

MVO-JAARVERSLAG 2018

MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN



mateco
YOUR BETTER WAY UP



VOORWOORD

HET AFGELOPEN JAAR ZIJN ER DIVERSE POSITIEVE ONTWIKKELINGEN BINNEN ONZE ORGANISATIE GEWEEST.

Wij hebben een naamswijziging ondergaan van Gunco B.V. naar mateco bv, er is een duidelijk omschreven groeistrategie en er is besloten om onze jarenlange inzet op het gebied van kwaliteit, arbeidsomstandigheden, milieu en maatschappelijk verantwoord ondernemen aantoonbaar te maken voor iedereen. mateco bv gaat in 2019 voor vijf certificeringen, die ondersteunen bij het aantoonbaar maken van onze slogan: **'YOUR BETTER WAY UP'**.

De afgelopen jaren is de Nederlandse economie sterk gegroeid en ook bij mateco bv profiteren wij van deze mooie ontwikkeling. Ons totale machinepark is de afgelopen jaren fors gegroeid, waarbij de groei in machinepark met name gericht was op onze korte termijn verhuur activiteiten. Door deze groei zagen we de druk op de organisatie toenemen. Om onze service op hoog niveau te houden, zijn er afgelopen diverse organisatiewijzigingen doorgevoerd. Met de doorgevoerde wijzigingen en een groeiende jonge vloot, gaan we ervoor zorgen dat wij onze

klanten kunnen blijven voorzien van een hoogwaardige dienstverlening.

Wij willen deze groei niet alleen bedrijfseconomisch goed ondervangen, maar wij willen ook een positieve bijdrage leveren aan onze betrokken mensen en het milieu. Hoe mateco bv dit in 2018 heeft gedaan en wat er in 2019 en verder op de planning staat leest u in dit verslag. Het verslag is als PDF beschikbaar op onze site www.mateco.nl. Door een uitgebreide onlineversie van het MVO-jaarverslag willen wij zo goed mogelijk tegemoetkomen aan de informatiebehoeften van onze stakeholders.

Rotterdam, 8 januari 2019

L.A. Schouten
Managing Director



mateco bv gaat in 2019 voor de volgende certificeringen:

1.

**MVO-
prestatieladder
niveau 3**

2.

**CO2-
prestatieladder
niveau 3**

3.

ISO 14001

4.

ISO 9001

5.

VCA*



INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	2
<u>01</u> INLEIDING	4
<u>02</u> OVER MATECO BV	6
2.1 VESTIGINGEN	6
2.2 AFDELINGEN	8
2.3 GESCHIEDENIS	9
2.4 ORGANISATIESTRUCTUUR	10
<u>03</u> CERTIFICERINGEN	11
<u>04</u> MVO-BELEID	12
<u>05</u> MISSIE, VISIE & STRATEGIE	18
5.1 MISSIE	18
5.2 VISIE	19
5.3 STRATEGIE	19
<u>06</u> MENS	21
<u>07</u> MILIEU	27
<u>08</u> ECONOMIE	28



01 INLEIDING



MATECO BV HEEFT BESLOTEN OM HET MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN (MVO) TE INTEGREREN CONFORM DE ISO 26000.

De ISO 26000 gaat uit van 7 kernthema's onderverdeeld in 33 indicatoren. Aan de hand van de 33 MVO indicatoren wordt invulling gegeven aan de MVO principes van de ISO 26000. De ISO 26000 gaat uit van de volgende zeven MVO principes, namelijk:



VERANTWOORDELIJKHEID
NEMEN



TRANSPARANT ZIJN



ETHISCH GEDRAG



RESPECT VOOR BELANGEN VAN
BELANGHEBBENDEN



RESPECT VOOR WETGEVING



RESPECT VOOR INTER-
NATIONALE GEDRAGSNORMEN



RESPECT VOOR MENSEN-
RECHTEN

PER INDICATOR IS GEÏNVENTARISEERD WELKE INDICATOREN ONZE STAKEHOLDERS HET BELANGRIJKST VINDEN EN WAT DE EISEN VAN DE STAKEHOLDERS ZIJN PER INDICATOR.

Op basis van de stakeholderanalyse zijn doelstellingen geformuleerd om aan de privaats-, publiekrechtelijke en stakeholderseisen te voldoen. Er is bepaald op welke wijze wordt gemeten om de doelstellingen te monitoren en op welke wijze stakeholders worden geïnformeerd over de voortgang van de realisatie van de doelstellingen.

In dit MVO jaarverslag van 2018 informeren wij u over wat mateco bv in 2018 heeft gedaan en wat er nog te wachten staat in 2019 en verder.

**MENS****MVO-KERNTHEMA****1. Behoorlijk bestuur****2. Arbeidsomstandigheden****3. Mensenrechten****4. Eerlijk zaken doen****5. Consumenten aangelegenheden****MVO-INDICATOREN**

1. WERKGELEGENHEID
2. VERHOUDINGEN TUSSEN WERKGEVER EN WERKNEMER
3. GEZONDHEID EN VEILIGHEID
4. OPLEIDING EN TRAINING
5. DIVERSITEIT EN KANSEN
6. STRATEGIE EN BEHEER
7. VERBOD OP DISCRIMINATIE
8. VRIJHEID VAN VERENIGING EN COLLECTIVITEIT
9. UITBANNING KINDERARBEID
10. VERBOD OP GEDWONGEN EN VERPLICHTE ARBEID
11. BEVEILIGINGSBELEID
12. RECHTEN VAN INHEEMSE BEVOLKING
13. GEMEENSCHAP
14. CORRUPTIE
15. PUBLIEK BELEID
16. CONCURRENTIEBELEMMEREND GEDRAG
17. NALEVING
18. GEZONDHEID EN VEILIGHEID VAN CONSUMENTEN
19. ETIKETTERING VAN PRODUCTEN EN DIENSTEN
20. MARKETING EN COMMUNICATIE
21. PRIVACY VAN KLANTEN
22. NALEVING

**MILIEU****6. Milieu, grondstoffen,
energie & emissie**

23. GRONDSTOFFEN
24. ENERGIE
25. WATER
26. BIODIVERSITEIT
27. UITSTOOT, AFVALWATER EN AFVALSTOFFEN
28. PRODUCTEN EN DIENSTEN
29. NALEVING
30. TRANSPORT

**ECONOMIE****7. Betrokkenheid bij & ontwikke-
ling van de gemeenschap**

31. DIRECTE ECONOMISCHE WAARDE
32. POSITIEVE BIJDRAGE AAN LOKALE ECONOMIE
33. BIJDRAGE AAN HET ECONOMISCH SYSTEEM



02

OVER MATECO BV

MATECO BV IS EEN VAN DE TOONAANGEVENDE AANBIEDERS VAN HOOGWERKERS, VERREIKERS, HEFTRUCKS EN ALUMINIUM STEIGERS VOOR DE VERHUURMARKT.

Momenteel omvat onze verhuurvloot meer dan 4.000 machines in vele verschillende afmetingen en uitvoeringen. Met meer dan 6 locaties in Nederland hebben we een duidelijk doel: de beste oplossing voor zowel uw horizontale als verticale uitdagingen. Dit maakt ons al meer dan 50 jaar een professional in de branche.



2.1 VESTIGINGEN

MATECO BV VALT ONDER DE MATECO GROEP WELKE ONDERDEEL IS VAN TVH. TVH VERHUURT ONDER ANDERE VANUIT VERSCHILLENDE LOCATIES IN EUROPA, ZUID-AMERIKA EN AZIË.

