare, efficiënte en robuuste plantaardige productiesystemen.

Projecten via Puro

Via het aanbieden van het koffiemark Puro (van Miko) zet MAAS zich in voor de bescherming van het regenwoud in de oorspronglanden van de koffie. MAAS heeft met de verkoop van Puro koffie in 2023 2 miljoen m² regenwoud beschermd. Omgerekend zijn dit 124.724 bomen. 1 kilo Puro koffie beschermt 21 m². In de Puro-reservaten worden 432 ernstig bedreigde, 56 bedreigde, 138 kwetsbare en 184 bijna bedreigde diersoorten beschermd. Er is geen informatie over de plantensoorten. Puro koffie wordt gerealiseerd in samenwerking met World Land Trust.



3.1.2 KLIMAATVERANDERING

De activiteiten van MAAS en de waardeketen, die invloed hebben op klimaatverandering en die beschermd moeten worden tegen de gevolgen van klimaatverandering.

Wij zorgen ervoor dat zowel onze eigen organisatie als onze volledige keten steeds minder negatieve impact heeft op het klimaat. Om dit te realiseren sturen wij aan op een CO₂-footprint reductie van 50% in 2025 ten opzichte van 2018. Buiten onze eigen footprint werken we ook aan CO₂-reducties in de keten.

Ons Milieu & CO₂-beleid is ISO 14001 (milieumanagement) en CO₂-Prestatieladder Niveau 5 gecertificeerd. Een duurzaamheidsteam coördineert de implementatie van doelstellingen en reductieplannen. Dit team bestaat uit de Director CSR & Procurement, National Operations Manager, HR Business Partner, Manager Warehousing & Logistics, Manager Planning & Implementatie, KAM-coördinator, CSR Manager en een externe consultant. Het Duurzaamheidsteam rapporteert via de Director CSR & Procurement aan de directie en de realisatie van plannen wordt zowel intern als extern jaarlijks gecommuniceerd en geauditeerd.

In dit verslag zijn CO₂-equivalenten inbegrepen bij de aanduiding van CO₂.

Klimaat- en emissiebeleid

Klimaatmitigatie

Wij zetten ons in om klimaatverandering zoveel mogelijk te beperken door het verlagen van onze CO₂-uitstoot als onderdeel van onze CSR-strategiepijler IMPACT@FOOTPRINT. Wij hebben onszelf als doel gesteld om in 2025 onze CO₂-footprint voor scope 1, 2 en zakelijke reizen 3 met 50% te verminderen ten opzichte van 2018.

In 2023 waren onze inspanningen vooral gericht op mobiliteit. We zijn actief bezig met het vervangen van de leaseauto's van onze medewerkers en een deel van de bedrijfsbusjes die rijden op een fossiele brandstof, door elektrische voertuigen. Dit wordt gemonitord en gestuurd via onze CO₂-Prestatieladder-portfolio, waarmee we de voortgang en effectiviteit van onze inspanningen inzichtelijk maken.



CO₂-PRESTATIELADDER

CO₂-Prestatieladder

MAAS is het eerste bedrijf in de koffie- en theesector dat Niveau 5 van de CO₂-Prestatieladder heeft gehaald. De CO₂-Prestatieladder is een CO₂-managementsysteem dat bestaat uit 5 Niveaus. Tot en met niveau 3 gaat een organisatie aan de slag met de uitstoot van de eigen organisatie (en alle projecten). Vanaf niveau 4 en 5 kijkt men ook naar de CO₂-uitstoot in de eigen keten en het continu verbeteren binnen de eigen sector.

Via ons CO₂-Prestatieladder-portfolio, dat geverifieerd wordt door een onafhankelijke Certificerende Instelling, laten wij zien dat ons CO₂-beleid in praktijk wordt gebracht en de gewenste effecten heeft op onze emissies. Daarnaast bewijzen wij met het portfolio van ons geïntegreerde en gecertificeerde managementsysteem (Kwaliteit, Milieu en Gezond- & Veilig werken) dat ons milieubeleid effectief wordt uitgevoerd en de gewenste impact heeft op milieu-gerelateerde activiteiten. Onze jaarlijkse CO₂-rapportages op de website en in het CSR-verslag tonen aan dat ons milieu- en CO₂-beleid daadwerkelijk wordt nageleefd en de beoogde effecten bereikt.



Klimaatadaptatie

Klimaatadaptatieplan

Omdat klimaatverandering in elk toekomstscenario zal gaan plaatsvinden, zijn wij ook bezig met voorbereidingen op en aanpassingen aan de gevolgen hiervan. In 2024 en 2025 zullen wij een klimaattransitieplan ontwikkelen, dat in lijn is met de vereisten van het aankomende Handboek 4.0 van de CO₂-Prestatieladder.

In dit klimaatadaptatieplan zullen wij de maatregelen vastleggen, die nodig zijn om de negatieve impact van klimaatverandering op onze bedrijfsvoering en keten te beperken en/of de positieve impact te benutten.

Klimaatscenario's

Voor de monitoring van klimaatrisico's in Nederland maken wij gebruik van de KNMI'23-klimaatscenario's (Koninklijk Nederlands Meteorologisch Instituut). Deze scenario's vertalen de wereldwijde klimaatprojecties van het IPCC, het klimaatpanel van de Verenigde Naties, naar de Nederlandse context.

Voor het scenario met hoge uitstoot is gekozen voor het SSP (Shared Socioeconomic Pathways) 5-8.5-scenario, dat uitgaat van de hoogste uitstoot en leidt tot een mondiale opwarming van 2,4°C rond 2050 en 4,9°C tegen 2100. Dit scenario veronderstelt een voortzetting van de huidige uitstootrend tot 2080, waarna een stabilisatie volgt. Hoewel dit zeer waarschijnlijk een overschatting van de CO₂-uitstoot vertegenwoordigt door de reeds ingezette broeikasgas beperkende maatregelen, blijft de kans bestaan dat de voorspelde temperatuurstijgingen binnen dit scenario werkelijkheid worden.

Klimaatrisicoanalyse

In 2023 hebben de beleidsmaatregelen binnen het kader van het geïntegreerde managementsysteem en de CO₂-Prestatieladder bijgedragen aan het identificeren, beoordelen, beheren en, waar mogelijk, verhelpen van materiële impact, risico's en kansen gerelateerd aan klimaatverandering.

Klimaatgerelateerde risico's

De klimaatgerelateerde risico's zijn voor MAAS significant. Bijvoorbeeld potentieel slechte koffieogsten door extreem weer dat leidt tot hogere inkooprijzen of de noodzaak om andere leveranciers te kiezen. Extreem weer kan leiden tot bijvoorbeeld schade aan bedrijfsmiddelen, een lagere productiviteit. Een ander risico is dat er strengere klimaatnormen opgelegd kunnen worden zoals emissiebeperkingen of CO₂-beprijzingen.

Specifieke risico's voor onze belangrijkste producten omvatten:

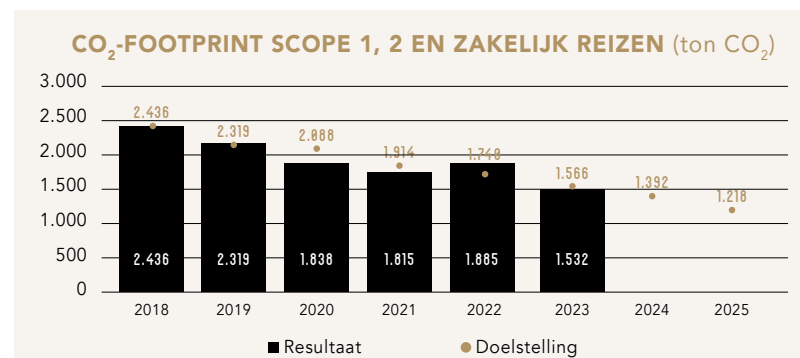
- **Koffie:** Voorspellingen geven aan dat tegen 2050 de helft van de huidige koffieteeltgebieden ongeschikt is door veranderende omstandigheden zoals hoogteligging, temperatuur en luchtvochtigheid. Dit kan leiden tot verminderde oogstopbrengrsten of kwaliteitsverlies, voornamelijk door stijgende temperaturen in belangrijke productielanden. Er wordt verwacht dat koffieteelt zich zal verplaatsen naar noordelijkere of zuidelijkere gebieden.
- **Thee:** In optimale theeteeltregio's kan de productie tegen 2050 met 26,2% afnemen, met nog slechtere vooruitzichten voor gemiddelde theeteeltgebieden, waar een daling tot 39% mogelijk is.
- **Cacao:** De huidige cacao producerende regio's zullen binnen dertig jaar ongeschikt zijn voor cacao productie zonder maatregelen tegen klimaatverandering.

Of en hoe onze eigen locaties in Nederland risico lopen door klimaatverandering is nog niet in kaart gebracht.

CO₂-footprint van MAAS

Eind 2023 betrof onze CO₂-footprint een omvang van 1.532 ton CO₂ bereikt. Onze CO₂-footprint bestaat uit de emissies die vallen onder scope 1, 2 en van 3 alleen de zakelijke reizen. We zijn daarmee onder onze doelstelling van 1.566 ton CO₂ voor 2023 uitgekomen. Deze prestatie is een daling van 37% ten opzichte van het jaar 2018, waarmee wij dicht bij ons einddoel komen om tegen 2025 onze CO₂-uitstoot met 50% verlaagd te hebben ten opzichte van 2018.

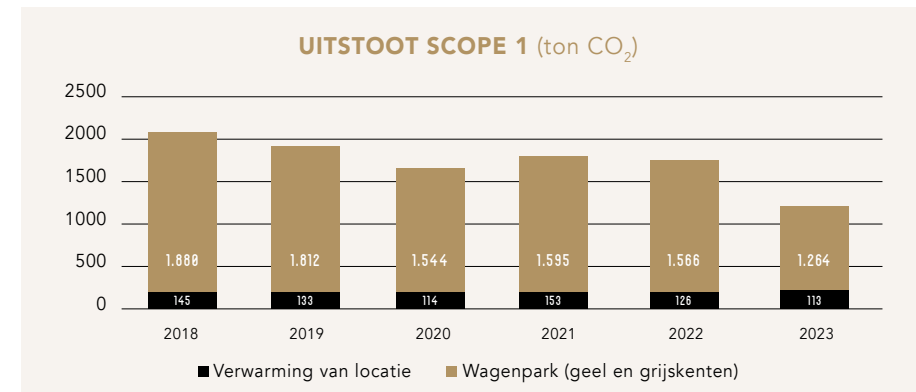
Voor informatie over ons energieverbruik, zie het hoofdstuk *Energieverbruik* op pagina 48.





Scope 1

Scope 1 emissies zijn de directe broeikasgassen die MAAS zelf uitstoot, zoals de CO₂ van onze bedrijfsvoertuigen en het verwarmen van ons gebouw. In 2023 hebben wij 1.347 ton CO₂ uitgestoten uit de eigen bedrijfsactiviteiten. Dit is een daling van 333 ton CO₂ vergeleken met 2022.



Aardgas

In 2023 is ons aardgasverbruik gedaald met 10% in vergelijking met 2022 en met 22% sinds 2018. Voor ons daadwerkelijke aardgasverbruik, zie de bijlage op pagina 114. De daling in het verbruik leidde tot een lagere CO₂-uitstoot van 113 ton.

Wagenpark

Elektrificatie

Ons fossiele deel van het leasewagenpark is de grootste uitstootbron binnen onze CO₂-footprint met een totale uitstoot van 1.264 ton CO₂, of 83% van de totale footprint, in 2023. Hierdoor heeft de elektrificatie van het leasewagenpark onze hoogste prioriteit en zijn sinds 2021 elektrische voertuigen de norm. Medewerkers die in aanmerking komen voor een auto van de zaak gaan bij het afsluiten of de vernieuwing van een leasecontract in een elektrisch voertuig rijden.

Begin 2023 bestond ons wagenpark uit 404 auto's, waarvan 86 elektrisch. Aan het einde van 2023 was dit 408 auto's waarvan 182 elektrisch. Deze sterke stijging van elektrisch komt door vertraagde levertijden van auto's en busjes in 2022. Bestelde auto's voor 2022 zijn pas geleverd in 2023. Voor eind 2025 is de doelstelling dat 50% van het bedrijfswagenpark bestaat uit geheel elektrische voertuigen. Per 13-12-2023 is dat 44,9%.

De transitierisico's van de transitie van fossiele brandstof naar elektrische voertuigen onder specifiek de grijze kentekens, komen vooral voort uit de beperktere actieradius en de oplaadsnelheid van elektrische voertuigen. Deze zijn moeilijker te combineren met onze periodieke operating- en storingsdiensten op de klantlocaties dan fossiele brandstofauto's.

Zuinig verbruik

Voor het gebruik van de bedrijfswagens zet MAAS in op het zuinig en verantwoord omgaan met fossiele brandstoffen. Met 'Band op Spanning' zorgen we dat voertuigen voorzien zijn van de juiste bandenspanning wat zorgt voor minder rolweerstand en een lager brandstofverbruik. Wij hebben op de parkeerplaats van ons hoofdkantoor een slimme bandenpomp welke is gemaakt van duurzaam materiaal en volledig op zonne-energie werkt. Deze zullen we in 2024 verplaatsen om het gebruik te vergroten.

Een doelstelling om 3,6% brandstofbesparing door een snelheidsbegrenzing van 120 km/u bij nieuwe bedrijfswagens te installeren werd medio 2023 minder actueel door de snel stijgende inzet van elektrische bedrijfswagens. Door verschillende begrenzingswaarden en de mogelijkheid voor berijders om de instelling te omzeilen, is de brandstof- en CO₂-besparing niet vast te stellen.

Scope 2

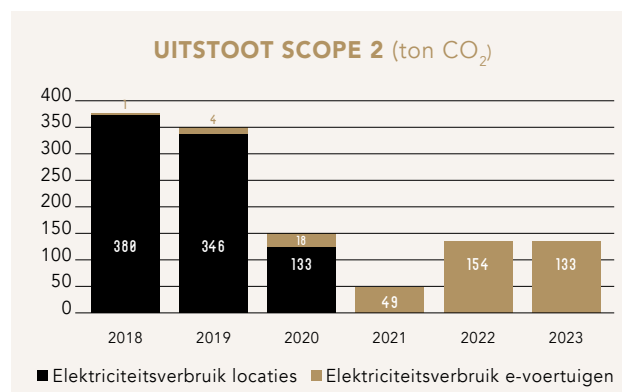
Scope 2 betreft de CO₂-uitstoot die uitgestoten is bij het extern opwekken van energie dat MAAS vervolgens direct gebruikt. Hieronder valt met name elektriciteit.

Elektriciteitsinkoop voor locaties

Onze CO₂-uitstoot voor elektriciteitsverbruik van onze MAAS-locaties is sinds juni 2020 nul. Dit komt doordat wij gebruik maken van 100% Nederlandse windenergie, gecertificeerd door Stichting Milieukeur. In 2022 en 2023 hebben er inventarisaties plaatsgevonden voor zonnepanelen op het dak of de parkeerplaats. Hieruit bleek dat deze mogelijkheden financieel en technisch voor nu niet haalbaar zijn.

Elektriciteitsinkoop voor elektrische voertuigen

Bij het extern opladen van de elektrische voertuigen wordt soms met stroom van onbekende herkomst opgeladen. Dit nemen we mee als CO₂-uitstoot die is vrijgekomen voor het opwekken van elektriciteit. Ondanks de toename van ons elektrische wagenpark met 112% in 2023, is er alsnog een daling in de CO₂-uitstoot van de elektrische auto's gerealiseerd van 154 in 2022 naar 133 ton CO₂ in 2023.



Scope 3

Scope 3 emissies zijn de overige indirecte emissies die MAAS niet direct beheert maar die wel deel uitmaken van onze waardeketen, zoals zakelijke reizen, transport en distributie, en de productie van ingekochte materialen.

Eind 2023 is de omvang van onze CO₂-footprint in de up- en downstream keten berekend op 16.326 ton CO₂. In 2020 t/m 2022 werd voor de berekening van de scope 3 emissies de GHG Calculator van Quantis gebruikt. Deze tool is sinds 31-8-2023 uitgefaseerd en maakte deels gebruik van de internationaal erkende DEFRA UK omrekenfactoren voor bedrijfssectoren en activiteiten. In 2023 is MAAS voor de berekening van haar scope 3 emissies volledig overgestapt naar het gebruik van deze internationaal erkende DEFRA UK omrekenfactoren voor bedrijfssectoren en activiteiten.

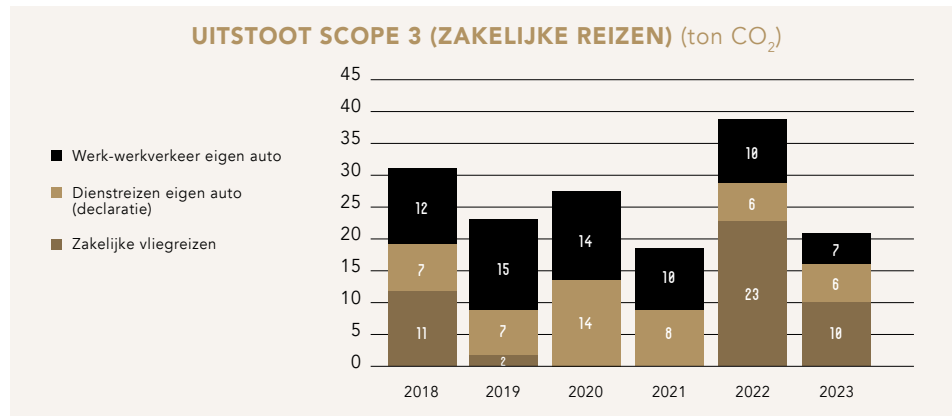
Scope 3: Zakelijke reizen

De uitstoot van de zakelijke reizen uit Scope 3 is de enige Scope 3 uitstootgroep die, conform de CO₂-Prestatieladder vereisten, meegenomen wordt in de MAAS CO₂-footprint.

Deze uitstoot wordt niet veroorzaakt door de bedrijfsmiddelen van MAAS, maar is wel uitstoot waar MAAS directe verantwoordelijkheid voor heeft. De zakelijke reizen bestaan uit:

- zakelijke vliegreizen;
- werk-werkverkeer met eigen vervoer;
- gedeclareerde dienstreizen met eigen vervoer.

Het verschil tussen 'werk-werkverkeer met eigen vervoer' en 'gedeclareerde dienstreizen met eigen vervoer' is dat het werk-werkverkeer met eigen vervoer structureel is. De gedeclareerde dienstreizen met eigen vervoer zijn incidenteel.



Vliegreizen

In 2023 hebben een aantal MAAS-medewerkers de BLENDSTAR Single Origin-koffieboeren bezocht in Ethiopië. De CO₂-uitstoot voor deze vluchten was in 2023 10 ton en is gecompenseerd. De compensatie wordt conform de CO₂-Prestatieladder niet meegenomen in onze CO₂-meting.

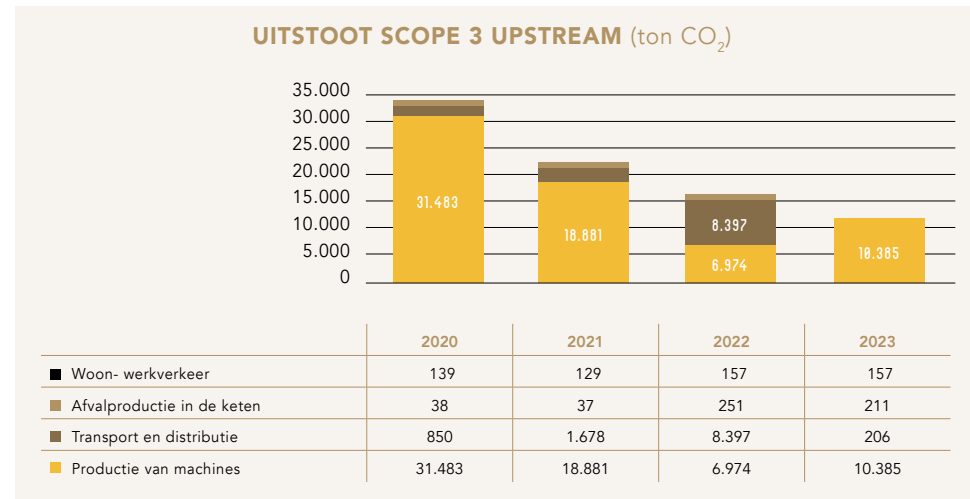
Scope 3 Upstream

Scope 3 Upstream bevat de CO₂-uitstoot die in de toeleveringsketen wordt uitgestoten waar MAAS gebruik van maakt. Dit zijn bijvoorbeeld; ingekochte goederen, zoals van koffie-, thee- en cacao-boeren, koffie-, thee- en cacao-verwerkers, upstream transporteurs en upstream afvalverwerkers. Deze CO₂-uitstoot is moeilijk beïnvloedbaar omdat deze in eerste instantie onder de verantwoordelijkheid van de leverancier valt. MAAS kan wel verschil maken door met deze partijen in gesprek te gaan over CO₂-reductiemaatregelen of zuinige alternatieven. Als deze partijen daar niet voor open staan, kan er altijd nog altijd gekozen worden voor een andere partij. Al dan niet na afloop van de eventuele contractperiode.

Onder Scope 3 Upstream vallen activiteiten als:

- De uitbesteedde productie van de machines;
- De uitbesteedde keten van koffiebonen (produceren, branden en verpakken);
- Het uitbesteedde transport van de machines en producten van de leveranciers naar MAAS;
- Het afvoeren en verwerken van het afval dat geproduceerd wordt door MAAS haar kantoor, de depots/crossdocks en bij de revisie van machines.

Deze CO₂-cijfers worden conform de CO₂-Prestatieladder Niveau 5 berekend en zijn gebaseerd op omzetcijfers. MAAS heeft nog geen concreet beleid, management of reductiedoelstelling vastgesteld voor deze emissies.



Productie van machines

In 2023 was 26% van de dat jaar in het veld geïnstalleerde machines Second Life. Second Life betreft nagekeken en gereviseerde machines die nog bruikbaar zijn, nadat deze eerder zijn teruggekomen van klanten bij het beëindigen van een contract. Dit nakijken en reviseren gebeurt in onze eigen werkplaats. Dit revisieproces heeft een aanzienlijke impact op het verminderen van CO₂-uitstoot. Voor elke Second Life machine wordt gemiddeld 0,3243 ton CO₂ bespaard, in vergelijking met de productie van een nieuw model. De totale besparing hiervan lag in 2023 op 345 ton CO₂.

MAAS heeft de ambitie om in 2025 60% van haar uitgaande machines naar klanten uit Second Life machines te laten bestaan. Voor meer informatie over de revisie van machines, zie het hoofdstuk Afval en vervuiling op pagina 49.

Afvalproductie geproduceerd tijdens bedrijvigheid

Onder Scope 3 Afvalproductie geproduceerd tijdens bedrijvigheid, valt de uitstoot die vrijkomt bij het ophalen en het verwerken van het door MAAS geproduceerde afval. MAAS is een (groot-) handelshuis en dienstverlenende organisatie. Gezien de aard van de organisatie kan dit cijfer jaarlijks sterk fluctueren. Hieronder valt ook het bedrijfsafval van het hoofdkantoor, de depots en machinerevisie.



Brandstofverbruik woon-werkverkeer privéauto's

De CO₂-uitstoot van het woon-werkverkeer door medewerkers die eigen vervoer gebruiken, bleef in 2023 vrijwel gelijk aan die van 2022 met een totaal van 157 ton. MAAS heeft slechts beperkte mogelijkheden om invloed uit te oefenen op hoe medewerkers reizen tussen huis en werk.

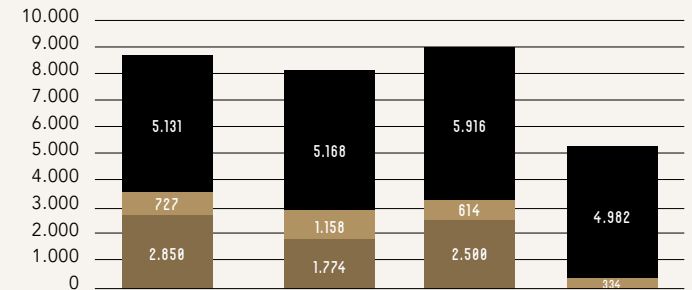
We hebben initiatieven onderzocht zoals carpoolen, het aanmoedigen van het gebruik van openbaar vervoer en het invoeren van een fietsplan waarbij de reiskostenvergoeding behouden blijft. Echter, deze onderzoeken hebben in 2023 niet geleid tot concreet uitgewerkte en toegepaste initiatieven. De uitstoot van woon-werkverkeer met eigen voertuigen vallen buiten de 50% reductiedoelstelling voor 2025, zoals dit is bepaald door de CO₂-Prestatieladder, het is namelijk géén Business travel.

Scope 3 Downstream

Scope 3 Downstream omvat activiteiten zoals;

- Het uitbesteedde transport van de machines en producten naar onze klanten.
- Het energieverbruik van de machines bij klanten.
- Afval bij gebruik van producten, zoals wegwerpbekers, disposables, koffiedroes en verpakkingen.
- Afdanking van automaten.

UITSTOOT SCOPE 3 DOWNSTREAM (ton CO₂)



	2020	2021	2022	2023
■ Energieverbruik van verkochte producten	5.131	5.168	5.916	4.982
■ Downstream transport en distributie	727	1.158	614	334
■ Afdanking van verkochte producten	2.850	1.774	2.500	49

Transport en distributie

In 2023 is voor de downstream transport en distributie 334 ton CO₂ uitgestoten, een daling van 280 ton (of 45%) ten opzichte van 2022. Onze leverancier voor het downstreamtransport ingrediënten heeft als doelstelling per medio 2024 HVO20 diesel in te zetten voor de grootste 10 klanten, waaronder MAAS. Daarnaast zetten wij hiervoor in op emissievrije fijn distributie. Fijndistributie verwijst naar de laatste fase van transport, direct naar de klant. Deze aanpak is emissievrij als de gebruikte stroom afkomstig is van Nederlandse hernieuwbare bronnen zoals zon, wind, of waterkracht. Als de stroombron onbekend is of van biomassa komt, wordt het beschouwd als emissiearmere dan conventionele, grijze stroom.

Om dit te realiseren, werken wij samen met last-mile transporteurs in steden zoals Amsterdam, Utrecht, Nijmegen en Den Haag. Deze partners leveren onze producten in stedelijk gebied via elektrische voertuigen zoals Goupils, bakfietsen en scooters.

Op sommige bedrijfsterrinen en onderwijscampussen nemen wij zelf de emissievrije of -arme fijndistributie voor onze rekening, afhankelijk van het gebruik van groene of grijze stroom. Dit gebeurt met elektrische karren voor intern transport en met elektrische busjes en bedrijfswagens die wij gebruiken.

Energieverbruik van koffiemachines

In 2023 heeft het energieverbruik van onze koffiemachines bij klanten 15,8% (4.982 ton CO₂) minder uitgestoten dan in 2022. Onze machines hebben volgende eigenschappen:

- Warme dranken (koffie) machines hebben minimaal energielabel A;
- Machines hebben een standaard stand-by-modus voor energiebesparing;
- Optioneel zijn de machines zelflerend waardoor deze kunnen anticiperen op energiepieken of -dalen.

Afdanken van koffiedroes

Onder de afdanking van verkochte producten vallen de CO₂-emissies gerelateerd aan het inzamelen, verwerken, en verwerken van koffiedroes bij onze klanten. In 2023 is deze CO₂-uitstoot op papier gedaald tot 49 ton CO₂. Dit is een afname van 2.451 ton CO₂. De sterke afname kan volledig worden toegeschreven aan de omrekening met de DEFRA UK factor voor bedrijven voor afvalverwerking (reguliere factor) in plaats van de in 2023 vervallen GHG Calculator. Naast koffieafval, bekers en disposables wordt nu het zuivere WEEE-afval gewicht meegenomen in de berekening. Door deze gewijzigde berekening is het cijfer veel lager geworden.

Daarnaast dragen onze initiatieven zoals Circle of Beans (CoB) en Koffie Recycle Service (KRS) bij aan de reductie van deze CO₂-uitstoot.

CO₂-besparing door Circle of Beans (CoB)

In deze uitstootgroep wordt CO₂ bespaard door de koffiedroes, dat vrijkomt bij de bereiding van een kop koffie, circulair te hergebruiken bij het branden van nieuwe bonen. Dit concept, genaamd Circle of Beans, voeren wij uit met Fair Company.

Doordat bacteriën de koffiedroes omzetten in methaan als brandstof (biogas) hoeft er geen aardgas of elektriciteit gebruikt te worden om de groene koffiebonen te branden. Hierdoor is in 2023 0,76 ton CO₂ bespaard. Voor meer informatie over Circle of Beans, zie het hoofdstuk Duurzaam verpakken en circulariteit op pagina 53.

CO₂-besparing door Koffie Recycle Service (KRS)

MAAS heeft samen met PreZero en Coffee Based het concept Koffie Recycle Service (KRS) ontwikkeld. Wanneer klanten kiezen voor KRS wordt koffiedroes apart ingezameld, opgehaald en verwerkt door Coffee Based die er nieuwe hoogwaardige producten van maakt. Voorbeelden hiervan zijn visitekaartjes, (koffie)bekers, boekomslagen, koffiemachine covers en bloempotten. Doordat de koffiedroes niet in het afval of reststromen terecht komt, werd met dit concept in 2023 52,86 ton CO₂ bespaard.

Voor meer informatie over de Koffie Recycle Service (KRS), zie het hoofdstuk Duurzaam verpakken en circulariteit op pagina 53.

CO₂-compensatie

CO₂-compensatie dient niet als een zelfstandig doel, maar kan bijdragen aan het verminderen van de CO₂-impact. MAAS koopt CO₂-neutrale koffie in zoals BLENDSTAR Premium Gently Roasted, Firmly Roasted en Green Label. Deze compensatie betreft de cradle-to-gate uitstoot, waarbij alle emissies worden gecompenseerd vanaf de grondstofwinning tot het moment dat het product de fabriek verlaat.

Om net zero te bereiken, is het belangrijk om CO₂ uit onze atmosfeer op te vangen en op te slaan door middel van CO₂-compensatie initiatieven. Deze oplossing wordt vaak gebruikt voor het realiseren van klimaatdoelstellingen. Wij zien dit niet als een vervanging voor het verminderen van uitstoot of als excuus om met dergelijke reducties te wachten. Aan de andere kant, kan CO₂-compensatie gebruikt worden om scope 0, gericht op het aanpakken van historische CO₂-uitstoot, aan te pakken.



3.1.3 ENERGIEVERBRUIK

De energie-efficiëntie en de mate van groene energie die verbruikt wordt door de eigen bedrijfsactiviteiten.

Ons energiebeleid is inbegrepen in ons klimaat-, milieu- en CO₂-beleid. Door te focussen op CO₂-reductie wordt ook ons energieverbruik vergoed en efficiënter. Energiegerelateerd, elektrificeren wij voor een deel ons wagenpark en kopen wij 100% Nederlandse groene windenergie in. Daartegenover verbruiken we nog wel conventioneel aardgas voor het verwarmen van ons hoofdkantoor, benzine en diesel voor het wagenpark deel dat nog op fossiele brandstoffen rijdt en laden wij onze elektrische voertuigen deels op met stroom met een onbekende CO₂-waarde.

Voor meer informatie over ons klimaatbeleid en -maatregelen, zie het hoofdstuk Klimaatverandering op pagina 41. Voor het overzicht van ons energieverbruik, zie het hoofdstuk Extra informatie op pagina 114.

Energieverbruik en -verbruikers

Elektrisch wagenpark

Voor het laden van onze elektrische voertuigen hebben we in 2023 126.890 kWh aan hernieuwbare stroom gebruikt. Daarnaast is er 317.304 kWh stroom geladen op plekken waar de herkomst van de elektriciteit niet bekend is. Hierbij wordt uitgegaan van een mix tussen groene en grijze stroom.

Binnen de huidige CO₂- en energiestrategie zal ons wagenpark verder elektrificeren tot in ieder geval 50% van ons totale wagenpark in 2025. Samen met een hogere kantoorbezetting waardoor meer auto's dagelijks bij ons opladen, zal zowel ons eigen elektriciteitsverbruik als dat van het extern opladen toenemen.

Verbruik niet-hernieuwbare brandstof

Niet al ons vervoer kan momenteel overschakelen naar hernieuwbare alternatieven. Dit geldt vooral voor onze monteursdiensten, die een hoge mate van flexibiliteit en bereikbaarheid vereisen om onze klanten effectief te kunnen bedienen. Onze monteurs moeten in staat zijn om op korte termijn lange afstanden af te leggen, een vereiste waarvoor elektrische voertuigen nog niet altijd geschikt zijn.



Daarom blijft het gebruik van traditionele brandstoffen noodzakelijk voor bepaalde delen van onze vloot. In 2023 hebben we afgerond 78.000 liter benzine en 450.000 liter diesel verbruikt voor onze voertuigen.

Hoofdkantoor

Het hoofdkantoor van MAAS gebruikt duurzame elektriciteit, aangezien we sinds juni 2020 volledig zijn overgestapt op 100% Nederlandse windenergie, gecertificeerd door Stichting Milieukeur. In 2022 hebben we de mogelijkheid voor het gebruik van eigen zonnepanelen onderzocht, maar ons dak bleek ongeschikt.

In 2023 zochten we naar alternatieve oplossingen en onderzochten de haalbaarheid van zonnepanelen op de parkeerplaats bij ons hoofdkantoor. Het project voor eigen zonne-energieopwekking is momenteel gepauzeerd vanwege het ontbreken van financiële randvoorwaarden en netcongestie op de Ekkersrijt (Son, Brabant). Vanuit de gemeente Son en Breugel is er een project opgezet ter verduurzaming van het bedrijventerrein, voornamelijk gericht op energieverbruik en -voorziening. MAAS is hierbij betrokken.

Op het gebied van energiezuinigheid zijn de energiemaatregelen conform de wettelijk verplichte maatregelenlijst doorgevoerd. In 2023 is er ook een inspectie geweest door de Omgevingsdienst Zuidoost Brabant (ODZOB). Bij deze inspectie bleek dat MAAS nog enkele energiebesparende maatregelen met een terugverdientijd van minder dan 5 jaar dient te nemen in 2024.

Over 2023 hebben de MAAS-locaties gezamenlijk 53.131 m³ gas verbruikt voor het verwarmen en 567 MWh elektriciteit.

Energie-efficiënte koffiemachines en vendingautomaten

Ons aanbod omvat energie-efficiënte koffiemachines en vendingautomaten die zijn geïnstalleerd bij klanten. Onze gekoelde automaten voldoen aan de nieuwste EU-energielabels en onze koffiemachines hebben minimaal energielabel A. Alle machines beschikken over een standaard stand-by-modus om energie te besparen, en optioneel kunnen deze zelflerend zijn om op energiepieken of -dalen te anticiperen. Het energieverbruik van gekoelde machines wordt geregeld door de Ecodesign Regulation EU 2019/2024 en de Energy Labelling Regulation EU 2019/2018 voor koelapparatuur met een directe verkoopfunctie.

3.1.4 AFVAL EN VERVUILING

De afvalstromen en luchtvervuiling die ontstaan uit de bedrijfsactiviteiten van MAAS.

