

MVO-JAARVERSLAG

2020



**THE TECHNOLOGY
INNOVATOR.**

01	BEDRIJFSPROFIEL EN KERNCIJFERS	4	06	EFFECT OP HET MILIEU EN KLIMAATVERANDERING	30
02	VOORWOORD	6		Energieverbruik	31
	DUURZAME REORGANISATIE: OP KOERS VOOR EEN TOEKOMSTBESTENDIGE ORGANISATIE	8		<i>Nationaal energieverbruik</i>	31
03	OVER ROYAL IHC	10		<i>Nationaal gasverbruik</i>	31
	Markten	11		<i>Zakelijk luchtvervoer</i>	31
	<i>IHC Dredging</i>	11		<i>Nationale totale CO₂-uitstoot (conform ISO 14064-1 deel 1 en 2)</i>	31
	<i>IHC Offshore</i>	11		Milieu-effecten	32
	<i>IHC Mining</i>	11	07	Milieu-incidenten	32
	<i>IHC Defence</i>	13		VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE TOELEVERINGSKETEN	34
	Organisatiestructuur	14		I-CARE: DE VEILIGHEID VAN DE MENSEN DIE VOOR EN MET ONS WERKEN ALS KERNWAARDE	36
	<i>Nieuwe aandeelhouder</i>	14	08	VEILIGE PLEK OM TE WERKEN	38
	<i>Kernactiviteiten en potentiële kernactiviteiten</i>	14		Veiligheid	39
	<i>Matrixorganisatie</i>	14		Preventie	39
	<i>Reorganisatie</i>	14		Scholing	39
	Bestuur	15		Bewustzijn	40
	<i>Raad van Bestuur</i>	15		Gezondheid	41
	<i>Ondernemingsraad</i>	15		COVID-19: CRISISMANAGEMENT TIJDENS DE PANDEMIE	42
	<i>Duurzaamheidscommissie</i>	15	09	ONDERSTEUNING VAN LOKALE GEMEENSCHAPPEN	44
	Bedrijfsomgeving	15		Mercy Ships	45
	<i>Lidmaatschappen</i>	15	10	DUURZAAMHEIDSDOELSTELLINGEN	46
	Normen en waarden	16		GEESTELIJKE GEZONDHEID EN WEERBAARHEID TIJDENS COVID-19	48
	<i>Veiligheidskompas</i>	16		BIJLAGE I: VERSLAGLEGGINGSPARAMETERS	50
	<i>Certificeringen</i>	17		Verslagleggingscriteria	51
	<i>Overzicht certificaten 2020</i>	17		Scope en reikwijdte van de verslaglegging	51
	<i>Transparantiebenchmark</i>	17		Berekening van de koolstofvoetafdruk	51
				Contact	51
04	ONZE MEDEWERKERS	18		BIJLAGE II: BEGRIPPENLIJST	52
	Aantal medewerkers	19		BIJLAGE III: ASSURANCE CERTIFICATE	54
	Verdeling man/vrouw	19			
	Opleidingsachtergrond	19			
	Leeftijdverdeling	20			
	Opleiding en scholing	21			
	<i>Royal IHC Academy</i>	21			
	<i>Digitaal landschap</i>	21			
	<i>Technisch Opleiding Centrum (TOC)</i>	21			
	Prestatiemanagement	21			
05	DUURZAAMHEIDSSTRATEGIE	22			
	Naar de integratie van duurzaamheid in de nieuwe strategie	24			
	Inzicht in megatrends	25			
	Duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties	26			
	Betrokkenheid van de stakeholders en beoordeling van de materialiteit	26			
	<i>Scope van de materiële thema's</i>	27			
	UITSTOOTVRIJE SCHEPEN, ALS VOORBEREIDING OP EEN TOEKOMST MET SCHONE ENERGIE	28			

01

BEDRIJFSPROFIEL EN KERNCIJFERS

BEDRIJFSPROFIEL

Royal IHC, verankerd in een rijke Nederlandse maritieme geschiedenis, is begonnen aan een reis om haar positie als toonaangevende leverancier van maritieme technologie en deskundig vakmanschap uit te breiden.

Met de juiste mensen en vaardigheden aan boord en gedreven door innovatie, bieden wij een concurrentievoordeel aan onze wereldwijde klanten in de bagger-, offshore-, mijnbouw- en defensie industrie. Royal IHC is echter veel meer dan apparatuur, schepen en diensten. Wij leveren betrouwbare, geïntegreerde oplossingen die de operationele efficiëntie verbeteren en duurzamere prestaties mogelijk maken.

Overal ter wereld zetten onze mensen zich in voor technologische innovatie, ondersteund door jarenlange ervaring in onze kernmarkten. Onze experts werken nauw samen met meerdere stakeholders om aan de specifieke behoeften van elke klant te voldoen.

Terwijl we nieuwe wateren bevaren in een steeds veranderende wereld, blijft ons doel onveranderd: de slimste en veiligste weg vooruit vinden voor zowel onze klanten als onze medewerkers.

Together we create the maritime future.

KERNCIJFERS 2016 - 2020

Je vindt in het hoofdstuk 'Verslagleggingsparameters' meer details over de scope van de indicatoren, aangezien een deel van de informatie alleen beschikbaar is voor onze Nederlandse vestigingen.

KERNCIJFERS	2020	2019	2018	2017	2016
Aantal medewerkers* ³	3.048	3.525	3.440	2.992	3.265
Verzuimongevallen (Lost Time Injuries, LTI's) ^{*1}	27	30	15	16	41
Verzuimongevallenfrequentie (Lost Time Injuries Frequency, LTIF) ^{*1}	4,2	4,5	2,3	3,2	7,7
TRIR* (Total Recordable Incident Rate)	7,36	8,26	8,65	9,68	11,67
Nationaal verzuimpercentage*	3,98	3,78	4,28	4,71	4,89
Totaal aantal milieuongevallen*	45	22	18	31	32
Nationaal elektriciteitsverbruik (kWh)*	20.585.910	19.834.296	23.382.487	20.891.677	24.758.452
Nationaal gasverbruik (m ³)*	1.374.416	1.700.672	2.041.418	1.958.437	1.939.988
Nationale koolstofvoetafdruk (kg CO ₂ /manuur)*	2,98	3,13	3,34	3,26	3,52
Ondersteuning voor lokale gemeenschappen (euro's)*	€ 25.359	€ 56.412	€ 113.939	€ 107.199	€ 111.791
Nationaal gemiddeld aantal afgeronde scholingsuren per fte ^{*2}	12,6	10,4	13,6	-	-

* Onderdeel van de assurance-scope van LR

¹ De scope is gewijzigd ten opzichte van 2017 en omvat nu ook internationale entiteiten

² Scholingsuren is nieuw in de verslaglegging vanaf 2018 (omvat alleen gegevens van de Royal IHC Academy)

³ Gegevens per 31-12-2020 (exclusief Fundex-medewerkers)

02

VOORWOORD

2020 stond in het teken van overleven. Na de overname van Royal IHC door een consortium uit de maritieme industrie, keerden wij terug naar onze kernactiviteiten in de bagger- en offshoremarkten. Om cruciale scheepsbouw kennis en werkgelegenheid veilig te stellen, verleende de Nederlandse regering extra financiële steun. Nu de toekomst op korte termijn is gewaarborgd, hebben wij de duidelijke verantwoordelijkheid om onze organisatie zodanig te herstructureren dat de continuïteit van de onderneming gewaarborgd is en duurzaamheid op lange termijn wordt gecreëerd. Als gevolg daarvan hebben wij een aantal organisatorische veranderingen doorgevoerd die ons in staat zullen stellen de komende jaren efficiënt op marktbevingen te reageren.

Onder het nieuwe leiderschap hebben wij een matrixstructuur ingevoerd met Product Market Groups (PMG's), ondersteund door functionele en bedrijfsdisciplines. Het doel was beter tegemoet te komen aan de behoeften van de klanten en het effectiever en efficiënter leiden van het bedrijf. Om de geschiedenis die Royal IHC in een kritieke situatie heeft gebracht te herstellen, is echter meer nodig dan organisatorische herstructurering. De onderneming moest ook de kosten verlagen en de besluitvorming en de verantwoordingsplicht verbeteren. De controle op de aankopen is nu bijvoorbeeld veel strikter om onnodige uitgaven in de hele organisatie uit te bannen.



Er was nog een moeilijke en ongewenste stap in dit proces. Om te kunnen overleven, moesten we verschillende bedrijfsonderdelen afstoten, een aanzienlijk aantal medewerkers ontslaan en afscheid nemen van mensen die Royal IHC lange tijd hadden ondersteund. Dit was een lastige maatregel, niet alleen voor degenen die werden ontslagen, maar ook voor degenen die achterbleven. Wij zullen onze collega's oprecht missen, zowel op professioneel als op persoonlijk vlak.

Wat overblijft is een 'lean and mean' team van gemotiveerde mensen waarmee Royal IHC het bedrijf graag toekomstbestendig maakt. We zijn er nog niet maar we komen er wel, vooral omdat we ook een nieuwe missie, visie en positionering voor Royal IHC hebben vastgesteld die aansluiten bij onze strategie en bedrijfsplannen voor 2021. We zijn er trots op dat duurzaamheid en efficiëntie de hoekstenen zijn van onze nieuwe strategische koers.

Het op peil houden en versnellen van de verkopen was een prioriteit in 2020 om onze scheepshellingen te vullen, ons personeel aan het werk te houden en om inkomsten te genereren om de onderneming in stand te houden. De COVID-19-pandemie beheerste echter de wereldeconomie, en potentiële klanten waren terughoudend om investeringsmogelijkheden te onderzoeken. Daarom bleef het zakendoen in 2020 een uitdaging.

Wij zijn bijzonder trots op de manier waarop onze teams over de hele wereld hun uiterste best doen om veilig en gezond te blijven. Hoewel het afstand houden in kleine ruimten moeilijk kan zijn en ze soms onvermijdelijk in elkaars nabijheid moeten werken, blijven zij op de schepen en werven naar beste kunnen presteren. Wij hebben diep respect voor al diegenen die op elkaar letten, of dat nu is door thuis te werken wanneer dat mogelijk is, of door zich aan de regels te houden wanneer zij op locatie en op de scheepswerven zijn.

Dit jaar ging het niet alleen om bedrijfscontinuïteit, maar ook om het behoud van fysieke en mentale kracht. Door COVID-19 hebben we een ongekende verandering meegemaakt in de manier waarop we werken en leven. Als organisatie raken wij gewend aan het beheer van de sociale uitdagingen die deze nieuwe realiteit met zich meebrengt. De weg naar overleving is uitgestippeld en zal ons in 2021 leiden. Laten we er allemaal voor zorgen dat de weg vooruit gelukkig, gezond en succesvol is voor alle betrokkenen!

Namens de Raad van Bestuur en het Senior Leadership Team,

Jan Anne Schelling
Executive Director Human Resource
Voorzitter Duurzaamheidscommissie

DUURZAME REORGANISATIE: OP KOERS VOOR EEN TOEKOMST- BESTENDIGE ORGANISATIE



In 2020 richtte Royal IHC zich met een nieuwe eigenaar en een nieuw leiderschapsteam op een toekomstbestendige organisatie. Efficiënter en flexibeler worden, met behoud van kwaliteit, klanttevredenheid en uniek vakmanschap in de maritieme sector was het doel van de grootschalige reorganisatie. In de loop van het jaar hebben wij niet-kernactiviteiten verkocht en een plan opgesteld om de organisatie aan te passen aan de verwachte omzet. Het reorganisatieproces is zeer zorgvuldig uitgevoerd. Met een uitgebreid sociaal plan en uitvoerige communicatie hebben wij ons uiterste best gedaan om de negatieve gevolgen voor de medewerkers op te vangen.

Op 28 april werd Royal IHC overgenomen door een maritiem consortium. Mede dankzij kapitaalinjecties van banken en de overheid konden we een begin maken met de wederopbouw van de toekomst van het bedrijf. HR-directeur Jan Anne Schelling legt uit: "Uitgangspunt was om Royal IHC voor Nederland en haar klanten te behouden als innovatieve ontwikkelaar van hoogwaardige schepen en apparatuur. We hebben een clean-sheet methode gebruikt om een fundamentele verandering teweeg te brengen. Vanaf een blanco canvas hebben we een nieuw organisatieontwerp gecreëerd rondom onze kernkwaliteiten: engineering en het bouwen van schepen. Vanaf de eerste dag hebben wij ook aandacht besteed aan de voortdurende verbetering van het veiligheids-, gezondheids- en milieubeleid."

FOCUS OP KERNACTIVITEITEN

De groep is teruggekeerd naar haar kernactiviteiten: de productie van bagger- en offshoreschepen en apparatuur, met toevoeging van twee activiteiten waarin wij een enorm potentieel zien: natte mijnbouw en defensie. De niet-kernactiviteiten werden bijna volledig verkocht, waarbij de medewerkers overgingen naar de nieuwe eigenaren. Wij hebben Royal IHC omgevormd tot een matrixorganisatie met een structuur van PMG's, functionele- en bedrijfsdisciplines.

Dit heeft geleid tot een goed georganiseerd bedrijf met een duidelijke verdeling van verantwoordelijkheden en bevoegdheden, minder lagen en minder overlappings tussen afdelingen. Vervolgens hebben wij, na een open sollicitatieprocedure, een nieuw leidinggevend team benoemd, met als eerste taak het opstellen van een bedrijfsplan.

OPEN EN CONSTRUCTIEF OVERLEG

Bij de bespreking van de organisatiestructuur werd duidelijk dat Royal IHC minder mensen een baan kon bieden. Helaas verloren in Nederland 300 personen hun baan en in andere landen ook nog eens 300, waarvan 200 in Engeland. Het is verschrikkelijk om afscheid te moeten nemen van collega's met een groot Royal IHC-hart en daarnaast van 500 mensen die op contractbasis werkten.

In overleg met de vakbonden en de ondernemingsraad hebben we een methode gevonden om op de juiste manier te werk te gaan. We hebben een sociaal plan ontwikkeld dat erop gericht is de gevolgen van de reorganisatie zo veel mogelijk te beperken. Over het plan is stevig onderhandeld, maar met respect voor elkaars standpunten. Dankzij dit open en constructieve overleg met de sociale partners konden wij het in slechts zes maanden eens worden over een aanpak.

PERSOONLIJKE COMMUNICATIE

De focus van het sociaal plan ligt op het begeleiden van medewerkers van werk naar werk en het vergroten van hun inzetbaarheid binnen – en buiten – Royal IHC. Bovendien voorziet het in financiële compensatie voor medewerkers die hun baan hebben verloren. Binnen Royal IHC hebben we een mobiliteitsunit opgezet om medewerkers te helpen ander werk te vinden, en een digitale banenmarkt met talloze opleidingsmogelijkheden georganiseerd.

We hebben de inkrimping van de organisatie op 12 november persoonlijk aangekondigd, met een persoonlijk gesprek met alle 3.500 medewerkers. Alle gesprekken vonden face to face plaats binnen de beperkingen van de COVID-19-regels. Hiervoor hebben wij een carrousel gemaakt, zodat het fysieke contact beperkt bleef en de mensen elkaar niet tegenkwamen. Onze mensen stelden deze grondige aanpak en persoonlijke communicatie echt op prijs.

VERTROUWEN

Naast grote verliezen op drie schepen en een uitdagende markt, werd Royal IHC ook geconfronteerd met corona-gerelateerde uitdagingen, zoals het naleven van afstandsvoorschriften op bouwplaatsen en het thuiswerken. Ondanks deze moeilijke omstandigheden zijn wij erin geslaagd samen een nieuw hoofdstuk te beginnen en hebben wij grote stappen gezet naar een gezonde toekomst. Er is een duidelijke boodschap van het hogere managementteam, en essentiële onderwerpen zoals veiligheid en duurzaamheid klinken luid door.

Creatieve oplossingen, zoals I-CARE-coaches die het gesprek aangaan over moeilijke situaties op de werkplek, ondersteunen het groeiende gevoel van vertrouwen nog verder. Op basis van duidelijke bedrijfsplannen waarin de klant centraal staat, hebben wij de leer- en ontwikkelingscurve naar een hoger niveau getild en hebben onze toegewijde collega's aanzienlijke vooruitgang geboekt op de schepen op onze werven. Deze ontwikkelingen geven veel vertrouwen voor de toekomst.

03

OVER ROYAL IHC

Royal IHC is een toonaangevende ontwerper, bouwer en leverancier van geïntegreerde schepen, apparatuur en diensten aan klanten in de bagger-, offshore-, mijnbouw- en defensie-industrie wereldwijd. Met kennis die in de loop der eeuwen is opgebouwd en dankzij onze gepassioneerde collega's bieden wij een concurrentievoordeel aan onze klanten wereldwijd.

Met de state-of-the-art oplossingen die wij leveren, kunnen onze klanten hun operationele efficiëntie verbeteren en hun activiteiten verduurzamen. Dit bereidt hen ook voor op de uitdagingen van morgen. Onze mensen zijn zeer gericht op technologische innovatie. Onze experts werken vanuit vestigingen en kantoren over de hele wereld, zodat wij op elk continent lokaal aanwezig zijn en ondersteuning kunnen bieden.

Royal IHC biedt producten en diensten aan via vier markten.

MARKTEN

IHC Dredging

Baggeren zit in ons DNA. Met meer dan 300 jaar ervaring is IHC Dredging marktleider in het ontwerpen, bouwen en leveren van betrouwbare, geïntegreerde schepen, apparatuur en diensten in de baggersector.

Met kennis die in de loop der eeuwen is opgebouwd en dankzij onze gepassioneerde collega's bieden wij een concurrentievoordeel aan onze klanten in de baggersector wereldwijd. Onze mensen zijn zeer toegewijd aan technologische innovatie. Met de state-of-the-art schepen en de apparatuur die wij ontwerpen en bouwen – en de diensten die wij leveren – kunnen onze klanten hun operationele efficiëntie verbeteren en hun activiteiten verduurzamen. Dit bereidt hen ook voor op de uitdagingen van morgen.

IHC Dredging's bewezen staat van dienst toont aan dat wereldwijde baggermaatschappijen, aannemers en overheden vertrouwen op onze hoogwaardige oplossingen en diensten. Om aan alle behoeften op het gebied van baggeren te kunnen voldoen, variëren onze producten van standaard, modulaire stationaire en mechanische baggerschepen, tot 's werelds grootste op maat gebouwde baggerschepen met eigen aandrijving en aanverwante apparatuur.

Onze lokale en digitale diensten evenals onze diensten op afstand bieden de ondersteuning die onze klanten nodig hebben om hun materieel in optimale conditie en toekomstbestendig te houden. Onze experts werken wereldwijd, zodat wij op elk continent gegarandeerd lokaal aanwezig zijn met vooraanstaande ondersteuning.

IHC Dredging is een onderdeel van Royal IHC, een toonaangevende ontwerper, bouwer en leverancier van geïntegreerde schepen, apparatuur en diensten aan klanten in de bagger-, offshore-, mijnbouw- en defensie-industrie. Wij leveren betrouwbare oplossingen die de operationele efficiëntie verbeteren en duurzamere prestaties mogelijk maken. Terwijl we nieuwe wateren bevaren, blijft ons doel onveranderd: de slimste en veiligste weg voorwaarts vinden voor zowel onze klanten als onze mensen.



IHC Offshore Energy

De toekomst van energie verbinden. IHC Offshore Energy heeft de kennis en ervaring om de wereldwijde uitdagingen in de offshore-industrie aan te gaan door het leveren van betrouwbare en geavanceerde schepen, apparatuur en diensten. Met onze uitgebreide kennis en ervaring van onze gepassioneerde collega's, bieden wij een concurrentievoordeel aan onze klanten in de offshore-industrie wereldwijd.



Als wereldmarktleider op het gebied van het ontwerp en de bouw van hightech schepen en apparatuur voor de olie- en gasindustrie, is IHC Offshore Energy volledig toegerust om ook andere offshore-industrieën, zoals duurzame energie en telecommunicatie, te voorzien van superieure oplossingen op basis van onze toonaangevende expertise.

