



CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

MAAS JAARVERSLAG 2024



MAAS
TREAT YOURSELF WELL

Bedrijfsnaam officieel
Kamer van Koophandel
Website

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

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

Publicatie

CSR-jaarverslag over 2024, gepubliceerd op 15 mei 2025.



1.1. VOORWOORD

2024 was voor MAAS een jaar waarin we bewogen van minder belofte naar meer bewijs. Onze duurzaamheidsaanpak is een systeem in actie! Van herkomst tot en met consumptie, en alles daartussenin en omheen.

Onder onze drie pijlers: IMPACT@ORIGIN, IMPACT@SOCIAL en IMPACT@FOOTPRINT zijn duidelijke doorbraken geboekt. Zo versterkten we onze ketens in Ethiopië, Nepal, Rwanda, Oeganda en Burundi, door ter plekke te investeren in microkredieten, eerlijke waardering en lokale verwerking. De opmars van koffieconcepten als De Idealist onderstreept dat eerlijke koffie ook commercieel werkt.

Lokaal zetten we onverminderd in op sociaal ondernemerschap. Met vaste partners zoals Heilige Boontjes begeleiden we jongeren met een besproken verleden naar werk, opleiding of een nieuwe kans. Tegelijkertijd zijn we uitgegroeid tot een platform voor Duurzame Partners. We versnellen hun ontwikkeling, maken hun impact zichtbaar via de Social Handprint en bouwen samen aan een toekomst waarin lokaal samenwerken de standaard wordt.

In dat kader stond in 2024 ook transparantie centraal. Middels ons NoFilter-platform gingen we met klanten, partners en collega's het eerlijke gesprek aan over uitdagingen, dilemma's en keuzes. Omdat duurzame impact vraagt om lef, ook als het schuurt. Tegelijkertijd blijven we investeren in langdurige partnerschappen. Een mooi voorbeeld is onze relatie met Made Blue. Elke kop koffie draagt al meer dan een decennium bij aan schoon drinkwater in gebieden waar dat niet vanzelfsprekend is. We zijn er trots op dat dit initiatief inmiddels is omarmd door meerdere branchegenoten.

Ook onze klimaatambitie kreeg een nieuwe dimensie. We bereikten in 2024 al de CO₂-reductiedoelen die we voor 2025 hadden gesteld. Dat vraagt om nieuwe doelstellingen: ambitieuzer, concreter en met een bredere blik. Van CO₂ naar circulair. Van verminderen naar voorkomen. Van voldoen aan eisen naar het zetten van de toon.

We blijven trots op ons in 2024 wederom behaalde EcoVadis Platinum-predicaat. Maar nog trotser zijn we op wat daarachter zit: onze formele aansluiting bij de United Nations Global Compact en onze inzet voor het Science Based Targets initiative. Daarmee maken we onszelf verantwoordelijk voor onze duurzame keuzes, zonder naïef te zijn, en in lijn met internationale kaders zoals de Sustainable Development Goals (SDG's). We durven daarbij te zeggen: zonder Profit zouden we niet zo duurzaam zijn voor People en Planet als vandaag.

Onze duurzaamheidskoers wordt sinds 2024 mede gevoed door de dubbele materialiteitsanalyse van moederbedrijf Miko, die we aanvulden met eigen thema's zoals sociaal werkgeverschap en circulaire verpakkingen. Met groepsinitiatieven zoals Puro maken we sociale impact en dragen we tastbaar bij aan het beschermen van regenwoud. Deze gezamenlijke koers maakt dat we scherpe keuzes kunnen maken die zowel op groepsniveau als lokaal het verschil maken. In dit verslag lees je hoe we ook dit jaar weer met elkaar, en dankzij elkaar, impact hebben gemaakt. En hoe we verder bouwen. Niet omdat het moet, maar omdat het kan. Omdat we de ruimte hebben gecreëerd om voorop te lopen. En omdat er simpelweg geen tijd is om achterover te leunen.

We danken daarbij onze klanten, die met hun keuzes elke dag bijdragen aan deze beweging. We spreken onze dank uit naar onze leveranciers, die met hun betrokkenheid onze keten verduurzamen. En natuurlijk een hartelijke dank voor onze medewerkers die zich inzetten voor een duurzame dienstverlening.

Samen maken we blijvend impact.



Marc van Houten
Director CSR bij MAAS



1.2.STUURINFORMATIE

2025
Zie de pagina 7 voor de Key Performance Indicator voor 2030.

Key Peformance Indicator (KPI)		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Status Naar 2025	2025 Doelstelling	Onderwerp en pagina
IMPACT@ FOOTPRINT	Aandeel elektrische auto's in lease wagenpark	Voltooingspercentage Jaarlijks resultaat		26% 13%	36% 18%	48% 24%	90% 45%	114% 57%	Doelstelling gehaald	100% 50%	Klimaatverandering p.51
	Reductie CO ₂ -footprint (-50% tov '18)	0% 2.437	10% 2.321	13% 1.841	50% 1.823	45% 1.885	77% 1.532	107% 1.136	Doelstelling gehaald	100% 1.219	
	Scheidingspercentage afval MAAS-locaties				76% 57%	75% 56%	83% 62%	91% 68%	Op koers met 2025	100% 75%	Afval en circulariteit p.60
	Aandeel Second Life machines jaarlijks geplaatst	43% 26%	48% 29%	12% 7%	27% 16%	42% 25%	37% 22%	32% 19%	Achteruitgang	100% 60%	
IMPACT@ ORIGIN	Kilo's koffie uit Ethiopië	16% 15.904	34% 33.568	18% 17.884	42% 42.432	21% 20.560	77% 76.733	31% 31.000	Niet op koers met 2025	100% 100.000	Verantwoord inkopen p. 98
	Aantal theezakjes uit Nepal	16% 81.200	7% 34.500	75% 373.000	82% 411.000	81% 405.000	83% 415.900	73% 363.000	Op koers met 2025	100% 500.000	
	Inkooptaandeel duurzame koffie, thee en cacao				61% 61%	69% 69%	88% 88%	89% 89%	Op koers met 2025	100% 100%	
	Aantal kritische leveranciers met EcoVadis-beoordeling					38% 33	48% 41	38% 31	Niet op koers met 2025	100% 82	
	Aantal kritische leveranciers onderschreven MAAS code of conduct				17% 15	20% 17	41% 35	82% 67	Op koers met 2025	100% 82	
IMPACT@ SOCIAL	Cumulatief gedoneerd drinkwater (x1000 liters)	39% 221.122	50% 280.963	55% 307.708	63% 352.972	70% 390.400	78% 435.174	86% 478.700	Niet op koers met 2025	100% 559.900	Donaties en schenkingen p.24
	Aantal medewerkers (FTE) met een SROI-waarde				33% 24	50% 36	63% 45	86% 62	Doelstelling gehaald	100% 72	Sociaal werkgeverschap p.87

Key Peformance Indicator (KPI)		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Status Naar 2030	2030 Doelstelling	Onderwerp en pagina
IMPACT@ FOOTPRINT	Aandeel elektrische auto's in lease wagenpark	Voltooingspercentage Jaarlijks resultaat		13% 13%	18% 18%	24% 24%	45% 45%	57% 57%	Op koers met 2030	100% 100%	Klimaatverandering p.51
	Reductie CO ₂ -footprint (-90% 2030 tov 2018)	0% 2.437	5% 2.321	27% 1.841	28% 1.823	25% 1.885	41% 1.532	59% 1.136	Op koers met 2030	100% 213	
	Aandeel klanten aangesloten op emissievrije fijndistributie netwerk								Inzichtelijk maken 2025	100% 100%	
	Aantal m² regenwoud beschermd via Puro						3% 1.376.106	8% 3.670.000	Niet op koers met 2030	100% 45.000.000	Natuurbehoud en Biodiversiteit p.47
	Aandeel machines die wij bij klanten hebben staan met een energielabel A++								Inzichtelijk maken 2025	100% 80%	Energieverbruik p. 58
	Aandeel machines in het veld met een geoptimaliseerde levensduur van meer dan zeven jaar en/of tweede leven								Inzichtelijk maken 2025	100% 30%	Duurzaam verpakken en circulariteit p. 67
	Aandeel geleverde koffie (per kilo) in herbruikbare of recyclebare verpakking volgens R-ladder niveau 5 of hoger						8% 8%	8% 8%	Op koers met 2030	100% 100%	
	Aandeel afval op MAAS-locaties dat minimaal recyclebaar is volgens R-ladder niveau 5					56% 56%	62% 62%	68% 68%	Op koers met 2030	100% 100%	Afval en vervuiling p. 60
	Inkooptaandeel duurzame koffie, thee en cacao				61% 61%	69% 69%	88% 88%	89% 89%	Op koers met 2030	100% 100%	Verantwoord inkopen p.98
	Aandeel kritische leveranciers met EcoVadis-beoordeling					38% 33	48% 41	38% 31	Op koers met 2030	100% 68%	
IMPACT@ ORIGIN	Aandeel medewerkers (voor wiens functie dit relevant is) getraind in ethische zaken								Inzichtelijk maken 2025	100% 100%	Ethiek en integer bestuur p.101
	Aantal kg koffie ingekocht waarvoor de boer de LIRP heeft ontvangen								Inzichtelijk maken 2025	100% 500.000	Eerlijke prijzen en lonen p.78
	Aandeel koffievolume dat traceerbaar is en voldoet aan de EUDR								EUDR pas vanaf 2025 in werking	100% 100%	Natuurbehoud en biodiversiteit p.47
	Cumulatief gedoneerd drinkwater (x1000 liters)	28% 221.122	35% 280.963	39% 307.708	44% 352.972	48% 390.400	54% 435.174	60% 478.700	Op koers met 2030	100% 800.000	Donaties en schenkingen p.24
	Aantal medewerkers (FTE) met een SROI-waarde				19% 24	29% 36	36% 45	50% 62	Op koers met 2030	100% 125	Sociaal werkgeverschap p.87
IMPACT@ SOCIAL	Aandeel medewerkers jaarlijkse deelname tevredenheidsonderzoek								Inzichtelijk maken 2025	100% 50%	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn p.72
	Aandeel medewerkers dat tweemaal per jaar een functionerings- en ontwikkelingsgesprek ontvangt van de leidinggevende							77% 77%	Op koers met 2030	100% 80%	Talent en medewerkersontwikkeling p.82
	Aandeel medewerkers dat extra opleidingen heeft gevolgd via MAAS								Inzichtelijk maken 2025	100% 33%	
	Jaarlijkse groei van 10% van de Social Handprint-waarde (MAEX)						11.023.000	22% 13.463.000	Jaarlijkse doelstelling gehaald	n.v.t. n.v.t.	SDG's p.18



INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	4	3.2	Sociaal	72
1.1	Voorwoord	4	3.2.1	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72
1.2	Stuurinformatie	6	3.2.2	Eerlijke prijzen en lonen	78
1.3	Inhoudsopgave	8	3.2.3	Talent- en medewerkersontwikkeling	82
2	Bedrijfsprofiel	10	3.2.4	Arbeidsomstandigheden in de keten	85
2.1	Waardecreatie	10	3.2.5	Sociaal werkgeverschap	87
2.1.1	Visie, missie, CSR-strategie	10	3.2.6	Betrokkenheid lokale gemeenschappen	90
2.1.2	Kernwaarden	16	3.2.7	Gezondheid van de consument	95
2.1.3	Sustainable Development Goals (SDG's)	18	3.3	Bestuur	98
2.1.4	Waardecreatiemodel	21	3.3.1	Verantwoord inkopen	98
2.1.5	CSR Tijdlijn	22	3.3.2	Ethiek en integer bestuur	101
2.1.6	Donaties en schenkingen	24	3.3.3	Ketentransparantie en -verantwoordelijkheid	106
2.2	Organisatie en activiteiten	27	3.3.4	Kwaliteit en innovatie	108
2.2.1	Producten en diensten	27	4	Achtergrond	112
2.2.2	Medewerkers	34	4.1	Bestuursstructuur	112
2.2.3	Waardeketen	38	4.2	Over dit verslag	115
2.3	Stakeholders	40	5	Bijlagen	117
2.3.1	Stakeholderbetrokkenheid	40	5.1	ESRS-index	117
2.3.2	Dubbele materialiteitsanalyse	45	5.2	GRI-index	127
3	Materialiteit	47	5.3	Afkorting	136
3.1	Milieu	47	5.4	Herformuleringen	138
3.1.1	Natuurbehoud en biodiversiteit	47	5.5	ESRS AR 16 Topics	139
3.1.2	Klimaatverandering	51	5.6	Extra informatie	142
3.1.3	Energieverbruik	58			
3.1.4	Afval en vervuiling	60			
3.1.5	Duurzaam verpakken en circulariteit	67			
3.1.6	Watergebruik	70			

2. BEDRIJFSPROFIEL

2.1. WAARDECREATIE

2.1.1 VISIE, MISSIE, CSR-STRATEGIE

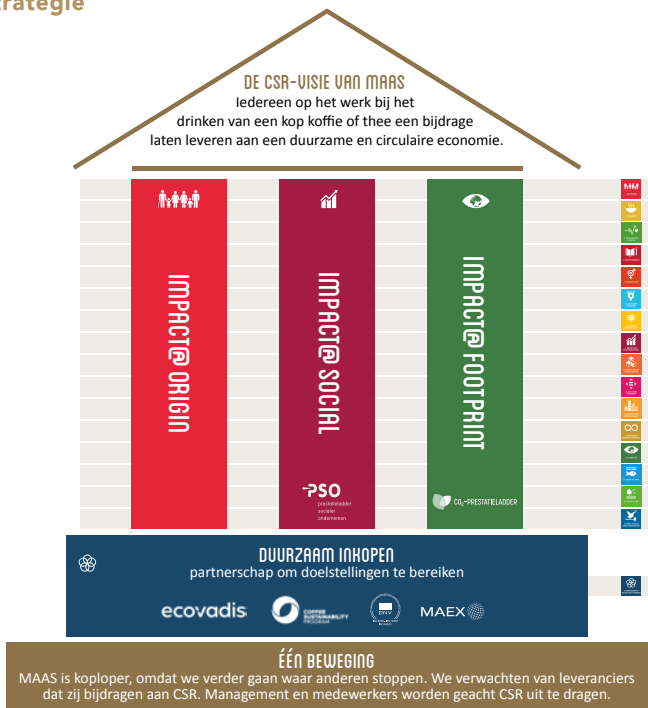
Bedrijfsvisie

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

Bedrijfsmissie

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

CSR-strategie



IMPACT@ORIGIN

Met ons eigen duurzaamheidsprogramma IMPACT@ORIGIN verplaatsen we permanent elementen uit de waardeketen van West-Europa naar de landen van oorsprong. We dragen daarbij zorg voor mens en milieu binnen de hele keten.

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

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

Ambitie voor 2030:

In 2030 hebben we volledige grip op de keten van koffie, thee en cacao. Al onze ketens zijn dan volledig transparant. We betalen eerlijke prijzen, waarbij we rekening houden met biodiversiteit, klimaat, dierenwelzijn en een leefbaar inkomen voor boeren. In de landen van oorsprong waar onze producten vandaan komen, zorgen we voor veilige en goede arbeidsomstandigheden. We hebben inzicht in de volledige uitstoot van koolstofdioxide (CO₂) in de keten en kunnen aantonen dat onze productie voldoet aan de Europese Verordening inzake ontbossingsvrije producten (EUDR) en niet bijdraagt aan ontbossing.

KPI voor 2030:

- Ketens 100% transparant: 100% van koffievolume is traceerbaar en daarmee compliant aan EUDR.
- Eerlijke prijzen: 500.000 KG koffie ingekocht waarvoor de boer de Living Income Reference Price (LIRP) heeft ontvangen.
- Veilige en goede arbeidsomstandigheden: 100% van de koffie, thee en cacao die wij inkopen is gecertificeerd volgens Fairtrade (FT), Rainforest Alliance (RA) en/of biologische standaarden (Bio).

Voor meer informatie over de impact die wij maken met het duurzaamheidsprogramma IMPACT@ORIGIN, zie de hoofdstukken *Eerlijke prijzen en lonen* op pagina 78 en *Betrokkenheid lokale gemeenschappen* op pagina 90.

IMPACT@SOCIAL

Met IMPACT@SOCIAL zetten wij ons actief in voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in Nederland. Wij kijken hierbij verder dan de verplichte uitvraag bij social return en geloven in het combineren van business en het tot bloei brengen van anderen. Wij zetten ons met name actief in voor jongeren met een besproken verleden of een krasje. Bij deze kwetsbare groep is de afstand tot de arbeidsmarkt net wat groter dan bij andere jongeren. Ze hebben vaak weinig opleiding genoten of zijn in aanraking geweest met justitie. Voor deze jongeren is MAAS daarom een samenwerking aangegaan met Heilige Boontjes.

Daarnaast heeft MAAS een interne SROI-Desk. Hierbij monitort een HR-medewerker de activiteiten op het gebied van Social Return en onderhoudt contacten met Teamwerk participatiediensten. In 2025 willen we drie keer zoveel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst hebben als in 2021, wat neerkomt op 72 medewerkers.

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

IMPACT@SOCIAL geldt ook voor onze eigen medewerkers. Wij zorgen voor een veilige werkomgeving waar medewerkers kunnen meedenken, tevreden zijn over hun werk en zich kunnen ontwikkelen. We bieden opleidingen aan en stimuleren doorgroeimogelijkheden. Medewerkers hebben toegang tot vertrouwenspersonen, en we investeren in mentale en fysieke gezondheid. Hiermee dragen we ook intern bij aan SDG 8: waardig werk en economische groei.

Ambitie voor 2030:

Ons doel voor 2030 is dat MAAS een ‘Great Place to Work®’ is, waar inclusie en diversiteit centraal staan. We streven ernaar een voorbeeld te zijn voor klanten en samen te werken aan een uitnodigende werkomgeving die de verbinding tussen medewerkers faciliteert en versterkt.

KPI's voor 2030:

- SROI-ambitie 2030: 125 SROI medewerkers op jaarbasis geholpen.
- Jaarlijks medewerkers-tevredenheidsonderzoek met een responspercentage van minimaal 50%.
- 80% van de medewerkers ontvangt tweemaal per jaar (mid-year en end-year) een functionerings- en ontwikkelingsgesprek.
- 33% van alle MAAS-medewerkers volgt extra opleidingen gefinancierd door MAAS.

Voor meer informatie over de impact die wij maken met *IMPACT@SOCIAL*, zie het hoofdstuk *Sociaal werkgeverschap* op pagina 87.

IMPACT@FOOTPRINT

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

Ambitie 2030:

In 2030 bieden wij een dienstverlening zonder verpakkingen en zonder uitstoot. Daarmee beperken wij onze ecologische footprint. Leveranciers vragen wij om dezelfde richting op te gaan. Zo ontstaat een keten zonder onnodige belasting voor mens en milieu.

Voor meer informatie over de impact die wij maken met *IMPACT@FOOTPRINT*, zie de hoofdstukken *Klimaatverandering* op pagina 51, *Energieverbruik* op pagina 58, *Afval en vervuiling* op pagina 60 en *Duurzaam verpakken en circulariteit* op pagina 67.

KPI's 2030:

- Bedrijfsvoering en dienstverlening zonder uitstoot: CO₂ reductie van 90% in 2030 ten opzichte van 2018.
- Dienstverlening zonder uitstoot: 100% wagenpark elektrisch.
- Dienstverlening zonder verpakking: 100% van de koffies (per kilo) geleverd in een herbruikbare of recyclebare verpakking (R-ladder 5).
- 30% van de machines in het veld heeft een geoptimaliseerde levensduur van >7 jaar en/of is Second Life.
- Geen restafval meer op MAAS-locaties: 100% van het afval is minstens recyclebaar (R-ladder 5).

Duurzame inkoop & samenwerkingen

MAAS werkt samen met partners en leveranciers om duurzaamheid in alle aspecten van onze keten en dienstverlening te integreren. Met duurzame initiatieven en sterke samenwerkingen zetten wij ons in om doelstellingen binnen onze drie pijlers te realiseren en dragen we bij aan SDG 17 Partnerschappen.

Ambitie 2030:

Met Puro koffie van onze moeder Miko richten we ons op de belangrijke duurzaamheidspijlers: Mensenrechten, Klimaatverandering, Biodiversiteit

KPI 's 2030:

- Bescherming van 45 miljoen m² regenwoud via Puro met WLT (cumulatief sinds start Puro in assortiment MAAS).
- 100% van de kritische leveranciers heeft een Supplier Code of Conduct (SCoC) ondertekend en/of is beoordeeld via het EcoVadis-platform.
- Social Handprint (MAEX) waarde groeit met 10% jaarlijks.

Meer over onze partnerschappen en samenwerkingen is te vinden in het hoofdstuk *CSR Tijdlijn* op pagina 22 en *Stakeholderbetrokkenheid* op pagina 40.

Ethiek

Het is belangrijk dat ethische aspecten bij de menselijke besluitvorming goed en bewust worden meegenomen. Daarnaast hebben we aandacht voor de risico's en kansen van technologische vooruitgang, zoals robotica en kunstmatige intelligentie.

Ambitie 2030:

Jaarlijkse training in ethische zaken.

KPI 's 2030:

- 100% medewerkers voor wiens functie dit relevant is zijn getraind in ethische zaken.

Donaties

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

Ambitie 2030:

Toegang tot veilig drinkwater is sinds 2010 een mensenrecht, toch heeft nog lang niet iedereen toegang tot schoon water. Daarom spiegelen we jaarlijks het waterverbruik van onze automaten met een donatie.

KPI 's 2030:

- 800.000.000 liters water gedoneerd met Made Blue.

MVO-verklaring (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen)

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



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

In onze MVO-verklaring zijn de volgende uitgangspunten vastgelegd;

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



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



EcoVadis Platinum

Onze MVO-strategie en de manier waarop wij dit uitwerken werd in juli 2024 beoordeeld door EcoVadis en opnieuw bekroond met het hoogst haalbare niveau: Platinum. Het Platinum-certificaat van EcoVadis geeft aan dat MAAS tot de 1% best presterende bedrijven op het gebied van CSR op dat platform behoort. Deze ondergrens schuift jaarlijks verder op naar boven wanneer een toenemend aantal bedrijven op het platform steeds beter scoren. Wij hebben de ambitie om jaarlijks het Platinum-niveau opnieuw te behalen.



Endorsements (onderschrijvingen)

UNGC (United Nations Global Compact)

De United Nations Global Compact is een wereldwijd initiatief van de Verenigde Naties. Het moedigt bedrijven aan om duurzaam en sociaal verantwoord te ondernemen en verantwoordelijkheid te nemen voor hun impact op mens en milieu.

Wij hebben ons formeel verbonden aan de tien principes van de UNGC, die betrekking hebben op mensenrechten, arbeidsrechten, milieu en anti-corruptie. De toezegging is vastgelegd in een brief van onze CEO aan de secretaris-generaal van de Verenigde Naties. Dit onderstreept onze inzet voor ethisch en verantwoord ondernemen, en biedt heldere richtlijnen voor onze bijdrage aan de Sustainable Development Goals.