LANDEN

Duitsland	60
Polen	11
Roemenië	11
België	6
Nederland	6
Spanje	15
Tsjechië	7
Slowakije	1
Hongarije	3
Bulgarije	3
Luxemburg	1
Moldavië	1
Mexico	3
Maleisië	1
Panama	1
Chili	1

AANTAL VESTIGINGEN





MATECO OP DE KAART

1. mateco Rotterdam

Pittsburgstraat 1
3047 BL Rotterdam
☎ +31 10 208 1500
✉ rotterdam@mateco.nl

4. mateco Goes

Scottweg 12
4462 GS Goes
☎ +31 113 224 722
✉ goes@mateco.nl

6. mateco Zwolle

Eiffelstraat 11
8013 RT Zwolle
☎ +31 38 465 3777
✉ zwolle@mateco.nl

2. mateco Amsterdam

Vlothavenweg 8
1013 BJ Amsterdam
☎ +31 20 584 0330
✉ amsterdam@mateco.nl

5. mateco Sittard

Nusterweg 74
6136 KV Sittard
☎ +31 46 452 1212
✉ sittard@metco.nl

3. mateco Veghel

Doornhoek 3724
5465 TA Veghel
☎ +31 413 384 200
✉ veghel@mateco.nl





2.2 AFDELINGEN

VANUIT DE HOOFDVESTIGING ZIJN ER 8 AFDELINGEN.

1.

Directie

2.

Personeelszaken

3.

Kwaliteit, arbeidsomstandigheden en milieu

4.

Financiële administratie

5.

Verkoop

6.

ICT

7.

Marketing

8.

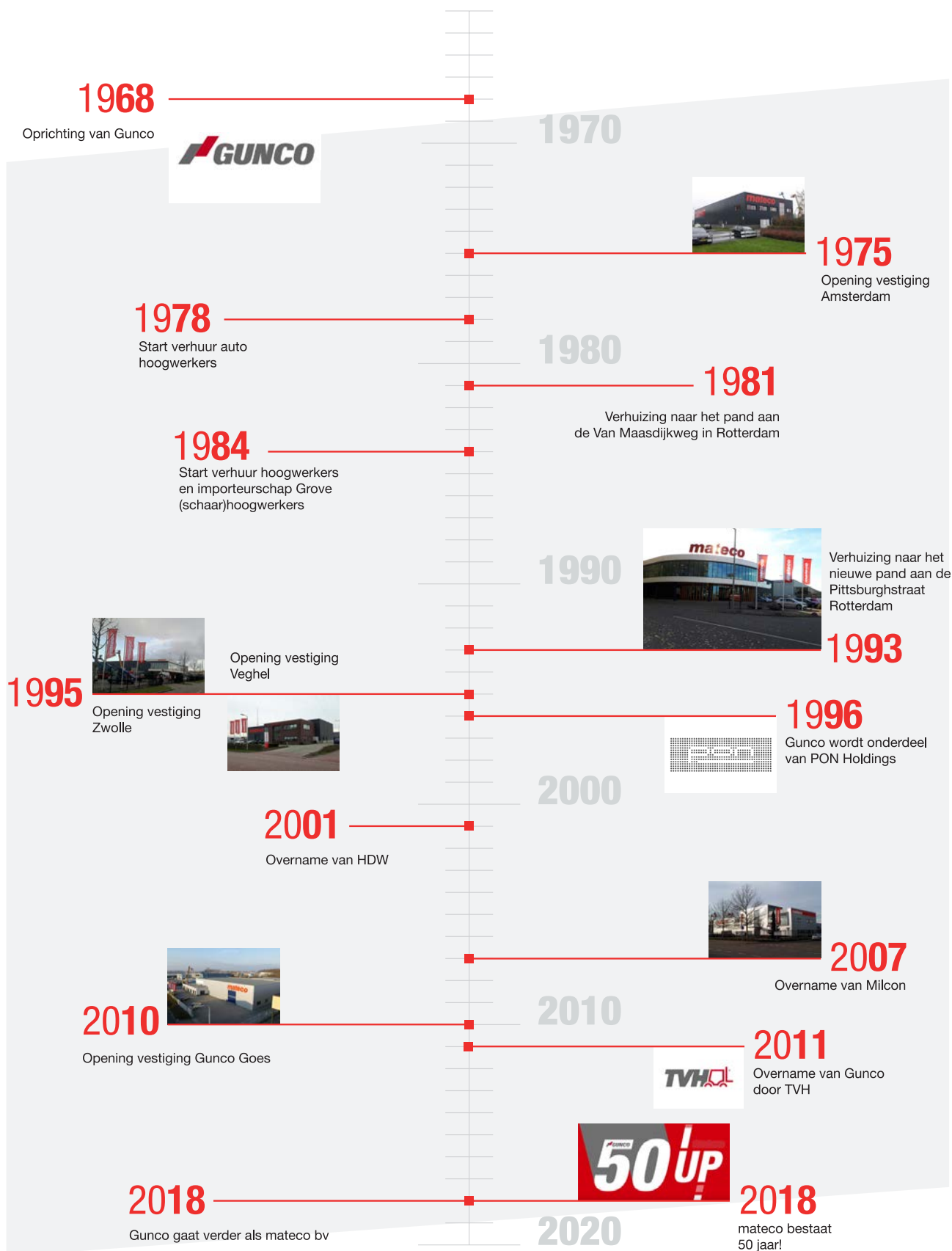
Transport/Materieelbeheer

VERDER BESCHIKT IEDERE VESTIGING OVER
DE VOLGENDE AFDELINGEN:

VERHUUR**PLANNING****TECHNISCHE DIENST**



2.3 GESCHIEDENIS

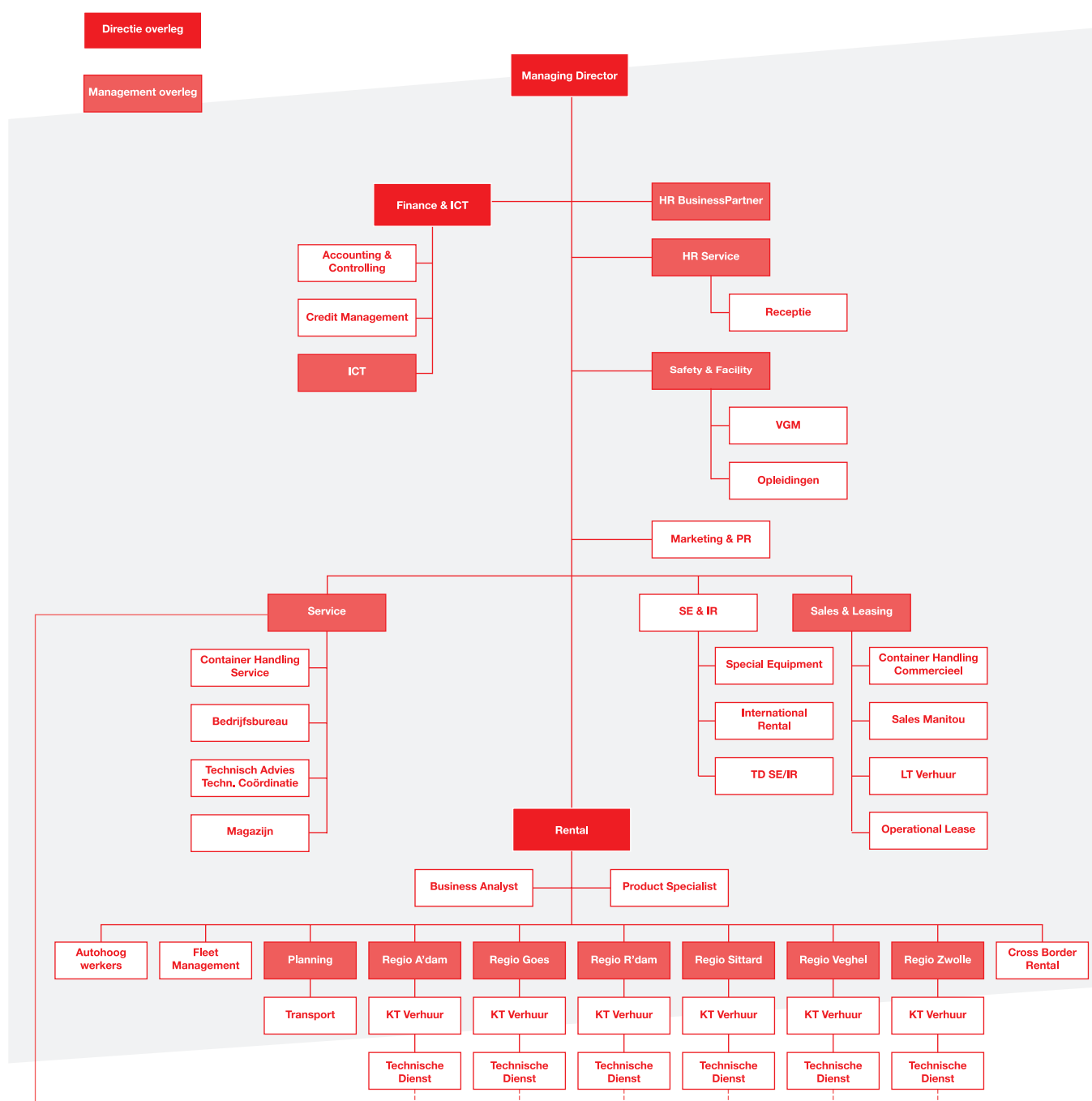




2.4 ORGANISATIESTRUCTUUR

MATECO BV HEEFT IN NEDERLAND 6 VESTIGINGEN MET DIVERSE AFDELINGEN. IN ONDERSTAANDE ORGANISATIESTRUCTUUR ZIJN DE DIVERSE AFDELINGEN WEERGEGEVEN.

Structuur mateco bv per 01-01-2019





03

CERTIFICERINGEN



MVO Prestatieladder Niveau 3

mateco bv heeft gekozen voor de MVO prestatieladder, zodat de 33 MVO-indicatoren de benodigde aandacht krijgen om als gehele organisatie maatschappelijk verantwoord te ondernemen.



CO2-Prestatieladder Niveau 3

Met behulp van de CO2-prestatieladder maakt mateco bv aantoonbaar dat het een systeem heeft om de CO2-emissie op een correcte wijze in kaart te brengen en structureel de emissie aanpakt.



ISO 14001

Op het gebied van milieu is ISO 14001 een certificaat om aantoonbaar te maken dat het bedrijf het milieu zo min mogelijk belast. Er is dus een directe samenhang met de CO2-Prestatieladder, maar er wordt ook gekeken naar afval, gebruik duurzame middelen en materialen, bodemverontreiniging, onnodig gebruik van bijvoorbeeld gevaarlijke stoffen, etc.



ISO 9001

ISO 9001 staat in de markt bekend als kwaliteitscertificering, maar heeft als doel dat voldaan wordt aan de eisen van de klant, wet- en regelgeving en dat de organisatie continu verbeteren laat zien. De nieuwe ISO 9001:2015 is ook meer gericht op risico- en kansenmanagement en stakeholders.



VCA*

De Veiligheid, gezondheid, welzijn & milieu Checklist Aannemers (VCA) heeft als doel te borgen dat gecertificeerde bedrijven aantoonbaar aan alle verplichtingen vanuit de Arbeidsomstandighedenwet voldoen.



04

MVO-BELEID

MATECO BV STREEFT NAAR CONTINUE VERBETERING OMTRENT VEILIGHEID, KWALITEIT, MILIEU EN MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN.

Mensen en middelen worden op een maatschappelijk verantwoorde wijze efficiënt ingezet om te kunnen voldoen aan de verwachtingen en eisen van de klant

en overige stakeholders. Bij alle activiteiten wordt rekening gehouden met een duurzame benadering van sociale, milieu en economische kwesties.

DIT VINDEN WIJ BELANGRIJK:

- MVO en duurzame ontwikkeling van de organisatie;
- Voorkomen van persoonlijk letsel, materiële- en milieuschade;
- Waarborgen veiligheid en gezondheid van medewerkers en overige betrokkenen;
- Instructie, overleg en toezicht;
- Terugkoppeling van opgedane ervaringen;
- Blijven aanpassen aan de stand der techniek en gewijzigde gezondheids- en/of milieukundige inzichten;
- In acht nemen van wet- en regelgeving, normen, voorschriften en vergunningen;
- Voldoen aan privaat- en publiekrechtelijk en stakeholderseisen;
- Ongevallen en milieu-incidenten trachten te voorkomen;
- Gevolgen van ongevallen en milieu-incidenten beperken;
- Actieve betrokkenheid van allen, dus leidinggeven- den en medewerkers samen.



Voor het waarborgen van de aspecten heeft de directie een managementsysteem opgezet dat voldoet aan de normen ISO 9001 (kwaliteit), ISO 14001 (milieu), CO2-prestatieladder niveau 3 (CO2-emissie), MVO-prestatieladder niveau 3 (MVO) en VCA* (veiligheid, gezondheid).

Om bovenstaande uitgangspunten te waarborgen heeft de directie een KAM-coördinator aangesteld als verantwoordelijke voor het beheer van het managementsysteem en de coördinatie van de KAM-aspecten.

Alle niveaus binnen onze organisatie zijn betrokken bij de opzet, implementatie en het onderhoud van het managementsysteem. De ingezette mensen, middelen en materialen zijn sterk van invloed op de uiteindelijke kwaliteit van het eindproduct, op de veiligheid en gezondheid van de medewerkers en op de bescherming van het milieu.



Het MVO-beleid is gericht op Mens, Milieu, Economie, met 7 MVO kernthema's:

1. **Behoorlijk bestuur;**
2. **Arbeidsomstandigheden en volwaardig werk;**
3. **Mensenrechten;**
4. **Eerlijk zaken doen;**
5. **Consumentenaangelegenheden;**
6. **Milieu, grondstoffen, energie, emissies;**
7. **Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de gemeenschap.**

De in deze beleidsverklaring vastgelegde algemene doelstellingen worden jaarlijks uitgewerkt in een taakstellend jaarplan. De directie beoordeelt jaarlijks de uitvoering van de doelstellingen in het jaarplan en het functioneren van het managementsysteem. Dit wordt vastgelegd in het jaarverslag.

Rotterdam, 23-11-2018

L.A. Schouten
Managing Director



MENS



MILIEU



ECONOMIE



CODE OF CONDUCT — TVH GROUP



INTRODUCTION

The TVH Group enjoys a solid reputation around the world, based on integrity, responsible conduct, teamwork, excellence and commitment.

That reputation, built over time and rebuilt every day, is what sets the TVH Group apart with its customers, business partners, employees and stakeholders. All TVH representatives share the responsibility to protect and safeguard it.

This Code of Conduct is vitally important. It defines and documents what TVH Group believes in and contains the global standards that each TVH representative must follow.

Thank you for taking time to read and understand the Code and refer to it frequently. Together, we are responsible for sustaining the TVH Group's reputation and for doing what is right.

On behalf of the family:

Paul Thermote

Pascal Vanhalst

Bernard De Meester

Ann Thermote

Els Thermote

On behalf of the other members of the board:

John Laebens

CFO - member of executive board

Dominiek Valcke

CEO - member of executive board

Guy Vandendriessche

CMO - member of executive board



1. GENERAL PRINCIPLES

The TVH Group shall comply with the laws and regulations of each country in which it operates, whilst respecting, to the extent possible, local cultural traditions and social customs. Being a worldwide player, the TVH Group is committed to thinking globally, acting locally.