Met een bewezen staat van dienst in het leveren van duurzame offshoresystemen, waaronder pijp- en kabellegapparatuur, afzinkbare technologie, FPSO-apparatuur en een breed scala aan geïntegreerde schepen, kan IHC Offshore Energy standaard- of op maat gemaakte oplossingen leveren om de operationele efficiëntie voor onze klanten te verbeteren.

Onze experts werken wereldwijd, zodat wij op elk continent gegarandeerd lokaal aanwezig zijn met vooraanstaande ondersteuning. Bovendien beschikt ons team voor reserveonderdelen en diensten over een schat aan operationele ervaring en zal het de klanten bijstaan in alles wat verder gaat dan het initiële ontwerp en de bouw om de productiviteit van schepen en apparatuur te maximaliseren.

IHC Offshore Energy is een onderdeel van Royal IHC, een toonaangevende ontwerper, bouwer en leverancier van geïntegreerde schepen, apparatuur en diensten aan klanten in de bagger-, offshore-, mijnbouw- en defensie-industrie. Wij leveren betrouwbare oplossingen die de operationele efficiëntie verbeteren en duurzamere prestaties mogelijk maken. Terwijl we nieuwe wateren beveren, blijft ons doel onveranderd: de slimste en veiligste weg voorwaarts vinden voor zowel onze klanten als onze mensen.

IHC Mining

Voor elke fase in het proces van het delven van grondstoffen levert IHC Mining betrouwbare, geïntegreerde oplossingen, volledig afgestemd op de specifieke vraag naar minerale grondstoffen.

Met meer dan een eeuw ervaring in de mijnbouwsector en dankzij onze gepassioneerde collega's bieden wij een concurrentievoordeel aan onze klanten wereldwijd. Onze mensen zijn zeer gericht op technologische innovatie. Met onze geometallurgische en adviesdiensten leveren wij de gegevens om de volledige economische waarde uit de mijnbouwoperatie te halen. Door middel van de ultramoderne apparatuur die wij ontwerpen en bouwen – en de diensten die wij leveren –, kunnen onze klanten hun operationele efficiëntie verbeteren, de kosten per ton verlagen en hun activiteiten duurzamer maken. Dit bereidt hen ook voor op de uitdagingen van morgen.

De expertise van IHC Mining omvat baggermijnbouw, slurrytransport, materiaalbehandeling en oplossingen voor mineraalaf scheiding. Wij hebben een bewezen staat van dienst in oplossingen voor mineraal zand, sanering van residuen, batterijmineralen, goud, diamant, tin en andere grondstoffen.



Image courtesy of Kenmare Resources plc

Onze experts werken wereldwijd, zodat wij op elk continent gegarandeerd lokaal aanwezig zijn met toonaangevende ondersteuning. Bij alles wat we doen, staan veiligheid en efficiëntie voorop. In onze oplossingen zijn bredere duurzaamheidsthema's geïntegreerd, zoals een efficiënt gebruik van energie en waterbronnen. Wij begrijpen ook dat de activiteiten van onze klanten moeten doorgaan, 24 uur per dag en 7 dagen per week, wat betekent dat zij kunnen vertrouwen op onze op maat gemaakte diensten gedurende de hele mijnbouwcyclus.

IHC Mining is een onderdeel van Royal IHC, een toonaangevende ontwerper, bouwer en leverancier van geïntegreerde schepen, apparatuur en diensten aan klanten in de bagger-, offshore-, mijnbouw- en defensie-industrie. Wij leveren betrouwbare oplossingen die de operationele efficiëntie verbeteren en duurzamere prestaties mogelijk maken. Terwijl we nieuwe wateren beveren, blijft ons doel onveranderd: de slimste en veiligste weg voorwaarts vinden voor zowel onze klanten als onze mensen.

IHC Defence

Wij ondersteunen uw missie. IHC Defence is een betrouwbare partner voor haar klanten, niet alleen in Nederland, maar ook wereldwijd voor het ontwerpen, bouwen en onderhouden van marineschepen, apparatuur en toebehoren.

Gebaseerd op de ervaring van Royal IHC, biedt IHC Defence oplossingen en ondersteuning gedurende de volledige levenscyclus, bestaande uit: onderzoek en ontwikkeling, ontwerp en engineering, productie, apparatuur en diensten (ISS/ILS). Alle industrie-gerelateerde capaciteiten van Royal IHC zijn geharmoniseerd binnen IHC Defence, inclusief het vermogen om te leveren volgens specificatie, binnen het budget en op tijd, met inachtneming van de hoogste veiligheidsnormen. De noodzakelijke infrastructuur en IT-gerelateerde vereisten garanderen ook de hoogste graad van vertrouwelijkheid.



De sleutel tot het succes van IHC Defence is het beginnen met beproefde kosteneffectieve technologie om deze vervolgens naadloos te integreren volgens militaire specificaties. Dit wordt verder ondersteund door onze uitstekende capaciteiten op het gebied van projectmanagement en geavanceerde processen. Het resultaat is dat elke marine organisatie met minder personeel kan werken, de uptime en beschikbaarheid kan verhogen, de prestaties kan verbeteren en meer missies kan ondernemen.

IHC Defence is een onderdeel van Royal IHC, een toonaangevende ontwerper, bouwer en leverancier van geïntegreerde schepen, apparatuur en diensten aan klanten in de bagger-, offshore-, mijnbouw- en defensie-industrie. Wij leveren betrouwbare oplossingen die de operationele efficiëntie verbeteren en duurzamere prestaties mogelijk maken. Terwijl we nieuwe wateren beveren, blijft ons doel onveranderd: de slimste en veiligste weg voorwaarts vinden voor zowel onze klanten als onze mensen.

ORGANISATIESTRUCTUUR

2020 was een jaar waarin we de positie van Royal IHC in de maritieme sector hebben versterkt en de basis hebben gelegd voor een duurzame toekomst. Met sterk krimpemde bagger- en offshoremarkten, een kleiner wordende orderportefeuille en een aantal risicovolle projecten met grote verliezen, bevond Royal IHC zich in een ‘perfecte storm’ met negatieve financiële resultaten en sterk oplopende verliezen die sinds 2016 werden geleden. Door de overname en herkapitalisatie begin 2020 is de situatie nu verbeterd.

Nieuwe aandeelhouder(s)

Om de kennis en expertise van Royal IHC voor de Nederlandse maritieme industrie te behouden, hebben HAL Investments, Ackermans & van Haaren, MerwedeOord en Huisman hun krachten gebundeld door de oprichting van de Stichting Continuïteit Royal IHC. De stichting bezit 100% van de aandelen van Koninklijke IHC Merwede Holding B.V. De herkapitalisatie is mede tot stand gekomen met steun van het bestaande bankensyndicaat, de ministeries van Economische Zaken en Klimaat en Financiën en de kredietverzekeraar Atradius Dutch State Business. De Nederlandse staat is zo ook vertegenwoordigd in de Stichting Continuïteit.

De overname en herkapitalisatie van Royal IHC biedt een nieuwe kans om het roer om te gooien. Samen met de nieuwe aandeelhouders en het managementteam is in 2020 hard gewerkt aan de ontwikkeling en implementatie van plannen die een duurzame toekomst van Royal IHC moeten garanderen. Het gaat hierbij om drie strategische keuzes:

1. het omschrijven van kernactiviteiten en potentiële kernactiviteiten (afstoting van niet-kernactiviteiten).
2. het minder complex maken van de organisatie (nieuwe matrixstructuur).
3. het aanpassen van de organisatie aan de marktontwikkelingen en de werkvoorraad (reorganisatie).

Kernactiviteiten en potentiële kernactiviteiten

Voor een duurzame toekomst is het belangrijk dat Royal IHC weer winstgevend wordt. Om dit te bereiken moeten wij slanker en efficiënter worden en anders en sneller reageren op ontwikkelingen in de markt. In 2020 leidde dit tot de strategische keuze om terug te keren naar onze kernactiviteiten in de bagger- en offshoremarkten. De activiteiten op de (natte) mijnbouw- en defensiemarkten zijn aangemerkt als zogenaamde ‘potentiële kernactiviteiten’. Alle andere activiteiten en disciplines moeten worden stopgezet of afgestoten.

Matrixorganisatie

Wij hebben in 2020 een aantal operationele verbeteringen doorgevoerd om Royal IHC klaar te stomen voor de kern-PMG’s (Product Markt Groepen) en potentiële PMG’s. Dit resulteerde in een organisatie met kleinere afdelingen, meer eigen inbreng en kortere lijnen. PMG’s worden ondersteund door functionele disciplines (bijv. Verkoop, Projectmanagement en Engineering) en bedrijfsdisciplines (bijv. SHE-Q, HR en Financiën) om veilige en winstgevendere operaties te ondersteunen.

Reorganisatie

In 2020 hebben we de organisatie afgestemd op de huidige werkvoorraad en omzetambities voor de komende jaren. Gezien de wereldwijde economische ontwikkelingen is een orderportefeuille met een waarde van 600 à 700 miljoen euro een realistisch uitgangspunt. Helaas betekende dit dat wij afscheid moesten nemen van 300 collega’s in Nederland en 300 in andere delen van de wereld, voornamelijk in management- en kantoorfuncties.

Wij zijn met de vakbonden in Nederland een sociaal plan overeengekomen met een looptijd van twee jaar, dat ons de ruimte biedt om onze organisatie in de komende periode verder te optimaliseren. Het doel is de medewerkers zo goed mogelijk te helpen bij de overgang naar een nieuwe functie, deels door samenwerking met de Nederlandse regering en de bredere bedrijfstak.



BESTUUR

Raad van Bestuur

De organisatie van Royal IHC kenmerkt zich als een matrix waarin een aantal functionele en bedrijfsdisciplines de PMG’s ondersteunen. Onze marktactiviteiten zijn: IHC Dredging met de PMG’s Custom Vessels, Standard Modular Vessels and Equipment; IHC Offshore Energy met de PMG’s Oil and Gas, Renewables en IHC IQIP; IHC Mining; en IHC Defence.

IHC Merwede Holding B.V. is een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid die statutair gevestigd is te Sliedrecht. Na de herkapitalisatie en herfinanciering in juni 2020 worden alle aandelen van IHC Merwede Holding B.V. nu gehouden door Stichting Continuïteit Royal IHC en B.V. Finance Continuïteit Royal IHC.

De Raad van Bestuur van IHC Merwede Holding B.V. is verantwoordelijk voor het dagelijks bestuur van de onderneming, het formuleren van de nieuwe langetermijnstrategie en de algemene bedrijfsresultaten. De Raad van Commissarissen houdt toezicht op het beleid en het functioneren van de Raad van Bestuur en verstrekt advies aan het management. De Raad van Bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Commissarissen.

Op 1 maart 2021 bestond de Raad van Bestuur uit:

- dhr. G.M. Eggink, CEO
- dhr. A.P.M. van der Harten, CFO
- dhr. C.W. van der Snel, COO.

Op 1 maart 2021 bestond de Raad van Commissarissen uit:

- dhr. M. Snel
- dhr. C. Korevaar
- dhr. B.C. Wentink
- dhr. F.A. Verhoeven

Ondernemingsraad

Zoals geregeld in de Wet op de Ondernemingsraden heeft de ondernemingsraad van Royal IHC medezeggenschap over het ondernemingsbeleid en de behartigt de raad de belangen van de medewerkers van de onderneming. De Ondernemingsraad van Royal IHC is verdeeld in verschillende subcommissies, die autonoom overleg voeren met de directeurs van de bedrijfsafdelingen. Aangelegenheden zoals het instemmingsrecht en het recht om aanbevelingen voor te stellen berusten bij de centrale ondernemingsraad, die uit verkozen leden bestaat.

Duurzaamheidscommissie

De Duurzaamheidscommissie (voorheen bekend als Commissie Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen) heeft leden op sleutelposities binnen de organisatie. Het doel van de commissie is richtlijnen opstellen en aanwijzingen geven, alsmede toezichthouden op het beleid en de vooruitgang inzake de sociale, ethische, milieu- en gemeenschapsaangelegenheden van de onderneming, alsook op de bedrijfscultuur en andere thema’s die in dit verslag aan bod komen. Na de wijziging van de strategische richting van de onderneming in 2020 richt de Duurzaamheidscommissie zich op de integratie van de duurzaamheidsstrategie binnen de algehele bedrijfsstrategie van Royal IHC.

BEDRIJFSOMGEVING

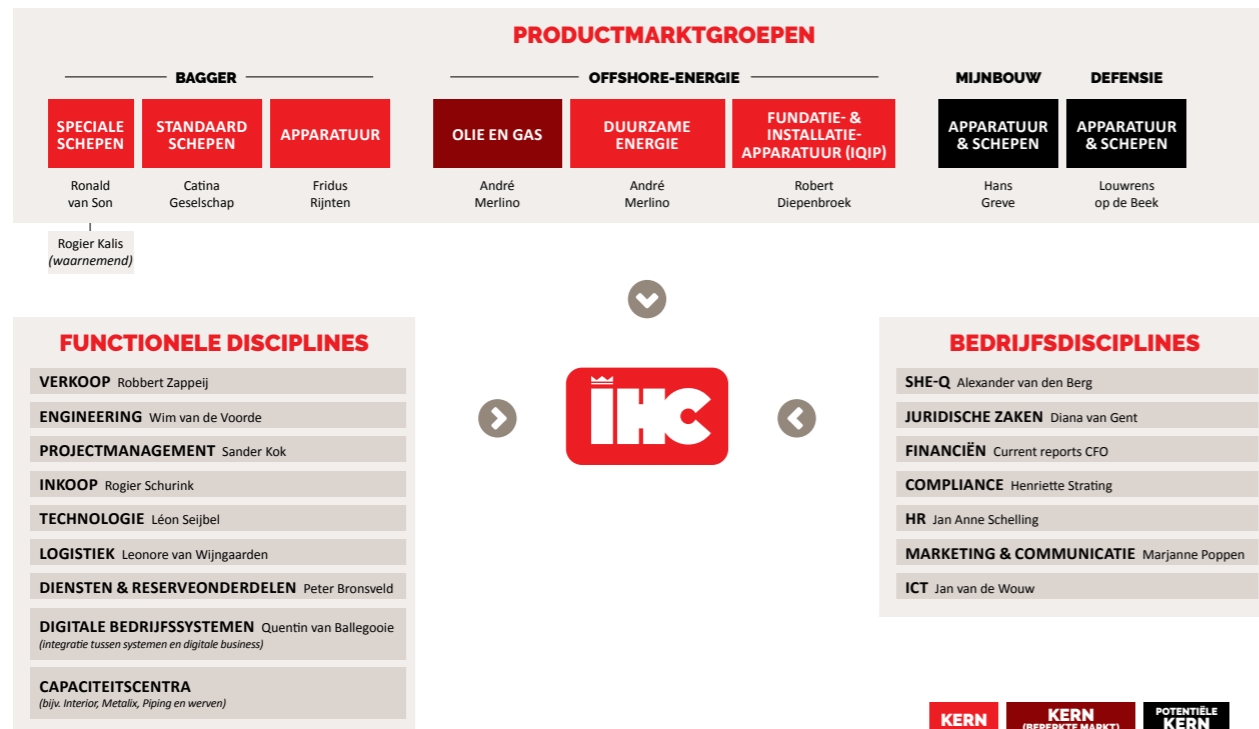
Royal IHC opereert in een omgeving met meerdere belanghebbenden. Inzicht in de standpunten en belangen van deze verschillende partijen is van essentieel belang bij het in kaart brengen van de huidige en toekomstige maatschappelijke behoeften. Het helpt ons te anticiperen en concretere plannen te ontwikkelen voor het bevorderen van zakelijke kansen, terwijl wij onze legitieme belangen tegen elkaar afwegen.

Wij gaan actief in gesprek met lokale/regionale gemeenschappen en overheden over maatschappelijke behoeften en de belangen van Royal IHC. Op nationaal en Europees niveau zijn wij vooral actief via brancheorganisaties die onze belangen behartigen. Met hen bespreken we de beleidsontwikkelingen die bevorderlijk – of juist een belemmering – kunnen zijn voor de zakelijke kansen van Royal IHC.

Lidmaatschappen

Royal IHC is lid van diverse brancheorganisaties die een afspiegeling vormen van de diversiteit aan markten en sectoren waarin de onderneming opereert en van de thema’s waarmee wij ons bezighouden. Royal IHC levert input via commissies en besturen, maar luistert ook naar de argumenten van anderen, waaronder ngo’s (non-governmental organisations). Op die manier doen wij niet alleen nieuwe kennis op, maar kunnen wij ook onze eigen ervaring met en inzicht in de maritieme sector gebruiken om nieuw beleid uit te stippelen.

Deze deelname draagt ook bij tot een betere samenwerking tussen de verschillende spelers in de markt. Royal IHC is onder meer lid van FME, Netherlands Maritime Technology, Nederland Maritiem Land, het Waterborne Technology Platform, IRO, CEDA, NIDV, MVO Nederland, Euroyards, Sea Europe en The Netherlands Water Partnership.



NORMEN EN WAARDEN

De waarden van Royal IHC zijn opgenomen in de ‘Gedragscode van Royal IHC’ die in 2018 is herzien en gepubliceerd op onze website. De code is van toepassing op elke medewerker die voor ons bedrijf werkt. In dit document komen 14 verschillende thema’s aan bod, van gezondheid, veiligheid en corruptiebestrijding tot mensenrechten en de behandeling van vertrouwelijke informatie. De gedragscode is een leidraad in moeilijke tijden en herinnert ons allen eraan waar wij voor staan en wat wij belangrijk vinden. Royal IHC kiest ervoor om eerlijk en integer zaken te doen – ook als dat moeilijk is, ten koste lijkt te gaan van een contract, of extra tijd en geld kost. Integriteit is geen optie, maar een bewuste keuze die wij hebben gemaakt.

De drie kernwaarden die onze organisatie definiëren, worden hieronder uiteengezet.

- **Betrokkenheid:** Wij zetten ons in om aan de eisen van onze klanten te voldoen en hun een concurrentievoordeel te geven in een uitnodigende markt. Wij steunen onze mensen en proberen de impact van onze producten op het milieu tot een minimum te beperken.
- **Partnerschap:** Onze klanten en leveranciers zijn onze partners. Samenwerking en partnerschappen zijn de sleutel tot succes in onze sector.
- **Innovatie:** Wij ontwikkelen voortdurend nieuwe technologieën die onze klanten in staat stellen slimmer en veiliger te werken en die leiden tot een hogere efficiëntie en een duurzamere manier van werken.

Een cultuur van open en veilige communicatie draagt bij tot een ethische bedrijfsvoering. Als een medewerker iets constateert dat mogelijk niet in overeenstemming is met een ethische bedrijfsvoering, biedt Royal IHC de mogelijkheid om hierop in te gaan. In de eerste plaats door intern overleg aan te moedigen, en als dat niet mogelijk is, via de klachten- of klokkenluidersregeling. Beide hebben een vertrouwenspersoon die kan helpen in moeilijke situaties.

Veiligheidskompas

I-CARE is de naam van ons veiligheidsprogramma van Royal IHC. Wij zorgen voor onze mensen en ons doel is dat iedereen die voor ons werkt elke dag weer veilig thuiskomt. Iedereen die bij Royal IHC werkt, heeft daar een rol in. Wij zijn allemaal veiligheidsleiders. Ons I-CARE-veiligheidskompas, gebaseerd op onze kernwaarden, wijst ons de weg.