In juli 2024 is ons Communication on Progress-rapport ingediend via het CSR-verslag over 2023. Hiermee maken we jaarlijks onze voortgang op de tien UNGC-principes zichtbaar op het UNGC-platform.

SBTi (Science Based Targets initiative)

Het SBTi helpt bedrijven wereldwijd bij het stellen van wetenschappelijk onderbouwde doelen om de opwarming van de aarde te beperken tot 1,5°C. Dit sluit aan bij onze ambitie om bij te dragen aan een klimaatvriendelijke toekomst.

Wij hebben ons gecommitteerd aan zowel korte- als langetermijndoelen voor CO₂-reductie en de transitie naar net-zero, in lijn met de klimaatwetenschap via het SBTi. Onze korte- en langetermijndoelen stellen we in 2025 op en bieden we aan het begin van 2026 ter validatie aan bij de SBTi.

Meer informatie over onze CO₂-reductiedoelen en voortgang is te vinden in de hoofdstukken Klimaatverandering op pagina 51 en Energieverbruik op pagina 58.

Green Deal Duurzame Zorg 3.0

Wij zijn gecommitteerd aan de Green Deal Duurzame Zorg 3.0. Dit bestaat uit concrete doelstellingen waarbij wordt ingezet op gezondheidsbevordering. In de Green Deal Zorg Samen werken aan duurzame zorg spreken partijen af om voor vijf thema's resultaatgericht aan de slag te gaan voor de periode 2023 tot en met 2026.

De vijf thema's in deze Green Deal zijn:

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

Voor de Green Deal heeft MAAS zich aan diverse acties gecommitteerd:

a. MAAS zet zich in voor CO₂-reductie, circulair werken en een gezond makende leef- en verblijfsomgeving

b. MAAS spant zich in met haar duurzaamheidsinitiatieven aan de realisatie van de Sustainable Development Goals (SDG) ofwel Duurzame Ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties. Hiermee wordt de basis gelegd voor een betere en duurzamere wereld voor iedereen.

c. Bovengenoemde inspanningen worden vertaald naar de volgende acties op één of meer van de volgende pijlers:

- de CO₂-emissie van de zorgsector terug te dringen.
- circulair werken te bevorderen.
- door het creëren van een leefomgeving in en buiten zorginstellingen die de gezondheid van iedereen bevordert.

Voor onze voortgang richting deze doelstellingen, zie de hoofdstukken Klimaatverandering op pagina 51, Energieverbruik op pagina 58, Afval en vervuiling op pagina 60 en Duurzaam verpakken en circulariteit op pagina 67.

Stakeholderinterview - MAAS: George Schoof, Chief Commercial Officer

Bij MAAS staat duurzaamheid al jaren centraal. Met onze impactprogramma's hebben we grote stappen gezet en zijn we door verschillende instanties erkend en beloond. Maar we blijven vooruitkijken.

George Schoof, CCO van MAAS: "Onze ambitie voor 2030 is helder. Met IMPACT@ORIGIN streven we naar volledig transparante ketens, zodat we in elke schakel van het proces duurzame keuzes kunnen maken. Via IMPACT@SOCIAL willen we een Great Place to Work® worden, waar verbinding, innovatie en cultuur centraal staan. En met IMPACT@FOOTPRINT werken we toe naar een emissieloze en verpakkingsvrije dienstverlening."

Deze ambities realiseren we niet alleen. Onze Duurzame Partners spelen hierin een cruciale rol. Door samen te werken en elkaar continu uit te dagen, ontwikkelen we innovatieve oplossingen en maken we samen het verschil.

Maar ambitie zonder actie is slechts een belofte. Daarom wachten we niet tot 2030, maar zetten we nú de stappen die nodig zijn om onze doelen te bereiken. "Mijn rol hierin?" zegt George. "Duwen, uitdagen en ervoor zorgen dat we niet alleen dromen over een duurzame toekomst, maar deze ook echt realiseren. Duurzaamheid blijft in ontwikkeling. Klanten stellen steeds concretere vragen, die veel verder gaan dan vijf jaar geleden. MAAS beweegt mee, maar verplicht zichzelf ook om verder te gaan waar anderen stoppen."

Samen met onze partners blijven we de ketens onderzoeken, kritisch kijken naar onze ecologische footprint en bewuste keuzes maken. "Uiteindelijk," benadrukt George, "geloof ik dat we toewerken naar een dienstverlening die niet alleen minder impact heeft op de wereld, maar die juist iets teruggeeft. Een koffievoorziening waarbij elke kop telt."



MAAS;
George Schoof



2.1.2 KERNWAARDEN

Wij zijn MAAS

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

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

MAAS heeft de zeven interne kernwaarden van Miko:

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

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

KLANTGERICHT ZIJN

ONDERNEMERSCHAP TONEN

SAMEN WINNEN

IMPACT MAKEN



ONDERNEMERSCHAP TONEN

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



KLANTGERICHT ZIJN

MAAS heeft alleen bestaansrecht als onze klanten tevreden zijn. De wensen en behoeften van onze klanten en hun medewerkers staan daarom altijd centraal. Op ieder moment van de dag. Wij ontzorgen onze klanten volledig met de beste service en de beste producten. Zo maken wij de koffiebeleving compleet.



SAMEN WINNEN

Ondernemen betekent dat je resultaten wilt boeken en de nummer 1 voor je klant wilt zijn. Beter zijn dan je concurrenten. Bij MAAS streven we daarom naar een winnaarsmentaliteit bij alle medewerkers. Hierbij gaat het om samen winnen als team. De wil om de beste te zijn in de markt en de wil om te presteren met elkaar om resultaten te boeken.



IMPACT MAKEN

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



Voor meer informatie over onze CSR-strategie, zie het hoofdstuk Visie, missie en CSR-strategie vanaf pagina 10.

2.1.3 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG’S)

MAAS werkt samen met Duurzame Partners om maatschappelijke impact te vergroten. In 2024 zijn tien partners uitgenodigd om hun bijdrage aan een betere samenleving inzichtelijk te maken via de Social Handprint-methodiek van MAEX. Deze methode brengt in kaart hoe organisaties bijdragen aan de Sustainable Development Goals (SDG’s), zowel binnen hun eigen bedrijfsvoering als in samenwerking met MAAS.

De Sustainable Development Goals (SDG’s)

De Sustainable Development Goals – of Duurzame Ontwikkelingsdoelen – zijn opgesteld door de Verenigde Naties en vormen een wereldwijd kompas voor het realiseren van een betere en duurzamere toekomst. In totaal zijn er zeventien doelen, gericht op thema’s als armoede, ongelijkheid, klimaatverandering en duurzame economische groei.

MAAS richt zich met haar duurzaamheidsbeleid vooral op vier SDG’s:

- **SDG 1 – Geen armoede:** bijdragen aan een eerlijke verdeling van kansen en middelen.
- **SDG 8 – Waardig werk en economische groei:** creëren van werkgelegenheid voor een brede doelgroep via onder andere social return.
- **SDG 12 – Verantwoorde consumptie en productie:** inkopen van duurzame producten en grondstoffen.
- **SDG 13 – Klimaatactie:** beperken van CO₂-uitstoot en inzetten op duurzame mobiliteit en energie.

Rapportage via MAEX

MAAS is geregistreerd bij de Maatschappelijke AEX (MAEX), waarmee de organisatie haar maatschappelijke waarde structureel inzichtelijk maakt. De Social Handprint-methodiek maakt gebruik van maatschappelijke prijslijsten, maatschappelijke kosten-batenanalyses (MKBA’s) en andere openbare bronnen om sociale impact uit te drukken in euro’s.

De getoonde impactwaarden zijn indicatief. Ze geven een inschatting van de maatschappelijke baten voor betrokken doelgroepen. De berekeningen zijn gebaseerd op de eigen data van MAAS en de deelnemende partners, en worden jaarlijks geactualiseerd. Hierdoor blijft het inzicht actueel en bruikbaar voor toekomstige rapportages.

Voor de gedetailleerde onderbouwing en indicatoren, zie het hoofdstuk Extra informatie vanaf pagina 142.

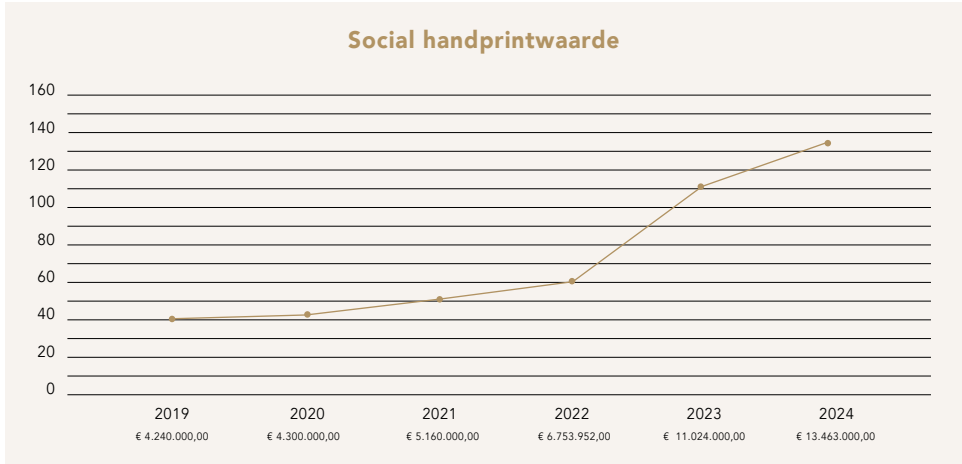
Eigen impactwaarde MAAS

De Social Handprint laat ook de impact van MAAS zelf zien. In 2024 bedroeg de totale maatschappelijke waarde €13,5 miljoen. Deze waarde is gebaseerd op de berekening van sociale en ecologische prestaties binnen Nederland. De impact komt overeen met gemiddeld €26.000 per FTE, wat inzicht geeft in de maatschappelijke meerwaarde per medewerker.

De impactwaarde van MAAS ligt op 13,3% van de omzet, aanzienlijk hoger dan het gemiddelde van 5 tot 8% bij andere bedrijven. Dit onderstreept de nadruk die wij leggen op sociale impact.

MAAS levert met name een bijdrage aan:

- **SDG 12 – Verantwoorde consumptie en productie (€8.354.493):** door duurzame inkoop van koffie, thee, cacao en condimenten.
- **SDG 8 – Waardig werk en economische groei (€3.288.047):** via sociaal werkgeverschap en SROI.
- **SDG 13 – Klimaatactie (€625.652):** onder andere via inzet van elektrische voertuigen en duurzame energie.



Partner impactwaarde

Het aantal deelnemende partners met een Social Handprint groeide van acht naar tien. Zes daarvan namen ook deel in de meting van vorig jaar. Door de komst van nieuwe deelnemers verschoof het gezamenlijke impactprofiel. In 2023 bedroeg de maatschappelijke waarde van de samenwerkingen €11,7 miljoen. In 2024 is deze gegroeid naar €34 miljoen. De grootste bijdragen kwamen uit SDG 4 (Kwaliteitsonderwijs), SDG 6 (Schoon water en sanitair) en SDG 8 (Waardig werk en economische groei). SDG 14 (Leven in het water) en SDG 15 (Leven op het land) vielen buiten de meting.

Alle tien partners leverden in 2024 een bijdrage aan SDG 12 (Verantwoorde consumptie en productie) en SDG 13 (Klimaatactie). Hun activiteiten varieerden van elektrisch vervoer en recycling tot duurzame koffie-inkoop. Ook sociaal-maatschappelijk was de inzet groot: samen organiseerden zij ruim 1,2 miljoen stage-uren en meer dan 185.000 werkuren via inclusieve regelingen als de Participatiewet, WIA en Wajong.



Stakeholderinterview - Social Handprint: Silvia Oostwegel

Hoe ziet jullie samenwerking er met MAAS uit?

De afgelopen jaren hebben Social Handprint by MAEX en MAAS samen het relatief nieuwe terrein van ‘impact meten’ verkend. MAAS werkt al jaren vanuit de ambitie om bij te dragen aan een sociale en duurzame samenleving, en brengt dit in de praktijk door biodiversiteit te bevorderen, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in te zetten en kritisch te kijken naar de duurzame prestaties van leveranciers.

Social Handprint voegt hier iets unieks aan toe: een compacte en krachtige manier om het volledige sociale en duurzame verhaal van MAAS te vertellen. Door middel van de Social Handprint wordt in één oogopslag zichtbaar welke positieve afdrak MAAS achterlaat op de wereld en hoe de talloze initiatieven bijdragen aan de Sustainable Development Goals (SDG’s). Nieuw is dat sinds kort ook (keten)partners van MAAS worden meegenomen, waardoor de gezamenlijke impact nog beter in kaart wordt gebracht.

Wat de Social Handprint zo effectief maakt, is de eenvoud en helderheid van het rapport. In één krachtig beeld zie je welke activiteiten zijn ondernomen en wat de concrete impact daarvan is – zelfs uitgedrukt in euro’s. Jaarlijks wordt de Social Handprint geüpdatet, zodat MAAS over actuele managementinformatie beschikt om strategische beslissingen te nemen. Deze compacte en duidelijke weergave maakt het eenvoudig om het rapport te delen met stakeholders en stimuleert samenwerking om samen verder te verduurzamen.

Welke activiteiten ontplooiën jullie op het gebied van duurzaamheid met MAAS?

Jaarlijks bepalen we samen met de CSR-afdeling van MAAS welke organisaties worden meegenomen in de Social Handprint. Het gaat hierbij om zowel leveranciers, zoals Heilige Boontjes en Coffee Based, als om partners zoals Stichting Met je Hart, die door MAAS worden gesteund. Bijzonder is dat MAAS haar partners actief uitnodigt om ook hun impact te meten, wat zorgt voor een krachtige ketenbrede beweging.

Elke organisatie – van MAAS zelf tot haar partners – doorloopt een vragenlijst die hen langs de verschillende SDG’s leidt. Per activiteit wordt de prestatie van het afgelopen jaar en de ambitie voor het komende jaar in kaart gebracht. Deze data vormt de basis voor de unieke Social Handprint van elke organisatie. Wat het extra waardevol maakt, is dat alle Handprints zichtbaar zijn op het platform van MAAS. Hierdoor wordt de gezamenlijke impact transparant en kunnen organisaties van elkaar leren en elkaar inspireren om nog verder te verduurzamen.

Zodra alle Handprints zijn verzameld, creëren we een overkoepelend impactrapport waarin de totale impact wordt gepresenteerd. Dit rapport biedt steeds nieuwe inzichten: waar kunnen we



Social handprint;
Silvia Oostwegel

nog beter samenwerken? Waar liggen kansen voor verbetering? Het stimuleert een continue dialoog over verduurzaming en helpt om gerichte acties te ondernemen.

Hoe ervaren jullie de relatie met MAAS?

MAAS is voor Social Handprint een uitzonderlijke partner omdat duurzaamheid bij MAAS écht in het DNA zit. Waar veel bedrijven duurzaamheid nog als een bijzaak zien, is het voor MAAS een strategische pijler die naadloos aansluit bij de kern van hun business. Deze intrinsieke motivatie maakt de samenwerking niet alleen inspirerend, maar ook enorm waardevol.

Tijdens het partner event van MAAS in 2024 was opnieuw voelbaar hoe groot de impact is van deze betrokkenheid. Het thema duurzaamheid leeft bij alle partners en MAAS weet als geen ander hoe je mensen hierin kunt meenemen. Deze gezamenlijke drijfveer creëert een energieke sfeer van samenwerking en innovatie.

Natuurlijk komen we ook uitdagingen tegen, zoals het verzamelen van data voor de Social Handprint – een taak die voor veel organisaties nog nieuw is. Maar MAAS ziet het als een kans om processen te verbeteren en samen met hun partners steeds makkelijker en efficiënter data te verzamelen. Elk jaar wordt deze basis sterker, wat de weg vrijmaakt voor nog meer impact.

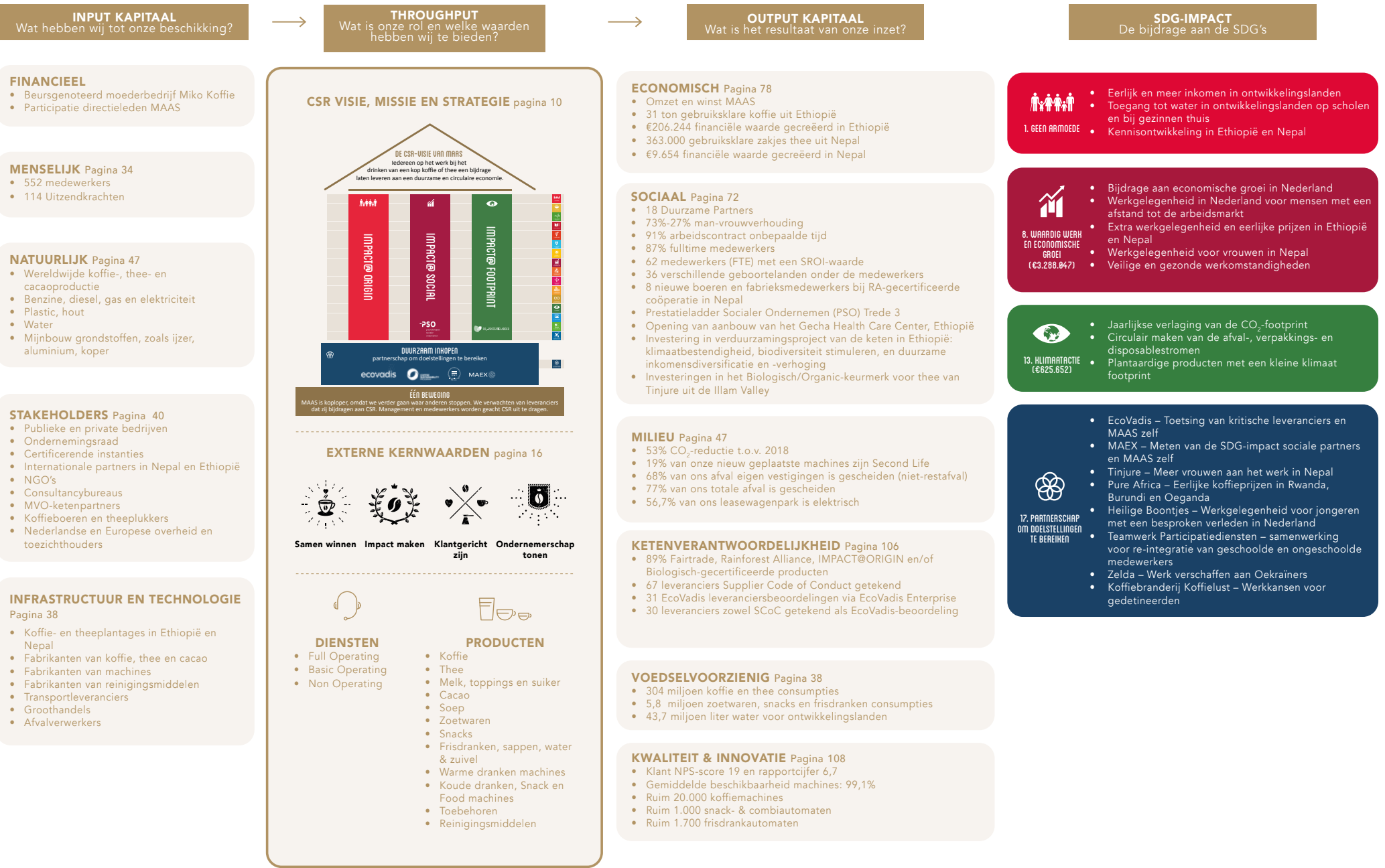
Welke belangrijke ontwikkelingen zien jullie op het gebied van duurzaamheid binnen bedrijven, en op welke manier onderscheiden jullie je samen met MAAS hierin?

MAAS is een koploper als het gaat om maatschappelijke impact. Terwijl veel bedrijven nog wachten op wetgeving zoals de CSRD voordat ze aan de slag gaan met duurzaamheid, ziet MAAS het als een kans om nu al toekomstbestendig te worden. Door zich te verbinden met partners die écht het verschil maken, bouwt MAAS aan een robuuste en duurzame keten die klaar is voor de toekomst.

Wat MAAS onderscheidt, is hun vooruitziende blik. Ze begrijpen dat inzicht in impact niet alleen verplichtingen vervult, maar vooral strategische kansen biedt. Door impact te meten met de Social Handprint krijgen ze waardevolle inzichten die hen helpen om slimme verbindingen te leggen en gerichte duurzaamheidsstrategieën te ontwikkelen.

Daarbij speelt ook de arbeidsmarkt een rol: jong talent wil werken bij bedrijven die goed zorgen voor milieu, mens en maatschappij. Door nu al transparant te zijn over hun impact, onderscheidt MAAS zich als aantrekkelijke werkgever. Samen met MAAS bewijzen we dat je met een toegankelijke en laagdrempelige meetmethode zoals de Social Handprint niet alleen je impact zichtbaar maakt, maar ook vooruitloopt op de wetgeving en toekomstbestendig onderneemt.