We beheren twee belangrijke soorten afval afkomstig uit ons bedrijfsproces: het afval dat we zelf produceren en een deel van het afval vanuit onze dienstverlening bij onze klanten. We bieden onze klanten de optionele service aan om alle productverpakkingen, die voortkomen uit de verzorging van de koffiemachines, terug te nemen, waardoor we verantwoordelijk blijven voor deze afvalstromen. Daarbovenop houden wij ons bezig om onze verpakkingen en productafval circulair te maken, dit wordt behandeld in het hoofdstuk Duurzaam verpakken en circulariteit, zie pagina 53.

Wij hebben een 'Great Taste No Waste'-programma waarbij het ons doel is om tegen 2030 100% circulair om te gaan met materialen en afval die hergebruikt kunnen worden. Voor het deel waarbij dit niet haalbaar is, zal energierugwinning de bestemming zijn.

Afval- en vervuilingbeleid

Afvalstromen

Onze afvalstromen ontstaan door kantoor-, revisie- en distributieactiviteiten. Indien gewenst van onze klanten, zamelen onze operators alle productverpakkingen en koffiedroes afkomstig van de koffiemachines op klantlocaties in. Deze worden vervolgens naar de MAAS-depots en MAAS-crossdocks gebracht. De operators beschikken daartoe in hun wagen over een geaarmerde kopie van de MAAS NIWO-VIHB-bewijs van vermelding op de lijst van Vervoerders, Inzamelaars, Handelaars en Bemiddelaars (VIHB-lijst). Vervolgens wordt het afval opgehaald door onze dienstverleners.

Voor ons hoofdkantoor in Son wordt het restafval niet apart ingezameld van de andere huurders in hetzelfde kantoorpand, ongeacht of het afval afkomstig is van huurders of onderhuurders. Hierdoor geven de cijfers een licht vertekend beeld van de totale MAAS afvalstroom.

Onze afvalstromen omvatten ook het afval dat vrijkomt bij het reviseren van koffiemachines en vendingautomaten, wat, ondanks een (beperkte) toename in het totale afvalvolume, bijdraagt aan een betere impact doordat machines een tweede leven krijgen.

MAAS functioneert niet alleen als de primaire afvalontdoener via haar eigen vestigingen. Afval dat door MAAS wordt gegenereerd, wordt ook verwerkt op verschillende dienstverlenerslocaties, gekwalificeerd als de niet-MAAS locaties. De details over de afvalstromen en scheidingspercentages van deze niet-MAAS locaties zijn terug te vinden in de bijlage op pagina 114. In 2023 waren dit de locaties in Delft, Eindhoven, Amsterdam Duivendrecht, Groningen Nadorst, Zwartsluis, Utrecht, Culemborg en Emmen.

Afval en milieuwetgeving

Wij voeren periodiek controles uit om te verzekeren dat afvalstromen op de meest verantwoorde wijze worden beheerd. Als uitgangspunt bij de afvoer van afvalstoffen inventariseren wij actief de mogelijkheden voor recycling, om zo onze impact op het milieu te minimaliseren.

Verwerking van ons afval gaat door de diverse dienstverleners conform het Landelijk afvalbeheerplan (LAP3). Vanuit de wettelijke verplichting gaan wij na of de leverancier voldoet aan de wet- en regelgeving. Dit proces wordt geborgd met de ISO 14001.

Voor de vendingautomaten gelden specifieke regels zoals de RoHS-wetgeving en de WEEE/AEEA-regelgeving, die zorgen voor een veilige en gescheiden inzameling en verwerking van afgedankte elektrische en elektronische apparatuur. Een apparaat wordt niet als afvalverwerking beschouwd wanneer het apparaat wordt gerepareerd of geüpgraded. Voor drinkbekers volgen we de Europese en Nederlandse wetgeving op het gebied van circulariteit.

Voor meer informatie over de afkortingen en deze wet- en regelgeving, zie de hoofdstukken Afkortingen op pagina 112 en ESRs/GRI-index op pagina 91 en 103.



Milieurisico-inventarisatie en -management

Om de milieu-impact, risico's en kansen binnen onze eigen activiteiten en de gehele waardeketen te beoordelen maken we gebruik van onze managementsystemen en EcoVadis. Wij maken zelf geen directe registraties van deze afvalprocessen, wel zorgen we dat deze belangrijke gegevens worden verzameld door onze business intelligence (BI) manager en opgenomen in onze Zero Waste rapportages.

Onze Director CSR & Procurement & CSR is, daartoe gemandateerd door de andere directieleden, verantwoordelijk voor de implementatie van het milieu- en, als onderdeel daarvan het afvalbeleid. Dit wordt geborgd in ons geïntegreerde MAAS Management Systeem. De verantwoordelijkheid voor het correct laten afvoeren van afvalstromen ligt bij de Purchaser & Manager Facilities, die daarin voor specifieke stromen, zoals afgedankte elektrische apparaten en IT-hardware, ondersteund wordt door de Manager Warehouse & Logistics en de IT Director. Al onze partners in afvalinzameling beschikken over de benodigde afvalvergunningen, wat we controleren via de NIWO-website.

Afval, milieu en risico inventarisatie/-management

Milieu maakt deel uit van de eigen context- en risicoanalysemethodologie voor het beoordelen van kwaliteits-, milieu-, en gezondheids- en veiligheidsprocessen. Voor de specifieke uitdagingen rondom biologische processen binnen MAAS, zetten we de Bio Risico analyse in. We gebruiken een online Arbobeheersysteem voor de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) van gezondheids- en veiligheidsrisico's, inclusief een plan van aanpak om deze risico's effectief te beheren.

Betrokkenheid van medewerkers

Onze eigen medewerkers zijn medeverantwoordelijk voor de juiste afvalscheiding. Zij worden op de hoogte gebracht van ons afvalbeleid en afvalscheidingsbeleid via ons kwaliteits- en milieu handboek. Voor het dagelijks afvalbeheer zijn er op centrale locaties in de panden specifieke afvalbakken geplaatst voor papier, GFT, PD (Plastic- en Drinkverpakkingen), koffiedroes,

herbruikbare bekers, statiegeldflesjes en blikjes en restafval, en voor grotere hoeveelheden afval beschikken wij over verrijdbare containers.

Wij rapporteren tevens gegevens aan relevante instanties, zoals de Stichting OPEN, en door deze informatie op te nemen in ons Milieu KPI-overzicht.

Afvalvolume en -scheiding

Afvalvolumes MAAS-locaties

In 2023 hebben alle vestigingen van MAAS samen 249 ton afval verzameld, wat een toename van 41% betekent ten opzichte van het jaar 2022. Dit komt grotendeels omdat wij in 2023 nieuwe groepen afval, zoals kleding, waterfilters, koffiedroes en tuinafval hebben toegevoegd aan ons gemeten afval.

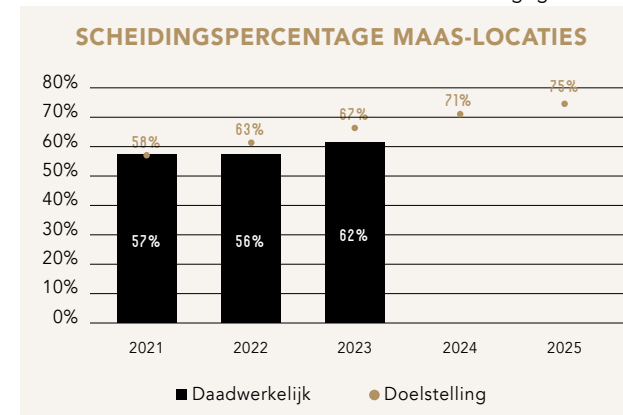
AFVALSTROMEN MAAS-LOCATIES (IN TONNEN)

	2021	2022	2023
Restafval	81,0	78,3	94,6
Machines	58,1	49,2	58,1
Papier	44,5	36,6	45,1
Waterfilters			21,2
Tuin			8,3
Hout	1,9	1,6	7,4
Harde kunststoffen	2,0	4,5	2,9
Koffiedroes	2,1	2,9	2,9
GFT	0,0	0,3	2,3
PD	0,0	2,0	2,2
Folie	0,2	0,3	1,8
Vet			1,2
Bekers	0,5	0,4	0,6
Kleding			0,2
Totaal	190,3	176,0	248,9

Scheidingspercentage

De mate van afvalscheiding van de MAAS-locaties is in 2023 verbeterd van 56% naar 62%. Dit ligt echter nog onder de 2023-doelstelling van 67%. Voor 2024 hebben wij de doelstelling gesteld om 71% van ons afval te scheiden. Om dit te bereiken zullen wij de recyclingsmogelijkheden opnieuw onderzoeken.

Voor de niet-MAAS locaties is 101 ton afval gegenereerd,



waarvan 81,2% gescheiden afval was.

Over geheel 2023 heeft MAAS en al haar externe dienstverleners 350.425 kg afval verwerkt, met een scheidingspercentage van 67,6%. Ten opzichte van 2022 (totaal 250.433 kg, 63,5% gescheiden) is dit nagenoeg 100.000 kg meer en een groei in afvalscheidingspercentage van 4.1 procentpunt.

Voor de afvalvolumes van de niet-MAAS locaties, zie het hoofdstuk Extra informatie op pagina 114.

Gescheiden stromen niet-gevaarlijk afval

Restafval

In 2023 hebben we bij de MAAS-locaties 94,6 ton restafval weggegooid, een stijging van 6,5% vergeleken met de 78,3 ton in 2022.

Papier

Wij verzamelen ons papier, waaronder karton, gescheiden en schoon in. Deze afvalstroom is in 2023 (45,1 ton) met 8,6 ton (of 23,5%) toegenomen ten opzichte van 2022.

Harde kunststoffen

Harde kunststoffen is een verzamelnaam voor een mix van harde kunststoffen die met name PE, PVC, HDPE en PP bevatten. Ingezamelde harde kunststoffen gaan naar een bedrijf dat tientallen kunststofsoorten van elkaar kan scheiden. De kunststoffen worden vervolgens gewassen, via verschillende technieken machinaal gesorteerd per kunststof en vernalen tot kleine stukjes. Deze secundaire grondstof wordt omgesmolten en gevormd tot nieuwe kunststofproducten. In 2023 hebben we 2,9 ton van deze harde kunststoffen weggegooid, een daling van 36% ten opzichte van de 4,5 ton in 2022.

PD (vroeger PMD)

Plastic verpakkingen en drankkartons, inclusief alle verpakkingsmaterialen gemaakt van plastic en drinkverpakkingen, worden gecategoriseerd onder de term PD (Plastic en Drinkkartonafval). In 2023 bedroeg ons PD 2,2 ton, een toename van 13% ten opzichte van de 2 ton in 2022. Sinds begin 2023 zijn metalenblikjes niet meer toegestaan in de PD-container van bedrijven. Van het verzamelde PD-afval wordt 80% tot 90% gebruikt als grondstof voor het vervaardigen van nieuwe producten. De resterende 10 tot 20% van het PD wordt gebruikt voor energieopwekking.

Folie

Over 2023 bedroeg ons folieafval 1,8 ton. Deze folie wordt circulair verwerkt en samengeperst tot balen. Vervolgens wordt dit materiaal verwerkt tot granulaat, dat dient als grondstof voor de kunststofindustrie.

Hout

Over 2023 bedroeg ons houtafval 7,2 ton. MAAS ontdoet zich vooral van A- en B-hout, dat beide veel mogelijkheden voor recycling biedt. Desondanks is er momenteel niet genoeg capaciteit om al het hout te recyclen. Daarom gebruikt de verwerker het hout als brandstof voor energieopwekking, in lijn met de minimumstandaard voor het verwerken van A- en B-hout. A-hout is volledig onbewerkt, terwijl B-hout kan zijn gelakt, geveerd of verlijmd.

GFT-afval en tuinafval

Ons gescheiden ingezamelde of afgegeven organisch bedrijfsafval wordt gecomposteerd met het doel om te recyclen, of het wordt vergist waarbij het ontstane biogas als brandstof gebruikt wordt. Het GFT-afval is gestegen van 0,3 ton in 2022 naar 2,3 ton GFT en 8,2 ton tuinafval in 2023.

Bedrijfskleding

MAAS verzamelt retour gekomen en afgedragen kleding van MAAS Operators in zodat deze vervolgens door Schijvens Confectiefabriek Hilvarenbeek B.V. gerecycled kunnen worden tot nieuwe bedrijfskleding. In 2023 is er 0,2 ton afval aan bedrijfskleding gerecycled en 0,917 ton in het restafval beland.

Waterfilters

De BRITA-waterfilters die in de machines zitten worden door MAAS bij klanten verzameld en meegenomen naar de depots. BRITA haalt deze waterfilters vervolgens bij ons op en recycleert de waterfilters zodat de grondstoffen voor een groot deel opnieuw gebruikt kunnen worden. In 2023 is 21,2 ton aan waterfilters ingezameld. 9.947 kg waterfilters is in het restafval terechtgekomen.

Machines

Levenscyclus van de machines

Onze koffiemachines en vendingautomaten worden via lease of verkoop beschikbaar gesteld aan klanten. Vanaf het moment van inkoop en gedurende de lease hebben wij de verantwoordelijkheid over de levenscyclus van deze machines. Bij verkoop van machines ligt deze verantwoordelijkheid bij de klant.

Voor machines die in het veld hebben gestaan, beoordelen we aan het einde van het contract of deze geschikt zijn voor revisie. Als het mogelijk is om deze machines te reviseren, worden deze door MAAS volledig schoongemaakt, gerepareerd en gereviseerd in de eigen werkplaats door 2 SROI-medewerkers. Vervolgens worden de machines opnieuw ingezet. Hierdoor beperken wij met de inzet van gereviseerde machines de productie van nieuwe machines.

Machines die wegens beschadiging of veroudering niet meer geschikt zijn



voor een tweede leven, worden afgevoerd naar een gespecialiseerde afvalverwerker. Hier worden de machines conform de EU WEEE-wetgeving (Waste from Electrical and Electronic Equipment) en NL AEEA-regeling (Afgedankte Elektrische en Elektronische Apparatuur) verwerkt.

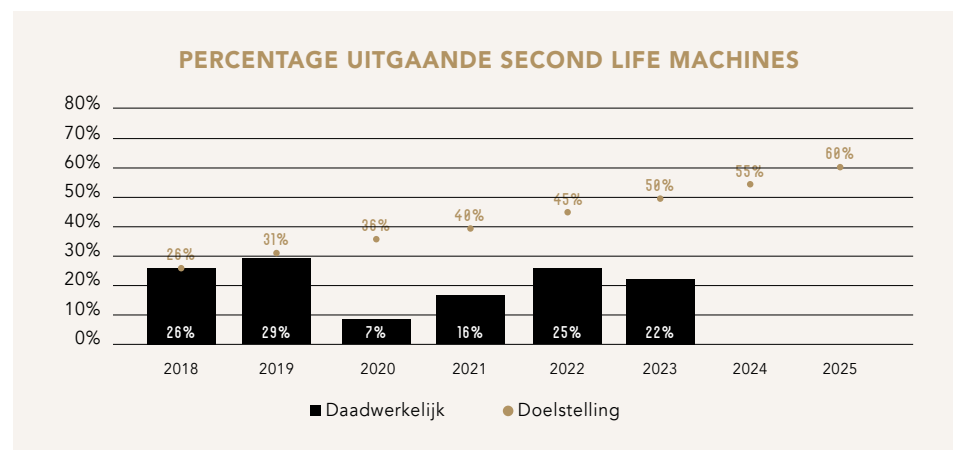
In 2023 bedroeg het afval van deze koffiemachines en vendingautomaten 58,1 ton voor de MAAS-locaties en 48,2 ton voor de niet-MAAS locaties.

Second Life machines

MAAS heeft de ambitie om 60% van de jaarlijks uitgeleverde machines uit Second Life machines te laten bestaan in 2025. Over 2022 was 25% van de uitgaande machines een gereviseerde machine en in 2023 is dit gedaald met 3% naar 22%. De keuze voor een nieuwe of Second Life Machine ligt uiteindelijk bij de klant, die de keuze ook weer laat afhangen van de beschikbare Second Life-machines op een bepaald moment. Vanwege deze daling zijn wij van plan om in 2024 te zoeken naar verbeteracties om deze doelstelling in 2025 uiteindelijk nog te behalen.

In dit 2023-verslag zijn de cijfers tot en met 2020 gewijzigd met terugwerkende kracht door een nieuwe meetmethode. Zie hiervoor het hoofdstuk Herformuleringen op pagina 113.

Voor de CO₂-reductie die behaald wordt met de revisie van machines, zie hoofdstuk Klimaatverandering op pagina 41.



Koffiemachines

De koffiemachines van MAAS zijn ontworpen voor toekomstig hergebruik en maken gebruik van de Material Circularity Indicator (MCI), een model ontwikkeld door de Ellen MacArthur Foundation, voor inzicht in de mate van circulariteit van een product. Samen met machinefabrikant en Hoskins werken we aan het verhogen van de MCI voor meer duurzaamheid. The Brooklyn, een bonenmachine, bestaat uit 66% virgin en 34% gerecyclede grondstoffen, waardoor het bijdraagt aan een circulaire economie.

Machinemeubels

Nieuwe machinemeubels zijn voor ongeveer 90% vervaardigd uit gerecycled materiaal. Afgedankte meubels zijn voor ongeveer 80% recyclebaar. Dat komt omdat het gerecyclede hout en de restzaken zoals schroeven en scharnieren niet altijd volledig herbruikbaar zijn.

Gevaarlijk afval

Kleine batterijen

De losse kleine batterijen worden met behulp van een passend inzamelmiddel ingezameld in het MAAS-magazijn. Omdat batterijen en accu's zuren en zware metalen, zoals zink, cadmium, nikkel, kwik en lood bevatten, worden deze specialistisch gerecycled. Zo worden deze metalen teruggewonnen en gebruikt voor nieuwe producten. Afgedankte accu's van de magazijnvoertuigen en van de elektrische ingrediëntenwagens worden door externe dienstverleners afgevoerd. Het gewicht is in 2023 niet gemeten.

Lampen

Lampen worden afgegeven bij een inzamelpunt bij een bouwmarkt of Gemeentelijke milieustraat. Het gewicht is in 2023 niet gemeten.

IT-afval

Servers, printers, desktops, laptops, IT-accessoires, handhelds en videoapparatuur worden verzameld tot er voldoende pallets zijn voor een verwerkend bedrijf. Van de servers worden harde schijven onklaar gemaakt en van desktops en laptops de harde schijven verwijderd zodat deze in het bezit blijven van ons. Op die manier voorkomen we het risico van het uitlekken van gevoelige informatie naar derden via de IT-afvalfase.

3.1.5 DUURZAAM VERPAKKEN EN CIRCULARITEIT

De samenstelling, hoeveelheid, recyclebaarheid en mate van circulariteit van de verpakkingen die MAAS gebruikt voor haar producten.

2023 was voor ons een jaar van voorbereiding op de verdere implementatie van de SUP-richtlijn (Single Use Plastics) tegen het gebruik van wegwerpplastics, zoals koffiebekers, die inging op 1 januari 2024. In aanloop hiernaartoe hebben wij verschillende testen uitgevoerd met alternatieven voor herbruikbare bekere en onderzoek uitgevoerd in spoel- en reinigingsopties om het hergebruik van bekere duurzamer te maken. Via onze YouTube-serie "MAAS Bekerpraat" beantwoorden we vragen van klanten en gebruikers over deze nieuwe bekerregeling. Daarnaast is in april 2023 statiegeld op blikjes geïntroduceerd en hebben we onze inzet voor het circulair gebruik van koffiedroes verder ontwikkeld.

Bekere en verpakkingen

Koffiebekere en SUP-wetgeving

Van de niet-herbruikbare bekere hebben we ons in 2023 gericht op het leveren van uitsluitend kartonnen bekere met een minimale plastic coating. In Nederland worden dagelijks ongeveer 19 miljoen kartonnen bekere met een plastic coating verbruikt, waarvan een aanzienlijk deel eindigt als zwerfafval in de natuur en het water. Om dit probleem aan te pakken is het onder de Europese SUP-richtlijn (Single Use Plastics) verboden om bekere van polystyreen op de markt te brengen.

Onder deze richtlijn is ook een reeks andere producten verboden:

- Drinkbekere van geëxpandeerd polystyreen
- Doppen en deksels gemaakt van geëxpandeerd polystyreen
- Plastic roerstaafjes (stirrers)
- Plastic bestek (vorken, messen, lepels, eetstokjes)
- Plastic borden
- Plastic bekere met geëxpandeerd polystyreen (EPS)

Vanaf 1 januari 2024 is de SUP-richtlijn en de nationale wetgeving uitgebreid met een verbod op drinkbekere voor eenmalig gebruik. Dit geldt ook voor koffiebekere/wegwerpbekere van karton die plastic bevatten. Deze SUP-richtlijn moet bijdragen aan het verminderen van zwerfafval en verbiedt de toepassing van plastic voor producten die gemaakt zijn voor eenmalig gebruik. De richtlijn heeft betrekking op alle typen kunststof waarbij geen onderscheid gemaakt wordt tussen oilbased kunststoffen of biobased kunststoffen.

Wij hebben als voorbereiding op deze regeling in 2023 verschillende soorten testen uitgevoerd met herbruikbare alternatieven zoals servies, harde kunststofbekere en bekere of mokke die klanten zelf meebrengen ('Bring Your Own'). Aan de hand van deze 'pilot learnings' bieden wij onze

klanten passende bekeroplossingen en adviezen aangaande de nieuwe bekerregeling. Daarnaast is ook contact gelegd met meerdere partijen omtrent spoel- en reinigingsooplossingen. Daar is tevens mee getest op ons hoofdkantoor om klanten ook daarin te voorzien van passend advies.



In onze YouTube-serie "MAAS Bekerpraat" gaan we in op de nieuwe bekerregeling door vragen van onze klanten en gebruikers te beantwoorden.

Scan de QR-code voor de afleveringen van MAAS Bekerpraat.

Blikjes en statiegeld

Sinds 1 april 2023 wordt er statiegeld geheven op blikjes. Om onze klanten en consumenten hierin van dienst te zijn hebben wij wijzigingen doorgevoerd in de administratie, logistiek, inkoop, assortiment, projectmanagement, technische werking van de automaten, inlichting van de monteurs, communicatie en accountmanagement.

Verpakkingen

Als onderdeel van onze doelstelling voor een afvalvrije en circulaire dienstverlening in 2025, ontwikkelen we momenteel een Operatingkar die hier voor een groot deel aan moet bijdragen. Deze Operatingkar kan namelijk de verpakkingen van de ingrediënten vervangen door gebruik te maken van wisselbakken en -emmers waar de koffie in zit. In 2022 zijn de eerste conceptschetsen van deze Operatingkar ontwikkeld. In 2024 beginnen de de testen van het prototype en indien deze succesvol worden bevonden begint de uitrol eind 2024.



Koffiedroes en -circulariteit

MAAS biedt meerdere concepten aan voor het circulair inzetten van koffiedroes. Bij het Circle of Beans concept wordt de koffiedroes omgezet tot biogas en gebruikt als brandstof voor het branden van groene koffiebonen. Bij de Koffie Recycle Service (KRS) wordt koffiedroes gebruikt als duurzame grondstof om nieuwe producten van te maken. Door De Clique en Zwamburg wordt koffiedroes gebruikt als circulaire grondstof voor de teelt van oesterzwammen, die als grondstof gebruikt worden voor vegan vleesvervangers.

De koffiedroes van KRS klanten en van Circle of Beans klanten wordt ingezameld bij aangesloten klanten van MAAS en ingezet als basismateriaal voor een ander product, dan wel vergisting. Bij inzet als basismateriaal voor een ander product is de uitstoot van MAAS nihil.

MAAS heeft de ambitie om in 2025 25% van het koffiedroes van de klanten om te zetten tot een nieuw product via het KRS-concept. Op basis van het gemiddeld verzamelde koffiedroes zou 25% tot een besparing moeten leiden van 21,86 ton CO₂.

Koffie Recycle Service (KRS)

De Koffie Recycle Service (KRS) is een initiatief van MAAS, afvalverwerker PreZero en Coffee Based, wat in 2019 als eerste koffiedroes- upcycling initiatief in de Nederlandse markt van start is gegaan. Het opgehaalde koffiedroes gaat naar Coffee Based, die er hoogwaardige nieuwe producten van maken, zoals visitekaartjes, (koffie)bekers, notitieboekjes, koffiemachine covers en bloempotten. De resterende koffiedroes wordt gebruikt voor het kweken van paddenstoelen, energieopwekking door vergisting of de productie van pellets voor in pelletkachels.



Geschat op basis van het aantal opgehaalde kilo's koffiedroes is dat met KRS in 2023 52,86 ton CO₂ is vermeden door het voorkomen van gebruik van aardgas.

Circle of Beans

In samenwerking met Wageningen Universiteit & Research en Fair Company heeft MAAS een concept ontwikkeld voor het circulair branden van koffie. Dit concept wordt in de markt gezet onder de naam Circle of Beans. In dit concept zamelen Operators van MAAS de koffiedroes in en dit wordt opgehaald door Fair Company. Fair Company rijdt met een bus die wordt aangedreven door biogas gewonnen uit koffiedroes.



Dit koffiedroes wordt door speciaal gekweekte bacteriën omgezet in 100% biogas (biomethaan), dat vervolgens gebruikt wordt voor het branden van groene koffiebonen. De gebrande koffiebonen worden daarna in professioneel gereinigde en herbruikbare emmers weer bij de klant geleverd waarbij de koffiedroes direct weer retour gaat in diezelfde emmers. De voertuigen waarmee dit transport plaatsvindt rijden tevens op 100% biogas (biomethaan).

Geschat op basis van het aantal opgehaalde kilo's koffiedroes is dat met Circle of Beans in 2023 0,761 ton CO₂ is vermeden door het voorkomen van gebruik van aardgas.





3.1.6 WATERGEBRUIK

Het water dat MAAS gebruikt en afvoert met haar locaties en bedrijfsactiviteiten.

In de koffie-, thee en cacaoketen van MAAS wordt veel water verbruikt. Bijvoorbeeld bij de teelt van koffie en bij de verwerking van koffiebonen tot groene boon. Het waterverbruik hiervan is moeilijk meetbaar doordat gebruik wordt gemaakt van traditionele werktuigen en installaties, zoals eenvoudige regenwateropvangsystemen en irrigatiemethoden. Het is dus uitdagend om het water te traceren dat in de koffie-, thee- en cacaoketen wordt verbruikt doordat ketenbedrijven dit slecht of niet bijhouden.

Het impactonderwerp water is, ten opzichte van de andere impactonderwerpen, op dit moment niet als prioriteit beoordeeld bij de dubbele materialiteitsanalyse van Miko. Om deze reden focussen wij ons voornamelijk op het verantwoord omgaan met reinigingsmiddelen.

Eigen waterverbruik

In 2023 hebben de machines van MAAS in totaal 45 miljoen liter water verbruikt voor het zetten van koffie en thee. Onze eigen locaties verbruiken gemiddeld 2.000 liter water per jaar voor het sanitair en voor het reinigen van de machines.

Reinigingsmiddelen

Conventionele reinigingsmiddelen

Wij maken gebruik van vloeibare reinigingsmiddelen en reinigingsmiddelen in tabletvorm, zoals reinigings-, ontkalking- en vaatwastabletten. Vloeibare reinigingsmiddelen worden gebruikt voor melksystemen en machineoppervlakken. Van al deze reinigingsmiddelen zijn de veiligheidsinformatiebladen (VIB)/ Material Safety Data Sheets (MSDS) beschikbaar. In deze VIB/MSDS staat wat de eventuele arbo- en milieu-impact is bij het gebruik van de reinigingsmiddelen en hoe er omgegaan moet worden met het afval.

Bij normaal gebruik zijn geen speciale maatregelen nodig. Onverdunde reinigingsmiddelen mogen niet in de riolering, het oppervlaktewater of het grondwater terechtkomen. Onze reinigingsmiddelen worden altijd verdund. De lege verpakkingen zijn geschikt voor het restafval. De hoeveelheden reinigingsmiddelen (kg, liter, tabletten) zijn in 2023 niet gemonitord.

Niet-conventionele reinigingsmiddelen

MAAS heeft sinds 2019 de EnozoPRO in het schoonmaakmiddelenassortiment. Het EnozoPRO-apparaat zet koud kraanwater, in combinatie met zuurstof en een elektrische lading, om in veilig en effectief ozonwater. Dit ozonwater dient als reinigings- en ontsmettingsmiddel en is effectiever dan bleekwater en waterstofperoxide. Hierdoor zijn veel van de chemicaliën, geuren of kleurstoffen verleden tijd en maakt de EnozoPRO duurzamer, veiliger, hygiënischer en streeploos schoon dan traditionele schoonmaakmiddelen. Aqueous Ozone is 5 tot 10 minuten actief en nadien blijft er enkel water weer over. Deze manier van reinigen doodt in 30 seconden ruim 99,9% van de bacteriën.

De EnozoPRO (capaciteit 400 ml) kan 5.000 keer gevuld worden. Dat staat gelijk aan ten minste 2.000 liter schoonmaakmiddel en dus ook minimaal 2.000 plastic verpakkingen. De hoeveelheid waterverbruik door de EnozoPRO is in 2023 niet gemonitord.

Waterverbruik in de keten

Op hoofdlijnen is het waterverbruik in de koffie- en theeketen onderzocht. Volgens de Universiteit Twente kost in Nederland het standaard kopje koffie ongeveer 140 liter en kopje thee 34 liter water. De 268 miljoen koffie- en theeconsumpties bij MAAS betekent een globaal ketenverbruik van ongeveer 23 miljard liter (gemiddeld 87 l x 268 miljoen consumpties/kopjes).

Voor de productie van 100 gram chocolade is volgens o.a. UNESCO en Cocoa Runners 1.500 tot 1.700 liter water nodig. Een pak van 1 kg automatenchocolademelk bevat ongeveer 11-14% cacaopoeder. De ongeveer 625 miljoen gram cacaooverbruik in de keten van MAAS resulteert daarmee in een waterverbruik van 9,4 tot 10,6 miljard liter.



3.2 SOCIAAL

3.2.1 MEDEWERKERSVEILIGHEID, -GEZONDHEID EN -WELZIJN

De veiligheid, gezondheid en het welzijn van de eigen medewerkers binnen MAAS.

Onze medewerkers zijn een belangrijk onderdeel van onze activiteiten omdat onze service operators en overige medewerkers de dienstverlening uitvoeren en ondersteunen. Het welzijn van onze mensen staat centraal en wij streven ernaar een positieve bijdrage te leveren aan het leven van onze medewerkers. Dit doen wij door te zorgen voor een veilige fysieke en mentale werkomgeving.

Uit de dubbele materialiteitsanalyse van Miko is het onderwerp Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn als belangrijkste sociale onderwerp en tweede onderwerp geheel genomen gekomen.

Een meerderheid van onze buitendienstmedewerkers zijn VCA-gecertificeerd (Veiligheid, Gezondheid, Milieu Checklist Aannemers) en als bedrijf zijn we ISO 45001-gecertificeerd. Beide certificatieschema's hebben het doel te borgen dat individuele medewerkers bedrijven veilig en gezond werken.

Arbobeleid

Gezond & Veilig Werken (G&VW) managementsysteem

Wij hebben een Gezond & Veilig Werken (G&VW) managementsysteem geïmplementeerd dat voldoet aan de Nederlandse Arbowetgeving en gebaseerd is op ISO 45001:2018. Hiermee waarborgen wij dat medewerkers veilig en gezond kunnen werken.

Dekking

Het G&VW-managementsysteem dekt de eigen medewerkers en de medewerkers die niet op de loonlijst van MAAS staan, maar wiens werk en/of werkplek wel door MAAS wordt beheerd.

Bij zelfstandigen zonder arbeidscontract met MAAS hangt de verantwoordelijkheid voor de veiligheid af van hun afhankelijkheid van MAAS tijdens het werk. Als de werkzaamheden deel uitmaken van MAAS' activiteiten en normaal door eigen personeel uitgevoerd zouden kunnen

worden, dan kan MAAS aansprakelijk zijn. Echter, voor taken die niet primair zijn aan onze bedrijfsvoering, zoals onderhoudswerkzaamheden en keuringen, ligt de verantwoordelijkheid bij de externe partij die deze diensten verzorgt.

MAAS-medewerkers die bij klanten werkzaam zijn, vallen tevens onder het veiligheidsbeleid van de desbetreffende klant.

Preventiemedewerker

De Preventiemedewerker, bij MAAS de KAM-coördinator (Kwaliteit, Arbeid en Milieu), vormt als interne deskundige een belangrijke schakel in het MAAS arbobeleid. Wettelijk gezien heeft de Preventiemedewerker drie taken:

1. Ondersteunt MAAS met het opstellen van een overzicht van alle risico's over de veiligheid, gezondheid en het welzijn binnen het bedrijf, wat resulteert in de MAAS Risico-Inventarisatie & -Evaluatie (RI&E);
2. Adviseert en werkt nauw samen met (mede via HR) externe Arbodeskundigen en de Ondernemingsraad over de te nemen maatregelen voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid;
3. Adviseert bij het (laten) uitvoeren van Arbo-maatregelen, door andere afdelingen en externe dienstverleners;

Aanvullend vervult de Preventiemedewerker bij MAAS ook de taken:

- Registreren van de bedrijfsongevallen;
- Afstemming met en deelname aan de MAAS Bedrijfs hulpverlening (BHV)
- Participatie in de MAAS VGWM-commissie voor advies aan de OR

Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E)

Verantwoordelijkheden en rollen

MAAS zet zich actief in voor het beoordelen van veiligheidsrisico's bij werkzaamheden en op de werkplek, met als doel de veiligheid en gezondheid van alle medewerkers te garanderen. Dit proces van risicoanalyse wordt geleid door het managementteam in samenwerking met de KAM-coördinator/Preventiemedewerker. Het managementteam evalueert jaarlijks of de risicoanalyse nog actueel en effectief is, en er vindt ook een jaarlijkse beoordeling van de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) plaats.

Actualisatie online Arbobeheersysteem

De KAM-coördinator/Preventiemedewerker is belast met het bijwerken van informatie binnen het online Arbobeheersysteem en wordt hierin bijgestaan door een externe dienstverlener voor steekproefsgewijze en periodieke audits. Om de drie jaar wordt de RI&E door een of meerdere gecertificeerde Arbokerndeskundige(n) getoetst, inclusief een systeem- en indien nodig, scope toetsing. Het management draagt zorg voor de uitvoering, evaluatie en het monitoren van de voortgang van de veiligheidsmaatregelen.

Bij het bepalen van de verschillende G&VW-risico's (Gezond en Veilig Werken) maakt MAAS gebruik van diverse bronnen, zoals:

- De RI&E;
- Het overzicht van interne- en externe factoren uit de G&VW contextanalyse;
- G&VW-gevaren die zijn vastgesteld uit consultatie (raadpleging) van medewerkers;
- G&VW-gevaren die zijn vastgesteld ten aanzien van het functioneren van het managementsysteem;
- Overzichten van (bijna) incidenten die zich hebben voorgedaan binnen de organisatie.

Voor uitzendkrachten geldt dat zij een aparte onboarding krijgen ten aanzien van veilig en gezond werken. Er is hierin een gezamenlijke verantwoordelijkheid tussen MAAS en de uitzendbureaus. De MAAS RI&E wordt ook gedeeld met de uitzendbureaus. Bij inkoopprocessen worden de identificatie van gevaren en G&VW-risico's met aannemers afgestemd

De activiteiten, het beleid en de acties die voortkomen uit en bij de doorlopende RI&E, moeten ervoor zorgen dat niet alleen de incidentele veiligheid voor medewerkers bij MAAS beheerst en verbeterd wordt, maar ook die van de arbeidsomstandigheden en de gezondheid op de lange termijn.