In selecting its business partners, the TVH Group prefers to work with partners who demonstrate strong values and commit to the principles expressed in this Code of Conduct.

2. ACCURATE RECORDS AND REPORTS

Financial transactions shall be reported in accordance with generally accepted accounting practices. Records and reports shall reflect in a correct and non-misleading manner the business transactions and assets.

3. PROTECTION OF CONFIDENTIAL AND PROPRIETARY INFORMATION

TVH Group's representatives may be exposed to confidential and proprietary information. This information includes intellectual property, business and financial information, business forecasts and plans, acquisition strategies and other information that might benefit competitors or harm the TVH Group if disclosed.

Disclosing confidential information to any person or organization, directly or indirectly, without prior consent from TVH Group is prohibited, as is using confidential information for purposes not directly related to TVH Group's business or operations.

When speaking about the TVH Group in a social media outlet or other public forum, each TVH Group's representative should be careful to only share publicly available information and use discretion and common sense, consistent with the core values, Code and other company policies.

4. COMPANY PROPERTY, ASSETS AND RESOURCES

The TVH Group's property, assets and resources shall be used for business objectives.

Access to and use of company technology including the Internet, networks, computers and e-mails is expected to be managed in a responsible and professional manner consistent with the Code and other company policies.

5. GIFTS AND OTHER PAYMENTS

Representatives of the TVH Group shall not offer customers, potential customers, suppliers, consultants, governments or any representative of such entities, any gifts or favors greater than nominal value in violation of applicable laws in order to obtain or retain business or to gain any other improper advantage.

TVH Group employees shall not accept payments or any gifts greater than no-



minimal value from individuals that could affect their objectivity in their business decisions.

Gifts or favors not greater than nominal value are those gifts or favors with a value that is insignificant or small; anything that when given is or can be perceived as highly unlikely to affect one's judgment or decisions.

6. ANTI-CORRUPTION AND MONEY LAUNDERING

The TVH Group shall:

- respect applicable anti-corruption and anti-bribery laws;
- not participate in or endorse any corrupt practices;
- not accept, facilitate or support money laundering.

7. IMPORTS/EXPORTS

The TVH Group is committed to following applicable international trade laws including import and export controls regulations and compliance with sanctions and anti-boycott laws.

8. FAIR COMPETITION PRACTICES

The TVH Group promotes fair competition and shall observe antitrust and competition laws where it conducts business.

9. CONFLICTS OF INTEREST

All representatives of the TVH Group shall conduct their external activities and financial interests in a manner that does not conflict with the interests of the TVH Group.

10 CUSTOMER SATISFACTION

The TVH Group is dedicated to quality and takes personal pride in all the products and services it provides. All TVH Group representatives shall act diligently to deliver as quickly as possible the highest possible value in the company's products and services.

11. HUMAN RIGHTS

The TVH Group aims for increased awareness of human rights issues throughout the organization worldwide.

Use of child or forced labor in any of TVH Group's operations is not tolerated and TVH Group will strive to influence its partners and suppliers to act similarly.

12. NON-DISCRIMINATION AND NON-HARASSMENT

The TVH Group is committed to providing a positive work environment that is free from all forms of illegal and improper discrimination and harassment. All employees shall have equal opportunities based on competences, experience and performance.



13. SAFE WORKPLACE PRACTICES, HEALTH AND WELL-BEING

The necessary conditions for a safe work environment shall be provided for all TVH Group employees.

The TVH Group is also committed to promoting resources and programs that support the good health and well-being of its employees.

14. FREEDOM OF ASSOCIATION

The TVH Group shall respect the recognized unions, the freedom of association and the right to collective bargaining for employees working in its operations and in accordance with the law or practice of the countries in which it operates.

15. ENVIRONMENTAL IMPACT AND SOCIAL RESPONSIBILITY

The TVH Group is committed to improving the quality and efficiency of its operations while reducing its environmental impact. When suitable alternatives are available, the TVH Group shall avoid materials and methods imposing environmental and health risks.

On a regular basis, the TVH Group is supporting several charitable organizations and initiatives that benefit society.

16. RESPONSIBILITY FOR COMPLIANCE

All TVH Group employees, officers and directors are required to understand and follow the principles set forth in this Code of Conduct. The Family and management of the TVH Group shall inform the employees of their rights and responsibilities, shall set the example and act as role models.

17. REPORT ON VIOLATION AND RETALIATION

If an employee within the TVH Group is aware of or suspects a violation of the law or this Code, he or she is encouraged to report the issue to his or her direct superiors. If the direct superior is unable to help or if an employee is uncomfortable discussing the concern with his or her superior, the employee may raise the matter with **Evelyne Hosdez**.

(LEGAL COUNSEL • T +32 56 43 46 42 • EVELYNE.HOSDEZ@TVH.COM)

The TVH Group will not tolerate retaliation against individuals who make a good faith report of a known or suspected violation of the law or this Code. In addition, retaliation against anyone who participates in investigations in good faith will also be prohibited.

18. CODE VIOLATIONS

Subject to local law, violations of this Code may carry serious consequences, including corrective actions up to and including termination of employment, supplier or customer relationships.

19. DEVIATIONS AND PERIODIC REVIEWS

Only the Board of Directors may approve deviations from this Code. The Code will be reviewed by the Board of Directors periodically.



05

MISSIE, VISIE & STRATEGIE

mateco bv heeft in 2018 haar strategisch meerjarenplan opgesteld. Centraal in dit strategisch meerjarenplan is het aanpassen van de organisatie aan de groeiende omstandigheden. Deze organisatorische aanpassingen moeten wel volledig aansluiten bij het maatschappelijk verantwoord ondernemen.



5.1 MISSIE

mateco bv kijkt verder dan alleen naar de eigen klanten en medewerkers, maar alle belanghebbenden, het milieu en de economie staan hierbij ook op de voorgrond. Op basis van het strategisch meerjarenplan is de volgende missie geformuleerd, namelijk:

Onze klanten te voorzien van uitgeruste flexibele verhuuroplossingen, waarbij onze machines technisch en veilig in uitstekende staat verkeren, op tijd worden geleverd, ondersteund met uitzonderlijke service en de juiste professionele ondersteuning. Daarbij oog houden voor het leveren van een positieve bijdrage aan mens, milieu en economie.

MATECO'S KERNWAARDEN

PASSION TO PERFORM

We hebben passie om te presteren en focussen op concrete resultaten.

TRUST TO ACT

We krijgen het vertrouwen om ons werk te doen en doen dat daadkrachtig.

ACT RESPONSIBLY

We zijn verantwoordelijk voor onze daden en consequenties daarvan op onze shareholders en onze omgeving.

MAKE IT FUN

We hebben plezier in ons werk en creëren omstandigheden waar we ons prettig en veilig voelen.



5.2 VISIE

Bovengenoemde missie is iets wat alle organisaties op papier belangrijk vinden en het is dus niet nadrukkelijk onderscheidend. mateco bv kan zich onderscheiden door op te treden als een 'echte' MVO-partner. Onze missie voor de komende vijf jaar is dan ook het volgende, namelijk:

De belanghebbenden van mateco bv moeten de komende vijf jaar de MVO-inspiraties echt merken. Klanten, medewerkers en overige belanghebbenden willen zich graag aan mateco bv conformeren en zijn trots om samen met ons te werken.