2.1.4 WAARDECREATIEMODEL



2.1.5 CSR TIJDLIJN

Mijlpalen bedrijfs- en ketenimpact

2010	 Certificering	Certificatie ISO9001 en ISO14001
	 Certificering	Ontvangst CO ₂ -Prestatieladder Niveau 3 p.51
2011	 Certificering	Duurzame Partner van Max Havelaar (recht om het Max Havelaar keurmerk te gebruiken)
2013	 Certificering	FIRA Brons (mei), FIRA Zilver (december)
2014	 Samenwerking	Start samenwerking met Made Blue Foundation: Liter voor een liter p.24
2015	 Strategie	Duurzaamheidsbeleid met de drie pijlers: IMPACT@ORIGIN, IMPACT@SOCIAL en IMPACT@FOOTPRINT p.10
	 Impact	Investering in plantage en koffiebrandery in Addis Ababa, Ethiopië. Start van IMPACT@ORIGIN p.78
	 Samenwerking	Start samenwerking met Heilige Boontjes. Toekomstperspectief voor jongeren met besproken verleden p.27
2016	 Impact	Lancering BLENDSTAR Single Origin 100% Ethiopia koffie p.47
	 Certificering	Geïntegreerd Managementsysteem Certificatie ISO9001:2015, ISO14001:2015, ISO18001:2007
	 Certificering	MAAS Zilveren status binnen het EcoVadis Platform p.10
	 Certificering	MAAS Extended status binnen het FIRA Platform
	 Samenwerking	MAAS lid van De Groene Zaak
2017	 Impact	Lancering Harper's Single Origin in Nepal p.78
	 Samenwerking	Samenwerking met Teamwerk Participatiediensten voor Sociale IMPACT p.87
	 Samenwerking	Start samenwerking met Coffee Based voor verwerken van koffiedroes p.67
	 Impact	Start CO ₂ -reductie van MAAS met elektrisch transport bij UVA/HVA en Universiteit Utrecht p.51
2018	 Samenwerking	Start samenwerking Tas met een Boodschap voor sociale impact p.24
	 Samenwerking	Start samenwerking de Koekfabriek voor sociale impact p.24
	 Impact	Introductie energiezuinige en voor 99% recyclebare koffiemachines p.58
2019	 Samenwerking	Lancering Koffie Recycle Service van Coffee Based, Pre Zero en MAAS p.67
	 Samenwerking	Deelname Future Proof Collective p.10
	 Certificering	Geïntegreerd Managementsysteem Certificatie ISO9001:2015, ISO14001:2015, ISO45001:2018
	 Certificering	Certificatie PSO- Ladder trede 3 p.87
	 Samenwerking	Start samenwerking met MAEX p.18
	 Impact	Opening HUB voor emissie-loze bevoorrading in Amsterdam p.51
	 Samenwerking	Agape-studie in samenwerking met Maastricht University

2019	 Samenwerking	MAAS wordt lid van Koplopernetwerk en Grote Bedrijven Netwerk
	 Samenwerking	Deelname MVO-Nederland p.10
	 Impact	Toevoeging van Enozo PRO in het schoonmaakmiddelen assortiment p.70
2020	 Impact	Nieuwe koffie BLENDSTAR Premium Green Label met CO ₂ -neutraal keurmerk en Farmer Connect p.27
	 Samenwerking	Nieuwe koffie de Idealist in samenwerking met Pure Africa en Koffiebrandery Koffielust p.27
	 Donatie	Eerste donatie aan de Voedselbank in Eindhoven p.24
2021	 Impact	Start SROI Desk binnen MAAS p.87
	 Samenwerking	Nieuwe koffie Circle of Beans in samenwerking met Fair Company en WageningenUniversity & Research p.27
	 Impact	Introductie 100% plantaardige topping en cacao van Oat of this World p.108
	 Impact	Eerste bestelling bij Schijvens Bedrijfsmode van 100% gerecyclede kleding voor alle MAAS Operators p.60
	 Samenwerking	Start samenwerking met WWF voor zero plastic
	 Impact	Start bouw Health Care Clinic in Nepal p.90
	 Certificering	Certificatie CO ₂ -Prestatieladder Niveau 5 p.51
	 Samenwerking	MAAS ondertekent Green Deal Duurzame Zorg 2.0
	 Certificering	MAAS behaalt Gouden status binnen het EcoVadis platform p.10
	 Impact	Nieuwe koffie van PURO in het assortiment p.47
2022	 Samenwerking	Bomen voor Bikers campagne, Nationale Boomplantdag en start samenwerking met Trees for all
	 Transparantie	Lancering SDG Dashboard van MAAS
	 Samenwerking	Aansluiting bij de Evernew-coalitie
	 Transparantie	Start uitnodigen MAAS kritische leveranciers voor CSR-transparantie via EcoVadis p.98
	 Transparantie	Eerste GRI-compliant CSR rapport over 2021
	 Impact	Eerste SDG/IMPACT EVENT in TU Delft Faculty Club, ter inspiratie voor het educatie segment
	 Impact	Eerste Material Circularity Index (MCI) berekening p.67
	 Impact	Opening Anderacha Health Clinic (Ethiopië)
	 Samenwerking	Start samenwerking Oscar Circulair en Zwamburg p.60
	 Impact	Benoeming MAAS-orchidee; MA(a)Sdevallia purocafeana. Dankzij samenwerking Puro en World Land Trust.

	 Impact	49% van onze kritische leveranciers hebben of een EcoVadis-rating gehad of de MAAS-gedrags-code voor leveranciers getekend p.98
	 Impact	Opening Health Care Clinic in Nepal p.90
	 Impact	Lancering Puro Fairtrade tea p.27
	 Samenwerking	Lid van de Green Business Club p.10
2023	 Samenwerking	MAAS ondertekent Green Deal Duurzame Zorg 3.0 p.10
	 Impact	Start project 'klimaatslimme toeleveringsketens' in Ethiopie voor de Blendstar Single Origin koffie p.47
	 Transparantie	MAAS eerste #NoFilter campagne en Transparantie-event p.40
	 Certificering	MAAS 5 sterren MVO-register
	 Certificering	MAAS Platinum-medaille binnen het EcoVadis platform p.10
	 Samenwerking	Aansluiting bij United Nations Global Compact p.10
	 Samenwerking	Start samenwerking met de Colour Kitchen p.40
	 Impact	Verbod op wegwerpbekers per 1 januari p.67
	 Impact	Prototype beschikbaar van de verpakkingsvrije Operating-kar p.67
	 Impact	Lancering afvalvrije koffie p.67
	 Certificering	Hercertificering CO ₂ Pretatieladder Niveau 5 p.51
	 Certificering	Hercertificering PSO trede 3 p. 87
	 Certificering	MAAS behaalt Platinum status EcoVadis Platinum p.10
	 Impact	Lancering verpakkingsvrije koffies in herbruikbare emmer: Heilige Boontjes Puur Bakkie, de Idealist
	 Impact	Doelstelling 50% elektrisch wagenpark behaald P58
2024	 Impact	Kick-off: Aanmelding bij Science Based Targets initiative (SBTi) p.51



Jaar	Doel	Geplande mijlpaal
	 Transparantie	True Price berekening over Puro Fairtrade Compañero
	 Impact	50% CO ₂ -reductie bij MAAS ten opzichte van 2018 p.51
	 Impact	Inkoop van 100.000 kilo BLENDSTAR Single Origin koffies uit Ethiopië p.78
	 Impact	Inkoop van 500.000 Harper's Single Origin & BLCK Himalaya theezakjes uit Nepal p.78
	 Impact	60% van de machines die jaarlijks in de markt gezet worden zijn Second Life p.60
2025	 Impact	Inkoop van koffie, thee en cacao is 100% duurzaam gecertificeerd p.98
	 Impact	100% emissieloos bevoorraden van onze klanten p.51
	 Impact	Zero Waste koffiebeleving van MAAS p.67
	 Impact	Geen restafval vanaf de locaties van MAAS p.60
	 Impact	Donatie van in totaal 560 miljoen liter water via Made Blue p.24
	 Impact	In dienst hebben van 72 medewerkers met een SROI-waarde p.87
	 Impact	Bescherming van 45 miljoen m² regenwoud via Puro met WLT (cumulatief sinds start Puro in assortiment MAAS) p.47
	 Impact	Jaarlijks medewerkers-tevredenheidsonderzoek met een responspercentage van minimaal 50% p.72
	 Impact	90% CO ₂ -reductie ten opzichte van 2018 p.51
	 Impact	100% van het wagenpark is elektrisch p.58
	 Impact	100% van de klanten kan worden aangesloten op een emissievrij fijn distributienetwerk p.51
	 Impact	100% medewerkers voor wiens functie dit relevant is zijn getraind in ethische zaken p.101
	 Impact	Inkoop van 500.000 kg koffie waarvoor boeren de Living Income Reference Price hebben ontvangen p.78
	 Impact	80% van de machines bij klanten heeft energielabel A++ p.58
	 Impact	80% van de medewerkers ontvangt tweemaal per jaar (mid-year en end-year) een functionerings- en ontwikkelingsgesprek p.82
2030	 Impact	33% van alle MAAS-medewerkers volgt extra opleidingen gefinancierd door MAAS p.82
	 Impact	100% kritische leveranciers hebben een SCoC ondertekend en/of zijn beoordeeld op het Ecovadis platform p.98
	 Impact	100% van de koffie, thee en cacao is gecertificeerd met Fairtrade/Rainforest Alliance/Europees Biologisch p.98
	 Impact	30% van de machines in het veld heeft een geoptimaliseerde levensduur van >7 jaar en/of is Second Life p.67
	 Impact	Geen restafval meer op MAAS-locaties: 100% van het afval is minstens recyclebaar (R-ladder 5) p.67
	 Impact	100% van de koffies (per kilo) wordt geleverd in een herbruikbare of recyclebare verpakking (R-ladder 5) p.67
	 Impact	100% van de het koffie-, thee-, en cacao volume is traceerbaar en daarmee compliant aan EUDR p.47
	 Impact	125 SROI medewerkers op jaarbasis geholpen p.87
	 Impact	800.000.000 liters water gedoneerd met madeblue p.24

2.1.6 DONATIES EN SCHENKINGEN

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

Voor meer informatie over onze lokale maatschappelijke bijdragen in de keten, zie het hoofdstuk Betrokkenheid lokale gemeenschappen, vanaf pagina 90.



Made Blue Foundation

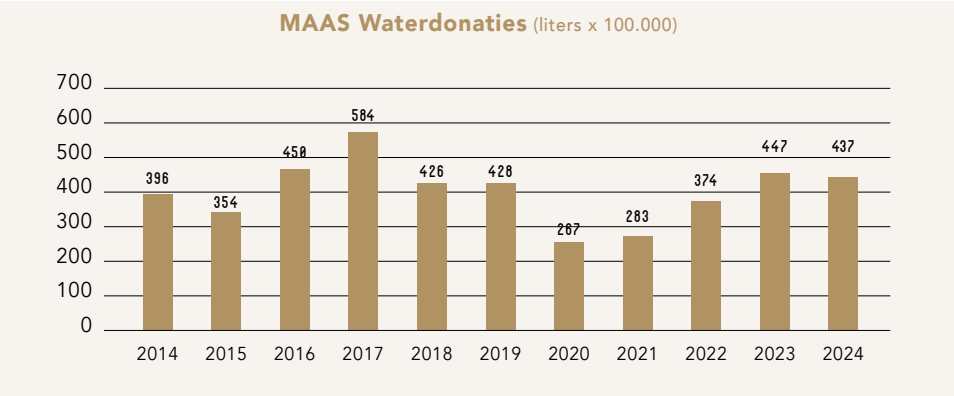
Sinds 2014 werkt MAAS samen met Made Blue om de toegang tot schoon drinkwater in ontwikkelingslanden met een permanente waterschaarste en een redelijk stabiele politieke situatie te verbeteren. Via het principe ‘een liter voor een liter’ doneren wij voor elke liter koffie, thee of water die uit onze machines wordt gezet, het bedrag dat nodig is om één liter schoon drinkwater beschikbaar te maken. Zo draagt iedere consumptie direct bij aan investeringen in drinkwaterprojecten.

Made Blue ondersteunt projecten waarin waterpunten worden gebouwd of verbeterd, vaak in combinatie met training, onderhoud en lokale betrokkenheid. Voorbeelden zijn de aanleg van waterputten in Malawi, waternetwerken in Bangladesh, en drinkwatervoorzieningen bij gezondheidscentra in Sierra Leone.

De donaties worden voor 100% overgemaakt aan de Made Blue Foundation, die het geld inzet via lokale partners, op plekken waar de meeste impact wordt gemaakt. In 2024 doneerde MAAS 43,7

miljoen liter water via Made Blue. Daarmee krijgen 4.374 kinderen gedurende elf jaar toegang tot schoon drinkwater op school, gebaseerd op 2,7 liter water per kind per dag. De donatiewaarde bedroeg €9.623,-.

2024 markeert het elfde jaar van samenwerking met Made Blue. In totaal heeft MAAS inmiddels 478,7 miljoen liter water gedoneerd, waarmee bijna 5.000 mensen permanent toegang krijgen tot veilig drinkwater.



Pure Africa Foundation

De Pure Africa Foundation verstrekt microkredieten aan ondernemers in Rwanda en Burundi, met name aan koffieboeren. De leningen zijn bedoeld om hun bedrijf te laten groeien. Het geleende bedrag kan bijvoorbeeld worden geïnvesteerd in machines, een gebouw, land of nieuwe gewassen.

Voor veel ondernemers in Rwanda en Burundi is het moeilijk om toegang te krijgen tot een betaalbare lening. Rentepercentages lopen vaak op tot 25%, wat betekent dat een lening van €1.000,- jaarlijks €250,- aan rente kost. De Pure Africa Foundation biedt een alternatief: via een samenwerking met een lokale partnerbank worden leningen verstrekt met een rente van maximaal 6%, uitsluitend om de operationele kosten te dekken. De foundation zelf rekent geen rente.

Voor elke kilo verkochte Idealist-koffie doneren wij € 1,- aan de Pure Africa Foundation ten behoeve van deze microkredieten. In 2024 hebben wij in totaal 47.643 kilo koffie van de Idealist verkocht. Daarmee komt de donatie voor deze periode uit op €47.643,-.



Heilige Boontjes

Heilige Boontjes ondersteunt jongeren in Zuid-Holland tussen de 18 en 27 jaar bij het (her)vinden van hun plek in de samenleving. Het programma biedt maatwerk en richt zich op persoonlijke begeleiding, opleidingsmogelijkheden en toeleiding naar werk. Jongeren kunnen kiezen uit verschillende praktijktrajecten binnen het bedrijf, zoals barista, assistent-kok of facilitair medewerker. Daarnaast werkt Heilige Boontjes samen met onderwijsinstellingen en werkgevers om duurzame uitstroom naar werk of opleiding mogelijk te maken.

MAAS is één van de vaste partners binnen dit programma en ondersteunt niet alleen financieel, maar ook via stage- en werkgelegenheidstrajecten. De samenwerking met Heilige Boontjes past binnen onze bredere inzet voor maatschappelijke impact en lokale betrokkenheid. In 2024 heeft MAAS via de samenwerking met Heilige Boontjes bijgedragen aan werkgelegenheid en maatschappelijke begeleiding van jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt. Voor elke verkochte kilo koffie doneert MAAS €0,50,- aan het impactprogramma van Heilige Boontjes. In 2024 is er 404.104 kilo koffie verkocht, wat neerkomt op een donatie van €202.052,-.



Voedselbank

In 2024 hebben wij 3.597 kilo aan voedselproducten gedoneerd aan de lokale Eindhovense Voedselbank, verdeeld over 18.136 producten. Dit doen we via het Tenminste Houdbaar Tot (THT)-project, waarbij producten die bijna de houdbaarheidsdatum bereiken beschikbaar worden gesteld aan de Voedselbank in plaats van weggegooid.





2.2 ORGANISATIE EN ACTIVITEITEN

2.2.1 PRODUCTEN EN DIENSTEN

MAAS als dienstverlener

Wij zijn een all-in-one B2B dienstverlener van koffie, thee, water, condimenten, frisdranken en snacks en de bijbehorende automaten voor het midden- en kleinbedrijf, onderwijs, industrie, zorg, overheid en andere kantooromgevingen. De dienstverlening bestaat voornamelijk uit Operating en Non-operating diensten. Bij Operating-klanten verzorgen service operators het aanvullen, reinigen en onderhouden van de koffiemachines. Non-operating klanten doen de verzorging van de koffiemachine en het bestellen van de nodige ingrediënten zelf. Aan zowel Operating als Non-operating klanten bieden wij contractueel technische service en onderhoud gedurende de gehele contractperiode.

MAAS biedt de volgende dienstverleningen aan:

- **Full Operating**, MAAS zorgt voor de volledige ontzorging. Het enige wat de klant hoeft te doen is te genieten van een heerlijke kop koffie of thee. De Operators van MAAS zorgen voor de verzorging en onderhoud aan de machines, het bestellen van voldoende voorraad van alle benodigdheden en de navolging van EU-verordeningen en nationaal aanvullende wetgeving voor levensmiddelenhygiëne en het toepassen van de beginselen van risicoanalyse en kritische controlepunten (HACCP). De klant ontvangt twee facturen, die van de verzorging (vaste kosten) aan het begin van elke maand en die van de ingrediënten (variabele kosten) na afloop van elke maand.
- **Basic Operating**, het verschil met Full Operating en Basic Operating zit in de afrekenmethodiek van de variabele kosten. Deze worden bij Basic Operating afgerekend op basis van volledige besteleenheden. De klant ontvangt de factuur direct bij elke ingrediëntenlevering.
- **Non Operating**, de klant zorgt zelf voor de volledige verzorging van de machines en het bestellen van alle ingrediënten en benodigdheden. Daarnaast is de klant zelf verantwoordelijk voor het naleven van de EU-verordeningen en nationaal aanvullende wetgeving voor levensmiddelenhygiëne en het toepassen van de beginselen van risicoanalyse en kritische controlepunten (HACCP). Gedurende het contract ontvangt de klant van MAAS heldere instructies en trainingen voor optimaal onderhoud van de machines.





Certificaten en labels

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



IMPACT@ORIGIN

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



Rainforest Alliance

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



Fairtrade

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



Biologisch

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



CO₂-neutraal

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

Koffiemarken

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



BLENDSTAR Single Origin

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

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

Zie pagina 78 voor de financiële impact die wij maken met BLENDSTAR Single Origin.

Puro

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



Per kilo Puro koffie die we drinken, beschermen we ruim 26,8 m2 regenwoud in de landen waar de koffie wordt geteeld. Puro past CO₂-compensatie toe voor uitstoot in het koffieproces, onder andere via het REDD+ programma. REDD staat voor 'Reducing emissions from deforestation and forest degradation in developing countries'. De '+' staat voor aanvullende bosgerelateerde activiteiten die het klimaat beschermen, namelijk duurzaam bosbeheer en het behoud en de verbetering van de koolstofvoorraden in bossen.



Heilige Boontjes

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

Voor meer informatie over de sociale betrokkenheid van MAAS, zie pagina 87.



Circle of Beans

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

Voor meer informatie over de inzameling van koffiedroes zie het hoofdstuk Duurzaam verpakken en circulariteit vanaf pagina 67.



De Idealist

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

Voor meer informatie over De Idealist, zie het hoofdstuk Donaties en schenkingen, vanaf pagina 24.



De Hartverwarmer

De Hartverwarmer is een sociale koffie: een 100% Arabica espresso blend met tonen van karamel en donkere chocolade. De combinatie van krachtige smaken en een zachte afdrank maakt deze koffie toegankelijk en karaktervol. Het Rainforest Alliance keurmerk garandeert verantwoorde herkomst.

Voor iedere kilo schenken wij €0,50 aan Stichting Met je hart. Deze organisatie verbindt ouderen die zich eenzaam voelen door ontmoetingen mogelijk te maken. Met Hartverwarmer dragen wij bij aan hun missie om mensen samen te brengen rondom een warm kopje koffie.



BLENDSTAR Premium

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



Peeze

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



Segafredo

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

BLCK

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



Theemerken

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



Harper's Single Origin

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

Zie pagina's 78 en 90 voor Female Empowerment en de educatieve en financiële impact die wij maken met Harper's Single Origin.

Lipton Exclusive Selection & Feel Good Selection

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



BLCK Tea

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



BLCK Himalaya Tea

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



Puro Fairtrade Tea

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



Peeze Communita

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



Machines en meubels



Warme dranken machines (Koffie, thee, cacao en warm water)

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



Snack- en frisdrankautomaten

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



The Taste by SPAR

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

MAAS-meubels

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

Circulariteit machines en meubels

Naast onze koffiemachines worden ook daarvoor geschikte snack-en fris-vendingautomaten en meubels gereviseerd voor hergebruik, zie hiervoor pagina 67.



Condimenten

Cacao

Voor het bereiden van warme chocolademelk, Wiener Melange en choco crèmes leveren we een cacaomix. In 2024 is onze cacao 100% Fairtrade of Rainforest Alliance-gecertificeerd ingekocht. Als zuivelvrij alternatief bieden wij tevens de Rainforest Alliance gecertificeerde Oat of this World Cacaomix aan.

Decafé

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

Melk

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

Suiker

Om de koffie en thee iets zoeter te maken kan de gebruiker ervoor kiezen om suiker toe te voegen aan een consumptie. Deze suiker is volledig afkomstig van Nederlandse suikerbieten.

Disposables en reusables

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

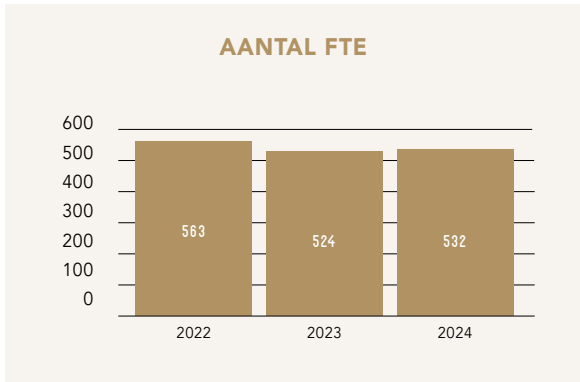


2.2.2 MEDEWERKERS

Dagelijks zetten wij ons beste en duurzaamste beentje voor om onze diensten uit te voeren voor onze klanten, en de relaties met stakeholders te onderhouden en bevorderen. Wij doen dit met een team van 552 medewerkers.

Op deze pagina zijn de medewerkerskenmerken te zien, geteld per 31-12-2024. Zie voor het volledige overzicht het hoofdstuk Extra informatie op pagina 142.

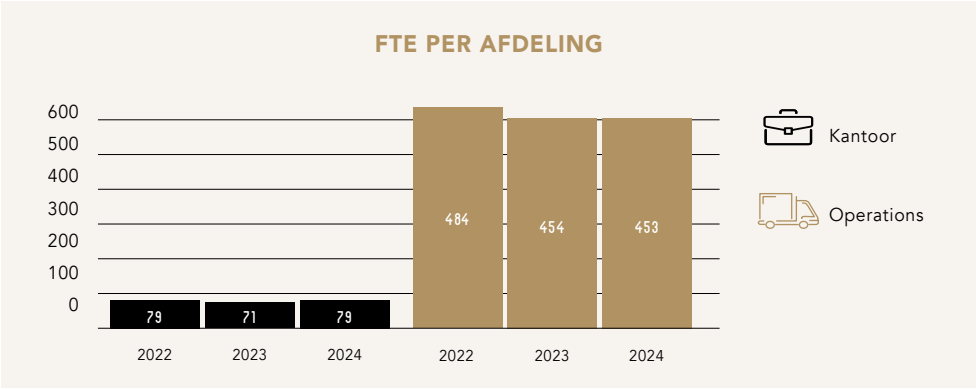
Aantal medewerkers (personen)	552
Aantal medewerkers niet op de loonlijst (personen)	114



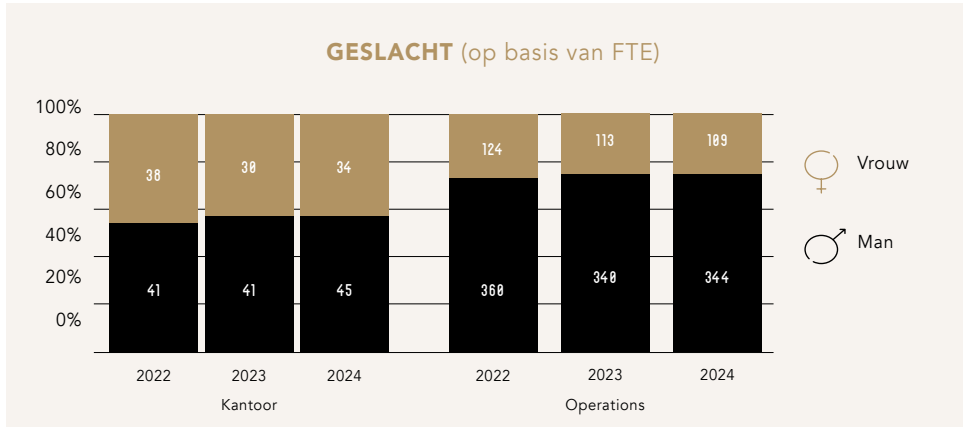
Aantal medewerkers (FTE)
De medewerkersinformatie in dit verslag is weergegeven in fte, tenzij anders vermeld. Door afronding kan de som van fte afwijken met 1. Voor functies tot schaal 7 geldt een werkweek van 37,5 uur. Vanaf schaal 7 is dat 38,75 uur per week.