Certificeringen

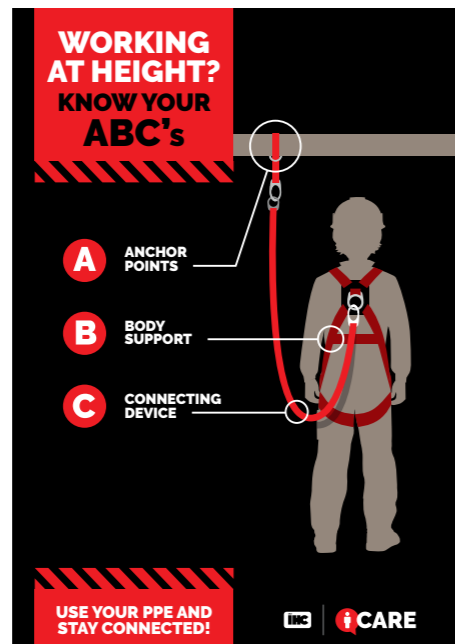
Royal IHC streeft ernaar alle bedrijfsonderdelen op te nemen in een gecertificeerd managementsysteem voor meerdere locaties voor kwaliteit (ISO 9001:2015), veiligheid en gezondheid (ISO 45001:2018) en milieu (ISO 14001:2015). Dit programma is in 2015 van start gegaan en in de daaropvolgende jaren zijn er verschillende bedrijfsonderdelen aan toegevoegd op het gebied van kwaliteitsbeheersystemen. Vanaf 2017 hebben we een begin gemaakt met het toevoegen van bedrijfsonderdelen op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu.

In het eerste kwartaal van 2020 lag de focus op de driejaarlijkse hercertificering en hebben we onze ISO-certificering voor meerdere locaties uitgebreid voor alle drie de ISO-normen en Neptune. Uitbreiding van onze certificering voor meerdere locaties was gepland voor Q2-Q4, maar door COVID-19-beperkingen was het moeilijk of zelfs onmogelijk om naar onze internationale locaties te reizen. Dit was van invloed op onze voornemens om internationale vestigingen zoals Kroatië en Maleisië hierin op te nemen. De uitbreiding (met ISO 14001 en 45001) voor China werd eveneens uitgesteld en de werkzaamheden hieraan zullen in 2021 worden hervat.

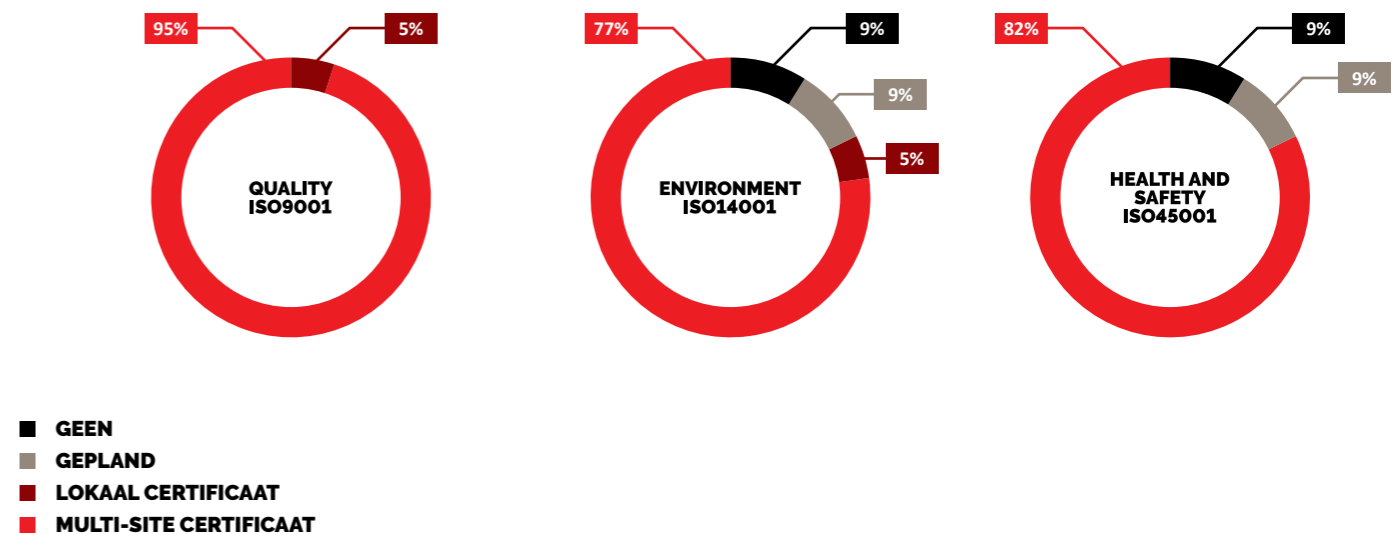
Noord-Amerika en Latijns-Amerika hebben ISO 9001:2015-certificaten per locatie en zullen volgens de planning niet worden opgenomen in de overkoepelende certificering voor het komende jaar.

Transparantiebenchmark

Sinds 2010 neemt Royal IHC jaarlijks deel aan de Transparantiebenchmark onder leiding van het Nederlandse ministerie van Economische Zaken. Dit vindt nu om de twee jaar plaats; de laatste keer was in 2017. In dat jaar stonden we met een score van 120 punten op de 120e plaats van meer dan 250 bedrijven. Door een vertraging bij de publicatie van ons jaarverslag over 2018 konden wij helaas niet deelnemen aan de benchmark van 2019. In 2021 zullen we wel deelnemen.



2020 CERTIFICAAT OVERZICHT



04

ONZE MEDEWERKERS

AANTAL MEDEWERKERS

Als gevolg van de moeilijke marktsituatie hebben we de organisatie in 2016 en 2017 ingekrompen. Als gevolg van de uitbreiding van internationale entiteiten steeg het aantal medewerkers in 2018 en 2019 langzaam, vooral buiten Nederland. In 2020 hebben wij het aantal medewerkers nationaal en internationaal verminderd in een verder afslankingsproces.

	2020	2019	2018	2017
Aantal medewerkers (NL)	2.384	2.722	2.737	2.368
Werkzaam buiten NL	664	803	703	624
Totale aantal medewerkers	3.048	3.525	3.440	2.992
Vaste contracten	2.738	2.248	2.177	2.748
Tijdelijke contracten	310	427	506	262

VERDELING MAN/VROUW

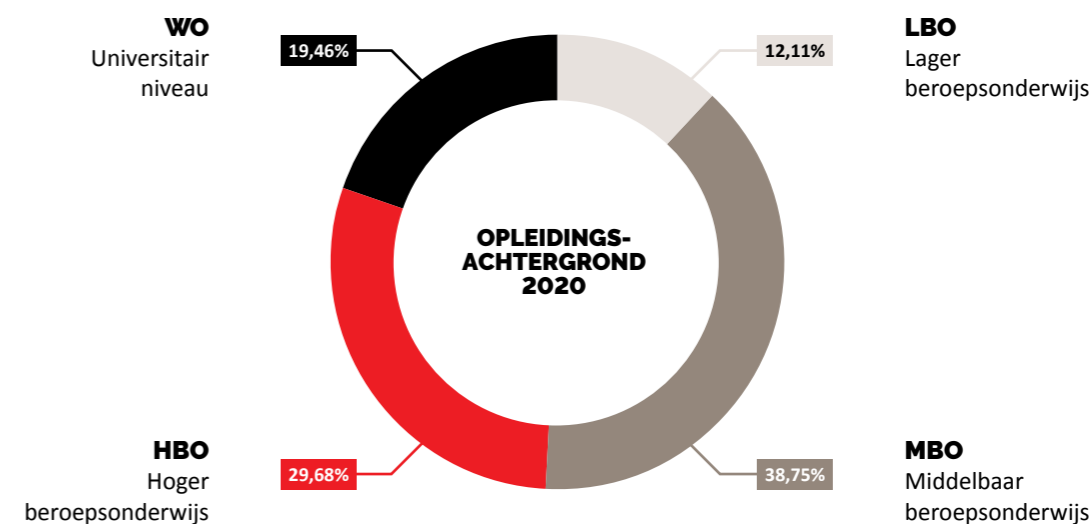
Jarenlang waren de meeste van onze medewerkers mannen. Sinds 2015 is er een stijging van het aantal vrouwen dat bij het bedrijf komt werken en in 2019 was het percentage vrouwen gestegen tot 15%. Bij de voor de herstructurering in 2020 gebruikte methode was het aantal dienstjaren een belangrijk criterium. Het percentage vrouwen in de onderneming is daardoor weer licht gedaald.

	MAN	VROUW
2020	85,5%	14,5%
2019	85%	15%
2018	86%	14%
2017	87,1%	12,9%

OPLEIDINGSACHTERGROND

De meeste medewerkers van Royal IHC hebben middelbaar (mbo) of hoger (hbo) beroepsonderwijs genoten: gecombineerd 67,9%. Conform onze strategie om een kennisintensiever bedrijf te worden, hebben wij een instroom van hoogopgeleide mensen waargenomen. Het aantal medewerkers met een universitaire of hbo-opleiding is in drie jaar tijd met 4% gestegen en deze trend heeft zich in 2020 voortgezet, terwijl het percentage medewerkers met een opleiding op lbo- en mbo-niveau is gedaald.

	2020	2019	2018	2017
Universitair niveau (wo)	19,46	18,04	18,0	16,7
Hoger beroepsonderwijs (hbo)	29,68	28,69	28,7	27,6
Middelbaar beroepsonderwijs (mbo)	38,75	39,2	39,2	40,3
Lager beroepsonderwijs (lbo)	12,11	14,07	14,1	15,4



LEEFTIJDOPBOUW

De gemiddelde leeftijd van de medewerkers van Royal IHC in 2020 was 42,7 jaar. Dit is een lichte stijging ten opzichte van voorgaande jaren. De groei is zichtbaar in de leeftijdscategorie van 35-44 jaar, tegenover een daling in de categorie van 15-24 jaar. In de periode 2017-2019 hebben we meer senior medewerkers in dienst genomen om ervaring en kennis in het bedrijf veilig te stellen. In 2020 was het aantal dienstjaren bij Royal IHC een criterium in het herstructureringsproces dat leidde tot relatief meer ontslagen onder jongere medewerkers.

	GEMIDDELDE	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
2020	42,7	4,3%	23,9%	27,3%	23,7%	19%	1,6%
2019	42,4	6%	24,1%	26%	23,9%	19%	1%
2018	41,1	6,3%	29,1%	24,5%	23,8%	15,8%	0,6%
2017	41,5	6,2%	26,2%	23,8%	23,5%	19,7%	0,6%



OPLEIDING EN SCHOLING

Royal IHC Academy

2020 stond in het teken van de opleidingen om je werk uit te mogen voeren, vakmanschap en ondersteuning van de interne mobiliteit van medewerkers. Door de financiële situatie van Royal IHC in 2020 was er weinig of geen budget beschikbaar voor persoonlijke ontwikkeling.

De Academy speelt een belangrijke rol in het I-CARE-programma van Royal IHC en is betrokken bij diverse leermiddelen rond dit thema, waaronder een uitgebreide e-learningtool. Ter ondersteuning van de reorganisatie in 2020 hebben we naast een cv-check (interne) mobiliteitstrainingen gehouden over onderwerpen als LinkedIn en interviewvaardigheden. Leidinggevenden werden ook opgeleid om 'slecht nieuws' en 'engagement' gesprekken te voeren.

In 2020 ging ongeveer 75% van het totale opleidingsbudget naar de Royal IHC Academy, wat aanzienlijk meer is dan in 2019. Dit is te danken aan de oprichting van een 'cash cockpit' om alle investeringen, ook die qua opleidingen, te beoordelen. Slechts enkele zijn goedgekeurd.

NATIONAAL GEMIDDELD AANTAL SCHOLINGSUREN PER DEELNEMER

	2020	2019	2018
Unieke opleidingscursussen	157	114	95
Gemiddeld aantal scholings-uren per deelnemer*	12,6	10,4	13,6

* Onderdeel van de assurance-scope van LRQA

Digitaal landschap

Door de reorganisatie is het aantal fulltime medewerkers (fte's) bij de Royal IHC Academy aanzienlijk verminderd. Als gevolg daarvan zal de wijze waarop zij de afgelopen jaren is georganiseerd, worden gewijzigd. Het team van de Academy is op zoek naar een externe partner voor de organisatie van de programma's voor opleidingen om je werk uit te mogen voeren en vakmanschapopleidingen in 2021. Ook is er een selectie gemaakt voor een standaard e-contentpartner ter ondersteuning van de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers van Royal IHC.

Technisch Opleiding Centrum (TOC)

Sinds 2016 worden maximaal 15 leerlingen per schooljaar opgeleid voor eerste monteur werktuigbouwkundige service en onderhoud bij het TOC in Kinderdijk. De bedrijfsopleiding is aangepast aan de ambities van Royal IHC om meer nadruk te leggen op allround vakken met internationale ambitie in plaats van specialistische vakken in een enkel vakgebied. In 2019 hebben we een opleiding toegevoegd voor scheepsbouw/allround constructie en allround lassen.

Als organisatie willen wij ook een bijdrage leveren aan de maritieme sector door middel van kennisoverdracht. Wij nemen deel aan verschillende campagnes voor technisch onderwijs en geven regelmatig gastcolleges aan scholen voor algemeen voortgezet onderwijs en soms aan universiteiten.

PRESTATIEMANAGEMENT

In 2020 hebben we de reis voortgezet om onze medewerkers te behouden, te ontwikkelen en te ondersteunen bij het bereiken van hun volledige potentieel. Maar het was een jaar zoals nooit tevoren. De COVID-19-pandemie, de onzekere toekomst van het bedrijf en de dringende behoefte aan herfinanciering hadden begrijpelijkerwijs gevolgen voor onze medewerkers. We hebben verschillende initiatieven gelanceerd om in contact en gefocust te blijven op de prestaties en het welzijn van onze medewerkers. We moedigden al onze managers aan om concrete doelen te stellen en regelmatig te checken hoe het met hun teams ging.

Om een winstgevende en duurzame organisatie te worden, hadden wij geen andere keuze dan een herstructureringsprogramma in te zetten. Om onze medewerkers alvast voor te bereiden, hebben we een aantal activiteiten gelanceerd, waaronder LinkedIn-, cv- en interviewtrainingen, alsook talentassessment en loopbaancoaching. Meer dan 400 programma's zijn door onze medewerkers gevolgd.

De externe werving bleef beperkt omdat we in 2020 zijn begonnen met een meer structurele aanpak van interne mobiliteit van talent. Voor sommige korte- en alle langetermijnfuncties beginnen we nu met formele overplaatsingen via een formele aanvraag en een officiële selectieprocedure. Dit ondersteunt een transparantere manier van werken voor wat betreft interne mobiliteit en het bieden van meer gelijke kansen op werk voor onze medewerkers.

Wij hebben de ontwikkeling van nieuwe ambachtslieden voortgezet door jonge 'sterren', die rechtstreeks van de middelbare school komen, de mogelijkheid te bieden een praktijkopleiding te volgen in ons TOC, in nauwe samenwerking met onze onderwijspartner, het Da Vinci College in Dordrecht. Wij bieden opleidingen die een loopbaan als lasser, pijpfitter, scheepsbouwer of onderhoudsmonteur kunnen opleveren.

In 2020 hebben we verder gewerkt aan de ontwikkeling van een meer divers en inclusief personeelsbestand. In het eerste kwartaal van 2021 zullen wij een Raad voor Diversiteit en Inclusiviteit oprichten met als opdracht onze ambitie voor een inclusief en divers personeelsbestand op de werkplek kracht bij te zetten.

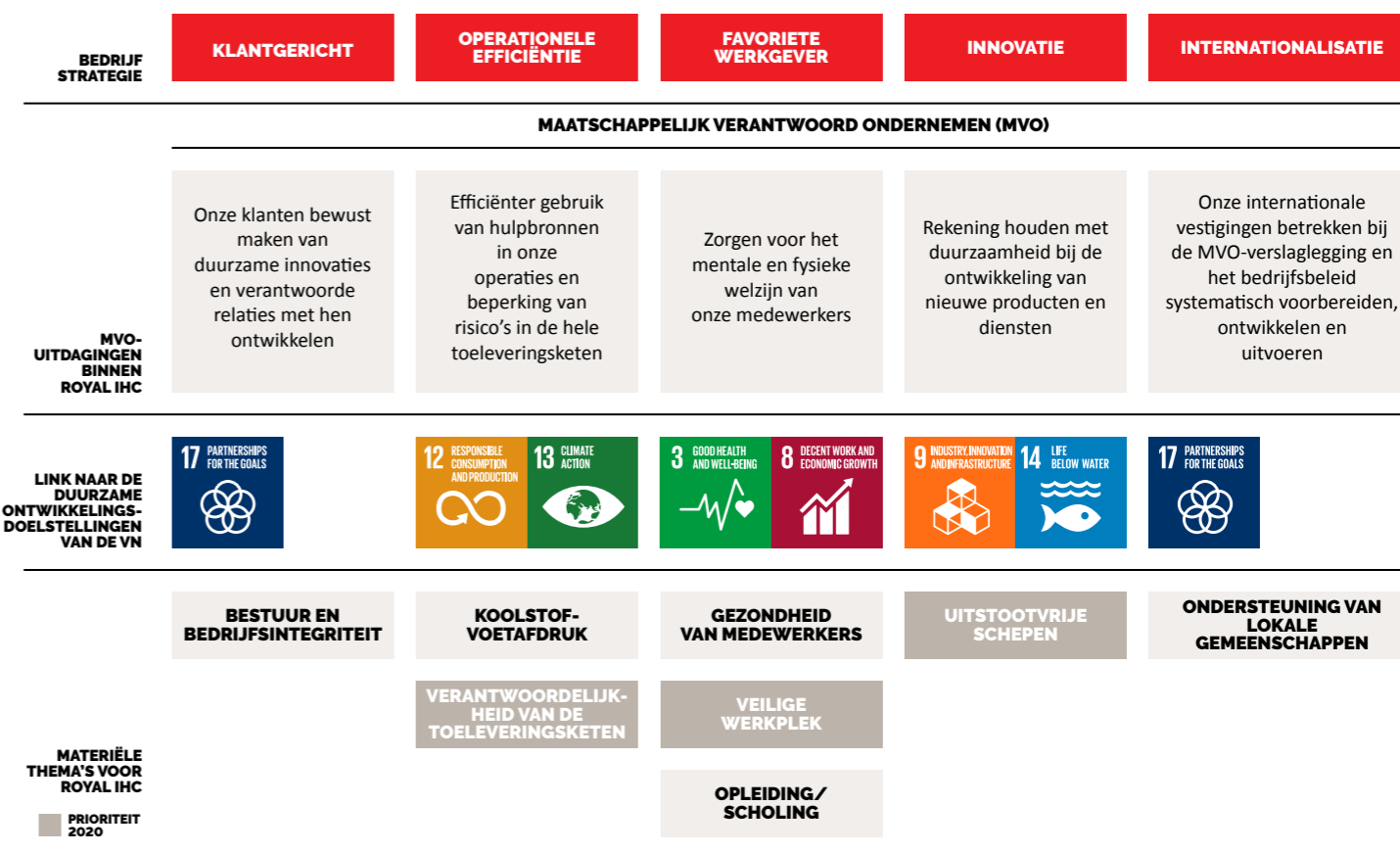
05

DUURZAAMHEIDS-STRATEGIE

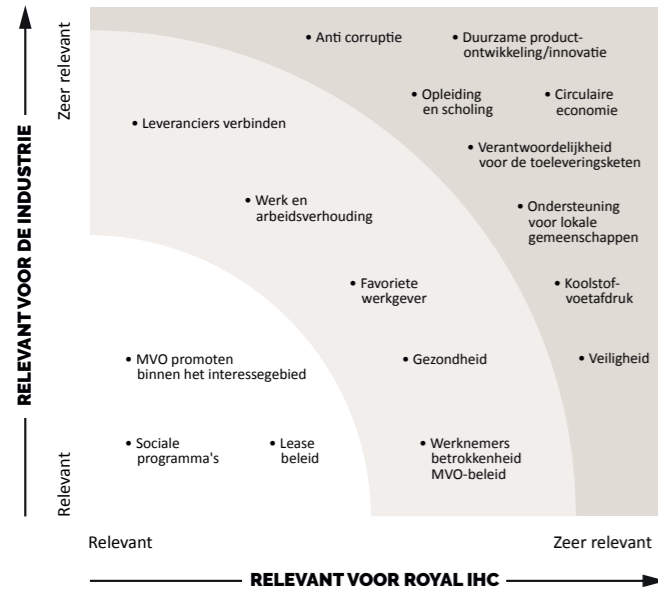
De duurzaamheidsstrategie van Royal IHC heeft zich in de loop van de afgelopen zes jaar ontwikkeld, voortbouwend op de strategie voor 2020 die eind 2014 werd vastgesteld. Deze strategie is gebaseerd op vijf bouwstenen: 'klantgericht en verkoopgedreven', 'operationele efficiëntie', 'favoriete werkgever', 'innovatie' en 'internationalisering'. Binnen elk van deze blokken belichten wij een specifieke MVO-uitdaging.