5.3 STRATEGIE

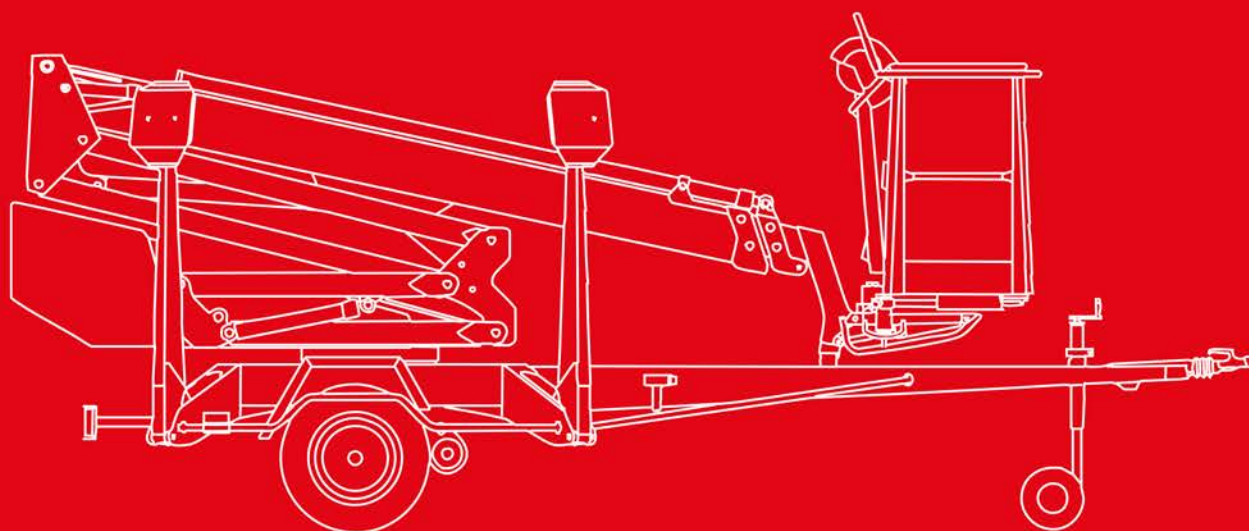
Om de visie en missie in te kunnen vullen zijn de volgende kritische succesfactoren bepalend:

1. Medewerkers moeten zeer tevreden zijn;
2. Al onze inkopen moeten maatschappelijk verantwoord zijn;
3. Verbeteren van de ICT-omgeving om mee te gaan met de eisen van de klant;
4. Gebruikers van de machines moeten altijd de best passende machines krijgen;
5. Klanten moeten zeer tevreden zijn;
6. Wij moeten onze belanghebbenden duidelijk informeren over onze MVO-activiteiten;
7. Wij moeten onze logistiek en planning verder optimaliseren;
8. Investeren in biodiversiteit;
9. Behalen van positieve bedrijfsresultaten.

In de volgende drie hoofdstukken (mens, milieu en economie) zijn de kritische succesfactoren verder uitgewerkt in concrete doelstellingen.



MVO-DOELSTELLINGEN 2019



OM INVULLING TE GEVEN AAN DE KRITISCHE SUCCESFACTOREN OP HET GEBIED VAN MENS, MILIEU EN ECONOMIE, ZIJN ER DOELSTELLINGEN GEFORMULEERD VOOR 2019. DEZE DOELSTELLINGEN HEBBEN BETREKKING OP ALLE KERNTHEMA'S EN ZIJN GEBASEERD OP DE 33 INDICATOREN ZOALS TE VINDEN OP PAGINA 5 VAN DIT JAARVERSLAG.



06

MENS

6.1 BEHOORLIJK BESTUUR

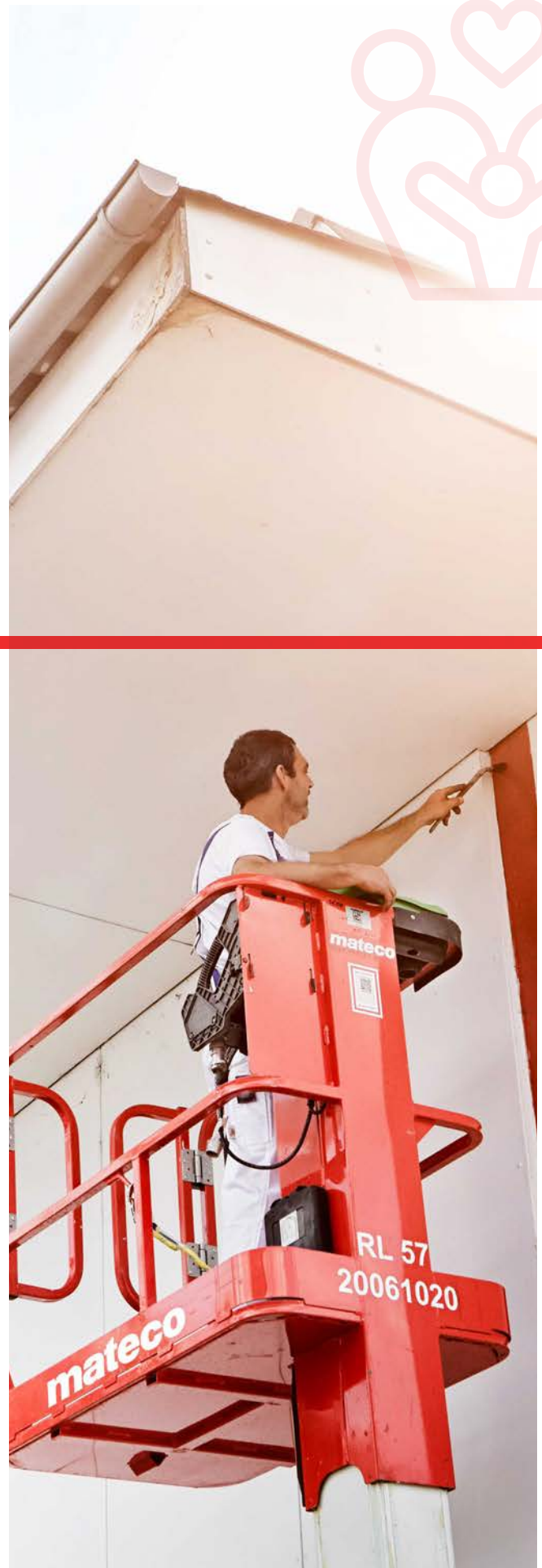
Door verantwoording te nemen voor alle activiteiten onder de noemers Mens, Milieu en Economie, streeft mateco bv ernaar blijk te geven van behoorlijk bestuur. Op de volgende pagina's worden de noemers en bijbehorende indicatoren in detail behandeld.