Aantal medewerkers niet op de loonlijst (FTE)	106
---	-----

Afdelingen

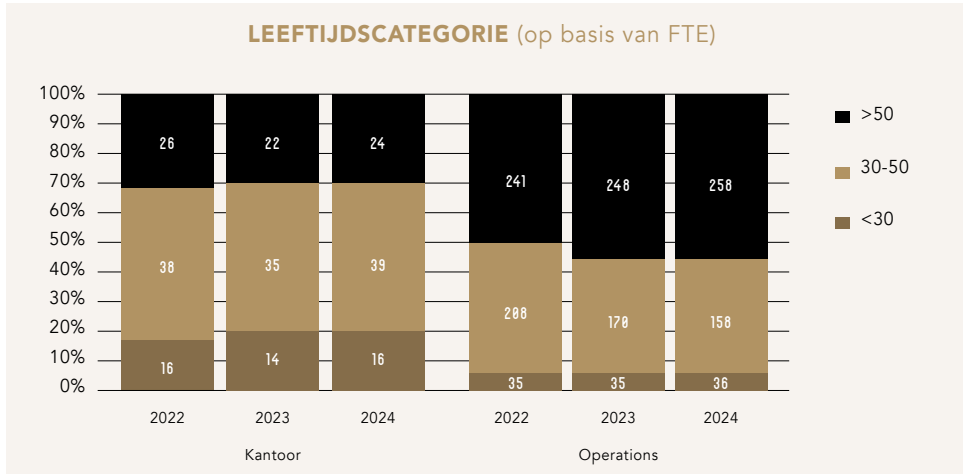


Geslacht

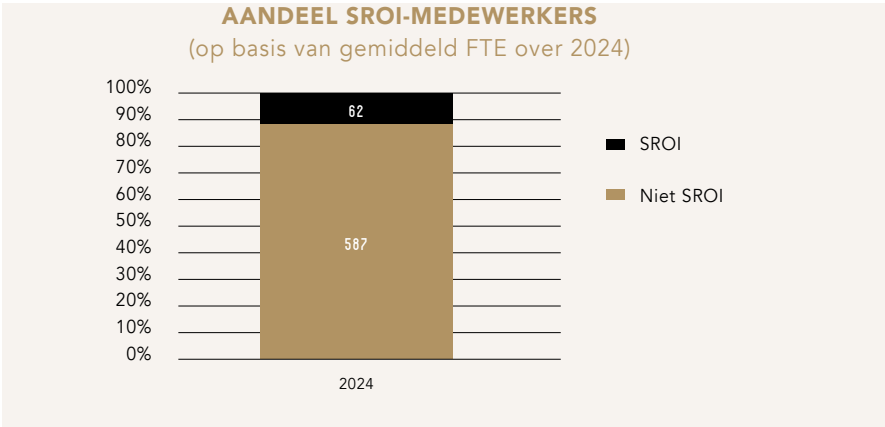


Voor meer informatie over diversiteit en inclusie bij MAAS, zie het hoofdstuk Sociaal werkgeverschap op pagina 87.

Leeftijdscategorie

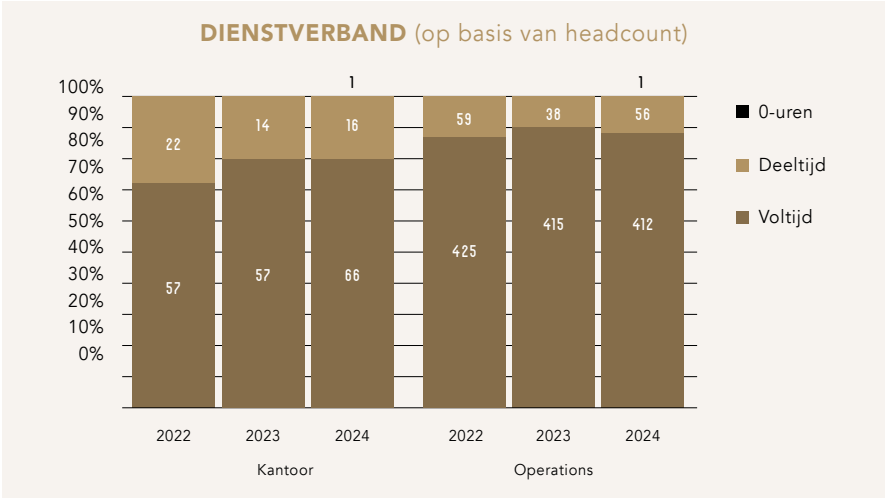


SROI-medewerkers (Social Return On Investment)

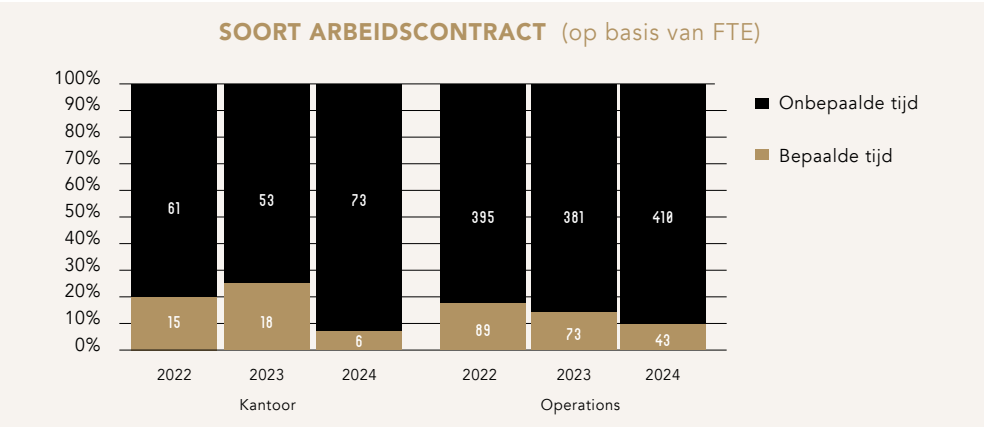


Voor meer informatie over ons SROI-beleid en SROI-medewerkers, zie het hoofdstuk Sociaal werkgeverschap op pagina 87.

Dienstverband



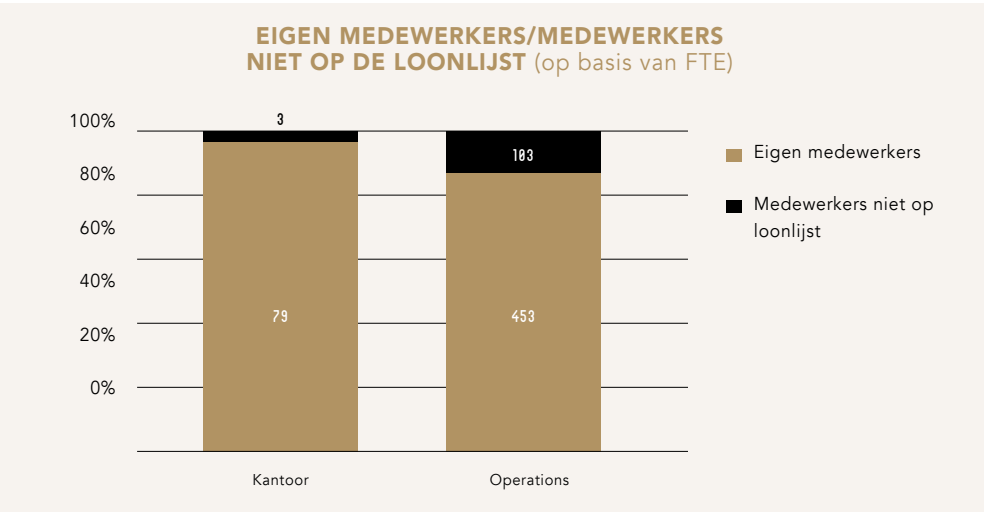
Soort arbeidscontract



Op het meetmoment 31-12-2024 waren er vier stagiaires actief. Gedurende het jaar hebben we stagiaires begeleid, van verschillende studieniveaus en -richtingen.

Medewerkers niet op de loonlijst

Externe medewerkers, die niet op onze loonlijst staan, ondersteunen vooral binnen Operating. Zij zorgen voor de warme drank- en vendingautomaten bij klanten. Op kantoor zetten we externe medewerkers eveneens in voor ondersteunende werkzaamheden.



Land van herkomst

Land van herkomst van MAAS medewerkers.

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





2.2.3 WAARDEKETEN



100% is duurzaam of sociaal gecertificeerd

84% is duurzaam of sociaal gecertificeerd



100% is duurzaam of sociaal gecertificeerd

75% is duurzaam of sociaal gecertificeerd



100% is duurzaam of sociaal gecertificeerd



100% weidemelk



DUURZAAMHEIDSEISEN



Opslag



Second-Life programma

- VERPAKKINGEN & KOFFIEDROES VIA KRS PAGINA 60
- PET-FLESSEN EN BLIKJES

662 KOFFIE- EN 55 SNACKMACHINES
RETOUR TER REVISIE



KLANTEN

OMVANG VAN MAAS-KLANTSEGMENTEN NAAR CONSUMPTIES



27%
Kantoren



27%
Overheidsinstelling



14%
Ziekenhuizen



16%
Industrie



16%
Scholen en universiteiten



57% van ons wagenpark is elektrisch



2.3 STAKEHOLDERS

2.3.1 STAKEHOLDERBETROKKENHEID

Duurzaam ondernemen is bij MAAS een gedeelde verantwoordelijkheid tussen ons en onze stakeholders. Samenwerking en belangenbehartiging staan doorlopend hoog op de agenda, omdat stakeholders een belangrijke rol spelen in het economische, sociale, ethische en milieusucces van onze organisatie. Door stakeholders actief te betrekken, met hen te communiceren en in te spelen op hun behoeften en verwachtingen, creëren we meerwaarde voor alle partijen.

De belangen van stakeholders vormen het vertrekpunt van onze koers. Ze zijn direct verbonden aan de duurzaamheidsdoelen die zijn vastgelegd in onze CSR KPI-set 2030 en de vernieuwde ambities per impactgebied. Inzichten uit CSRD-eisen, beoordelingen en certificeringen, én de regelmatige dialoog met klanten, leveranciers en medewerkers, helpen ons deze doelen te behalen.

De uitvoering van deze acties versterkt het vertrouwen in MAAS en draagt bij aan de gezamenlijke wil en daadkracht om duurzame impact te realiseren.

Stakeholdersgroepen

Wij hebben de volgende stakeholdersgroepen geïdentificeerd:

- Medewerkers
- Klanten
- Leveranciers
- Duurzame Partners
- Aandeelhouders
- Controlerende & toezichhoudende instanties (audits en wettelijke inspecties)
- Overheidsinstanties
- Maatschappij
- Natuur

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

Onder de belangrijkste stakeholders is in begin 2023 een dubbele materialiteitsanalyse uitgevoerd. Zie hiervoor het hoofdstuk Dubbele materialiteitsanalyse op pagina 45.

Medewerkers

Ondernemingsraad

Binnen MAAS vertegenwoordigt de ondernemingsraad (OR) de belangen van medewerkers. De OR bestaat uit medewerkers en heeft adviesrecht, instemmingsrecht, initiatiefrecht en recht op informatie van de werkgever. Het instemmingsrecht heeft betrekking op personele regelingen binnen de organisatie. Via het initiatief- en adviesrecht over alle sociale, organisatorische, financiële en economische zaken kan de OR een inhoudelijke bijdrage aan het functioneren van MAAS geven. De raad vergadert periodiek, het streven is maandelijks.

De OR wordt ondersteund door één commissie en enkele werkgroepen. Dit zijn de Commissie Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu (VGWM), de werkgroep Sociaal Beleid met aandacht voor gegevensbescherming, de Financiële werkgroep en de werkgroep Pensioen en Dagelijkse Zaken. Alleen de VGWM-commissie is formeel ingesteld.

Tijdige informatie vanuit de werkgever is essentieel voor een effectieve en gedegen consultatie en participatie. Voorafgaand aan besluitvorming dient de OR, daarbij ondersteund door bijvoorbeeld de VGWM-commissie, geconsulteerd te worden. Daarmee wordt de OR door de werkgever actief betrokken bij het proces, zodat hun visie kan bijdragen aan een breed gedragen besluit. Deze consultatie en participatie versterkt de betrokkenheid bij het ontwikkelen en uitvoeren van beleid op het gebied van milieu, gezondheid, veilig werken en CO₂-reductie in producten en diensten.

Medewerkers communicatiekanalen

Nieuwsbrieven, e-mails en dagelijks persoonlijk contact vormen de basis voor communicatie met medewerkers. Deze middelen zorgen ervoor dat iedereen goed en tijdig wordt geïnformeerd. Medewerkers op externe locaties hebben via hun smartphones (Personal Digital Assistant) toegang tot bedrijfsinformatie en kunnen hiermee ook onderling communiceren. Ongewenste omgangsvormen of schendingen van integriteit kunnen worden gemeld bij de interne vertrouwenspersoon.

Voor meer informatie over de sociale veiligheid binnen MAAS, zie het hoofdstuk Medewerkersveiligheid, -gezondheid en –welzijn, vanaf pagina 72.



Collectieve arbeidsovereenkomst (cao)

Bijna alle medewerkers vallen onder een collectieve arbeidsovereenkomst. De cao is begin 2025 door MAAS opgezegd, waardoor deze nawerking heeft tot februari 2026. In totaal werkt 99 procent van onze medewerkers onder deze cao, waarmee een groot deel van het medewerkerscollectief verenigd is in afspraken over arbeidsvoorwaarden. Stagiaires, vakantiekrachten, stand-by operators en oproepkrachten vallen buiten deze cao. De directie heeft de OR gevraagd om in overleg te treden over de mogelijkheid om een arbeidsvoorwaardenregeling (AVR) te realiseren. De OR heeft aangegeven hiervoor open te staan en zal in dit proces door een externe, gespecialiseerde partij ondersteund worden.

Medewerkersonderzoeken

Het meest recente medische medewerkersonderzoek, een Periodiek Medisch Onderzoek (PMO), is uitgevoerd in 2022. Dit vierjaarlijks onderzoek geeft inzicht in de gezondheid van medewerkers en toetst op mogelijke beroepsziekten en werkgerelateerde aandoeningen. Daarnaast wordt bekeken hoe de gezondheid en inzetbaarheid van medewerkers in relatie tot hun werk bevorderd kunnen worden.

Op basis van de uitkomsten zijn verbetermaatregelen genomen. Een nieuw PMO is beoogd voor het tweede kwartaal van 2026.

Voor het stimuleren van vitaliteit & medewerkersbinding van onze eigen mensen wordt in 2025 een jaarlijks medewerkers onderzoek ontwikkeld.

Deze acties zijn te vinden in het hoofdstuk Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn op pagina 72.

Klanten

Klantcommunicatie

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

Klanttevredenheidsonderzoek (KTO)

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

Voor meer informatie over deze klantonderzoeken, zie het hoofdstuk Kwaliteit en innovatie op pagina 108.

Leveranciers

Duurzaamheidsdoelen met leveranciers

Bij onze leveranciers is het van belang dat er twee richtingsverkeer is voor het bijdragen aan elkaars milieu, werk & mensenrechten, ethische en duurzaam inkopen KPI's (Key Performance Indicators). Omdat wij de producten inkopen, ligt het initiatief in de praktijk vaker bij ons. Wij vragen structureel EcoVadis-duurzaamheidsscores uit bij onze kritische toeleveranciers. Zo krijgen we, van de deelnemende kritische leveranciers, inzicht in hun maatschappelijke impact en kunnen we deze zorgvuldig beoordelen om verbetermogelijkheden af te stemmen.

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

Net als bij klanten, komen hier de Director CSR & Procurement en de CSR Manager structureel aan te pas voor de dialoog over CSR-impact.

Voor meer informatie over onze leveranciersbeoordelingen, zie het hoofdstuk Verantwoord inkopen vanaf pagina 98.

Betaalmethodes

Lange betaaltermijnen en soms vertraagde betalingen zijn geregeld onderwerp van gesprek met leveranciers. Deze zaken worden binnen de samenwerking met inkoop opgelost. Inkoop stelt daarbij prioriteiten bij de boekhouding, afhankelijk van de verdeling van beschikbare middelen. Ook is er een directe samenhang met sales en het betaalgedrag van onze klanten.

Duurzame Partners

Onze Duurzame Partners

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

Ons CSR-team, bestaande uit de Director CSR en de CSR Manager, daarin ondersteund door onder meer de National Operations Manager en de HR Business Partners, is verantwoordelijk voor de communicatie met onze Duurzame Partners.

Onze belangrijkste Duurzame Partners zijn:

IMPACT@ORIGIN



Tinjure Coöperatie (Harper's Single Origin tea): Helpt de positie van Nepalese vrouwen in de Nepalese samenleving, zie pagina 90.



BLENDSTAR Single Origin Ethiopië: Verplaatsen van onderdelen van de koffieketen naar de lokale oorsprong van de koffiebonen in Ethiopië voor meer en eerlijkere economische impact, zie pagina 78.

IMPACT@SOCIAL



Heilige Boontjes: Een initiatief waarbij jongeren met een besproken verleden begeleid worden bij het re-integreren in de maatschappij, zie pagina 87.



De Idealist: Koffie voor een eerlijke prijs voor de boer en gebrand door gedetineerden, zie pagina 24.



Agroroute Nepal: Een Nepalese instelling, die duurzame buitenlandse investeerders in Nepal adviseert met raad en daad, zie pagina 47.



Stichting met je hart: Organiseert structurele ontmoetingen voor eenzame ouderen in samenwerking met zorg- en welzijnspartners.



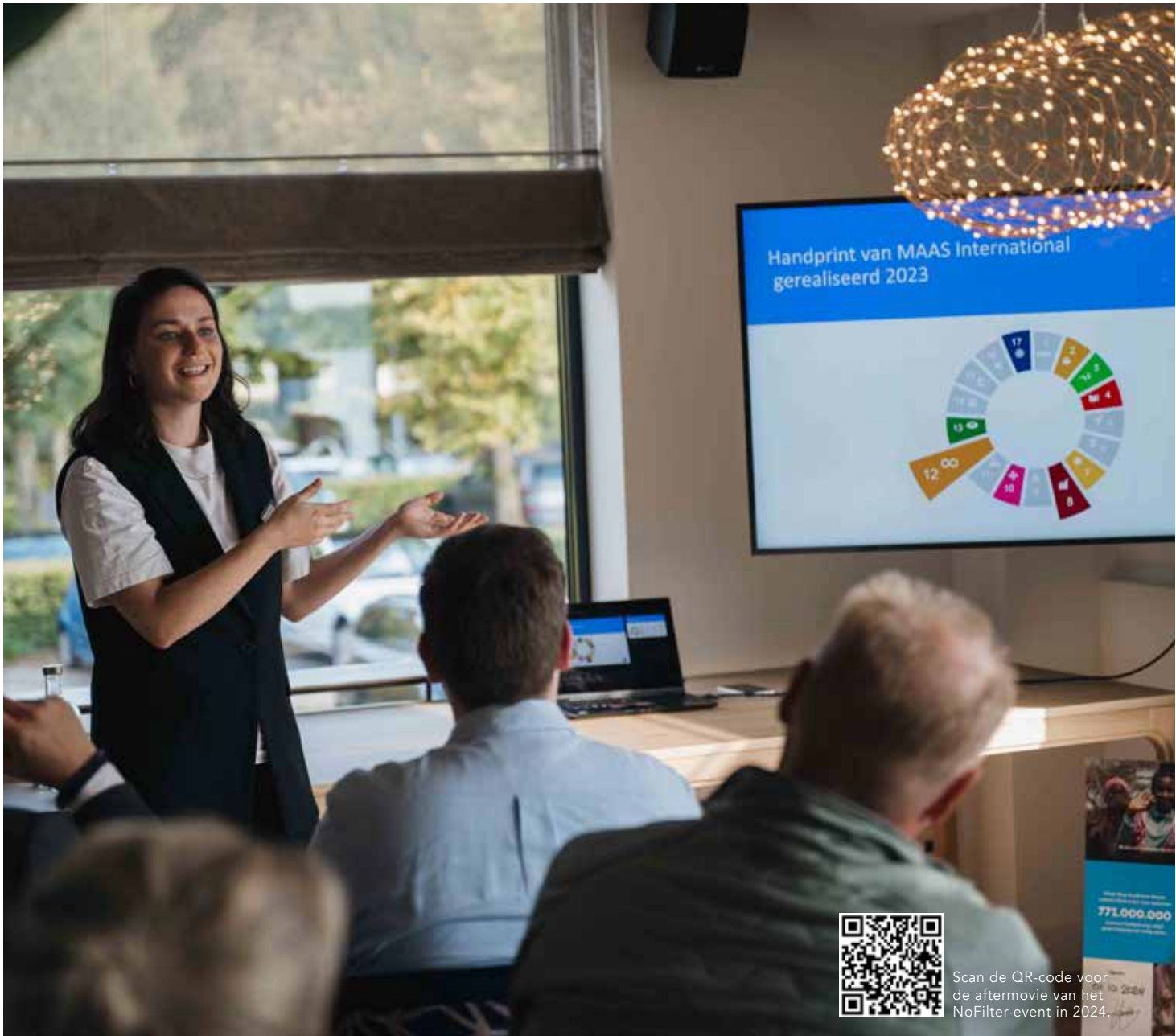
Colour Kitchen: Biedt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een opleiding en werkplek in de horeca.



Teamwerk Participatiedienst (TWP): TWP is een re-integratie bureau, gespecialiseerd in het re-integreren van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zie pagina 87.



Zeld Personeelsdiensten: Inzet van Oekraïners in onze werkplaats en dienstverlening, zie pagina 87.



IMPACT@FOOTPRINT



Oscar Circulair: Om bij te dragen aan circulariteit zet MAAS, dankzij de samenwerking met Oscar Circulair, koffiedroes circulair in. De Service Operators verzamelen de droes na iedere verzorgingsbeurt in speciale inzamelbakken van Oscar Circulair. Zij halen de gescheiden koffiedroes vervolgens op en zetten dit in bij het kweken van oesterzwammen, zie pagina 67.