Voorkomen van incidenten

De leidinggevenden moeten medewerkers aanspreken op onveilig of ongezond gedrag. Incidenten worden voornamelijk voorkomen via de training on the job, Taak Risico Analyse (TRA), Last Minute Risk Analysis (LMRA), toolboxes, locatiebezoeken en werkinspecties.

Taak risico analyse (TRA)	De TRA identificeert taken, maatregelen om gevaren te beheersen, en draagt bij aan veilige werkmethoden. De VGWM-commissie evalueert gezondheidsrisico's, steunend op de ervaringen van medewerkers voor verbetering.
Last Minute Risk Analysis (LMRA)	De LMRA is een cruciale, snelle check vóór werkstart, identificeert risico's op veiligheid, gezondheid, welzijn, en milieu, en voorkomt werkstart bij onbeheersbare gevaren.
Training on the job	Training on the job houdt in dat een nieuwe medewerker leert door te observeren en samenwerken met een ervaren collega, die taken selecteert voor zelfstandige uitvoering.
Toolboxes	Toolboxes zijn periodieke werkoverleggen om risico's en gevaren te bespreken, bewustzijn over veiligheid, gezondheid, welzijn, en milieu te vergroten, en veiligheid binnen bedrijven te verhogen.

Locatiebezoeken en werkinspecties

De werkplekinspecties richten zich op plekken waar de risico's op het gebied van Gezondheid & Veilig Werken (G&VW) voor medewerkers het hoogst zijn, zoals in de werkplaats, de depots en op klantlocaties. De inspecties verlopen via een vooraf opgestelde checklist, waarvan de uitvoering wordt bewaakt door de leidinggevende middels bezoek- en inspectierapportages. De KAM-coördinator/Preventiemedewerker, bijgestaan door een externe dienstverlener, voert steekproefsgewijs en periodiek audits uit om de naleving te controleren en te waarborgen.

Meldingen

Het is de verantwoordelijkheid van elke medewerker om bij het waarnemen van onveilige handelingen en/of situaties onmiddellijk de betrokkenen te waarschuwen en de noodzakelijke maatregelen te treffen om het risico op een ongeval te elimineren of te minimaliseren. Na het invullen van het ongeval- of incidentmeldingsformulier kan de situatie verder geanalyseerd worden.

Medewerkers kunnen ook terecht bij de directe leidinggevenden, HR, Preventiemedewerker en de Vertrouwenspersoon voor vragen omtrent veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu. De vertrouwenspersonen zijn er voor ondersteuning van de melder bij ongewenste omgangsvormen en het grensoverschrijdende gedrag waar psychosociale arbeidsbelasting (PSA) over gaat. Wij hebben een klokkenluidersprocedure om integriteitsmeldingen te maken, zie meer hierover in het hoofdstuk Ethiek en Integer bestuur op pagina 78.



Medewerkersbetrokkenheid

Participatie en consultatie binnen MAAS zijn belangrijke onderdelen van het bevorderen van arbeidsveiligheid en gezondheid. De Ondernemingsraad en de VGWM-commissie spelen hierin een cruciale rol als vertegenwoordiging van de medewerkers. Ze zijn betrokken bij elke fase van het arbeidsveiligheids- en gezondheidsmanagementsysteem, van ontwikkeling tot evaluatie.

Daarbij wordt er van medewerkers op alle niveaus verwacht dat zij input leveren voor de besluitvorming, beleidsvorming, risicoanalyse, en werkplekinspecties. Dit systeem verzekert dat er geen belemmeringen zijn voor medewerkers om actief deel te nemen aan het verbeteren van de veiligheid en gezondheid op de werkvloer. Tijdens de Management Review wordt zowel de effectiviteit van deze processen als de integratie met andere bedrijfsprocessen beoordeeld, waarbij trends en verbetermogelijkheden worden geïdentificeerd.

Fysieke veiligheid in de praktijk

Machines	Wij waarborgen een veilige werkomgeving door aankoop van machines die aan de gezondheids- en veiligheidsnormen voldoen, zoals de CE-markering (Conformité Européenne), wat aantoont dat ze voldoen aan de belangrijke gezondheids-, veiligheids-, prestatie- en milieueisen die relevant zijn voor de producten.
Elektrisch werken	Wij hebben een grondig veiligheidsbeleid geïmplementeerd voor elektrisch werk, waarbij monteurs als NEN3140 Vakbekwame Personen worden aangewezen voor veilige handelingen met elektra. Periodieke NEN3140 keuringen van elektrische apparatuur, magazijnbenodigdheden en voertuigen, plus draagbaar gereedschap door eigen experts en bij klanten, verzekeren conformiteit en veiligheid.
Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)	Wij benadrukken de medewerkersveiligheid tijdens de deelname aan het verkeer. Wij bevorderen de verkeersveiligheid door voorlichting en, voorziening voor handsfree bellen. Ons leasewagenpark wordt regelmatig onderhouden dat bijdraagt aan het verminderen van ongevalsrisico's.
Werkverkeerkilometers	Voor een veilige werkomgeving bieden we, afhankelijk van de functie, medewerkers Persoonlijke Beschermingsmiddelen aan die hoofd, ogen, oren, handen, en voeten beschermen om het risico op letsel te verminderen en veiligheid te waarborgen.
Voorpost voor professionele hulpdiensten, de BHV (bedrijfs hulpverleners)	In 2023 waren er op ons hoofdkantoor 6 medewerkers getraind als BHV'ers, waaronder 1 hoofd BHV'er. 4 BHV'ers zijn actief bij depots en crossdocks. De BHV'ers zijn getraind voor noodsituaties en veilige evacuaties.
Werken met gevaarlijke stoffen	Ons beleid van gevaarlijke stoffen wordt strikt nageleefd volgens Nederlandse Veiligheidsinformatiebladen. We vermijden daarbij middelen met Zeer Zorgwekkende Stoffen (ZZS): CMR-stoffen (stoffen die kankerverwekkend (C), mutageen (M) of giftig voor de voortplanting (R) zijn) en SVHC-stoffen (Substances of Very High Concern, zoals persistente, bioaccumulerende, toxische stoffen, inclusief hormoonverstoorders).

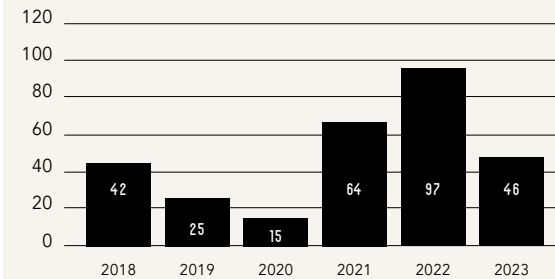
Veiligheidstrainingen

MAAS zet zich in voor de veiligheidsontwikkeling van haar medewerkers door het aanbieden van externe VCA-trainingen. Van deze trainingen worden de volledige kosten door MAAS betaald en wordt dit uitgevoerd tijdens werktijden.

Nieuwe medewerkers ontvangen bij aanvang van hun dienstverband een uitgebreide introductie en onboarding, met speciale aandacht voor veiligheid, gezondheid en milieu. Dit bewustzijn wordt niet alleen op individueel niveau aangescherpt, maar ook in groepsverband en door middel van thema's specifiek gerelateerd aan klantlocaties.

In 2023 zijn 46 VCA-trainingen gevolgd door medewerkers. Van deze groep hebben 32 medewerkers het certificaat behaald.

AANTAL UITGEVOERDE TRAININGEN T.A.V. VEILIG EN GEZOND WERKEN



Voor meer informatie over onze trainingen en opleidingen, zie het hoofdstuk *Talent- en medewerkersontwikkeling* op pagina 65.





Sociale veiligheid en discriminatie

Wij voeren een multolerantiebeleid tegen agressie, (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesten en alle andere vormen van ongewenst gedrag. Binnen onze bedrijfscultuur is geen ruimte voor discriminatie en wij proberen deze negatieve ervaringen dan ook zoveel mogelijk te voorkomen. De beste manier om dat te doen is erover te praten. Uit het meest recente medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) in 2020 bleek echter dat sommige collega's toch vormen van discriminatie ervaren.

Wanneer medewerkers met ongewenst gedrag geconfronteerd worden, dan hebben zij de mogelijkheid dit te melden bij hun leidinggevende of bij een Vertrouwenspersoon. Wij hebben twee interne Vertrouwenspersonen, Marc van Houten, Director CSR & Procurement en Carla de Winter (HR Business Partner).

Deze Vertrouwenspersonen bieden een luisterend oor en begeleiding bij melding van ongewenste omgangsvormen en dragen bij aan het beleid dat gericht is op het voorkomen en beperken van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). De Arboret onderscheidt vier specifieke vormen van PSA: discriminatie, seksuele intimidatie, agressie & geweld en pesten. De Vertrouwenspersonen staan slachtoffers van PSA bij, om te zorgen voor een veilige en respectvolle werkomgeving voor iedereen.

In 2023 zijn er 6 meldingen voor ongewenste omgangsvormen geregistreerd bij de vertrouwenspersoon. Deze meldingen betroffen vooral ongewenst gedrag, angst en werkdruk. De stijging van 0 meldingen in 2022 naar 6 in 2023 indiceert mogelijk dat de meldingsdrempel verlaagd is. Van deze 6 meldingen zijn 5 in 2023 afgerond.

Het management wenst zaken zoveel mogelijk intern op te lossen. Deze interne benadering weerspiegelt een proactieve aanpak om conflicten en kwesties effectief en efficiënt aan te pakken, wat gunstig is voor de organisatiedynamiek. MAAS heeft geen interne klachtencommissie, waardoor een onderzoek altijd extern plaats dient te vinden. Voor melder en vertrouwenspersoon is daartoe een incidentmelding beslisboom op het Intranet beschikbaar.

MAAS draagt er zorg voor dat de vertrouwenspersonen bekend zijn bij het voltallige personeel en de meldingsdrempel laag is.

Sociale veiligheid	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal meldingen van sociaal onveilige situaties/ ongewenste omgangsvormen (pesten, agressie, discriminatie, seksueel overschrijdend gedrag)	1	0	2	6	0	6

Gezondheid van de medewerkers

Gezondheidsbeleid

Bijna 85% van onze medewerkers voert dagelijks taken uit die mogelijke gezondheidsrisico's met zich meebrengen door fysieke arbeid, zoals het vullen van vendingautomaten, of het gebruik van reinigingsmiddelen voor de periodieke reiniging van de koffiemachines.

Ons gezondheidsbeleid is gestructureerd rondom samenwerking met een gecertificeerde arbodienst, onderhouden door HR, en biedt medewerkers toegang tot medische deskundigheid.

De arbodienst is verantwoordelijk voor de begeleiding bij ziekteverzuim. Zij werken conform de Arbeidsomstandighedenwet en kunnen advies geven aan onze HR afdeling, de ondernemingsraad en de Preventiemedewerker. Specifiek wordt aandacht besteed aan het Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO) en het Preventief Medisch Onderzoek (PMO), waarbij deelname vrijwillig is en gericht op individuele gezondheidsscreening.

In geval van ziekte of ongeval wordt volgens de Wet Poortwachter in overleg met medische deskundigen bekeken of aangepast werk mogelijk is. HR monitort de jaarlijkse verzuimanalyse door de arbodienst, terwijl de Preventiemedewerker betrokken is bij de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en advisering over arbeidsomstandigheden.

Een werkgever mag geen medische gegevens verwerken, zoals gegevens over de aard en oorzaak van de ziekte. Medische gegevens worden beheerd door de bedrijfsarts, met strikte privacy rondom deze gegevens. De werkgever moet contactgegevens arbodienst & bedrijfsarts doorgeven aan werknemers die hun privacyrechten willen uitoefenen. Bijvoorbeeld als zij inzage willen in hun medisch dossier.

Wij hebben in 2023 geen meldingen van werkgerelateerde gezondheidsproblemen of beroepsziektes ontvangen.

Preventief Medisch Onderzoek (PMO)

Om de duurzame inzetbaarheid onder het personeel te bevorderen bieden we periodiek een vrijwillig Preventief Medisch Onderzoek (PMO)-onderzoek aan iedere medewerker aan. Het doel van een PMO is het bij medewerkers bewaken van beroepsziekten en beroepsgebonden aandoeningen, de gezondheid van medewerkers in relatie tot het werk bevorderen en het verbeteren van de inzetbaarheid van individuele medewerkers.

Het meest recente PMO is in 2022 uitgevoerd. Hieraan heeft 36% van de medewerkers meegedaan. De resultaten van het onderzoek zijn daarmee niet representatief voor het voltallige personeel. De lage response leidt wel tot de conclusie dat de organisatiebinding verhoogd moet worden. We realiseren dit onder andere door:

- De P.L.E.Z.I.E.R.-kernwaarden te implementeren, pagina 14;
- Opleidingsmogelijkheden bieden, ook om nieuwe medewerkers sneller inzetbaar te maken, en het aantal opgeleide medewerkers te monitoren, pagina 65;
- Evaluatiegesprekken gebruiken als check om medewerkers te vragen naar hun MAAS-motivatie en MAAS-binding, pagina 65;
- Toolboxes van het intranet rondom ergonomie en psychosociale arbeidsbelasting (PSA) actiever in de praktijk implementeren, pagina 56

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

MAAS hecht veel waarde aan de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers, met als doel hen gezond en dynamisch aan het werk te houden tot aan hun pensioen. Dit realiseren we door onder andere het bevorderen van een ergonomische werkomgeving en het beschikbaar stellen van gratis vers fruit op kantoor.

80/90/100-regeling

We hebben een 80/90/100-regeling om oudere medewerkers te ondersteunen in het gezond bereiken van hun pensioengerechtigde leeftijd. Deze regeling is een overeenkomst waarbij een medewerker die minimaal 5 jaar onafgebroken in dienst is van de werkgever, gedurende de periode van maximaal drie jaar voorafgaande aan de AOW gerechtigde leeftijd tot aan de AOW pensioenleeftijd 80% van de fulltime werktijd werkt, voor 90% van het normale loon wordt betaald en 100% van de pensioenopbouw behoudt. Het is niet mogelijk om gelijktijdig gebruik te maken van de 80-90-100 regeling en deeltijdpensioen.

Stay-gesprekken

In 2023 is er op het hoofdkantoor een pilot uitgevoerd met 'stay gesprekken' met medewerkers nadat deze één jaar in dienst zijn. Bij stay gesprekken wordt onderzocht wat medewerkers motiveert, hen tevreden houdt in hun werk en eventueel verbeterd kan worden om medewerkers te stimuleren te blijven. Een uitkomst uit de pilot was bijvoorbeeld dat medewerkers uit diverse functies de 'vrijheid om het eigen werk in te richten' unaniem als een sterk punt van MAAS hebben benoemd.

Ergonomie

Wij bieden ergonomische ondersteuning, inclusief zit-sta bureaus en voorlichting, om werkprestaties te optimaliseren en gezondheids- en veiligheidsrisico's te verminderen, afhankelijk van zelfzorg en managementbetrokkenheid.

Kantoorfruit

Op ons hoofdkantoor wordt wekelijks gratis kantoorfruit aangeboden op maandag en woensdag.

Collectieve zorgverzekering

Medewerkers kunnen via collectieve zorgverzekeraar VGZ gebruik maken van workshops en applicaties die hen ondersteunt in het bevorderen van hun fysieke en mentale gesteldheid en het maken van "juiste" keuzes in hun levensstijl.

Budgetcoaching

Bij MAAS zijn we ons bewust van de impact die financiële problemen kunnen hebben op de psychische en uiteindelijk ook fysieke gezondheid van onze medewerkers. Een belangrijk onderdeel van deze aanpak is het beschikbaar stellen van een budgetcoach en hulp bij schulden. We begrijpen dat geldzorgen een zware last kunnen vormen en willen onze medewerkers de hulp bieden die ze nodig hebben om hun financiële situatie te verbeteren.



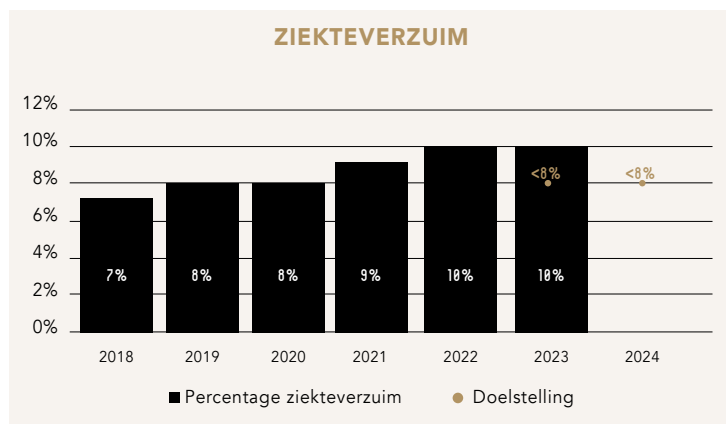
Metten van veiligheid en gezondheid

Arbeidsongevallen

Alle incidenten of ongevallen tijdens werktijd moeten worden gemeld via het daarvoor bestemde incident- en ongevalsformulier. In 2023 zijn binnen onze organisatie twee werkgerelateerde arbeidsincidenten met verzuim en drie incidenten met alleen materiële schade geregistreerd. Het eerste incident betrof een aanrijding met een bedrijfswagen bij de uitrit van een bedrijventerrein. Als reactie hierop is de lokale verkeerssituatie aangepast om herhaling van dit soort incidenten in de toekomst te voorkomen. Het tweede ongeval met verzuim betrof spontaan optredend persoonlijk letsel, dat helaas nooit geheel te voorkomen is.

Verzuim

In 2023 registreerde MAAS een gemiddeld verzuimpercentage van 10%. Dit betekent dat een medewerker gemiddeld 10% van de totale arbeidsuren niet aanwezig was wegens ziekte.



Medewerkers hebben zich met een gemiddeld langdurig verzuimpercentage van 8,54% en een ziekmeldingsfrequentie van 1,02 niet frequent, maar wel voor langere perioden ziek gemeld. De oorzaak van het langdurig verzuim blijkt een combinatie van factoren, zoals leeftijd, mentale en fysieke conditie, werk- en privéomstandigheden. Dit maakt het moeilijk om directe verbanden met de arbeidsomstandigheden bij MAAS te leggen. Het is wel duidelijk dat de meeste langdurige verzuimgevallen veroorzaakt worden door fysieke klachten.

Hoewel het algemene ziekteverzuim in Nederland de laatste jaren is gestegen, is het binnen MAAS in 2023 stabiel gebleven. Wel ligt het gemiddelde verzuimpercentage van MAAS nog hoger dan het gemiddelde in de detailhandel.

In 2024 is de doelstelling opnieuw een verzuimpercentage van 8% of minder. We gaan op 1 mei 2024 een samenwerking aan met Lengg, een arbodienst die ook casemanagement biedt, om beter te voldoen aan de behoeften van onze medewerkers en leidinggevenden. In 2023 heeft MAAS een externe casemanager vanuit HR ingezet voor een proactieve benadering van verzuim en welzijn.

Efficiënte samenwerking tussen onze leidinggevenden, HR en de externe casemanager, ondersteund door arbeidsdeskundige beoordelingen, helpt om verzuimcases effectiever te beheren.

Daarnaast zetten wij in 2023 extra inzet op:

- 90% salarisdoorbetaling bij ziekte na 13 weken, gedurende maximaal 39 weken
- Het in mindering brengen van verlofdagen vanaf de tweede ziekmelding, tot maximaal vier verlofdagen per jaar.
- Het voeren van extra zorggesprekken met medewerkers die frequent verzuimen.
- Het geven van positieve aandacht door complimentenkaartjes uit te delen.
- Het versterken van de onderlinge verbinding door het organiseren van regelmatige sociale evenementen zoals BBO's en kerstborrels.



3.2.2 EERLIJKE PRIJZEN EN LONEN

De prijzen die boeren krijgen voor de koffieproductie en de lonen die ketenmedewerkers en de MAAS-medewerkers ontvangen.

Eerlijke prijzen en lonen kunnen in de upstream keten een groot verschil maken in de kwaliteit van leven van koffie-, thee en cacao-boeren en -verwerkers. Met ons eigen IMPACT@ORIGIN-programma betalen wij, voor 7% van ons koffieassortiment en 2% van ons theeassortiment, aantoonbaar eerlijke prijzen en leefbare lonen aan boeren en ketenmedewerkers. Met dit programma verplaatsen we elementen uit de waardeketen van West-Europa permanent naar de landen van oorsprong. Wij creëren hierdoor een lokaal blijvende economie met een eerlijk loon.

Voor een ander deel van ons productassortiment zorgen verschillende certificeringen voor de onafhankelijke certificatie dat boeren en medewerkers in de keten eerlijke prijzen en leefbare lonen ontvangen.

Eerlijke prijzen en leefbare lonen zijn geïdentificeerd als een materieel onderwerp uit de dubbele materialiteitsanalyse, zie hiervoor pagina 36. Bij het onderzoek werd door de stakeholders en met name de medewerkers aangegeven dat leefbaar loon onder de eigen medewerkers ook van toepassing zou moeten zijn als impactonderwerp. De definitie is hier na het stakeholderonderzoek mee aangepast.

Boven op het verplaatsen van de ketenonderdelen investeren we ook direct in het verbeteren van de levenskwaliteit van de gemeenschappen rondom de keten. Dit wordt omschreven in het hoofdstuk Betrokkenheid lokale gemeenschappen op pagina 70.

Kansen, risico's en impacts

Onze inzet voor eerlijke en transparante prijzen en leefbare lonen binnen de koffie- en thee-keten is een strategisch voordeel dat bijdraagt aan financiële stabiliteit en bedrijfscontinuïteit. Door boeren en ketenmedewerkers een eerlijk inkomen te bieden, verzekeren wij ons van een stabiele en ethische aanvoer van kwaliteitskoffie en -thee. Dit versterkt de bedrijfsreputatie en klantloyaliteit, cruciaal voor lange termijn groei. Externe risico's

zoals marktvolatiliteit en regelgevende veranderingen kunnen echter de kostenstructuur beïnvloeden en financiële uitdagingen met zich meebrengen.

IMPACT@ORIGIN

Wij maken een extra economische impact in Ethiopië en Nepal met de verkoop van onze eigen IMPACT@ORIGIN-producten uit Ethiopië en Nepal, aan onze klanten. Deze producten komen uit Ethiopië of Nepal:

- In Ethiopië met de BLENDSTAR Single Origin koffies, die daar geplukt, gewassen, gebrand en verpakt worden.
- In Nepal met Harper's Single Origin, die daar geplukt, verwerkt en verpakt wordt. En de BLCK Himalaya thee, die we direct inkopen in Nepal.

Onze doelstelling voor 2025 is om minstens vijf keer zoveel impact te maken in de landen van oorsprong als in 2018. Dit houdt in dat wij vanaf 2025 jaarlijks 100.000 kilo koffie uit Ethiopië en 500.000 theezakjes uit Nepal halen.

BLENDSTAR Single Origin koffie uit Ethiopië

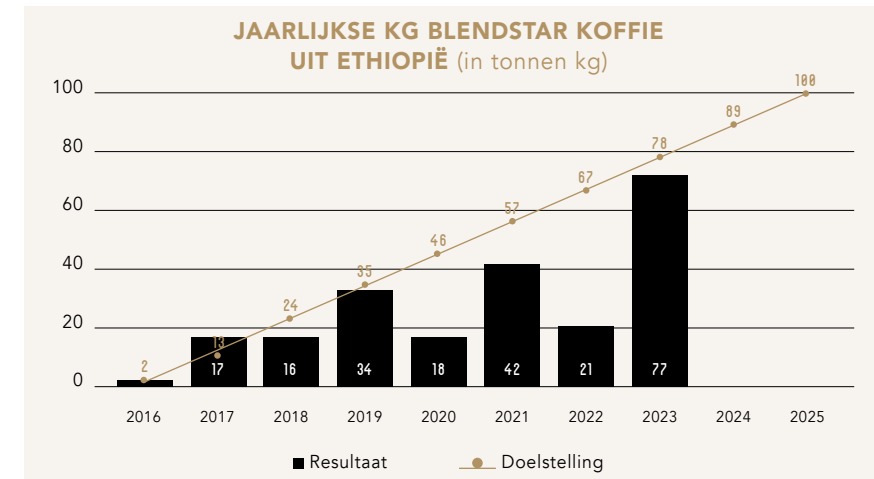
Om lokale financiële en sociale impact te maken met onze BLENDSTAR Single Origin koffie, hebben wij alle elementen uit de waardeketen permanent verplaatst naar het land van oorsprong: Ethiopië. Dit doen we met langetermijninvesteringen rondom de koffiebrandery, een koffie washingstation en een verpakkingslijn in dit land. Op deze manier blijft een groter deel van de koffieketen bij de lokale medewerkers en ontvangen zij meer waarde voor hun koffie en werkzaamheden, dan dat dit deel van de keten in Europa zou plaatsvinden.

De lokale bevolking in Anderacha ontvangt een eerlijke prijs voor het verbouwen, plukken en wassen. De medewerkers in Addis Ababa ontvangen een eerlijke prijs voor het branden en verpakken van hun koffie. De aanleg van deze productie-elementen in de keten in dit land is blijvend en brengt behalve financiële waarde ook kennisontwikkeling en werkgelegenheid met zich mee.

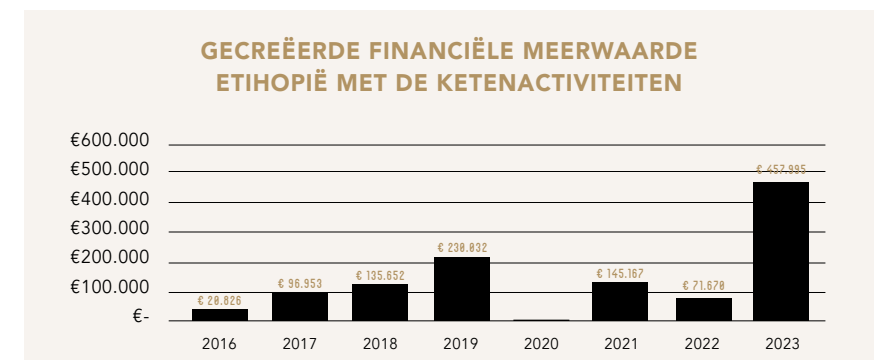




In 2023 hebben wij met 77 ton aanzienlijk meer koffie uit Ethiopië ingekocht dan voorheen. Dit is een forse stijging ten opzichte van de 21 ton in 2022. Deze toename volgt op een overgebleven voorraad uit 2021 door de COVID19-crisis welke in 2022 opgemaakt is. De inkoopprijs per kilogram steeg eveneens, van €8,78 in 2022 naar €10,05 in 2023. Een prijsstijging van 14,5%. Hiermee hebben wij 2,9x meer waarde naar Ethiopie gebracht dan wanneer wij groene bonen zouden importeren, zoals in conventionele koffieketens. Tot op heden heeft MAAS sinds 2016 in totaal 226.993 kilogram BLENDSTAR Single Origin koffie geïmporteerd uit Ethiopië.



De 77 ton BLENDSTAR koffie heeft geresulteerd in een extra gecreëerde financiële meerwaarde ter waarde van afgerond € 458.000.



Thee uit de Ilam Valley, Nepal

In Nepal verplaatsen wij ook permanent elementen uit de waardeketen van West-Europa naar het land van oorsprong. Uit de Ilam Valley in Nepal halen wij onze Harper's Single Origin en BLCK Himalaya Limited Edition thee. Wij betalen daar eerlijke prijzen, helpen onze boeren met certificering, opleidingen, kennis, export en we investeren in lokale faciliteiten en productiecentra.

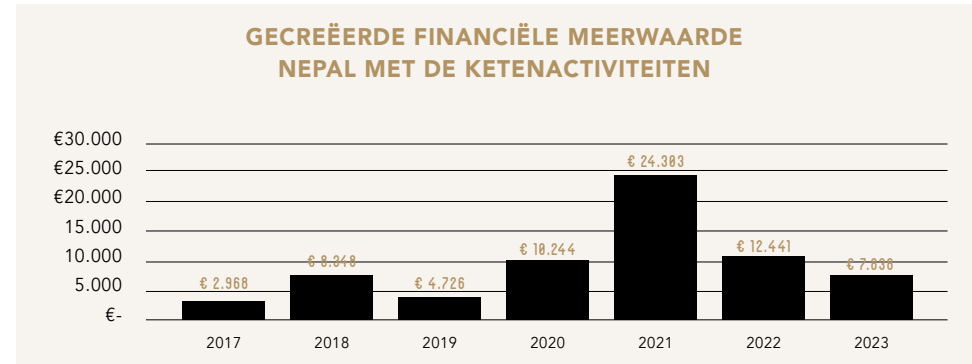
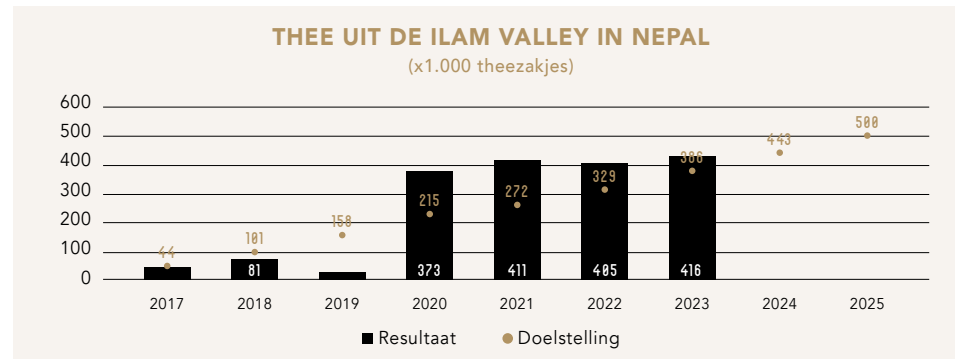
Het verbouwen en verpakken van de Harper's Single Origin in de Ilam Valley in Nepal zorgt voor eerlijke en lokale financiële impact. Daarnaast wordt er geïnvesteerd in verbeterde arbeidsomstandigheden. Zo hanteren wij voor alle Nepalese medewerkers westerse Arbonormen met maatregelen zoals veiligheidsschoenen en haarnetjes.

Ook investeren wij in hun Rainforest Alliance (RA) certificering en ondersteunen wij ze in hun netwerk. Hier kunnen zij hun export mee vergroten. De wereldwijde vraag naar kwalitatief hoogwaardige thee is groot. Toch is het voor Nepalese theeboeren moeilijk om een eerlijke prijs te krijgen, ze missen hiervoor de financiële middelen en benodigde kennis van de markt. Met de RA-certificering en ons netwerk ondersteunen wij hen al sinds 2017 in de toegang tot de wereldmarkt. Hierdoor is de export van thee uit dit gebied toegenomen.

De waarde van lokale thee in de Ilam Valley is door de komst van MAAS significant gestegen. De gangbare prijs voor de thee was 35.000 Nepalese Rupees (ca. 242 euro) per 20 kilo. Dankzij MAAS kunnen ze de thee nu internationaal verkopen voor een prijs van 190.000 Nepalese Rupees (ca. 1.313 euro) per 20 kilo.

In 2023 importeerde MAAS omgerekend 416.000 theezakjes uit Nepal, waarmee MAAS dicht bij het doel komt om vanaf 2025 jaarlijks minstens 500.000 theezakjes uit dit land te halen. Dit initiatief heeft als doel de financiële impact op de lokale gemeenschap in de Ilam Valley te vergroten. Sinds 2017 heeft MAAS in totaal 1.765.000 theezakjes uit deze regio geïmporteerd.

De ketenactiviteiten hebben over 2023 een extra financiële meerwaarde van €7.838 opgeleverd.



Andere samenwerkingen voor eerlijke prijzen

Naast onze eigen IMPACT@ORIGIN-producten bieden wij klanten ook koffie aan van andere instanties of certificeringen die eerlijke prijzen garanderen.

Puro Compañero Fairtrade Bio koffie

De koffieboeren van Puro Compañero in Peru en Honduras ontvangen een eerlijke prijs voor de koffiebonen en ontvangen daarnaast een extra premie, die zij kunnen investeren in bijvoorbeeld onderwijs, herbebossing en technische verbeteringen voor de landbouw

Pure Africa en Idealist koffie

Pure Africa zorgt voor een eerlijke koffieketen door alle groene koffie rechtstreeks in te kopen bij boerencoöperaties in Rwanda. Pure Africa betaalt het dubbele van de wereldmarktprijs. Daarbovenop betaalt MAAS €1 microkrediet per kilo door de Idealist gebrande koffie aan de Pure Africa Foundation en €1,- aan Pure Africa B.V. Pure Africa B.V. verkoopt ons de groene koffie. Pure Africa Foundation is de instantie via wie we de microkredieten verstrekken in het land van herkomst.



3.2.3 TALENT- EN MEDEWERKERSONTWIKKELING

De kansen voor medewerkers binnen MAAS om zich verder te ontwikkelen op het gebied van kennis, vaardigheden, taken en verantwoordelijkheden.

Wij willen onze medewerkers optimaal productief houden en bijdragen aan persoonlijke ontwikkeling. Dit willen wij verwezenlijken met scholing, educatie en cursussen voor medewerkers om zo kennis en vaardigheden van medewerkers te vergroten. Een van onze belangrijkste bijdragen aan onze medewerkers is het bieden van ontwikkelingsmogelijkheden van kennis, vaardigheden, taken en verantwoordelijkheden.

Wij investeren niet alleen in de scholing van onze medewerkers in Nederland, maar ook in dat van de boeren, koffiebranders en theeverpakkers van onze koffie en thee uit Ethiopië en Nepal. Voor meer informatie hierover, zie het hoofdstuk Betrokkenheid lokale gemeenschappen op pagina 70.

Opleidings- en ontwikkelingsbeleid

Wij zetten ons in voor de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers door hen actief te informeren over ontwikkelingsmogelijkheden binnen het bedrijf, conform hun functieprofiel en inwerkplan. We bevorderen medewerkersretentie en -waardering door het stimuleren van deelname aan diverse trajecten.

Nieuwe medewerkers maken kennis met onze bedrijfscultuur en werkwijze tijdens de MAAS Introductiedag. Daarnaast, bieden wij onze medewerkers standaardtrainingen, wat afhankelijk is van hun specifieke werkveld. Dit zijn bijvoorbeeld trainingen zoals BHV, VCA, reachtruck, EcoVadis en de Speciality Coffee Association (SCA) en ICT awareness. Ook hebben wij een eigen medewerker

die bevoegd is voor het geven van Barista-trainingen en het certificeren hiervan.

Hoewel we geen structureel of verplicht educatieprogramma bieden waardoor medewerkers zichzelf kunnen ontwikkelen boven of naast hun huidige functie, moedigen we tijdens beoordelingsgesprekken het aangeven van opleidingsbehoeften aan.

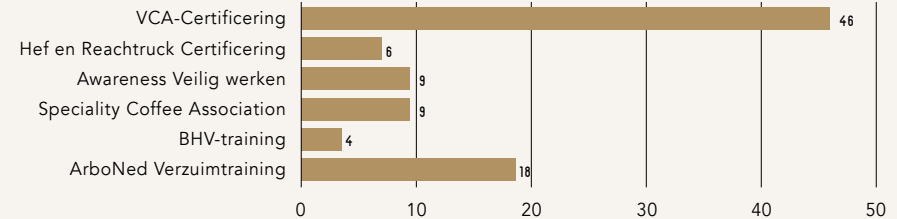
Functionerings- en loopbaanontwikkelingsgesprekken

Bij MAAS vinden jaarlijks twee belangrijke gesprekken plaats tussen de meeste medewerkers en hun leidinggevenden om de professionele ontwikkeling, doelstellingen en resultaten te beoordelen en te plannen: het EndYear- en MidYear-gesprek.

