

Non-financial report

Louter B.V. 2022

Betreft bedrijf	Louter B.V.
Datum	13-6-2023
Auteur	Sam Rijstenberg
Documentnaam	Uitgegeven aan/in beheer van
Non-financial report Louter	Stefan Louter directeur Louter B.V. & Sam Rijstenberg
Verklaring afgifte/beoordeling Geschikt en toereikend	<i>Dit document is geschikt bevonden voor publicatie. Hebt u een vraag of een opmerking? Neem contact op met sam@louteronline.nl</i>

1 Inhoudsopgave

1	Inhoudsopgave	2
2	Voorwoord	3
	Thema 1 – Louter als leerbedrijf.....	4
	Thema 2 – Veiligheid op de werkplek.....	7
	Thema 3 – Efficiënt gebruik van middelen.....	9
	Thema 4 – Afvalmanagement	11
3	Overzicht KPI's 2022	13

2 Voorwoord

Voor u ligt het non-financial report van Louter B.V.. Het uitgangspunt van dit rapport zijn de *Sustainable Development Goals*, opgesteld door de VN in 2015 en ondertekent door 193 landen. Het omvat een blauwdruk om tegen 2030 een betere en duurzamere toekomst voor alle mensen en de wereld te bereiken.



Figuur 1: SDG's opgesteld door de VN

Louter zal zich focussen op de doelen waar wij direct impact op hebben. SDG 4, 5, 7, 8, 10, 12 en 13 vormen de kern van onze duurzaamheidsstrategie. In dit rapport zullen wij de subdoelstellingen van de SDG's koppelen en vertalen in concrete, meetbare doelstellingen voor Louter. Zo wil Louter proactief bijdragen aan deze doelen en een koploper worden op het gebied van duurzaamheid en sociaal ondernemen. In de verschillende thema's die wij hebben vastgesteld worden de doelstellingen uitgewerkt.

De doelstellingen zijn:

- 1 – Groeien met elkaar
- 2 – Toekomstige professionals opleiden
- 3 – Een veilig gevoel voor iedereen
- 4 – Meer met minder
- 5 – Louter groen te werk
- 6 – Afval voorkomen
- 7 – Circulair ondernemen

Mocht u na het lezen van dit rapport aanvullende vragen en/of opmerkingen hebben kunt u contact met ons opnemen. Wij staan altijd open om het gesprek met u aan te gaan over duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Thema 1 – Louter als leerbedrijf

Louter is een leerbedrijf. Wij krijgen er energie van om met en van elkaar te leren. Dit doen wij door stagiairs te begeleiden en collega's te prikkelen om zichzelf te blijven ontwikkelen. Zo ontwikkelen zij zich en dragen zij ook bij aan de voortdurende groei van de onderneming.

Ons doel

1	<i>Groeien met elkaar</i> – een divers, hecht team dat kan leren van elkaar.
2	<i>Toekomstige professionals opleiden</i> – stagiairs alle leermogelijkheden bieden.

Link met SDG's

4.4: *By 2030, substantially increase the number of youth and adults who have relevant skills, including technical and vocational skills, for employment, decent jobs and entrepreneurship.*

5.5: *Ensure women's full and effective participation and equal opportunities for leadership at all levels of decision-making in political. Economic and public life.*

8.5: *By 2030, achieve full and productive employment and decent work for all women and men, including for young people and persons with disabilities, and equal pay for work of equal value.*

8.6: *By 2020, substantially reduce the proportion of youth not in employment, education or training.*

Kans- / Risicobeoordeling

#	Kans / Risico	Consequentie	Conclusie	Actie
1 – Groeien met elkaar	Een omgeving waarin leren wordt gestimuleerd werkt beter.	Meer werkplezier, minder verloop en beter opgeleide werknemers.	Leercultuur is essentieel. Diversiteit aan leeftijd, opleiding, etc. draagt hier aan bij.	Leren stimuleren door actief leermogelijkheden te promoten & diversiteit monitoren.
2 – Toekomstige professionals opleiden	Stagiairs opleiden en aan je binden bevordert de groei van de onderneming. En continuïteit van de onderneming	Kundige werknemers dankzij interne opleiding. Jonge werknemers die lang bij de organisatie blijven.	Stagiairs zijn de toekomst. De organisatie moet goed ingericht zijn om stagiairs aan te trekken, te begeleiden en te behouden.	Stagiairs blijven begeleiden en hier meer op inzetten.