Coffee Based: Van koffieafval tot stijlvol product, zie pagina 67.

NoFilter-event

MAAS laat ongefilterd zien wat er gebeurt op het gebied van duurzaamheid. Voor de 2024-editie van ons NoFilter-event nodigden wij onze Duurzame Partners uit bij Élan Dine & Drinks in Gorinchem, een restaurant dat bij voorkeur samenwerkt met lokale ondernemers en duurzame keuzes maakt. Het doel van dit evenement was om Duurzame Partners en andere belangrijke leveranciers met elkaar te verbinden. Er was ruimte om kennis te delen, van elkaar te leren en samen te verkennen hoe iedereen vanuit zijn eigen expertise kan bijdragen aan een positieve milieu- en sociale impact.

Het event bracht inspirerende gesprekken en waardevolle inzichten. De bijdragen van sprekers en deelnemers maakten het tot een geslaagde en stimulerende bijeenkomst.

Bezoeken in Nepal en Ethiopië

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



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



Green Business Club

MAAS is partner van Green Business Club Nederland, een organisatie die partijen samenbrengt die hun duurzaamheidsdoelen daadwerkelijk uitvoeren. De samenwerking vindt plaats op regionaal en landelijk niveau. Partners versterken elkaar en verspreiden initiatieven naar andere steden. Binnen dit netwerk werken we samen aan emissievrije levering en zero waste projecten in meerdere regio's.

In 2024 namen wij deel aan het programma over onze uitdagingen met de voedseltransitie, waaronder de eiwittransitie en het bieden van plantaardige producten. Tijdens het symposium in Rotterdam schonken we koffie van Heilige Boontjes. Deze koffie is afkomstig uit een leerwerktraject voor jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt. Op locatie boden we uitsluitend plantaardige melk aan als bewuste keuze binnen het thema. Tegelijk blijft keuzevrijheid geborgd.



Green Deal Duurzame Zorg 3.0

Als koffieleverancier nemen we verantwoordelijkheid door ons te houden aan de afspraken van Green Deal Duurzame Zorg 3.0. De focus ligt op circulariteit, CO₂-reductie en gezondheid. Een voorbeeld hiervan is het aanbieden van koffiemachines met hergebruikte onderdelen. Ook maken we gebruik van een plantaardige melktopping van Oat of this World, die 75% minder CO₂-uitstoot veroorzaakt, zie pagina 51. Daarnaast leveren we Puro koffie, die bijdraagt aan biodiversiteit en het behoud van regenwoud.

Giz-project

Koffieboeren hebben jaarlijks te maken met de gevolgen van klimaatverandering, zoals extreme weersomstandigheden. Tegelijkertijd dragen traditionele landbouwmethoden bij aan dit probleem. Om hier iets aan te doen, is 13 december 2023 het GIZ-project gestart in Ethiopië. Het doel is een koffieketen opzetten die klimaatbestendig, eerlijk en duurzaam is – van productie tot afzetmarkt.



Binnen het project:

- Wordt 59.874 ton CO₂ bespaard.
- Vermindert het plasticgebruik in verpakkingen.
- Worden drie miljoen bomen geplant.
- Daalt het waterverbruik met 80%.
- Wordt blockchaintechnologie toegepast voor betere traceerbaarheid.

Daarnaast stijgt het inkomen van 11.000 getrainde koffieboeren met 50% dankzij het gebruik van bijproducten uit koffie- en agrobossen. In totaal bereiken deze verbeteringen 55.000 mensen in de Kaffa-regio.

In 2024 zijn de volgende resultaten behaald:

Trainingen en capaciteitsopbouw

- **Training of Trainers (ToT) programma:** 814 extra boeren getraind in koffiebeheer en post-harvest technieken (totaal 5.490 boeren in 2024).
- **Training op Rainforest Alliance (RA) en biologische certificering:** 411 extra boeren getraind (totaal 1.690 boeren in 2024).
- **Training over eco-vriendelijk en klimaat-slim landbouwbeheer:** 342 boeren volgden een tweedaagse training in duurzame landbouwtechnieken.

ESG en Economische Impact

Verhoging van de productiviteit en inkomsten:

- 620 kg koffieopbrengst per hectare door betere landbouwpraktijken.
- 23% stijging van boereninkomen in 2024.
- \$21.000 aan premies uitgekeerd aan boeren.
- 468.000 ziektebestendige koffie- en agroforestry-zaailingen gedistribueerd.

Aandeelhouders

De MAAS Holding is voor 92% een dochteronderneming van Miko N.V. De overige 8% van de aandelen is in handen van leden van de MAAS-directie. De communicatie met aandeelhouders vindt plaats via structurele en periodieke overleggen. Daarnaast worden aandeelhouders geïnformeerd via onder andere het jaarlijkse financiële verslag en duurzaamheidsverslag.



In 2024 richtten de zorgen en belangen van de directie van de Miko Group zich vooral op oplopende kosten, hoge inflatie en het handhaven van eerlijke prijzen, mede door de recordprijzen op de koffiemarkt. Tegelijkertijd wil MAAS haar positie als duurzame koploper behouden, ondanks de toenemende concurrentie. Andere aandachtspunten zijn de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt en het belang van bredere sociale participatie.

De communicatie met aandeelhouders en de RvC (Raad van Commissarissen) is formeel vastgelegd in beleidsstukken. Dit is te lezen in het hoofdstuk Bestuursstructuur op pagina 112.

2.3.2 DUBBELE MATERIALITEITSANALYSE

De dubbele materialiteitsanalyse (DMA) van MAAS is gebaseerd op twee bronnen. Enerzijds op de groepsbrede analyse van moederbedrijf Miko uit eind 2023, waarin de beoordelingen van onze stakeholders en onze organisatie zijn meegenomen. Anderzijds op onze eigen impactmaterialiteitsanalyse die wij als MAAS begin 2023 hebben uitgevoerd. In deze analyse zijn verschillende Environmental, Social en Governance (ESG) onderwerpen beoordeeld op basis van de impact van onze activiteiten op milieu en maatschappij.

De combinatie van deze twee analyses vormt het fundament voor onze duurzaamheidskoers. Wij hebben de uitkomsten van de Miko-DMA overgenomen, maar deze aangevuld met vrijwillige materialiteitsthema's die nauw aansluiten bij de waarden en ambities van MAAS. Dit betreft onder andere Sociaal werkgeverschap, Duurzaam verpakken, Ketentransparantie en -verantwoordelijkheid en Betrokkenheid bij lokale gemeenschappen.

Uitleg dubbele materialiteit

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

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

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

Impact materialiteitsanalyse MAAS

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

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

Dubbele materialiteitsanalyse Miko

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

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

Impact van Miko op de omgeving

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

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

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

Financiële impact op Miko

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

Materialiteit Miko

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

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

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

Materialiteit MAAS

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

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

THEMA	ONDERWERP	BENADERING	PAGINA
Milieu	Natuurbehoud en biodiversiteit	Materialiteit volgens DMA	47
Sociaal	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	Materialiteit volgens DMA	72
Milieu	Klimaatverandering	Materialiteit volgens DMA	51
Bestuurlijk	Ethiek en integer bestuur	Materialiteit volgens DMA	101
Sociaal	Eerlijke prijzen en lonen	Materialiteit volgens DMA	78
Milieu	Energieverbruik	Materialiteit volgens DMA	58
Sociaal	Talent- en medewerkersontwikkeling	Materialiteit volgens DMA	82
Bestuurlijk	Verantwoord inkopen	Materialiteit volgens DMA	98
Sociaal	Arbeidsomstandigheden in de keten	Materialiteit volgens DMA	85
Milieu	Afval en vervuiling	Materialiteit volgens DMA	60
Milieu	Duurzaam verpakken en circulariteit	Vrijwillige materialiteit MAAS	67
Bestuurlijk	Ketentransparantie en -verantwoordelijkheid	Vrijwillige materialiteit MAAS	106
Sociaal	Sociaal werkgeverschap	Vrijwillige materialiteit MAAS	87
Sociaal	Gezondheid van de consument	Geen materialiteit, vrijwillige rapportage niet volgens GRI- en ESRS-richtlijnen	95
Milieu	Watergebruik	Geen materialiteit, vrijwillige rapportage niet volgens GRI- en ESRS-richtlijnen	70
Bestuurlijk	Kwaliteit en innovatie	Vrijwillig MAAS-onderwerp, geen materialiteit, vrijwillige rapportage niet volgens GRI- en ESRS-richtlijnen	108
Sociaal	Betrokkenheid lokale gemeenschappen	Geen materialiteit, vrijwillige rapportage niet volgens GRI- en ESRS-richtlijnen	90

3. MATERIALITEIT

3.1. MILIEU

3.1.1 NATUURBEHOUD EN BIODIVERSITEIT

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

De biodiversiteitsimpact van MAAS ligt grotendeels in de upstream koffie-, thee- en cacaoketen. Dit betreft onder andere landgebruik, bodembewerking, mogelijke ontbossing, verkeerd gebruik van synthetische gewasbeschermingsmiddelen en vervuiling bij de teelt, oogsten, verwerken, verpakken en transporteren van koffie, thee en cacao. Ook de herkomst van mineralen voor onze non-foodproducten, zoals koffiemachines, kent een significante impact op biodiversiteit.

We proberen deze impact te beperken door in te kopen op basis van certificeringen en duurzame koffie-, thee en cacao merken. Daarnaast voeren we lokale projecten uit in de keten om kennis over duurzame landbouwpraktijken te vergroten en de druk op biodiversiteit te verlagen.

Voor meer informatie over de mineralen in de koffiemachines, zie het hoofdstuk Ketentransparantie en -verantwoordelijkheid, vanaf pagina 106.

Impacts, risico’s en kansen van natuurbehoud en biodiversiteit

Het meten van biodiversiteit is complex, omdat het verschillende niveaus omvat, zoals soorten, ecosystemen en genetische variatie. Voor MAAS ligt de meeste impact op biodiversiteit in de keten, bij partijen die vaak zelf beperkt of geen gegevens beschikbaar hebben. Toch is natuurbehoud en biodiversiteit als belangrijkste onderwerp aangemerkt in de dubbele materialiteitsanalyse van de Miko Groep.

Uit deze analyse zijn de volgende werkelijke of potentiële impacts, risico’s en kansen naar voren gekomen.

IMPACT	
Positieve impact	Negatieve impact
Agroforestry (werkelijk): Samenwerking met Jimma University in Ethiopië levert trainingsprogramma’s op voor lokale boeren en leidt tot de aanplant van drie miljoen bomen.	Monocultuur (werkelijk): Koffieteelt leidt tot verlies van natuurlijke habitat en vermindering van biodiversiteit vanwege monocultuur.
Biologische producten (werkelijk): Wij verkopen biologische producten en Fairtrade koffie. Deze koffie valt tevens onder fairtrade-afspraken en waarvan de opbrengst o.a. gaat naar programma’s voor natuurbehoud. Daarmee vermindert de schade aan het regenwoud.	Ecosysteemschade (werkelijk): Koffieteelt kan verschillende negatieve effecten hebben op milieu en omgeving, zoals ontbossing, watervervuiling, bodemerosie en vervuiling door bestrijdingsmiddelen.
RISICO’S EN KANSEN	
Risico’s	Kansen
Juridische sancties en boetes: Het niet opvolgen van wet- en regelgeving omtrent natuurbehoud, biodiversiteit en (EUDR) ontbossing, kan leiden tot juridische sancties en boetes met negatieve gevolgen op bedrijfscontinuïteit.	Bijdrage aan natuurbehoud: Wij verkopen Puro koffie naast andere koffiemarken. Hoe meer Puro koffie verkocht wordt, hoe meer geld beschikbaar is voor projecten in door Miko aangekochte en in samenwerking met World Land Trust beschermde stukken regenwoud, eerlijke handel en biodiversiteit.
Boycots vanwege milieuschandalen: Een onverantwoorde koffie-, thee en cacao teelt kan resulteren in boycots van belanghebbenden met imagoschade en commerciële verliezen.	Behoud van relaties: Het beschermen van natuur en biodiversiteit in herkomstgebieden maakt het mogelijk om klanten, leveranciers en partners te behouden of aan te trekken.



Natuurbehoud- en biodiversiteitsbeleid

Wij hebben een algemeen milieubeleid opgesteld om schade aan biodiversiteit en ecosystemen in onze activiteiten en keten te vermijden, te beperken en te herstellen. Specifiek milieubeleid in de keten richt zich voornamelijk op het landgebruik voor de teelt van koffie en thee. Ook de washing-stations in Ethiopië zijn opgenomen in het kader van het project van de Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) gericht op klimaatslimme en duurzame koffieketens.

Biodiversiteitsverlies vormt een groot risico voor de samenleving en de wereldeconomie. Het versnelt klimaatverandering en verzwakt ecosystemen die essentieel zijn voor economische stabiliteit en voedselzekerheid. Voor biodiversiteitsrisico's en -impact bestaat echter nog geen eenduidig kader of meetpunt.

Daarom is het belangrijk om klimaat- en biodiversiteitsrisico's in samenhang te bekijken. Ontbossing leidt tot CO₂-uitstoot en versnelt klimaatverandering. Tegelijkertijd versterkt een snelle klimaatverandering het verlies aan biodiversiteit. Goed bosbeheer draagt bij aan het beperken van beide risico's.

In samenwerking met partners voeren we herstelprojecten uit in onder andere Ethiopië en Rwanda, zoals duurzaam bosbeheer en regeneratieve landbouw.

Ons beleid sluit aan bij internationale programma's. Eind 2023 hebben we het UN Global Compact ondertekend. Drie van de tien principes binnen dit initiatief richten zich op milieubescherming. Daarnaast nemen we deel aan het IMPACT@ORIGIN-programma, dat onder andere gericht is op klimaatactie binnen SDG 13, één van de Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties.

Leverancierseisen

We stellen eisen aan leveranciers over het gebruik van landbouwgrond en het voorkomen van ontbossing, onder andere via compliance aan wetgeving tegen ontbossing en via certificeringen zoals Rainforest Alliance en Fairtrade International. Deze afspraken zijn vastgelegd in onze MVO-beleidsverklaring en in de Supplier Code of Conduct.

Van leveranciers verwachten we dat zij alle toepasselijke nationale en internationale wet- en regelgeving naleven met betrekking tot biodiversiteit en ecosystemen. Daarnaast vragen we hen om biodiversiteit direct mee te nemen in hun besluitvorming, en niet te wachten tot hun impact volledig meetbaar en inzichtelijk is.

Leveranciers kunnen via EcoVadis een cursus biodiversiteitsbeheer volgen. In 2024 heeft geen leverancier hiervan gebruikgemaakt.

Wet- en regelgeving

Naast ons beleid volgen wij specifieke wet- en regelgeving voor ontbossing, landbouw en grondstoffen.

Europese ontbossingsregulering (EUDR)

De Europese ontbossingsverordening bepaalt dat vanaf 30 december 2025 alleen goederen en producten op de markt mogen worden gebracht die niet bijdragen aan ontbossing of aantasting van bossen. Daarnaast moet het product legaal zijn geproduceerd. Producten afkomstig uit gebieden die na 30 december 2020 zijn ontbost geraakt, mogen niet meer worden verhandeld binnen de Europese Unie en niet meer worden geëxporteerd.

Micro- en kleine ondernemingen die vóór 31 december 2020 zijn opgericht, moeten vanaf 30 juni 2026 voldoen aan de verordening. De wet geldt ook voor onze koffie- en cacaoproducten. Deze producten moeten herleidbaar zijn tot hun oorsprong en voldoen aan lokale en internationale regels voor landgebruik en milieubescherming. Voor elk product moet een risicoanalyse worden opgesteld. Deze analyse beoordeelt het risico op ontbossing of aantasting van bossen, de betrouwbaarheid van de herkomstinformatie en mogelijke pogingen tot omzeiling van de regels.

Wij volgen de ontwikkelingen rond deze wetgeving en onderzoeken wat dit betekent voor onze leveranciers en welke voorbereidingen nodig zijn. Een onderdeel hiervan is de ontwikkeling van een informatiesysteem waarmee gegevens uit het Due Diligence System vertrouwelijk gedeeld kunnen worden met afnemers in de keten. Dit systeem omvat onder andere het delen van de exacte geolocatie waar het product is geteeld, bijvoorbeeld met behulp van satellietbeelden.

Europese Gemeenschappelijk Landbouwbeleid (GLB)

Voor landbouw volgen onze leveranciers de Nederlandse uitwerking van het Europese Gemeenschappelijk Landbouwbeleid. Dit geldt bijvoorbeeld voor de melkproducten en Nederlandse suiker. Het beleid stelt voorwaarden aan landbouwproductie binnen de Europese Unie op het gebied van milieu, bodem, water, biodiversiteit en klimaat. Daarmee erkennen wij de rol van landbouw bij veranderingen in het gebruik van grondstoffen en de bescherming van natuurlijke hulpbronnen.

Certificaten die biodiversiteit ondersteunen

In 2024 was 89% van de ingekochte koffie, thee en cacao Rainforest Alliance-, Fairtrade- en/of biologisch gecertificeerd. We kopen nog niet uitsluitend Rainforest Alliance- of Fairtrade-gecertificeerde koffie in. Hoewel het aandeel regulier met 11% relatief klein is, komt in deze ketens nog omzetting van gebieden met hoge biodiversiteit naar landbouwgrond voor, waaronder ontbossing. Daarom hebben we als doel gesteld dat in 2025 100% van onze productinkoop gecertificeerd is, met certificeringen die biodiversiteit actief beschermen bij de teelt.

Duurzame inkoop, waaronder het inkopen aan de hand van certificeringen, valt onder de verantwoordelijkheid van de Director CSR & Procurement. Deze certificeringen richten zich niet alleen op milieubescherming, maar omvatten ook arbeidsomstandigheden.

Voor meer informatie over de inkoop van gecertificeerde producten, zie het hoofdstuk Verantwoord inkopen op pagina [X]

Rainforest Alliance

Wij verkopen Rainforest Alliance (RA) gecertificeerde producten. RA-producten verifiëren een herkomst waarbij bestaande bossen worden beschermd, uitbreiding van landbouwgrond naar bossen wordt voorkomen en de gezondheid van bomen en waterwegen worden bevorderd tijdens het verbouwen van de producten. Het gebruik van landbouwchemicaliën heeft een negatieve invloed op de biodiversiteit. Op RA gecertificeerde koffie-, thee- en cacaoplantages worden pesticiden en onkruidverdelgers daarom verantwoord gebruikt. Op gecertificeerde theetuinen worden daarnaast heggen en oevers onderhouden, en bomen geplant op onbruikbare grond.

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

Fairtrade keurmerk

Het Fairtrade-keurmerk richt zich niet alleen op eerlijke prijzen en sociale omstandigheden. Boeren die Fairtrade-gecertificeerde koffie, thee en cacao verbouwen, zijn verplicht om de bodem- en waterkwaliteit te verbeteren, gewasbescherming toe te passen zonder chemisch-synthetische middelen, afval verantwoord te beheren, broeikasgasuitstoot te verlagen en biodiversiteit te beschermen.

Biologische certificatie

Het Biologisch-keurmerk garandeert dat bij de teelt geen chemisch-synthetische bestrijdingsmiddelen of kunstmest worden gebruikt. Hiermee wordt de negatieve impact van landbouw op de biodiversiteit vermindert.

Producten met aandacht voor biodiversiteit

GIZ-project Ethiopië en BLENDSTAR Single Origin

Wij beperken de impact op lokale biodiversiteit door samen te werken met gemeenschappen in oorspronglanden. In Ethiopië gebeurt dit via het GIZ-project (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH), dat zich richt op het verduurzamen van koffieteelt, agroforestry en de bescherming van regenwoud.

Binnen het project werken wij samen met Jimma University om boeren te trainen in klimaatslimme landbouw. De training bestaat uit vier modules:

- Beheer en teelt van koffieplanten
- Klimaatbestendige (bos)landbouw
- Post-oogstbeheer en verwerkingsmethoden
- Certificering (biologisch en Rainforest Alliance)

Boeren leren onder andere om organische mest te gebruiken, koffiestruiken correct te snoeien en schaduwbeheer toe te passen. Zij selecteren samen met experts aanvullende agroforestry-soorten en snelgroeiende grassen. Binnen het programma zijn drie miljoen bomen gepland om te worden aangeplant. In 2024 hebben wij 468.000 ziektebestendige koffie- en agroforestry-zaailingen geplant, de verwachte overlevingskans is 50%.

Voor de koffieteelt van BLENDSTAR Single Origin binnen het GIZ-project vermijden wij monocultuur, pesticiden en kunstmest. Koffiestruiken groeien tussen bestaande of nieuw aangeplante inheemse bomen en struiken. Dit versterkt de biodiversiteit, verbetert de bodemkwaliteit, verhoogt de CO₂-opname en maakt plantages weerbaarder tegen klimaatverandering. Tegelijkertijd leidt deze aanpak tot lagere productievolumes en hogere kosten, waardoor afhankelijkheid van marktprijzen toeneemt.

Binnen ons agroforestry-programma bieden we, samen met onze partner in Ethiopië, ondersteuning en educatie over bijenhoudery. In 2024 zijn 8 moderne bijenkorven geïnstalleerd voor boeren die oude koffieplanten snoeien, als alternatieve inkomstenbron. Honingbijen worden overigens niet beschouwd als wilde bijen, maar als een invasieve soort, omdat ze worden gekweekt en beheerd door imkers. In gebieden met een beperkte voedselvoorziening kunnen ze de populaties van wilde bijen onder druk zetten. In bloemrijke omgevingen is dit risico kleiner. Daarom volgen we het voorzorgsprincipe en plaatsen we geen bijenkasten in de buurt van biodiverse hotspots. Wij houden een minimale afstand van 1.100 meter aan en kiezen uitsluitend locaties met veel en jaarrond bloeiende planten. Ook blijven we onder de aanbevolen maximale dichtheid van gemiddeld 3,1 bijenkast per vierkante kilometer.

Meer informatie over trainingen en educatie in de keten is te vinden in het hoofdstuk Betrokkenheid lokale gemeenschappen, vanaf pagina 90.





Pure Africa

De Oost-Afrikaanse koffie van Pure Africa is afkomstig van plantages waar boeren worden ondersteund bij het toepassen van duurzame landbouwmethoden die bijdragen aan biodiversiteit en natuurbehoud. Boeren ontvangen training in natuurlijke gewasbescherming, bodembeheer en waterbesparing. Daarnaast krijgen zij toegang tot microkrediet, materialen en kennis om hun plantages te verduurzamen.

Door het aanplanten van schaduwbomen worden koffiebomen beschermd, de bodemkwaliteit versterkt en leefgebieden voor planten en dieren behouden. Pure Africa investeert daarnaast in projecten voor plantagebescherming en herbebossing. Deze projecten dragen bij aan het herstel van natuurlijke ecosystemen en het compenseren van CO₂-uitstoot. De koffie van Pure Africa wordt door Koffiebrandery Koffielust gebrand tot De Idealist. MAAS biedt deze koffie exclusief aan bedrijven, ziekenhuizen, universiteiten en hogescholen in Nederland.