Het EndYear-gesprek, gehouden in november of december, is gericht op het evalueren van de jaarprestaties, het vastleggen van doelstellingen voor het volgende jaar, en het aangeven van opleidingsbehoeften.

Het MidYear-gesprek is een functioneringsgesprek dat op verzoek van de medewerker wordt uitgevoerd. In het MidYear wordt de voortgang ten aanzien van deze doelstellingen en behoeften besproken en bij gestuurd waar nodig. Ondanks de arbeidskrapte en de uitdagingen om aan alle gesprekken voldoende tijd te besteden, worden deze waar mogelijk en noodzakelijk uitgevoerd.

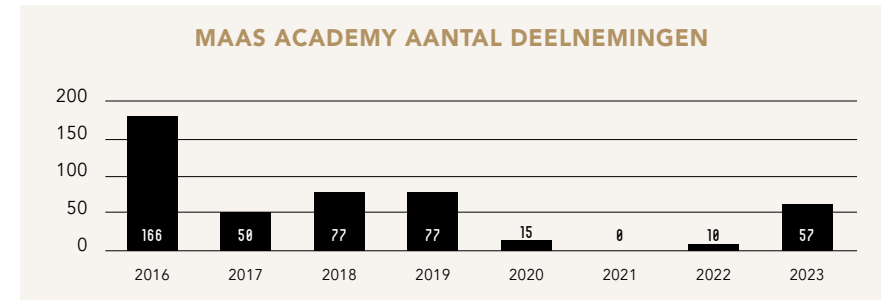
AANTAL GEVOLGDE OPLEIDINGEN EN TRAININGEN 2023



MAAS Introductiedag	57 medewerkers hebben in 2023 de Introductiedag gevolgd.
Verzuimtraining voor Leidinggevenden	Deze training is gericht op effectief verzuimbeheer en ondersteuning van medewerkers. Achttien leidinggevenden hebben in 2023 een gespecialiseerde training ontvangen van een casemanager.
BHV-training	Vier medewerkers hebben de cursus Bedrijfs hulpverlening (BHV) succesvol afgerond.
VCA-certificering	In het kader van veiligheid op de werkplek hebben 46 medewerkers deelgenomen aan de VCA-training, waarvan 32 de certificering succesvol hebben behaald.
SCA, Basistechniek Latte Art	De baristacursus van de Speciality Coffee Association is een training met certificaat. Hierbij leren de medewerkers de basisvaardigheden voor het bedienen van de bonenmolen en de espressomachine, perfect melkschuim te maken en de basistechniek van Latte Art. In 2023 hebben negen medewerkers deze trainingen gevolgd en het certificaat behaald.
SCA, Sensory Intermediate	In 2023 hebben 2 CCE's een 2-daagse training gevolgd en het Specialty Coffee Association (SCA) certificaat Sensory Intermediate gehaald.
Workshop IT-Awareness	Alle kantoormedewerkers werkzaam voor MAAS hebben in 2023 drie verplichte korte IT-trainingen gevolgd: Phishing, Social Engineering, en Password Security. Deze trainingen versterken ons beleid voor cybersecurity en bescherming van bedrijfsinformatie.
Awareness Veilig Werken (Geldafhandeling)	Negen medewerkers hebben een gespecialiseerde training in veilige geldafhandeling gevolgd en hebben hun certificaat behaald, waarmee de integriteit en veiligheid van financiële transacties wordt gewaarborgd.
Veilig werken met Hef- en Reachtruck	Zes medewerkers hebben hun competentie in het veilig bedienen van hef- en reachtrucks aangetoond door het behalen van de vereiste certificering, wat bijdraagt aan een veiligere werkomgeving.
Sales Training 'On the Job'	Nieuwe medewerkers van de salesafdeling hebben een intensieve 'on the job' training ontvangen, gericht op het ontwikkelen van hun verkoopvaardigheden en productkennis. Deze training omvat ongeveer 35 uur per maand voor 8/9 medewerkers en is essentieel voor onze continue groei en klanttevredenheid.
Commerciële trainingen	Het commerciële team, bestaande uit sales en bid-medewerkers (aanbestedingen), ontvangen structureel sales en bid-trainingen. Het salesteam ontvangt acht dagen per jaar, onder de naam MCM (Monthly Commercial Meeting), een hele dag salestrainingen, waarvan minimaal één uur aan CSR-trainingen wordt besteed. Het bid-team van MAAS is APMP gecertificeerd (Association for Proposal Management Professional).
EcoVadis Academy	Twee medewerkers hebben in 2023 duurzaamheidstrainingen via de Ecovadis Academy gevolgd

MAAS Introductiedag

De MAAS Introductiedag is een algemene introductietraining voor nieuwe medewerkers om ze kennis te laten maken met MAAS als koffiebedrijf en de basishandelingsvaardigheden. Deze training geeft een beter inzicht in de historie en de doelstellingen voor de toekomst. Het laat de deelnemende nieuwe medewerkers ook kennismaken met de koffie- en theeproducten, het MAAS CSR-verslag en de verschillende afdelingen binnen onze organisatie.



Verdere opbouw van kennis en kunde

De insteek is dat de MAAS Introductiedag als basistraining vervolgens steeds verder wordt aangevuld met overige afdelingsspecifieke productkennis en -ontwikkelingen.

Na de introductie ontwikkelen onze medewerkers zich verder in hun eigen werk en vakgebied door bijvoorbeeld verdere on-the-job trainingen, webinars volgen, technische training van een opleider uit de Technische Dienst en inhoudelijke koffietraining van een Certified Coffee Expert.



3.2.4 ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN IN DE KETEN

De omstandigheden en gezondheid waarin boeren en andere ketenmedewerkers hun werkzaamheden uitvoeren voor de producten van MAAS.

Het is als significante speler in de Nederlandse vending koffie- en thee keten belangrijk voor ons dat wij bijdragen aan het uitroeien van moderne slavernij, mensenhandel en kinder- en dwangarbeid. Door middel van risicoanalyses, due diligence en zorgvuldige evaluatie van partners monitoren wij op dit moment de risico's. Wij grijpen in bij geïdentificeerde misstanden. Over de exacte arbeidsomstandigheden bij de MAAS-leveranciers, -tussenpartijen en -boeren, van onze voltallige koffie, thee en cacaoinkoop is op dit moment geen locatiespecifieke informatie. Aan de hand van ons Verantwoord inkoopbeleid proberen we wel zoveel mogelijk inzicht te krijgen over onze eigen leveranciers en hun te wijzen op hun verantwoordelijkheid in de keten.

Voor de monitoring van onze leveranciers op sociale en milieu-thema's en ons Verantwoord inkoopbeleid, zie het hoofdstuk Verantwoord inkopen op pagina 76.

Beleid moderne slavernij, mensenhandel, en kinder- & dwangarbeid

Wij zetten in op het elimineren van moderne slavernij, mensenhandel, kinder- en dwangarbeid binnen alle aspecten van onze bedrijfsvoering en uitgebreide toeleveringsketen. Onze toewijding aan ethisch gedrag en het versterken van de mensenrechten wordt onderstreept door het uitvoeren van risicoanalyses en due diligence onderzoeken en het zorgvuldig evalueren van onze partnerschappen en leveranciers.

Deze aanpak garandeert onze strijd tegen dergelijke misstanden, zowel intern als bij onze partners. De nadruk op training en bewustmaking van onze medewerkers, een cultuur van openheid en rapportage, evenals de evaluatie en verfijning van ons beleid en onze processen, bevestigen onze inzet voor het bevorderen van een rechtvaardige en ethische werkomgeving.

We hebben de herkomst van onze primaire producten, zoals koffie uit Ethiopië en thee uit Nepal, onderzocht op de generieke risico's van kinder- en gedwongen arbeid. Dit is op dit moment nog niet specifiek voor de leveranciers van MAAS in kaart gebracht in onze Due Diligence Risicomatrix. Ethiopië en Nepal kennen medium tot hoge risico's voor dergelijke arbeidspraktijken. Wij hebben in 2023 geen boetes, waarschuwingen of sancties opgelegd gekregen voor het overtreden van sociale en milieu wet- en regelgeving.

Wij vragen van onze kritische leveranciers dat ze onze Supplier Code of Conduct ondertekenen. In dit beleid verplichten we onszelf en onze leveranciers tot naleving van de UN Guiding Principles on Business and Human Rights en de richtlijnen van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO). Deze richtlijnen bieden een raamwerk voor bedrijven om mensenrechten te respecteren, inclusief due diligence en transparantie. Meer hierover is te zien in het hoofdstuk Verantwoord inkopen, pagina 76.

Vertegenwoordiging van ketenmedewerkers

Over 2023 hebben we op dit moment geen specifieke medewerkers- of communicatiekanalen toegewezen als direct aanspreekpunt voor de medewerkers in onze toeleveringsketen voor arbeidsrechten of -omstandigheden.

De rechten en arbeidsomstandigheden bij deze ketenmedewerkers wordt gemonitord via het Labor & Human Rights-segment van de EcoVadis-beoordelingen. Kritische leveranciers doen hier vrijwillig uit zichzelf of op uitnodiging van MAAS aan mee. Aan de hand van deze EcoVadis evaluatie worden verbetergebieden geïdentificeerd met gevraagde correctieve acties, gerangschikt naar hoge, gemiddelde en lage prioriteit. Tijdens de jaarlijkse leveranciersbeoordeling bespreken de MAAS inkopers de mogelijkheden voor verbeteringen in geval van negatieve impact met de kritische leverancier. Scores en acties worden vastgelegd in de periodieke leveranciersbeoordelingen.



3.2.5 SOCIAAL WERKGEVERSCHAP

De diversiteit en inclusie van medewerkers binnen MAAS op elk medewerkers- en bestuursniveau.

Wij werken aan het maken van een positieve impact op de samenleving door, met ons IMPACT@SOCIAL-programma, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk te helpen. Daarnaast streven we ernaar om qua medewerkersamenstelling een afspiegeling te zijn van de Nederlandse maatschappij. Dit doen we niet alleen; we werken samen met lokale partners en bieden kansen aan mensen van allerlei achtergronden.

Diversiteit en inclusie

Wij zetten ons volledig in voor het creëren van een werkplek die diversiteit en inclusie omarmt, waar elke medewerker zich gerespecteerd en gewaardeerd voelt. We zijn overtuigd van het idee dat diversiteit onze organisatie sterker maakt en streven naar het bevorderen van een cultuur waarin iedereen, ongeacht hun achtergrond, gelijke kansen krijgt.

Voor een overzicht van onze medewerkersamenstelling, zie het hoofdstuk Medewerkers op pagina 28. Voor informatie over de meldingsprocedure voor discriminatie, zie het hoofdstuk Medewerkersveiligheid, -gezondheid en welzijn op pagina 56.



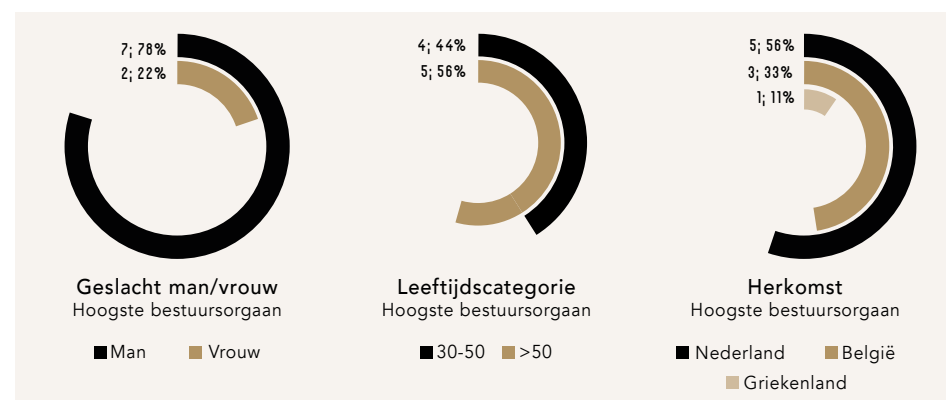
Diversiteitsbeleid

Ons diversiteitsbeleid bestaat uit de volgende onderdelen:

Diversiteit in Werving en Selectie	Tijdens ons wervingsproces richten we ons op het aantrekken van een breed scala aan kandidaten en baseren onze selectie op vaardigheden en potentieel, zonder discriminatie op grond van leeftijd, geslacht, ras, seksuele geaardheid, of andere persoonlijke kenmerken.
Inclusieve Werkomgeving	We werken hard aan het cultiveren van een omgeving waar iedereen zich welkom en geïntegreerd voelt. Discriminatie, pesten, en ander ongewenst gedrag worden binnen onze organisatie niet getolereerd.
Gelijkheid in Carrière mogelijkheden	Bij MAAS krijgt iedere medewerker dezelfde mogelijkheden om te groeien en zijn of haar volledige potentieel te realiseren. Onze beoordelingsprocessen zijn ontworpen om eerlijk en onbevooroordeeld te zijn.
Respect voor Verschillen	De diversiteit van ervaringen, achtergronden en perspectieven van onze medewerkers wordt bij ons gevierd en gerespecteerd. Deze rijkdom aan diversiteit verrijkt onze organisatie en stelt ons beter in staat om aan de behoeften van onze klanten te voldoen.
Verantwoordelijkheid voor Inclusiviteit	We stimuleren al onze medewerkers om actief bij te dragen aan onze inclusieve cultuur, door open te staan voor feedback en wederzijds respect te beoefenen. We zien het als een gezamenlijke verantwoordelijkheid om ons diverse personeelsbestand te ondersteunen en te behouden.
Onze Toekomstvisie	Onze inzet om een inclusieve en diverse organisatie te zijn, blijft onveranderd. We geloven dat dit fundamenteel is voor ons aanhoudende succes en cruciaal voor het vervullen van onze missie om waarde te creëren voor onze klanten en de gemeenschap.

Diversiteit binnen het hoogste bestuursorgaan

De Raad van Commissarissen vormt samen met de Raad van Bestuur (RvB) en de gevolmachtigden van de RvB het hoogste bestuursorgaan van MAAS. Voor de leden van het hoogste bestuursorgaan, zie het hoofdstuk Bestuursstructuur op pagina 85. De samenstellingen van het geslacht, leeftijdscategorie en de herkomst van de leden is als volgt:



Social Return On Investment (SROI) en IMPACT@SOCIAL

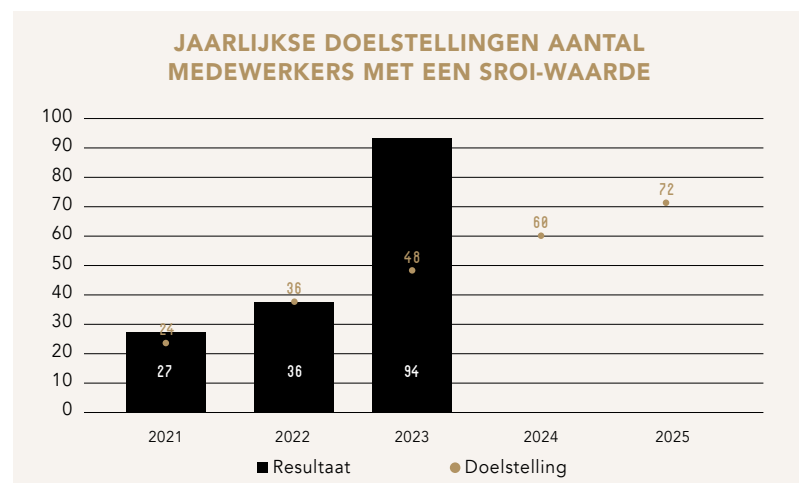
Beleid sociaal werkgeverschap

Wij maken een sociale impact met ons IMPACT@SOCIAL-programma, waarin sociaal ondernemen en Social Return On Investment centraal staat.

Social Return betekent het creëren van werkgelegenheid voor individuen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bij aanbestedingen kijken wij verder dan de omschreven minimale verplichtingen van Social Return. Social Return gaat bij ons niet alleen om individuen met een gedeeltelijke handicap, verstandelijke beperking, uitkering, weinig opleiding of weinig werkervaring. Oudere medewerkers (55+), herintredende huisvrouwen of huismannen en professionals die tijdelijk met ziekteverlof zijn geweest nemen we ook hierin mee.

SROI-medewerkers

In 2023 waren 94 SROI-medewerkers bij ons werkzaam (88 FTE), waarvan 15 direct bij MAAS. De andere SROI-medewerkers werden ingezet via partners zoals Zelda, Teamwerk Participatiediensten, Randstad, Adecco, Koffiebranderij Koffielust en Heilige Boontjes. Hiermee hebben wij onze ambitie voor 2025, om in totaal 72 SROI-medewerkers bij ons of via onze partners in dienst te hebben, al in 2023 behaald. Voor 2024 en 2025 is de doelstelling om dit niveau vast te houden. MAAS behoort daarmee tot de koplopers in het bieden van werkgelegenheid aan medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.



Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO)

Op basis van al onze Social Return initiatieven hebben wij al vanaf 2020 Trede 3 van de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) behaald; dit is het hoogst haalbare PSO-niveau voor bedrijven die niet werkzaam zijn als sociale werkvoorziening. Wij monitoren onze vooruitgang van ons sociaal werkgeverschapsbeleid door de inzet van een SROI-desk.



Teamwerk Participatiediensten

MAAS voert in de realisatie haar sociale ambities deels uit in samenwerking met Teamwerk Participatiediensten. Dit is een organisatie die geschoolde en ongeschoolde gemotiveerde uitkeringsgerechtigden in dienst heeft en ondersteunt bij de re-integratie op de arbeidsmarkt. Vanuit Teamwerk zijn in 2023 9 mensen gestart als medewerker Verzorging Koffiemachines binnen MAAS waardoor er eind 2023 in totaal 28 medewerkers vanuit Teamwerk in dienst waren.



Heilige Boontjes

MAAS heeft sinds 2015 een exclusieve samenwerking met Heilige Boontjes, een initiatief dat jongeren met een besproken verleden helpt re-integreren in de maatschappij. Heilige Boontjes biedt deze jongeren een leerwerktraject binnen het koffiebedrijf aan, waarna ze het in bezit zijn van de benodigde kennis en werkervaring om aan te sluiten op de Nederlandse markt.

Dit zorgt voor meer en betere kansen voor deze kwetsbare doelgroep. De selectie van kandidaten en het re-integratietraject is in handen van Heilige Boontjes.



Zelda

Met uitzendbureau Zelda werken wij samen om Oekraïense vluchtelingen een werkkans te geven. Landelijk zijn er namens Zelda 45 mensen uit Oekraïne werkzaam bij MAAS.



Koffiebranderij Koffielust

Voor de Idealist koffie worden groene bonen gebrand door Koffiebranderij Koffielust in PI Veenhuizen, waar de koffie wordt gebrand met de inzet van gedetineerden. Hierdoor worden zij 'fit-voor-werk' en krijgen zij betere re-integratie kansen na hun detentie.





3.2.6 BETROKKENHEID LOKALE GEMEENSCHAPPEN

De impact die MAAS heeft op lokale gemeenschappen en de betrokkenheid die MAAS toont voor deze groepen.

Met het IMPACT@ORIGIN-programma verplaatsen wij permanent alle elementen uit de waardeketen van West-Europa naar de landen van oorsprong. Daarnaast doen we ook directe investeringen om de kwaliteit van leven en ontwikkelingsmogelijkheden van de gemeenschappen rondom de keten verbeteren.

Voor de impact die wij maken met eerlijke productprijzen, zie het hoofdstuk Eerlijke prijzen en lonen op pagina 62.

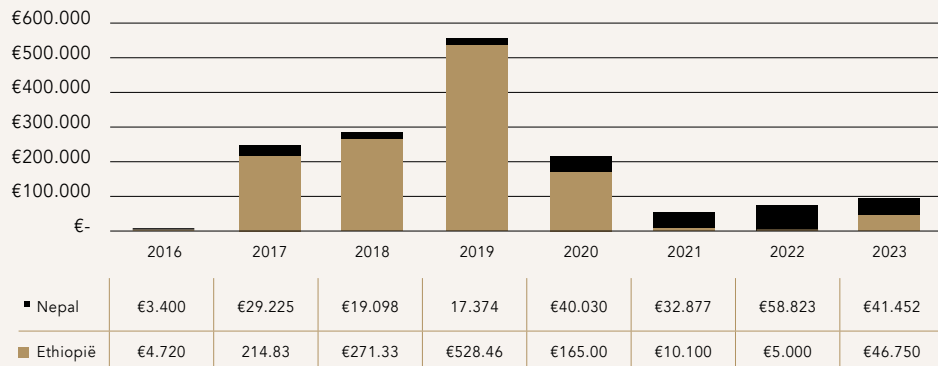
Lokale investeringen

Wij investeren in Ethiopië en Nepal in lokale infrastructuur, gezondheidszorg en opleidingsmogelijkheden voor de lokale bevolking. In Ethiopië hebben we in 2023 € 46.750 geïnvesteerd in onder andere een Health Care Center, een project van het GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit) en de Rainforest Alliance (RA) certificeringen. In Nepal hebben we in 2023 onder andere geïnvesteerd in het Biologisch/Organic-keurmerk, RA-certificeringen en gezondheidszorg met een geconsolideerd bedrag van € 41.452.

Onze directe investeringsontwikkelingen over de laatste jaren:

- 2015 Opening van eigen koffiebranderij in Ethiopië
- 2017 RA-certificering van de Tinjure Tea Cooperative (TTC) in Nepal, in samenwerking met Agriterra
- 2021 Opening van eigen koffie washingstation in Anderacha, Ethiopië
- 2022 Opening van de Health Care Center in Illam Valley, Nepal
- 2023 Uitbreiding van het Gecha Health Care Center, Ethiopië
- 2023 Investerings in milieuvriendelijke koffie washingmethodes en zonedroogtechnologie in de buurt van Addis Abeba en Anderacha (GIZ-project), Ethiopië
- 2023 Investerings in het Biologisch/Organic-keurmerk voor thee van Tinjure uit de Illam Valley
- Doorlopende investeringen in gezondheidszorg, training, educatie en certificeringen in Ethiopië en Nepal.

OVERIGE INVESTERINGEN NEPAL EN ETHIOPIË



Investerings in Ethiopië

Health Care Clinic

In samenwerking met het Gecha Health Center (GHC) investeren wij in de gezondheidszorg van onze koffieboeren. GHC is een middelgrote zorginstelling voor de regio Anderacha en Gambella en de dichtstbijzijnde zorgverlener. GHC helpt circa 3.000 tot 4.000 patiënten per maand. Het aantal inwoners in dit gebied groeit echter ieder jaar, waardoor een tekort aan bedden, kamers en apparatuur ontstaat. Hierdoor moeten zieke mensen doorreizen naar het eerstvolgende ziekenhuis, dat zich 50 km verderop bevindt.

Dankzij de investering van MAAS is er een kamer bijgebouwd en zijn er extra bedden en apparatuur aangeschaft. Hierdoor kan het Gecha Health Center meer mensen helpen en verbetert de algehele gezondheid van onze boeren.



GIZ-project Verduurzaming van de koffieketen

Sinds 2022 heeft MAAS met GIZ, Tega&Tula, Blendstar Single Origin Ethiopia, Exchange Trading PLC, Dutch African Investment Holding een investeringsproject om de koffieketen in Ethiopië klimaatadaptief en ecologisch verantwoord in te richten met eerlijke prijzen. MAAS draagt bij met financiële investeringen, projectmanagementondersteuning, consumentenfeedback, certificeringsoriëntatie, traceerbaarheid, CO₂-management en betaling van milieudiensten.

De grootste aanleiding voor dit project zijn de ontbossingen in Ethiopië die plaatsvinden voor landbouwgrond, de oogst die verloren gaat door niet-duurzame landbouwpraktijken en de hierbij behorende toenemende broeikasgasuitstoot. Dit gaat gecombineerd met de vicieuze cirkel van lage prijzen en lage opbrengsten. Het project loopt van 2022 tot 2025.



Het project kent drie hoofddoelstellingen:

1. Verhogen van de landbouwproductiviteit en het inkomen voor Ethiopische koffieboeren met trainingen, certificaten en het betalen van hogere prijzen.
2. Aanpassing van landbouwsystemen en levensonderhoud van boeren aan klimaatverandering door bijvoorbeeld het gebruik van organische mest, correct snoeien en schaduwbeheer.
3. Verminderen van broeikasgasuitstoot door bijvoorbeeld het planten van bomen, toepassen van slimme verzending en milieuvriendelijke machines.

Scholing in Ethiopië

Ethiopië is het grootste Afrikaanse land waar koffie verbouwd wordt en staat bekend om de hoge kwaliteit van koffie. 25% (31 miljoen mensen) van de totale Ethiopische bevolking leeft direct of indirect van koffie en 2,2 miljoen kleine koffieboeren families produceren 90% van de koffie in Ethiopië. Met het permanent verplaatsen van elementen uit de internationale koffieketen naar Ethiopië, geven wij de kinderen van de lokale boeren financieel de mogelijkheid om naar school te gaan.

Om de kwaliteit van de landbouw door boeren te verbeteren geeft het kwaliteitsteam van BLENDSTAR Single Origin Ethiopië driemaandelijks uitgebreide trainingen van een week, vlak voor elk seizoen. Dit kwaliteitsteam van BLENDSTAR Single Origin Ethiopië bestaat uit de expertise van externe agronomen. Deze training omvat ook RA-praktijken. Hieronder vallen thema's als eerlijk loon, werkgelegenheid, waterbeheer, landbeheer en bodemonderhoud. Het maakt onderdeel uit van het RA-certificeringsproces.

Investerings in Nepal

Health Care Clinic

De Health Care Clinic in Nepal is in 2022 geopend in het bijzijn van de lokale bevolking en een aantal klanten van MAAS. Deze kliniek zorgt voor de eerstelijnszorg zoals EHBO en kraamzorg. Dankzij deze kliniek bereiken wij maar liefst 1.000 lokale mensen en bieden wij de medicatie en zorg die zij nodig hebben, zonder dat zij daarvoor een lange afstand af moeten leggen. Om verder nog eens bij te dragen aan de Health Care Clinic in Nepal heeft MAAS in 2023 een bijdrage geleverd van €5.000.

Biologisch/Organic-keurmerk

In 2023 heeft MAAS een extra bijdrage geleverd van €41.452. Dit bedrag werd deels gebruikt voor het verkrijgen van het Biologisch/Organisch-keurmerk voor Tinjure thee uit de Ilam Valley.

Werkgelegenheid voor Nepalese vrouwen

De impact in Nepal maken we met Tinjure en Agroroute. Tinjure is de oudste theecoöperatie in Nepal en een voorvechter van vrouwenrechten. Dankzij de inzet van Tinjure, waarmee MAAS samenwerkt, steeg het aandeel van vrouwen in het arbeidsproces van 4% naar 39%.

Het is in Nepal belangrijk dat vrouwen extra arbeidskansen krijgen omdat zij daar een achtergestelde positie hebben op het gebied van onderwijs en werk. Onze inzet heeft 193 lokale boeren, waaronder 75 vrouwen en 118 mannen, geholpen om hun RA-certificaat te behalen. In de lokale theezakjesfabriek werken 6 vrouwen. Ook is er een vrouwelijke manager bij de Tinjure theecoöperatie die zich bezighoudt met het internationaal verkopen van speciale Nepalese thee. Haar naam is Binita en zij is in dienst van MAAS als Marketing & Business Coördinator in Nepal.

Op deze manier zijn de vrouwen niet alleen onderdeel van de landelijke economie, maar ontwikkelen zij ook een sociaal netwerk en zelfstandigheid.

Scholing en RA-certificeringen

In Nepal verzorgen we naast de financiering ook voorlichting over de RA-certificering. Via onze MAAS-medewerker Binita worden jaarlijks de 193 boeren en 6 vrouwelijke fabrieksmedewerkers in de Ilam Valley getraind omtrent de laatste ontwikkelingen van biologische landbouw, goed plukken voor kwaliteitsproducten en boerderijadministratie in lijn met de doorlopende verbeteringen zoals vereist door de RA-standaarden. De RA-standaarden zijn opgedeeld in de categorieën management, landbouwpraktijken, sociaal en milieu.

Andere samenwerkingen voor lokale betrokkenheid en bijdrage

Puro Compañero Fairtrade Bio

Puro koffie is een Fairtrade koffie die boeren een eerlijke prijs geeft voor hun koffiebonen. Daarbovenop ontvangen de boeren een extra premie die gebruikt wordt voor bijvoorbeeld onderwijs, herbebossing en technische verbeteringen voor de landbouw.

Met de opbrengst van Puro wordt geïnvesteerd in het beschermen van regenwoud in landen waar de koffie geteeld wordt. Hiermee wordt er tot 90x zoveel CO₂ opgeslagen door het Puro programma ter bescherming van regenwoud dan dat wordt uitgestoten in de keten. Deze CO₂-opslag is geverifieerd door het World Land Trust.

De Idealist-bijdragen aan Pure Africa Foundation

Bij de verkoop van onze De Idealist koffie doneert MAAS €1 per kilo aan de Pure Africa Foundation. Zij zorgen voor microkredieten die koffieboeren onder andere inzetten voor de aankoop van koeien, organische bemesting, stimulatie van regeneratieve landbouw (waarbij natuurlijke hulpbronnen versterkt in plaats van uitgeput worden), aanplanten van schaduwbouwen, de aanleg van irrigatiesystemen en de inzet van landbouwkundigen.



3.2.7 GEZONDHEID VAN DE CONSUMENT

Het waarborgen en bevorderen van de gezondheid van de consument door het aanbieden van gezonde keuzes.

De gezondheid van de consument begint in eerste instantie met voedselveiligheid, waarbij MAAS voldoet aan de wettelijke eisen op het gebied van veiligheidsprocessen en het gebruik van veilige voedselcontactmaterialen. Naast de wettelijke vereisten voelen wij ons verantwoordelijk voor de assortimenten die we onze klanten en hun gebruikers bieden. Wij bevorderen een actieve en gezonde levensstijl. Dit doen wij door het aanbieden van gevarieerde en gezonde opties in ons assortiment.

Uit de dubbele materialiteitsanalyse op pagina 36 blijkt dat het onderwerp Gezondheid van de consument vanuit de impact- en kansen & risicodimensie niet materialiteit is voor Miko en MAAS.

Voedselveiligheid

Voedselveiligheidsplan

MAAS is wettelijk verplicht om de voedselveiligheid in de hele keten te waarborgen met een HACCP-systeem (Hazard Analysis and Critical Control Points System) en geeft daar invulling aan met een eigen voedselveiligheidsplan. MAAS is, omdat we geen voedselproducent zijn met een productielocatie, zelf niet ISO 22000 gecertificeerd en is niet verbonden aan andere vrijwillige voedselveiligheidscodes of kwaliteitscodes. Certificering wordt wel vereist van al onze toeleveranciers, borging via de periodieke leveranciersbeoordeling.

Voedselcontactmaterialen

Voor voedselcontactmaterialen is in Nederland de EU FCM-wetgeving (Food Contact Materials) van toepassing. Deze wetgeving houdt in dat voedselcontactmaterialen alleen gebruikt mogen worden als alle daarin aanwezige stoffen zijn beoordeeld en toegelaten.

Bij de warme dranken voorziening komt (vloeibaar) voedsel direct in contact met onderdelen van de koffiemachines en waterkoelers. MAAS vereist daarom van alle leveranciers om de nodige informatie te verstrekken voor FCM compliance.

MAAS heeft in 2023 geen overtredingen begaan op het gebied van voedselveiligheid. Er zijn geen boetes/aantekeningen ontvangen en/of terugroepacties uitgevoerd.

Voedselinformatie

De wet Voedselinformatie (EU Verordening 1169/2011) valt onder wetgeving van de Europese Unie (EU). Het doel van de wet Voedselinformatie is de leesbaarheid van het etiket te verbeteren en de consument informatie te geven om een goede voedselkeuze te kunnen maken met aandacht voor gezondheid, veiligheid, herkomst en milieu. Ook verkoop via internet valt onder deze wet. In Nederland is de wet verder aangevuld in het Warenwetbesluit Informatie Levensmiddelen (WIL).

Informatie over allergenen maken we zichtbaar via de schermen van onze koffiemachines. De voedingswaarden zijn per product toegankelijk via QR-codes op de machines. Deze zijn variabel, aangezien medewerkers en gebruikers per consumptie extra suiker en melk kunnen toevoegen.

Stimulering van gezonde keuzes

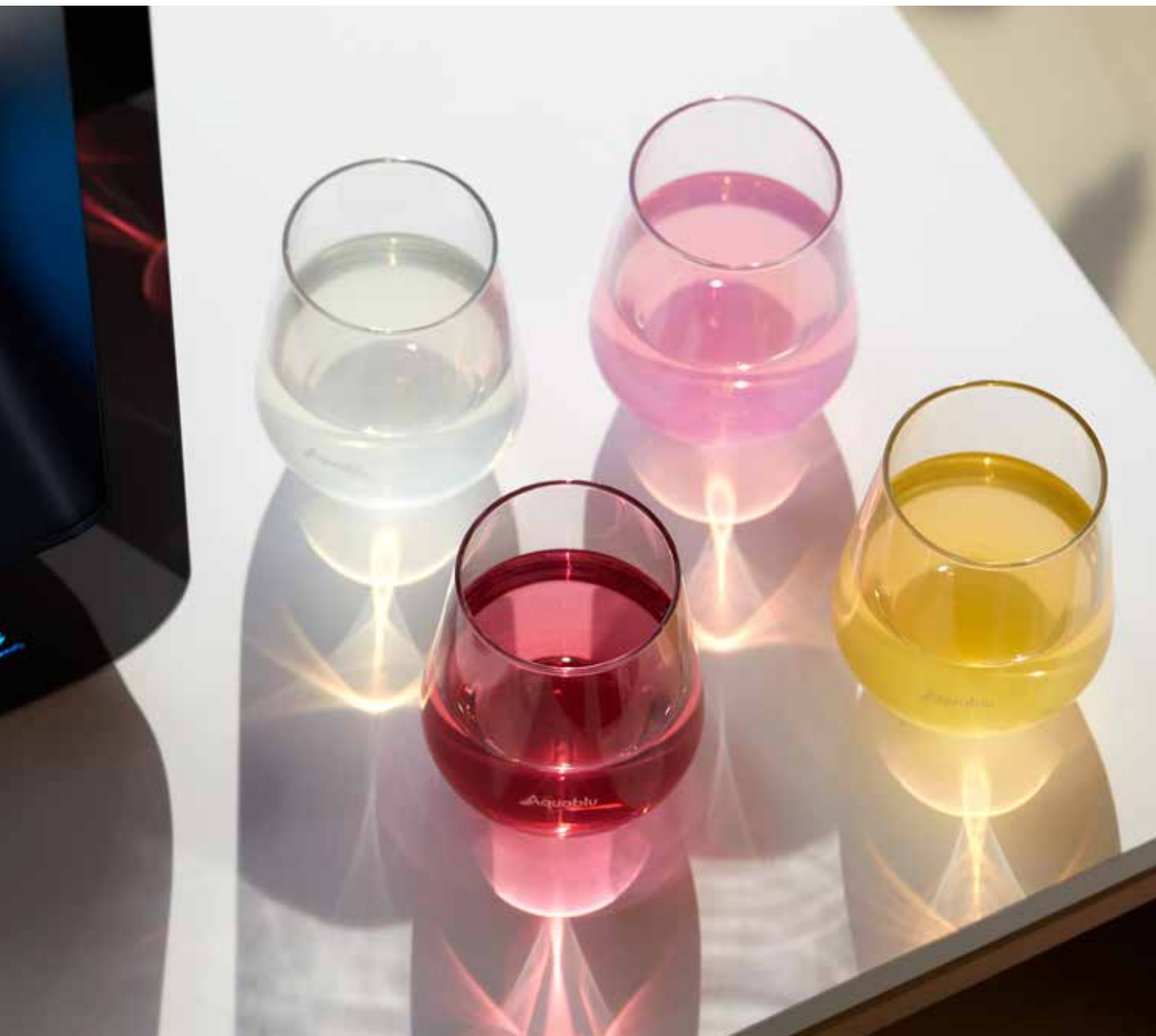
Assortimenten

De samenstelling van al onze assortimenten frisdranken en snacks baseren we op onderzoek vanuit leveranciers, consumententrends en aanbevelingen vanuit het Voedingscentrum.

