

Jaarverslag MVO 2025



HKS/Mirec

Jaarverslag 2025

Maatschappelijk
Verantwoord
Ondernemen

VISIE HKS Metals & Mirec BV en Mirec NV - Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

Deze visie beschrijft de uitgangspunten en ambities van HKS Metals en Mirec op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. De visie vormt de basis voor ons beleid en onze doelstellingen.

De hoofdactiviteiten van HKS Metals is de recycling van ferro en non-ferro metalen tot hoogwaardige grondstoffen, voor metaalproducenten wereldwijd. Daarnaast treedt HKS Metals op als intermediair tussen leverancier en afnemer.

De hoofdactiviteiten van MIREC is de recycling van afgedankte elektrische en elektronische apparaten (AEEA) tot hoogwaardige grondstoffen, voor (edel)metaal- en kunststofproducenten wereldwijd.

Aan de inkoopzijde hebben beide organisaties contacten met een breed scala aan aanbieders zoals industriële bedrijven, sloopondernemingen, nutsbedrijven, integrale afvalbehandelingsbedrijven, handelaren, autodemonterende bedrijven, regionale overheden aanbieders van AEEA zoals nationale inzamelsystemen, OEM's en handelaren.

Met het op efficiënte en verantwoorde wijze inzamelen, verwerken en recyclen van metaalafval, leveren beiden organisaties een directe bijdrage aan het beschermen van mens en milieu. De voordelen van metaalrecycling zijn:

- Een afname van uitstoot van broeikasgassen
- De mogelijkheid om metalen keer op keer te recyclen en kunststoffen te hergebruiken
- Verminderen van milieuschade, veroorzaakt door mijnbouw, verbranding en storten
- Minder vervuiling van land en water
- Terugwinning van schaarse en waardevolle grondstoffen

Als toonaangevende onderneming in de Nederlandse markt voor metaalrecycling zijn HKS Metals en Mirec zich bewust van de mogelijke gevolgen van hun activiteiten voor het milieu en de veiligheid van werknemers, dienstverleners, klanten, leveranciers, bezoekers en omwonenden. Daarom hebben zij de volgende MVO-beleidsstatement opgesteld ter ondersteuning van hun missie om op maatschappelijk verantwoorde wijze te ondernemen.

HKS Metals en Mirec verbinden zich aan een maatschappelijk verantwoord ondernemingsbeleid dat gericht is op het voldoen aan alle relevante publiek- en privaatrechtelijke verplichtingen, evenals de eisen van onze stakeholders. Wij stellen duidelijke en doelmatige kaders voor het vaststellen van MVO-doelstellingen in nauwe samenwerking met onze belanghebbenden.

Door deze aanpak waarborgen wij een continue verbetering van ons MVO-managementsysteem en dragen wij bij aan duurzame waarde creatie voor onze organisatie en haar omgeving.

Kernwaarden

- Erkennen van onze verantwoordelijkheid voor het beschermen van de rechten van de mens.
- Streven naar het produceren van uitsluitend grondstoffen, bouwstoffen en brandstoffen, om zo afvalstromen te reduceren en met recyclingactiviteiten zoveel mogelijk secundaire grondstoffen terug te winnen die nuttig kunnen worden toegepast.
- Toewijding om de impact op het milieu te verminderen, onder andere door het monitoren en reduceren van het gebruik van energie, brandstoffen en grondstoffen.
- Het creëren van een veilige en gezonde werkomgeving voor alle medewerkers, klanten, bezoekers en omwonenden.
- Het realiseren van een werkomgeving die mensen aantrekt, vasthoudt en motiveert, en hen de kans biedt hun potentieel te benutten.
- Intimidatie of discriminatie is in geen enkele vorm toegestaan; wij zien erop toe dat iedereen met waardigheid en respect wordt behandeld.
- Op een eerlijke manier zakendoen, met respect voor andere partijen.
- Continu en op een betekenisvolle wijze communiceren met interne en externe belanghebbenden.
- Werken volgens de wettelijke eisen en rekening houden met de wensen van het bevoegd gezag.

Wij geloven dat een succesvolle implementatie van de MVO-activiteiten, gericht op deze kernwaarden, zal bijdragen aan het realiseren van onze missie.

De Directie

1. INHOUDSOPGAVE

1. INHOUDSOPGAVE	3
INLEIDING	4
1.1. LEESWIJZER	4
1.2. WIJZIGINGEN IN 2024	4
1.3. CONTEXT	5
1.4. SCOPE.....	5
1.5. PRESTATIES VAN HET SYSTEEM	6
1.6. COMPLIANCE.....	6
1.7. AUDITS	7
1.8. CONTINUE VERBETERING.....	7
1.9. POSITIE IN DE BRANCHE.....	8
1.10. STAKEHOLDERS.....	8
1.11. MATERIALITEIT.....	9
1.12. SOCIAL DEVELOPMENT GOALS (SDG)	10
1.13. DOELSTELLINGEN	11
2. KERNTHEMA'S	12
2.1. BEHOORLIJK BESTUUR	12
2.2. GOED WERKGEVERSCHAP	13
2.3. MENSENRECHTEN IN DE WAARDEKETEN	16
2.4. EERLIJK ZAKEN DOEN	18
2.5. CONSUMENTEN AANGELEGENHEDEN.....	20
2.6. MILIEU, ECOSYSTEEM, CIRCULAIRE ECONOMIE EN KLIMAATVERANDERING	21
2.7. BETROKKENHEID BIJ EN ONTWIKKELING VAN DE SAMENLEVING	23
3. DOELSTELLINGEN	26
ALGEMEEN	26

INLEIDING

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen zit in het DNA van HKS Metals en Mirec. Recycling is in de basis een duurzame activiteit. Een betere recycling staat voor een hogere duurzaamheid. Iets waar HKS en Mirec zich al jaren voor inzetten. Dit blijven we ook in de toekomst doen.

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

MVO is een benadering waarbij bedrijven streven naar een evenwichtige balans tussen economische, sociale en milieudoelstellingen in hun activiteiten. Het is een vorm van ondernemen waarbij bedrijven niet alleen gericht zijn op het behalen van winst, maar ook rekening houden met de impact van hun activiteiten op de maatschappij en het milieu.

1.1. Leeswijzer

Dit MVO-jaarverslag beschrijft de activiteiten van HKS en Mirec over het jaar 2025. Het MVO-jaarverslag is opgebouwd naar aanleiding van de thema's uit de MVO-prestatieladder. Van de prestatieladder is in februari 2025 een nieuwe versie (4.1) uitgekomen. De indeling van deze norm is gehanteerd voor de indeling van dit verslag.

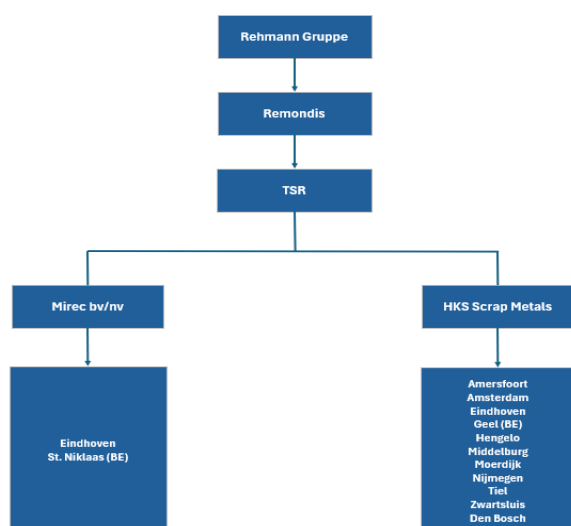
Wijzigingen in 2025

In 2025 hebben zich weer diverse wijziging en in het speelveld van HKS en Mirec afgespeeld die invloed hebben gehad op de werking van het systeem. Via het compliance pakket MakeOnline worden we elk kwartaal op de hoogte gesteld van de wettelijke wijzigingen. Deze wijzigingen worden vervolgens beoordeeld en geïmplementeerd in de organisatie.