Voor meer informatie over onze producten, zie het hoofdstuk Producten en diensten, vanaf pagina 27.

Puro Fairtrade koffie

Met het koffiemark Puro, aangeboden via Miko, draagt MAAS bij aan de bescherming van regenwoud in oorspronglanden. Voor elke kilo koffie wordt 26,8 m² regenwoud beschermd. In de deze reservaten worden 36 ernstig bedreigde, 67 bedreigde, 151 kwetsbare en 209 bijna bedreigde diersoorten beschermd. Informatie over plantensoorten is niet beschikbaar. De Puro reservaten worden gerealiseerd en beheerd in samenwerking met World Land Trust.

In 2024 hebben wij 137.091 kilo Puro koffie verkocht. Hiermee is 3,67 miljoen m² regenwoud beschermd, wat overeenkomt met 210.219 bomen. Sinds de start van de verkoop van Puro binnen ons assortiment, hebben we in totaal 210.980 kilo koffie verkocht. Dit heeft geleid tot de bescherming van 5,65 miljoen m² regenwoud, oftewel 254.250 bomen. Ons doel is om in 2030 in totaal 45 miljoen m² regenwoud te hebben beschermd via de verkoop van Puro koffie, gemeten vanaf het moment dat dit merk onderdeel werd van ons assortiment.

Puro thee

Puro thee is Fairtrade en biologisch gecertificeerd. Naast de Fairtrade-minimumprijs ontvangen theeboeren een premie die zij kunnen besteden aan lokale ontwikkeling. Binnen de Sri Lankaanse coöperatie SOFA (Small Organic Farmers Association) wordt deze premie onder meer gebruikt voor verbetering van de landproductiviteit. Dit gebeurt bijvoorbeeld door het planten van gewassen zoals kaneel, kardemom en kokos, en door het toepassen van intercropping. Dit is een landbouwmethode waarbij verschillende gewassen tegelijk op hetzelfde perceel worden verbouwd, om de biodiversiteit te vergroten en de bodem gezond te houden.

3.1.2 KLIMAATVERANDERING

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

We beperken de uitstoot binnen onze eigen organisatie én in de keten. In 2024 hebben we onze doelstellingen herzien, waaronder de emissiedoelstelling. Eerder stuurden we op een CO₂-reductie van 50% in 2025 ten opzichte van 2018, gemeten over scope 1, scope 2 en zakelijke reizen binnen scope 3. Deze reductie is in 2024 al behaald. Daarom verhogen we de doelstelling voor 2030 naar een reductie van 90% ten opzichte van 2018, over dezelfde scopes.

Na een voorbereiding eind 2024, heeft MAAS zich begin 2025 gecommitteerd aan het zetten van zowel korte- als langetermijndoelen voor CO₂-emissiereductie, en de weg naar net-zero, in lijn met de klimaatwetenschap via het Science Based Targets initiative (SBTi).

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

IMPACT	
Positieve impact	Negatieve impact
	CO₂-uitstoot via eigen activiteiten zoals transport en levering van koffie en thee, en in de keten zoals teelt en productie. Dit draagt bij aan klimaatverandering.
RISICO'S EN KANSEN	
Risico's	Kansen
Klimaatverandering vormt een groot risico, met gevolgen zoals duurdere koffie of het moeten zoeken naar nieuwe leveranciers door mislukte oogsten.	Verschuivende koffievelen bieden kansen om relaties op te bouwen met nieuwe leveranciers in nieuwe regio's met een optimaal klimaat voor koffie.
Regelgeving zoals zero-emissie zones verhoogt kosten door aanpassing van wagenpark en logistiek.	Klimaatbestendige teeltmethoden en duurzame inkoop, vergelijkbaar met het GIZ-project van MAAS in Ethiopië, zijn trends waar MAAS op kan inspelen.
Hogere energieprijzen door energietransitie verhogen operationele kosten, met name voor mobiliteit.	Aanbestedingen met gunningvoordeel op basis van CO ₂ -Prestatieladder certificatie-niveaus CO₂-reductiedoelen gezamenlijke met de ketenpartners formuleren, deelnemen aan initiatieven en gegevens uitwisselen die nodig zijn voor rapportages

Voor meer informatie over klimaatbestendige teeltmethoden, zie het hoofdstuk Natuurbehoud en biodiversiteit, vanaf pagina 47.

Klimaat- en emissiebeleid

Klimaatmitigatie

Om klimaatverandering te beperken, verlagen wij onze CO₂-uitstoot. Dit doen wij binnen de CSR-strategiepijler IMPACT@FOOTPRINT. Het doel is om in 2030 de CO₂-footprint voor scope 1, 2 en zakelijke reizen binnen scope 3 met 90% te reduceren ten opzichte van 2018.

Eind 2024 hebben we ons aangemeld voor het Science Based Targets initiative (SBTi)-commitment, welke begin 2025 is geaccepteerd. Daarmee start een periode waarin we een CO₂reductiedoelstelling moeten indienen voor validatie. Dit proces omvat het maken van berekeningen, het vastleggen van reductiedoelstellingen en het toepassen van de methodiek van het SBTi.



CO₂-Prestatieladder

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

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

Klimaatadaptatie

Klimaatadaptatieplan

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

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

Klimaatscenario's

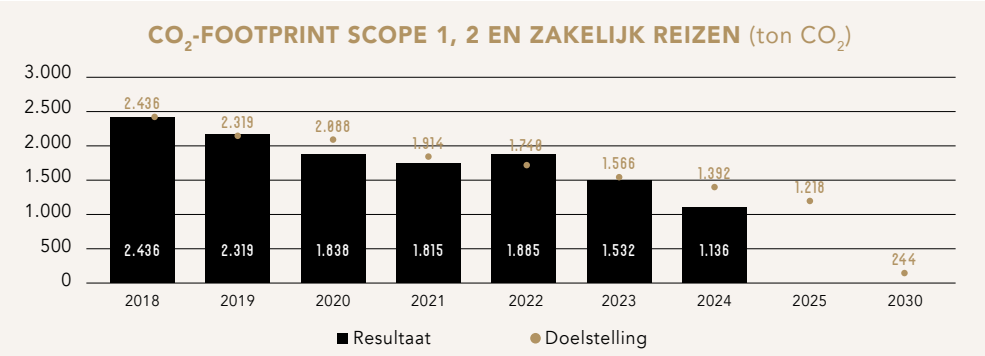
Voor de monitoring van klimaatrisico's in Nederland werken we binnen de kaders van de KNMI'23-klimaatscenario's (Koninklijk Nederlands Meteorologisch Instituut). Deze scenario's vertalen de wereldwijde klimaatprojecties van het IPCC, het klimaatpanel van de Verenigde Naties, naar de Nederlandse context.

Uitvoering van het klimaatbeleid

Ons Milieu & CO₂-beleid is ISO 14001 (milieumanagement) en CO₂-Prestatieladder Niveau 5 gecertificeerd. Een duurzaamheidsteam coördineert de implementatie van doelstellingen en reductieplannen. Dit team bestond in 2024 uit de Director CSR & Procurement, National Operations Manager, HR Business Partner, Manager Warehousing & Logistics, Manager Planning & Implementatie, KAM-coördinator, CSR Manager en een externe consultant. Het Duurzaamheidsteam rapporteert via de Director CSR & Procurement aan de directie en de realisatie van plannen wordt zowel intern als extern jaarlijks gecommuniceerd en geauditeerd.

CO₂-footprint van MAAS

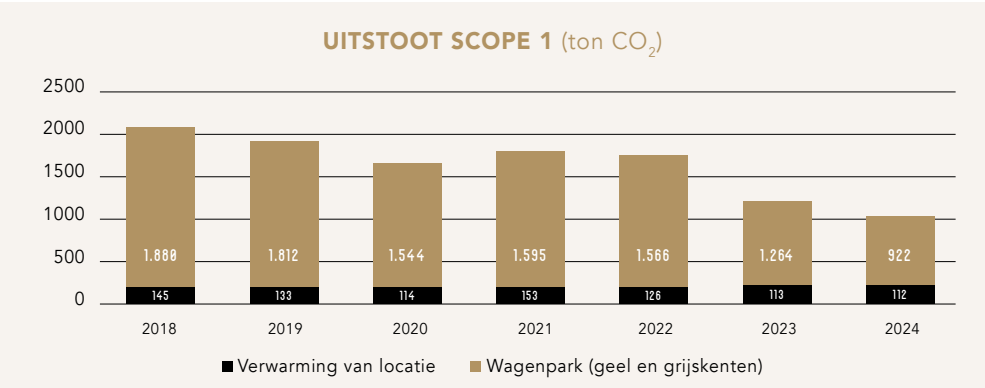
Eind 2024 bedroeg onze totale eigen CO₂-footprint 1.136 ton. Dit betreft de emissies binnen scope 1, 2 en zakelijke reizen binnen scope 3. Daarmee blijven wij onder de doelstelling van 1.392 ton voor 2024. Ook de doelstelling voor 2025, een reductie van 50% ten opzichte van het basisjaar 2018, oftewel 1.218 ton, is hiermee eerder behaald. Ten opzichte van 2023 is dit een daling van 26%. In vergelijking met 2018 gaat het om een afname van 53%. Op basis van deze prestatie en vooruitlopend op de SBTi is de doelstelling aangescherpt. In 2030 willen wij de uitstoot met 90% verlaagd hebben ten opzichte van 2018.



Voor informatie over ons energieverbruik, zie het hoofdstuk Energieverbruik op pagina 58.

Scope 1

Scope 1 emissies zijn de directe broeikasgassen die MAAS zelf uitstoot, zoals de CO₂ van onze bedrijfsvoertuigen en het verwarmen van ons gebouw. In 2024 hebben wij 1.034 ton CO₂ uitgestoten uit de eigen bedrijfsactiviteiten. Dit is een daling van 343 ton CO₂ vergeleken met 2023.



Aardgas

In 2024 is ons aardgasverbruik gestegen met 35% in vergelijking met 2023 en met 23% gedaald sinds 2018. Voor ons daadwerkelijke aardgasverbruik zie de bijlage op pagina 144.

Wagenpark

Elektrificatie

Ons fossiele deel van het leasewagenpark is de grootste uitstootbron binnen onze CO₂-footprint met een totale uitstoot van 922 ton CO₂, of 81% van de totale footprint, in 2024. Hierdoor heeft de elektrificatie van het leasewagenpark onze hoogste prioriteit, en zijn sinds 2021 elektrische voertuigen de norm. Medewerkers die in aanmerking komen voor een auto van de zaak rijden bij het afsluiten of de vernieuwing van een leasecontract in een elektrisch voertuig.

Begin 2024 bestond ons wagenpark uit 408 auto's, waarvan 183 elektrisch. Aan het einde van 2024 was dit 420 auto's waarvan 238 elektrisch. De doelstelling is dat vóór eind 2025 50% van het bedrijfswagenpark bestaat uit geheel elektrische voertuigen. Per 13-12-2024 is dat percentage al ruim gehaald met 56,7 %.

De transitierisico's van de transitie van fossiele brandstof naar elektrische voertuigen onder specifiek de grijze kentekens, komen vooral voort uit de beperktere actieradius en de oplaadsnelheid van elektrische voertuigen. Deze vormen een uitdaging voor de monteurs van onze periodieke operating- en storingsdiensten op de klantlocaties. Desondanks zijn we dit wagenpark ook aan het elektrificeren.

Zuinig verbruik

Voor het gebruik van de bedrijfswagens zet MAAS in op het zuinig en verantwoord omgaan met fossiele brandstoffen. Met 'Band op Spanning' zorgen we dat voertuigen voorzien zijn van de juiste bandenspanning waardoor er minder rolweerstand en een lager brandstofverbruik is. Wij hebben op de parkeerplaats van ons hoofdkantoor een slimme bandenpomp welke is gemaakt van duurzaam materiaal en volledig op zonne-energie werkt. In 2024 is hiermee 1,71 ton CO₂ bespaard.

De doelstelling om 3,6% brandstof te besparen via een snelheidsbegrenzing van 120 km/u bij nieuwe bedrijfswagens is minder actueel geworden door de toename van elektrische voertuigen. Verschillende begrenzingswaarden en de mogelijkheid voor bestuurders om de instelling te omzeilen maken het niet mogelijk om de brandstof- en CO₂-besparing betrouwbaar vast te stellen.

Scope 2

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

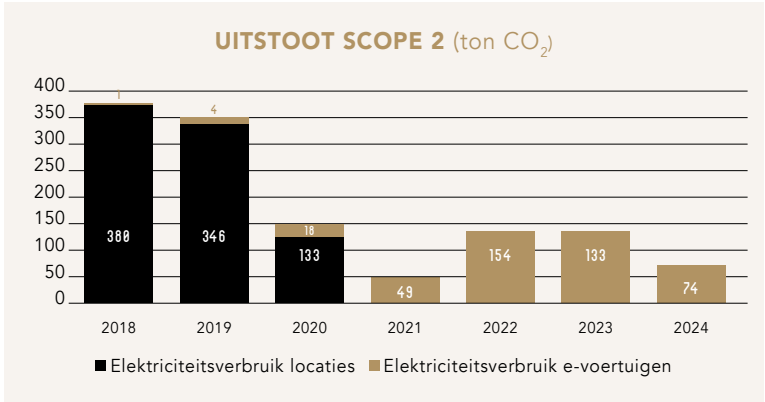
Elektriciteitsinkoop voor locaties

Onze CO₂-uitstoot voor elektriciteitsverbruik van onze MAAS-locaties is sinds juni 2020 nul. Dit komt doordat wij gebruik maken van 100% Nederlandse windenergie, gecertificeerd door Stichting Milieukeur. Daarnaast blijven wij onderzoeken hoe en waar zonnepanelen mogelijk zijn. Eind 2024 zijn we gestart met een inventarisatie voor het plaatsen van zonnepanelen, energieopslag via een Battery Energy Storage System (BESS) en een Energiemanagementsysteem (EMS).

Elektriciteitsinkoop voor elektrische voertuigen

Het opladen van elektrische voertuigen gebeurt soms met stroom waarvan de herkomst onbekend is. Deze laadbeurten tellen wij mee als CO₂-uitstoot die vrijkomt bij de opwekking van elektriciteit.

Ondanks de groei van het elektrische wagenpark in 2024 is de CO₂-uitstoot van elektrische auto's gedaald van 133 ton in 2023 naar 74 ton in 2024. Deze afname komt deels doordat sinds 2024 inzichtelijk is welke medewerkers hun elektrische auto opladen met zonne-energie. Hierdoor is van een deel van de extern gebruikte stroom bekend dat deze afkomstig is van groene bronnen. Voor externe stroom waarvan de herkomst onbekend is, geldt nog steeds de aanname van 80% grijs en 20% groen.



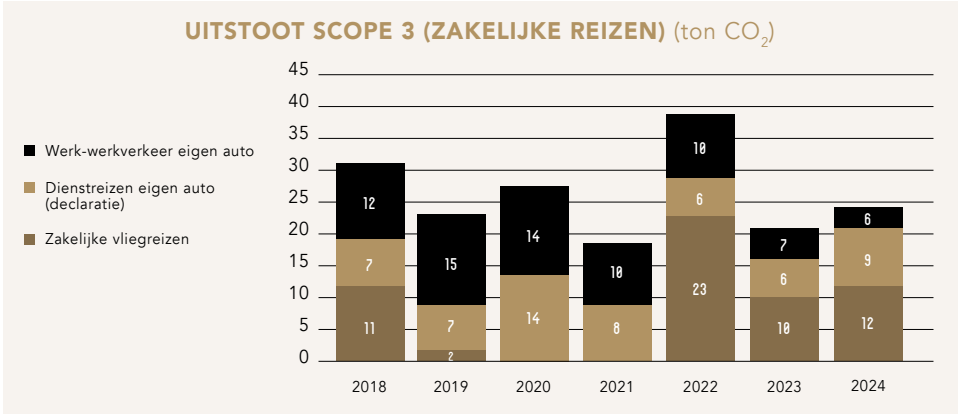
Scope 3: Zakelijke reizen

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

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

- zakelijke vliegreizen 12 ton CO₂.
- werk-werkverkeer met eigen vervoer 6 ton CO₂.
- gedeclareerde dienstreizen met eigen vervoer 9 ton CO₂.

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



Scope 3 Upstream en downstream

Scope 3-emissies zijn indirecte emissies die buiten de directe invloed van MAAS vallen, maar wel onderdeel zijn van de waardeketen. Dit betreft onder andere gebruik van producten, project- en kantoorafval, end of life verwerking verkochte producten, upstream en downstream transport en distributie en ingekochte goederen en diensten.

In 2024 bedroeg de CO₂-footprint in de up- en downstreamketen 24.310 ton. Dit is een stijging van 49% ten opzichte van 2023, toen dit 16.323 ton was. De toename is het gevolg van een hoger verkoopvolume, waardoor meer productie plaatsvond en daarmee ook meer upstream- en downstreamtransport en productgebruik. Ten opzichte van 2020 zijn de Scope 3-emissies gedaald met 41%. In dat jaar bedroegen de scope 3-emissies 41.218 ton.



Voor de berekening van scope 3-emissies gebruikt MAAS de internationaal erkende DEFRA UK omrekenfactoren voor sectoren en activiteiten.

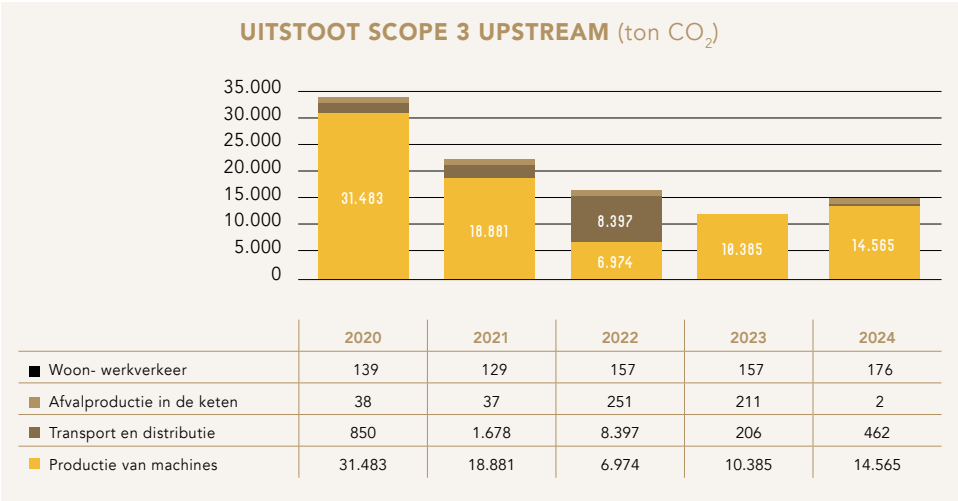
Scope 3 Upstream

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

Onder Scope 3 Upstream vallen activiteiten als:

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

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





Productie van machines

In 2024 was 16% van de dat jaar in het veld geïnstalleerde machines Second Life. Second Life betreft nagekeken en gereviseerde machines die nog bruikbaar zijn, nadat deze eerder zijn teruggekomen van klanten bij het beëindigen van een contract. Deze controles en reviseren gebeurt grotendeels extern, en deels in onze eigen werkplaats. Dit revisieproces heeft een aanzienlijke impact op het verminderen van de CO₂-uitstoot. Voor elke Second Life machine wordt gemiddeld 0,3243 ton CO₂ bespaard, in vergelijking met de productie van een nieuw model. De 717 machines die in 2024 in gebruik waren, leverden een totale besparing op van 232,5 ton CO₂. Het huidige programma loopt achter op de doelstelling. Per 2025 wordt de doelstelling aangepast. Deze zal dan gelden voor de volledige uitstaande machines en uitgedrukt worden als het percentage machines met verlengde levensduur.

Voor meer informatie over de revisie van machines, zie het hoofdstuk Afval en vervuiling op pagina 60.

Afvalproductie geproduceerd tijdens bedrijvigheid

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

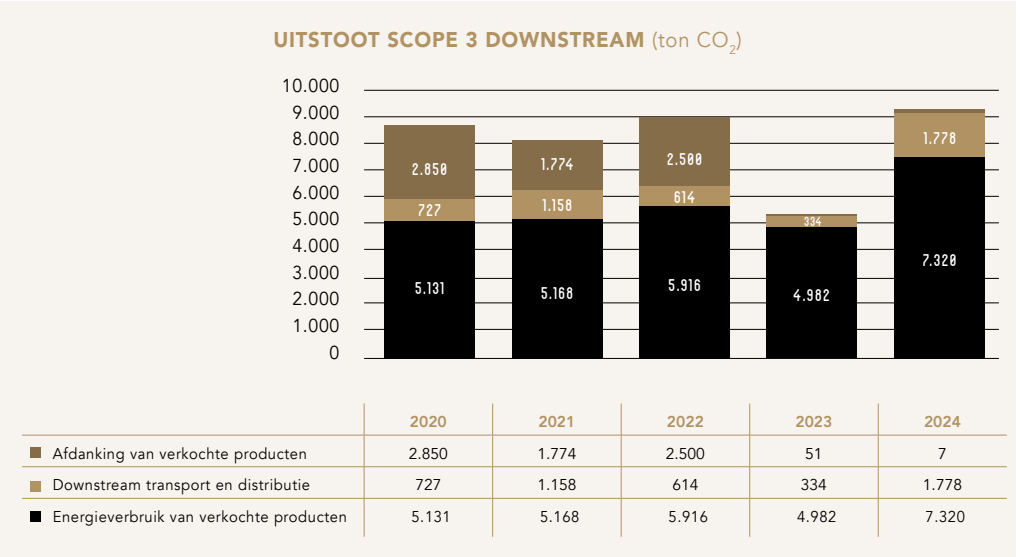
Brandstofverbruik woon-werkverkeer privéauto's

De CO₂-uitstoot van woon-werkverkeer met eigen vervoer is in 2024 gestegen naar 176 ton. Dit is een toename van 19 ton ten opzichte van 2023. MAAS heeft beperkte invloed op de manier waarop medewerkers tussen huis en werk reizen.

We hebben initiatieven onderzocht zoals carpoolen, het aanmoedigen van het gebruik van openbaar vervoer en het invoeren van een fietsplan waarbij de reiskostenvergoeding behouden blijft. Echter, deze onderzoeken hebben in 2024 niet geleid tot concreet uitgewerkte en toegepaste initiatieven. De uitstoot van woon-werkverkeer met eigen voertuigen vallen buiten de 50% reductiedoelstelling voor 2025, zoals dit is bepaald door de CO₂-Prestatieladder, het is namelijk géén zakelijke reizen.

Scope 3 Downstream

- Scope 3 Downstream omvat activiteiten zoals;
- Het uitbesteedde transport van de machines en producten naar onze klanten.
 - Het energieverbruik van de machines bij klanten.
 - Afval bij gebruik van producten, zoals wegwerpbekers, disposables, koffiedroes en verpakkingen.
 - Afdanking van automaten.