Doelstellingen

#	Wat is het doel?	Hoe meten?	Hoeveel?	Wanneer?
1 – Groeien met elkaar	<p>Een divers team met zowel jonge als ervaren medewerkers die van elkaar kunnen en willen leren.</p> <p>Leerbehoeftes identificeren en ondersteunen.</p>	Personeelsbestand	<p>Meer dan 18% werknemers/stagiairs jonger dan 25 jaar.</p> <p>Meer dan 21% werknemers ouder dan 55 jaar. (genoemde percentages zijn landelijke gemiddelde % werkenden per leeftijd)¹</p> <p>Minimaal 30% van de nieuw aan te nemen werknemers zijn vrouw in 2024.</p> <p>Aantal medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt vergroten met 100% in 2024.</p> <p>Minimaal 1/3 van het MT bestaat uit vrouwen in 2028.</p> <p>Leerbehoeftes identificeren en ondersteunen.</p>	<p>Meting eind 2024.</p> <p>Meting eind 2028.</p>
2 – Toekomstige professionals opleiden	Stagiairs aantrekken en behouden.	<p>Aantal stagiairs</p> <p>Percentage stagiairs die doorgaan als werknemer.</p>	<p>3 stagelopers per jaar begeleiden.</p> <p>Minimaal 50% van de stagiairs gaan door als werknemer</p>	2023

1: <https://arbeidsmarktinzicht.nl/content/states/index/99392?region=4>

Situatie 2022

Louter heeft zich in 2022 vooral gericht op trainingen vanuit leveranciers, zowel voor technische als commercieel-gerichte collega's. Het doel van deze trainingen was om productkennis op te doen en de juiste service te kunnen verlenen voor apparatuur van deze leveranciers.

Op andere gebieden als communicatie en ICT vaardigheden is niks aangeboden. Wellicht omdat hier geen vraag naar is. Deze behoeftes gaan wij verder identificeren.

Eind 2022 was het personeelsbestand van Louter als volgt gestructureerd.

Leeftijdscategorie	Aantal (percentage)	Landelijk gemiddelde werkenden %
< 25 jaar	25%	18%
25 tot 35 jaar	20%	21%
35 tot 45 jaar	35%	19%
45 tot 55 jaar	10%	21%
> 55 jaar	10%	21%
Totaal	100%	100%

10% van ons personeelsbestand is vrouw (in FTE). Ook hadden wij in 2022 2 stagiairs in de organisatie, op een totaal van 20 werknemers. In 2022 bestond het MT volledig uit mannen.

Onze wens om een divers team neer te zetten zullen wij niet ten koste van kwaliteit bewerkstelligen. Eerder komt de focus te liggen op het aantrekken van een grotere groep kandidaten voor openstaande vacatures, zodat we een grotere kans hebben op het aantrekken van een brede groep geschikte kandidaten. De doelstellingen met betrekking tot een bepaald percentage vrouwen, jongere en oudere medewerkers aannemen en in het MT krijgen is dan ook geen harde doelstelling, maar eerder een middel om te waken voor kansenongelijkheid. Het overkoepelende bredere doel is het als organisatie voor iedereen mogelijk maken te functioneren in onze organisatie, ongeacht leeftijd, geslacht, etc. Dit zorgt voor gelijke kansen voor iedereen en zal diversiteit en inclusiviteit stimuleren.

Thema 2 – Veiligheid op de werkplek

Een veilige werkplek voor iedereen, daar hechten wij veel waarde aan. Zowel op fysiek als mentaal gebied vinden wij het belangrijk dat onze werknemers zich veilig voelen. Daarom bouwen wij aan een cultuur waarin veiligheid vanzelfsprekend is en door iedereen als zo ervaart wordt.

Ons doel

3	<i>Een veilig gevoel voor iedereen – een veilige werkplek, -proces en -omgeving. Zowel fysiek als mentaal.</i>
----------	--

Link met SDG's

8.8: Protect labour rights and promote safe and secure working environments for all workers, including migrant workers, in particular women migrants, and those in precarious employment.

Kans- / Risicobeoordeling

#	Kans / Risico	Consequentie	Conclusie	Actie
3 – Een veilig gevoel voor iedereen	Een fijnere werkplek dankzij een veilig gevoel.	Minder ongelukken, meer werkplezier, minder verloop en minder verzuim.	Door een veilige werkomgeving voor iedereen te creëren kan iedereen zijn werk op een goede en prettige manier uitvoeren.	Basisniveau ongelukken vaststellen en huidige preventiemaatregelen in kaart brengen. Vervolgens plan maken om een veilige werkomgeving te waarborgen.