Om de uitdagingen aan te gaan, heeft de Duurzaamheidscommissie drie materialiteitsthema's bepaald waarop we onze inspanningen op het gebied van duurzaamheid moeten toespitsen. Dit zijn 'verantwoordelijkheid voor de toeleveringsketen', 'veilige werkplek' en 'uitstootvrije schepen'.

Tegelijkertijd hebben wij een aantal R&D-initiatieven geïdentificeerd die bijdragen aan de VN-doelstellingen inzake duurzame ontwikkeling (UNSDG's), en ons helpen inzicht te verkrijgen in onze bijdrage aan de wereldwijde duurzaamheidsagenda.



Eind 2019 hebben we een materialiteitsbeoordeling uitgevoerd met onze belangrijkste interne en externe belanghebbenden om de thema's te bepalen die voor hen het belangrijkste zijn. Op basis van deze analyse was in het MVO-verslag 2019 de volgende materialiteitsmatrix opgenomen.



De acht materialiteitsthema's zijn:

1. Duurzame productontwikkeling
2. Koolstofvoetafdruk
3. Veiligheid
4. Anticorruptie
5. Opleiding en scholing
6. Circulaire economie
7. Verantwoordelijkheid van de toeleveringsketen
8. Teruggeven aan lokale gemeenschappen

Bespiegeling over materialiteit, strategie, doelstellingen en rapportage-indicatoren

Na vergelijking van deze acht materialiteitsthema's met de drie die eerder door de Duurzaamheidscommissie waren vastgesteld, hebben wij geconcludeerd dat zij nauw verwant, maar niet gelijksoortig zijn. Met de input van een megatrendanalyse zullen wij de materialiteitsbeoordeling in 2021 herhalen.

In het MVO-verslag van 2019 presenteerden we een 'people, planet, profit'-benadering (PPP) van duurzaamheid naast onze bedrijfsstrategie. Sinds de herstructurering van het bedrijf in 2020 is duurzaamheid erkend als een sleutelement van een meer geïntegreerde strategie. Dit volgt op een visie-, missie-, positionerings- en strategie-initiatief dat wij hebben uitgevoerd met een groep (in)formele leiders uit het bedrijf.

Onze duurzaamheidsinitiatieven zijn altijd gebaseerd geweest op goede intenties. Door een gebrek aan integratie met de bedrijfsstrategie hebben zij niet de beoogde resultaten opgeleverd noch ons streven ondersteund om opnieuw een winstgevende onderneming te worden.

Het is onze ambitie om vanaf 2021 onze geïntegreerde (duurzaamheids) strategie te baseren op een evaluatie van onze vorige vijfjarenstrategie, een analyse van wereldwijde megatrends en de identificatie van onderwerpen via een materialiteitsbeoordeling. Vervolgens zullen wij doelstellingen vaststellen, ondersteund door geïntegreerde financiële en niet-financiële verslaggeving, en indicatoren voor niet-financiële verslaggeving verzamelen, net als financiële parameters.

NAAR DE INTEGRATIE VAN DUURZAAMHEID IN DE NIEUWE STRATEGIE

Na de herkapitalisatie van het bedrijf in het tweede kwartaal van 2020, en de eerste stappen om een nieuwe structuur in te voeren, leidde de CEO een visie-, missie-, positionerings- en strategie-initiatief waarin 41 (in) formele leiders samen een nieuwe strategie voor Royal IHC creëerden. Dit werd ondersteund door uitgebreid marktonderzoek en wereldwijde trendanalyse. De strategie werd goedgekeurd door de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen. De nieuwe visie en missie leggen de nadruk op duurzaamheid:

VISIE

Mondiale uitdagingen, waaronder de verwezenlijking van duurzame ontwikkelingsdoelen, zullen grote gevolgen hebben voor de maritieme industrie.

MISSIE

Royal IHC is vastbesloten om een leidende rol te spelen bij het efficiënter en duurzamer maken van de maritieme industrie.

De nieuwe strategie richt zich op productleiderschap, klantintimiteit en operationele uitmuntendheid met operationele efficiëntie en duurzaamheid als belangrijkste elementen om een duurzame toekomst voor het bedrijf op te bouwen.

Binnen het visie-, missie-, positionerings- en strategie-initiatief hebben wij voor Royal IHC drie duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties (UNSDG's) geprioriteerd om haar inspanningen op te richten:

- Klimaatactie (UNSDG nr. 13)
- Leven in het water (UNSDG nr. 14)
- Partnerschap om doelstellingen te bereiken (UNSDG nr. 17).

Parallel aan het visie-, missie-, positionerings- en strategie-initiatief hebben we met de steun van de Vlerick Business School een intern project opgestart om de volgende vraag te beantwoorden: "Wat moet de duurzaamheidsstrategie zijn van een leverancier van schepen, apparatuur en diensten voor de bagger-, offshore-, mijnbouw-, cruise- en defensiemarkten?"

Wij hebben een 'model voor het opstellen van een duurzaamheidsstrategie' ontwikkeld, bestaande uit zes stappen:

1. Leren van de vorige strategie
2. Verkrijgen van inzicht in mondiale megatrends en relevante UNSDG's
3. Betrekken van belanghebbenden en vaststellen van materialiteitsschema's
4. Bepalen en inzetten van een duurzaamheidsstrategie
5. Uitoefenen van bestuur en toezicht op rapportage
6. Iedere vijf jaar de cyclus herhalen

Als onderdeel van dit project hebben wij ook onze wereldwijde trendanalyse uitgebreid (zie 'Inzicht in megatrends') en een concept-materialiteitsmatrix opgesteld (zie 'Betrokkenheid van belanghebbenden en materialiteitsbeoordeling'). Voorts hebben wij aanbevelingen verzameld om duurzaamheid in de strategie te integreren en om duurzaamheid op een coherente manier in actie te brengen, ondersteund door prestatiebeheer.

In 2021 zullen wij ons richten op het vaststellen van duurzaamheidsdoelstellingen die zijn afgeleid van de nieuwe strategie en zullen wij duurzaamheid in de praktijk brengen door bewuste keuzes te maken voor initiatieven die bijdragen tot de verwezenlijking van onze doelstellingen.

Om de vorderingen te monitoren, zullen wij ons concentreren op een strikte rapportage en tastbare financiële en niet-financiële prestatie-indicatoren vaststellen. Wij zullen dit doen op basis van mondiale megatrends, materiële thema's en de geprioriteerde UNSDG's.



INZICHT IN MEGATRENDS

Wij hebben een gedetailleerde analyse gemaakt van de wereldwijde megatrends die aan onze groeiambities ten grondslag liggen en hebben de ambities van de vorige vijfjarenstrategie bijgesteld. Na uitgebreide beoordeling van documenten, analyse, groepering en validatie hebben wij geconcludeerd dat de volgende wereldwijde megatrends vandaag de dag relevant zijn voor Royal IHC.

Klimaatverandering: dit omvat de subtrends van bevolkingsgroei en verstedelijking in deltagebieden. Door de klimaatverandering neemt de droogte toe, waardoor wateropslagcapaciteit nodig is.

Energietransitie: dit omvat de subtrends schaarste van natuurlijke hulpbronnen, vermindering van uitstoot, het zoeken naar alternatieve brandstoffen en oplossingen, stijgend mondiaal verbruik van energie en metalen, en de wereldwijd stijgende vraag naar energie. Nu het tijdperk van olie ten einde loopt, zal gas een groter aandeel in de energiemix innemen en zal het gebruik van hernieuwbare energiebronnen mettertijd toenemen.

Duurzaamheid: dit omvat de subtrends van een verantwoorde en efficiënte operatie en toeleveringsketen, belangstelling van beleidsmakers en klanten voor duurzaamheid, handelsbescherming en vereisten inzake lokale inhoud, en de noodzaak om verontreinigde sedimenten te verwijderen. Ook veranderende regelgeving, bouwen met de natuur, steeds strengere duurzaamheidseisen, verbetering van de gezondheid en veiligheid, sharing-/circulaire economie, schaarste van natuurlijke hulpbronnen en stijgend mondiaal verbruik van energie en metalen komen wereldwijd aan bod.

Daarnaast vermelden wij ook de mondiale megatrend: **economische achteruitgang**.

DUURZAME ONTWIKKELINGSDOELSTELLINGEN VAN DE VERENIGDE NATIES (UNSDG'S)

Bij de evaluatie van de vorige duurzaamheidsstrategie hebben we geconcludeerd dat de onderzoeks- en ontwikkelingsactiviteiten van 2019 gekoppeld waren aan UNSDG's die een aanzienlijke R&D-bijdrage hadden. Dit was een succesvolle eerste stap om de duurzaamheidsstrategie af te stemmen op de UNSDG's hetgeen Royal IHC heeft geholpen om inzicht te krijgen in de bijdragen die al aan de doelstellingen zijn geleverd.

Er was nog geen sprake van het bewust prioriteren van de UNSDG's als uitgangspunt voor de beoordeling van de materialiteit en het bepalen van doelstellingen. Er bestonden subdoelen, maar het was niet altijd duidelijk hoe deze voortvloeiden uit de duurzaamheidsstrategie, of hoe de activiteiten rechtstreeks verband hielden met de materiële onderwerpen.

Een van de workshops in het kader van het visie-, missie-, positionerings- en strategie-initiatief was gewijd aan het stellen van prioriteiten voor de duurzame doelen van de Verenigde Naties. De dialoog tussen de 41 deelnemers resulteerde in de conclusie dat er drie belangrijke UNSDG's zijn waaraan Royal IHC moet bijdragen.



Toekomstige initiatieven, activiteiten en acties zullen voortvloeien uit en voortbouwen op deze gedeelde strategische koers:

- **UNSDG nr. 13:** Klimaatactie – neem dringend actie om klimaatverandering en haar impact te bestrijden
- **UNSDG nr. 14:** Leven in het water – behoud en maak duurzaam gebruik van de oceanen, de zeeën en de maritieme hulpbronnen
- **UNSDG nr. 17:** Partnerschap om doelstellingen te bereiken – versterk de implementatiemiddelen en revitaliseer het wereldwijde partnerschap voor duurzame ontwikkeling



UNSDG nr. 13 en nr. 17 zijn vastgesteld in overeenstemming met de materialiteitsbeoordeling en ons begrip van de megatrends. Vanwege de bedrijfstakken waarin wij actief zijn, vinden wij het belangrijk dat mariene en kustecosystemen duurzaam worden beheerd en beschermd tegen vervuiling, en de gevolgen van de verzuring van de oceanen worden aangepakt om een aantal van de uitdagingen waarvoor onze oceanen en kusten staan, te helpen verlichten. Daarom hebben wij UNSDG nr. 14 toegevoegd.

We hebben nu een duidelijk beeld van de geselecteerde mondiale megatrends en de geprioriteerde UNSDG's waarop Royal IHC zich zal richten. Met de inbreng van de PMG-directeuren en de leiders en managers van de capaciteitscentra zullen wij aanvullende onderwerpen van materieel belang zoeken als onderdeel van onze betrokkenheid van stakeholders en onze beoordeling van de materialiteit.

BETROKKENHEID VAN DE STAKEHOLDERS EN BEOORDELING VAN DE MATERIALITEIT

In 2020 is een nieuwe beoordeling van de stakeholders op groepsniveau uitgevoerd. Relevante stakeholders werden geïdentificeerd in de categorieën 'organisaties met winstoogmerk' en 'organisaties zonder winstoogmerk', en uitgezet in een zogenoemd 'interest power grid'.

ORGANISATIES MET WINSTOOGMERK

- Atradius en Hermes
- Banken
- Concurrenten
- Engineering- en adviesbureaus
- Kennisinstituten: TNO, NIOZ
- Media
- Oliemaatschappijen
- Aandeelhouders
- Leveranciers

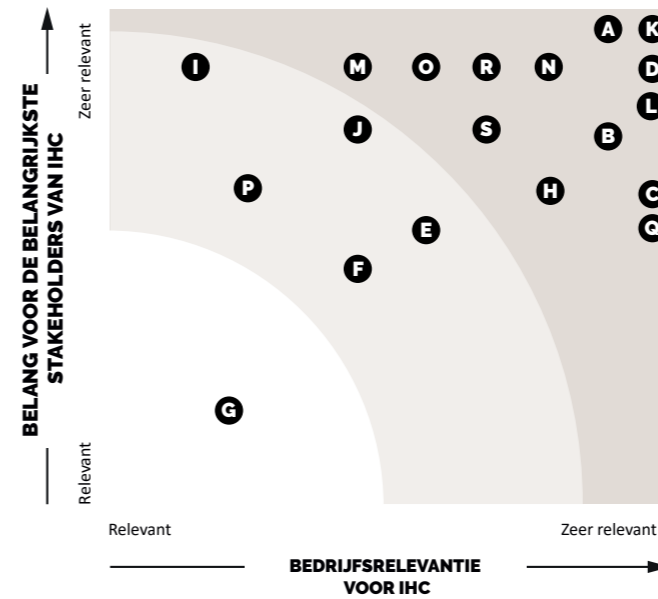
ORGANISATIES ZONDER WINSTOOGMERK

- Atradius Dutch State Business
- Verenigingen van baggeraars: CEDA, IRO, SME
- EU-financiering ondersteunt de technologische ontwikkeling van Royal IHC
- FME, komt op voor Nederlandse techbedrijven
- Regeringen, EU, UN, regelgevende instanties inzake sancties en handelsovereenkomsten
- Kennisinstituten: Deltares, Marin
- NGO's, zoals Both ENDS en Greenpeace
- Vakbonden
- Universiteiten: TU Delft en ENPC Paris
- VNO-NCW

Op basis van de nieuwe strategie – en met input van het wereldwijde megatrendonderzoek – werd een nieuwe conceptmaterialiteitsbeoordeling opgesteld ter bespreking in de MVO-stuurgroep.

INITIËLE MATERIALITEITSMATRIX OP BASIS VAN RELEVANTE THEMA'S

MATERIALITEITSMATRIX GEBASEERD OP 19 THEMA'S VOOR MONDIALE MEGATRENDS



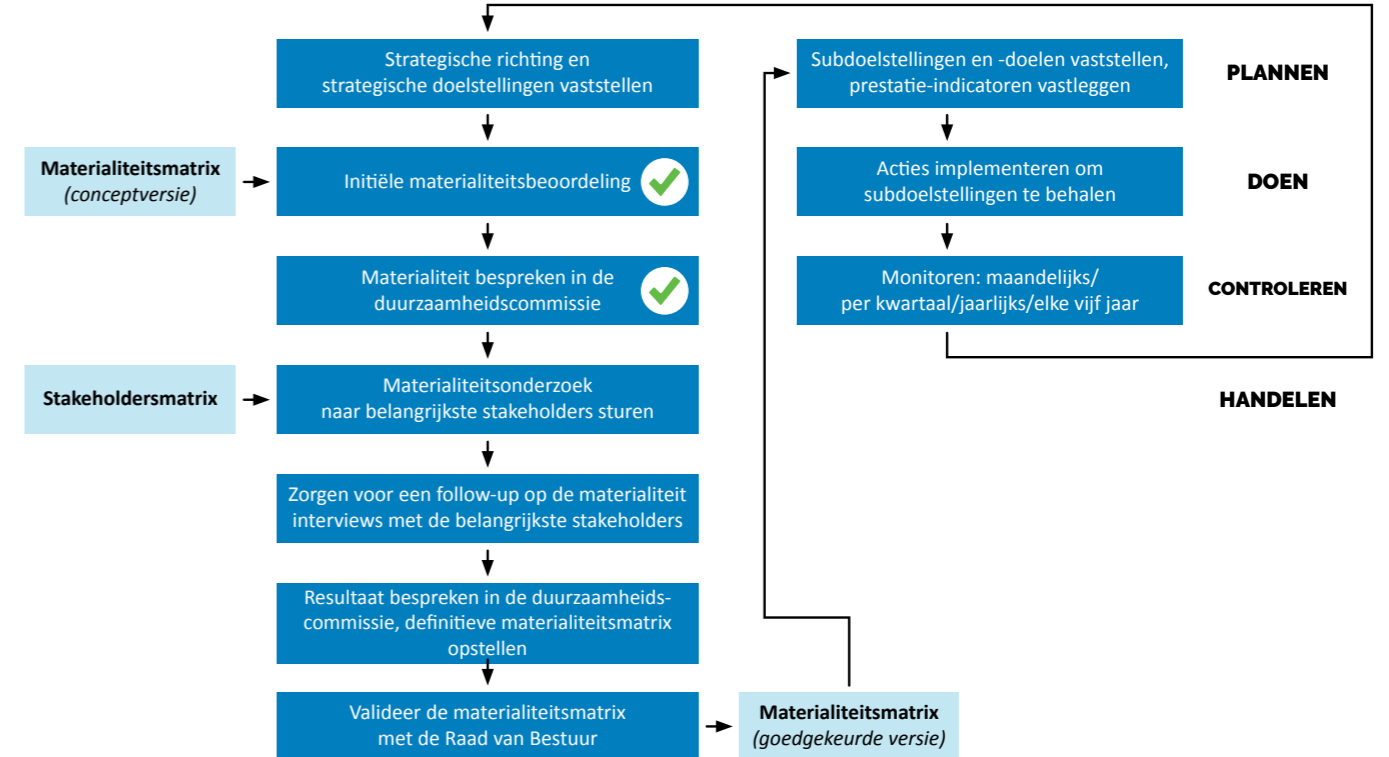
MATERIEEL ONDERWERP

- A Energietransitie
- B Circulaire economie
- C Verantwoorde en efficiënte operatie en toeleveringsketen
- D Belangstelling van beleidsmakers en klanten voor duurzaamheid
- E Handelsbescherming en vereisten aan lokale inhoud
- F Deeleconomie
- G Noodzaak om verontreinigde sedimenten te verwijderen
- H Veranderende regelgeving
- I Bevolkingsgroei en verstedelijking in deltagebieden
- J Bouwen met de natuur
- K Klimaatverandering
- L Steeds strengere duurzaamheidseisen
- M Schaarheid van natuurlijke hulpbronnen
- N Uitstootreductie en de zoektocht naar alternatieve oplossingen
- O Toenemend mondiaal verbruik van energie en metalen
- P Door de klimaatverandering neemt de droogte toe waardoor wateropslagcapaciteit nodig is
- Q Verbetering van de gezondheid en veiligheid (ac)
- R Toenemende wereldwijde vraag naar energie
- S Het tijdperk van olie loopt ten einde, gas zal een groter aandeel innemen in de energiemix en het gebruik van hernieuwbare energiebronnen zal mettertijd toenemen

STAKEHOLDERSMATRIX



De volgende stap in de beoordeling van de materialiteit is dat wij overleggen met onze belangrijkste interne en externe stakeholders om onze bedrijfseisen vast te stellen en na te komen en onze klantbelofte waar te maken. De analyse van de stakeholders op groepsniveau fungeert als voornaamste bron voor de selectie van deelnemers voor materialiteitsanalyseonderzoek en de follow-upgesprekken. De volgende stappen in het proces, dat in 2021 moet worden uitgevoerd, zijn:



Reikwijdte van de materiële thema's

De scope van de materiële thema's beperkt zich niet tot Royal IHC, maar omvat de hele waardeketen van leveranciers en klanten. Raadpleeg het hoofdstuk 'Verslagleggingsparameters' voor meer informatie hierover.

UITSTOOTVRIJE SCHEPEN: ALS VOORBEREIDING OP EEN TOEKOMST MET SCHONE ENERGIE



“Wij concentreren ons op de gebieden waarop wij een beslissende rol kunnen spelen: de integratie van alternatieve brandstoffen en schone aandrijfsystemen in geavanceerde werkschepen. Met deze kennis kunnen wij concurrerende, toekomstbestendige schepen en oplossingen ontwerpen die het best voldoen aan de behoeften van onze klanten.”