MAAS biedt voor haar frisdrankautomaten verschillende assortimenten aan: Blue Collar, White Collar, Education, Health Care en Verantwoord. De verschillen in deze assortimenten komen terug in het suiker-, koolzuur- en caloriegehalte. Voor snack- en combiautomaten biedt MAAS de assortimenten: Populair en Verantwoord & Populair. Ook hierbij wordt verschil gemaakt in de suiker-, vet-, koolhydraat-, calorie- en voedingswaardegehaltes.

In 2023 hebben we een extra snack- en combiassortiment opgesteld, deze voldoet aan de adviezen van het Voedingscentrum op het gebied van gezonde snacks en dranken. De snacks bevatten maximaal 75 kcal per portie en de dranken maximaal 4 kcal per portie.





Bevordering van de vitaliteit

Sinds 2022 heeft MAAS met de Workplace Vitality Hub op de High Tech Campus (HTC) in Eindhoven een samenwerking rondom vitaliteit. We testen hierbij verschillende assortimenten en communicatiematerialen binnen de thema's: Bewustwording, Fysieke gezondheid, Mentale gezondheid & vitale werkomgeving en Werkgeluk. Voorbeelden zijn via de schermen op de koffiemachines het drinken van water te stimuleren en het weergeven van het aantal calorieën per consumptie.

De nulmeting hiervoor heeft in 2022 plaatsgevonden en in 2023 is een concept vanuit het vitaliteitsbeleid getest. Uit deze waterconsumptietest bleek dat de onderzochte populatie 2-4 glazen water per dag drinkt, terwijl 7 het minimaal aanbevolen aantal is. Als redenen werd voornamelijk opgegeven dat men 'druk is' en 'vergeet te drinken'.

In ons Assortiment bieden wij de Aquablu aan, waarmee wij de toegankelijkheid en aantrekkelijkheid van het drinken van water verhogen. De toegankelijkheid wordt vergroot doordat op meer plekken op de werkplek water getapt kan worden en met optionele smaakjes maken we het aantrekkelijker voor consumenten voor wie dat helpt. Wij stimuleren de consument hiermee om meer water te drinken.

In 2024 zullen meerdere gezondheidsconcepten getest worden met de Vitality Hub Eindhoven.

Oat Of This World

Met de plantaardige topping en plantaardige cacao van Oat of this World biedt MAAS consumenten een vegan, lactose- en glutenvrij alternatief voor zuivel. De plantaardige topping bevat altijd vezels en vijf keer minder suiker dan bijvoorbeeld onze Skimmed Milk-topping.



3.3 BESTUUR

3.3.1 VERANTWOORD INKOPEN

De impact van ketenpartners en hun bedrijfsactiviteiten op het gebied van milieu, sociaal en integer bestuur.

Onze inzet op het gebied van CSR (Corporate Social Responsibility) reikt verder dan alleen de bedrijfsactiviteiten van MAAS intern. Vooral bij de organisaties in de upstream keten (boerencoöperaties, fabrikanten en leveranciers) wordt een groot verschil gemaakt in milieu impact, arbeid & mensenrechten, ethiek en duurzaam inkopen. Deze impacts treffen vaak meerdere partijen, organisaties en tussenschakels.

MAAS werkt met deze organisaties samen om de impact in deze keten te verbeteren, koopt zoveel mogelijk producten in die een duurzaam certificaat hebben en heeft inzicht via het EcoVadis-platform in de sociale, milieu, ethische en sustainable procurement impact van kritische toeleveranciers. MAAS zelf wordt al sinds 2016 beoordeeld door EcoVadis en heeft in 2023 het Platinum-niveau behaald, het hoogst haalbare niveau.

Verantwoord inkoopbeleid

Wij zetten ons in de keten in voor het handhaven van ethische, legale en verantwoorde praktijken op sociaal en milieugebied. We zetten ons in om mensenrechten en milieukwesties te adresseren in lijn met de UN Guiding Principles on Business and Human Rights en de richtlijnen van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO). We nemen passende maatregelen om ervoor te zorgen dat onze leveranciers en zakelijke partners zich ook inzetten voor het voorkomen van moderne slavernij, mensenhandel, kinder- en dwangarbeid. We streven naar transparante samenwerkingsverbanden en verwachten dezelfde ethische normen en maatregelen van onze partners.

Bij de inkoop van producten maken we doordachte keuzes die bijdragen aan het adresseren van maatschappelijke uitdagingen als onderdeel van onze CSR-waarden. Dit verwachten wij ook van onze keten en wij helpen de ketenpartners hier zoveel mogelijk bij. Met het ondertekenen van de Supplier Code of Conduct (SCoC)

verbinden onze leveranciers zich aan de naleving van relevante wet- en regelgeving en zetten ze zich in om bij te dragen aan mondiale milieu en sociale richtlijnen en doelstellingen, zoals;

- UN Sustainable Development Goals (SDG), met name op vier SDG namelijk, geen armoede, eerlijk werk en economische groei, klimaatactie en partnerschap om doelstellingen te bereiken.
- Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM)
- Internationale Arbeidsorganisatie (ILO)
- Mensenrechten – geen armoede
- Mensenrechten – eerlijk werk en economische groei
- Milieu - Klimaat actie
- Partnerschap om doelstellingen te bereiken

Toetsing van onze leveranciers

Leveranciersbeoordeling

Binnen het MAAS Managementsysteem worden de kritische leveranciers jaarlijks beoordeeld.

Toetsing van kritische leveranciers

In 2023 hadden wij in totaal 84 kritische leveranciers. Een kritische leverancier is gedefinieerd als een leverancier waarbij onze inkoop meer dan €100.000 per jaar bedraagt, of de leverancier ons biologisch gecertificeerde private labels levert of als deze zodanig is beoordeeld door de inkoopmanager. Per eind 2023 hebben 35 kritische leveranciers onze SCoC getekend en 41 hebben een EcoVadis-beoordeling gekregen. 30 van deze leveranciers hebben zowel de SCoC getekend als een EcoVadis-beoordeling gehad. Ons doel is om in 2025 al onze kritische leveranciers aan ten minste één van deze initiatieven te laten deelnemen. Jaarlijks actualiseren we onze lijst van kritische leveranciers om te zorgen dat we op koers blijven met deze 100% doelstelling.

Kritische leveranciers

Kritische leveranciers worden uitgenodigd om zich door EcoVadis te laten beoordelen op de thema's milieu, arbeid & mensenrechten, ethiek en duurzaam inkopen. Op deze manier creëren we transparantie in de keten en kunnen we actie ondernemen wanneer er misstanden zijn of te weinig vooruitgang wordt geboekt op het gebied van CSR.

Dit is nodig omdat wij verantwoordelijk zijn en ons verantwoordelijk voelen voor de impact in de keten. Onder ons EcoVadis Playbook-programma werken wij samen met onze leveranciers om de CSR-doelstellingen te behalen en onze CSR-resultaten inzichtelijk te maken. Hierdoor kunnen wij met elkaar afstemmen en beter samenwerken voor een positieve impact.

In eerste instantie worden materiële negatieve gevolgen door EcoVadis gesignaleerd op basis van individuele incidenten. Materiële negatieve gevolgen als gevolg van de overgang naar groenere en klimaatneutrale operaties wordt eveneens door EcoVadis gesignaleerd op basis van individuele incidenten.

Geïdentificeerde tekortkomingen

In 2023 hebben we via EcoVadis-beoordelingen en EcoVadis-rapportage inzicht verkregen in de prestaties van onze kritische leveranciers. Bij twee leveranciers is een significant negatief rapport over de gezondheid en veiligheid van werknemers naar voren gekomen. Een andere leverancier vertoonde minstens één negatief rapport over arbeidsomstandigheden, waaronder lonen en overwerk.

In de laatste vijf jaar zijn bij twee kritische leveranciers controverses, boetes, of straffen gerelateerd aan arbeids- en mensenrechten waargenomen. Daarnaast is bij één leverancier een significant negatief rapport over corruptie en een ernstig ethisch probleem met boetes of straffen in de afgelopen tien jaar geïdentificeerd.

Duurzame koffie, thee en cacao

Keurmerken

Om dieper in de keten een goede impact te waarborgen kopen wij koffie, thee en cacao in met een duurzaam-, biologisch- of sociaal keurmerk. Dit zijn de keurmerken Rainforest Alliance (RA), Fairtrade en Biologisch (in lijn met de Europese verordeningen voor biologische landbouw) en ons eigen duurzaamheidsprogramma IMPACT@ORIGIN.

De keurmerken bevestigen via een onafhankelijke audit of bio-inspectie dat een product uit een geheel verantwoorde keten komt en de gecertificeerde bedrijven aantoonbaar handelen met aandacht voor mens en milieu.

Voor de toelichting en impact van de verschillende keurmerken, zie de hoofdstukken:

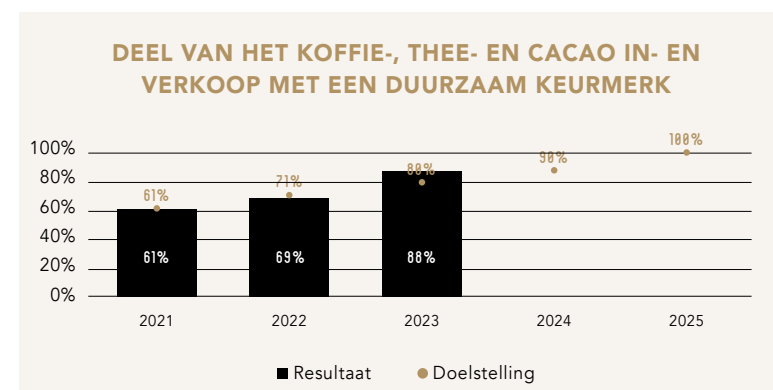
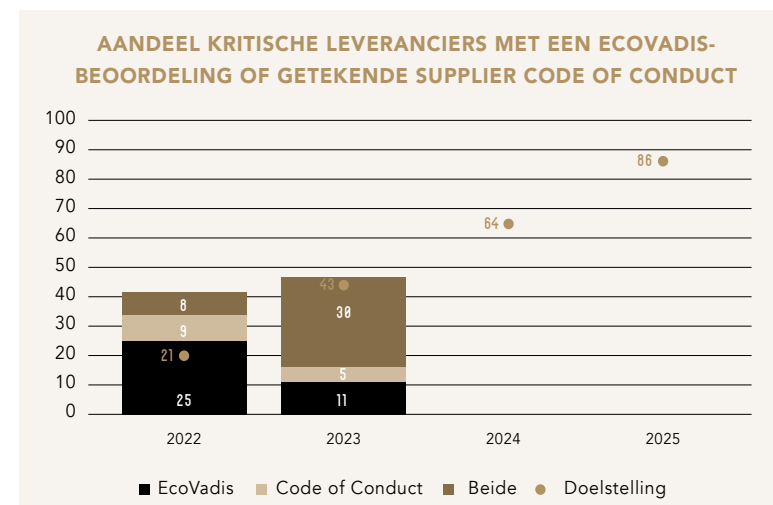
- Producten en diensten op pagina 21.
- Natuurbehoud en biodiversiteit op pagina 38.
- Klimaatverandering op pagina 41.
- Eerlijke prijzen en lonen op pagina 62.
- Betrokkenheid lokale gemeenschappen op pagina 70.

Aandeel producten met keurmerk

88% van onze totale koffie, thee en cacao inkoop in 2023 had minstens één keurmerk. 84% van onze koffie en 71% van onze thee hadden meerdere keurmerken. Van de cacao had 100% een keurmerk, 53% was Rainforest Alliance, 46% Fairtrade en 1% Biologisch gecertificeerde cacao.

Voor cacao is in 2023 een grote stap gezet door de inkoop van BLCK Cacao RA-gecertificeerde cacaopoeder.

Ons doel is om tegen 2025 uitsluitend koffie, cacao en thee met een duurzaam keurmerk in te kopen en te verkopen. In 2023 hadden we het doel gesteld op 80%, en voor 2024 streven we naar 90%.



3.3.2 ETHIEK EN INTEGER BESTUUR

Het naleven en waarborgen van een ethische bedrijfsvoering en een integer bestuur van MAAS.

Wij handhaven een sterke bedrijfscultuur gebaseerd op integriteit, met duidelijke (MAAS en Supplier) Code of Conducts die alle medewerkers en leveranciers richtlijnen biedt voor ethisch gedrag. We zetten ons in tegen corruptie, zijn voorzichtig met geschenken en vermijden belangenconflicten, alles ter ondersteuning van eerlijke bedrijfsvoering en eerlijke relaties. Onze inspanningen worden versterkt door de P.L.E.Z.I.E.R.-aanpak, die gewenst gedrag promoot en de basis vormt voor onze interacties binnen en buiten de organisatie.

Wij voeren het volgende extern beleid:

- Conflict Minerals Policy (Beleid inzake Conflictmineralen)
- Anti-Corruption Policy (Beleid inzake Anti-Corruptie)
- Due Diligence Policy (Beleid inzake Gepaste Zorgvuldigheid)
- Modern Slavery Policy (Beleid inzake Moderne Slavernij, Mensenhandel, Kinder- en Dwangarbeid)

Wij voeren het volgende interne beleid:

- Kwaliteits-, Arbo/ Gezond & Veilig Werken (G&VW), Milieu en CO₂-beleid, vastgelegd in het MAAS Blue Book;
- Bedrijfshulpverleningsbeleid, vastgelegd in het Bedrijfsnoodplan;
- Personeelsbeleid, vastgelegd in het Personeelshandboek;
- Klokkenluidersbeleid, vastgelegd in het MAAS Klokkenluidersreglement;
- Diversiteits- en inclusiebeleid
- Databeveiligingsbeleid
- Privacybeleid

Voor ons ethisch inkoop beleid, waaronder het beleid ten aanzien van conflict mineralen, due diligence en modern slavery, zie het hoofdstuk Verantwoord inkopen, pagina 76.

Gedragcode

MAAS heeft een Code of Conduct om integriteit binnen het bedrijf te waarborgen, van de directie tot elke medewerker. Deze gedragscode verschaft duidelijkheid over wat als acceptabel en onacceptabel gedrag wordt beschouwd en is van toepassing op iedereen binnen de organisatie, inclusief aannemers en adviseurs die namens MAAS handelen.

We verwachten dat alle betrokkenen ethisch en verantwoordelijk handelen. Nieuwe medewerkers worden tijdens hun inwerkperiode bekendgemaakt met de gedragscode. Bestaande medewerkers worden herinnerd aan de code tijdens beoordelingsgesprekken. De gedragscode is te allen tijde op het intranet beschikbaar en hoeft niet te worden ondertekend door de medewerkers.

Anti-corruptiebeleid

Eind 2023 heeft MAAS een anti-corruptiebeleid ingevoerd. Dit beleid omvat de ontwikkeling van programma's voor alle medewerkers om hen bewust te maken van de anti-corruptiewetten en -normen. In 2023 heeft één medewerker een anti-corruptietraining gevolgd via de EcoVadis Academy. Voor onze kritische leveranciers is educatie over anti-corruptie ook beschikbaar via de EcoVadis Academy.

In lijn met ons anti-corruptiebeleid gaan we risicobeoordelingen uitvoeren om potentiële corruptierisico's binnen onze operaties en toeleveringsketens te identificeren en te beheren. Hoewel een specifieke risicobeoordeling binnen MAAS in 2023 nog niet heeft plaatsgevonden, nemen we preventieve maatregelen om deze risico's zoveel mogelijk te beperken. Voor onze kritische leveranciers die deelnemen aan EcoVadis, wordt toezicht op naleving en de waarborging van het anti-corruptiebeleid gerapporteerd door EcoVadis.

Voor meer informatie over onze EcoVadis-toetsingen, zie het hoofdstuk Verantwoord inkopen op pagina 76.

Integriteitsbeleid en klokkenluidersregeling

Omdat MAAS meer dan 50 medewerkers heeft, hebben wij een klokkenluidersregeling. De klokkenluidersprocedure is gericht op het waarborgen van transparantie en integriteit binnen onze organisatie. Deze procedure biedt medewerkers en betrokkenen een veilig en vertrouwelijk platform om mogelijke misstanden of onethisch gedrag binnen de organisatie te melden, zonder angst voor repercussies.

Meldingen kunnen gedaan worden via de Vertrouwenspersoon die verantwoordelijk is voor de eerste ondersteuning van de klokkenluider en het waarborgen van de anonimiteit van de melder. Vervolgens wordt, indien doorverwijzing nodig is, een grondig onderzoek ingesteld door een bevoegde autoriteit om de feiten te verifiëren en passende maatregelen te nemen. Deze procedure benadrukt onze toewijding aan integriteit en het beschermen van de belangen van onze medewerkers, klanten, leveranciers en de bredere gemeenschap.

In 2023 zijn er geen klokkenluidersmeldingen geregistreerd. Conform wet- en regelgeving zijn wij van plan om in 2024 ons klokkenluiders- en klokkenluidersbeschermingsbeleid verder uit te breiden en te verbeteren.

Informatie en systeembeveiliging

Privacybeleid

Ons privacybeleid zorgt ervoor dat MAAS persoonsgegevens van individuen buiten de organisatie beheert in overeenstemming met het MAAS-privacybeleid en de MAAS-privacyverklaring. De ondernemingsraad (OR) heeft instemmingsrecht over dit beleid, met name wanneer het gaat om intern toezicht en de bescherming van personeelsgegevens. Alle verwerkingen van persoonsgegevens worden zorgvuldig gedocumenteerd in het MAAS Verwerkingsregister, terwijl incidenten met betrekking tot datalekken worden opgenomen in het MAAS Datalekregister.

Persoonsgegevens

Wij zorgen dat onze medewerkers zorgvuldig de persoonsgegevens verwerken, conform het privacy beleid en de privacyverklaring. Deze privacyverklaring en dit privacy beleid zijn voor iedereen toegankelijk via onze website. Hierin verklaren wij de algemene persoonsgegevens die wij nodig hebben afhankelijk van het type persoon, bijvoorbeeld klanten & leveranciers of medewerkers en de doeleinden zoals salaris overmaken of het afhandelen van een betaling.

De belangrijkste principes voor het omgaan met persoonsgegevens zijn vastgelegd in een toegewijd privacybeleid. Wij verwerken veel gegevens van onze medewerkers, opgeslagen in personeelsdossiers en het personeelsinformatiesysteem, dit betreft alleen de wettelijke en noodzakelijke informatie voor effectief personeelsbeheer. Deze registraties vallen onder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), die zowel verplichtingen oplegt aan de gegevensbeheerders als rechten toekent aan de individuen wiens gegevens verwerkt worden, met de nadruk op bescherming van hun privacy.

De bescherming van persoonsgegevens binnen MAAS valt onder de verantwoordelijkheid van de Board (MT). Een belangrijke rol bij het toezicht op privacy ligt bij de Functionaris Gegevensbescherming (FG), een onafhankelijke positie. De leiding van MAAS moet ervoor zorgen dat de FG-functie aantoonbaar werkt. De FG geeft advies over de AVG. Medewerkers kunnen altijd contact opnemen met de FG voor vragen of advies.

De verantwoordelijkheden van medewerkers ten aanzien van persoonsgegevens en de AVG omvatten het correct verwerken van deze gegevens en het melden van eventuele vermoedens van een datalek aan de FG. Deze richtlijnen zijn duidelijk opgenomen in het personeelshandboek, de onboardinggids, en worden benadrukt tijdens de MAAS Academy (onboardingsdag) voor nieuwe medewerkers.

Databeveiligingsbeleid

Wij hebben een meerlaagse beveiligingsaanpak voor de bescherming van onze systemen en informatie. De eerste beveiligingslaag bestaat uit firewalls die al het in- en uitgaande dataverkeer controleren. Vervolgens, op het niveau van servers of apparaten, zijn deze uitgerust met noodzakelijke beveiligingssoftware, zoals antivirus, anti-malware, en endpoint detectie, om zowel de apparaten, het netwerk als de data te beschermen.

Voor de beveiliging van al onze gegevens hebben wij robuuste backup- en disaster recovery procedures. Alle data worden regelmatig geback-uppt en offsite opgeslagen volgens onze backup policy. Ook hanteren we een strikt wachtwoordbeleid en is toegang tot interne servers alleen mogelijk via een beveiligd virtueel privénetwerk (VPN).

Vanuit Miko is een externe CISO (Chief Information Security Officer) parttime actief voor de hele groep. De taak van de CISO is het verhogen van de bewustwording over cyberaanvallen door middel van phishing-oefeningen. In 2023 zijn individuele trainingscampagnes uitgevoerd om medewerkers te leren hoe ze waardevolle informatie beter kunnen beschermen.

Risicobeheer

Binnen Miko en daarmee MAAS zijn de CIO (Chief Information Officer) en de CISO (Chief Information Security Officer) gezamenlijk verantwoordelijk voor de beveiliging van onze digitale systemen. De CIO is verantwoordelijk voor de beschikbaarheid van het netwerk. De CISO speelt een cruciale rol in het beheer van de beveiligingsstrategie door het onderhouden van de risicoanalyse.

Datalekken

MAAS heeft in 2023 twee datalekmeldingen bij de Functionaris Gegevensbescherming (FG) gerapporteerd: een betrof een mailing naar klanten en de andere een hack op het infrastructuurniveau van onze provider. In beide gevallen heeft MAAS grondig onderzocht of deze inbreuken een hoog risico voor de betrokkenen konden opleveren, inclusief mogelijke fysieke, materiële of immateriële schade zoals discriminatie, identiteitsfraude, financiële verliezen of reputatieschade. Uit deze analyse bleek dat het niet waarschijnlijk is dat deze datalekken een risico vormden voor de rechten en vrijheden van de betrokkenen.



Doelstelling

Onze doelstelling voor 2024 is nul privacy-/datalek meldingen. Verder zijn we ook van plan onze infrastructuur en algehele beveiliging te versterken door dit toe te vertrouwen aan een gespecialiseerde externe partij. Dit zal plaatsvinden vanaf de tweede helft van 2024.

Transparantie en rapportage

MAAS zet zich in voor transparantie, wat we realiseren door ons te houden aan toonaangevende verslaggevingsnormen zoals het Global Reporting Initiative (GRI) en de European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Deze richtlijnen vormen de basis van onze rapportages en staan centraal in onze communicatie over ethiek, duurzaamheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid. Bovendien ondergaan zowel wijzelf als een groot aantal van onze kritische leveranciers de EcoVadis-beoordeling met ethiek als een van de vier hoofdthema's.

Maatregelen

Anti-omkoping en corruptie

We zetten in op het opbouwen van relaties die steunen op vertrouwen en zetten ons volledig in om onze goede naam te behouden en verder te versterken. Daarom is het voor ons absoluut onacceptabel om steekpenningen of smeergeld te accepteren of te betalen.

Geschenken en representatie

Binnen MAAS adviseren we onze medewerkers om voorzichtig te zijn met het accepteren of aanbieden van geschenken en representatie van zakelijke partners. Dit advies geldt vooral als medewerkers zich oncomfortabel zouden voelen om hierover te praten met hun manager, collega's, familie of het publiek. Onze zakelijke beslissingen mogen nooit beïnvloed worden door geschenken of representatie, noch mogen we anderen de indruk geven dat dit het geval zou kunnen zijn.

Belangenconflicten

Belangenconflicten ontstaan wanneer persoonlijke relaties of betrokkenheid bij externe activiteiten of andere ondernemingen de zakelijke beslissingen van onze medewerkers kunnen beïnvloeden, of wanneer anderen deze indruk kunnen krijgen. Zulke situaties kunnen zowel de reputatie van ons bedrijf als die van de individuele medewerker schaden. Daarom streven we ernaar om elke feitelijke, potentiële of vermoedelijke belangenconflicten te vermijden waar mogelijk.

Mededingingsrecht en eerlijke concurrentie

Mededingingsrecht zorgt ervoor dat ondernemerschap vrij en eerlijk blijft. We hechten veel waarde aan deze principes en vereisen dat onze medewerkers helpen bij het voorkomen van illegale activiteiten. Dit omvat onder meer het vermijden van prijsafspraken, marktverdeling, productiebeperkingen, aanbestedingsfraude, en praktijken die de concurrentie beperken of leiden tot monopolies. We zullen nooit ongepaste gesprekken voeren of overeenkomsten sluiten met concurrenten die in strijd zijn met mededingingswetten.

Dierenwelzijn

We hebben een maatregel voor dierenwelzijn. Voor de verse melk die we gebruiken, kiezen we bewust voor weidemelk. De belangrijkste voorwaarde voor dierenwelzijn hierbij is dat koeien van de lente tot de herfst minstens 120 dagen per jaar, zes uur per dag, buiten in de wei moeten kunnen zijn. Een andere mogelijkheid is dat boeren hun koeien 720 uur per jaar in de wei laten grazen, verspreid over minimaal 120 dagen. Het is belangrijk dat deze melkkoeien in een weiland met genoeg gras staan, zodat ze continu natuurlijk grasgedrag kunnen vertonen.

Het keurmerk Stichting Weidegang stelt echter geen eisen aan de andere aspecten van dierenwelzijn, zoals de omstandigheden in de stal, de ruimte per dier binnen, of afleidingsmateriaal. Hiermee wordt het keurmerk als relatief laag beoordeeld op het gebied van dierenwelzijn.

Bedrijfscultuur

Wij maken gebruik van de Miko P.L.E.Z.I.E.R.-aanpak voor het bevorderen van gewenst gedrag. Deze aanpak is belangrijk voor het ontwikkelen en behouden van een positieve bedrijfscultuur, wat een basis is voor het realiseren van doelstellingen van MAAS. Zie de P.L.E.Z.I.E.R.-kernwaarden op pagina 14.

Nieuwe medewerkers zijn verplicht een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) te tonen en onze kritische leveranciers' prestaties worden getoetst via EcoVadis, waarbij bedrijfsethiek één van de vier hoofdthema's is.

Vertrouwenspersoon Integriteit

Wanneer zich bij MAAS een (vermoeden van een) misstand voordoet dat gerelateerd is aan zakelijk gedrag, waaronder corruptie en omkoping, wordt onze klokkenluidersregeling geactiveerd. Ons Blue Book licht toe welke situaties een meldingsplicht vereisen, zodat medewerkers weten wanneer actie vereist is.

Gezien de positie van de Vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen en integriteit binnen de managementketen, namelijk bij de afdelingen Inkoop en HR, vereist de objectiviteit dat onderzoeken naar dergelijke incidenten door externe partijen worden uitgevoerd. Dit garandeert een onpartijdige behandeling. Voor extra duidelijkheid over het meldingsproces is in juli 2023 op het MAASWeb een beslisboom voor incidentmeldingen geplaatst, die de Vertrouwenspersonen en de melders ondersteunt in het wanneer en hoe melden van incidenten en de verschillende doorverwijzingen.

Overtredingen en politieke activiteiten

In 2023 heeft MAAS zich aan de wet gehouden en is niet veroordeeld voor overtredingen van anti-corruptie en anti-omkopingswetten. Bovendien is MAAS niet betrokken geweest bij politieke activiteiten of lobbywerk.

3.3.3 KETENTRANSPARANTIE EN -VERANTWOORDELIJKHEID

De beschikbaarheid, toegankelijkheid en traceerbaarheid van productinformatie uit de keten vanuit MAAS.

Naast de concrete milieu- en sociale impact van onze koffie-, thee- en cacao en machineketen, is transparantie en -verantwoordelijkheid ook belangrijk. We selecteren waar mogelijk producten waarvan de herkomst te herleiden is. Voor ons is de traceerbaarheid van deze producten belangrijk om de beschikbaarheid en toegankelijkheid van informatie over de productieketen te garanderen. Met transparantie kunnen mogelijke schendingen van arbeidsrechten, zoals moderne slavernij of kinderarbeid en milieuschade, geïdentificeerd worden. Dit speelt tevens een belangrijke rol in het waarborgen van voedselveiligheid, de gezondheid en de rechten van onze consumenten. De traceerbaarheid en transparantie van de keten kan vooral vergroot worden met blockchain technologie.

Traceerbaarheid voedselveiligheid binnen MAAS

Traceerbaarheid in de context van voedselveiligheid is het vermogen om de historie, toepassing of locatie van een artikel of product door de productie-, verwerkings- en distributieketen te volgen. Binnen MAAS is traceerbaarheid belangrijk voor onze bedrijfsvoering en het voldoen aan wettelijke vereisten, waarbij we de voedselveiligheid voor onze eindgebruikers garanderen door een HACCP-systeem (Hazard Analysis and Critical Control Point System) te implementeren.

Voor meer informatie over de gezondheid van de consument, zie pagina 74.

Traceerbaarheid ontbossing door de keten

Het traceren en herleiden van koffie, thee en cacao-producten in de keten is uitdagend. De aard van de producten zorgt dat het vaak in bulk gemengd wordt en de ketens gaan de wereld over met veel tussenpartijen. Nadat de koffie- en cacao-bonen zijn geoogst, doorlopen ze namelijk verschillende stadia, waaronder coöperaties, exporteurs, verzenders, importeurs, branders, distributeurs en ons, voordat ze uiteindelijk de consument bereiken.

Elke deelnemer in dit ingewikkelde systeem houdt momenteel slechts vooral het eigen deel van de reis bij en gebruikt zijn eigen systeem voor het registreren van gegevens. Dit betekent dat informatie over het product gefragmenteerd is.

Voor meer informatie over traceerbaarheid Ontbossing en de aantasting van bossen, zie het hoofdstuk Natuurbehoud en biodiversiteit op pagina 38.

Traceerbaarheid individuele koffieboer

Op dit moment zorgen private initiatieven als ThankMyFarmer, BLENDSTAR Single Origin en De Idealist voor een vergrote traceerbaarheid van de koffieketen.

ThankMyFarmer

De Farmer Connect QR-code op producten duidt aan dat het product is opgenomen in de ThankMyFarmer-app, dat is een blockchain-oplossing van Farmer Connect. Via deze app kunnen koffieliefhebbers de herkomst van hun koffie tot het magazijn traceren en direct financiële steun bieden aan de boeren die verantwoordelijk zijn voor het kweken en plukken van de koffiebossen. Deze QR-code is te vinden op de verpakking van onze BLENDSTAR Premium Green Label koffie.

Pure Africa blockchain- technologie

Om de prijs die we betalen vast te leggen en te toetsen of deze daadwerkelijk van de boerencoöperatie afkomstig is, maken we gebruik van een blockchain technologie. Met deze technologie leggen we alle transacties van het contract vast. Hierdoor kunnen we betalingen terug traceren tot aan de boer en weten we zeker dat zij een eerlijke en winstgevende prijs hebben ontvangen.

Traceerbaarheid conflictmineralen

Onze vending en IT-apparatuur, zoals automaten en telefoons bevatten natuurlijk elektronica. Mineralen zoals tin, wolfram, tantaal en goud (3TG) die in deze IT-producten worden gebruikt, kunnen mogelijk conflictmineralen zijn en werken oorlogen en schendingen van de mensenrechten in de hand. Onveilige mijnbouwmethoden leiden ook tot ernstige gezondheidsproblemen voor arbeiders en aantasting van het milieu in de gemeenschappen waar zij wonen.

MAAS wil de inzet van conflictmineralen voorkomen en heeft daardoor een Conflictmineralenbeleid. De EU-regulering voor de verantwoorde levering van mineralen afkomstig uit conflictgebieden en gebieden met een hoog risico slaagt er echter niet in om haar belangrijkste doelstellingen te bereiken: het doorbreken van de band tussen de exploitatie van mineralen en de financiering van conflicten, en het aanpakken van schendingen van de mensenrechten in de toeleveringsketens. EU-importeurs slagen er vaak niet in adequate en complete systemen voor traceerbaarheid in de toeleveringsketen te hanteren en relevante informatie bekend te maken. Ze weten vaak niet wat de oorsprong van de mineralen is, of ze laten deze informatie weg in hun rapportages. De meeste EU-importeurs kopen bij smelterijen en raffinaderijen buiten de EU die zelden transparant zijn over de herkomst van mineralen.

3.3.4 KWALITEIT EN INNOVATIE

De mate waarin MAAS investeert om de kwaliteit en het innovatief vermogen van haar producten en diensten te waarborgen en bevorderen.

Het geïntegreerde managementsysteem van MAAS is ISO 9001 (proceskwaliteit) gecertificeerd voor het verkopen van warme dranken, zoetwaren, frisdranken en verswaren via koffiemachines en vendingautomaten, inclusief levering, bevoorrading en service. MAAS heeft zelf geen productiefaciliteiten, dus is daardoor afhankelijk van productcertificaten van haar leveranciers. De afdeling Inkoop beheert de raamcontracten met alle leveranciers. TQM (Technical Quality Management) borgt de productkwaliteit in het veld.

MAAS streeft te allen tijde naar het leveren van de hoogst haalbare proces en productkwaliteit voor al haar producten en diensten conform de wettelijke en duurzaamheidseisen. De processen en procedures zijn hier dan ook op ingericht.

Kwaliteitsproducten en -diensten

Kwaliteitskoffie

In Ethiopië worden alleen de allerbeste bessen, die fluweelrood kleuren, handmatig geplukt. Deze komen terecht in de BLENDSTAR washingstation in Anderacha, Ethiopië. Hier worden de koffiebonen gewassen en verwerkt om vervolgens te drogen in de zon. Daarna worden de groene koffiebonen zorgvuldig geselecteerd, gebrand en verpakt in de eigen koffiebranderij in Addis Ababa.

Koffiemachines

De koffiemachines van MAAS hebben een beschikbaarheid van minimaal 99,1%. Dat wil zeggen dat de koffiemachines 99,1% van de tijd dat deze werkzaam moet zijn, ook daadwerkelijk operationeel zijn en dus niet in storing of onderhoud staan. De oorzaken voor de niet-beschikbaarheid zijn gepland en ongepland zoals leegstand van een product, technische storing, softwarestoring, of periodiek vereiste reiniging.

Kwaliteit en innovatie beleid

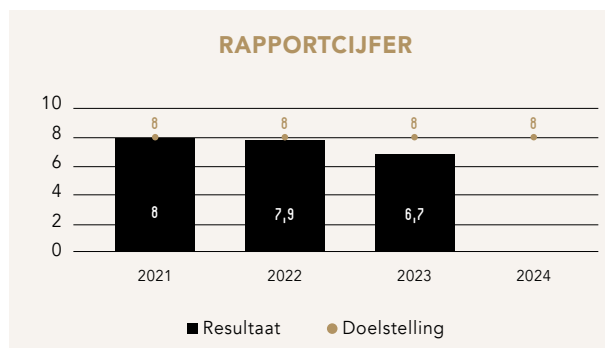
Het kwaliteits- en innovatiebeleid binnen MAAS wordt aangestuurd door de directie. Leden van de directie zijn verantwoordelijk voor de implementatie van het beleid. De uitvoering van het beleid ligt bij diverse managers en leidinggevenden.