1.2. Context

De context beschrijft de ontwikkelingen binnen en rondom de organisatie die van invloed zijn op het MVO-beleid, zoals wijzigingen in het concern, uitbreiding van locaties, marktomstandigheden en relevante wet- en regelgeving.

HKS Metals en Mirec maken onderdeel uit van TSR Metals en valt onder de Remondis Groep. HKS heeft 10 vestigingen in Nederland, 1 in België. In februari is de locatie Den Bosch toegevoegd aan HKS. Mirec, heeft 2 vestigingen, 1 in Nederland en 1 in België.



1.3. Scope

De scope van de bedrijfsprocessen luidt:

- Terugwinning van en handel in ferro en non-ferro metalen, inclusief End of Waste, welke als grondstof voor de productie van staal, gietijzer en non ferro metalen worden ingezet en terugwinning van en handel in kunststoffen, vezels en mineralen.
- Inzameling, opslag en verwerking van afgedankte elektrische en elektronische apparatuur (AEEA) en/of onderdelen van AEEA met als doel de terugwinning en verkoop van (secundaire) grondstoffen en/of hergebruik en verkoop van elektrische of elektronische apparaten of haar onderdelen.

Verder dient vermeld te worden dat voor Mirec ISO45001:2018 van toepassing is. Dit helpt de organisatie de met haar Gezond & Veilig Werken-managementsysteem de beoogde resultaten te behalen. In

overeenstemming met het G&VW-beleid van de organisatie omvatten de beoogde resultaten het volgende:

1. Continue verbeteren van de G&VW prestaties;
2. Het voldoen aan wettelijke en andere eisen;
3. Het bereiken van G&VW-doelstellingen.

1.4. Prestaties van het systeem

Het bewaken van de prestaties van ons managementsysteem is essentieel om de effectiviteit en continue verbetering te waarborgen. We nemen verschillende stappen om de prestaties van ons managementsysteem te bewaken:

- Het vaststellen van Prestatie-Indicatoren (KPI's)
- De betrokkenheid van belanghebbenden
- Het analyseren van de prestaties
- Het uitvoeren van audits en beoordelingen
- Het rapporteren van resultaten

Minimaal 1 keer per 2 maanden wordt door het MVO-team de voortgang van alle doelstellingen bewaakt en besproken.

Ook op lokaal niveau worden de gestelde doelstellingen ongeveer 4 keer per jaar centraal besproken en daar waar nodig worden de acties bijgesteld. De doelstellingen zijn terug te vinden in hoofdstuk 0.

Jaarlijks worden de doelstellingen centraal met het management besproken en geactualiseerd.

1.5. Compliance

Compliance is van cruciaal belang voor een onderneming om verschillende redenen. Het gaat niet alleen om het voldoen aan wettelijke normen, maar ook om het handhaven van ethische praktijken en het opbouwen van vertrouwen bij belanghebbenden. Dit en meer is vastgelegd in het Corporate compliance document. Hierover straks meer.

In de basis is compliance het voldoen aan wettelijke regels en verplichtingen. In 2024 is het register “wet- en regelgeving” omgezet naar een nieuw systeem: MakeOnline. Elk kwartaal komt er een gebundelde update van de wet- en regelgeving in het systeem beschikbaar. Specialisten bij HKS en MIREC zorgen vervolgens voor een borging van de wijzigingen.

1.6. Audits

De interne audits worden elk jaar in het derde kwartaal uitgevoerd. Deze worden al jaren uitgevoerd volgens de systematiek van ISO. De interne audits zijn voor de ISO 9001, 14001, 45001 en MVO-prestatieladder. In 2025 is dit vrijwel volgens planning uitgevoerd. De resultaten van de audits komen terug in de doelstellingen voor 2025 en zullen periodiek worden besproken.

De externe audit van de MVO-prestatieladder is in het vierde kwartaal uitgevoerd. Dit heeft geresulteerd in 0 afwijkingen voor 2025. Wel zijn er acht acties geregistreerd om een aantal zaken verder te verbeteren.

1.7. Continue verbetering

Afgelopen jaar is er gefocust op het professionaliseren van de projectmatige aanpak. Het doel is om al in het begin van een project zoveel mogelijk potentiële problemen bij de bron te ondervangen. Dit project wordt in 2026 voortgezet. Hierbij wordt nog meer gefocust op samenwerking tussen HKS en Mirec.

Kansen voor continue verbetering vinden hun oorsprong in de diverse interne overlegstructuren en overleg met stakeholders. Kansen leiden tot verbeter- en/of corrigerende acties en worden geborgd op specifieke actielijsten behorende bij de overlegstructuur. Meer significante verbeteringen worden opgenomen in het duurzaamheidsstrategieplan waarvan de voortgang regelmatig op locatie wordt geëvalueerd. Overige acties/kansen worden opgenomen in Manual Master.

1.8. Positie in de Branche

HKS Metals en Mirec zijn toonaangevende spelers in de Nederlandse metaalrecyclingsector en beide lid van de Metaalrecycling Federatie (MRF), die 140 ondernemingen vertegenwoordigt en ongeveer 85% van het marktvolume dekt.

Beide bedrijven zijn MRF-gecertificeerd. Daarnaast zijn beide organisaties MVO-gecertificeerd; HKS op niveau 4 en Mirec op niveau 3.

Waarmee HKS tot de koplopers behoort in de sector. De sector ziet een duidelijke trend naar meer transparantie en duurzaamheid, met een groeiend aantal bedrijven dat zich laat certificeren volgens MVO- en andere standaarden. Mirec en HKS lopen hierin voorop door continu te investeren in verantwoord ondernemen, veiligheid en milieuprestaties. Deze strategie versterkt hun reputatie als betrouwbare partners voor klanten en stakeholders en benadrukt hun bijdrage aan een toekomstbestendige, circulaire keten.