ERIK VAN DER BLOM

Hoofd Vessels Technology bij Royal IHC

Om bij te dragen aan de strijd tegen de klimaatverandering is de Internationale Maritieme Organisatie (IMO) overeengekomen dat de scheepvaartsector zijn uitstoot van broeikasgassen (BKG) tegen 2050 met ten minste 50% moet verminderen. Bovendien stellen lokale overheden en rederijen ambitieuzere doelstellingen vast voor de vermindering van de uitstoot van broeikasgas. Om koolstofarme activiteiten te realiseren, is Royal IHC het Zero Emission Vessels Project gestart – ‘onze klanten rekenen op ons om de uitdaging van de uitstoot van broeikasgas aan te gaan en schepen en oplossingen te ontwerpen die het best aan hun behoeften voldoen.’

“Via het Zero-emission Vessels Project ontwikkelen we concepten en ontwerpen we tools om energie-efficiëntie en uitstootreductie te optimaliseren”, zegt Erik van de Blom, Hoofd Vessels Technology bij Royal IHC. “Voorts nemen wij actief deel aan partnerschappen om deze concepten verder te ontwikkelen. Een voorbeeld is het programma ‘innovaties in de kustlijnzorg’ van Rijkswaterstaat dat gericht is op een CO₂-neutrale uitvoering van kustbeschermingswerken langs de Nederlandse kustlijn. Intensieve samenwerking die gericht is op een gemeenschappelijk doel speelt een belangrijke rol in de race naar nul uitstoot.”

KENNISPARTNER

Royal IHC heeft haar visie op het bereiken van uitstootvrije oplossingen uiteengezet in een stappenplan. “Wij willen onze klanten de best mogelijke ondersteuning bieden bij de ontwerp- en technologische uitdagingen van uitstootvrije schepen”, vervolgt Erik. “Daarbij worden alle aspecten in aanmerking genomen die nodig zijn om concurrerende oplossingen voor een koolstofarme economie te vinden. Alternatieve brandstoffen hebben bijvoorbeeld grotere opslagvolumes dan diesel: tot twee keer meer voor methanol en zes keer meer voor waterstof.

“Om onze kennis te vergroten, onderzoeken wij technologie- en brandstofopties en brengen de implicaties voor aspecten als veiligheid, vrachtvervoercapaciteit en concurrentievermogen in kaart. Wij streven ernaar de energie-efficiëntie en de uitstoot vermindering al in een vroeg ontwerpstadium te optimaliseren.”

CONCEPTSTUDIES

In 2020 heeft het Product Development team van Royal IHC Shipbuilding conceptstudies gemaakt voor verschillende scheepstypes, van bagger- tot offshore-schepen. Erik beschrijft enthousiast een recent ontworpen uitstootvrij concept voor Service Operating Vessels (SOV's), die worden gebruikt voor de bouw en het onderhoud van offshore windparken. “Dit concept is gebaseerd op waardevolle input van scheepsexploitanten en -eigenaars, leveranciers van brandstofsysteem, fabrikanten van aandrijfsystemen en tanks, evenals classificatiebureaus.

“Het concept illustreert hoe nul uitstoot kan worden bereikt zonder dat dit ten koste gaat van de operationele efficiëntie van het schip: ons uiteindelijke doel. Naast een hoge mate van autonomie is het ontwerp van het schip ook gericht op de veiligheid van de bemanning, een comfortabele leef- en werkomgeving en efficiëntie op het gebied van werkstroom en voortstuwingssystemen.”

TOOLONTWIKKELING

Een andere belangrijke projectpijler is de ontwikkeling van tools om energie-efficiëntie en emissiereductie te optimaliseren. “Een voorbeeld is de Fuel Tool die ons helpt de prestaties van het aandrijfsysteem, het brandstofverbruik en de emissies te berekenen”, voegt Erik toe. “Het stelt ons in staat aandrijfsystemen te vergelijken en in een vroeg ontwerpstadium maatregelen te nemen om de efficiëntie te verbeteren. De tool combineert gedetailleerde informatie over de onderdelen van het aandrijfsysteem met de vermogens-eisen in het operationele profiel van een vaartuig. Het helpt ons ook om te bepalen wat het beste aandrijfsysteemontwerp is, en om beslissingen met klanten en leveranciers te optimaliseren.”

INNOVATIEPARTNERSCHAPPEN

Royal IHC zoekt actief naar mogelijkheden om nieuwe aandrijfsystemen te testen en te demonstreren, via gezamenlijke industrieprojecten en samenwerkingsverbanden met leveranciers, klanten, classificatiebureaus en kennisinstututen. “Het innovatiepartnerschap met Rijkswaterstaat is een goed voorbeeld. Wij willen ook kleinere scheeps- en uitrustings-types optimaliseren, zoals snijkopzuigers die vaak in het binnenland worden gebruikt. Maritieme decarbonisatie is een enorme uitdaging, maar Royal IHC heeft bewezen goed te zijn in het oplossen van complexe puzzels.”

NOG BETER WORDEN WAAR WE GOED IN ZIJN

Erik is verheugd over de groeiende belangstelling voor de milieueffecten van de scheepvaart en de investeringen in productiecapaciteit voor groene brandstoffen, zoals RWE's elektrolyseproject Eemshydrogen. “De aanpak van Royal IHC rust op twee pijlers: het minimaliseren van het energieverbruik met slimme ontwerpen, systemen en controles, en het integreren van schone brandstoffen zoals groene waterstof.

“De ervaring die we hebben opgedaan bij het verkennen van innovatieve concepten om deze fundamentele uitdagingen op te lossen, is van vitaal belang bij het ‘nog beter worden waar we goed in zijn’. Onze conceptstudies zullen ons helpen om ontwerpen uit te werken en de operationele omstandigheden te optimaliseren. Op die manier creëren wij waarde als kennispartner voor klanten die streven naar rendabele uitstootvrije oplossingen.”

06

EFFECT OP HET MILIEU EN KLIMAAT-VERANDERING

Naast het streven om de negatieve effecten van de producten en activiteiten van Royal IHC op het milieu te verminderen, is het ook belangrijk om inzicht te krijgen in de energieprestaties van de operationele activiteiten van het bedrijf. De koolstofvoetafdruk van Royal IHC wordt elk jaar berekend en gerapporteerd. De gegevens van de afgelopen vier jaar zijn opnieuw berekend volgens moderne normen zodat ze onze koolstofvoetafdruk exact weergeven.

ENERGIEVERBRUIK

Nationaal energieverbruik

Uit milieu- en economische overwegingen hebben we in 2016 zonnepanelen geplaatst aan de Industrieweg in Sliedrecht. In augustus 2017 hebben we ook zonnepanelen geplaatst aan de Molendijk in Sliedrecht. De door onze zonnepanelen geproduceerde energie bedroeg 25.142 kWh, terwijl het totale energieverbruik in 2020 voor onze Nederlandse entiteiten 20.585.910 kWh bedroeg.

Nationaal gasverbruik

Dit jaar bedraagt het nationale gasverbruik 1.374.416 m³. Dit is een aanzienlijke daling van 19,8% ten opzichte van 2019, toen het verbruik 1.700.672,65 m³ bedroeg. De belangrijkste reden hiervoor is het feit dat vanaf maart een groot percentage van ons personeel thuis werkte, conform het COVID-19-beleid inzake gezondheid en veiligheid.

Zakelijke vlieguren

Met vestigingen en projecten over de hele wereld, reizen de medewerkers van Royal IHC veel. In 2020 hebben de reisbeperkingen in verband met de wereldwijde pandemie geleid tot een aanzienlijke daling van onze zakelijke vlieguren. Feit is dat we minder dan 15% hebben gevlogen van de +/- 6,5 miljoen vliegkilometers in 2019.

ZAKENREIZEN	2020	2019	2018	2017
Zakenvluchten (gerapporteerd in verband met de aard en activiteiten van Royal IHC)	0,36	2,79	1,38	0,98

Nationale totale CO₂-uitstoot (conform ISO 14064-1 deel 1 en 2)

De totale CO₂-uitstoot in 2020 door het elektriciteits- en gasverbruik en het bedrijfswagenpark bedroeg 14.796 ton CO₂. Dit is een daling van 3,9% ten opzichte van de uitstoot in 2019. Op basis van deze gegevens hebben we een koolstofvoetafdruk van 2,98 (kg CO₂/manuur) berekend.

In 2020 was er een significante vermindering van de koolstofvoetafdruk in vergelijking met 2019 (3,14). Daarmee hebben we de doelstelling gehaald om onze koolstofvoetafdruk met 3% te verminderen (of 6% ten opzichte van 2018). Er is echter een direct verband tussen de pandemie en het elektriciteits- en gasverbruik in onze vestigingen en het brandstofverbruik voor ons bedrijfswagenpark.

CO₂-EQUIVALENT PER GEWERKT MANUUR (NEDERLANDS VESTIGINGEN)

DIRECT ENERGIEVERBRUIK	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Brandstofverbruik - leaseauto's	0,14	0,23	0,15	0,21	0,24	0,23
Gasverbruik	0,52	0,65	0,73	0,75	0,69	0,72

INDIRECT ENERGIEVERBRUIK	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Elektriciteitsverbruik leaseauto's**	0,01	0,003	-	-	-	-
Verbruik van geothermische energie*	0,003	-	-	-	-	-
Elektriciteitsverbruik	2,30	2,25	2,46	2,31	2,59	3,03
Totaal	2,98	3,13	3,34	3,33	3,57	4,04

* Onderdeel van de verslagleggingsparameter m.i.v. 2020

** Elektriciteitsverbruik van leaseauto's is m.i.v. 2019 apart gerapporteerd in deel 2

MILIEUEFFECTEN

Onze grootste invloed op het milieu ontstaat tijdens de levensduur van de schepen die wij ontwerpen, in elkaar zetten en bouwen. Naast innovatieve nieuwe ontwerpen en het gebruik van alternatieve brandstoffen om de energie-efficiëntie en duurzaamheid van onze schepen te verbeteren, moeten we ook rekening houden met de effecten tijdens de bouwfase. In het kader van het geïntegreerde beleid inzake gezondheid, veiligheid en milieu streven wij ernaar milieuschade te voorkomen bij de productie van schepen voor de bagger-, offshore- en mijnbouwindustrie.

In het onfortuinlijke geval dat er (mogelijk) schade wordt toegebracht aan het milieu, zorgen wij voor een doeltreffende ‘spill response’ om de gevolgen van de vrijgekomen producten te beperken, waarbij wij waar nodig een beroep doen op externe gespecialiseerde partners. In 2020 hebben wij een pilotonderzoek uitgevoerd naar het gebruik van een milieuvriendelijker schoonmaakproduct. Het resultaat is dat vrijgekomen product nu sneller, doeltreffender en met minder afvalstoffen worden opgeruimd. Dit biologisch absorptiemateriaal (Sorb XT®) kan zowel op het land als in het water worden gebruikt, maar wordt beperkt door de weersomstandigheden (d.w.z. de wind) omdat het licht is.

MILIEU-INCIDENTEN

Milieu-incidenten die een effect op het milieu hebben, alsmede vrijkomen van product dat geen effect op het milieu heeft gehad (‘near misses’), registreren wij in het incidentmanagementsysteem van Royal IHC. Dit stelt ons in staat trends in het soort milieu-incidenten te volgen. Het meest voorkomende type incident is het morsen van kleine hoeveelheden oliehoudende stoffen als gevolg van het gebruik van voertuigen.

TOTAAL AANTAL MILIEUONGEVALLLEN, NATIONAAL EN INTERNATIONAAL

	2020	2019	2018	2017	2016
Milieuongevallen (incl. bijna-ongevallen)	45	22	18	31	32

Naar schatting is het aantal gemelde incidenten verdubbeld doordat milieu-incidenten en bijna-incidenten beter worden gemeld. Dit volgt op een campagne in 2020 om de aandacht te vestigen op het managen van vrijkomende stoffen.

Het incident met de grootste gevolgen voor het (aquatische) milieu vond plaats op 10 januari 2020. Tijdens de inbedrijfstellingswerkzaamheden is een aftapklep kapot gegaan, waardoor een brandstoftank is overgelopen. Dit leidde ertoe dat ongeveer 500 liter dieselolie wegsijpelde. De weggelopen diesel werd grotendeels op het hoofddek van het schip opgevangen. Er is echter een aanzienlijke hoeveelheid olie in de rivier terechtgekomen via de afvoeren en spuigaten van het dek.

Wij hebben de bevoegde autoriteiten onmiddellijk op de hoogte gebracht en externe partijen opdracht gegeven de olie aan boord, in het water en eventuele restsporen aan de kade op te ruimen. Volgens de standaardprocedure van Royal IHC hebben we een barrière van absorberende olieschermen rond het schip geplaatst om eventuele lekkages op te vangen. Door het volume van de vrijgekomen olie is nog wat product door de olieabsorptieschermen ‘weggelekt’, waardoor een gespecialiseerd bedrijf de olie op het wateroppervlak moest opruimen.

Na onderzoek werd vastgesteld dat een afsluiter van een klep een mechanisch defect had door een fabricagefout. De kans dat dit soort defecten zich voordoet werd zeer onwaarschijnlijk geacht en daarom maakte het geen deel uit van de fabrieksacceptatietest (FAT). De FAT-procedure is nu aangepast om dit probleem tijdens het testen aan het licht te brengen en te voorkomen dat een dergelijk incident zich nogmaals voordoet.

In 2021 zal de nadruk liggen op het vervangen en verminderen van de gevaarlijke stoffen die gebruikt worden bij de activiteiten van Royal IHC, en op het nog verder beperken van de risico’s door de normen voor het beheer van gevaarlijke stoffen te verbeteren.



07

VERANTWOORDELIJKHEID VOOR DE TOELEVERINGSKETEN

Het handhaven van een betrouwbare, kostenefficiënte en innovatieve toeleveringsketen is van cruciaal belang voor Royal IHC. Als toonaangevend ontwerper, bouwer en leverancier van geïntegreerde schepen, apparatuur en diensten met baanbrekende, duurzame engineering, moeten wij voortdurend innoveren. Ons inkoopteam speelt hierin een belangrijke rol. Het team zoekt leveranciers met diensten, technologieën en het vermogen om met ons te co-creëren, helpt ons toonaangevend te blijven en creëert het concurrentievoordeel dat onze klanten een voorsprong geeft. Wij zijn momenteel bezig met de vernieuwing van onze inkooporganisatie om deze in overeenstemming te brengen met de nieuwe PMG-structuur.

Categoriemanagement is verantwoordelijk voor raamovereenkomsten met een kerngroep van leveranciers, die samen onze uitgaven aan basisproducten en standaardproducten dekken. Zij staan vooraan bij de productontwikkeling en zetten leveranciers actief aan tot productinnovatie en het leveren van voordelige oplossingen die de winstgevendheid bevorderen. Categoriemanagement bestaat uit verschillende teams die gezamenlijk de bedrijfsuitgaven dekken, bijvoorbeeld shippropulsion & equipment, elektriciteit en automatisering, en contractering.

Projectinkoop bestaat uit een groep projectkopers, ondersteund door een pool van operationele inkopers en expediteurs. Zij zorgen ervoor dat de aanbestedingen worden uitgevoerd conform de voorwaarden van de raamovereenkomsten, waarbij zij grote aantallen leveranciers plannen en coördineren die producten en diensten van derden leveren, ter ondersteuning van het volgens specificatie, budget en op tijd (OSBIT, On Specification, Budget and In Time) leveren van schepen en apparatuur.

De inkoopfunctie werkt in overeenstemming met onze (opnieuw) opgestelde gedragscode en het I-CARE-programma.

Wij beoordelen onze leveranciers volgens de QLIFT-methode, die de eisen van een klant vertaalt in vijf basiscriteria: kwaliteit, logistiek, innovatie, flexibiliteit en totale kosten. Elk basiscriterium is onderverdeeld in zogenaamde 'subcriteria', zoals blijkt uit het onderstaande schema.

Categoriemanagers zijn verantwoordelijk voor het bepalen van de inkoopstrategie en het leveren van continue verbetering binnen hun categorie. De sourcingstrategie beschrijft de algemene voorwaarden waaraan de sourcing moet voldoen met betrekking tot een specifieke categorie. Vervolgens stelt het categorieteam een format op van de gewenste organisatie- en leveringskenmerken. Dit alles vertaalt zich in een 'QLIFT-wensprofiel'. Op basis hiervan wordt invulling gegeven aan de operationele samenwerking tussen Royal IHC en de leverancier.

Beide partijen zijn verantwoordelijk voor het leveren van de gewenste prestaties, die wij meten aan de hand van de QLIFT-criteria. De informatie is verzameld uit verschillende systemen en interviews met stakeholders. Wij beoordelen onze leveranciers regelmatig en bespreken de resultaten. Beide partijen analyseren vervolgens elke afwijking tussen de gewenste en de werkelijke prestaties en onderzoeken hoe deze kan worden vermindert. Dit vertaalt zich in een verbeterplan, met concrete acties voor zowel Royal IHC als de leverancier, die gezamenlijk worden geëvalueerd en gemonitord.

Begin 2021 lanceerden we een nieuw protocoldocument genaamd 'Regels en voorschriften van Royal IHC' voor aannemers en onderaannemers (een subset van leveranciers van Royal IHC). In dit document worden expliciet de verantwoordelijkheden van de leverancier beschreven op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk, procedures om te reageren op noodsituaties, kwaliteitsbeheer, milieuveiligheid en afvalverwerking, logistiek/werkplaatsbewegingen, gereedschappen/machines/uitrusting, gebruik van werkeenheden, en gebruik van omkleedfaciliteiten en restaurants.

QUALITY	LOGISTICS	INNOVATION	FLEXIBILITY	TOTAL COST
Q1 Process management L	L1 Delivery performance L	I1 Lean maturity level L	F1 Resources flexibility L	T1 Financial risk
Q2 Corrective problem-solving of non-conformities L	L2 Component identification L	I2 Lead time reduction	F2 Risk management L	T2 Cost transparency and scope of work
Q3 Compliance with specifications L	L3 Component traceability L	I3 Time to market	F3 Flexibility rate	T3 Total cost reduction
Q4 Corporate social responsibility L	L4 Conformity logistical instructions L	I4 Innovation process	F4 Change management	T4 Market conformity
Q5 Environmental safety L			F5 Life-cycle support	T5 Life-cycle costing
Q6 Occupational health and safety L				
Q7 Quality of the supplier relationship				
Q8 Information exchange				

L = QLIFT lite criterion

I-CARE: DE VEILIGHEID VAN DE MENSEN DIE VOOR EN MET ONS WERKEN ALS EEN KERNWAARDE



I-CARE is de afkorting van 'I Create A Right Environment' (ik creëer een juiste omgeving), die benadrukt dat het programma bovenal gaat om cultuur en gedrag.

Het doel van het I-CARE-programma is zorgen voor een veilige werkomgeving zodat iedereen die voor Royal IHC werkt, waar ook ter wereld, na zijn dienst veilig naar huis kan gaan. De basis hiervoor is steun, bewustzijn en leiderschap. 'Met het I-CARE-programma bouwen wij aan een proactieve en lerende organisatie waarin alle medewerkers verantwoordelijkheid nemen voor veiligheid. Dit is van essentieel belang om samen onze ambitieuze doelstelling van nul incidenten te bereiken.'

Sinds 2015 heeft Royal IHC de SHEQ-discipline en het veiligheidsmanagementsysteem aanzienlijk versterkt. Het bedrijf heeft het programma 'Ik werk veilig, of ik werk niet' gebruikt om het veiligheidsbewustzijn te vergroten. "Na een aantal jaren van een dalende trend in arbeidsongevallen met verzuim, is het aantal LTI's in 2019 weer gestegen", zegt directeur Veiligheid, Gezondheid, Milieu, Kwaliteit en Duurzaamheid van Royal IHC, Alexander van den Berg. "Als antwoord hierop hebben wij het I-CARE-programma voor de lange termijn ingevoerd met een multidisciplinair team. De naam staat voor 'I Create A Right Environment' en benadrukt dat het programma vooral over cultuur en gedrag gaat."