Doelstellingen

#	Wat is het doel?	Hoe meten?	Hoeveel?	Wanneer?
3 – Een veilig gevoel voor iedereen	Minder ongelukken op de werkvloer.	Hoeveelheid meldingsformulieren incidenten.	1	2023
3 – Een veilig gevoel voor iedereen	Een veilig gevoel op het werk, zowel fysiek als psychologisch.	Externe anonieme enquête.	100% moet zich veilig voelen.	2023

Situatie 2022 en toelichting doelstellingen

Wij geloven in een bedrijfscultuur waar iedereen veilig over zijn ervaring met betrekking tot psychologische en fysieke veiligheid kan praten. Dit past binnen de inclusieve werkplek die wij willen creëren: iedereen moet zich veilig kunnen voelen om bij Louter zijn werk uit te voeren. Problemen omtrent psychologische en fysieke veiligheid waar werknemers tegenaan lopen worden bij voorkeur intern opgelost. Ons doel is dan ook een cultuur te creëren waarin medewerkers het eerst bij hun leidinggevende aankloppen wanneer ze zich niet veilig voelen.

Wij willen duidelijk maken welke opties er beschikbaar zijn voor onze medewerkers wanneer zij zich niet veilig voelen. Ook externe opties vallen hieronder. Echter, voordat dit breed uitgedragen kan worden vinden wij het belangrijker dat iedereen weet dat ze terecht kunnen bij hun leidinggevende voor de meeste gevallen. Daar ligt in eerste instantie de focus op, omdat een cultuur waarin medewerkers zich veilig voelen om problemen omtrent veiligheid te bespreken met hun leidinggevendens wenselijker is dan een cultuur waarin gelijk naar externe partijen wordt geschakeld. Dit laatste kan een kloof en spanning veroorzaken tussen werknemers en leidinggevendens, wat wij willen voorkomen.

Op het gebied van psychologische veiligheid hebben wij geen inzichten over 2022. Wij willen halfjaarlijks een (anonieme) onderneming-brede enquête afnemen om inzicht te krijgen in hoe veilig werknemers zich voelen binnen de organisatie. Met de inzichten uit deze enquête kunnen wij verbeterpunten identificeren en hiernaar handelen. Zodat iedereen zich veilig en prettig voelt op de werkvloer.

De enquête zal volledig vrijwillig en anoniem zijn, iedereen moet deze veilig kunnen invullen zonder dat zijn of haar naam daar aan gekoppeld is. Daarom kiezen wij ervoor om deze enquête via een erkend extern bureau te laten uitvoeren. De enquête zal heel kort zijn en alleen het onderwerp veiligheid betrekken. Een breder medewerkerstevredenheidsonderzoek past niet binnen onze bedrijfscultuur, dit leidt tot een afschuifcultuur tussen medewerkers en leidinggevendens, iets waar wij voor willen waken. De enquête moet geen vervanging worden van de dialoog tussen collega's onderling en tussen medewerkers en leidinggevendens. De eerste enquête willen wij in 2023 laten uitvoeren.

Het aantal fysieke ongelukken in 2022 bedraagt 1 geregistreerd ongeluk. Wij zijn tevreden over dit aantal wat over de jaren redelijk consistent is gebleven en willen dit graag voortzetten de komende jaren. Het belangrijkste blijft echter het gevoel van veiligheid, dat is significanter dan 1 of 2 gevallen van een ongeluk.

Thema 3 – Efficiënt gebruik van middelen

Louter legt de focus op efficiënt gebruik van middelen. Elke euro omzet die wij genereren doen wij het liefst zonder onnodig verbruik van brandstof, elektriciteit en tijd. In de komende jaren zal Louter zich committeren aan minder energieverbruik en het gebruik van hernieuwbare energie.

Ons doel

4	<i>Meer met minder</i> – het efficiënt uitvoeren van onze opdrachten.
5	<i>Louter groen te werk</i> – volledig overgaan op hernieuwbare energie.