Transport en distributie

In 2024 is voor de downstream transport en distributie 1.778 ton CO₂ uitgestoten, een stijging van 1.444 ton (433%) ten opzichte van 2023. Onze leverancier voor het downstreamtransport ingrediënten rijdt sinds september 2024 met de nieuwste vrachtwagens met HVO20 diesel voor de grootste 10 klanten, waaronder MAAS.

In de laatste fase van transport, de levering direct aan de klant, zetten we in op distributie zonder uitstoot. Dit is mogelijk wanneer voertuigen rijden op elektriciteit uit Nederlandse hernieuwbare bronnen zoals zon, wind of waterkracht. In steden zoals Amsterdam, Utrecht, Nijmegen en Den Haag werken we hiervoor samen met transportpartners die gebruikmaken van elektrische busjes, bakfietsen en scooters. Op sommige bedrijfsterreinen en onderwijscampussen verzorgen we deze leveringen zelf. Afhankelijk van het gebruik van groene stroom zetten we hier elektrische karren in voor intern transport, en maken we gebruik van elektrische Goupils en bedrijfswagens.

Energieverbruik van koffiemachines

In 2024 is de CO₂-uitstoot door het energieverbruik van koffiemachines bij klanten met 47% toegenomen ten opzichte van 2023. Dit komt neer op 7.320 ton extra uitstoot. De stijging hangt samen met de groei van het aantal uitstaande machines, dat toenam van 23.383 in 2023 naar 28.434 in 2024. Dit is een toename van 21,6%.

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

Afdanken van koffiedroes

Voor het hergebruik van koffiedroes zijn bij MAAS drie circulaire concepten in gebruik: Circle of Beans, Oscar Circulair en de Koffie Recycle Service.

Circle of Beans is een samenwerking met Fair Company waarbij koffiedroes, die vrijkomt bij de bereiding van koffie, wordt ingezet bij het branden van nieuwe koffiebonen. Bacteriën zetten de koffiedroes om in methaan, dat vervolgens als biogas wordt gebruikt. Hierdoor is bij het brandproces geen aardgas of elektriciteit nodig.

Oscar Circulair gebruikt koffiedroes als substraat voor de teelt van oesterzwammen. Deze oesterzwammen worden verwerkt in vleesvervangers.

Via de Koffie Recycle Service, ontwikkeld met PreZero en Coffee Based, wordt koffiedroes bij klanten apart ingezameld en verwerkt tot nieuwe producten. Coffee Based maakt er onder andere visitekaartjes, bekers, boekomslagen, machine-onderdelen en bloempotten van.

De oorspronkelijke doelstelling was om in 2025 25% van het koffiedroes bij klanten om te zetten in een nieuw product of biogas. In 2024 is 0,2% van de totale hoeveelheid bonen- en filterkoffie omgezet. Dit percentage is uitsluitend gebaseerd op de cijfers van het initiatief Circle of Beans. De cijfers van KRS en Oscar Circulair zijn niet beschikbaar. Het programma loopt achter op de doelstelling. Per 2025 wordt de doelstelling aangepast en ondergebracht bij de bredere zero-waste programma.

Meer informatie over beide initiatieven staat in het hoofdstuk Duurzaam verpakken en circulariteit.



3.1.3 ENERGIEVERBRUIK

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

Ons energiebeleid is verweven met ons bredere klimaat-, milieu- en CO₂-beleid. Door te focussen op het verlagen van onze CO₂-uitstoot, vergroenen we tegelijkertijd ons energieverbruik en verbeteren we de energie-efficiëntie binnen onze organisatie.

We nemen hierin verschillende maatregelen. Zo elektrificeren we stap voor stap een deel van ons wagenpark en kopen we 100% Nederlandse windenergie in, gecertificeerd als groene stroom. Daar staat tegenover dat we op dit moment nog conventioneel aardgas gebruiken voor de verwarming van ons hoofdkantoor. Ook rijdt een deel van ons wagenpark nog op benzine of diesel. Daarnaast worden onze elektrische voertuigen deels geladen met stroom waarvan de CO₂-herkomst onbekend is.

Voor meer informatie over ons klimaatbeleid en -maatregelen, zie het hoofdstuk Klimaatverandering op pagina 51. Voor het overzicht van ons energieverbruik, zie het hoofdstuk Extra informatie op pagina 142.

Impacts, risico's en kansen

IMPACT	
Positieve impact	Negatieve impact
Klimaatmitigatie: Vermindering CO ₂ -emissies.	Energieverbruik; verbruik van energie door bedrijfsactiviteiten.
RISICO'S EN KANSEN	
Risico's	Kansen
Grondstoffen; vertraging in de energietransitie door beperkte beschikbaarheid van vitale grondstoffen.	Zonne-energie; eigen opwek via zonne-energie wordt gezien als kans door MAAS.

Energieverbruik en -verbruikers

Elektrisch wagenpark

In 2024 is voor het laden van elektrische voertuigen 762 MWh aan stroom verbruikt. Dit is een stijging van 113% ten opzichte van 357 MWh in 2023. Van dit totaal is 694 MWh gebruikt voor extern laden. Hiervoor wordt uitgegaan van 20% groene en 80% grijze stroom. Daarnaast is 68 MWh geladen op de eigen locatie in Son, dus met 100% groene stroom.

Binnen de huidige CO₂- en energiestrategie elektrificeert het wagenpark verder tot 100% van het totale wagenpark in 2030. De doelstelling van 50% eind 2025 is reeds in 2024 behaald, met uiteindelijk 56,7% elektrische voertuigen. Door hogere kantoorbezetting en meer voertuigen die op locatie laden, zal het elektriciteitsverbruik op eigen terrein en bij extern laden verder toenemen.

Verbruik niet-hernieuwbare brandstof

Niet al het vervoer kan al volledig overschakelen naar hernieuwbare alternatieven. Dit geldt vooral voor onze monteursdiensten, die een hoge mate van flexibiliteit en bereikbaarheid vereisen om onze klanten effectief te kunnen bedienen. Elektrische voertuigen bieden daar niet altijd een passende oplossing voor.

We vervangen deze voertuigen stapsgewijs door elektrische alternatieven, nu de actieradius toeneemt en nieuwe toepassingen mogelijk zijn. Toch zijn we nog deels afhankelijk van traditionele brandstoffen. In 2024 verbruiken we ongeveer 36.000 liter benzine en 252.270 liter diesel voor onze voertuigen.

Hoofdkantoor

Ons hoofdkantoor gebruikt duurzame elektriciteit. Sinds juni 2020 gebruiken wij 100% Nederlandse windenergie, gecertificeerd door Stichting Milieukeur.

Eind 2024 is een nieuwe inventarisatie gestart voor de verduurzaming van ons hoofdkantoor door het plaatsen van zonnepanelen samen met de inzet van energieopslag met een Battery Energy Storage System (BESS) en een Energiemanagementsysteem (EMS).

Wij voeren energiemaatregelen uit volgens de wettelijk verplichte maatregelenlijst. De Omgevingsdienst Zuidoost Brabant (ODZOB) had eind 2023 vastgesteld dat wij nog enkele aanvullende energiebesparende maatregelen moeten nemen. De aanvullende maatregelen met een daadwerkelijke terugverdientijd korter dan vijf jaar zijn vervolgens in 2024 uitgevoerd. In 2024 hebben onze locaties samen 52.834 m³ gas verbruikt voor verwarming en 559 MWh elektriciteit.

Energie-efficiënte koffiemachines en vendingautomaten

Wij leveren energie-efficiënte koffiemachines en vendingautomaten die bij klanten worden geplaatst. Onze gekoelde automaten voldoen aan de nieuwste Europese energielabels, en alle koffiemachines hebben minimaal energielabel A.

Om onnodig energieverbruik te voorkomen, zijn al onze machines standaard uitgerust met een stand-by-modus. Daarnaast kunnen ze optioneel zelflerend worden ingesteld, zodat ze automatisch inspelen op piek- en dalmomenten in het energieverbruik.

Wij volgen de geldende Europese regels voor energieverbruik van koelapparatuur met een directe verkoopfunctie. De Ecodesign-verordening (EU 2019/2024) stelt technische eisen aan het maximale energiegebruik van onze gekoelde automaten. De Energy Labelling-verordeningen (EU 2017/1369 en EU 2019/2018) geven de eisen voor het energielabel. Zo zorgen wij ervoor dat ons aanbod voldoet aan de eisen én helder communiceert over energieprestaties richting klanten.



3.1.4 AFVAL EN VERVUILING

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

We genereren twee belangrijke soorten afval afkomstig uit ons bedrijfsproces: het afval dat we zelf produceren en een deel van het afval vanuit onze dienstverlening bij onze klanten. We bieden onze klanten de optionele service aan om alle productverpakkingen, die voortkomen uit de verzorging van de koffiemachines, terug te nemen, waardoor wij verantwoordelijk blijven voor deze afvalstromen. Daarbovenop houden wij ons bezig met het circulair maken van onze verpakkingen en productafval, dit wordt behandeld in het hoofdstuk Duurzaam verpakken en circulariteit, zie pagina 67.

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

Impacts, risico’s en kansen

IMPACT	
Positieve impact	Negatieve impact
Milieu effecten: Besparen van grondstoffen en energie.	Emissies en klimaatverandering (werkelijk): Machines van MAAS verbruiken elektriciteit of andere energiebronnen, wat bijdraagt aan CO ₂ -uitstoot en klimaatverandering als de energie niet uit hernieuwbare bronnen komt. Wegverkeer (werkelijk): Emissies uit het wagenpark dragen bij aan luchtverontreiniging door uitstoot van stikstofoxiden, fijnstof, koolmonoxide en CO ₂ . Restafval (werkelijk): Niet-recyclebare afvalstromen belasten het milieu door verbranding of stort.
RISICO’S EN KANSEN	
Risico’s	Kansen
Klantverlies: Bewuste afvalverwerking en behoud van restwaarde van producten voorkomt verlies van klanten resulterend in omzetverlies. Wettelijke verplichting: Papier en karton moet 100% gescheiden worden. Als dat niet gebeurt, riskeert MAAS een boete.	Nieuwe afzetmarkten: Het circulair hergebruiken van koffiedroes benut de restwaarde van de koffiedroes en kan leiden tot nieuwe afzetmarkten (bv oesterzwammen). Benutten restwaarde: Koffiedroes kan worden ingezet als energiebron (biogas) voor het branden van groene koffiebonen resulterend in kostenbesparingen. Recycling retourstromen: Door het recyclen van waterfilters, reduceren wij de hoeveelheid restafval en dragen we bij aan circulair grondstoffengebruik.



Afvalbeleid

Afvalstromen

Onze afvalstromen ontstaan door kantoor-, distributie- en revisieactiviteiten. Indien klanten dit contractueel vereisen, nemen wij productverpakkingen en koffiedroes terug van klantlocaties. Operators brengen dit naar onze MAAS-depots en MAAS-crossdocks. Zij beschikken over een kopie van ons NIWO VIHb-bewijs. Dit bewijs toont aan dat MAAS is geregistreerd als vervoerder en inzamelaar van afvalstoffen. Hiermee voldoen wij aan de wettelijke eisen voor het transport en de overdracht van afval in Nederland. Afval wordt vervolgens opgehaald en verwerkt door erkende dienstverleners.

Bij ons hoofdkantoor in Son wordt restafval gezamenlijk ingezameld met andere huurders. Hierdoor zijn de cijfers voor deze locatie dus niet alleen voor MAAS. Onze operators zamelen afval in op klantlocaties en brengen dit naar onze MAAS-depots en MAAS-crossdocks. Een deel van het ingezamelde afval wordt vervolgens tijdelijk opgeslagen en verwerkt op locaties van externe dienstverleners. Deze zogenoemde niet-MAAS locaties ondersteunen ons in de landelijke dekking van afvalverwerking. In 2024 zijn dit de volgende locaties: Delft, Eindhoven, Amsterdam Duivendrecht, Groningen Nadorst, Zwartsluis, Utrecht, Culemborg en Emmen. De afvalvolumes en scheidingspercentages van deze locaties zijn opgenomen in de bijlage.

Indien mogelijk herstellen wij machines bij klanten. Waar dat niet kan, krijgen machines bij MAAS een tweede leven. Onze revisieafdeling verwerkt koffiemachines en vendingautomaten die retour komen, dit wordt deels ook uitbesteed. Revisie zorgt voor afval, maar verlengt de levensduur van apparatuur en voorkomt onnodige vervanging.

Afvalhiërarchie

Naast ons eigen beleid en de geldende wet- en regelgeving hanteren wij de afvalhiërarchie als leidraad. Voor afvalmanagement is de R-ladder essentieel om slimmer

om te gaan met grondstoffen en afval te minimaliseren. De ladder rangschikt acties op basis van hun bijdrage aan duurzaamheid. Dit ondersteunt onze keuzes om afval zoveel mogelijk te voorkomen, te hergebruiken of als grondstof opnieuw in te zetten:

- R1. Afwijzen:** Afzien van wegwerpverpakking door gebruik emmers en ontwikkelen nieuwe ingrediëntenwagen
- R2. Verminderen:** Wij gebruiken producten efficiënter, onder andere met herbruikbare emmers voor ingrediënten en opvangsystemen voor koffiedroes.
- R3. Hergebruiken:** wij reviseren machines en zetten deze opnieuw in. Dit verlengt de levensduur van producten en voorkomt nieuwe productie.
- R4. Repareren:** Reparatie van machines.
- R5. Recycling:** wij laten afgedankte machines scrappen en scheiden bruikbare materialen zoals kunststof, metaal en elektronische componenten.
- R6. Energierugwinning:** Restafval dat niet te hergebruiken of recyclen is, wordt verbrand met energierugwinning in de vorm van warmte of elektriciteit.

Wet- en regelgeving

Wij voeren periodiek controles uit op onze afvalverwerking. Onze dienstverleners werken conform het Landelijk Afvalbeheerplan (LAP3). Vanaf 2025 volgen wij en onze up- en downstream dienstverleners het Circulair Materialenplan (CMP). Dit verplicht ons om afvalketens integraal te bekijken: van ontwerp tot hergebruik. Wij toetsen of onze leveranciers voldoen aan wetgeving. Dit proces is geborgd met ISO 14001.

Voor vendingautomaten gelden daarnaast de RoHS- en WEEE/AEEA-regels. Deze zorgen voor een verbod op bepaalde materialen en de geheel gescheiden verwerking van afgedankte apparaten. Reparaties of upgrades vallen niet onder afvalverwerking. Voor drinkbekers volgen wij de Europese en Nederlandse wetgeving voor circulariteit.

Milieurisico's

Afval en vervuiling brengen milieurisico's met zich mee. Deze risico's maken onderdeel uit van onze integrale beoordeling van milieuprestaties. Door mogelijke effecten op lucht, water en bodem tijdig te signaleren, kunnen wij gericht maatregelen nemen binnen onze afvalverwerking en -scheiding.

Milieu maakt deel uit van onze integrale risicoanalyse. Hiervoor gebruiken wij een context- en risicoanalysemethodologie die ook kwaliteits-, gezondheids- en veiligheidsaspecten omvat. De risico's worden periodiek geëvalueerd en waar nodig geactualiseerd.

Beheer en verantwoordelijkheden

Onze milieueffecten en -risico's brengen wij in kaart en wij beheren ons afvalbeleid via het MAAS Management Systeem. Hierin leggen wij verantwoordelijkheden vast, zorgen wij voor gegevensverzameling en borgen wij naleving van eisen en richtlijnen. Onze Business Intelligence Manager verzamelde in 2024 de benodigde data voor de Zero Waste rapportage. Deze rapportage vormt de basis voor onze monitoring en bijsturing.

De Director CSR & Procurement is eindverantwoordelijk voor het afvalbeleid. De uitvoering lag vrijwel geheel 2024 bij de Purchaser & Manager Facilities. Eind 2024 is deze functie vervallen en zijn de verantwoordelijkheden herverdeeld. Voor specifieke afvalstromen, zoals afgedankte elektrische apparaten en IT-hardware, wordt samengewerkt met de CSR Manager, Warehousing & Logistics en IT. Voor al onze vervoerders controleren wij via de NIWO-website of zij beschikken over de benodigde VIHb-vergunningen.

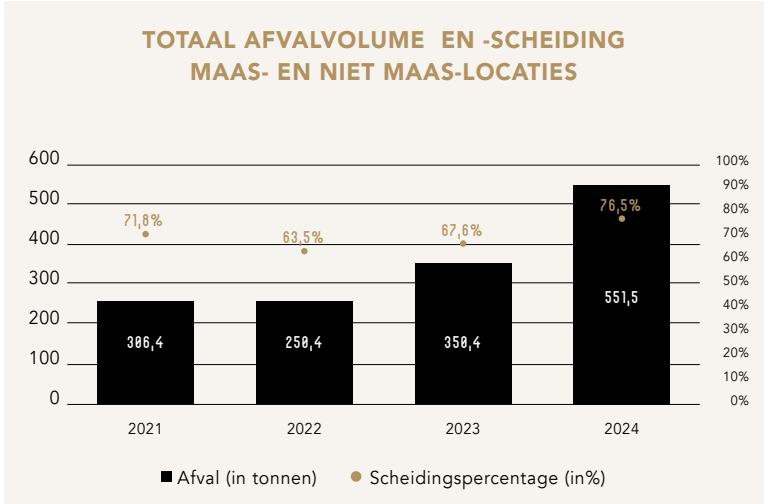
Wij rapporteren tevens gegevens aan relevante instanties, zoals de Stichting OPEN, en door deze informatie op te nemen in ons Milieu KPI-overzicht.

Betrokkenheid medewerkers

Onze medewerkers dragen bij aan afvalscheiding. Op centrale plekken staan afvalbakken voor papier, GFT, PD, koffiedroes, herbruikbare bekers, statiegeldflesjes, blikjes en restafval. Voor grotere volumes gebruiken wij verrijdbare containers.

Totale afvalvolume

Het totale afvalvolume van zowel MAAS- als niet-MAAS-locaties bedroeg in 2024 551,5 ton. Dit is een stijging van 57% ten opzichte van 2023, waarin 350,4 ton afval werd verwerkt. Het scheidingspercentage is toegenomen met 8,9% en komt daarmee in 2024 uit op 76,5%, vergeleken met 67,6% in 2023.



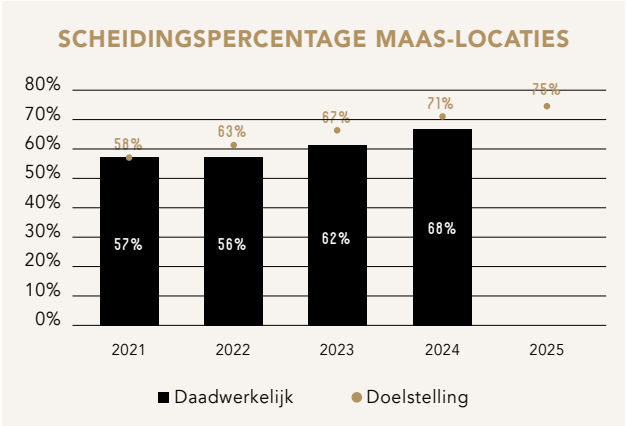
Afvalvolume en -scheiding MAAS

De MAAS-locaties hebben in 2024 gezamenlijk 363,9 ton afval ingezameld. Dit is een toename van 46% ten opzichte van de 248,9 ton in 2023. De stijging van 115.060 kg is voornamelijk toe te schrijven aan een hoger volume aan machines, hout, papier, koffiedroes en restafval.

AFVALSTROMEN MAAS-LOCATIES (IN TONNEN)					
	2021	2022	2023	2024	Bestemming
Rest	81,0	78,3	94,6	116,9	Verbranden (AVI)
Machines	58,1	49,2	58,1	86,2	Recyclen
Papier	44,5	36,6	45,1	62,5	Recyclen
Waterfilters			21,2	26,4	Ionenwisselaar recyclen
Tuin			8,3	6,3	Composteren/Ver-gisting
Hout	1,9	1,6	7,4	38,9	Verbranden (AVI)
Harde kunststoffen	2,0	4,5	2,9	6,3	Recyclen/Verbranden (AVI)
Koffiedroes	2,1	2,9	2,9	13,7	Recyclen/Verbranden (AVI)
GFT	0,0	0,3	2,3	1,2	Composteren/Ver-gisting
PD	0,0	2,0	2,2	2,1	Recyclen (2 afval-stromen)
Folie	0,2	0,3	1,8	2,9	Recyclen
Vet			1,2	0,1	Verbranden (AVI)
Bekers	0,5	0,4	0,6	0	Verbranden (AVI)
Kleding			0,2	0,4	Recyclen/Verbranden (AVI)
Totaal	190,3	176,0	248,9	363,9	

Scheidingspercentage

De mate van afvalscheiding van de MAAS-locaties is in 2024 verbeterd van 62% naar 68%. Dit ligt echter nog onder de 2024-doelstelling van 71%. Voor 2025 hebben wij de interne doelstelling gesteld om 75% van ons afval te scheiden.



Om dit te bereiken onderzoeken wij opnieuw de mogelijkheden voor recycling en scheiding aan de bron.

Doelstelling van de Nederlandse overheid

De NL-afvaldoelstelling is vastgesteld door de Nederlandse overheid als onderdeel van het streven naar een klimaatneutrale en circulaire werkplek in 2030. Deze doelstelling houdt in dat het percentage restafval op kantoorlocaties wordt teruggebracht tot maximaal 35% van de totale hoeveelheid kantoorafval. Papier, karton en ICT-afval zijn hierbij uitgesloten, en dienen volledig gescheiden te worden.

Deze doelstelling geldt ook voor MAAS. In 2024 verzamelden alle MAAS-vestigingen samen 301.491 kg kantoorafval, exclusief papier en karton. Daarvan werd 184.596 kg gescheiden ingezameld, wat neerkomt op een scheidingspercentage van 61,2%. Het restafval bedroeg daarmee 38,8%. Doelstelling voor 2024 was 30% restafval.

MAAS ligt met dit resultaat dicht bij de landelijke restafvalnorm van maximaal 35%, en is daarmee goed op weg om aan de overheidsdoelstelling voor 2030 te voldoen. Tegelijk ligt ons eigen doel hoger, want wij streven in 2030 naar geen restafval meer op onze locaties. Al het afval moet dan minimaal recyclebaar zijn volgens stap vijf of hoger op de R-ladder.

Afvalvolume en -scheiding niet-MAAS

Een aantal dienstverleners verwerken afval van MAAS, de zogenaamde niet-MAAS locaties. Voor de niet-MAAS locaties is in 2024 187,6 ton afval geregistreerd, waarvan 93,3% gescheiden afval was. De hoeveelheid afval is 84,8% toegenomen ten opzichte van 101,5 ton afval in 2023. Het afvalscheidingspercentage is 12,3 % gestegen ten opzichte van 2023 (81%).