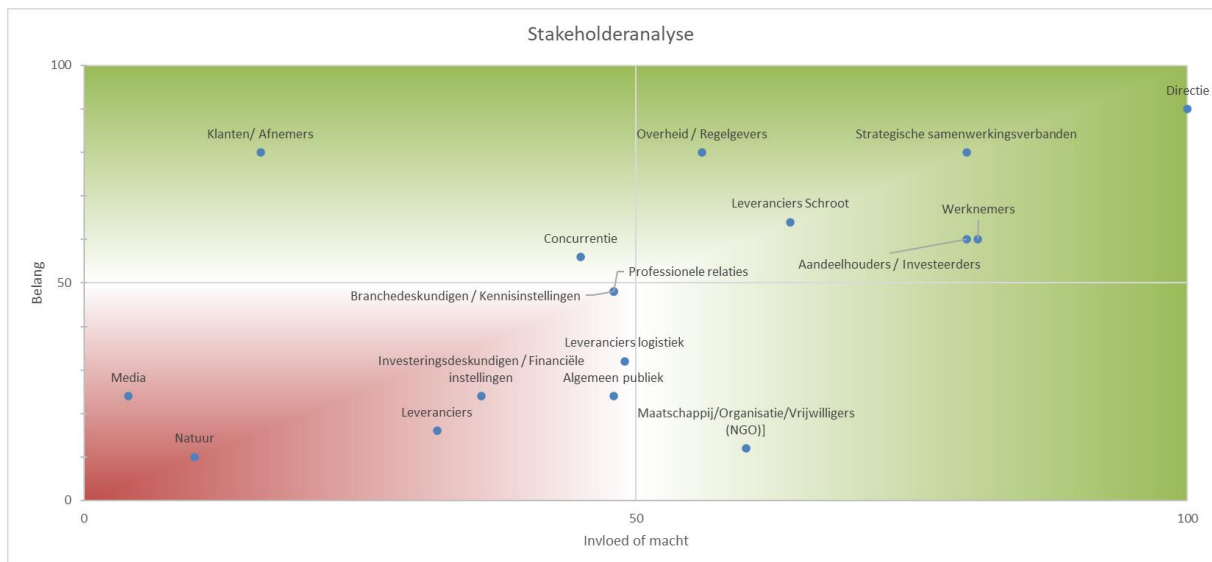
1.9. Stakeholders

De interne stakeholder (personeel) wordt op de hoogte gehouden door een nieuwsbrief “Connect”.

Lokale stakeholders worden periodiek uitgenodigd op onze locaties. Dit leidt regelmatig tot waardevolle inzichten en draagt bij aan het versterken van de relatie met de omgeving.

Niet alle stakeholders reageren op uitnodigingen, maar de interacties die plaatsvinden leveren doorgaans bruikbare ideeën en een betere wederzijdse verstandhouding op.

In 2024 is gestart met een uitgebreide stakeholderanalyse. Stakeholders zijn gegroepeerd en beoordeeld op hun belang voor HKS en Mirec en hun invloed op onze activiteiten. Deze analyse is in 2025 geactualiseerd, waarbij met name medewerkers en overheden een prominentere positie hebben gekregen.



In 2025 is bovendien een nieuwe stakeholderenquête opgezet om beter inzicht te krijgen in verwachtingen en prioriteiten van stakeholders.

1.10. Materialiteit

Jaarlijks wordt de materialiteitsanalyse geactualiseerd. Sinds versie 4.0 van de norm wordt hier uitgegaan van een dubbele materialiteitsanalyse. Dit betekent dat wordt gekeken naar de impact van de bedrijfsactiviteiten op de verschillende MVO-thema's, maar ook naar de financiële gevolgen van ontwikkelingen binnen bepaalde MVO-thema's.

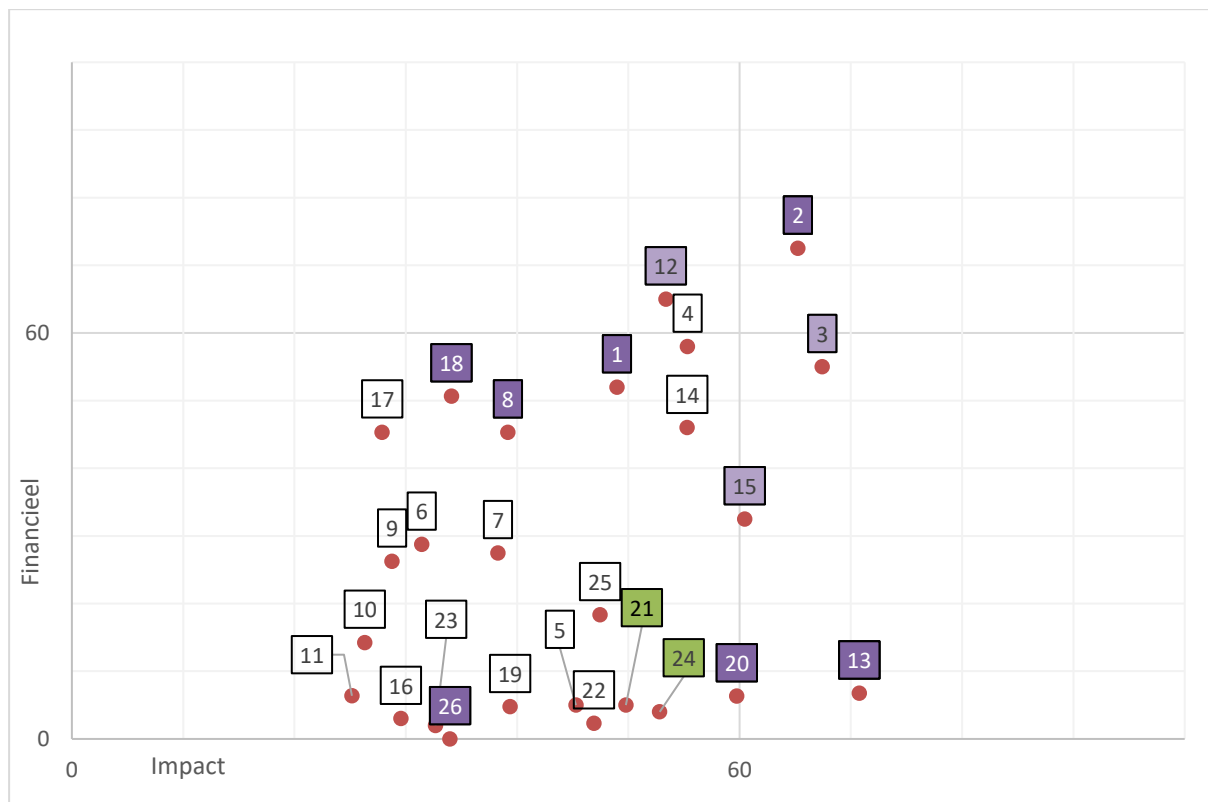
Zowel interne en externe stakeholders zijn direct en indirect betrokken bij dit proces.

Het overzicht hiernaast toont welke MVO-thema's door stakeholders als het meest materieel zijn beoordeeld. Donkerpaars geeft het hoogst scorende thema binnen ieder kernthema weer; lichtpaars toont thema's met een score boven 60. Groene vakken geven thema's die vanuit de moederorganisatie als materieel zijn aangewezen.

De score wordt bepaald door stakeholders te vragen een oordeel te geven over een thema en een score van 0-100 te geven.

De uitkomst van de analyse zijn onze materiële thema's. Dit zijn de thema's die zowel voor onze stakeholders als onze organisatie van groot belang zijn en waar we onze focus op zullen leggen. In

onderstaand grafiek is per thema weergegeven hoe de financiële materialiteit (y -as) zich verhoudt tot de impact (X-as).