Link met SDG's

7.2: *By 2030, increase substantially the share of renewable energy in the global energy mix.*

7.3: *By 2030, double the global rate of improvement in energy efficiency.*

8.2: *Achieve higher levels of economic productivity (revenue) through diversification, technological upgrading and innovation, including through a focus on high-value added and labour-intensive sectors.*

8.4: *Improve progressively, through 2030, global resource efficiency in consumption and production and endeavour to decouple economic growth from environmental degradation, in accordance with the 10-Year Framework of Programmes on Sustainable Consumption and Production, with developed countries taking the lead.*

12.2: *By 2030, achieve the sustainable management and efficient use of natural resources.*

13.2: *Integrate climate change measures into national policies, strategies and planning.*

Kans- / Risicobeoordeling

#	Kans / Risico	Consequentie	Conclusie	Actie
4 – Meer met minder	Minder verspilling.	Lagere kosten en minder belasting van het milieu.	Door minder te verspillen kunnen we minder kosten maken, dit is gunstig zowel het bedrijf als het milieu.	Huidig verbruik in kaart brengen en verminderen in de komende jaren.
5 – Louter groen te werk	Voorsorteren op toekomstige wetgeving omtrent hernieuwbare energie.	Bewuster energieverbruik en minder onverwachte kosten op lange termijn.	Tijdig beginnen aan de energietransitie vereenvoudigd het proces op lange termijn en zal zo kosten besparen.	Huidige energiemix in kaart brengen en plan maken om dit te verbeteren over de komende jaren.

Doelstellingen

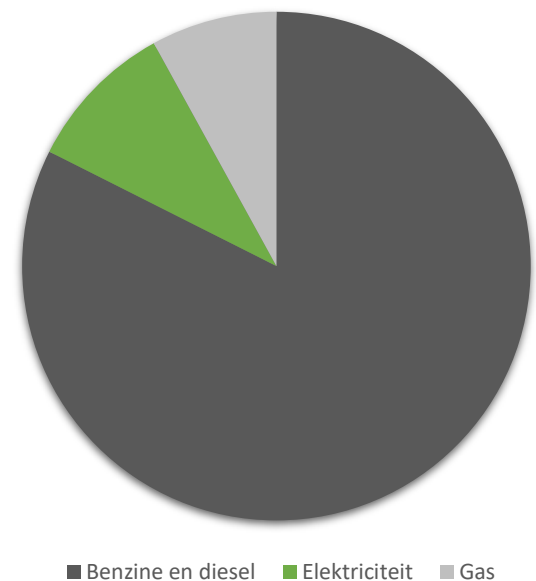
#	Wat is het doel?	Hoe meten?	Hoeveel?	Wanneer?
4 – Meer met minder	Meer omzet genereren per verbruikte middelen.	Omzet en verbruik van elektriciteit, gas, benzine, diesel, papier en FTE.	Verhouding omzet / energieverbruik verdubbelen.	2030
5 – Louter groen te werk	Energiemix verduurzamen door meer hernieuwbare energie te gebruiken.	Energieverbruik per energieklassen. Totale uitstoot broeikasgassen (scope 1 en 2).	Jaarlijks 25% groter aandeel Elektriciteit in totale energiemix.	Dit leidt tot 0 (Nul) CO ₂ uitstoot uit eigen activiteiten in 2033.

Situatie 2022

Hiernaast zie je de huidige energiemix van Louter. Om binnen 10 jaar volledig te draaien op duurzame energie zal elk jaar het aandeel Elektriciteit in de totale energiemix met 25% moeten groeien. Dit is dan ook het doel voor de komende 10 jaar. Zo draagt Louter bij aan de doelstelling om net zero te worden over de gehele supply chain in 2050. Waar de focus op zal komen te liggen na het bereiken van de eerstgenoemde doelstelling.

Al onze huidige elektriciteit is afkomstig uit windenergie. Het totaal aantal gebruikte KWh over alle energiebronnen in 2022 bedraagt 375.155 KWh. Wat leidt tot € 13,96 omzet excl. btw per KWh in 2022. De totale CO₂ uitstoot van Louter over 2022 bedraagt 105 ton (scope 1 en 2), oftewel: voor elke € 49,87 die wij omzetten stoten wij 1 kg CO₂ uit. De totale directe uitstoot is ongeveer evenveel als wat 13 huishoudens per jaar direct uitstoten, of wat 440 personen laten vliegen van Amsterdam naar Nice kost.

Verbruik in KWh per energiebron in 2022



*Hieronder valt ook benzine en diesel wat privé wordt verbruikt door onze auto's.