Het product- & innovatieteam (PIT) is verantwoordelijk voor het in- en uitfasen van producten en diensten binnen het productkwaliteit- en innovatieproces. De monitoring van kwaliteitsprocessen is vastgelegd in een alomvattend intern kwaliteits- en proceshandboek op basis van onder andere de ISO 9001.

Klanttevredenheid

Rapportcijfer

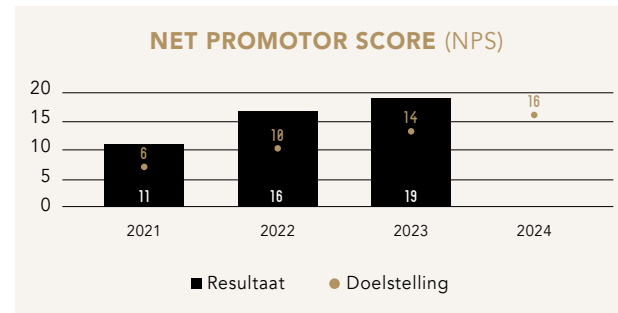
Na de installatie van de machines bij een (nieuwe) klant wordt de klanttevredenheid gemeten met inhoudelijke open vragen en een rapportcijfer. De vragen hebben betrekking op de implementatie, uitvoering, contact, klantverwachting en eventuele verbeterpunten. Over 2023 zijn we 1,3 punt tekortgekomen om de 8-scoredoelstelling te behalen. Redenen voor deze daling waren leveringstekorten, onvoldoende communicatie en inconsistent onderhoud. Al deze redenen zijn aangepakt met herstel- en corrigerende maatregelen. Voor 2024 richten we ons daarom opnieuw op minimaal een 8.





Net Promotor Score (NPS)

Minimaal één keer per jaar wordt de Net Promotor Score (NPS) uitgevraagd bij alle klanten. In dit onderzoek wordt getoetst of de klant MAAS zou aanbevelen aan anderen en krijgt de mogelijkheid om verbeteringsuggesties door te geven. Hierbij leggen wij de focus op vijf verschillende rubrieken, namelijk: aanbeveling, facturatie, klantenservice, serviceoperator en de webshop. In 2023 hebben wij onze eigen doelstelling van een gemiddelde NPS-score van minimaal 14 ruimschoots behaald met een score van 19. Onze doelstelling voor 2024 is verhoogd naar NPS-score van minimaal 16.



Klanttevredenheidsonderzoek (KTO)

Wij maken gebruik van klanttevredenheidsonderzoeken (KTO) om de tevredenheid van consumenten te meten bij de warme drankenautomaat. Hierbij worden diverse aspecten zoals smaak, sterkte en netheid worden beoordeeld. Klantfeedback wordt verzameld op een schaal van 1 tot 5. In 2023 toonden de KTO's aan dat consumenten vooral waarde hechten aan productkwaliteit, betrouwbaarheid en de beschikbaarheid van vegan opties. Bij onvoldoende scores werken we samen met het bedrijf aan verbeterplannen, zoals aanpassingen aan de machine of veranderingen in koffieblend.

Klantenservice

De klantenservice en de 24/7 onderhoudsdienst staan centraal binnen MAAS. De klantenservice en kwaliteitsprocessen worden geborgd via het ISO 9001 kwaliteitsmanagementsysteem.

Klachtenprocedure klanten

In 2023 zijn 51 formele commerciële klachten geregistreerd en afgehandeld volgens de klachtenprocedure.

MAAS beschikt over een klachtenprocedure die is ontworpen voor de snelle en efficiënte afhandeling van klachten, evenals voor het implementeren van verbeteringen op basis van feedback van klanten. Wij nemen geuite ontevredenheden zeer serieus en pakken deze systematisch aan. Ons proces start bij de Front Office, die de klachten registreert. Vervolgens coördineert de Chief Commercial Officer de afhandeling van de klacht.

Klanten kunnen binnen 5-8 werkdagen een eerste reactie verwachten, met het streven om de kwestie binnen vier weken op te lossen. Voor het afhandelen van claims is de goedkeuring van de Managing Director nodig. Elke stap van het proces wordt vastgelegd in ons CRM-systeem. Het proces omvat een analyse van de klacht, het nemen van correctieve maatregelen, en een evaluatie van de effectiviteit van de oplossing. De uitkomsten van deze analyses dragen bij aan de continue verbetering van onze processen en dienstverlening binnen MAAS. Dit wordt beheerd door de afdeling Marketing en regelmatig besproken tijdens vergaderingen van het Management Team.

De jaarlijkse analyses, uitgevoerd door de KAM-coördinator, zijn gericht op het identificeren van trends en mogelijke structurele verbeterpunten. In 2023 betrof 83% van de geregistreerde klachten verzorgingsklachten. 86% van de klachten waren binnen één dag afgehandeld en 94% van de klachten wordt naar tevredenheid afgehandeld.



Innovaties

Met onze partners en leveranciers innoveren wij met drie belangrijke innovatieve producten: het onbemande foodconcept The Taste by SPAR, een online portal One Coffee Connect voor communicatie via de machines en het watertappunt Aquablu Refill.



The Taste by SPAR

MAAS heeft The Taste by SPAR gelanceerd in samenwerking met de supermarktketen SPAR. The Taste is een onbemand foodconcept en is geschikt voor iedere locatie, zowel groot als klein. Deze zelfbedieningskoelkast wordt door een lokale SPAR ondernemer rijkelijk gevuld met de favoriete broodjes, wraps en salades. The Taste is eenvoudig te bedienen door gebruik te maken van contactloze betaling. De maaltijd kan gekozen worden nadat er betaald is en de deur geopend wordt.



Aquablu Refill

De Aquablu Refill biedt gebruikers een gezond en verpakkingsvrij alternatief op frisdrank en flessenwater. Gebruikers kunnen hun herbruikbare drinkfles of beker vullen met gekoeld mineraalwater, bruisend mineraalwater en sinds 2022 ook met een smaakje.

One Coffee Connect

Met One Coffee Connect kunnen klanten flexibel en snel bedrijfsinformatie met hun medewerkers en bezoekers delen via de schermen van de koffiemachine(s). Deze informatie kan onder andere bestaan uit mededelingen, roosters en andere algemene bedrijfsinformatie. Via een online portal kunnen klanten op een eenvoudige manier en op ieder moment de content op de koffiemachine(s) aanpassen. Hierbij kunnen zij kiezen of de content getoond wordt tijdens de bereiding van de koffie of juist terwijl de koffiemachine op stand-by staat. Het is zelfs mogelijk om te differentiëren per machine en locatie. Optioneel kan MAAS deze afbeeldingen en screensavers aanleveren en aanpassen voor de klant.

Daarnaast heeft de klant met One Coffee Connect inzicht in essentiële prestatiegebieden zoals consumptieaantallen en de operationele status van de koffiemachine(s). Deze informatie is inzichtelijk op landelijk, lokaal, vestigings- en machineniveau. Met deze realtime informatie is de klant en MAAS altijd op de hoogte van wat er speelt. Bij het optreden van een storing biedt One Coffee Connect de mogelijkheid om op afstand de technische specialisten van MAAS mee te laten kijken. Hierdoor kan op afstand de operator of monteur geadviseerd of aangestuurd worden. Allereerst probeert de operator de storing zelf te verhelpen. Via One Coffee Connect heeft MAAS een twee richtingsverkeercommunicatie met de operationele machines.

4. ACHTERGROND

4.1. BESTUURSSTRUCTUUR

Aandeelhouders

MAAS is voor 91,88% een dochter van Miko Koffie NV (Miko). De andere 8,12% van de aandelen is in het bezit van het management van MAAS.

De aandelen in Miko Koffie NV worden voor 100% aangehouden door Miko NV. De regels en gedragingen die het Corporate Governance model van Miko NV bepalen, worden vastgelegd in het Corporate Governance Charter (Charter).

Een overzicht van de Miko Group en de Corporate Governance van de Miko Group zijn te vinden in de ESRS- en GRI-Index op pagina 91.

Bestuur en toezicht

Hoogste bestuursorgaan

In Maas International Holding B.V. zijn de MAAS-bestuurders opgenomen. Toezicht wordt gehouden door een Raad van Commissarissen (RvC). Het dagelijks bestuur wordt uitgevoerd door de Raad van Bestuur (RvB) en gevolmachtigden. De RvC en RvB samen vormen het hoogste bestuursorgaan. De voorzitter van de RvC (Dirk Deneer) heeft geen uitvoerende functie binnen MAAS. De voorzitter van de Bestuurders (Wouter Fijnaut) is leidinggevende binnen MAAS.

Het hoogste bestuursorgaan van MAAS legt verantwoording af aan het hoogste bestuursorgaan van Miko. Zie hiervoor het hoofdstuk Bestuur Miko NV op pagina 86.

	Naam	Geslacht	Leeftijd	Termijn in huidige functie
Raad van Commissarissen	Dirk Deneer (v)	Man	36 jaar	2,7 jaar
	Frans van Tilborg	Man	58 jaar	2,7 jaar
	Evy Verhulst	Vrouw	42 jaar	2,4 jaar
Bestuurders	Wouter Fijnaut (v)	Man	52 jaar	8,0 jaar
	George Schoof	Man	46 jaar	2,4 jaar
	Katelijne Vos	Vrouw	48 jaar	1,4 jaar
Gevolmachtigden	Marc van Houten	Man	54 jaar	7,9 jaar
	Koen Petersen	Man	55 jaar	4,1 jaar
	Michel Goossen	Man	55 jaar	2,2 jaar

De leden hebben variërend veel bestuurservaring vanuit verschillende sectoren en met name de koffiesector. De leden hebben ieder een eigen specialistisch vakgebied en de meeste hebben een lokale herkomst uit de regio Zuid-Nederland of Noord-België.

De medewerkers worden vertegenwoordigd in de Ondernemingsraad (OR). De OR heeft jaarlijks een aantal vergaderingen met de voorzitter van de Bestuurders en één vergadering met de voltallige RvC, maar geen van de 9 leden zit in de OR.

Benoeming en selectie

De leden van het hoogste bestuursorgaan van MAAS worden benoemd door het hoogste bestuursorgaan van Miko NV.

ESG-expertise

De Director CSR & Procurement spreekt periodiek met de hoogste bestuursorganen van Miko en MAAS over de doelstellingen en resultaten inzake duurzame ontwikkeling en bevordert daarmee de collectieve kennis, vaardigheden en ervaring van het hoogste bestuursorgaan inzake duurzame ontwikkeling. Marketing bevordert de collectieve kennis, vaardigheden en ervaring van alle medewerkers, inclusief het hoogste bestuursorgaan, inzake duurzame ontwikkeling.

Evaluatie

De CSR-prestaties van MAAS worden beoordeeld op geconsolideerd Miko-niveau en niet op het niveau van het hoogste bestuursorgaan van MAAS. Het CSR-managementsysteem van MAAS wordt wel jaarlijks geëvalueerd door het managementteam. Een jaarlijkse onafhankelijke externe evaluatie van het geïntegreerde MAAS managementsysteem gebeurt door een Certificerende Instelling (CI). Daarnaast is er een specifieke prestatiebeoordeling voor de CO₂-emissiereductie doelstellingen.

Als gevolg van deze evaluaties zijn er in 2023 geen maatregelen of aanpassingen gemaakt in de samenstelling van het hoogste bestuursorgaan van de Miko Group of MAAS.

Beloningsbeleid

Het remuneratie- en beloningsbeleid van de Miko Group is van toepassing op de medewerkers van MAAS. Dit remuneratiebeleid is tot stand gekomen door een combinatie van historische beleidslijnen, afstemming op medewerkersvoorwaarden, richtlijnen van het Benoemings- en Remuneratiecomité, wettelijke bepalingen, en principes tegen belangenconflicten. Het beleid is ter goedkeuring voorgelegd aan de algemene vergadering na besluit van de RvB. Dit beleid betreft geen specificatie over duurzaamheidsgerelateerde beloningen.

Bestuur Miko NV

Samenstelling

De samenstelling van de Raad van Bestuur van Miko NV voldoet aan de verplichtingen voor genderdiversiteit zoals opgelegd door artikel 7:86 van het Belgische Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen ("WVV"). De Raad van Bestuur van MIKO NV telt 7 leden, waarvan 4 mannen en 3 vrouwen. De bestuurders Frans van Tilborg, Karl Hermans, Kristof Michiels en Bart Wauters hebben familiale banden. De drie onafhankelijke bestuurders beantwoorden aan de onafhankelijkheidscriteria zoals voorgeschreven door de desbetreffende bepalingen van het WVV.



Benoeming

Op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité werd in 2023 door de RvB besloten om aan de Algemene Vergadering geen voorstel te doen tot benoeming van nieuwe bestuurders.

De leden van de RvB van Miko NV worden gebruikelijk benoemd voor een termijn van 6 jaar. Dit is een afwijking van de maximaal aanbevolen 4 jaar door artikel 5,6 van de Corporate Governance Code. Miko NV is van mening dat deze afwijking verantwoord is omdat de leden van de Raad van Bestuur de organisatie zo grondiger kunnen leren kennen en doeltreffender hun functie kunnen uitvoeren. De achterliggende intentie van de Code wordt door Miko NV gerealiseerd door ervoor te zorgen dat de helft van de mandaten iedere 3 jaar ten einde komt.

Selectieprocedure

Bij Miko NV's selectie van nieuwe bestuursleden wordt voldaan aan relevante regelgeving, met aandacht voor diversiteit en complementariteit qua gender, vaardigheden, ervaring en kennis. Kandidaten ondergaan een training om hun verantwoordelijkheden, de kernaspecten van de onderneming en de werking van adviserende comités te begrijpen. Gedurende hun termijn onderhouden en ontwikkelen bestuurders de nodige kennis en vaardigheden voor hun rol, ondersteund door de onderneming die de vereiste middelen voorziet.

De competenties die relevant zijn voor de ESG-impact zijn niet beschreven in het huidige Corporate Governance Charter van Miko NV per 30 juni 2023.

Belangenverstrengeling

De processen waarmee het hoogste bestuursorgaan ervoor zorgt dat belangenconflicten worden voorkomen en beperkt zijn beschreven in het Miko NV Corporate Governance Charter. De huidige versie van het Charter en de bijlagen dateren van juni 2023 en worden regelmatig bijgewerkt.

Operationeel CSR-beleid

Duurzaamheidsrol van hoogste bestuursorgaan

Het hoogste bestuursorgaan binnen MAAS, bestaande uit de RvC en RvB, is formeel eindverantwoordelijk voor de besluitvorming, het toezicht en beheer van de coördinatie van kwaliteit-, arbo- (gezond & veilig werken) milieu- en CO₂-risico's. De Director CSR & Procurement en Inkoop (gevolmachtigd) is samen met het afdelingsmanagement en afdelingspersoneel verantwoordelijk voor de implementatie en beheer van het stroomlijnen van duurzaamheidsdoelstellingen en -activiteiten en het afstemmen met de diverse inkoopketens hiervan. De KAM-coördinator rapporteert direct aan de CEO over de kwaliteit-, arbo- en milieumatregelen.

De Director CSR & Procurement bespreekt periodiek met het hoogste bestuursorgaan over de doelstellingen en resultaten in verband met duurzame ontwikkeling en bevordert daarmee de

collectieve kennis, vaardigheden en ervaring van het hoogste bestuursorgaan inzake duurzame ontwikkeling. Marketing bevordert de collectieve kennis, vaardigheden en ervaring van alle medewerkers, inclusief het hoogste bestuursorgaan, inzake duurzame ontwikkeling. De Director CSR & Procurement wordt daarnaast via EcoVadis periodiek getraind op verantwoord inkopen en ketenimpact.

Duurzaamheidsteam

Het Duurzaamheidsteam bij MAAS, bestaande uit leden van diverse afdelingen, is verantwoordelijk voor het initiëren, coördineren en monitoren van de duurzaamheidsinitiatieven en -rapportage binnen MAAS. Het team bestaat uit: Director CSR & Procurement, National Operations Manager, HR Business Partner, Manager Warehousing & Logistics, KAM-coördinator, CSR Manager en een externe consultant. Een keer in het kwartaal komt het duurzaamheidsteam samen, en wordt de voortgang en verbetervoorstellen besproken van de prestaties binnen de CO₂-Prestatieladder.

De Director CSR & Procurement draagt de verantwoordelijkheid voor milieu-, sociale-, ethische en duurzame inkoop gerelateerde ESG-doelstellingen binnen MAAS. Deze functie omvat specifiek de opdracht om de negatieve ESG-impact te verminderen via een reeks gedefinieerde ESG KPI. Parallel hieraan is de HR Business Partner aangesteld om te ondersteunen bij de doelstellingen die gericht zijn op het welzijn van de medewerkers, terwijl de KAM-coördinator focust op doelstellingen omtrent veiligheid.

Aspecten van ESG-monitoring, -rapportage en -doelstellingen zijn gedelegeerd aan bepaalde medewerkers:

- Verantwoord inkopen, eerlijke prijzen, en de sociale, ethische en milieu impact binnen MAAS en in de keten, beheerd door de Director CSR & Procurement.
- Sociale thema's zoals gezondheid, welzijn, training en educatie, onder de verantwoordelijkheid van de HR Manager.
- Geïntegreerd managementsysteem voor kwaliteit, milieu & CO₂ en gezond & veilig werken en privacy persoonsgegevens, beheerd door de KAM-coördinator.

Deze structuur zorgt voor een gedegen benadering van ESG-beheer binnen MAAS, met duidelijk gedefinieerde verantwoordelijkheden op zowel operationeel als bestuurlijk niveau.

CSR-verslag

De resultaten hiervan worden vermeld in het jaarlijkse CSR-verslag op basis van het GRI- (Global Reporting Initiative) en de ESRS (European Sustainability Reporting Standards). Het CSR-verslag wordt door het hoogste bestuursorgaan goedgekeurd voor publicatie.

Bij de totstandkoming van de inhoud van het CSR-verslag zijn de afdelingen CSR, Inkoop, Marketing, HR en KAM betrokken. Het CSR-verslag wordt samengesteld door een extern GRI- en ESRS-deskundige partij zonder formele verificering.

Het voltallige bestuur van MAAS draagt de uiteindelijke verantwoordelijkheid voor zowel de negatieve als de positieve ESG-impact, inclusief de kansen en risico's die hiermee gepaard gaan. Deze alomvattende verantwoordelijkheid, buiten de specifieke ESG KPI-set die is toebedeeld aan de Director CSR & Procurement, is echter niet formeel vastgelegd in bedrijfsdocumentatie, beleidsdocumenten, functieomschrijvingen, of in de mandaten van het bestuur.

MVO-verklaring

De MVO-verklaring van MAAS wordt medegedeeld aan de medewerkers. Bij publicatie wordt breed gecommuniceerd en uitgevoerd onder het duurzaamheidsbeleid (IMPACT@). Het beleid is niet gebaseerd op internationale richtlijnen maar wel door de RvB van MAAS ondertekend. Zie voor meer informatie het hoofdstuk Visie, missie, CSR-strategie op pagina 8. De omvang van de MVO-verklaring omvat alle bedrijfsactiviteiten van Maas International B.V.

Duurzaamheidsbeleid

Het duurzaamheidsbeleid (IMPACT@-programma) valt samen met de bedrijfsstrategie als een gedeelde visie, missie en strategie, zie pagina 8. Hierdoor krijgen de eindverantwoordelijke per afdeling binnen het bedrijf de verantwoordelijkheid voor de uitvoering. Het evalueren en rapporteren vindt plaats in overleggen binnen het managementteam. Dit wordt gemeten aan de hand van gedeelde KPI's en CSR-verslaglegging. Verdere verantwoording met zakelijke relaties wordt gedeeld en gemeten aan de hand van de EcoVadis Maturity Review.

Externe toezicht en controles

Controles op managementsystemen gerelateerd aan milieu & CO₂, Gezond & Veilig Werken, sociaal en kwaliteit vinden plaats door toezicht van het afdelingsmanagement en met periodieke interne en externe audits. Jaarlijks beoordeelt de RvB dit geïntegreerde MAAS managementsysteem (MMS). In de managementreview wordt stilgestaan bij het MMS en de mogelijke verbeteringen die kunnen worden doorgevoerd. De KAM-coördinator is verantwoordelijk voor het ondersteunen van de gecombineerde kwaliteit, arbo (gezond & veilig werken) en milieu & CO₂-managementsysteem. In 2023 heeft MAAS geen boetes, waarschuwingen of sancties opgelegd gekregen met betrekking tot het overtreden of niet naleven van wet- en regelgeving.



4.2. WERKGEVERSCHAP

Collectieve arbeidsovereenkomst (cao)

Alle eigen medewerkers vallen onder de opgestelde Collectieve Arbeidsovereenkomst (cao) van MAAS. Deze is in 2023 vernieuwd. De looptijd is tot 1 februari 2024, maar eind 2023 niet opgezegd, dus stilzwijgend verlengd voor de tijd van één jaar. De cao van MAAS is online te vinden: <https://www.fnv.nl/cao-sector/handel/cao-maas-international>.

De cao is niet van toepassing op stagiaires, vakantiekrachten en oproepkrachten. Zij volgen de arbeidsovereenkomst van hun eigen werkgever, vaak het uitzendbureau waaraan ze verbonden zijn.

Voornameijk maken wij gebruik van ingehuurde medewerkers binnen de afdeling Operating. In deze afdeling helpen zij met het verzorgen van de koffie- en vendingmachines bij onze klanten. Daarnaast maakt MAAS ook voor andere afdelingen, zoals de werkplaats, logistiek en HR, gebruik van de expertise van externe medewerkers.

Voor meer informatie over onze medewerkers, zie het hoofdstuk Medewerkers op pagina 26.

Algemene verplichtingen

De cao van MAAS legt nadruk op de algemene verplichtingen van zowel de werkgever als de medewerker. Hieronder vallen onderdelen als arbeidsduur, werkroosters, overuren, vakantie- en verlofrechten, functie-indeling, salarisbepalingen, en regelingen omtrent arbeidsongeschiktheid, pensioen, en andere secundaire arbeidsvoorwaarden.

Dialogoog

Onze cao zorgt ervoor dat er elk jaar ten minste één keer een gesprek plaatsvindt tussen de werkgever en de vakbonden. De vakorganisaties nemen het initiatief voor dit jaarlijkse overleg. In dit gesprek gaat het over hoe het met het bedrijf gaat, inclusief veranderingen in het aantal banen en belangrijke sociale bedrijfscijfers. Dit is een kans om te praten over wat er nu speelt en wat er in de toekomst kan gebeuren met onze medewerkers. Hier kunnen vertegenwoordigers de belangen en zorgen van het personeel met de directie bespreken.

Arbeidstijden en overwerk

De cao stelt duidelijke grenzen aan arbeidstijden en regels rond overwerk, inclusief toeslagen en compensaties. Door het welzijn van medewerkers te waarborgen en overwerk te reguleren, worden gezondheidsrisico's en het risico op uitputting aangepakt. Dit draagt bij aan een gezondere werkomgeving en verhoogt de tevredenheid en productiviteit van medewerkers.

Salaris

In 2023 betrof het laagste bruto maandsalaris €2.116,48 per maand. Dit is op basis van een werkweek van 37,5 uur per week excl. 8% vakantiegeld, wat neerkomt op een uurloon van €13,02. Dit is 13% meer dan het minimumloon van €11,51 in Nederland.

Vakantie en verlof

De vastgestelde vakantie- en verlofrechten, inclusief vakantietoeslag en ouderschapsverlof, bieden medewerkers de nodige rust en hersteltijd. Dit beleid ondersteunt het welzijn van de medewerkers en vermindert het risico op burn-out en langdurige uitval. Daarnaast maken wij in de zomer gebruik van het vakantieproject. Hierbij nemen wij tijdens de zomermaanden tijdelijke medewerkers in dienst zodat onze eigen medewerkers de gelegenheid hebben om van hun verlof te genieten.

Arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en pensioen

De cao voorziet in regelingen voor arbeidsongeschiktheid, met duidelijke voorwaarden voor doorbetaling en re-integratie, alsook de verplichting deel te nemen aan de collectieve pensioenverzekering. Deze maatregelen beschermen medewerkers tegen financiële risico's door ziekte of bij pensionering, wat bijdraagt aan financiële zekerheid en welzijn op lange termijn. MAAS neemt deel aan de tweede termijn van 5 jaar van het fonds voor de Private Aanvulling WW & WGA (PAWW). De PAWW is een uitkering die ingaat na afloop van de wettelijke WW- of loongerelateerde WGA-uitkering. De PAWW is even hoog als de wettelijke uitkeringen en duurt maximaal 14 maanden.

Sociaal werkgeverschap

Wij leggen een specifieke nadruk op goed werkgeverschap en goed medewerkerschap. Dit houdt in dat wij en de medewerkers ons inzetten voor een werkomgeving waarin respect, gelijkheid en veiligheid centraal staan, hierdoor voorkomen wij een onprettige werkomgeving met discriminatie, ongelijkheid en onveilige werkomstandigheden.

Meer informatie over ons Sociaal werkgeverschapsbeleid, zie het desbetreffende hoofdstuk op pagina 68.

Talent- en medewerkersontwikkeling

Over ons Talent- en medewerkers-ontwikkelingsbeleid zijn ook afspraken gemaakt. Met name om de duurzame inzetbaarheid en weerbaarheid van medewerkers te verhogen. Dit beleid richt zich op het bevorderen van opleidingen en scholing, waardoor medewerkers zich kunnen ontwikkelen en aanpassen binnen onze organisatie. Zie hiervoor het hoofdstuk Talent- en medewerkersontwikkeling op pagina 65.

4.3. OVER DIT VERSLAG

Verslagscope

Dit verslag omvat enkel de activiteiten en bedrijfsmiddelen die vallen onder MAAS International B.V. (MAAS). Variërend per onderwerp kunnen bedrijfsactiviteiten van entiteiten buiten MAAS, maar in de MAAS waardeketen, behandeld worden.

Standaarden

Kroll SR heeft dit verslag van MAAS opgesteld in overeenstemming met de standaarden ESRS 2023 (European Sustainability Reporting Standards) en GRI (Global Reporting Initiative) Universal Standards 2021 en Topic Standards. Dit verslag is de eerste editie van de reeks MAAS CSR-verslagen die opgesteld zijn volgens de ESRS.

Periode

Dit verslag dekt de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023. Referentiejaren kunnen teruggaan tot 2014, variërend per onderwerp en afhankelijk van de beschikbare gegevens.

De verslaggevingscyclus is op jaarlijkse basis. Dit verslag betreft de derde editie. De eerste en tweede editie hebben respectievelijk betrekking op de kalenderjaren 2021 en 2022.

Publicatie

Dit verslag is online gepubliceerd op 12 april 2024.

Contact

Voor vragen of opmerkingen over de inhoud van dit verslag kunt u contact opnemen met Marc van Houten (Director CSR & Procurement). Zie hiervoor de contactgegevens in het colofon.

Colofon

Dit verslag is een publicatie van



MAAS International B.V.

Science Park Eindhoven 5051
5692 EB Son en Breugel
KVK: 17038548

T: +31 (0)40 2644500
E: info@maas.nl

Dit verslag is samengesteld door:



Kroll Sustainability Reporting

Rhijnspoorplein 10-38
1018 TX Amsterdam

E: info@krollsr.nl
T: +31850805418
W: www.krollsr.nl



Hoofdredacteur

Marc van Houten
Director CSR & Procurement MAAS

T: +31402644500
M: +31651062491
E: MHouten@maas.nl



Hoofdredactie

Esther van Mourik
CSR Manager MAAS

M: +31615907963
E: EMourik@maas.nl



Voluntary & legal compliance redactie

Arian van Balen
KAM coördinator/ Functionaris
Gegevensbescherming/
Preventiemedewerker MAAS

M: +31653735312
E: ABalen@maas.nl



HR-redactie

Carla de Winter
HR Business Partner

M: +31646407945
E: CdeWinter@maas.nl



Vormgeving

Vera Thijssen
Grafisch designer

T: +31402644593
E: VThijssen@maas.nl



Eindredactie

Jamy Kop
Brand & Communication Manager

M: +31645176324
E: JKop@maas.nl



Inbegrepen locaties in dit verslag

Het toepassingsgebied van het MAAS managementsysteem betreft alle activiteiten van MAAS International B.V. op de locaties van MAAS hoofdkantoor, de depots/crossdocks en de Storage Locations op klantlocatie en vervoer tussen deze locaties. De juridische grens bestaat uit de volgende vestigingen:

Hoofdkantoor en LC	Science Park Eindhoven 5051	5692 EB Son en Breugel
LC Nieuwegein	Marconibaan 42 F	3439 MS Nieuwegein
LC Elst	Industrieweg 20 c	6662 PA Elst
LC Elsloo	Schuttersstraat 26 e	6191 RZ Beek
LC Zwolle	Ossenkamp 2 J	8024 AE Zwolle
LC Rotterdam	Linschotenstraat 8 A	3044 AW Rotterdam
LC Groningen	Narvikweg 5-3	9723 TV Groningen

Er vallen geen geregistreerde nevenvestigingen buiten het toepassingsgebied.

5. BIJLAGEN

5.1. ESRs-INDEX

ESRS 2 - ALGEMENE TOELICHTINGEN (BP)

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
BP-1	Algemene grondslag voor het opstellen van duurzaamheidsverklaringen	Over dit verslag	89	<ul style="list-style-type: none">Het verslag heeft betrekking op MAAS eigen activiteiten, de upstream waardeketen en de downstream waardeketen.MAAS hoeft geen financiële statements openbaar te publiceren.Er is geen informatie weggelaten uit dit verslag door concurrentie- of bedrijfsgevoelige redenen.MAAS heeft niet gebruik gemaakt van vrijstellingen voor de ESRs-rapportage.
BP-2	Rapportage over specifieke omstandigheden	Over dit verslag Herformuleringen Dubbele materialiteitsanalyse ESRS-index	89 113 36 91	<ul style="list-style-type: none">Omdat er geen financiële rapportage inbegrepen is, zijn de volgende tijdshorizonten aangehouden; kort 1 jaar, middellang 5 jaar en lang 10 jaar. Hier is geen specifieke reden voor en worden gemiddelde termijnen geacht voor de bedrijfsvoering van een organisatie van deze omvang.Voor Scope 3 emissies zijn geschatte berekeningen gebruikt op basis van gebenchmarkte datasets.In dit verslag zijn geen financiële statements opgenomen met meetonzekerheid.



ESRS 2 - ALGEMENE TOELICHTINGEN (GOV)

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
GOV-1	Rol van administratieve, management- en toezichhoudende organen	Bestuursstructuur	85	<ul style="list-style-type: none"> 22% van de leden van de administratieve, management- en toezichhoudende organen van MAAS is vrouw (2/9), inclusief de gevolmachtigde leden. Zonder de gevolmachtigde leden is het percentage 33% (2/6). 33% (3/9) van de administratieve, management- en toezichhoudende organen van MAAS, inclusief de gevolmachtigden, zijn onafhankelijk (de RvC-leden). Zonder de gevolmachtigden ligt dit percentage op 50% (3/6). In dit verslag wordt niet gemeld of en hoe de verantwoordelijkheid van de organen voor de gevolgen, risico's en kansen zijn vastgelegd in de statuten.
GOV-2	Verstreekte informatie aan, en ESG-onderwerpen behandeld door, de administratieve, management- en toezichhoudende organen van de organisatie	Bestuursstructuur	85	<ul style="list-style-type: none"> Inzicht in ESG-kansen, -risico's en -impacts voor en van de organisatie wordt drie jaarlijks verstrekt aan het hoogste bestuursorgaan via de dubbele materialiteitsanalyse op Miko-niveau. In 2023 zijn de materialiteitsonderwerpen van de materialiteitsanalyse van MAAS behandeld door het hoogste bestuursorgaan van MAAS. Per 2024 zullen dit de materialiteitsonderwerpen zijn uit de dubbele materialiteitsanalyse van Miko.
GOV-3	Integratie van ESG-prestaties in beloningsregelingen	Bestuursstructuur	85	<ul style="list-style-type: none"> MAAS betreft onder het remuneratiebeleid van de MIKO Group geen stakeholders of ESG-prestaties bij het opstellen van beloningen.
GOV-4	Due diligence verklaringen	Bestuursstructuur	85	
GOV-5	Risicobeheer en interne controles over ESG-verslaglegging	Bestuursstructuur	85	<ul style="list-style-type: none"> MAAS voert geen specifiek risico-management uit inzake de CSR-verslagleggingsactiviteiten ten behoeve van het jaarlijkse CSR-verslag. Informatie wordt met gezond verstand verwerkt en bij enige twijfels altijd extra gecontroleerd of opgehelderd. De externe partij die het jaarlijkse CSR-verslag samenstelt controleert de informatie op een integere manier waarbij enige twijfels altijd bij MAAS om opheldering gevraagd wordt.