1.11. Social Development Goals (SDG)

De Sustainable Development Goals (SDG's), zijn zeventien doelen om van de wereld een betere plek te maken in 2030. Ze zijn een mondiaal kompas voor uitdagingen zoals armoede, onderwijs en de klimaatcrisis. Vanuit de materiële MVO-thema's is een verwijzing te maken naar deze doelen. De volgende SDG-doelen zijn materieel en komen terug:



1.12. Doelstellingen

Voor alle materiele thema's zijn doelstellingen geformuleerd. De doelstellingen zijn opgenomen in het duurzaamheidsstrategieplan van HKS en Mirec. Hieronder een overzicht van de doelstellingen:

MVO Thema	Doelstelling
1) Behoorlijk bestuur	Op dit moment nog geen doelstelling met KPI's
2) Verhouding tussen werkgever en werknemer	Doorstromen naar andere functies binnen HKS/Mirec bevorderen
	Deelname aan pluspoort > 50%
	Jaarlijks houden van 4 formele en 4 informele meetings met de OR
3) Gezondheid en veiligheid	Ziekteverzuim <4%
	Cursus veiligheid behaald = 100%
	Ongevallen met verzuim <20%
8) Vrijheid van vereniging en collectieve arbeids- onderhandelingen	Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd <15%
12) Eigendomsrecht en betalingen	Days Payments Outstanding < 30 dagen
	Geen incidenten rondom AVG (GDPR)
13) Corruptie en omkoping	100% van de medewerkers hebben het corporate compliance document gelezen en getekend in pluspoort
15) Concurrentiebelemmerend gedrag	100% van de medewerkers hebben het corporate compliance document gelezen en getekend in pluspoort
18) Marketing en communicatie	Geen rechtszaken en aansprakelijkheidszaken over verkeerde marketing
20) Grondstoffen	Elke vestiging >1 project of investering ter verbetering van de scheidingsgraad of efficiencyverbetering.
21) Energie en behoefte voor faciliteiten	Totaal CO2-emissie < 23 kg/ton
	Jaarlijkse reductie met 2,5% om van fossiel naar groene energiebronnen te gaan
	Vergroenen werkmaterieel >1,5%
	Vergroenen leasewagenbestand >5%
24) Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen	Geen overschrijdingen van verplichte emissiemetingen (water en lucht)
26) Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving	Klachten uit de omgeving <10 stuks

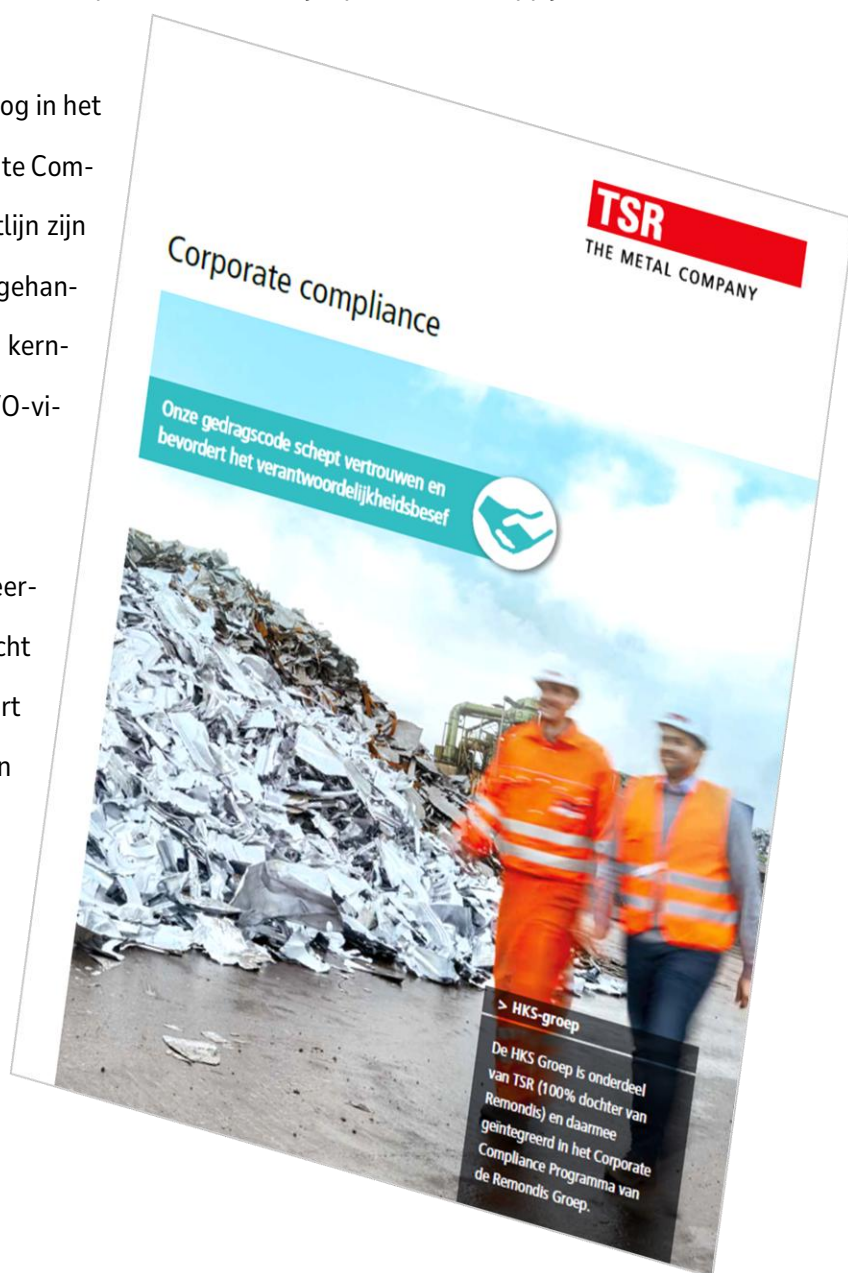
2. KERNTHEMA'S

2.1. Behoorlijk bestuur

Behoorlijk bestuur verwijst naar de principes en praktijken van goed bestuur die bedrijven aannemen om op een ethische, transparante, en verantwoordelijke manier te opereren. Het gaat niet alleen om het voldoen aan wettelijke vereisten, maar ook om bijvoorbeeld het aannemen van ethische normen en het nemen van verantwoordelijkheid voor de bredere impact van het bedrijf op de maatschappij.

Beide organisaties hebben deze waarden hoog in het vaandel staan. Daarom is in 2023 de Corporate Compliance richtlijn geactualiseerd. In deze richtlijn zijn kernwaarden opgenomen waarnaar wordt gehandeld en waarop wordt gecontroleerd. De kernwaarden zijn specifiek opgenomen in de MVO-visie.

De richtlijn is voor elke werknemer in het leerportaal ter beschikking gesteld als verplicht document. Op die manier garandeert HKS/Mirec de eerlijke en open houding van alle werknemers.