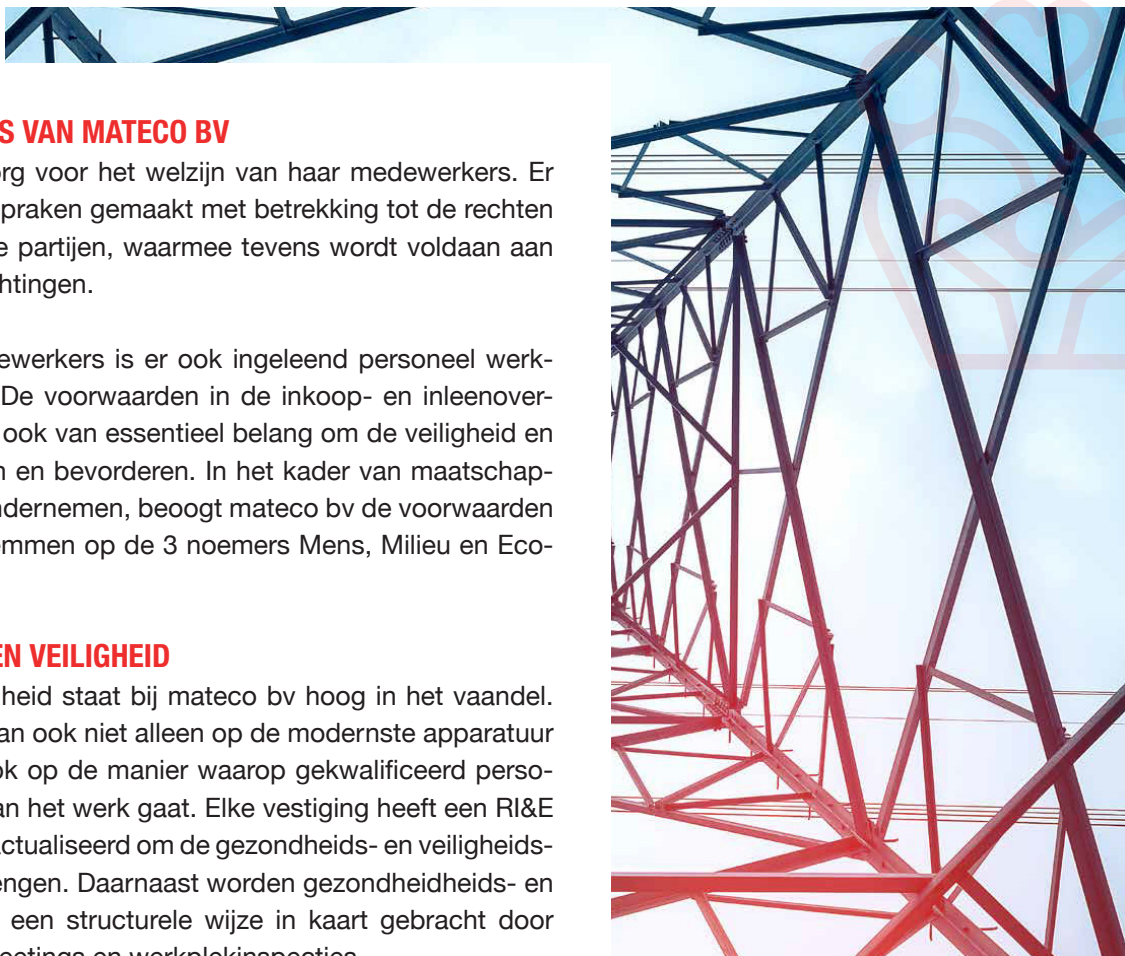
6.2 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN VOLWAARDIG WERK

mateco bv hecht waarde aan alle belanghebbenden. Hierbij is te denken aan medewerkers en klanten, maar ook leveranciers en direct omwonenden. Onder het kernthema arbeidsomstandigheden en volwaardig werk zijn daarom doelstellingen geformuleerd die betrekking hebben op de werkgelegenheid, verhouding tussen werkgever en werknemer, gezondheid en veiligheid, opleiding en diversiteit en kansen.

6.2.1 WERKGELEGENHEID

mateco bv wil graag een goede werkgever zijn. Naast het verhogen van het aantal arbeidsovereenkomsten van langer dan 10 jaar, zijn er altijd openstaande vacatures en wordt er verhoudingsgewijs gebruik gemaakt van social return medewerkers. Daarnaast is mateco bv een erkend leerbedrijf waar leerlingen en stagiaires onder goede begeleiding succesvol praktijkervaring kunnen opdoen. Leerling monteurs die een BBL-opleiding volgen worden gekoppeld aan een leermeester. Om gestaag te kunnen groeien en een goede kwaliteit te kunnen leveren is er een opleidings- en trainingsschema.





6.2.2 MEDEWERKERS VAN MATECO BV

mateco bv draagt zorg voor het welzijn van haar medewerkers. Er worden duidelijke afspraken gemaakt met betrekking tot de rechten en plichten van beide partijen, waarmee tevens wordt voldaan aan de collectieve verplichtingen.

Naast de eigen medewerkers is er ook ingeleend personeel werkzaam bij mateco bv. De voorwaarden in de inkoop- en inleenovereenkomsten zijn dan ook van essentieel belang om de veiligheid en kwaliteit te behouden en bevorderen. In het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen, beoogt mateco bv de voorwaarden te allen tijde af te stemmen op de 3 noemers Mens, Milieu en Economie.

6.2.3 GEZONDHEID EN VEILIGHEID

Gezondheid en veiligheid staat bij mateco bv hoog in het vaandel. Het vertrouwen ligt dan ook niet alleen op de modernste apparatuur technologie, maar ook op de manier waarop gekwalificeerd personeel hiermee veilig aan het werk gaat. Elke vestiging heeft een RI&E die jaarlijks wordt geactualiseerd om de gezondheids- en veiligheidsrisico's in kaart te brengen. Daarnaast worden gezondheid- en veiligheidsrisico's op een structurele wijze in kaart gebracht door middel van toolboxmeetings en werkplekinspecties.

TOOLBOXMEETINGS

Jaarlijks worden er minimaal 4 toolboxmeetings gehouden. Tijdens deze meetings komen verschillende onderwerpen aan bod. Hierbij is te denken aan zowel terugkerende als actuele punten zoals relevante VGM-onderwerpen, wijzigingen in VGM-regels en voorschriften en MVO-gerelateerde onderwerpen. Door middel van een presentielijst wordt bijgehouden welke medewerkers aanwezig zijn.

WERKPLEKINSPECTIES

Naast de toolboxmeetings vindt er op elke locatie minimaal 1 keer per maand een werkplekinspectie plaats. De vestigingsmanagers voeren deze inspecties uit met het doel veilig en gezond werken op de werkplek te bevorderen. De uitkomsten van deze inspecties geven handvaten om met concrete actiepunten de gezondheids- en veiligheidsrisico's en het aantal incidenten (voortijdig) te minimaliseren.