ROUTEKAART EN KOMPAS

I-CARE richt zich op vijf thema's: leiderschap, opleiding, partners, campagnes en middelen. De acties die voor elk thema moeten worden ondernomen, zijn in kaart gebracht in het I-CARE-stappenplan. "We hebben een ondersteunend I-CARE-kompas ontwikkeld dat de koers uitzet om tot een veilige werkomgeving te komen", zegt Alexander. "Het uitgangspunt was een training van het Executive Committee in Krimpen aan den IJssel, waar we het onderwerp veiligheid dicht bij huis hebben gebracht. Niet alleen met cijfers en statistieken, maar ook met verhalen van onze mensen op de werkvloer.

"Dit is hoe we onze leiders mondiger hebben gemaakt. Vervolgens hebben wij een informatiestroom op gang gebracht waarbij zij hun teams bij het programma en de desbetreffende opleidingscursussen hebben betrokken. Ook aannemers en leveranciers worden hierin meegenomen. Zij ontvangen een maandelijkse nieuwsbrief en worden uitgenodigd voor workshops, opleidingen en webinars. In 2020 hebben wij ook een veiligheidsstuurcommissie voor aannemers opgericht."

STANDAARDOPLEIDINGEN EN OPLEIDINGEN OP MAAT

Binnen I-CARE wordt zowel bij de standaardopleidingen als bij de opleidingen op maat de nadruk gelegd op de veiligheid voor alle disciplines. Alexander spreekt over de training 'observeren van onbewust gedrag', die supervisors van Shipbuilding onlangs hebben gevolgd: "Met deze methode kunnen onze leiders effectief gesprekken voeren over (on)veilige acties. We hebben ook introductiecentra opgezet waar alle nieuwe en aangeworven medewerkers worden ondergedompeld in het onderwerp veiligheid en relevante e-learningcursussen volgen."

Het brede scala aan middelen omvat video's van medewerkers die beschrijven hoe een incident hen heeft getroffen. Hierdoor wordt men zich meer bewust van wat zo'n onverwachte gebeurtenis kan betekenen voor het leven van een collega en dat van zijn gezin en dierbaren.

CAMPAGNES EN HULPMIDDELEN

"We hebben deze basis versterkt met een betrouwbaar incidentmanagementsysteem, goede verslaglegging en de I-CARE-app", vervolgt Alexander. "We hebben de veiligheidshandleidingen ook toegankelijker gemaakt, zodat onze mensen ze via de app altijd bij de hand hebben.

Tegelijkertijd zetten wij ons sterk in voor de bewustwording van het gewenste gedrag via gerichte campagnes met een looptijd van ten minste vier maanden. Wij maken gebruik van toolboxmeetings, evenementen en ondersteunende middelen zoals banners en posters om zoveel mogelijk mensen te bereiken op een manier die bij hen past. De eerste campagnes gingen over het voorkomen van ongelukken door vallen, struikelen en uitglijden, en veiliger werken op hoogte."

WAKE-UP INITIATIEF

Kort na zijn aanstelling stelde interim CEO Gerben Eggink voor om het programma een extra impuls te geven. "Dit toont aan hoe belangrijk ons senior managementteam de veiligheid van de medewerkers vindt", legt Alexander uit. "In het kader van het I-CARE Wake-upinitiatief hebben wij veiligheidsbeoordelingen gehouden op de operationele sites en alle grote projecten. Er werden veiligheidspauzes georganiseerd om de aandacht te vestigen op veiligheid, opleiding, gevaren en valpreventie."

Aan de deelnemers werd gevraagd zich in te zetten voor veiligheid voor iedereen, ideeën uit te wisselen en hun eigen verbeteringsplannen te ontwikkelen. Dit heeft geleid tot een grotere betrokkenheid in alle geledingen van de organisatie. Daarna werden echte verbeteringen zichtbaar in de resultaten. In 2021 zullen wij dit initiatief opvolgen met een objectieve audit van de veiligheidsladder.

GRIJS GEBIED

Veiligheid moet een onlosmakelijk onderdeel zijn van de bedrijfscultuur van Royal IHC. Een van de grootste uitdagingen is het zogenaamde 'grijze gebied' waarin mensen zich belemmerd voelen om te bespreken hoe ze dingen veilig kunnen doen. Hoe kunnen we er bijvoorbeeld voor zorgen dat niemand gewond raakt of een ongeluk krijgt? En moeten we deze werkplaats tijdelijk sluiten? Het is natuurlijk om zulke dingen te vragen. Maar het vergt moedige gesprekken waarin collega's potentiële risico's en onveilig gedrag aan de orde moeten stellen. Binnen het programma hebben wij collega's opgeleid tot I-CARE-coaches. Zij helpen collega's om dergelijke situaties op de juiste manier aan te pakken.

MELDEN VAN INCIDENTEN

De ambitie is duidelijk: nul incidenten. Alexander concludeert: "We zijn op de goede weg, zeker als je bedenkt dat 2020 een hectisch jaar was met veel projecten en een grote druk op de organisatie. Wij beseffen dat dit een proces is en geen schakelaar die je aan of uit kunt zetten. Het is een reis waarin we iedereen die voor en met ons werkt willen meenemen, zodat veiligheid bovenaan elke vergaderagenda staat, iedereen zich mede-eigenaar voelt en proactief werkt aan het voorkomen van onveilige handelingen en situaties."

08

EEN VEILIGE PLEK OM TE WERKEN

VEILIGHEID

Bij Royal IHC zorgen we voor onze mensen en zijn we trots op ons vakmanschap en onze waarden: betrokkenheid, partnerschap en innovatie. Veiligheid is een belangrijk onderdeel van ons vakmanschap en komt tot uiting in onze producten en manier van werken. Ons doel is ervoor te zorgen dat iedereen die voor ons werkt elke dag veilig naar huis kan terugkeren. Om dit te bereiken, werken wij samen aan een veiligheidsprogramma om een omgeving te creëren die fysiek en sociaal veilig is. Fysiek veilig door te zorgen voor een veilige werkomgeving op al onze locaties. Sociaal veilig door het creëren van de juiste omgeving om dialogen over veiligheidsdilemma's te voeren.

In 2020 hebben wij het bedrijfsbrede veiligheidsprogramma gelanceerd onder de noemer 'I Create A Right Environment', ook bekend als 'I-CARE'. Het doel is om een werkplek te worden met nul ongevallen. Wij verwachten dat iedereen bijdraagt en een veiligheidsleider is. Het is een reis die we samen maken en iedereen heeft een rol te spelen.

Om de veiligheidsprestaties te controleren en te analyseren, volgen wij de ongevallencijfers van de organisatie op. Deze worden via intranet en publicatieborden aan het personeel gemeld en bekendgemaakt. Voorts worden de vorderingen en resultaten gerapporteerd op basis van KPI's (Key Performance Indicators, essentiële prestatie-indicatoren). Door de ongevallencijfers en tendensen in de hele organisatie te analyseren en te communiceren, kunnen wij bijsturen en maatregelen nemen om herhaling van ongewenste gebeurtenissen te voorkomen. Door de moeite te nemen om feedback te geven, worden onze collega's zich nog meer bewust van hun individuele bijdrage aan veilige werkomstandigheden.

In 2020 hebben we voor de groep 27 verzuimongevallen gemeld. De verzuimongevallenfrequentie (LTIF, Lost-Time Injury Frequency) heeft betrekking op het totale aantal gewerkte uren en voor 2020 werd een LTIF van 4,2 opgetekend. Wij zijn begonnen met het rapporteren van totale registreerbare verwondingen (TRI's, Total Recordable Injuries) die een optelsom zijn van LTI's, gevallen met arbeidsbeperking en gevallen van medische behandeling. De totale registreerbare ongevallenfrequentie (TRIF, Total Recordable Injury Frequency) heeft betrekking op het totale aantal gewerkte uren en bedroeg 7,37 voor 2020. We hebben een lichte daling van het aantal werkgerelateerde incidenten en relatieve cijfers vastgesteld ten opzichte van 2019, wat erop wijst dat we de stijgende trend die we tussen 2018 en 2019 hebben gezien langzaam aan het doorbreken zijn.

De omvang van de gerapporteerde ongevallencijfers heeft betrekking op onze eigen medewerkers, alsmede op uitzendkrachten en contractarbeiders op de bedrijfslocaties van Royal IHC wereldwijd. Incidenten met aannemers zijn niet opgenomen in de statistieken van ons duurzaamheidsverslag, maar maken deel uit van de dataset voor incidentbeheer van Royal IHC voor trendanalyse en follow-up. Wegens een gebrek aan gegevens over 'gewerkte uren van contractarbeiders' kunnen wij de relatieve cijfers voor incidenten met contractarbeiders niet berekenen. We werken eraan om dit op te lossen.

LTI (NATIONAAL EN INTERNATIONAAL)	2020	2019	2018	2017
Dodelijke ongevallen	0	0	0	0
Verzuimongevallen (verzuim > 8 uur)*	27	30	15	16
Gevalen met arbeidsbeperking	7	5	13	9
Gevalen met medische verzorging	13	19	14	23
Verzuimongevallenfrequentie (totaal)*	4,2	4,5	2,3	3,23
Totale aantal geregistreerde ongevallenpercentage*	7,37	8,26	8,65	9,68

* Onderdeel van de assurance-scope van LR

In haar jaarlijkse benchmarkrapport 'Arbo en ziekteverzuim' presenteert brancheorganisatie FME de gemiddelde cijfers voor de technologische industrie, inclusief de metaal- en elektrotechniek in Nederland. Voor medewerkers in vaste dienst was de gemiddelde ongevallenfrequentie in 2020 voor de branche 2 en voor uitzendkrachten was dit 7,6. In 2020 zat Royal IHC boven het sectorgemiddelde met een LTIF van 4,2.

Belangrijker voor Royal IHC dan het in kaart brengen van de 'achterblijvende' LTIF, is het kijken naar de proactieve ('leidende') indicatoren die worden gebruikt om ongewenste incidenten te voorkomen. Bij Royal IHC gebruiken we de Sharp-kaart om gevaarlijke situaties en acties te melden. In 2020 hebben we 1.659 meldingen geïnitieerd, tegenover 1.278 in 2019. Dit geeft ons de kans om proactiever te werken aan onveilige situaties en om ongevallen niet alleen te meten maar ook te voorkomen.

PREVENTIE

Aangezien veilig werken grotendeels afhangt van gedrag, hebben we besloten het I-CARE-programma op te zetten om het veiligheidsgedrag en de veiligheidscultuur te verbeteren en ervoor te zorgen dat iedereen na gedane arbeid veilig en gezond naar huis terugkeert. In maart 2020 hebben we het startschot gegeven voor I-CARE met een betrokkenheidssessie voor de Raad van Bestuur. Het programma is sindsdien in alle lagen van de organisatie ingevoerd. Als gevolg van de maatregelen in verband met COVID-19 konden niet alle initiatieven volgens plan worden uitgevoerd. We zijn er echter wel in geslaagd om met succes een veiligheidscampagne voor het hele bedrijf op te zetten om uitglippen, struikelen en vallen te voorkomen en voor veilig werken op hoogte.

SCHOLING

Royal IHC startte haar I-CARE-programma met een klassiek scholingsprogramma dat top-down door de organisatie wordt ingezet. Het programma begon met het Executive Committee, gevolgd door de opleiding 'Senior Leadership' voor scheepsbouw en apparatuur voor offshoremissies. Daarnaast hebben we een parallelle opleiding voor eerstelijnstoezichthouders georganiseerd, gericht op het 'observeren van onveilig gedrag'. In totaal hebben we meer dan 80 supervisors opgeleid.

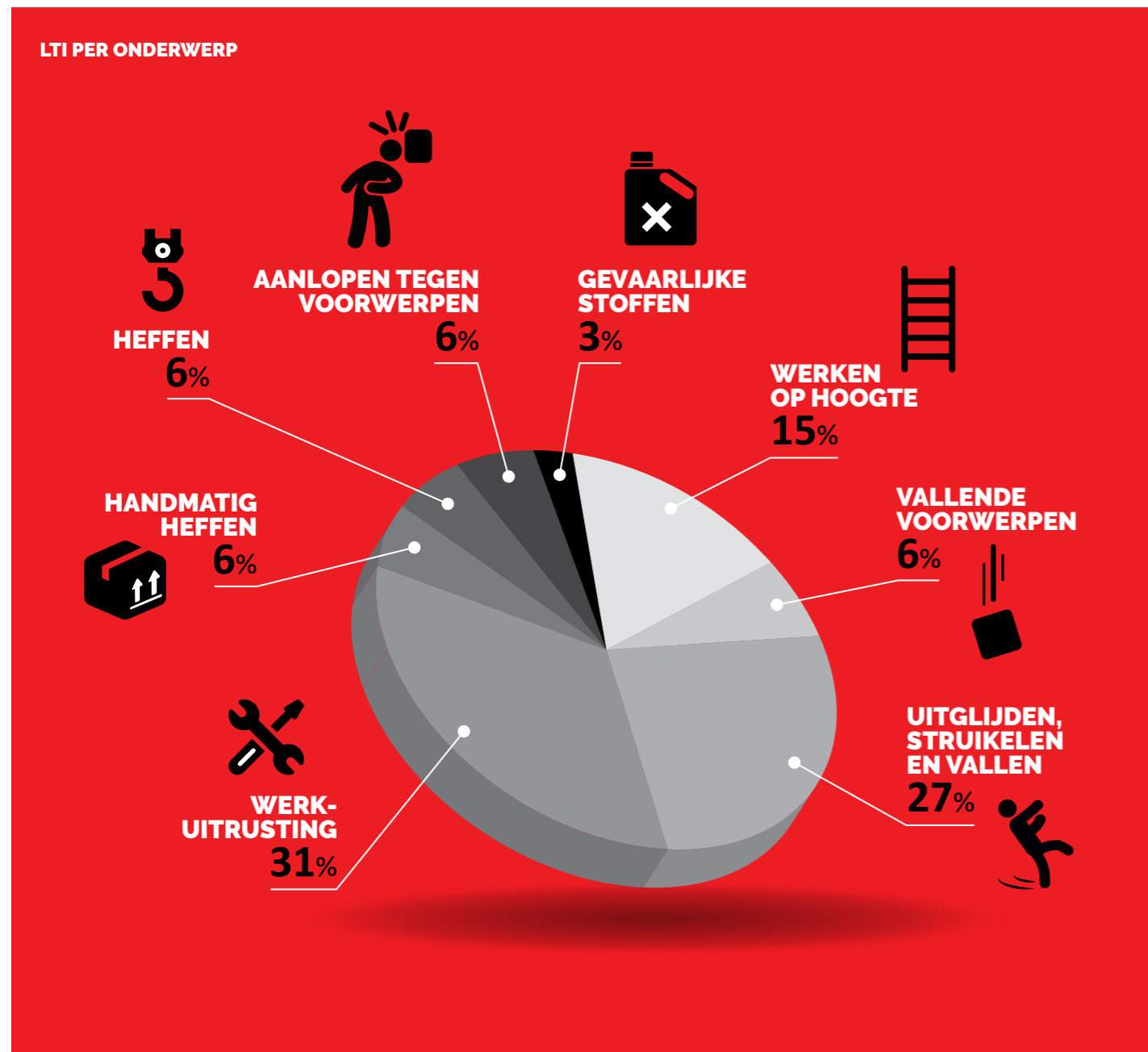
We hebben een I-CARE-e-learningcursus gelanceerd voor medewerkers om de belangrijkste concepten te begrijpen. Ter ondersteuning van de eerste I-CARE-campagnes werden aanvullende e-learningprogramma's opgezet.

Door de COVID-19-pandemie, de verandering in het management en de daaropvolgende herstructurering van het bedrijf hebben we het programma voor fysieke opleiding niet voort kunnen zetten. Wij hebben het programma voor 2021-2023 aangepast om de aanpak met de top-down opleidingen te kunnen voortzetten.

BEWUSTWORDING

Om de bewustwording over belangrijke risico's en controlemaatregelen binnen Royal IHC te verhogen, voeren we campagnes van vier maanden als onderdeel van I-CARE. De eerste twee campagnes, 'het voorkomen van uitglijden, struikelen en vallen' en 'veilig werken op hoogte', hadden verschillende elementen. Wij hebben bijvoorbeeld posters gedrukt waarop medewerkers van Royal IHC veilige werkmethoden demonstreren. Wij hebben toolboxmeetings gehouden over de campagnethema's, specifieke opleidingscursussen en interactieve spellen georganiseerd evenals initiatieven met topspecialisten uit de sector, waarbij bijvoorbeeld de regels voor veilig werken op hoogte onder de loep werden genomen.

De komende campagnethema's zullen worden gekozen op basis van de analyse van eerdere ongevallen. Uit de onderstaande figuur blijkt dat wij in de eerste campagnes belangrijke gevaren hebben aangestipt.



GEZONDHEID

Gezondheid was een belangrijk onderwerp vanwege de uitbraak van de COVID-19-pandemie. Wij hebben in al onze vestigingen directe maatregelen genomen om een veilige werkplek te bevorderen en onze collega's te beschermen tegen besmetting. Bovendien hebben we het thuiswerken versneld en ondersteund door collega's de middelen te bieden die zij nodig hebben om in de thuisomgeving effectief te kunnen werken.

In het kader van het thema 'sociale cohesie' hebben wij een reeks activiteiten ontplooid ter ondersteuning van het geestelijk en lichamelijk welzijn van onze medewerkers.

Wij hebben een duidelijk beleid en werkwijze vastgesteld om zowel besmetting te voorkomen als mogelijke gevallen van COVID-19 aan te pakken. Samen met onze professionele zorgverleners, managers en medewerkers zijn wij erin geslaagd het ziekteverzuim onder 3,98% te houden (alleen in Nederland). Wereldwijd lag het cijfer nog lager: 3,54%.

VERZUIMPERCENTAGE BINNEN ROYAL IHC, INCLUSIEF DE FME-BENCHMARK

2020	2019	2018	2017	BENCH-MARK
3,98%	3,78%	4,28%	4,71%	5,4%

We hebben een duidelijke en gestructureerde manier ontwikkeld om ziekteverzuim te beheren, waarbij de direct leidinggevende en de professionele gezondheidswerker beiden een rol spelen bij het in contact blijven met de medewerker, ongeacht of het ziekteverzuim van korte of lange duur is.

In 2021 zullen we onze collega's blijven ondersteunen om gezond en verbonden te blijven met het bedrijf door middel van diverse gezondheidsactiviteiten.



COVID-19: CRISIS- MANAGEMENT TIJDENS DE PANDEMIE



*Een grote uitdaging was de afstandregel:
hoe houd je 1,5 m afstand aan in
werkgerelateerde situaties?*

Bij Royal IHC maakt het Corporate Crisis Management Team (CCMT) gebruik van een geïntegreerde aanpak om zorgvuldige besluitvorming, coördinatie en communicatie te waarborgen. 'In de ongekende coronacrisis is scenarioplanning een cruciaal instrument gebleken om snel de juiste maatregelen te kunnen nemen. Consistente en regelmatige communicatie was ook essentieel om onze medewerkers vertrouwen te geven in deze onzekere tijden.'

Hans Greve is PMG-directeur Mijnbouw van Royal IHC, en voorzitter van het CCMT. Dit team bestaat uit een vaste kern van zeven medewerkers uit disciplines als HR, Operations, SHEQ en Communications. Daarnaast vervullen collega's van verschillende afdelingen specifieke ondersteunende rollen binnen het crisismanagement, en is er ook een internationaal CCMT.

Volgens Hans zijn al deze medewerkers goed opgeleid en voorbereid op crises, maar de dynamiek van COVID-19 bracht veel complicaties met zich mee: "De situatie en de informatie veranderden voortdurend, en het was een enorme uitdaging om te begrijpen wat de crisis betekende. Om op alle mogelijke effecten te kunnen anticiperen, hebben wij verschillende scenario's uitgewerkt. Daardoor konden we altijd snel schakelen en passende maatregelen nemen."