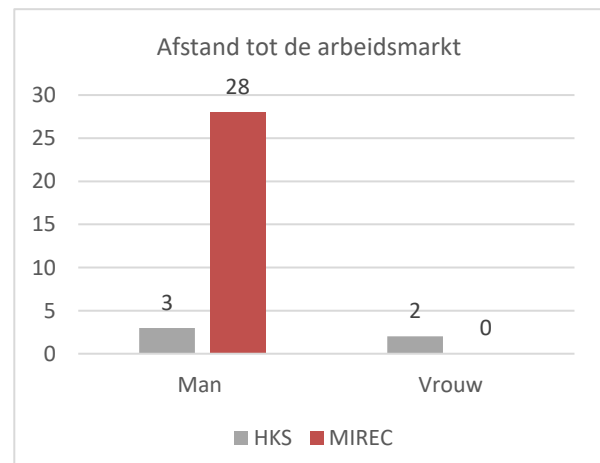
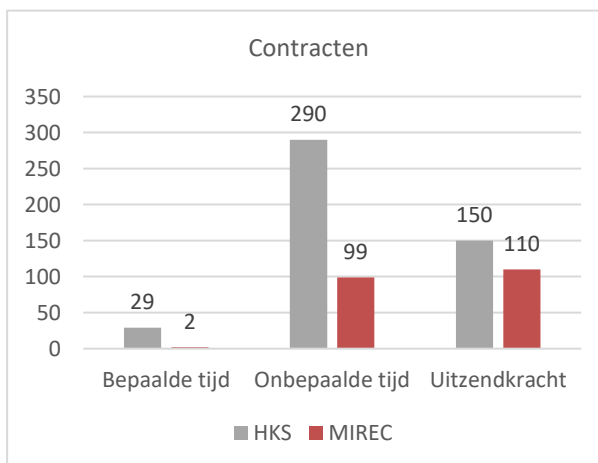
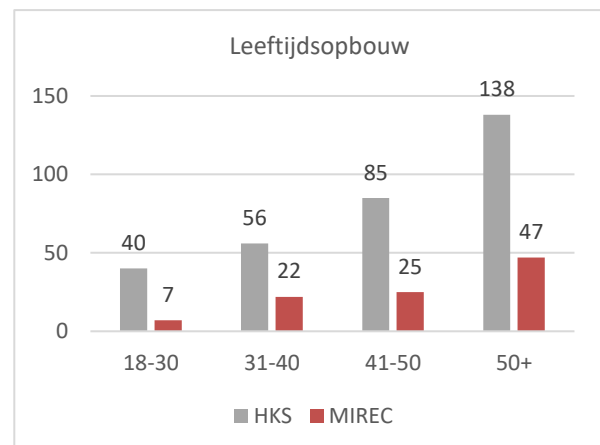
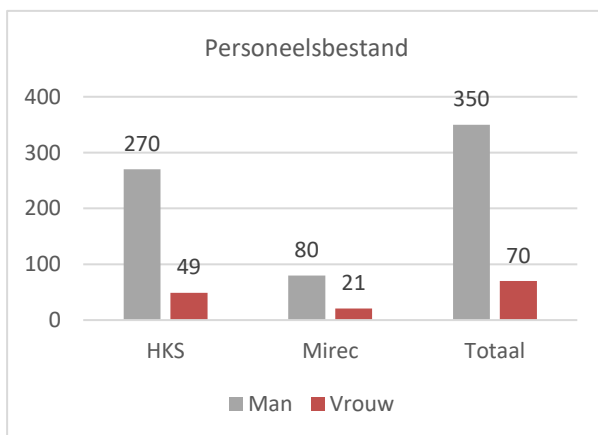


2.2. Goed werkgeverschap



2.2.1. Werkgelegenheid en verhouding tussen werkgever en werknemer

Medewerkers zijn het meest waardevolle kapitaal van onze organisatie. Daarom hechten beide organisaties veel belang aan een sterke en evenwichtige relatie tussen werkgever en werknemer. We investeren waar mogelijk in ons personeel zowel materieel, bijvoorbeeld door het faciliteren van een goede thuiswerkplek of het luisteren naar ideeën over een veilige werkomgeving, als immaterieel, zoals het inschakelen van een arbeidstherapeut om werkhoudingen te verbeteren. Beide organisaties zijn trots op haar mensen en op wat zij elke dag weer samen bereiken.



Om inzicht te krijgen in de waardering van onze inspanningen vragen we medewerkers regelmatig om feedback, onder andere via de jaarlijkse personeelsenquête.

Begin 2025 is er weer een personeelsenquête uitgevoerd. Resultaten zijn nog niet bekend. Doorstroming binnen HKS en Mirec vinden we belangrijk. Zo worden mensen met ambitie gestimuleerd om bij HKS en Mirec te blijven werken en gaat er geen kennis verloren.

2.2.2. Gezondheid en veiligheid van personeel

Veiligheid staat zeer hoog in het vaandel. Ons credo is dan ook “We werken veilig of we werken niet!”

De organisatie streeft naar nul ongevallen en creëert een veilige en gezonde werkomgeving voor medewerkers en derden. We doen er alles aan om alle werknemers en derden zo veilig mogelijk te kunnen laten verblijven en werken. Opleidingen, aanspreken, en aandacht voor het thema is dus ook een blijvend terugkerende zaak.

Jaarlijks wordt de veiligheidsstrategie centraal besproken, beoordeeld en geactualiseerd met als ultieme doel veiligheidsbewustzijn te verhogen, op alle niveaus, om “onbewust onveilig gedrag” te voorkomen.

Daarnaast is er een machineveiligheidsbeleid opgesteld door de projectmanagers samen met de veiligheidsmanager. Dit is een beleid met als doel om binnen de HKS en Mirec groep uniformiteit te creëren op het gebied van bouwen en verbouwen van machines en machinelijnen. Dit beleid is in concept gepresenteerd aan directie en zal in 2026 definitief worden gemaakt en verder worden geïmplementeerd.

Greep uit projecten van 2025

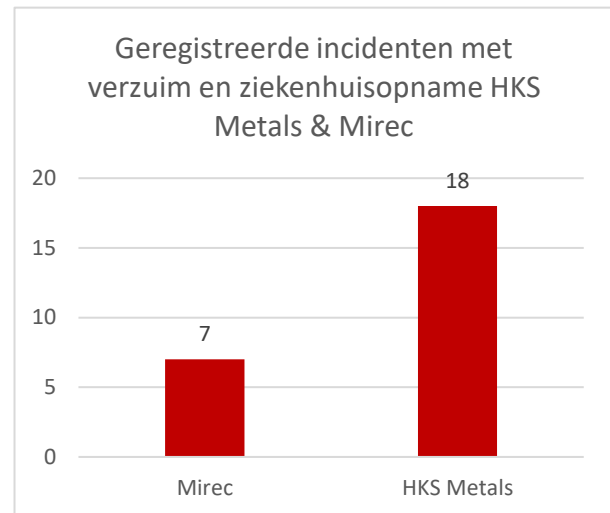
- Veiligheidsrondes door directieleden.
- Preventie crossbezoeken: iedere preventiemedewerker bezoekt één vestiging.
- Interne brandpreventieaudit: 1 audit per vestiging, per jaar.
- Machineveiligheid verder verbeteren door inspecties en trainingen.
- Onboarding verbeteren: Plusport voor vaste medewerkers en Ozone voor tijdelijke krachten.
- Procedures voor veilige werken met magnetische onderdelen en veilige werken met keerrol uitgerold, inclusief de Taak Risico Analyse.
- Procedure voor veilig werken/bedienen van omkeerschakelaar uitgerold, inclusief de Taak Risico Analyse.
- Renovatie vloer hal 32 en extra branddetectiecamera geïnstalleerd (Mirec St. Niklaas).
- Vestigingsmanagers, productiemanagers, werfleiders en groepsleiders hebben trainingen gevolgd op het gebied van leiderschap in veiligheid en veiligheidsbewustzijn.
- De RI&E van iedere vestiging is opnieuw opgezet in een nieuw format (door externe HVK'er). Enkele zijn al getoetst, enkele zullen nog in 2026 getoetst worden

- Focus op het verder afschermen van draaiende en bewegende delen.

In totaal zijn in 2025 25 ongevallen met verzuim geregistreerd (18 bij HKS, 7 bij Mirec), zoals weergegeven in de grafiek.

Hierdoor zal in 2026 nog meer aandacht worden gevestigd op dit onderwerp. Een en ander is vastgelegd in een separate veiligheidsstrategie. Vanaf februari 2026 wordt er gestart met externe ondersteuning vanuit 'Kader Safety Culture', waarbij eerst gestart wordt met een nulmeting naar de huidige veiligheidscultuur op de vijf hoogst geprioriteerde vestigingen (Zwartsluis, Amsterdam, Tiel, Mirec MBE en Geel), waarna een plan van aanpak uitgewerkt zal worden

voor het verhogen van de veiligheidscultuur. Daarnaast zullen er sessies worden gehouden om voor beide organisaties de gouden regels op het gebied van veiligheid op te stellen.