ZIEKTEVERZUIM

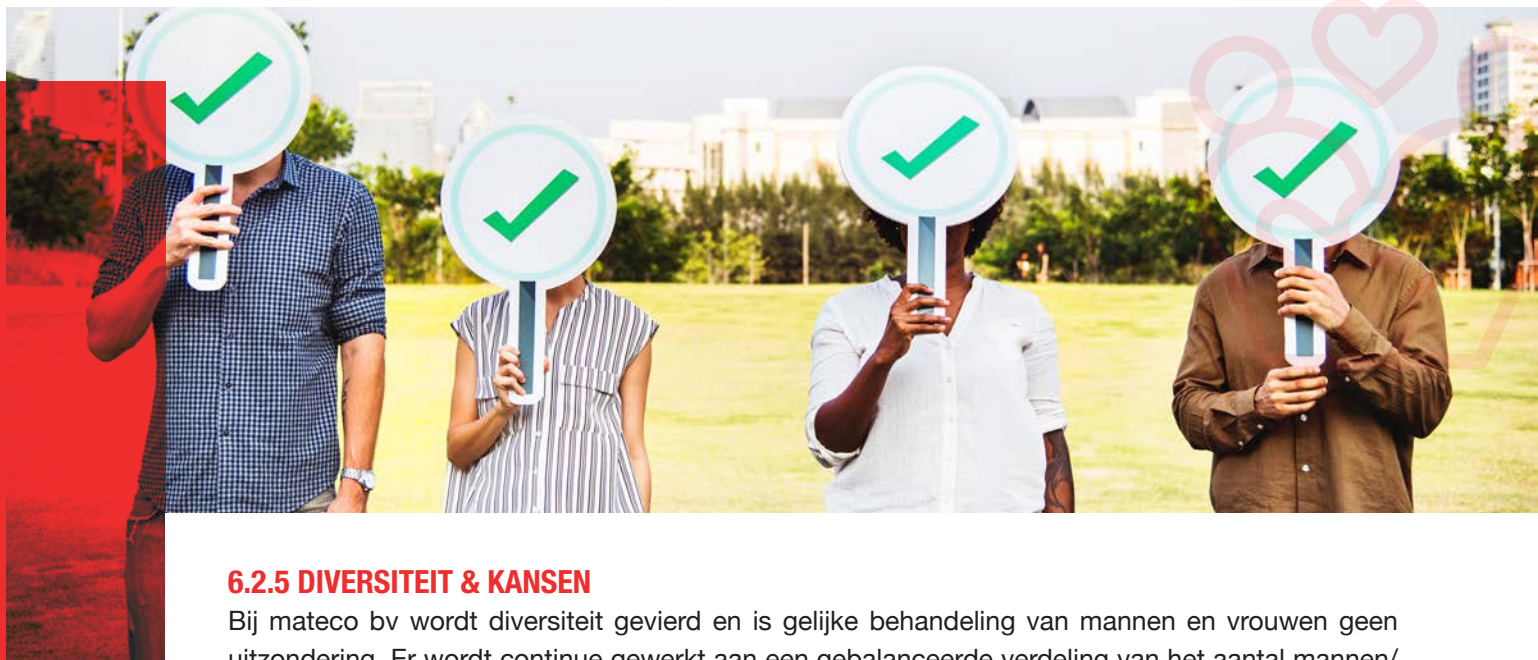
Een terugkerende doelstelling is het verlagen van ziekteverzuim in vergelijking met het jaar ervoor, alsmede het aantal verzuimdagen door ongevallen. Om de gezondheid van het personeel te bewaken en te bevorderen krijgt elke medewerker om de 3 jaar de mogelijkheid om een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) te ondergaan. Daarnaast zijn er minimaal twee bhv'ers per vestiging aangesteld en worden alle arbeidsmiddelen gekeurd/gekalinbreed.



6.2.4 OPLEIDING, ONDERWIJS EN ORGANISATIE VAN HET WERK

Door middel van een nieuwsbrief houdt mateco bv haar medewerkers elk kwartaal up-to-date. Zo is elke medewerker op de hoogte van de laatste ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie. Daarnaast biedt mateco bv elke medewerker verschillende mogelijkheden voor zijn of haar persoonlijke ontwikkeling. Het stimuleren en vergroten van vakkennis en vaardigheden van medewerkers is immers onlosmakelijk verbonden met de voortgang en groei van de organisatie.

Operationele medewerkers zijn minimaal in het bezit van een B-VCA-diploma en chauffeurs zijn gekwalificeerd door middel van de certificaten 'Code 95', 'Veilig werken met de hoogwerker', 'Veilig werken met de heftruck', 'Het nieuwe rijden' en 'Zekeren van lasten'. Hoogwerkers worden naast het eigen personeel ook bestuurd door gebruikers op locatie. Ook hier geldt dat voldoende kennis met betrekking tot veilig te werk gaan centraal staat. Om deze reden biedt mateco bv ook opleidingen voor gebruikers van hoogwerkers.



6.2.5 DIVERSITEIT & KANSEN

Bij mateco bv wordt diversiteit gevierd en is gelijke behandeling van mannen en vrouwen geen uitzondering. Er wordt continue gewerkt aan een gebalanceerde verdeling van het aantal mannen/vrouwen per functiegroep.

De arbeidskansen dienen voor iedereen gelijk te zijn. Door continue in gesprek te blijven wordt de voortgang van elke medewerker bijgehouden. Middels structureel ingeplande beoordelings- en functioneringsgesprekken krijgt zowel de werkgever als de werknemer de kans om samen te evalueren en vooruit te kijken. Daarnaast is het verhogen van het aantal medewerkers met interne promotie een beoogde doelstelling.

6.3 MENSENRECHTEN

Het schenden van mensenrechten komt niet of nauwelijks voor binnen het werkveld waarin mateco bv opereert. Toch is dit een onderwerp waar als organisatie over wordt gewaakt. Gebruik van kinder- of dwangarbeid in een van de activiteiten van mateco bv wordt niet getolereerd en mateco bv zal ernaar streven haar partners en leveranciers te beïnvloeden om op dezelfde manier te handelen.

Discriminatie en achterstelling van medewerkers wordt niet getolereerd. Iedereen wordt geaccepteerd en gerespecteerd ongeacht afkomst, seksuele geaardheid, leeftijd of opleiding. mateco bv voert een beleid dat gericht is op het in sociaal opzicht doelmatig, doeltreffend en aanvaardbaar functioneren van de arbeidsorganisatie, dus: goede verhoudingen, adequate stijlen van leidinggeven en een humane behandeling van de binnen de organisatie werkzame personen. In 2018 zijn er geen meldingen of constatering gedaan van discriminatie.





6.4 EERLIJK ZAKEN DOEN

Eerlijk zakendoen en eerlijk zijn voor elkaar loopt als een rode draad door de bedrijfsvoering van mateco bv. Als onderdeel van TVH Group NV houden mateco bv en haar medewerkers de TVH Code of Conduct aan. In de Code of Conduct worden de algemene gedragsnormen aangestipt, bijvoorbeeld omtrent anti-corruptie en ethisch beleid.

Als een medewerker binnen mateco bv op de hoogte is of vermoedt dat de wet of deze code is overtreden, wordt hij of zij aangemoedigd om het probleem aan zijn of haar directe leidinggevenden te melden.

Elke medewerker wordt bij aanstelling geïnformeerd over de gewenste omgangsnormen door middel van de THV Code of Conduct. Indien hier wijzigingen in plaats vinden, worden alle medewerkers op de hoogte gesteld van veranderingen.

6.5 KLANTEN EN GEBRUIKERS

mateco bv draagt er zorg voor dat in geen enkel geval haar klanten en gebruikers in gevaar worden gebracht. Het minimaliseren van VGM-incidenten onder (eind)gebruikers is dan ook een terugkerende doelstelling. Daarom biedt mateco bv gebruikers uitgebreide, praktijkgerichte en gecertificeerde operatortrainingen.

Alle uitingen van mateco bv zijn in lijn met de Nederlandse Reclamecode. Meldingen en/of overtredingen met betrekking tot het niet naleven van de AVG of het misbruiken van gegevens worden direct behandeld. Tevens wordt er jaarlijks getoetst op naleving van het privacybeleid.



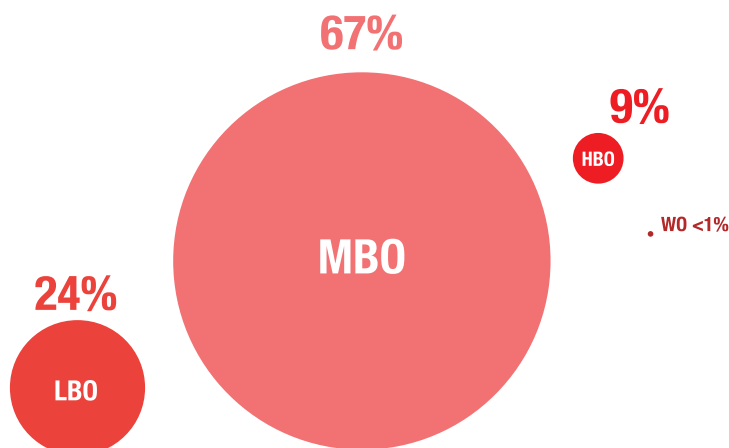
DE MEDEWERKERS

Op 31 december 2018 telt mateco bv een totaal van 214 medewerkers in loondienst (in 208 FTE). Van de 214 medewerkers werkten er 88% fulltime en 12% parttime. Op dezelfde datum in 2017 waren er in totaal 200 medewerkers in dienst. Ten opzichte van 2018 betekent dat mateco bv met een toename van 14 medewerkers 7% is gegroeid.