ESRS 2 - ALGEMENE TOELICHTINGEN (SBM)

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
SBM-1	Strategie, businessmodel en waardenketen	Visie, missie, CSR-strategie Waardeketen Producten en diensten Stakeholders Medewerkers	8 26 19 33 26	<ul style="list-style-type: none"> In 2023 hebben geen significante wijzigingen plaatsgevonden in het diensten/productenassortiment van MAAS. In 2023 hebben geen significante wijzigingen plaatsgevonden in de bediende markten en/of klanten. Een omzetverdeling behaald per ESRS-sector is te zien in het hoofdstuk Waardeketen. Buiten de koffie- en thee-, cacao-, vending-, snack- en drankensector is MAAS niet actief in andere ESRS-sectoren. MAAS is niet actief in de fossiele brandstofindustrie, chemische producten, controversiële wapens en/of tabaksindustrie.
SBM-2	Belangen en standpunten van stakeholders	Stakeholder-betrokkenheid Bestuursstructuur	30 83	
SBM-3	Materiële impact, risico's en kansen en de interactie met de bedrijfsstrategie en het businessmodel	Dubbele materialiteitsanalyse (DMA)	30	



ESRS 2 - ALGEMENE TOELICHTINGEN (IRO)

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
IRO-1	Beschrijving van de processen om materiële impacts, risico's en kansen in kaart te brengen en te analyseren	Dubbele materialiteitsanalyse	32	
IRO-2	In het verslag gedekte DR's uit de ESRS	ESRS-index	91	

ESRS 2 - ALGEMENE TOELICHTINGEN (MDR-P)

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
MDR-P	Beleid (Klimaatverandering)	Klimaatverandering Energieverbruik	41 48	
MDR-P	Beleid (Natuurbehoud en biodiversiteit)	Natuurbehoud en biodiversiteit	38	
MDR-P	Beleid (Afval en vervuiling)	Afval en vervuiling	49	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft medewerkers als stakeholders betrokken bij het Afval- en vervuiliingsbeleid.
MDR-P	Beleid (Duurzaam verpakken en circulariteit)	Duurzaam verpakken en circulariteit	53	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft klanten, de overheid, medewerkers, en leveranciers betrokken bij het 'Beker Praat' onderzoek wat onderdeel is van het duurzaam verpakken en circulariteitsbeleid.
MDR-P	Beleid (Medewerkersveiligheid, -gezondheid, en -welzijn)	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	56	<ul style="list-style-type: none"> Het bestuur van MAAS is eindverantwoordelijk voor het veiligheid- en gezondheidsbeleid en wordt primair door HR geïnformeerd en aanvullend door de Preventiemedewerker/KAM-coördinator. Het veiligheids- en gezondheidsbeleid is onderdeel van het MAAS CSR-beleid.
MDR-P	Beleid (Verantwoord inkopen)	Arbeidsomstandigheden in de keten Verantwoord Inkopen	67 6	<ul style="list-style-type: none"> Het beleid van MAAS met betrekking tot arbeidsomstandigheden in de keten is aanwezig in meerdere beleidstukken waaronder: MVO-verklaring MAAS, Modern Slavery Policy, Due Diligence Policy, Anti-Corruption Policy en de Supplier Code of Conduct. Deze beleidstukken zijn beïnvloed door internationale wetgevingen, waaronder UN SDGs, Universele verklaring voor de rechten van de mens (UVRM), International Labour Organisation (ILO) en Management Systemen (ISO). Het beleid van MAAS met betrekking tot verantwoord inkopen is aanwezig in meerdere beleidstukken waaronder: MVO-verklaring MAAS, Conflict Minerals Policy, Modern Slavery Policy, Due Diligence Policy, Anti-Corruption Policy en de Supplier Code of Conduct. Deze beleidstukken zijn beïnvloed door internationale wetgevingen, waaronder UN Social Development Goals (SDG's), Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM), International Labour Organisation (ILO) en Management Systemen (ISO).
MDR-P	Beleid (Eerlijke prijzen en lonen)	Eerlijke prijzen en lonen	62	<ul style="list-style-type: none"> Reikwijdte van het beleid voor de inkoop van gecertificeerde producten geldt voor alle koffie, thee en cacao inkoop over de hele wereld. De betreffende groepen stakeholders zijn de koffieboeren en de verwerkingsmedewerkers in Ethiopië en Nepal bij de BLENDSTAR-koffie en de theeën uit de Ilam Valley. De CSR Director die dit materiële thema beheert in de uitvoering is tevens Procurement Director en gevolmachtigde van de Raad van Bestuur.
MDR-P	Beleid (Talent- en medewerkersontwikkeling)	Talent- en medewerkersontwikkeling	65	<ul style="list-style-type: none"> Medewerkers niet op de loonlijst van MAAS vallen niet onder het beleid Talent- en medewerkersontwikkeling. Het hoogste bestuursorgaan is verantwoordelijk voor het Talent- en medewerkersontwikkeling. Het beleid is niet afgestemd met internationale raamwerken voor training en educatie.
MDR-P	Beleid (Sociaal werkgeverschap)	Sociaal werkgeverschap	68	<ul style="list-style-type: none"> Het sociaal werkgeverschapsbeleid is niet in lijn met relevante internationaal erkende instrumenten, zoals de UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Het sociaal werkgeverschapsbeleid is niet verbonden met internationale richtlijnen
MDR-P	Beleid (Ketentransparantie en -verantwoordelijkheid)	Ketentransparantie en -verantwoordelijkheid Verantwoord inkopen	81 76	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft geen specifiek en structureel beleid met betrekking tot ketentransparantie en -verantwoordelijkheid. Wel worden directe kritische leveranciers aan MAAS gescreend via EcoVadis.

ESRS 2 - ALGEMENE TOELICHTINGEN (MDR-A)

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
MDR-A	Maatregelen (Klimaatverandering)	Klimaatverandering Energieverbruik	41 48	
MDR-A	Maatregelen (Natuurbehoud en biodiversiteit)	Natuurbehoud en biodiversiteit	38	<ul style="list-style-type: none"> Op de inkoop van RA-gecertificeerde producten na worden geen concrete meetbare maatregelen genomen. In de toekomst is niets concreets gepland aan maatregelen. De doelstellingscope is identiek aan het beleid (zie hierboven). OpEx en CapEx-informatie is niet beschikbaar voor de genomen maatregelen.
MDR-A	Maatregelen (Afval en vervuiling)	Afval en vervuiling	49	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft geen OpEx, CapEx, of budget gesteld voor de doelstelling en maatregelen met betrekking tot vervuiling.
MDR-A	Maatregelen (Duurzaam verpakken en circulariteit)	Duurzaam verpakken en circulariteit	53	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft geen OpEx, CapEx, of budget gesteld voor de doelstelling en maatregelen met betrekking tot vervuiling.
MDR-A	Maatregelen (Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn)	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	56	<ul style="list-style-type: none"> Van de veiligheids- en gezondheidsmaatregelen was 2023 vanuit de cao maximaal € 30.000,- ter beschikking om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te vergroten beschikbaar.
MDR-A	Maatregelen (Verantwoord inkopen)	Arbeidsomstandigheden in de keten Verantwoord Inkopen	67 74	
MDR-A	Maatregelen (Eerlijke prijzen en lonen)	Eerlijke prijzen en lonen	62	<ul style="list-style-type: none"> De reikwijdte van de maatregelen is gelijk aan die van het beleid.
MDR-A	Maatregelen (Talent- en medewerkersontwikkeling)	Talent- en medewerkersontwikkeling	65	<ul style="list-style-type: none"> Financiële bedragen zijn niet beschikbaar voor talent- en medewerkersgerelateerde uitgaven.
MDR-A	Maatregelen (Sociaal werkgeverschap)	Sociaal werkgeverschap	68	
MDR-A	Maatregelen (Ethiek en integer bestuur)	Ethiek en integer bestuur	78	<ul style="list-style-type: none"> Voor 2024(+) staan geen concrete ethiekmaatregelen gepland.
MDR-A	Maatregelen (Ketentransparantie en -verantwoordelijkheden)	Ketentransparantie en -verantwoordelijkheid Verantwoord inkopen	81 76	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft geen specifieke en structurele maatregelen met betrekking tot ketentransparantie en -verantwoordelijkheid. Wel worden directe kritische leveranciers aan MAAS gescreend via EcoVadis.



ESRS 2 - ALGEMENE TOELICHTINGEN (MDR-M)

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
MDR-M	Meetpunten (Klimaatverandering)	Klimaatverandering Energieverbruik	41 48	<ul style="list-style-type: none"> In 2023 hebben we de overstap gemaakt naar een andere laadpasleverancier. De huidige rapportages bieden nog geen volledige duidelijkheid over welke providers van laadpalen worden ingezet, wat het lastig maakt om specifiek te identificeren welke laadsessies als CO₂-neutraal beschouwd kunnen worden. In onze gemixte stroom berekeningen hanteren we een schatting waarbij 80% van de laadsessies gebruikmaakt van groene stroom en 20% van grijze stroom. Het merendeel van deze laadsessies vindt plaats bij laadstations langs de snelweg, waar providers zoals Fastned en ShellRecharge 100% duurzame energie uit zon of wind leveren. In 2024 zullen we samen met de laadpasleverancier onderzoeken hoe we de zichtbaarheid van deze providers in onze rapportages kunnen verbeteren, om zo de kwaliteit van onze data te verhogen. Trendbreuk in 2023 t.a.v. emissies door afdanking van verkochte producten komt door het niet meer gebruiken van de uitgefaseerde GHG Calculator. In de GHG calculator werden ook de nieuw geplaatste en geplaatste gereviseerde machines meegenomen in de end-of-life berekening. Nu zijn voor machineverwerking alleen de kg WEEE-afval (metalen en kunststof recycling) meegenomen
MDR-M	Meetpunten (Natuurbehoud en biodiversiteit)	Natuurbehoud en biodiversiteit	38	<ul style="list-style-type: none"> Voor het meetpunt zijn geen specifieke methodologieën toegepast anders dan het bijhouden van productcertificaten bij de ingekochte producten. Er zijn geen significante aannames gedaan. De meetpunten zijn niet extern gevalideerd. Het meetpunt wordt gemeten in euro's.
MDR-M	Meetpunten (Afval en vervuiling)	Afval en vervuiling	49	
MDR-M	Meetpunten (Duurzaam verpakken en circulariteit)	Duurzaam verpakken en circulariteit	53	
MDR-M	Meetpunten (Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn)	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn Extra informatie	55	
MDR-M	Meetpunten (Verantwoord inkopen)	Arbeidsomstandigheden in de keten Verantwoord Inkopen	67 74	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft geen doelstellingen of meetpunten met betrekking tot arbeidsomstandigheden in de keten. Dit geldt wel voor Verantwoord inkopen.
MDR-M	Meetpunten (Eerlijke prijzen en lonen)	Eerlijke prijzen en lonen	62	<ul style="list-style-type: none"> De meerwaarde in prijs voor de boeren wordt berekend ten opzichte van de gemiddelde koffiebonenprijs op de wereldmarkt. Hierin zijn geen specifieke aannames gemaakt. De meerprijs is niet extern gevalideerd door een externe instantie.
MDR-M	Meetpunten (Talent- en medewerkersontwikkeling)	Talent- en medewerkersontwikkeling	65	<ul style="list-style-type: none"> De meetpunten zijn niet extern geverifieerd en er zijn geen aannames gemaakt.
MDR-M	Meetpunten (Sociaal werkgeverschap)	Sociaal werkgeverschap	68	
MDR-M	Meetpunten (Ethiek en integer bestuur)	Ethiek en integer bestuur	78	<ul style="list-style-type: none"> De meetpunten voor ethiek en integriteit zijn de meldingen die binnenkomen via de vertrouwenspersonen. MAAS moet zorgen voor een lage meldingsdrempel die moeilijk te meten is en waar soms aannames voor gedaan moeten worden. De meetpunten worden niet formeel geverifieerd maar de meldingen die eruit voortkomen wel.
MDR-M	Meetpunten (Ketentransparantie en -verantwoordelijkheid)	Ketentransparantie en -verantwoordelijkheid Verantwoord inkopen	81 76	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft geen specifieke en structurele meetpunten met betrekking tot ketentransparantie en -verantwoordelijkheid. Wel worden directe kritische leveranciers aan een CSR meting onderworpen. De resultaten van die meting kan MAAS inzien via EcoVadis Enterprise.

ESRS 2 - ALGEMENE TOELICHTINGEN (MDR-T)

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
MDR-T	Doelstellingen (Klimaatverandering)	Klimaatverandering Energieverbruik	41 48	<ul style="list-style-type: none"> 2018 is het basisjaar omdat 2019 het eerste CO₂ Prestatieladder gecertificeerde jaar is.
MDR-T	Doelstellingen (Natuurbehoud en biodiversiteit)	Natuurbehoud en biodiversiteit Verantwoord inkopen	38	<ul style="list-style-type: none"> De doelstelling is niet wetenschappelijk onderbouwd.
MDR-T	Doelstellingen (Afval en vervuiling)	Afval en vervuiling	49	
MDR-T	Doelstellingen (Duurzaam verpakken en circulariteit)	Duurzaam verpakken en circulariteit	53	
MDR-T	Doelstellingen (Medewerkersveiligheid, -gezondheid en welzijn)	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	56	<ul style="list-style-type: none"> De veiligheidsdoelstelling voor incidenten is jaarlijks nul, waarbij de meldingsdrempel aantoonbaar afwezig is. De veiligheids- en gezondheidsdoelstellingen zijn niet wetenschappelijk onderbouwd.
MDR-T	Doelstellingen (Verantwoord inkopen)	Arbeidsomstandigheden in de keten Verantwoord Inkopen	67 76	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft geen doelstellingen of meetpunten met betrekking tot arbeidsomstandigheden in de keten. Wel op het gebied van Verantwoord inkopen.
MDR-T	Doelstellingen (Eerlijke prijzen en lonen)	Eerlijke prijzen en lonen	62	<ul style="list-style-type: none"> De doelstelling voor het betalen van eerlijke prijzen is onderdeel van het centrale CSR-IMPACT@ programma. De reikwijdte van de doelstelling is gelijk aan die van het beleid. Er zijn geen specifieke methodologieën of aannames gebruikt bij het vaststellen van de doelen. De doelen zijn niet gebaseerd op wetenschappelijk bewijs. Voor het vaststellen van de doelstellingen zijn de mogelijkheden geïnventariseerd onder de medewerkers van MAAS en van de upstream keten.
MDR-T	Doelstellingen (Talent- en medewerkersontwikkeling)	Talent- en medewerkersontwikkeling	65	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft geen concrete doelstellingen voor Talent- en medewerkersontwikkeling.
MDR-T	Doelstellingen (Sociaal werkgeverschap)	Sociaal werkgeverschap	68	
MDR-T	Doelstellingen (Ethiek en integer bestuur)	Ethiek en integer bestuur	78	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft voor Ethiek en integer bestuur geen specifieke doelstellingen, anders dan de nul doelstellingen voor overtredingen, misstanden, datalekken, corruptie incidenten en omkopingsincidenten.
MDR-T	Doelstellingen (Ketentransparantie en -verantwoordelijkheid)	Ketentransparantie en -verantwoordelijkheid Verantwoord inkopen	81 76	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft geen specifieke en structurele doelstellingen met betrekking tot ketentransparantie en -verantwoordelijkheid. Wel worden directe kritische leveranciers aan een CSR meting onderworpen. De resultaten van die meting kan MAAS inzien via EcoVadis Enterprise.





E1 KLIMAATVERANDERING

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
E1.GOV-3	Integratie van ESG-gerelateerde prestaties in stimuleringsregelingen	Klimaatverandering Energieverbruik	41 48	
E1.SBM-3	Materiële impacts, risico's en kansen en hun interactie met de strategie en het businessmodel	Klimaatverandering Energieverbruik	41 48	
E1.IRO-1	Identificatie- en beoordelingsprocessen van materiële klimaatgerelateerde impacts, risico's en kansen	Klimaatverandering Energieverbruik	41 48	
E1-1	Klimaattransitieplan voor klimaatmitigatie	Klimaatverandering Energieverbruik	41 48	
E1-2	Klimaatbeleid	Klimaatverandering Energieverbruik	41 48	
E1-3	Klimaatmaatregelen en beschikbare middelen	Klimaatverandering Energieverbruik	41 48	
E1-4	Klimaatmitigatie en -adaptatie doelstellingen	Klimaatverandering Energieverbruik	41 48	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft zijn klimaatgerelateerde doelstelling gezet voor 2025 en zal deze nog bijwerken. MAAS doelstelling is nog niet gebaseerd op de wetenschap en compatibel met het SBTi (Science Based Target Initiative).
E1-5	Energieverbruik en -mix	Energieverbruik Extra informatie	48 114	<ul style="list-style-type: none"> De energie-intensiteitsmix van MAAS is 16,4 ton kg CO₂/mln €. (1.532 ton CO₂ uitstoot en 93.2 mln € omzet). Dit is een daling in uitstoot van 38% ten opzichte van 2018. En een stijging van 12% in de omzet ten opzichte van 2018. Per medewerker is de footprint tussen 2018 (538 heads) en 2023 (638 heads) met 48% afgenomen van 4,5 ton kg CO₂e naar 2,4 ton kg CO₂e. Nemen we de uitzendkrachten mee (690 heads), dan zien we een afname tot 2,2 ton kg CO₂ per persoon die vanuit MAAS een bijdrage levert aan de omzetrealisatie. Het aardgas- en elektriciteitsverbruik van het hoofdkantoor is berekend volgens een verdeelsleutel naar vierkante meters. Het hoofdkantoor wordt namelijk gedeeld met drie andere organisaties.
E1-6	Bruto scopes 1, 2, 3 en totale CO ₂ -emissies	Klimaatverandering Energieverbruik Extra informatie	41 48 114	
E1-7	CO ₂ -afvangprojecten en -mitigatieprojecten, gefinancierd door middel van carbon credits	Klimaatverandering	41	<ul style="list-style-type: none"> MAAS neemt niet deel aan CO₂-afvangprojecten en -mitigatieprojecten, gefinancierd door middel van carbon credits.
E1-8	Interne CO ₂ -prijsstelling	Klimaatverandering	41	<ul style="list-style-type: none"> MAAS maakt geen gebruik van interne CO₂-prijsstellingen door middel van carbon credits.
E1-9	Verwachte financiële effecten van materiële fysieke en klimaattransitierisico's en potentiële klimaatgerelateerde kansen	Klimaatverandering Energieverbruik	41 48	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft geen directe financiële berekeningen gemaakt voor de geïdentificeerde klimaat risico's en kansen. Wel zijn deze risico's geanalyseerd op potentiële impact, alleen is hier geen direct bedrag voor berekend.



E2 VERONTREINGING

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
E2.IRO-1	Vervuilingsimpact, -risico's en -kansen	Afval en vervuiling	49	
E2-1	Vervuilingsbeleid	Afval en vervuiling	49	<ul style="list-style-type: none"> Het emissiebeleid van MAAS is te vinden in het hoofdstuk Klimaatverandering
E2-2	Vervuilingsmaatregelen	Afval en vervuiling	49	
E2-3	Vervuilingsdoelstellingen	Afval en vervuiling	49	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft geen concrete doelstellingen met betrekking tot grond en bodem vervuiling.
E2-4	Vervuiling van lucht, water en bodem	Afval en vervuiling	49	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft geen bedrijfsactiviteiten waar significante impact op het verspreiden van microplastics voorkomt. Wel komen microplastics vrij bij het slijten van de autobanden van de eigen voertuigen. Tussen de 0,23 en 4,7 kg per jaar.
E2-5	Zorgwekkende stoffen en zeer zorgwekkende stoffen	Afval en vervuiling	49	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft geen productieactiviteiten en geen significante productie van zorgwekkende stoffen en zeer zorgwekkende stoffen.
E2-6	Financiële impact van significante vervuilingsimpacts, risico's en kansen	Afval en vervuiling	49	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft geen berekeningen gemaakt voor de financiële impacts, risico's en kansen met betrekking tot vervuiling.

E4 BIODIVERSITEIT EN ECOSYSTEMEN

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
E4.IRO-1	Identificatie en beoordeling van significante grondstoffen- en circulariteitsimpact, -risico's en -kansen.			<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft momenteel geen proces/system voor de materialiteitsbeoordeling van biodiversiteit en ecosystemen. De dubbele materialiteitsanalyse behandelt het onderwerp in grote lijnen.
E4.SBM-3	Materiële impact, risico's en kansen en de interactie met de bedrijfsstrategie en het businessmodel			<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft geen operationele locaties in eigendom, gehuurd of beheerd in of grenzend aan beschermde gebieden en gebieden met hoge biodiversiteitswaarde. De kantooractiviteiten van MAAS hebben weinig invloed op de lokale biodiversiteit en natuurbehoud in Nederland.
E4-1	Transitieplan en afweging van biodiversiteit en ecosystemen in strategie en businessmodel			<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft momenteel geen identificatieproces om materiële impact, risico's, kansen en afhankelijkheden te identificeren. MAAS heeft geen veerkrachtsanalyse uitgevoerd van het huidige businessmodel en bedrijfsstrategie in relatie tot de biodiversiteitsimpact. MAAS heeft geen operationele locaties in eigendom, gehuurd of beheerd in of grenzend aan beschermde gebieden en gebieden met hoge biodiversiteitswaarde.
E4-2	Biodiversiteits- en ecosysteembeleid	Natuurbehoud en biodiversiteit	38	
E4-3	Biodiversiteits- en ecosysteemmaatregelen en middelen	Natuurbehoud en biodiversiteit	38	<ul style="list-style-type: none"> De mitigatiehiërarchie is niet toegepast bij het besluit voor de biodiversiteitsmaatregelen die MAAS neemt (inkoop van biodiversiteit gecertificeerde producten).
E4-4	Doelstellingen met betrekking tot biodiversiteit en ecosystemen	Natuurbehoud en biodiversiteit	38	<ul style="list-style-type: none"> Bij het stellen van de doelstelling voor de inkoop van biodiversiteitsgecertificeerde producten zijn geen ecologische drempelwaarden of allocatie van impacts overwogen. De doelstellingen zijn niet afgestemd op het Kunming-Montreal Global Biodiversity Framework of relevante aspecten van de EU Biodiversity Strategy voor 2030. Wel zijn de beleidsstukken afgestemd op Europese biodiversiteitsrichtlijnen en -wetgeving.
E4-5	Meetpunten voor veranderingen in biodiversiteit en ecosystemen			<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft geen operationele locaties in eigendom, gehuurd of beheerd in of grenzend aan beschermde gebieden en gebieden met hoge biodiversiteitswaarde.
E4-6	Financiële impact van biodiversiteit en ecosysteem gerelateerde risico's en kansen			<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft geen berekeningen uitgevoerd van het doorrekenen van financiële impact voortkomend uit biodiversiteitskansen, -risico's en -impact.

E5 MATERIAALGEBRUIK EN CIRCULAIRE ECONOMIE

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
E5.IRO-1	Identificatie en beoordeling van significante grondstoffen- en circulariteitsimpact, -risico's en -kansen.	Duurzaam verpakken en circulariteit	53	
E5-1	Grondstoffen- en circulariteitsbeleid	Duurzaam verpakken en circulariteit Afval en vervuiling	53 49	
E5-2	Grondstoffengebruik- en circulariteitsmaatregelen	Duurzaam verpakken en circulariteit Afval en vervuiling	53 49	
E5-3	Grondstofgebruik- en circulariteitsdoelstellingen	Duurzaam verpakken en circulariteit Afval en vervuiling	53 49	
E5-4	Instream van grondstoffen	Afval en vervuiling	49	
E5-5	Uitstroom van grondstoffen	Afval en vervuiling	49 49	
E5-5	Uitstroom van grondstoffen	Duurzaam verpakken en circulariteit Afval en vervuiling	53 49	<ul style="list-style-type: none"> • 38% van het afval van de MAAS-locaties is geëindigd in restafval. Het percentage is 32,4% voor alle afval, waarvoor MAAS de primaire ontdoener is. Dit wordt in Nederland met de volgende methodes verwerkt, compostering & vergisten, verbranden, storten, grond & baggerspecie. Ongeveer 80% van het Nederlands afval wordt gerecycled. https://www.afvalcirculair.nl/actueel/nieuws/afvalnieuws/2022/afvalverwerking-nederland-cijfers-2020/ • MAAS heeft eind 2023 een beleid geformuleerd voor het gaan monitoren van compliance binnen de gehele MAAS toeleveringsketen en alle toepasselijke wetten en voorschriften met betrekking tot conflictmineralen, inclusief, maar niet beperkt tot, de EU verordening 2017/821, relevante Nederlandse wetgeving, de VS wet Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act en andere relevante nationale en internationale wetgeving.
E5-6	Verwachte financiële effecten van het gebruik van significante grondstoffen en aan circulariteit gerelateerde impacts, risico's en kansen	Duurzaam verpakken en circulariteit	53	



S1 EIGEN PERSONEEL

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
S1.SBM-3	Materiële impact, risico's en kansen en de interactie met de bedrijfsstrategie en het businessmodel	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn Sociaalwerkgeverschap Werkgeverschap	56 68 88	
S1-1	Medewerkersbeleid	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn Sociaalwerkgeverschap Werkgeverschap	56 68 88	<ul style="list-style-type: none"> MAAS erkent binnen hun cao niet de UN Guiding Principles on Business and Human Rights. MAAS zelf heeft zich eind 2023 aan de UNGC gecommitteerd. MAAS beschermt de mensenrechten van hun medewerkers onder de Nederlandse en Europese (arbeids)wetten. Hierdoor zijn er maatregelen voor het herstel van negatieve impact op de medewerkers, zoals arbeidsongeschiktheidsregelingen en klachten- en geschillenprocedures. Daarnaast biedt MAAS gelijke behandeling en kansen door geen onderscheid te maken op basis van geslacht, burgerlijke staat, geloofsovertuiging en ras. De cao van MAAS bevat geen specifieke vermeldingen van een beleid dat gericht is op het aanpakken van mensenhandel, gedwongen arbeid of kinderarbeid binnen haar eigen personeelsbestand. MAAS heeft eind 2023 een apart beleid voor Modern Slavery policy gepubliceerd. MAAS volgt de Nederlandse Arboret waarin de werkgever hun medewerkers een veilige en gezonde werkomgeving moet bieden, inclusief externe en tijdelijke medewerkers. MAAS respecteert de mensenrechten onder de Nederlandse wetgeving.
S1-2	Medewerkersbetrokkenheid en medewerkersvertegenwoordigers	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn Sociaalwerkgeverschap Werkgeverschap	56 68 88	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft geen specifiek beleid of stappen om inzicht te krijgen in de perspectieven van mogelijk kwetsbare of gemarginaliseerde groepen binnen haar personeelsbestand. Medewerkers die (sociaal)onveilige situaties geconfronteerd worden kunnen dit melden bij hun leidinggevende, een vertrouwenspersoon, of anoniem via de klokkenluidersregeling. Hiermee kunnen problemen geïdentificeerd en opgelost worden.
S1-3	Communicatiemogelijkheden medewerkerszorgen en negatieve impact remediate	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn Sociaalwerkgeverschap Werkgeverschap	56 68 88	<ul style="list-style-type: none"> Medewerkers die (sociaal)onveilige situaties geconfronteerd worden kunnen dit melden bij hun leidinggevende, een vertrouwenspersoon, of anoniem via de klokkenluidersregeling. Hiermee kunnen problemen geïdentificeerd en opgelost worden.
S1-4	Voorkomen van negatieve medewerkersimpact en benutten van medewerkerskansen	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn Sociaalwerkgeverschap Werkgeverschap	56 68 88	
S1-5	Impact-, risico- en kansenbeheer	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn Sociaalwerkgeverschap Werkgeverschap	56 68 88	
S1-6	Personeelssamenstelling	Medewerkers	28	<ul style="list-style-type: none"> Alle medewerkers zijn werkzaam in Nederland. 139 medewerkers hebben MAAS verlaten in 2023. Het verloop lag voor Kantoor op 21,88% en voor Operations op 19,79%. Totaal lag het verloop op 20,17. Medewerkers zijn geteld per 31-12-2023. Basisinformatie uit ADP (salarisverwerkingssysteem). Tot schaal 7 is 1 fte 37,5 uur per week en vanaf schaal 7 is 1 fte 38,75 uur per week. Een directe verwijzing naar de financiële statements is niet mogelijk omdat die niet met dit verslag gepubliceerd of openbaar beschikbaar zijn.
S1-7	Kenmerken van niet-eigen medewerkers	Medewerkers	28	
S1-8	Collectieve arbeidsovereenkomsten en sociaal dialoog	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn Sociaalwerkgeverschap Werkgeverschap	56 68 88	
S1-9	Diversiteitskenmerken	Medewerkers Sociaal werkgeverschap Bestuursstructuur	26 68 85	<ul style="list-style-type: none"> Het hoogste bestuursorgaan is gedefinieerd als Raad van Bestuur, Raad van Commissarissen en gevolmachtigden samen.
S1-10	Adequaat loon			<ul style="list-style-type: none"> Informatie of de medewerkers van MAAS een leefbaar loon ontvangen ten opzichte van toepasselijke benchmarks is niet beschikbaar in dit CSR-verslag.

S1-11	Sociale bescherming	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn Sociaalwerkgeverschap Werkgeverschap	56 68 88	<ul style="list-style-type: none"> UWV ondersteunt mensen om werk te houden of te krijgen. Als dat niet lukt, voorzien we ze van een uitkering. In Nederland wordt de bescherming tegen werkloosheid geregeld door het UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen) en is vastgelegd in de Werkloosheidswet (WW). De WW-uitkering is bedoeld om medewerkers die hun baan verliezen tijdelijk te ondersteunen terwijl ze op zoek zijn naar nieuw werk.
S1-12	Medewerkers met een handicap	Sociaal werkgeverschap	68	<ul style="list-style-type: none"> MAAS registreert geen handicaps van medewerkers.
S1-13	Training en ontwikkelingskenmerken	Talent- en medewerkersontwikkeling	65	<ul style="list-style-type: none"> Het exacte deel van de medewerkers dat tenminste een eindejaarevaluatie heeft gekregen in 2023 is niet bekend.
S1-14	Meetpunten gezondheid en veiligheid	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	56	<ul style="list-style-type: none"> 1.079.583 uur gewerkt door eigen medewerkers 0 fatale incidenten eigen medewerkers in 2023 (0%). 2 geregistreerde incidenten eigen medewerkers in 2023 (1,85%). 156.160 uur gewerkt door ingehuurde medewerkers 0 fatale incidenten ingehuurde medewerkers in 2023 (0%). 0 geregistreerde incidenten ingehuurde medewerkers in 2023 (0%).
S1-15	Werk-privébalans	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	56	<ul style="list-style-type: none"> Bij MAAS worden gegevens over de kinderen van medewerkers niet standaard geregistreerd in ons personeelsinformatiesysteem. Het is aan de medewerkers zelf om te beslissen of ze deze informatie wel of niet willen toevoegen aan het systeem. Dit betekent dat we geen rapportages kunnen genereren over ouderschapsverlof gebaseerd op de aanwezigheid van kinderen.
S1-16	Beloningsgelijkheid			<ul style="list-style-type: none"> Het verschil tussen het basissalaris van mannen en dat van vrouwen is +9,7%. De verhouding van de totale jaarlijkse beloning van de best betaalde individu van MAAS, tot de mediaan van de totale jaarlijkse beloning van alle medewerkers (exclusief de best betaalde individu) voor 2023 is 7,1.
S1-17	Mensenrechtenschendingen, meldingen en klachten	Ethiek en integer bestuur	78	<ul style="list-style-type: none"> In 2023 hebben er binnen MAAS geen klachten of incidenten plaatsgevonden over het schenden van mensenrechten, waaronder discriminatie.

S2 WERKNEMERS IN DE WAARDEKETEN

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
S2.SBM-3	Materiële impact, risico's en kansen en de interactie met de bedrijfsstrategie en het businessmodel	Arbeidsomstandigheden in de keten Verantwoord Inkopen	67 76	<ul style="list-style-type: none"> Via EcoVadis Enterprise realiseert MAAS een bewustwording van de negatieve impacts in de toeleveringsketen en verkrijgt inzicht in de genomen maatregelen
S2-1	Ketenmedewerkersbeleid	Arbeidsomstandigheden in de keten Verantwoord Inkopen	67 76	<ul style="list-style-type: none"> Het beleid van MAAS met betrekking tot arbeidsomstandigheden in de keten is aanwezig in meerdere beleidstukken waaronder: MVO-verklaring MAAS, Modern Slavery Policy, DueDiligence Policy, Anti-Corruption Policy, Conflict Minerals Policy en de Supplier Code of Conduct. Deze beleidstukken zijn beïnvloed door internationale wetgevingen, waaronder UN SDG's, Universele verklaring voor de rechten van de mens (UVRM), International Labour Organisation (ILO) en Management Systemen (ISO).
S2-2	Ketenmedewerkersbetrokkenheid	Arbeidsomstandigheden in de keten Verantwoord Inkope	67 76	
S2-3	Communicatiekanalen voor ketenmedewerkers en remedieprocessen	Arbeidsomstandigheden in de keten Verantwoord Inkope	67 76	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft momenteel geen specifieke medewerkers of communicatiekanalen toegewezen als direct aanspreekpunt voor medewerkers in de toeleveringsketen. Zij kunnen wel gebruikmaken van de twee interne MAAS vertrouwenspersonen. De betrokkenheid bij de ketenmedewerkers wordt gemonitord via het Labor & Human Rights segment van de EcoVadis-beoordelingen.
S2-4	Impactmaatregelen ketenmedewerkers	Arbeidsomstandigheden in de keten Verantwoord Inkope	67 76	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft in 2023 geen specifieke impactmaatregelen genomen in de keten voor arbeidsomstandigheden. Op dit moment zijn daar ook geen plannen voor.
S2-5	Ketenmedewerkersdoelstellingen	Arbeidsomstandigheden in de keten Verantwoord Inkope	67 76	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft geen doelstellingen of meetpunten met betrekking tot arbeidsomstandigheden in de keten.

G1 ZAKELIJK GEDRAG

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
G1-1	Zakelijk gedragsbeleid en de bedrijfscultuur	Ethiek en integer bestuur	78	
G1-2	Relatiemanagement met leveranciers	Verantwoord inkopen	76	<ul style="list-style-type: none"> Het aandeel van de risico-functies dat gedekt is bij trainingsprogramma's is niet bekend. Er worden geen structurele anti-corruptie en omkopingstrainingen aangeboden aan het hoogste bestuursorgaan. Inkopers hebben een directe lijn met de boekhouding en escaleren direct bij misstanden of onvolkomenheden in de betalingen. In de praktijk betekent dit wekelijks persoonlijk contact over de betalingen of vaker wanneer nodig. Jaarlijkse leveranciersbeoordeling (managementsysteem). Voor de deelnemende kritische leveranciers gaat de CSR-beoordeling tevens via EcoVadis Enterprise.
G1-3	Corruptiebestrijding	Ethiek en integer bestuur	78	
G1-4	Corruptie- of omkopingsincidenten	Ethiek en integer bestuur	78	<ul style="list-style-type: none"> In 2023 hebben er geen incidenten plaatsgevonden binnen MAAS.
G1-5	Politieke invloed en lobbyactiviteiten	Ethiek en integer bestuur	78	<ul style="list-style-type: none"> MAAS voert geen politieke invloed of lobbyactiviteiten uit.
G1-6	Betalingspraktijken			<ul style="list-style-type: none"> Informatie over de betalingspraktijken van MAAS aan leveranciers is niet beschikbaar.





5.2. GRI-INDEX

GRI 2 ALGEMENE DISCLOSURES – 1 BEDRIJFS- EN RAPPORTGEGEVENS

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
2-1	Bedrijfsgegevens	Over dit verslag Bestuursstructuur	89 85	
2-2	Inbegrepen entiteiten	Bestuursstructuur	85	<ul style="list-style-type: none"> Dit verslag bevat geen financiële rapportage.
2-3	Rapportageperiode, -frequentie en contactpunt	Over dit verslag	89	
2-4	Herformuleringen	Herformuleringen	113	
2-5	Externe controle van verslaginhoud	Weglatingen		<ul style="list-style-type: none"> De inhoud van dit verslag is niet door een externe onafhankelijke controleur of audit geverifieerd.

GRI 2 ALGEMENE DISCLOSURES – 2 ACTIVITEITEN EN WERKNEMERS

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
2-6	Activiteiten, waardeketen en andere zakelijke relaties	Waardcreatiemodel Producten en diensten Waardeketen Medewerkers	15 19 28 26	
2-7	Interne werknemers	Medewerkers	26	<ul style="list-style-type: none"> Dit verslag bevat geen financiële rapportage.
2-8	Externe medewerker	Medewerkers	26	<ul style="list-style-type: none"> Medewerkers zijn geteld per 31-12-2023. Basis informatie uit ADP (salarisverwerkingsstelsel). Tot schaal 7 is 1 fte 37,5 uur per week en vanaf schaal 7 is 1 fte 38,75 uur per week Er hebben geen significante schommelingen plaatsgevonden in 2023 binnen inhuur van externe medewerkers.