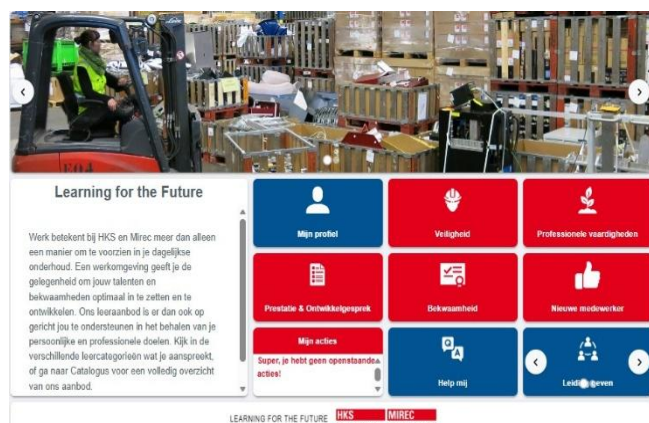
2.2.3. Opleiding en onderwijs

Opleiden van mensen is belangrijk. HKS en Mirec ziet dit als investeren in de toekomst, zowel voor het bedrijf als in jezelf. We geloven in het 'altijd streven naar verbetering', dus ook op persoonlijk vlak.

In 2023 is plusport geïmplementeerd. Dit is een digitale portal waarin al het personeel opleidingen kan volgen, informatie kan opzoeken en kennis kan vergaren. Ook kan men interesse tonen in de extern aangeboden cursussen.

In de portal is zichtbaar welke opleidingseisen aan iedere functie zijn gekoppeld, zodat medewerkers eenvoudig kunnen volgen welke certificaten moeten worden vernieuwd.

De ontwikkelpresentaties worden bijgehouden en de doelstellingen worden gemonitord.



Opleidingen is eveneens een belangrijk gespreksonderwerp bij de jaarlijkse individuele ontwikkelgesprekken met het personeel.

Behalve het eigen personeel vinden we het belangrijk dat ook externen van ons kunnen leren of nog beter, dat we samen wat van elkaar kunnen leren. Om dit te bewerkstelligen worden jaarlijks samenwerkingsverbanden opgezocht.

2.3. Mensenrechten in de waardeketen



2.3.1. Mensenrechten van werkenden in de waardeketen

Bij HKS en Mirec plaatsen we mensenrechten centraal in onze bedrijfsactiviteiten. We verplichten ons om ervoor te zorgen dat elk aspect van onze waardeketen geen schade toebrengt aan mensenrechten. Dit omvat zorgvuldig toezicht op onze toeleveringsketen, samenwerking met ethische leveranciers en investeringen in capaciteitsopbouw en educatie. Waarom vinden we dit belangrijk? Omdat we geloven dat verantwoordelijkheid nemen voor onze impact niet alleen ethisch juist is, maar ook een essentiële stap naar een duurzame toekomst. Onze toewijding aan mensenrechten weerspiegelt niet alleen onze waarden, maar ook onze investering in een rechtvaardige, inclusieve en duurzame wereld.

Hoe borgen we dit? Door te werken met bekende klanten en leveranciers. Deze leveranciers en klanten hebben een goede reputatie, zijn algemeen bekend en zijn veelal gecertificeerd. Daarbovenop worden steekproefsgewijs diverse klanten en leveranciers onderworpen aan een bedrijfsaudit.

Onze klanten en toeleveranciers zoeken we zoveel als mogelijk binnen West-Europa. Hierdoor hebben we een hogere zekerheid dat mensenrechten van werkenden worden gerespecteerd en op dezelfde manier worden beoordeeld zoals we dat in Nederland gebruikelijk vinden. Kinderarbeid en dwangarbeid is hier ook zoveel als mogelijk uitgesloten.

2.3.2. Gelijke behandeling van kwetsbare groepen

Bij HKS en Mirec zetten we ons in voor gelijke behandeling van kwetsbare groepen in onze waardeketen. We bevorderen diversiteit op de werkvloer, hanteren eerlijke wervingspraktijken, en streven naar inclusiviteit in onze toeleveringsketen. Onze betrokkenheid bij gemeenschapsinitiatieven voor kwetsbare groepen weerspiegelt niet alleen onze waarden maar ook onze overtuiging dat diversiteit een sleutel is tot duurzaam succes. Bij HKS en Mirec zien we gelijke behandeling niet alleen als een morele plicht, maar als een strategische keuze die onze impact op de samenleving verrijkt. We blijven vastbesloten om bij te dragen aan een wereld waarin gelijke kansen voor iedereen centraal staan.

33

Mensen in dienst waartoe de arbeidsmarkt afstand toe heeft.

Dit streven bewijst zich in het feit dat er op dit moment 33 mensen bij HKS en Mirec werkzaam zijn waartoe de arbeidsmarkt een afstand toe heeft.

Een extra aandachtspunt bij deze groep is de veiligheid. Niet elke werkplek is geschikt. Daarom wordt de werkplek fijn afgestemd op de behoefte van de werknemer en daar waar het noodzakelijk is, wordt extra veiligheid aangebracht.

2.3.3. Vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandelingen

HKS is niet gebonden aan een CAO. Toch wordt zoveel als mogelijk de CAO van de Metaalsector (Metalektro) gevolgd. Hierbij wordt altijd in het voordeel van het personeelslid beredeneerd. Mirec is wel gebonden aan de CAO van de Metaalsector. Bij indiensttreding ontvangen medewerkers het document met de standaard arbeidsvoorwaarden.

Hierin staan alle rechten van de personeelsleden uitgebreid in beschreven. In de opleidingsportal Plusport zijn alle documenten opgenomen om nog eens na te lezen.

Er zijn geen belemmeringen om aan een vakbond deel te nemen. Beide organisaties hebben een zeer actieve en kritische ondernemingsraad. Minimaal 4 keer per jaar vinden officiële vergaderingen plaats en minimaal 4 keer per jaar informele vergaderingen. Voor deze vergaderingen wordt input van personeel opgezocht.

2.3.4. Rechten van getroffen gemeenschappen

Een goede buur is beter dan een verre vriend. Een klacht uit de directe omgeving moet daarom gezien worden als een kans om jezelf te verbeteren. Beide organisaties staan in goede relatie met alle overheden en klachten kunnen altijd open en eerlijk worden besproken. Directe omwonenden worden echter ook altijd uitgenodigd om rechtstreeks bij de vestigingsmanager hun problemen aan te kaarten. Dialoog is de beste manier voor wederzijdse erkenning en begrip en zo zullen klachten het snelst worden opgelost. In 2025 zijn er acht officiële klachten uit de directe omgeving geregistreerd. Ook zijn er diverse aanpassingen geweest op basis van signalen uit de buurt.

8

Klachten uit de directe omgeving geregistreerd

2.4. Eerlijk zakendoen



Beide organisaties hechten grote waarde aan eerlijk zakendoen en streven ernaar anderen op dezelfde integere wijze te behandelen zoals wij zelf behandeld willen worden. Integriteit vormt de kern van onze bedrijfscultuur, en wij koesteren respect voor elk individu en elke onderneming waarmee we in contact komen. Ons commitment tot integriteit is onwankelbaar en we verwachten dit ook van onze partners en stakeholders.