CORONA DASHBOARDS

"We hebben medewerkers die in het buitenland vastzaten onmiddellijk gerepatrieerd en een strikt reisbeleid ingevoerd", vervolgt Hans. "We hebben ook extra ontsmettingsmiddelen en beschermende uitrusting zoals maskers aangeschaft. De in maart aangekondigde coronamaatregelen, zoals hygiënevoorschriften, afstand houden en zoveel mogelijk thuiswerken, moesten onmiddellijk worden aangescherpt.

"Eind maart zijn we begonnen met het meten van de temperatuur op de locaties van Royal IHC, waardoor medewerkers zich er nog meer van bewust werden dat ze niet naar de locatie konden komen als ze zich niet goed voelden. Via onze dashboards hebben we inzicht in indicatoren zoals het aantal besmettingen, het ziektepercentage en het ziekteverzuim. Toen we tijdens de tweede golf het aantal besmettingen snel zagen toenemen, hebben we snel gehandeld door bepaalde locaties voor anderhalve week te sluiten."

I-CARE-COACHES

Een grote uitdaging was de afstandsregel: hoe blijf je 1,5 meter van elkaar verwijderd in werkgerelateerde situaties? "Halverwege het jaar hebben we onze aandacht verlegd naar de werven, die veel extra aandacht vroegen", voegt Hans toe. "Veel van onze mensen werken op locaties met beperkte ruimte of met veel collega's en onderaannemers op een schip. Dit vereist speciale maatregelen die per locatie kunnen verschillen.

"Bovendien is de scope van de controle voor onderaannemers beperkter: er worden steeds nieuwe teams samengesteld. Zij moeten ook voldoende voorzorgsmaatregelen nemen en de verantwoordelijkheid op zich nemen voor alle maatregelen die wij ter plaatse nemen. Dit alles maakt het vrij complex, en daarom hebben we gebruikgemaakt van aankondigingen, posters en I-CARE-coaches die op de werkplek betrokken waren."

GEESTELIJKE GEZONDHEID

Royal IHC gaf medewerkers de ruimte om hun werk en privéleven in te richten. Het bedrijf besteedde aandacht aan de gevolgen van de coronacrisis op het geestelijk welzijn. Zo heeft het CCMT managers en supervisors gevraagd om regelmatig op individuele basis hun teams bij te praten.

"Op deze manier probeerden we de druk op de mensen te verminderen", zegt Hans. "Een positief aspect van deze periode is dat wij hebben geleerd elkaar te vinden en anders samen te werken. Onze medewerkers hebben ook veel initiatieven genomen om het contact te onderhouden, zoals het organiseren van online 'pubquizzes'. Ik hoop dat deze leuke initiatieven ook na de coronasituatie worden voortgezet."

DUIDELIJKE COMMUNICATIE

Volgens Hans is – en blijft – duidelijke communicatie een van de belangrijkste regels: iedereen in de organisatie tijdig vertellen wat en waarom iets wordt gedaan. "Tussen juni en september hebben we de mensen weer de mogelijkheid kunnen bieden om op kantoor te werken: met een bezettingsgraad tot 25%. Deze regels werden meegedeeld en uitgelegd tijdens toolbox-meetings."

Ook de bekendmaking van de reorganisatieplannen werd met grote omzichtigheid begeleid. "Alle medewerkers die slecht nieuws kregen, werden op kantoor uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek. We hebben hiervoor ook een plan opgesteld, zodat het in een veilige setting kon plaatsvinden en het aantal mensen dat tegelijkertijd op kantoor was, beperkt kon worden."

Hans concludeert dat er enorm hard is gewerkt om de uitdagingen samen aan te gaan. "In sommige gevallen hadden we strenger kunnen zijn, maar we wisten niet hoe snel het virus zich zou verspreiden. Je kunt nooit tevreden zijn, want elke besmetting is er een te veel. In januari 2021 heeft Royal IHC alle medewerkers een COVID-19-vergoeding gegeven. Ik vond dat een mooie blijk van waardering voor hun grote inzet, flexibiliteit en doorzettingsvermogen. Al onze medewerkers verdienen hiervoor een groot compliment."

09

ONDERSTEUNING VAN LOKALE GEMEENSCHAPPEN

Dit thema valt vooral onder onze Stichting IHC Merwede Foundation, die een beroep doet op de passie en kennis van medewerkers om het leven te verbeteren van kinderen en volwassenen voor wie een klein beetje aandacht een wereld van verschil kan maken. Het hele jaar door dragen wij bij aan diverse sociale, culturele en gemeenschapondersteunende activiteiten met een duurzaam karakter. Het is een intensieve en lonende samenwerking tussen lokale gemeenschappen of organisaties en medewerkers van Royal IHC.

MERCY SHIPS

In 2020 heeft de Stichting IHC Merwede Foundation ervoor gekozen om Mercy Ships te promoten, een organisatie die vrijwillige (medische) professionals op ziekenhuisschepen de kans geeft om levensveranderende operaties uit te voeren op kinderen en volwassenen die deze anders niet zouden kunnen krijgen. In februari hebben we meer dan 10.000 euro ingezameld voor dit goede doel in het kader van het initiatief 'Het lekkerste wereldrecord'.



Zo werd in de RDM Onderzeebootloods in Rotterdam het grootste chocolade kunstwerk ooit gebouwd, bestaande uit meer dan 100.000 chocoladerepen. Mercy Ships heeft met dit initiatief in totaal 650.000 euro ingezameld, dat zal worden gebruikt voor de bouw van een nieuw schip. Uiteraard kreeg iedere deelnemende Royal IHC-medewerker een stuk chocolade.

Naast deze projecten steunde de Stichting IHC Merwede Foundation diverse kleinere en lokale initiatieven waarbij medewerkers betrokken waren bij een mix van particuliere en georganiseerde liefdadigheidssportactiviteiten.

De terugloop in de donaties in 2020 komt deels doordat het initiatief om lokale liefdadigheidsgroepen in Mozambique te helpen herstellen van de extreme overstromingen nog niet is afgerond. Het is een waardevol project en de Stichting IHC Merwede Foundation staat in nauw contact met de plaatselijke agent om de voortgang te volgen. Daarnaast heeft de Stichting IHC Merwede Foundation ook minder donaties ontvangen.

TOTAAL AAN DONATIES UIT STICHTINGSACTIVITEITEN (IN EURO'S) ONDERVERDEELD NAAR DOEL

	2020	2019	2018	2017
Sociale en culturele projecten	21.359	49.212	73.777	102.719
Persoonlijke sponsoring van medewerkers van Royal IHC	4.000	4.500	9.262	3.480
Sportinitiatieven	-	2.700	30.900	1.000
Totaal	25.359	56.412	113.939	107.199



10

DUURZAAMHEIDS-DOELSTELLINGEN

In 2021 zal Royal IHC zich richten op kansen om duurzaamheid effectief te integreren in de bedrijfsstrategie, op het maken van weloverwogen keuzes op basis van de duurzaamheidsstrategie, afgeleid van megatrends, en op het voortbouwen op de geprioriteerde UNSDG's en materialiteit. Wij zullen doelstellingen en acties bepalen, met ondersteuning van coherente en geïntegreerde verslaglegging. In afwachting van nieuwe materiële onderwerpen en een nieuwe strategische koers zal de nadruk blijven liggen op uitstootvrije schepen, verantwoordelijkheid in de toeleveringsketen en het I-CARE-programma.

MATERIAAL THEMA	2019 RESULTATEN	2020 DOELSTELLINGEN	2020 RESULTATEN
Innovatie en duurzame product-ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> Om een aantal redenen heeft het duurzaam onderzoek in 2019 niet plaatsgevonden. Dit betrof in het bijzonder de geplande categorisering van onderzoek en de wijze waarop verschillende soorten onderzoek van invloed zijn op of bijdragen tot de UNSDG's. Er is veel onderzoek gedaan met een duurzaam karakter, maar het is niet mogelijk dit onderzoek te vergelijken met onze duurzaamheidscriteria. 	<ul style="list-style-type: none"> Innovatieprojecten moeten worden beoordeeld op basis van de criteria van de UNSDG. We gaan de rapportage van gewerkte uren onderzoeken conform de UNSDG-criteria. 	<ul style="list-style-type: none"> Wegens organisatorische veranderingen hebben wij besloten het systeem op dit moment niet uit te breiden. De verbinding met de UNSDG heeft een prominenter plaats gekregen in de organisatie, omdat deze zijn weg heeft gevonden in de positionering van Royal IHC in de maritieme wereld.
Koolstofvoetafdruk	<ul style="list-style-type: none"> We hebben de koolstofvoetafdruk ten opzichte van 2018 met 6,3% verminderd. Internationale sites verstrekken maandelijks MVO-gegevens. We hebben meetbare inzichten in de afvalstromen van Royal IHC (NL) gecreëerd. 	<ul style="list-style-type: none"> GIB-project: uitstootvrije schepen (<i>prioriteit 2020</i>) Vermindering van de koolstofvoetafdruk met 6% ten opzichte van 2018. 	<ul style="list-style-type: none"> Verschiedende conceptstudies van nul-emissieschepen. Innovatiepartnerschap met Rijkswaterstaat om de LEAF Hopper te ontwikkelen als uitstootvrije oplossing voor kustbeschermingswerken. Onderzoek naar verschillende opties voor energiebesparing en -terugwinning, zoals systemen voor de terugwinning van afvalwarmte. Er zijn ontwerphulpmiddelen ontwikkeld, zoals de Fuel Tool, om de brandstofefficiëntie te optimaliseren en om in een vroeg stadium de beste ontwerpkeuzes te maken. Ten opzichte van 2018 is een vermindering van 11% gerealiseerd.
Veiligheid	<ul style="list-style-type: none"> Helaas is het aantal LTI's niet verminderd. In vergelijking met 2018 is het totale aantal LTI's verdubbeld. Wij hebben onderaannemers erbij betrokken en minimumopleidingseisen gedeeld, en onze onderaannemers zijn toegevoegd aan onze communicatie over veiligheid. 	<ul style="list-style-type: none"> Start en uitvoering van een 18 maanden durend I-CARE-veiligheidsbestedingsprogramma (<i>prioriteit 2020</i>) Veiligheidsrapportage met gegevens van eigen personeel, ingehuurd personeel en (onder) aannemers. De veiligheidsrapportage moet worden uitgebreid tot TRI-rapportage. Het einddoel is nul incidenten, tussenliggend doel is een vermindering van het aantal LTI's met 25% ten opzichte van 2019. 	<ul style="list-style-type: none"> Het I-CARE-programma is opgestart en bekend bij meer dan 80% van het personeel, het stappenplan is aangepast als gevolg van COVID-19 en de herstructurering en zal worden voortgezet in 2021, 2022 en 2023. Absolute gegevens omvatten alle incidenten, relatieve gegevens omvatten alleen gegevens over eigen personeel en ingehuurde krachten. Voor 2021 zijn verbeteringen gepland. Veiligheidsrapportage uitgebreid tot TRI- en TRIF-rapportage. Er is een vermindering van 10% van de LTI's ten opzichte van 2019 gerealiseerd, de LTIF daalde met 7%, waarmee de opwaartse trend tussen 2017 en 2019 werd omgeboogen.
Anticorruptie	<ul style="list-style-type: none"> De gedragscode is geïmplementeerd en gecommuniceerd in Q1 2019. E-learning is gecreëerd en beschikbaar gesteld voor nieuwe en bestaande medewerkers binnen de Royal IHC Academy. 	<ul style="list-style-type: none"> Handhaven van het bestaande complianceprogramma binnen Royal IHC. Evalueren hoe diep de gedragscode in de organisatie is verankerd en het gebruik van e-learningcursussen evalueren. 	<ul style="list-style-type: none"> De verdere aanscherping van de gedragscode is voltooid, maar er was maar beperkt aandacht voor vanwege de financiële situatie en de herfinanciering van Royal IHC in 2020. In 2021 is een diepgaandere analyse van de stappen nodig.
Opleiding en scholing	<ul style="list-style-type: none"> Inkrimping van de opleidingsactiviteiten wegens de financiële situatie van Royal IHC. Nauwere samenwerking met ITI. Nieuwe (digitale) werkmethode verkend. 	<ul style="list-style-type: none"> Meer aandacht voor het '70-20-10'-model. Ontwikkeling en ondersteuning van grote opleidingsprogramma's voor SHEQ, verkoop en leiderschap. Opleidingen op de maat aanbieden om aan de vraag van het bedrijfsleven te voldoen. 	<ul style="list-style-type: none"> Bij de opstelling van de doelstellingen voor 2020 zijn we ervan uitgegaan dat er in 2020 opnieuw een budget voor opleiding zal zijn. Vanwege de financiële situatie van Royal IHC is dit helaas niet doorgegaan, waardoor de doelstellingen zijn verschoven naar 2021. L&D heeft bijgedragen aan het I-Care-programma. In 2020 was er geen budget voor verkoop- en leiderschapsprogramma's. Ter voorbereiding op de overgang naar een nieuw LMS-systeem in 2021, is de catalogus in het huidige LMS-systeem opgeschoond.
Gezondheid	<ul style="list-style-type: none"> Wij hebben ons doel bereikt om het ziekteverzuimpercentage met 10% te verminderen. Sociale inzetbaarheid: actieve betrokkenheid en participatie binnen de FME (bedrijfsorganisatie voor technologische industrieën). 	<ul style="list-style-type: none"> Handhaving van een ziekteverzuimpercentage van <5%. Focus op duurzame inzetbaarheidsinitiatieven binnen Royal IHC. 	<ul style="list-style-type: none"> Wij hebben ons doel bereikt om een ziekteverzuimpercentage van <5% te handhaven. Van 3,79% in 2019 naar 3,98% in 2020. Het ziekteverzuimpercentage is licht gestegen ten opzichte van vorig jaar. Sociale inzetbaarheid: het reorganisatieproces is zeer zorgvuldig uitgevoerd. Met een degelijk sociaal plan en veel aandacht voor communicatie proberen we de negatieve gevolgen voor de werknemers zoveel mogelijk op te vangen.
Verantwoordelijkheid voor de toeleveringsketen	<ul style="list-style-type: none"> De ontwikkeling van de Blue Scan wordt beëindigd, MVO wordt behandeld in het kader van het QLIFT-auditproces. 	<ul style="list-style-type: none"> Zorgvuldigheidsproces en QLIFT-audits. Ambitie om de verf per 2025 te hebben verbeterd. Professionaliseren van het afvalscheidingsproces met de nadruk op circulaire producten. 	<ul style="list-style-type: none"> In 2020 zijn als gevolg van COVID-19 minder audits bij leveranciers uitgevoerd dan gepland. Bij MS Teams zijn zelfbeoordelingen of audits op afstand uitgevoerd. Er heeft ook een interne SCM-audit plaatsgevonden. Het plan voor de verbetering van de verf moet worden bijgewerkt en in het komende jaar of de komende jaren worden gerealiseerd. De eerste stappen worden uitgevoerd door middel van proefprojecten, die worden afgerond en geëvalueerd en in 2021 zullen worden uitgevoerd > PMD-scheidingsproces in de catering (PMD = plastic, metaal en drankkartons).
Ondersteuning van lokale gemeenschappen	<ul style="list-style-type: none"> Diverse projecten uitgevoerd met vrijwilligers van Royal IHC. Contact opgenomen met de verantwoordelijke collega's van Royal IHC over het werk van de stichting. 	<ul style="list-style-type: none"> Organiseer een rondleiding door Royal IHC om meer bekendheid te geven aan de mogelijkheden van de stichting. Selecteer nieuwe projecten om te ondersteunen. 	<ul style="list-style-type: none"> Vanwege zowel corona als de financiële situatie van Royal IHC is besloten om in 2020 geen promotietour te organiseren voor de Stichting IHC Merwede Foundation. Er is besloten om het selectiebeleid voor nieuwe projecten te herschrijven. Als gevolg daarvan zijn in 2020 geen nieuwe projecten geselecteerd.

GEESTELIJKE GEZONDHEID EN VEERKRACHT TIJDENS COVID-19



De COVID-19-pandemie is meer dan een fysiek gezondheidsprobleem - de pandemie beïnvloedt ook de geestelijke gezondheid doordat mensen bezorgd zijn om zichzelf, hun families en begrijpelijkerwijs ook de onstabiele economie.

Opererend in een sector met hoge risico's heeft Royal IHC veiligheid en gezondheid uiteraard hoog in het vaandel staan. Dit wordt vertaald naar de dagelijkse praktijk, met ondersteuning van management, supervisors en werknemers. Samen met het SHEQ-team stimuleert en vereenvoudigt HR-directeur Jane Hudson de verdere integratie van gezondheidskwesties in het bedrijfsbeleid en de bedrijfspraktijken. Voor ons is het aanbieden van diensten op het gebied van geestelijke gezondheid en welzijn een belangrijke manier om onze mensen te beschermen, een veilige werkcultuur te creëren en ons bedrijf klaar te stomen voor toekomstig succes.

'De COVID-19-pandemie is meer dan een fysieke gezondheidskwestie – het is een mentale gezondheidskwestie die wordt gevoed door de bezorgdheid van mensen voor zichzelf, hun gezinnen en de instabiele economie', aldus Jane. 'Dergelijke uitdagingen kunnen stressvol en overweldigend zijn en sterke emoties veroorzaken. Maatregelen zoals sociale afstand houden zijn noodzakelijk om de verspreiding van het virus tegen te gaan, maar zij kunnen ons geïsoleerd doen voelen en angst veroorzaken. Voordat corona toesloeg, had Royal IHC al meerdere initiatieven op het gebied van geestelijke gezondheid die ons helpen om te gaan met de ongekende uitdagingen die voor ons lagen.'

EEN POSITIE OM TE HELPEN

Jane Hudson, HR Director, werkt al meer dan 14 jaar bij Royal IHC en ondersteunt alle businessunits in het Verenigd Koninkrijk en een aantal in Nederland. 'Toen een collega een paar jaar geleden zelfmoord pleegde, besloten we dat we meer wilden doen voor het welzijn van de geestelijke gezondheid. Voor veel mensen maakt de manier waarop ze door hun manager worden behandeld een enorm verschil voor hoe ze zich over zichzelf en hun werk voelen. Bovendien verkeren managers in de beste positie om stress en bezorgdheid te signaleren en hulp te bieden. Daarom wilden we een cultuur creëren waarin mensen zich op hun gemak voelen om over geestelijke gezondheid te praten. We hebben trainingen ingevoerd om het bewustzijn te vergroten en ons personeel aan te moedigen hun vaardigheden te ontwikkelen door een beter begrip van geestelijke gezondheid.'



VEERKRACHT ONTWIKKELEN

Om het bewustzijn te vergroten en tips te geven over hoe met deze problemen om te gaan en advies te geven over waar verdere hulp kan worden gezocht, hebben wij een boekje over geestelijke gezondheid uitgebracht, dat aan alle personeelsleden is uitgereikt. De volgende stap is collega's op te leiden tot ambassadeurs voor de geestelijke gezondheid. We hebben ook een hulpprogramma voor werknemers gelanceerd om hen in contact te brengen met vertrouwelijke, professionele hulp, per telefoon of face to face. Bovendien hebben wij Miss Menopause Sessions georganiseerd om managers voor te lichten over wat vrouwelijke collega's kunnen doormaken en hoe zij hen kunnen helpen en steunen. Dit zijn enkele van de initiatieven die wij hebben genomen om een beter begrip van geestelijke gezondheidsproblemen te bevorderen.

HOLISTISCH BEELD

Jane is van mening dat werkplek en geestelijke gezondheid nog belangrijker zijn in deze uitdagende tijden, waarin bedrijven elk beschikbaar middel moeten gebruiken om hun productiviteit en concurrentievermogen te waarborgen. Royal IHC Ltd is al een aantal jaren geaccrediteerd met het Silver Level van de Britse Better Health at Work Award voor het erkennen en aanpakken van gezondheidskwesties op de werkplek.