Thema 4 – Afvalmanagement

Bij Louter kunnen wij veel verbeteren op het gebied van afvalmanagement, daar willen wij de komende jaren concreet mee aan de slag gaan. Hiervoor zullen wij eerst de huidige afvalstromen in kaart brengen, waarna we doelstellingen zullen formuleren voor de toekomst.

Ons doel

6	<i>Afval voorkomen</i> – De totale hoeveelheid afval verminderen.
7	<i>Circulair ondernemen</i> – Zoveel mogelijk afval hergebruiken en recyclen.

Link met SDG's

12.5: *By 2030, substantially reduce waste generation through prevention, reduction, recycling and reuse.*

Kans- / Risicobeoordeling

#	Kans / Risico	Consequentie	Conclusie	Actie
6 – Afval voorkomen	Minder afval genereren.	Lagere afvalkosten en minder milieubelasting.	Door minder afval te genereren verbruiken wij minder goederen als papier en karton, dit verlaagt onze afvalkosten en vermindert belasting op het milieu.	Huidig verbruik in kaart brengen en verminderen in de komende jaren.
7 – Circulair ondernemen	Meer afval hergebruiken en recyclen.	Lagere afvalkosten, minder kosten voor papier, karton, etc. en minder milieubelasting.	Afval hergebruiken en recyclen verlaagt de kosten en de belasting van het milieu	Huidig percentage hergebruikt en gerecycled afval in kaart brengen en verminderen in de komende jaren.

Doelstellingen

#	Wat is het doel?	Hoe meten?	Hoeveel?	Wanneer?
6 – Afval voorkomen	Totaal aantal kilo afval verminderen, relatief aan omzet.	Omzet / Totaal aantal kilo afval.	10% meer omzet / totaal aantal kilo afval dan 2022.	2024
7 – Circulair ondernemen	Meer afval hergebruiken of recyclen.	Percentage hergebruikt of gerecycled afval.	Zoveel mogelijk afval scheiden naar aanleiding van afvalscan.	Eind 2023

Situatie 2022

Louter kent momenteel 3 verschillende afvalstromen. Oud ijzer, karton en restafval. De hoeveelheid karton die opgehaald en gerecycled is in 2022 bedraagt 3129 kg. Op het gebied van restafval wordt tweemaal per week een container van 1700 liter geledigd, dit komt volgens landelijke gemiddelden uit op 17000 kg over 2022.

Wij erkennen dat het huidige restafval opgedeeld kan worden in meer verschillende afvalstromen, wat het op een hoogwaardige manier recyclen van afval kan verbeteren. Na een evaluatie met onze afvalinzamelaar zijn we tot de conclusie gekomen dat wij folie kunnen scheiden uit ons restafval. Dit zal onze hoeveelheid restafval verlagen tot 11000 kg.

Inmiddels (juni 2023) scheiden wij ons folie. Wij zullen verdere opties om afvalscheiding door te voeren verkennen en zullen volgend jaar de behaalde resultaten toelichten.

Louter voegt zo min mogelijk verpakkingsmateriaal toe aan de waardeketen. Kartonnen dozen van inkomende goederen worden waar mogelijk hergebruikt voor uitgaande goederen, zelf voegen wij geen nieuw karton toe. Wel wordt palletwikkefolie gebruikt om bestellingen (grotendeels pallets) in te pakken. Dit verbruik komt neer op 50 rollen van 300 meter, 50 cm breed 20 my dik en betreft LLDPE plastic.

3 Overzicht KPI's 2022

KPI	Waarde 2022
Omzet / totaal energieverbruik in kWh	€ 13,96
Percentage hernieuwbare energie in totaal energiegebruik	10%
Aantal stagiairs	2
Percentage vrouwen in MT	0%
Verdeling man / vrouw (in FTE)	90 / 10 (%)
Verdeling leeftijd	Zie Thema 1
Aantal werknemers en stagiairs < 25 jaar	5
Aantal fysieke ongelukken tijdens werktijd	2
Percentage dat zich veilig voelt op werk	Niet bekend
Aantal werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt	1
Omzet / totaal aantal kilo afval	€ 260,13
Percentage gerecycled afval (ervan uitgaande dat 0% van het restafval gerecycled wordt)	15,5%
Totale uitstoot CO ₂ (scope 1 en 2)	105 ton