In lijn met dit streven is er in 2023 een "Code of Conduct" ontwikkeld. Deze gedragscode, opgesteld met zorgvuldige afweging, is voorgelegd aan onze belangrijkste samenwerkingsverbanden. Het doel was om gezamenlijk de principes van deze code te bespreken en uiteindelijk gezamenlijk te ondertekenen, wat als een belangrijke mijlpaal geldt in onze inzet voor eerlijk zakendoen.

Als bewijs van onze toewijding aan transparantie en naleving hebben in 2025 weer enkele bedrijfsaudits plaatsgevonden. Deze audits waren bedoeld om te evalueren of onze samenwerkingspartners zich inderdaad houden aan de overeengekomen gedragsnormen. Dit proces benadrukt onze wens om niet alleen woorden, maar ook concrete acties te laten spreken als het gaat om integriteit en eerlijkheid in al onze zakelijke interacties.

Wij geloven dat het naleven van deze gedeelde normen niet alleen onze bedrijfsresultaten ten goede komt, maar ook bijdraagt aan het opbouwen van duurzame relaties gebaseerd op wederzijds respect en vertrouwen. Eerlijkheid is niet alleen een principe; het is de weg die we bewandelen voor een succesvolle, ethische toekomst. Dit alles begint bij kennis en communicatie. Daarom is in 2024 het corporate compliance document voor alle medewerkers in pluspoort geactiveerd om door te nemen en te tekenen voor akkoord.

2.4.1. Corruptie en omkoping

Eerlijkheid duurt het langst. Bij een bedrijf als HKS en Mirec is een duurzame toekomst belangrijker dan een paar korte winstjes. Corruptie en omkoping is daarom uit den boze. Deze kernwaarde is vastgelegd in het corporate compliance document. Hierin wordt benadrukt dat er enkel op een eerlijke manier gewerkt mag worden en dat alleen transacties mogelijk gemaakt kunnen worden als er altijd ethisch gehandeld wordt en altijd aan de wetten wordt voldaan.

2.4.2. Concurrentiebelemmerend gedrag

HKS en Mirec maakt zich zonder voorbehoud sterk voor de markteconomie. Het mededingingsrecht is een belangrijk instrument om eerlijke en onvervalste concurrentie te beschermen.

Schendingen van het mededingingsrecht dat in de afzonderlijke landen van toepassing is, in het bijzonder van het Amerikaanse en Europese mededingingsrecht, kunnen voor een bedrijf dramatische gevolgen hebben. Bij schendingen van het mededingingsrecht dreigen strenge boetes, schadevergoedingen, uitsluiting van openbare aanbestedingen en imagooverlies.

Maar ook de handelende medewerkers kunnen persoonlijk worden blootgesteld aan verstrekende gevolgen, tot gevangenisstraf aan toe. HKS en Mirec zullen ook intern tegenover medewerkers die zich niet aan het mededingingsrecht houden geen clementie tonen. Zelfs wanneer een zaak buiten zijn schuld in een crisis is beland, is zelfhulp door kartelafspraken niet te rechtvaardigen. Ook in een crisis zijn immers alleen wettige maatregelen geoorloofd.

Bescherming van concurrentie door het mededingingsrecht wordt op drie manieren gegarandeerd:

- Verbod op kartelafspraken tussen concurrenten en verbod op mechanismen die in strijd zijn met het mededingingsrecht tussen leveranciers en klanten.
- Verbod op misbruik van een machtspositie op de markt
- Controle op aan- of verkoop van ondernemingen of samenvoegingen van bedrijven (concentratiecontrole)

Het in het mededingingsrecht geldende impactbeginsel is van bijzondere betekenis: Het doet niet alleen ter zake op welk nationaal grondgebied een schending van het mededingingsrecht wordt gepleegd, het kan in bepaalde omstandigheden al voldoende zijn dat een dergelijke schending negatieve gevolgen heeft voor de concurrentie in een ander gebied.

2.5. Consumenten aangelegenheden



2.5.1. Marketing en communicatie

De marketingstrategie van beide organisaties focust zich in eerste instantie op het creëren van naamsbekendheid en het onder de aandacht brengen van onze expertise en diensten. Het doel hierbij is dat (potentiële) leveranciers van ferro, non-ferro metalen, elektrische en elektronische apparatuur, en dan met name industriële leveranciers, ons weten te vinden. Deze activiteiten worden ondersteund door een extern gespecialiseerd marketingbureau.

2.5.2. Privacy

Privacy is erg belangrijk. Dit geldt voor zowel het personeel als voor onze klanten en toeleveranciers. Personeelssoftware is daarom nergens aan gekoppeld en wordt door de afdeling PZ goed beschermd.

Persoonsgegevens staan ook dikwijls op de aangeleverde elektronica (pc's of telefoons bijvoorbeeld). Deze data mogen niet in verkeerde handen komen. Voor de producten die voor resell in aanmerking komen is een grondig datawhiping proces aanwezig bij de afdelingen van Mirec.

Hoe wij verder met privacy omgaan is te lezen op onze website.

2.6. Milieu, ecosysteem, circulaire economie en klimaatverandering



2.6.1. Grondstoffen

Het afval van de ene partij is de grondstof voor de andere partij. HKS en Mirec zorgt voor de transitie hiervan. Een betere bijdrage aan het bewerkstelligen van een circulaire grondstoffenkring is bijna niet mogelijk.

HKS en Mirec doen hun best om, met steeds geavanceerdere technieken en betere afspraken, het recycling percentage te verbeteren.



Ook voor HKS en Mirec is het van belang te letten op de moeite die we doen om de scheiding voor elkaar te krijgen. Er wordt dus grondig ingezet op een juiste acceptatie zodat de eerste scheiding al buiten HKS en Mirec plaats kan vinden. Op die manier bewerkstelligen we een lager verbruik op onze vestigingen.

Daarnaast doen we moeite om telkens nieuwe stromen te scheiden en grote proeven te doen om elke keer beter te worden.

Enkele voorbeelden uit 2025:

- In gebruik nemen LIBS-lijn
- In gebruik nemen batterij sorteer lijn
- In gebruik nemen zonnepaneel scheidingslijn
- Verhogen OEE schaar
- Drijf-Zinklijn verbeteren

2.6.2. Energiebehoefte voor productie en faciliteiten

Zonder energie geen productie. Energie is daarom belangrijk. Nog belangrijker is om er altijd naar te streven dat er zo min mogelijk energie wordt verbruikt per ton product. De beste energiebesparing is immers de energie die je niet gebruikt.

Een greep uit de projecten van 2025:

- Terugvoeren warmte compressoren
- Sluimerverbruik in de nacht elimineren
- Flotatie unit verwijderen
- Lampen vervangen door LED
- Analyse logistiek
- Controle aan- en afvoerplanning
- Compressoren schakelen op behoefte
- Bewegingssensoren plaatsen
- Frequentieregeling plaatsen op motoren
- SDA op shredder plaatsen
- Dieselkranen verwijderd
- Rangeertrucks uitvoeren met weegsysteem
- Laadvoorzieningen elektrische auto's uitbreiden
- Maken CO₂ dashboard

2.6.3. Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen

Lucht

Uitstoot naar de lucht wordt gereguleerd in de vergunningen. Rechtstreekse emissie naar de lucht vindt plaats via de schoorstenen. Natuurlijk worden de emissies zorgvuldig gefilterd en gemeten. Diffuse

emissie in de vorm van stof wordt zoveel mogelijk voorkomen door werkinstructies over verladen, sproeien bij droogte en good housekeeping.