GRI 2 ALGEMENE DISCLOSURES – 3 BESTUUR

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
2-9	Bestuursstructuur en -samenstelling	Bestuursstructuur	85	<ul style="list-style-type: none"> Miko Group structuur: https://www.mikogroup.be/investor-relations/group-overview/ Miko Corporate Governance: Corporate Governance Charter Miko N.V. (mikogroup.be)
2-10	Benoeming van het hoogste bestuursorgaan	Bestuursstructuur	85	Nieuwe leden worden door de RvB voorgedragen tijdens de algemene vergadering. Bij de voordracht van kandidaat-bestuurders wordt rekening gehouden met de toepasselijke regelgeving, alsook met noodzakelijke diversiteit en complementariteit inzake gender, bekwaamheden, ervaring en kennis.
2-11	Voorzitter van het hoogste bestuursorgaan	Bestuursstructuur	85	
2-12	Rol van het hoogste bestuursorgaan bij het toezicht op het beheer van impactmanagement	Bestuursstructuur	85	
2-13	Intern aangewezen verantwoordelijke voor impactmanagement	Bestuursstructuur	85	<ul style="list-style-type: none"> Impactmanagement CO₂ door het duurzaamheidsteam, monitoring via CO₂-Prestatieladder methodiek. Impactmanagement milieu, arbeid & mensenrechten, ethiek en duurzaam inkopen door CSR-team, monitoring via EcoVadis Assessment. Impactmanagement kritische leveranciers door Inkoop en KAM, monitoring via EcoVadis Enterprise.
2-14	Rol van het hoogste bestuursorgaan in MVO-verslaglegging	Bestuursstructuur	85	<ul style="list-style-type: none"> De dubbele materialiteitsanalyse is goedgekeurd door de directie van Miko. De directie van MAAS geeft akkoord op publicatie van het CSR-verslag. <p>Het verslaggevingscomité bestaat uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> MAAS duurzaamheidsteam (CO₂), MAAS KAM+CSR (EcoVadis, MVO-register, MAEX) MAAS KAM (Achilles)
2-15	Belangenverstrengeling van het hoogste bestuursorgaan	Bestuursstructuur	85	<ul style="list-style-type: none"> In 2022 en 2023 vonden er geen ongebruikelijke transacties plaats tussen de bestuurders van MAAS en Miko NV. Hieronder valt ook dat er geen lopende rekeningen of zekerheidsstellingen van Miko N.V. aan of ten voordele van de directie van MAAS hebben plaatsgevonden. Dit geldt ook voor transacties of zekerheidsstellingen van MAAS aan Miko N.V. Hierbij is gebruik gemaakt van de artikelen 7:96 of 7:97 WWV (procedure voor transacties met verbonden partijen).
2-16	Communicatie van kritieke meldingen	Ethiek en integer bestuur	78	<ul style="list-style-type: none"> Klokkenluidersmeldingen en meldingen ongewenst gedrag worden altijd gemeld bij de directie.
2-17	Collectieve duurzame ontwikkelingskennis van het hoogste bestuursorgaan	Bestuursstructuur	85	
2-18	Evaluatie van het hoogste bestuursorgaan	Bestuursstructuur	85	<ul style="list-style-type: none"> De CSR-prestaties van MAAS worden beoordeeld op geconsolideerd Miko-niveau en niet op het niveau van het hoogste bestuursorgaan van MAAS. Het CSR-managementsysteem van MAAS wordt wel jaarlijks geëvalueerd door het managementteam.
2-19	Vergoedingsbeleid van het hoogste bestuursorgaan	Bestuursstructuur	85	<ul style="list-style-type: none"> De verhouding van de totale jaarlijkse beloning van de best betaalde individu van MAAS, tot de mediaan van de totale jaarlijkse beloning van alle medewerkers (exclusief de best betaalde individu) voor 2023 is 7,1.
2-20	Vastellingsproces van de vergoedingen	Bestuursstructuur	83	<ul style="list-style-type: none"> Op MAAS is het remuneratiebeleid van Miko van toepassing. https://www.mikogroup.be/wp-content/uploads/2021/06/MIKO-NV_REMUNERATIEBELEID_2021.pdf
2-21	Vergoedingsratio van de hoogst betaalde werknemer	Bestuursstructuur	83	<ul style="list-style-type: none"> De verhouding van de totale jaarlijkse beloning van de best betaalde individu van MAAS, tot de mediaan van de totale jaarlijkse beloning van alle medewerkers (exclusief de best betaalde individu) voor 2023 is 7,1.

GRI 2 ALGEMENE DISCLOSURES – 4 STRATEGIE, BELEID EN UITVOERING

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
2-22	Duurzame ontwikkelingsstatement	Visie, missie, CSR-strategie	8	
2-23	Beleidscommitment	Visie, missie, CSR-strategie Natuurbehoud en biodiversiteit Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn Klimaatverandering Ethiek en integer bestuur Eerlijke prijzen en lonen Energieverbruik Talent- en medewerkersontwikkeling Verantwoord inkopen Arbeidsomstandigheden in de keten Afvval en vervuiling Duurzaam verpakken en circulariteit Ketentransparantie en -verantwoordelijkheid Sociaal werkgeverschap Betrokkenheid lokale gemeenschappen	8 38 56 41 78 62 48 65 76 67 49 53 81 68 70	
2-24	Verankering van beleidscommitment	Bestuursstructuur	85	
2-25	Herstel van negatieve impacts	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn Sociaalwerkgeverschap Werkgeverschap	56 68 88	
2-25	Herstel van negatieve impacts	Ethiek en integer bestuur	78	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft voor externe stakeholders geen klachtenmechanismen om extreem kritieke negatieve milieu en mensenrechten impacts te melden, anders dan de standaard communicatiemogelijkheden tussen de organisatie en MAAS-medewerkers. In 2023 hebben er geen incidenten plaatsgevonden binnen MAAS. In 2023 zijn 2 datalekmeldingen geregistreerd. 0 meldingen van het overtreden van wet- en regelgeving, corruptie en omkoping.
2-26	Meldingsregelingen	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn Sociaalwerkgeverschap Werkgeverschap Ethiek en integer bestuur	56 68 88 78	
2-27	Naleving van wet- en regelgeving	Ethiek en integer bestuur	78	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft in 2023 nul meldingsplichtige overtredingen van wet- en regelgeving begaan. Wel heeft de Omgevingsdienst Zuidoost Brabant heeft een aantal overtredingen op het gebied van energiebesparing als onderdeel van het Activiteitenbesluit geconstateerd. MAAS dient zelfstandige maatregelen binnen 6 maanden te hebben getroffen. Overtredingen die niet binnen 6 maanden ongedaan te maken zijn, zijn in een plan van uitvoering opgenomen.
2-28	Lidmaatschappen	Weglatingen		<ul style="list-style-type: none"> MAAS speelt geen significante rol in brancheverenigingen, ledenverenigingen of (inter) nationale belangenorganisaties.
2-29	Benadering van stakeholderbetrokkenheid	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn Sociaalwerkgeverschap Werkgeverschap Stakeholderbetrokkenheid Dubbele materialiteitsanalyse	56 68 88 32 36	

GRI 2 ALGEMENE DISCLOSURES – 5 STAKEHOLDERMANAGEMENT

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
2-29	Benadering van stakeholderbetrokkenheid	Dubbele materialiteitsanalyse	36	
2-30	Collectieve arbeidsovereenkomsten	Werkgeverschap	88	

GRI 3 MATERIALITEIT

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
3-1	Vaststellingsproces voor onderwerpen die materialiteit zijn	Dubbele materialiteitsanalyse	36	
3-2	Lijst met onderwerpen die materialiteit zijn	Dubbele materialiteitsanalyse	36	
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Afval en vervuiling	49	<ul style="list-style-type: none"> Het Landelijk afvalbeheerplan (LAP) vormt het beleidskader voor afvalbeheer binnen de circulaire economie van Nederland, en LAP3 bevat specifieke sectorplannen waarin dit beleid per afvalstroom, zoals kunststoffen of elektronische apparaten, verder is uitgewerkt. Centraal in elk sectorplan staat de minimumstandaard, die voorschrijft hoe een bepaalde afvalstof verwerkt moet worden om te voorkomen dat het afval op een minder waardevolle manier wordt verwerkt dan mogelijk is. Zo mag afval dat volgens de minimumstandaard gerecycled moet worden niet worden verbrand, omdat recycling als een hoogwaardigere verwerking wordt beschouwd. Vanuit de wettelijke verplichting scheidt MAAS het afval gaan wij na of de afvalverwerker (leverancier) voldoet aan de wet- en regelgeving. Dit proces wordt gewaarborgd onder de ISO 14001. Bovendien gelden voor de vendingmachines specifieke regels volgens de RoHS-wetgeving, die het gebruik van gevaarlijke stoffen in de apparatuur beperkt, en de WEEE/AEEA-regelgeving, die zorgt voor de gescheiden inzameling en verwerking van afgedankte elektrische en elektronische apparatuur. Een apparaat wordt niet als afvalverwerking beschouwd wanneer het apparaat wordt gerepareerd of geüpgraded. Voor koffie- en drinkbekers volgen we de Europese wetgeving op het gebied van circulariteit.
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Arbeidsomstandigheden in de keten Verantwoord Inkopen	67 76	<ul style="list-style-type: none"> Het beleid van MAAS met betrekking tot arbeidsomstandigheden in de keten is aanwezig in meerdere beleidstukken waaronder: MVO-verklaring MAAS, Modern Slavery Policy, Due Diligence Policy, Anti-Corruption Policy en de Supplier Code of Conduct. Deze beleidstukken zijn beïnvloed door internationale wetgevingen, waaronder UN Social Development Goals (SDG's), Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens (UVRM), International Labour Organisation (ILO) en Management Systemen (ISO).
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Duurzaam verpakken en circulariteit	53	<ul style="list-style-type: none"> Het duurzaam verpakken en circulariteit is onderdeel van het Zero Waste beleid van MAAS
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Eerlijke prijzen en lonen	62	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft niet voor alle producten in het assortiment de prijsimpact in de keten in beeld en kan niet voor alle producten insluiten dat eerlijke prijzen betaald worden aan boeren en ketenmedewerkers.
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Ethiek en integer bestuur	78	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft voor Ethiek en integer bestuur geen specifieke doelstellingen, anders dan de nul doelstellingen voor overtredingen, misstanden, datalekken, corruptie incidenten en omkopingsincidenten. Het Diversiteits- en inclusiebeleid is niet formeel vastgelegd.
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Ketentransparantie en -verantwoordelijkheid Verantwoord inkopen	81 76	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft geen specifiek en structureel beleid met betrekking tot ketentransparantie en -verantwoordelijkheid. Wel worden kritische leveranciers gescreend via EcoVadis.
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Klimaatverandering Energieverbruik	41 48	
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	56	<ul style="list-style-type: none"> Het beleid van MAAS werkt conform de Nederlandse arbowet en ISO 45001. Personen die in meer dan één locatie van de Miko groep werkzaam zijn, worden geacht uitsluitend werkzaam te zijn in die onderneming van waaruit hun werkzaamheden worden geleid.
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Natuurbehoud en biodiversiteit	38	<ul style="list-style-type: none"> MAAS meet geen effectiviteit van de genomen biodiversiteitsmaatregelen (inkoop van producten met biodiversiteitscertificaten). Op dit moment zijn er geen andere maatregelen. MAAS betreft stakeholders niet op een specifieke manier bij het nemen van biodiversiteitsmaatregelen.
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Sociaal werkgeverschap	68	<ul style="list-style-type: none"> Het diversiteits- en inclusiviteitsbeleid is niet formeel vastgelegd.
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Talent- en medewerkersontwikkeling	65	<ul style="list-style-type: none"> Het Talent- en medewerkersontwikkeling van MAAS valt niet onder een breder beleid. Het Talent- en medewerkersontwikkelingsbeleid is niet gerelateerd aan een internationaal raamwerk.
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Verantwoord inkopen	76	<ul style="list-style-type: none"> Het beleid van MAAS met betrekking tot verantwoord inkopen is aanwezig in meerdere beleidstukken waaronder: MVO-verklaring MAAS, Conflict Minerals Policy, Modern Slavery Policy, Due Diligence Policy, Anti-Corruption Policy en de Supplier Code of Conduct. Deze beleidstukken zijn beïnvloed door internationale wetgevingen, waaronder UN Social Development Goals (SDG's), Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens (UVRM), International Labour Organisation (ILO) en Management Systemen (ISO).



GRI 205 ANTI-CORRUPTIE

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
205-1	Beoordeelde activiteiten op corruptie gerelateerd risiconiveau	Ethiek en integer bestuur	78	<ul style="list-style-type: none"> Over 2023 zijn geen concrete cijfers bekend over het aandeel beoordeelde bedrijfsoperaties op het gebied van corruptie.
205-2	Communicatie en training over anticorruptiebeleid en -procedures	Ethiek en integer bestuur Verantwoord inkopen Talent- en medewerkersontwikkeling	78 76 65	<ul style="list-style-type: none"> Over 2023 is niet aantoonbaar beschikbaar dat aan alle bestuursleden het ethiekbeleid, anti-corruptiebeleid en maatregelen is gecommuniceerd.
205-3	Bevestigde gevallen van corruptie en de genomen maatregelen	Ethiek en integer bestuur	78	<ul style="list-style-type: none"> In 2023 hebben er geen corruptie of omkopingsincidenten plaatsgevonden binnen MAAS.

GRI 301 MATERIALEN

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
301-1	Gebruikte materialen naar gewicht of volume	Duurzaam verpakken en circulariteit Afal en vervuiling	53 49	
301-2	Hoeveelheid gebruikt gerecycled materiaal	Duurzaam verpakken en circulariteit Afal en vervuiling	53 49	
301-3	Teruggewonnen producten en hun verpakkingsmaterialen	Duurzaam verpakken en circulariteit Afal en vervuiling	53 49	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft niet gemeten hoeveel productmateriaal en verpakkingen van de machines zijn teruggenomen van klanten gedurende 2023.

GRI 302 ENERGIE

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
302-1	Energieverbruik binnen de organisatie (midstream)	Klimaatverandering Energieverbruik Extra informatie	41 48 114	
302-2	Energieverbruik buiten de organisatie (up- & downstream)	Energieverbruik Extra informatie	48 114	
302-3	Energie-intensiteit	Klimaatverandering Energieverbruik	41 48	<ul style="list-style-type: none"> De energie-intensiteitsmix van MAAS 2023 is 16,4 ton kg CO₂/mln €. (1.532 ton CO₂ uitstoot en 93.2 mln € omzet). Dit is een daling in uitstoot van 38% ten opzichte van 2018. En een stijging van 12% in de omzet ten opzichte van 2018. Per medewerker is de footprint tussen 2018 (538 heads) en 2023 (638 heads) met 48% afgenomen van 4,5 ton kg CO₂e naar 2,4 ton kg CO₂e. Nemen we de uitdendkrachten mee (690 heads), dan zien we een afname tot 2,2 ton kg CO₂ per persoon die vanuit MAAS een bijdrage levert aan de omzetrealisatie.
302-4	Vermindering van energieverbruik	Klimaatverandering Energieverbruik	41 48	
302-5	Verlaging van de energiebehoefte van producten en diensten	Klimaatverandering Energieverbruik	41 48	

GRI 304 BIODIVERSITEIT

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
304-1	Operationele terreinen in of grenzend aan beschermde gebieden en gebieden met een hoge biodiversiteitswaarde buiten de beschermde gebieden			<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft geen operationele locaties in eigendom, gehuurd of beheerd in of grenzend aan beschermde gebieden en gebieden met een hoge biodiversiteitswaarde buiten beschermde gebieden.
304-2	Significante biodiversiteitimpact van activiteiten, producten en diensten	Natuurbehoud en biodiversiteit	38	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft maar beperkt gegevens in bezit van de concrete biodiversiteitsimpact in de koffie-, thee- en cacao keten op soorten, grondgebied, de duur van deze impacts en de omkeerbaarheid van de impacts.
304-3	Beschermde of herstelde habitats	Natuurbehoud en biodiversiteit	38	<ul style="list-style-type: none"> Via door MAAS afgenomen Puro producten worden een aantal habitats beschermd.
304-4	IUCN-soorten op de Rode Lijst en soorten op de nationale instandhoudingslijst met habitats in door operaties getroffen gebieden	Natuurbehoud en biodiversiteit	38	<ul style="list-style-type: none"> MAAS heeft geen gegevens in bezit over de soorten die op de IUCN-lijst staan die leven op of rondom de plantages waar MAAS de koffie-, thee en cacao vandaan haalt.

GRI 305 EMISSIES

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
305-1	Directe (scope 1) BKG-emissies	Klimaatverandering	41	
305-2	Energie indirect (scope 2) BKG-emissies	Klimaatverandering	41	
305-3	Overige indirecte (scope 3) BKG-emissies	Klimaatverandering	41	
305-4	BKG-emissie-intensiteit	Klimaatverandering	41	
305-5	Uitstootverlaging van de broeikasgassen	Klimaatverandering	41	
305-6	Emissie van ozonafbrekende stoffen (ODS)	Klimaatverandering	41	<ul style="list-style-type: none"> MAAS maakt geen gebruik van ozonafbrekende stoffen (ODS)
305-7	Stikstofoxiden (NOx), zwaveloxiden (SOx) en andere significante luchtmissies	Afval en vervuiling	49	<ul style="list-style-type: none"> Alle CO₂ opgave in dit verslag zijn gemeten in CO₂-equivalenten (waaronder N₂O, distikstofoxide, methaan en F-Gassen) daarnaast worden andere luchtmissies niet apart gemeten. MAAS beschikt niet over de gemeten gegevens van SO_x, Distikstofoxide/lachgas (N₂O). MAAS draagt in NL daar beperkt aan bij door verontreiniging als gevolg van wegverkeer. In de keten via koffieteel. MAAS beschikt niet over de gemeten gegevens N₂O emissies uit de koffieteel zijn twee tot drie keer zo groot wanneer het gebied bebost is in plaats van een open-shade productie. MAAS beschikt niet over de gemeten gegevens.





GRI 306 AFVALSTROMEN

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
306-1	Afvalproductie en aanzienlijke afvalgerelateerde impacts	Duurzaam verpakken en circulariteit Afval en vervuiling	53	
306-2	Management van significante afvalgerelateerde impacts	Duurzaam verpakken en circulariteit Afval en vervuiling	53 49	
306-3	Geproduceerde afvalstromen	Afval en vervuiling	49	
306-4	Hergebruik van afvalstromen	Afval en vervuiling	49	
306-5	Vernietiging en verwijdering van afvalstromen	Afval en vervuiling	49	<ul style="list-style-type: none"> 38% van het afval van het afval van de MAAS-locaties is geëindigd in restafval. Het percentage restafval is 32,4% voor alle afval, waarvoor MAAS de primaire ontdoener is. Alle afval wordt in Nederland met de volgende methodes verwerkt: Compostering & vergisten, verbranden, storten, grond & baggerspecie. Ongeveer 80% van het Nederlands afval wordt gerecycled. Afvalverwerking in Nederland in cijfers: composteren en verbranden toegenomen, storten opnieuw afgenomen - Afval Circulair

GRI 308 MILIEU LEVERANCIERSVERANTWOORDING

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
308-1	Nieuwe leveranciers die zijn gescreend op milieucriteria	Verantwoord inkopen	76	<ul style="list-style-type: none"> 41 van de 84 kritische leveranciers (51%) zijn gescreend door EcoVadis waaronder milieu een van de onderwerpen is.
308-2	Negatieve milieu-impact in de toeleveringsketen en de genomen maatregelen	Verantwoord inkopen	74	<ul style="list-style-type: none"> Via EcoVadis Enterprise realiseert MAAS een bewustwording van de negatieve milieu impacts in de toeleveringsketen en verkrijgt inzicht in de genomen maatregelen

GRI 401 WERKGEVERSCHAP

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
401-3	Ouderschapsverlof	Sociaal werkgeverschap	68	<ul style="list-style-type: none"> Bij MAAS wordt niet geregistreerd of medewerkers met kinderen jonger dan 8 jaar eerder ouderschapsverlof hebben opgenomen; dit is een keuze die medewerkers zelf maken. In het jaar 2023 hebben 7 medewerkers van de mogelijkheid gebruikgemaakt om ouderschapsverlof op te nemen. Na afloop van dit verlof zijn 4 medewerkers weer aan het werk gegaan, terwijl het verlof voor 3 anderen nog doorloopt. Van degenen die terugkeerden naar hun werk na het ouderschapsverlof, zijn er 3 nog steeds in dienst bij MAAS, terwijl 1 medewerker de organisatie heeft verlaten. Hiervan is de 'Return to work-ratio' volgens het GRI in 2023 133,3.

GRI 403 VEILIGHEID EN GEZONDHEID VAN MEDEWERKERS

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
403-1	Managementsysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	56	
403-2	Gevaaridentificatie, risicoinventarisatie en incidentonderzoek	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	56	
403-3	Bedrijfsgezondheidsdiensten	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	56	
403-4	Werknemersparticipatie, consultatie en communicatie over gezondheid en veiligheid op het werk	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	56	
403-5	Werknemerstrainingen over gezondheid en veiligheid op het werk	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	56	
403-6	Bevordering van de gezondheid van medewerkers	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	56	
403-7	Preventie en beperking van gevolgen voor de gezondheid en veiligheid op het werk die rechtstreeks verband houden met zakelijke relaties	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	56	
403-8	Externe medewerkers die vallen onder het managementsysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	56	
403-9	Werkgerelateerd letsel	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	56	<ul style="list-style-type: none"> • 1.079.583 uur gewerkt door eigen medewerkers • 0 fatale incidenten eigen medewerkers in 2023 (Fatality, FAT=0) • 0 incidenten met blijvend letsel tot gevolg onder de eigen medewerkers in 2023 (Permanent Partial Disability, PPD=0) • 2 geregistreerde incidenten eigen medewerkers in 2023. Lost Time Incidents (LTI) = 2, Injury Frequency (IF)=1,8 • 156.160 uur gewerkt door ingehuurde medewerkers • 0 fatale incidenten ingehuurde medewerkers in 2023 (Fatality, FAT=0) • 0 incidenten met blijvend letsel tot gevolg onder de ingehuurde medewerkers in 2023 (Permanent Partial Disability, PPD=0) • 0 geregistreerde incidenten ingehuurde medewerkers in 2023 (IF=0)
403-10	Arbeidsgerelateerde gezondheidsproblemen	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	56	<ul style="list-style-type: none"> • In 2023 zijn geen beroepsziekten of werkgerelateerde ziekten gerapporteerd door de bedrijfsarts onder de personen die onder het veiligheidsbeleid vallen.

GRI 404 TRAINING EN EDUCATIE

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
404-1	Gemiddeld aantal opleidingsuren per werknemer	Talent- en medewerkersontwikkeling	65	<ul style="list-style-type: none"> • Het aantal gevolgde trainingen over 2023 is wel beschikbaar. Het aantal trainingsuren per medewerker niet.
404-2	Opleidingsprogramma's voor het vergroten van werknemersvaardigheden en functie transities	Talent- en medewerkersontwikkeling	65	
404-3	Aandeel werknemers dat regelmatig beoordelingen over prestatie- en loopbaanontwikkelingen ontvangt	Talent- en medewerkersontwikkeling	65	<ul style="list-style-type: none"> • Het exacte deel van de medewerkers dat tenminste een eindejaarevaluatie heeft gekregen in 2023 is niet bekend.





GRI 405 DIVERSITEIT EN GELIJKE KANSEN

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
405-1	Diversiteit van bestuursorganen en werknemers	Sociaal werkgeverschap	68	
405-2	Verhouding het basissalaris van mannen en vrouwen	Bestuursstructuur	85	<ul style="list-style-type: none"> Het verschil tussen het basissalaris van mannen en dat van vrouwen is +9,7%.

GRI 408 KINDERARBEID

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
408-1	Bedrijfsactiviteiten en leveranciers met een aanzienlijk risico op kinderarbeid	Arbeidsomstandigheden in de keten Verantwoord Inkopen	67 76	<ul style="list-style-type: none"> Moderne slavernij rapportage via EcoVadis Enterprise, 27 van de 41 gerapporteerde leveranciers hadden op het moment van de meting een geldige score kaart. 9 daarvan een medium actie prioriteit voor beleid of maatregelen ten aanzien van child labor, forced labor and human trafficking

GRI 409 DWANGARBEID

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
409-1	Bedrijfsactiviteiten en leveranciers die een aanzienlijk risico lopen op gedwongen of verplichte arbeid	Arbeidsomstandigheden in de keten Verantwoord Inkopen	67 76	<ul style="list-style-type: none"> Moderne slavernij rapportage via EcoVadis Enterprise, 27 van de 41 gerapporteerde leveranciers hadden op het moment van de meting een geldige score kaart. 9 daarvan een medium actie prioriteit voor beleid of maatregelen ten aanzien van <i>child labor, forced labor and human trafficking</i>

GRI 414 SOCIALE LEVERANCIERSVERANTWOORDING

Nummer	Disclosure Requirement	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/Weglating
414-1	Nieuwe leveranciers die zijn gescreend op sociale criteria	Verantwoord inkopen	76	<ul style="list-style-type: none"> 41 van de 84 kritische leveranciers (51%) zijn gescreend door EcoVadis waaronder sociale criteria een van de onderwerpen is.
414-2	Negatieve sociale impact in de toeleveringsketen en de genomen maatregelen	Verantwoord inkopen	76	<ul style="list-style-type: none"> Via EcoVadis Enterprise realiseert MAAS een bewustwording van de negatieve sociale impacts in de toeleveringsketen en verkrijgt inzicht in de genomen maatregelen

5.3. AFKORTINGEN

AEEA	Afgedankte Elektrische en Elektronische Apparatuur	KAM	Kwaliteit, Arbo & Milieu	TRA	Taak Risico Analyse
BCP	Business Continuity Plan	KNMI	Koninklijk Nederlands Meteorologisch Instituut	TWP	Teamwerk Participatiedienst
BHV	Bedrijfs hulpverlening	KPI's	Kritische Prestatie Indicatoren	UDHR	Universal Declaration of Human Rights
BRS	Beker Reuse System	KRS	Koffie Recycle Service	UNGC	United Nations Global Compact
Cao	collectieve arbeidsovereenkomst	KTO	Klanttevredenheidsonderzoek	UVRM	Universele Verklaring van de Rechten van de Mens
CIO	Chief Information Officer	LC	Logistiek Centrum	VCA	Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Aannemers
CISO	Chief Information Security Officer	LMRA	Last Minute Risk Analysis	VGWM	Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu
CO ₂ -eq	CO ₂ -equivalent	MAEX	Maatschappelijke AEX	VIB	Veiligheidsinformatiebladen
CoB	Circle of Beans	MMS	MAAS Management Systeem	VOG	Verklaring Omtrent Gedrag
CoC	Code of Conduct	MSDS	Material Safety Data Sheets	WEEE	Waste from Electrical and Electronic Equipment
CoP	Communication on Progress	MT	Managementteam/Board	WIL	Warenwetbesluit Informatie
CSR	Corporate Social Responsibility	MTO	Medewerkerstevredenheidsonderzoek	WWF	Levensmiddelen
CSRD	Corporate Social Responsibility Directive	MVO	Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen		World Wide Fund for Nature
DMA	Dubbele MaterialiteitsAnalyse	NGO	Non-Governmental Organisations		
EPS	Geëxpandeerd polystyreen	NPS	Net Promotor Score		
FCM	Food Contact Materials	NUG-ers	Niet-uitkeringsgerechtigden		
FG	Functionaris Gegevensbescherming	OR	Ondernemingsraad		
FTE	Full Time Equivalent	P.L.E.Z.I.E.R	Positivisme.Luisteren.Enthousiasme.Zekerheid.Initiatief.Eerlijk.Respect		
G&VW	Gezond & Veilig Werken	PBM	Persoonlijke beschermingsmiddelen		
GHG	GreenHouse Gas	PD	Plastic en Drinkkartonafval		
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH	PMO	Preventief Medisch Onderzoek		
GLB	Gemeenschappelijk LandbouwBeleid	PSA	Psychosociale Arbeidsbelasting		
GRI	Global Reporting Initiative	PSO	Prestatieladder Socialer Ondernemen		
GWP	Global Warming Potential	RA	Rainforest Alliance		
HR	Human Resources	RI&E	Risico-Inventarisatie en -Evaluatie		
HTC	High Tech Campus	RoHS	Restriction of Hazardous Substances in Electrical and Electronic Equipment		
ICT	Information and Communication Technology	RvB	Raad van Bestuur		
IF	Injury Frequency	RvC	Raad van Commissarissen		
ILO	International Labour Organisation	SCoC	Supplier Code of Conduct		
IPCC	Intergovernmental Panel on Climate Change	SDG's	Sustainable Development Goals		
ISO	International Standards Organisation	SROI	Social Return On Investment		
IT	Information Technology	SSP	Shared Socioeconomic Pathways		
		SUP	Single Use Plastics		



5.4. HERFORMULERINGEN

Klimaatverandering

Vanwege verfijnde berekeningen zijn de CO₂-waarden van eerdere jaren gewijzigd. In 2020 t/m 2022 werd voor de berekening van de scope 3 emissies de GHG Calculator van Quantis gebruikt. Deze is sinds 31-8-2023 uitgefaseerd. Deze tool maakte deels gebruik van de internationaal erkende DEFRA UK omrekenfactoren voor bedrijfssectoren en activiteiten. In 2023 is MAAS voor de berekening van haar scope 3 emissies volledig overgestapt naar het gebruik van deze internationaal erkende DEFRA UK omrekenfactoren voor bedrijfssectoren en activiteiten. Hierdoor kan een kleine afwijking ontstaan met de gegevens over 2020 t/m 2022. Hieronder de gewijzigde aantallen.

Scope	Onderwerp	Jaar	Oud	Nieuw
3 upstream	Woon-werkverkeer	2019	0	171
3 upstream	Woon-werkverkeer	2018	0	184

De volgende informatie is in het vorige rapport (2022) verkeerd genotuleerd. Hieronder zijn de juiste correcties aangegeven.

Scope	Onderwerp	Jaar	Oud	Nieuw
1	Verwarming van de locaties	2022	144	156
2	Elektriciteit verbruik MAAS E-auto's	2020	140	154

In het 2023 verslag is de gemiddelde CO₂-impact van de productie van een machine samengevoegd naar 0,3243 ton CO₂ bespaard, in vergelijking met de productie van een nieuw model.

Het 2022 verslag specificeerde de 2 modellen als volgt; de gemiddelde CO₂-impact van de productie van een machine is 0,2074 ton CO₂ voor een CREM tafelmodel bonenmachine en 0,4411 ton CO₂ voor een CREM stand model.

Afval en circulariteit

De cijfers van Second Life zijn tot en met 2020 gecorrigeerd en naar beneden bijgesteld. Over 2022 was 37% van de uitgaande machines een gereviseerde machine. De keuze voor een nieuwe of Second Life Machine ligt uiteindelijk bij de klant. Dit is opnieuw berekend in 2023: hierdoor was het aandeel gereviseerde machines 25% in 2022. Dit komt door PowerBI rapportage voor nieuwe en revisie machines met cijfers direct uit ERP-systeem, waardoor MAAS per kwartaal monitort.



5.5. EXTRA INFORMATIE

Medewerkers

Eigen medewerkers

De medewerkersinformatie in dit verslag is verstrekt in FTE (tenzij anders aangegeven). Door de afronding op helen kan het optellen van FTE mogelijk een afwijking van 1 hebben.

Medewerkers niet op de loonlijst

Kenmerk	FTE
Werkzame divisie	96
Kantoor	26
Operations	70
Soort arbeidscontract	96
Tijdelijk	96
Werkzame locatie	96
Crossdock Zwolle/Groningen	5
Depot Duivendrecht	12
Crossdock Elst	6
Depot Nieuwegein	5
Depot Rotterdam	25
Hoofdkantoor Son	30
Crossdock Elsloo & Beek	13
Soort medewerker	96
Uitzendkracht	96
CAO	96
Uitzendbureau	96

Kenmerk	Man		Vrouw		Total FTE
Leeftijdscategorie	381	72,7%	143	27,3%	524
<30	32	64,2%	18	35,8%	49
Kantoor	4	29,0%	10	71,0%	14
Operations	28	78,0%	8	22,0%	35
30-50	141	68,5%	65	31,5%	205
Kantoor	19	53,0%	17	47,0%	35
Operations	122	71,8%	48	28,2%	170
>50	209	77,3%	61	22,7%	270
Kantoor	18	82,5%	4	17,5%	22
Operations	191	76,9%	57	23,1%	248
Soort arbeidscontract	381	72,7%	143	27,3%	524
Vast	321	74,0%	113	26,0%	434
Kantoor	33	61,2%	21	38,8%	53
Operations	289	75,8%	92	24,2%	381
Tijdelijk	60	66,2%	30	33,8%	90
Kantoor	8	45,7%	10	54,3%	18
Operations	52	71,2%	21	28,8%	73
SROI					88
FTE					88
Kantoor					11
Operations					78
Aantal FTE	381	72,7%	143	27,3%	524
FTE	381	72,7%	143	27,3%	524
Kantoor	41	57,3%	30	42,7%	71
Operations	340	75,0%	113	25,0%	454
Fulltime/parttime/0-uren	381	72,7%	143	27,3%	524
Voltijd	358	75,9%	114	24,1%	472
Kantoor	38	66,7%	19	33,3%	57
Operations	320	77,1%	95	22,9%	415
Deeltijd	23	43,5%	29	56,5%	52
Kantoor	3	18,8%	11	81,2%	14
Operations	20	52,4%	18	47,6%	38
0-uren	0		0		0
Kantoor	0		0		0
Operations	0		0		0

Klimaatverandering

Jaar	CO ₂ - uitstoot (in ton kg)	CO ₂ - uitstoot toe/ afname t.o.v. basisjaar	Omzet in mln. €	Toe-/afname omzet t.o.v. basisjaar	ton kg CO ₂ /mln. € omzet
2018	2.436	basisjaar	€82,9	basisjaar	29,4
2019	2.319	-5%	€79,1	-5%	29,3
2020	1.838	-25%	€58,3	-30%	31,5
2021	1.815	-25%	€65,2	-21%	27,8
2022	1.858	-24%	€80,5	-3%	23,1
2023	1.532	-37%	€93,2	12%	16,1

Energieverbruik

Energieverbruik	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Scope 1						
Verwarming van locaties aardgas (m ³ x1000)	77	71	61	81	60	54
Wagenpark diesel (x1000 liters)	554	519	445	442	421	787
Wagenpark benzine (x1000 liters)	17	34	33	24	69	136
Scope 2						
Elektriciteitsverbruik van locaties elektriciteit (MWh)	685	632	635	776	939	567
Extern laden elektrische voertuigen elektriciteit (MWh)	2	9	38	103	295	736
Son laden elektrische voertuigen elektriciteit (MWh)					53	65

Afval en circulariteit, bedrijfsafval via niet-MAAS locaties

De niet-MAAS-locaties betreffen de locaties Delft, Eindhoven, Amsterdam Duivendrecht, Groningen Nadorst, Zwartsluis, Utrecht, Culemborg en Emmen.

Afvalstromen niet-MAAS-locaties (in tonnen)	2021	2022	2023
Folie	0,0	0,0	0,1
Bekers	1,1	0,3	0,0
Papier	10,5	4,7	6,9
Rest	5,5	13,1	19,1
Koffiedroes			25,6
Hout	21,5	14,8	1,6
Machines	77,5	41,6	48,2
Totaal	65,2	116,0	100,9

Verzuimcijfers

Operations	Operations	Kantoor	Totaal
Langdurig verzuim	9,69%	1,00%	8,54%
Middellang verzuim	0,90%	0,59%	0,86%
Kort verzuim	0,61%	0,36%	0,57%
Totaal	11,20%	1,95%	9,97%



MAAS INTERNATIONAL B.V.

Science Park Eindhoven 5051
5692 EB Son en Breugel
Nederland

www.maas.nl



DEZE BROCHURE IS GEDRUKT OP PAPIER GEMAAKT VAN
LANDBOUWAFVAL EN IS EMISSIEURIJ BEZORGD.