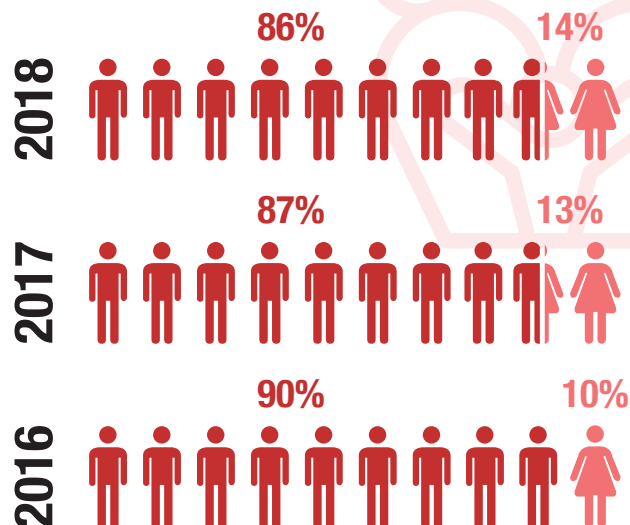
In 2018 was meer de helft van de medewerkers al meer dan 10 jaar in dienst en zelfs 22 medewerkers (10%) meer dan 25 jaar. We verwelkomden afgelopen jaar maar liefst 83 nieuwe medewerkers.

OPLEIDINGSNIVEAU

Op 31 december 2018 bestond het grootste deel van de medewerkers uit mbo'ers (67%), gevolgd door lbo'ers (24%). Er waren 20 medewerkers met een hbo-opleiding (9%) en 1 medewerker met een wo-opleiding.



MAN/VROUW-VERDELING



VERANDERINGEN IN DE ORGANISATIE

In 2018 zijn er binnen mateco bv organisatorische wijzigingen doorgevoerd. Het Management Team is gewijzigd in de directie, die bestaat uit de drie functies: Algemeen Directeur, Rental Manager en Financieel Manager.

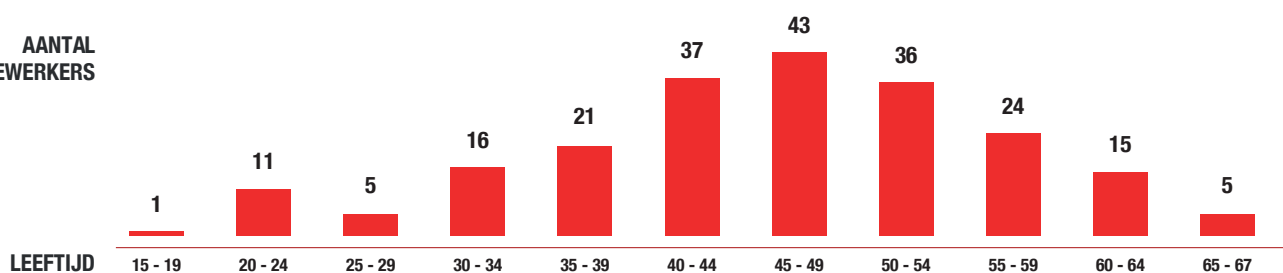
Er is een managementoverleg opgezet, dat bestemd is voor de leidinggevendenden. Het doel van dit managementoverleg is op regelmatige basis bijeenkomen en uitwisselen van informatie.

LEEFTIJDOPBOUW

De gemiddelde leeftijd bij mateco bv is in 2018 46 jaar, dit is een jaar ouder dan in 2017. Van de 214 medewerkers waren er 33 medewerkers (14%) onder de 35 jaar en 44 medewerkers (20%) boven de 55 jaar en ouder. Hiermee valt meer dan de helft van de medewerkers (66%) tussen de 35 en 54 jaar.

LEEFTIJDOPBOUW

AANTAL
MEDEWERKERS





07

MILIEU



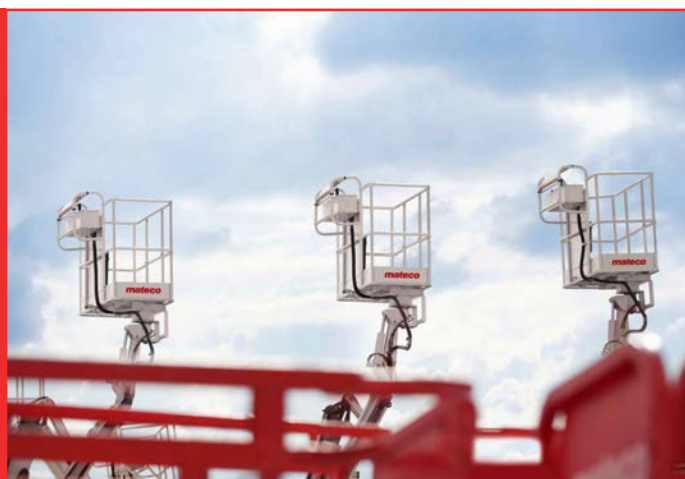
OP HET GEBIED VAN MILIEU ZIJN DE VOLGENDE DOELSTELLINGEN VOOR 2019 GEFORMULEERD.

Een bijdrage leveren aan de leefomgeving kan op verschillende manieren. mateco bv investeert daarom continu in opties en mogelijkheden om alsmat groener aan het werk te gaan. Voor 2019 zijn de voornaamste doelen gericht op recyclen en reduceren.

Medewerkers en leveranciers zullen gestimuleerd worden om het gebruik van kraanwater te verlagen, CO₂, afval en spills te reduceren en overbodige kilometers te voorkomen door gebruik van Smarttour. Daarnaast zal het gebruik van gerecycled materiaal, zoals gerecycled papier en bekertjes, aangemoedigd worden. Ook zal hierover gewaakt worden door minimaal de helft van de inkoop te doen conform duurzaam inkoop ISO 20400/MVI-criteriatool.

Naast recyclen en reduceren zal mateco bv bijdragen aan het milieu door een deel van de winst te herinvesteren in duurzamere middelen en een deel van de verhuurde machines te vervangen voor meer duurzame machines.

Ten aanzien van bovengenoemde doelstellingen is mateco bv gevorderd met het in kaart brengen van de CO₂-emissie en de prestaties op het gebied van milieu. In 2019 is het de bedoeling om te certificeren conform de CO₂-prestatieladder niveau 3 en de ISO 14001:2015. Op basis van deze normen wordt invulling gegeven aan bovengenoemde doelstellingen.





08

ECONOMIE



OP ECONOMISCH GEBIED ZIJN DE VOLGENDE DOELSTELLINGEN VOOR 2019 GEFORMULEERD.

mateco bv hecht waarde aan de maatschappij en levert hier graag een bijdrage aan. Dit beoogt mateco bv te realiseren door, zowel lokale als (inter) nationale, verenigingen en stichtingen te ondersteunen met behulp van donaties en sponsoring. Het blijven ondersteunen van goede doelen en verenigingen is dan ook een terugkerende doelstelling. War Child, Vrienden van het Sophia en Roparun zijn hier een enkele voorbeelden van.

Daarnaast worden er jaarlijks verschillende activiteiten georganiseerd om de betrokkenheid en samenwerking met medewerkers te bevorderen.





MENS



MILIEU



ECONOMIE

mateco
YOUR BETTER WAY UP