VERBONDEN BLIJVEN TERWIJL JE OP AFSTAND WERKT

Alle maatregelen die we hebben genomen, hielpen ons om te gaan met de ongekende stress die de pandemie veroorzaakte. Wij hebben hierop voortgebouwd door elementen toe te voegen zoals toolboxgesprekken over geestelijke gezondheid en welzijn, enquêtes, 'Ask Twice safety shares', wekelijkse check-ingesprekken met het SHEQ-team. Daarnaast hebben wij ons interne internet gebruikt om het personeel dichter bij elkaar te brengen door middel van foto's vanaf de thuiswerkplek, een maandelijkse personeelsquiz, het vieren van successen, enz.



BIJLAGE I

VERSLAGLEGGINGS-PARAMETERS

Royal IHC wil inzicht geven in de wijze waarop zij duurzaamheid verankert in de interne bedrijfsvoering en legt daarom jaarlijks verantwoording af over haar niet-financiële resultaten door middel van dit jaarlijkse duurzaamheidsverslag. Het verslag over 2020 bestrijkt de periode van 1 januari tot en met 31 december 2020 en geeft, naast een presentatie van de sociale en milieuresultaten, een overzicht van de doelstellingen voor de komende periode.

Verslagleggingscriteria

Voor de jaarlijkse verslaglegging van de niet-financiële resultaten houdt Royal IHC zich aan de internationale standaarden voor MVO-verslaglegging en gebruikt het de richtlijnen van het Global Reporting Initiative (GRI). Dit verslag is opgesteld in overeenstemming met het niveau 'in overeenstemming met: kern' van deze richtlijnen.

Scope en omvang van de verslaglegging

De scope van dit duurzaamheidsverslag omvat de sociale en milieuprestaties die voortvloeien uit het MVO-beleid van Royal IHC, waarbij de materiële onderwerpen bepalend zijn voor de scope van de rapportage. (Raadpleeg de 'scopetabel' om per indicator te zien welke vestiging er binnen of buiten valt). De grenzen, de scope en de richtlijnen zijn waar nodig aangepast aan de gegevens waarover Royal IHC beschikt. Joint ventures en entiteiten met een minderheidsbelang vallen niet onder de niet-financiële verslaggeving. Overgenomen ondernemingen worden één jaar na de overname opgenomen om een integratieperiode mogelijk te maken.

Berekening van de koolstofvoetafdruk

De richtlijnen uit de norm ISO 14064-1 worden gebruikt als basis voor het berekenen van de koolstofvoetafdruk van Royal IHC. Naast de niet-verplichte koel- en koudemiddelen worden ook elementen uit deel 1 en 2 meegenomen in de berekening van de koolstofvoetafdruk van Royal IHC. Gezien de aard van de activiteiten van Royal IHC worden ook de vlieguren van de onderneming gerapporteerd. Wij streven ernaar dit in de toekomst uit te breiden om volledige naleving van ISO 14064-1 mogelijk te maken. Voor de berekening van de CO₂-uitstoot worden omrekeningsfactoren gebruikt zoals gepubliceerd op 1 januari 2021 op www.co2uitstootfactoren.nl. Het verstrekken en valideren van deze gegevens geschiedt onder de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de afdeling Facilitaire Diensten en SHEQ-CSR.

De huidige omrekeningsfactoren vertonen minimale verschillen met de factoren zoals gepubliceerd op 1 januari 2020, die zijn gebruikt voor de CO₂-berekening in het duurzaamheidsverslag 2019.

Contact

Royal IHC nodigt haar stakeholders uit om feedback te geven – of de dialoog aan te gaan – over ons MVO-beleid, onze doelstellingen, resultaten en de verslagleggingsnorm.



Gebied	Cluster	Unit	Locatie	Elektriciteitsverbruik	Gasverbruik	LTIF/TRIR/LTI
Europa	Apparatuur	IHC SAS Hytop	Alphen aan den Rijn	•	•	•
	Holding	IHC MTI	Delft			•
	IQIP	IHC Fundex Equipment	Goes	•	•	•
	Scheepsbouw	IHC Interior	Hardinxveld	•	•	•
	Holding	IHC Merwede Holding	Kinderdijk	•	•	•
	Scheepsbouw	IHC Holland ¹	Kinderdijk	•	•	•
	Holding	IHC MTI	Kinderdijk	•	•	•
	Scheepsbouw	IHC Metalix	Kinderdijk	•	•	•
	Holding	IHC-opleidingscentrum	Kinderdijk	•	•	•
	Services	IHC Services ²	Kinderdijk	•	•	•
	Services	IHC Dredge Equipment	Kinderdijk	•	•	•
	Mijn- & tunnelbouw	IHC Mining & Tunneling	Kinderdijk	•	•	•
	Scheepsbouw	IHC Holland	Krimpen aan den IJssel	•	•	•
	Apparatuur	IHC Hytech	Raamsdonksveer	•	•	•
	Services	Vuyk Engineering	Rotterdam	•	•	•
	IQIP	IHC IQIP ³	Slidrecht (Molendijk)	•	•	•
	Scheepsbouw	IHC Piping	Slidrecht (Industrieweg)	•	•	•
	Apparatuur	IHC SAS Hytop	Slidrecht (Industrieweg)	•	•	•
	Scheepsbouw	IHC Systems	Slidrecht (Industrieweg)	•	•	•
	Apparatuur	Royal IHC	Newcastle, UK			•
Apparatuur	Royal IHC	Port of Blyth, UK			•	
Apparatuur	IHC FHP	Newcastle, UK			•	
Apparatuur	TI Geosciences	Blyth, UK			•	
China	Internationaal	IHC Service Center China	Tianjin, China			•
	Internationaal	IHC Merwede Holding vertegenwoordigingskantoor	Beijing, China			•
Afrika	Internationaal	IHC South Africa (Pty)	Cape Town, Zuid-Afrika			•
	Internationaal	IHC Nigeria	Lagos, Nigeria			•
Azië/ Stille Oceaan	Internationaal	IHC Service Center - Zuidoost-Azië	Singapore, Singapore			•
Midden-Oosten	Internationaal	IHC Service Center - Midden-Oosten	Dubai, VAE			•
India	International	IHC Service Center India	Mumbai, India			•
Australië	Internationaal	IHC Robbins Technology	Brisbane, Bunburry en Perth, Australië			•

¹ Inclusief internationale kantoren in Maleisië, Slowakije, Kroatië en Roemenië waarvoor alleen LTIF wordt gerapporteerd.

² IHC Services is pas in 2018 een B.V. geworden, voorheen was het een dochteronderneming van IHC Holland B.V.

³ Inclusief alle internationale IQIP-vestigingen.

BIJLAGE II

TERMENLIJST



5X BETER

Samenwerking tussen Koninklijke Metaalunie, FME, FNV Metaal, CNV Vakmensen en De Unie, die veilig en gezond werken in de metaalbewerking en metalektro bevordert.

ALGEMENE VERORDENING GEGEVENSBESCHERMING (AVG)

Europese privacyverordening betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en de vrije uitwisseling van gegevens.

ANTICORRUPTIEVERORDENING

Beleid en gedragscode van de onderneming ter bestrijding van corruptie in haar dagelijkse activiteiten.

KOOLSTOFVOETAFDruk

De totale uitstoot van broeikasgassen die door de productieprocessen van een organisatie wordt veroorzaakt.

GEDRAGSCODE

Een expliciete beschrijving door de onderneming van de normen en waarden die gelden voor medewerkers en leveranciers met betrekking tot de naleving van de toepasselijke wetgeving, corruptie, mensenrechten en milieuaspecten, enz.

MVO

Maatschappelijk verantwoord ondernemen.

RICHTLIJN BETREFFENDE ENERGIE-EFFICIËNTIE

Europese richtlijn met als doel een daling van het Europese energieverbruik met 32,5% tegen 2030, die verplichtingen bevat voor zowel de lidstaten als de bedrijven.

FME

Werkgeversorganisatie voor de technologische industrie.

IMO

Als gespecialiseerde organisatie van de Verenigde Naties is de Internationale Maritieme Organisatie (IMO) verantwoordelijk voor de uitvoering van overeenkomsten tussen de deelnemende lidstaten om de scheepvaart zo veilig en milieuvriendelijk mogelijk te maken.

KETENVERANTWOORDELIJKHEID

Integratie van sociale en milieuaspecten bij de selectie van leveranciers en/of verbetering van sociale en milieuaspecten in de toeleveringsketen.

EXPLOITATIEVERGUNNING

De vergunning om activiteiten te verrichten en/of te produceren.

LNG

Liquefied natural gas, vloeibaar aardgas.

VERZUIMONGEVAL (LOST-TIME INJURY, LTI)

Werkgerelateerde letsels of ziekten, die tot gevolg hebben dat een medewerker de dag na het ongeval niet in staat is zijn werk te verrichten.

VERZUIMONGEVALLNFREQUENTIE (LTIF, LOST-TIME INJURY FREQUENCY)

Het aantal LTI's *1.000.000/aantal gewerkte uren.

MATERIALITEITSMATRIX

Grafische voorstelling die door de organisatie wordt gebruikt om het relatieve belang van de materiële onderwerpen voor zowel het bedrijf als de belanghebbenden aan te tonen.

MATERIËLE ASPECTEN

De voor een bedrijf meest relevante (duurzaamheids)onderwerpen of onderwerpen die voldoen aan de informatiebehoefte en overwegingen van stakeholders, zodat ze in aanmerking komen voor opname in de MVO-rapportage.

MVO NEDERLAND

Netwerkorganisatie die bedrijven, overheden en maatschappelijke organisaties ondersteunt bij de invulling van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid.

BIJNA ONGEVAL

Een gebeurtenis zonder letsel en/of schade, maar die onder enigszins andere omstandigheden tot letsel en/of schade had kunnen leiden.

PREVENTIEF MEDISCH ONDERZOEK

Een (vrijwillig) medisch onderzoek dat intern wordt aangeboden om gezondheidsrisico's en problemen in een vroeg stadium op te sporen, te voorkomen en te behandelen.

RI&E

'Risico-inventarisatie en -evaluatie' van de gevaren in een bedrijf met betrekking tot de gezondheid en veiligheid en het welzijn van de medewerkers, waarbij een beoordeling wordt gemaakt van het risico dat een gevaar zich voordoet, de gevolgen ervan en de frequentie van de blootstelling.

DIALOOG MET DE STAKEHOLDERS

Contact met stakeholders, waarbij de relevante thema's en belangen van de onderneming worden getoetst aan de verwachtingen van de stakeholders.

WET VERBETERING POORTWACHTER

Wetgeving die bepaalt dat werkgevers een actieve rol moeten spelen bij de re-integratie van zieke medewerkers. De werkgevers moeten er samen met de medewerker en de gezondheids- en veiligheidsorganisatie voor zorgen dat zieke medewerkers zo snel mogelijk weer aan het werk kunnen.

BIJLAGE III

ASSURANCE- CERTIFICAAT



ONAFHANKELIJKE ASSURANCEVERKLARING LR

Behorende bij IHC Merwede Holding B.V. 'MVO-Jaarverslag 2020' voor het kalenderjaar 2020.

Deze assuranceverklaring is opgesteld voor IHC Merwede Holding B.V. in overeenstemming met ons contract, maar is bedoeld voor de lezers van dit verslag

OPDRACHTVOORWAARDEN

Lloyd's Register Quality Assurance Limited (LR) heeft van IHC Merwede Holding B.V. (verder Royal IHC) opdracht gekregen om onafhankelijke zekerheid te verschaffen over haar duurzame informatie in het 'MVO-verslag 2020' ('het verslag') op basis van de onderstaande assurance-criteria tot een beperkt assurance-niveau met gebruikmaking van de verificatieprocedure van LR. De verificatieprocedure van LR is gebaseerd op de huidige beste praktijken, is in overeenstemming met ISAE 3000 en maakt gebruik van de volgende beginselen: inclusiviteit, materialiteit, responsiviteit en betrouwbaarheid van de prestatiegegevens.

Onze assurance-opdracht had betrekking op het verslag van Royal IHC (d.d. 17 maart 2021) en alleen op de duurzaamheidsgegevens zoals die als de volgende cijfers zijn gerapporteerd: Aantal medewerkers (fte), aantal verzuimongevallen (LTI's), verzuimongevallenfrequentie (LTIF), TRIR, nationaal verzuimpercentage, milieu-incidenten, nationaal elektriciteitsverbruik, nationaal gasverbruik, nationale koolstofvoetafdruk, ondersteuning van plaatselijke gemeenschappen, gemiddeld aantal opleidingsuren per afgevaardigde. De gegevens voor deze cijfers binnen het bestek van onze opdracht zijn in het verslag gemarkeerd met een asterisk (*). En alleen voor de operaties en activiteiten van Royal IHC en in het bijzonder de volgende eisen:

- Controle op de naleving van de verslagleggingsmethodieken van Royal IHC
- Evaluatie van de nauwkeurigheid en betrouwbaarheid van de gegevens en informatie voor deze indicatoren die alleen in het verslag worden vermeld.

Van onze assurance-opdracht uitgesloten waren:

- Gegevens en informatie in verband met de GRI-rapportage.
- De kerncijfers voor 2016-2018 die door andere partijen waren geverifieerd. LR heeft alleen gecontroleerd of deze gegevensbestanden correct in het verslag zijn overgebracht.
- Alle financiële informatie, meningen en visies, interviews, fotografische beelden, persoonlijke verklaringen en toekomstplannen, alsmede links naar externe of andere informatie die in het verslag zijn opgenomen. Ook verwijzingen naar andere gegevens, informatie en bladzijden van het verslag.

Onze assurance-opdracht omvatte niet de gegevens en informatie van Royal IHC's leveranciers, aannemers en eventuele in het verslag genoemde derden.

LR's verantwoordelijkheid is alleen voor Royal IHC. LR wijst elke aansprakelijkheid of verantwoordelijkheid voor anderen af, zoals uitgelegd in de voetnoot aan het eind. Royal IHC is verantwoordelijk voor het verzamelen, samenvoegen, analyseren en presenteren van alle gegevens en informatie in het verslag en voor het handhaven van doeltreffende interne controles van de systemen waaraan het verslag is ontleend. Uiteindelijk is het verslag goedgekeurd door, en blijft het de verantwoordelijkheid van Royal IHC.

OPINIE VAN LR

Op basis van de aanpak van LR is niets onder onze aandacht gekomen dat ons kan doen geloven dat Royal IHC, in alle materiële opzichten:

- niet aan de bovenstaande vereisten heeft voldaan,
- geen nauwkeurige en betrouwbare prestatiegegevens en -informatie heeft verstrekt, aangezien er geen fouten of omissies zijn ontdekt,
- niet alle kwesties die voor de stakeholders en de lezers van dit verslag van belang zijn, heeft behandeld.

Het oordeel is gevormd op basis van een beperkte mate van zekerheid en op de materialiteitsdrempel van het professionele oordeel van de auditor.

OPMERKING

De mate van bewijsvergaring voor een beperkte assurance-opdracht is minder uitgebreid dan voor een redelijke assurance-opdracht. Beperkte assurance-opdrachten zijn toegespitst op geaggregeerde gegevens in plaats van op fysieke controle van de brongegevens op de locaties. Bijgevolg is het niveau van zekerheid dat in een beperkte assurance-opdracht wordt verkregen aanzienlijk lager dan de zekerheid die zou zijn verkregen indien een redelijke assurance-opdracht zou zijn uitgevoerd.



DE BENADERING VAN LR

De assurance-opdrachten van LR worden uitgevoerd in overeenstemming met onze verificatieprocedure. De volgende taken zijn echter uitgevoerd als onderdeel van het verzamelen van bewijsmateriaal voor deze assurance-opdracht:

- Herziening van het proces van Royal IHC voor het identificeren en vaststellen van materiële kwesties. Wij hebben dit gedaan door de verantwoordelijke persoon te interviewen en het proces van betrokkenheid van stakeholders te beoordelen om te bevestigen dat sociale, gezondheids- en milieukwesties die door stakeholders aan de orde zijn gesteld, in het verslag zijn behandeld.
- (Op afstand) Controle en analyse van de gegevensbeheersystemen van Royal IHC om te bevestigen dat er geen significante fouten, omissies of onjuistheden in het verslag voor de geselecteerde sociale, gezondheids- en milieukwesties waren. Wij hebben dit gedaan door de doeltreffendheid van de procedures, instructies en systemen voor gegevensverwerking te beoordelen, met inbegrip van die voor interne verificatie. Wij hebben ook de sleutelpersonen geïnterviewd die verantwoordelijk zijn voor het opstellen van het verslag en voor het verzamelen van de gegevens.
- Onderzoek van ondersteunend bewijsmateriaal dat door Royal IHC beschikbaar is gesteld voor de verificatie van het rapport.
- Alleen op het hoofdkantoor van Royal IHC in Kinderdijk, Nederland, is bewijsmateriaal bemonsterd, in overeenstemming met ons contract. Daarom werden de gegevens voor afzonderlijke locaties op afstand geverifieerd tot bij de oorspronkelijke bron.

OBSERVATIES

Verdere opmerkingen en bevindingen, gedaan tijdens de assurance-opdracht, zijn:

- Inklusiviteit en responsiviteit van de stakeholders: In 2019 heeft Royal IHC een nieuwe beoordeling uitgevoerd om de nieuwe materiële MVO-onderwerpen te definiëren. Het resultaat van dit proces is terug te vinden in het verslag van 2020. Er zijn ons geen prestatieproblemen bekend die niet in het verslag aan de orde zijn gesteld voor de potentiële belangrijkste stakeholders van Royal IHC.
- Materialiteit: Er zijn ons geen materiële zaken bekend met betrekking tot de duurzaamheidsprestaties van Royal IHC die niet in het verslag zijn opgenomen.
- Betrouwbaarheid: De systemen voor gegevens- en informatiebeheer worden geacht goed te zijn gedefinieerd. Tijdens de verificatie geconstateerde fouten zijn voor dit verslag handmatig gecorrigeerd. Om de betrouwbaarheid van de gegevens in toekomstige rapporten te waarborgen, met name voor nieuwe KPI's, moet Royal IHC haar interne verificatie- en controleprocedures verder verbeteren en de verantwoordelijkheid voor de gerapporteerde KPI's op de relevante niveaus en divisies in de organisatie beter definiëren.

NORMEN, COMPETENTIES ONAFHANKELIJKHEID VAN LR

LR implementeert en onderhoudt een uitgebreid managementsysteem dat voldoet aan de accreditatie-eisen voor ISO 14065 'Broeikasgassen - Eisen aan instellingen die broeikasgasvalidaties of -verificaties uitvoeren ten behoeve van gebruik bij accreditatie of andere vormen van erkenning' en ISO/IEC 17021-1 'Conformiteitsbeoordeling - Eisen voor instellingen die audits en certificatie van managementsystemen leveren' die ten minste even veeleisend zijn als de eisen van de International Standard on Quality Control 1 en voldoen aan de Ethische Code voor Professionele Accountants uitgegeven door de International Ethics Standards Board for Accountants.

LR zorgt voor de selectie van de juiste gekwalificeerde personen op basis van hun kwalificaties, opleiding en ervaring. Het resultaat van alle verificatie- en certificatiebeoordelingen wordt vervolgens intern door het hogere management geëvalueerd om ervoor te zorgen dat de toegepaste aanpak rigoureuus en transparant is. LR is de certificeringsinstantie van Royal IHC voor certificering conform ISO9001, ISO14001 en ISO45001. Wij leveren Royal IHC ook een reeks opleidingsdiensten met betrekking tot managementsystemen. De verificatie- en certificeringsbeoordelingen zijn de enige werkzaamheden die LR voor Royal IHC uitvoert en als zodanig geen afbreuk doen aan onze onafhankelijkheid of onpartijdigheid.

23 maart 2020

Joep Ottenheim
Leidende verificateur Lloyd's Register

ROYALIHC.COM

Alle rechten voorbehouden. Vermengvuldiging in welke vorm of op wat voor manier dan ook is niet toegestaan zonder voorgaande schriftelijke toestemming van IHC Merwede Holding BV.



**THE TECHNOLOGY
INNOVATOR.**