CO₂

Er is een CO₂ model ontwikkeld om de scope 1, 2 en 3 in kaart te brengen. De CO₂ footprint wordt hiermee duidelijker inzichtelijk. Daarnaast kunnen klanten kunnen op basis van het gebrachte materiaal inzicht krijgen in de CO₂ footprint van het gebrachte materiaal. Ook kan men zien wat de vermeden CO₂ van het betreffende materiaal is. Deze tool zal in 2026 live gaan.

In 2025 heeft één intern energiebesparingsonderzoek plaatsgevonden. De daarin geopperde acties komen terug in het duurzaamheid strategieplan.

Energiebesparende maatregelen, hebben rechtstreeks effect op de CO₂ uitstoot. Daarnaast zijn er diverse andere maatregelen genomen die zeker effect hebben op de CO₂ uitstoot. Is het niet nu, dan op de iets langere termijn.

Afvalwater

Er wordt afvalwater geloosd naar het oppervlaktewater en de gemeentelijke riolering. Het geloosde water is voornamelijk regenwater dat op het terrein valt. Daar waar noodzakelijk is een waterzuiveringsinstallatie aanwezig om te voldoen aan de geldende normen.

Afvalstoffen

Afvalstoffen is onze lust en leven. Voor klanten behandelen we afvalstoffen, maar zelf produceren wij ook afvalstoffen. Daar waar mogelijk recyclen we onze afvalstoffen zelf. Van overige stoffen proberen we het ontstaan te voorkomen en de scheiding te optimaliseren zodat hergebruik elders mogelijk is.

2.7. Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

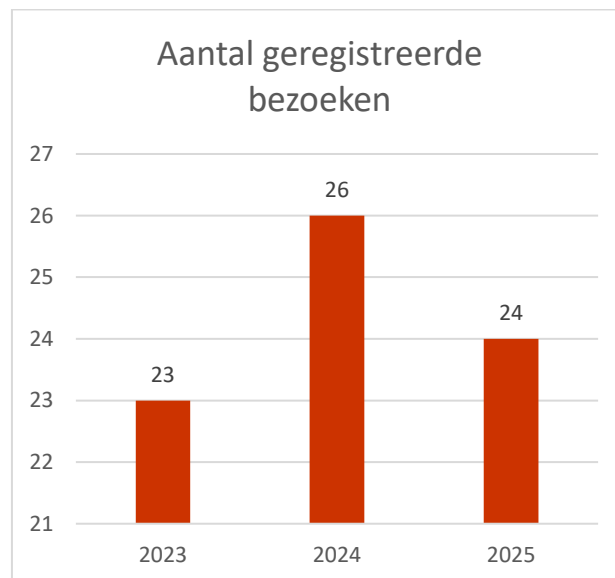


2.7.1. Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

Betrokkenheid bij de omgeving betekent dat we zowel maatschappelijke initiatieven ondersteunen als alert blijven op ontwikkelingen in de directe omgeving van onze locaties.

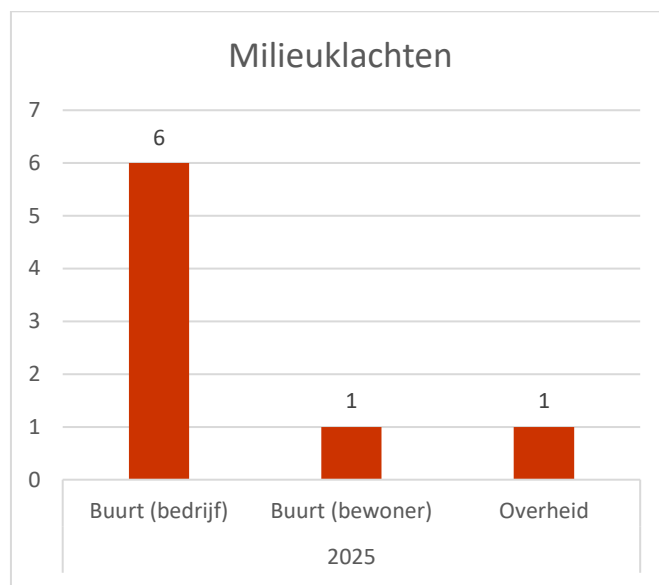
Daarom onderhouden we actief contact met lokale gemeenschappen en staan we open voor signalen die bijdragen aan verbetering van onze activiteiten.

In het meldingssysteem (Manual Master) worden de bezoeken van het bevoegd gezag vastgelegd, inclusief de tijdens het bezoek gemaakte opmerkingen en de daaropvolgende vervolgacties. Dit stelt ons in staat om opvolging te waarborgen en te blijven voldoen aan relevante normen en wetgeving. Op deze manier dragen we bij aan een veilige omgeving en een verantwoordelijke samenleving. In de grafiek hieronder is het aantal geregistreerd meldingen te zien van de afgelopen drie jaar.



Wij zijn direct beschikbaar om samen met de belanghebbende eventuele klachten snel en adequaat op te lossen.

Alle ontvangen klachten worden zorgvuldig geregistreerd in Manual Master. In 2025 zijn zes milieu-klachten van nabijgelegen bedrijven ontvangen, vastgelegd en naar tevredenheid opgelost. Daarnaast is er slechts één milieuklacht van een buurtbewoner en één van de overheid binnengekomen; beide zijn succesvol afgehandeld. Dit benadrukt dat wij voldoen aan de geldende wet- en regelgeving en (milieu)klachten serieus behandelen door structurele oplossingen te bieden.



Naast de praktische samenwerking willen we ook laten weten dat we op een sociale manier betrokken zijn bij de buurt. Dit blijkt uit de sponsoring van divers lokale initiatieven.

Enkele voorbeelden van projecten uit 2025:

- Een maal per jaar organiseert Mirec bv een buurtbijeenkomst
- Open dag voor inwoners en omwonenden in Zwartsluis
- Nieuwe elektrische rolstoelbus bij Archipel Zorggroep onthuld
- Nul overschrijdingen van emissies (water en lucht)

3. DOELSTELLINGEN

Algemeen

Continue verbetering drijft ons voortdurend om vooruitgang te boeken. Op dagelijkse basis streven we ernaar om op alle fronten te verbeteren. Het stellen van doelen is essentieel, omdat dit richting geeft aan onze inspanningen en voorkomt dat we doelloos streven zonder duidelijk eindpunt. Vanaf 2024 legt HKS en Mirec daarom zijn doelstellingen op verschillende manieren vast.

Lokaal gebeurt dit in een **duurzaamheidsstrategieplan**. In dit plan worden alle vormen van duurzame doelstellingen per locatie opgenomen. De locatie beheert en controleert dit plan zelf en wordt hier 4 keer per jaar centraal bij geholpen.

Enkele doelstellingen worden gemonitord aan de hand van meetbare KPI's, waardoor we de voortgang nauwlettend in de gaten kunnen houden. Anderen zijn eenmalig en worden afgesloten zodra ze zijn voltooid.

Als doelstellingen of KPI's niet gehaald blijken te worden, wordt er een verbeterplan uitgewerkt in het kwartaaloverleg. Mocht het een structureel probleem zijn (zelfde constatering bij alle vestigingen van HKS en Mirec), dan wordt dit opgepakt door de werkgroep MVO.