Voor meer informatie over de afvalvolumes van de niet-MAAS locaties, zie het hoofdstuk Extra informatie op pagina 142.

Gescheiden stromen niet-gevaarlijk afval

Restafval

In 2024 hebben we bij de MAAS-locaties als de niet-MAAS-locaties opgeteld 124,496 ton restafval geregistreerd. Dit is een stijging van 9,5% ten opzichte van de 113,703 ton in 2023. Restafval wordt verbrand in afvalverbrandingsinstallaties, waarbij warmte en energie worden teruggewonnen.

Papier

Wij verzamelen ons papier, waaronder karton, gescheiden en schoon in. Deze stroom omvat ook beveiligde documenten uit het papierarchief. In 2024 bedroeg onze papierstroom 67,9 ton, een toename van 15,9 ton of 30,6% ten opzichte van 52,0 ton in 2023. Papierafval wordt gerecycled tot nieuwe papier- en kartonproducten.

Harde kunststoffen

In 2024 hebben we 6,3 ton harde kunststoffen ingezameld. Dit is een stijging van 3,4 ton of 117,2% ten opzichte van 2,9 ton in 2023. Deze kunststoffen, waaronder PE, PVC, HDPE en PP, worden machinaal gesorteerd, gewassen en verwerkt tot secundaire grondstoffen voor nieuwe producten.

PD (Plastic en Drankkartons)

Sinds 2023 zijn metalen blikjes voor bedrijven uitgesloten van de PD-stroom, die voorheen bekend stond als PMD. In 2024 is 2,1 ton PD ingezameld, een afname van 4% ten opzichte van 2,2 ton in 2023. Van het PD-afval wordt 80% tot 90% gerecycled. De

rest wordt ingezet voor energieopwekking.

Folie

Ons folieafval bedroeg in 2024 2,9 ton, een toename van 1,0 ton of 52,6% ten opzichte van 1,9 ton in 2023. Deze folie wordt samengeperst, verwerkt tot granulaat en opnieuw ingezet als grondstof in de kunststofindustrie.

Hout

Over 2024 bedroeg ons houtafval 39,1 ton, een stijging van 329,7% vergeleken met 9,1 ton in 2023. MAAS ontdoet zich vooral van A- en B-hout, dat beide veel mogelijkheden voor recycling biedt. Desondanks is er momenteel niet genoeg capaciteit om al het hout te recyclen. Daarom gebruikt de verwerker het hout als brandstof voor energieopwekking, in lijn met de minimumstandaard voor het verwerken van A- en B-hout. A-hout is volledig onbewerkt, terwijl B-hout gelakt, geveerd of verlijmd kan zijn.

GFT-afval en tuinafval

In 2024 is het GFT-afval gedaald tot 1,2 ton, ten opzichte van 2,3 ton in 2023. Dat is een daling van 1,1 ton of 48%. Ook het tuinafval is gedaald: van 8,3 ton in 2023 naar 6,3 ton in 2024, een daling van 2,0 ton of 24,1%. Net als GFT-afval wordt tuinafval gecomposteerd of vergist, waarbij organisch materiaal wordt omgezet in herbruikbare grondstoffen of biogas. Deze biologische stromen worden verwerkt tot compost of biogas.

Bedrijfskleding

MAAS zamelt deels de gedragen en retour gekomen bedrijfskleding van MAAS Operators in. In 2024 is 0,35 ton kleding gerecycled, een stijging van 52% ten opzichte van 0,17 ton in 2023. In datzelfde jaar is 0,87 ton kleding als restafval verwerkt, een daling van 5% ten opzichte van 0,92 ton in 2023. Het geregistreerde scheidingspercentage kwam hiermee uit op 28,9%. De gerecyclede kleding wordt verwerkt tot nieuwe bedrijfskleding door Schijvens Confectiefabriek in Hilvarenbeek. Hiervoor wordt onder andere gerecycled polyester gebruikt, afkomstig van bronnen zoals afgedragen kleding, visnetten, sportkleding en andere PET-polyester materialen.

Waterfilters

De BRITA-waterfilters in onze machines worden bij klanten verzameld en meegenomen naar de MAAS-depots. BRITA haalt deze filters vervolgens op en recycleert ze, zodat de grondstoffen grotendeels opnieuw kunnen worden gebruikt. In 2024 is 26,39 ton aan waterfilters ingezameld, een stijging van 20% ten opzichte van 2023. In datzelfde jaar is 3,66 ton in het restafval terechtgekomen, een daling van 58% ten opzichte van 9,95 ton in 2023. Het geregistreerde scheidingspercentage

kwam daarmee uit op 87,8%.

Gescheiden stromen gevaarlijk afval

Kleine batterijen

Losse batterijen worden ingezameld in het MAAS-magazijn. Accu's van magazijnvoertuigen en elektrische ingrediëntenwagens worden via erkende externe dienstverleners afgevoerd. De zuren en zware metalen worden specialistisch verwerkt, zodat de metalen teruggewonnen kunnen worden voor hergebruik. Het gewicht hiervan is in 2024 niet gemeten.

Lampen

Afgedankte lampen worden afgegeven bij een inzamelpunt, zoals een bouwmarkt of milieustraat. Het gewicht hiervan is in 2024 niet gemeten.

IT-afval

Servers, laptops, printers en andere IT-apparatuur worden verzameld tot er voldoende pallets zijn. Harde schijven worden verwijderd of vernietigd voordat de apparatuur wordt aangeboden aan verwerkers, om datalekken te voorkomen. Het gewicht hiervan is in 2024 niet gemeten.

Machines

Levenscyclus van de machines

Onze koffiemachines en vendingautomaten worden via lease of verkoop beschikbaar gesteld aan klanten. Vanaf het moment van inkoop en gedurende de lease hebben wij de verantwoordelijkheid over de levenscyclus van deze machines. Bij verkoop van machines ligt deze verantwoordelijkheid bij de klant. Voor machines die in het veld hebben gestaan, beoordelen we aan het einde van het contract of deze geschikt zijn voor revisie. Als dat mogelijk is, worden de machines schoongemaakt, gerepareerd en gereviseerd. Deze werkzaamheden worden voornamelijk uitbesteed. Daarna worden ze opnieuw ingezet. Hiermee beperken wij de productie van nieuwe machines. Zowel nieuwe als gereviseerde machines gaan gemiddeld vijf tot acht jaar mee. Machines die wegens

beschadiging of veroudering niet meer geschikt zijn voor hergebruik, worden afgevoerd naar een erkende afvalverwerker en verwerkt conform de EU WEEE-wetgeving en NL AEEA-regeling.

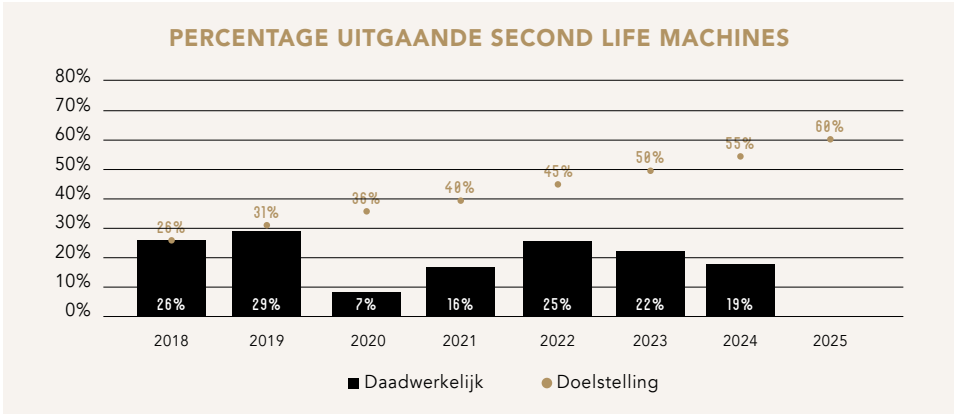
In 2024 bedroeg het afval van de gescrapte machines 191,5 ton. Voor de MAAS-locaties (betreft alleen Son) was dit 86,2 ton, een stijging van 28,1 ton of 48% ten opzichte van 2023 (58,1 ton). Voor de niet-MAAS locaties ging het om 105,3 ton, een stijging van 57,1 ton of 118% ten opzichte van 48,2 ton in 2023.

EU-verordening

De door MAAS gebruikte warme dranken- en vendingautomaten vallen momenteel niet onder de huidige Ecodesign-richtlijn 2009/125/EG. Er zijn nog geen specifieke uitvoeringsmaatregelen vastgesteld voor deze productgroep. Naar verwachting gaat dit veranderen met de invoering van EU-verordening 2024/1781. Deze verordening stelt eisen aan onder andere repareerbaarheid, energieverbruik en materiaalgebruik. MAAS zal vanaf 19 juli 2025 rekening houden met de eerste bepalingen. Na vaststelling geldt een overgangstermijn van 18 maanden. Wij bereiden ons hierop voor door de technische specificaties van onze machines en werkprocessen tijdig te toetsen aan de aankomende vereisten.

Second Life-machines

MAAS had als doelstelling dat in 2025 ten minste 60% van de jaarlijks uitgeleverde machines bestaat uit Second Life-machines. In 2023 was 22% van de uitgeleverde machines een Second Life-machine. In 2024 is dit gedaald naar 19%. In 2024 zijn 662 koffiemachines en 55 snack- en drinksmachines gereviseerd. De keuze tussen nieuw en Second Life ligt bij de klant en is mede afhankelijk van de beschikbaarheid. Het programma loopt sterk achter op doelstelling. De doelstelling voor 2030 wordt daarom gewijzigd naar: 30% van de machines in het veld heeft een geoptimaliseerde levensduur van >7 jaar en/of is Second Life.



Voor de CO₂-reductie die behaald wordt met de revisie van machines, zie hoofdstuk Klimaatverandering op pagina 51.



Vervuilingsbeleid

Luchtvervuiling

MAAS beschikt over een leasewagenpark met personenauto's en lichte bedrijfswagens. Deze voertuigen stoten emissies uit, waaronder koolmonoxide (CO), niet-methaan vluchtige organische stoffen (NMVOS), zwaveldioxide (SO₂), koolstofdioxide (CO₂), methaan (CH₄), distikstofoxide (NO₂) en fijnstof (PM₁₀).

Wij veroorzaken geen significante emissies van luchtverontreinigende stoffen. Daarom richten wij onze verontreinigingsdoelstellingen niet op preventie of beheersing van luchtvervuiling en zijn wij meer gericht op emissies uit CO₂-uitstoot.

Voor meer informatie over onze emissiereductie, zie het hoofdstuk Klimaatverandering vanaf pagina 51.

Microplastics

De slijtage van autobanden uit het leasewagenpark is de voornaamste bron van microplastics van uit MAAS. Deze verspreiden zich via lucht, water en bodem. Op basis van onderzoek van het RIVM is de jaarlijkse uitstoot door alle MAAS lease-voertuigen berekend op minimaal 420 kilogram. Om deze uitstoot te beperken, vergroten wij het bewustzijn onder medewerkers met praktische tips:

- Wissel voor- en achterbanden tijdig.
- Gebruik een zo licht mogelijke auto.
- Controleer regelmatig de bandenspanning.
- Rijd rustig en rem geleidelijk.
- Gebruik milieuvriendelijke banden met een ecolabel.
- Voor elektrische auto's gebruiken wij speciale banden met versterkte zijwanden.

Waternvervuiling

MAAS gebruikt reinigingsmiddelen die verdunde verontreinigende stoffen bevatten. Lege verpakkingen worden gescheiden ingezameld als plastic afval. Om water- en bodemverontreiniging te voorkomen plaatsen wij lekbakken onder de verpakkingen. Medewerkers zijn verantwoordelijk voor veilig gebruik van deze middelen. Wij monitoren het verbruik in kg (tabletten) en liters (mengsels) reinigingsmiddelen niet.

Wij gebruiken het Enozo PRO-apparaat om het gebruik van conventionele middelen te beperken. Dit apparaat zet leidingwater om in aqueous ozone, een schoonmaakmiddel dat binnen vijf tot tien minuten uiteenvalt in water. Met een capaciteit van 400 milliliter en een herbruikbaarheid van vijfduizend keer, vervangt dit apparaat ongeveer tweeduizend liter conventioneel schoonmaakmiddel en de bijbehorende plastic verpakkingen.

Omgevingswet

De Omgevingswet verplicht ons allen om de verspreiding van gevaarlijke stoffen naar water, bodem en lucht te voorkomen of te beperken. Gemeenten mogen omgevingswaarden vaststellen voor luchtkwaliteit, binnen de grenzen van EU-wetgeving. De zorgplicht verplicht ons bij dreigende bodemverontreiniging tot het nemen van alle redelijke maatregelen.

In 2024 hebben wij geen zeer zorgwekkende stoffen (ZZS) geproduceerd, gebruikt, verhandeld of geïmporteerd. Er zijn geen productieactiviteiten uitgevoerd die geleid hebben tot emissies van verontreinigende stoffen. Door materiaalvermenging in niet-procesafhankelijk restafval is overigenshet risico op overschrijding van concentratiegrenswaarden van nog onbekende of potentiële ZZS voor MAAS verwaarloosbaar.

Incidenten en melding van vervuiling

Bij signalen van grootschalige of structurele fraude met afval, ernstige bodemvervuiling of illegale handelingen met gevaarlijke stoffen bespreken wij dit in een multidisciplinair team. Als melding wettelijk vereist is, neemt onze contactpersoon contact op met het bevoegd gezag. In 2024 waren er geen milieu incidenten.

Maatregelen verontreiniging

Wij treffen de volgende maatregelen om verontreinigingsincidenten en noodsituaties binnen onze eigen activiteiten te voorkomen, beheersen en beperken:

- Onze bedrijfshulpverleningsorganisatie (BHV) verleent eerste hulp en schakelt externe hulpdiensten in.
- Vertrouwenspersonen maken vertrouwelijke melding mogelijk.
- Incidenten kunnen ook via de klokkenluidersregeling gemeld en afgehandeld worden.
- Wij registreren incidenten via het incidentformulier.

Maatregelen milieu in de keten

In onze waardeketen nemen wij de volgende maatregelen:

- Wij vragen toeleveranciers om onze Supplier Code of Conduct te ondertekenen, waarin milieuverplichtingen zijn opgenomen.
- Wij voeren leveranciersbeoordelingen uit;
- Wij beoordelen deelnemende kritische leveranciers mede op het voorkomen en beheersen van milieu via de EcoVadis Rating.

3.1.5 DUURZAAM VERPAKKEN EN CIRCULARITEIT

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

In 2024 lag de focus op het borgen van de naleving van de Single Used Plastics (SUP)-wetgeving, die onder meer het gebruik van wegwerpplastics zoals kartonnen koffiebekers met plastic coating verbiedt. Daarnaast ontwikkelden wij de verpakkingsvrije operatingkar. Vooruitkijkend naar 2025 bereiden we ons voor op het Circulair Materialenplan (CMP), die nieuwe eisen stelt aan hergebruik, recyclebaarheid en materiaalkeuze.

Circulair materialen plan eind 2025

MAAS bereidt zich voor op de invoering van het Circulair Materialenplan (CMP), dat vanaf eind 2025 geldt als nieuw beleidskader voor afval- en grondstoffenbeheer in Nederland en wordt ingezet om de transitie naar een circulaire economie te ondersteunen. Het CMP vervangt het huidige Landelijk Afvalbeheerplan (LAP3) en richt zich op het sluiten van materiaalketens binnen de gehele levenscyclus van producten.

In plaats van enkel afvalverwerking aan het einde van de keten, stelt het CMP eisen aan ontwerp, gebruik, hergebruik en recycling. Voor MAAS betekent dit dat ingekochte verpakkingen, meubels en machines beoordeeld worden op materiaalkeuze, herbruikbaarheid, onderhoud, demontage en verwerking. Het CMP stelt minimumnormen voor afvalbeheer en bevordert hoogwaardige recycling.

Voor meer informatie ons afvalbeheer, binnen de kaders van afvalwetgeving en LAP3, zie hoofdstuk Afval en vervuiling op pagina 60.

Beleid voor verpakkingen

Voor verpakkingen die wij van leveranciers ontvangen ter bescherming van onze producten, hanteren wij een beleid conform wet- en regelgeving. Deze verpakkingen moeten voldoen aan de Essentiële Eisen van het Besluit beheer verpakkingen. Volgens deze Essentiële Eisen moet de milieu-impact van een verpakking zo laag mogelijk zijn.

Dit betekent dat de verpakking zo licht en compact mogelijk moet zijn, terwijl deze tegelijkertijd moet voldoen aan de volgende primaire functies:

- Voorkomen van productverspilling
- Borgen van productveiligheid
- Beschermen van het product door de gehele keten
- Vermelden van wettelijk verplichte productinformatie
- Onderscheiden van het product van andere producten

Leveranciers moeten bewijzen dat hun verpakkingen aan de regels voldoen door middel van correcte documentatie, die gecontroleerd en bijgehouden wordt in het verpakkingsdossier.

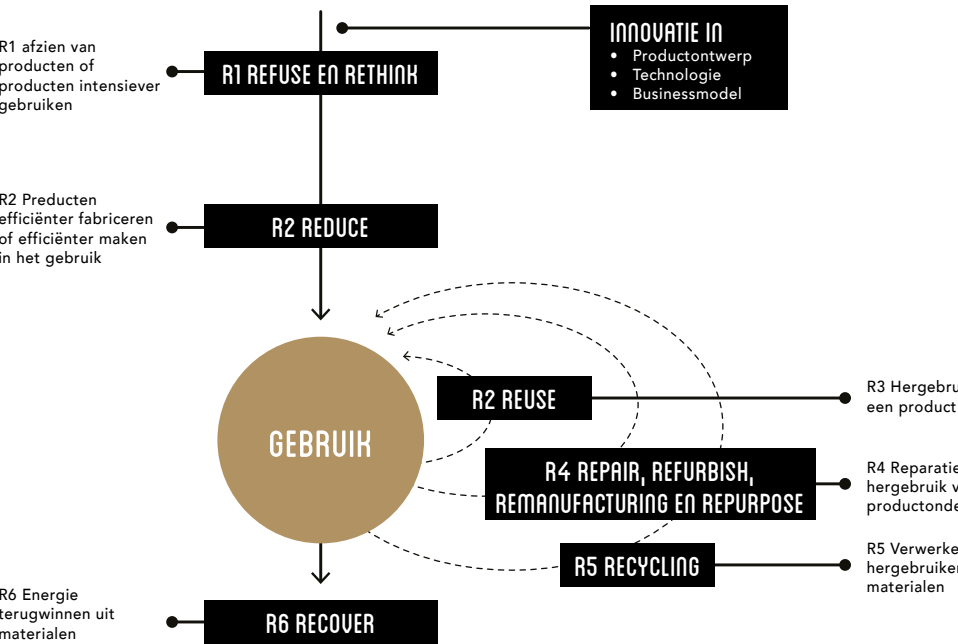
R-ladder

De R-ladder laat zien in welke mate een strategie bijdraagt aan circulariteit. Hoe hoger de trede, hoe groter de bijdrage aan het besparen van grondstoffen. De R-ladder bestaat uit zes niveaus:

- R1 - Afwijzen: Het vermijden van gebruik, bijvoorbeeld door verpakkingsvrije oplossingen.
- R2 - Verminderen: Minder materiaal gebruiken, zoals lichtere of kleinere verpakkingen.
- R3 - Hergebruiken: Producten of onderdelen opnieuw gebruiken zonder grote aanpassingen.
- R4 - Repareren: Herstellen en opknappen om de levensduur te verlengen.
- R5 - Recycling: Materialen verwerken tot grondstoffen voor nieuwe producten.
- R6 - Energieterugwinning: Energie terugwinnen uit verbranding van reststromen.

Wij zetten in op strategieën hoger op de ladder. Die leveren de meeste milieuwinst op en sluiten aan bij onze ambitie om materiaalgebruik te verduurzamen.

R-Ladder met strategieën van circulariteit



Koffiebekers herbruikbaar (R3 hergebruiken)

In 2024 heeft MAAS zich gericht op de uitvoering van de verdere uitrol van de SUP-wetgeving. Sinds 1 januari 2024 geldt een verbod op drinkbekers voor eenmalig gebruik die (deels) uit plastic bestaan. Dit betreft ook kartonnen koffiebekers met een kunststof coating. De wetgeving maakt geen onderscheid tussen oil-based of biobased kunststoffen.

Onze herbruikbare bekera worden gemaakt van PP Co-Polymeer, zijn volledig recyclebaar en geschikt voor 250 tot 300 gebruikscycli.

In 2023 waren hiervoor al voorbereidende stappen gezet. MAAS leverde toen nog uitsluitend kartonnen bekera met minimale plastic coating. Tegelijkertijd werden verschillende herbruikbare alternatieven getest, waaronder servies, harde kunststofbekera en ‘Bring Your Own’-oplossingen. Daarnaast werden op het hoofdkantoor spoel- en reinigungsoplossingen getest in samenwerking met externe partijen. Op basis van de resultaten bieden wij klanten passende oplossingen en advies bij de invoering van de nieuwe regeling.

De SUP-wetgeving blijft onverminderd van kracht voor andere verboden producten voor eenmalig gebruik, waaronder:

- Drinkbekera van geëxpandeerd polystyreen (EPS)
- Doppen en deksels van EPS
- Plastic roerstaafjes
- Plastic bestek (vorken, messen, lepels, eetstokjes)
- Plastic borden

MAAS informeerde klanten over de regelgeving en beschikbare alternatieven via de YouTube-serie MAAS Bekerpraat, waarin vragen van klanten en gebruikers worden beantwoord. Deze informatie was ook in 2024 nog beschikbaar.

Blikjes en statiegeld (R5 Recycling)

Sinds 2023 geldt statiegeld op blikjes. MAAS heeft hiervoor aanpassingen doorgevoerd in administratie, logistiek, inkoop, assortiment, projectmanagement, de technische werking van automaten, communicatie met monteurs en ondersteuning vanuit accountmanagement.

Papier (R5 recycling)

Voedselcontactmaterialen bij MAAS zijn niet afkomstig uit gerecyclede bronnen, vanwege voedselveiligheidsnormen. Voor overige verpakkingen richten wij ons op recyclebaarheid en hergebruik. Secundaire en tertiaire verpakkingen, zoals om dozen en transportverpakkingen, zijn recyclebaar. Het papier dat MAAS gebruikt bestaat doorgaans voor meer dan 75% uit gerecycled materiaal.

Verpakkingsvrije operatingkar (R3 hergebruiken)

Als onderdeel van onze doelstelling voor een afvalvrije en circulaire dienstverlening in 2030 is MAAS gestart met de ontwikkeling van een verpakkingsvrije operatingkar. Deze kar vervangt de gebruikelijke verpakkingen van ingrediënten door bakken, gevuld via herbruikbare emmers voor bulkproducten zoals koffiebonen. De ontwikkeling van de kar was al gestart in 2022 met de eerste conceptschetsen.

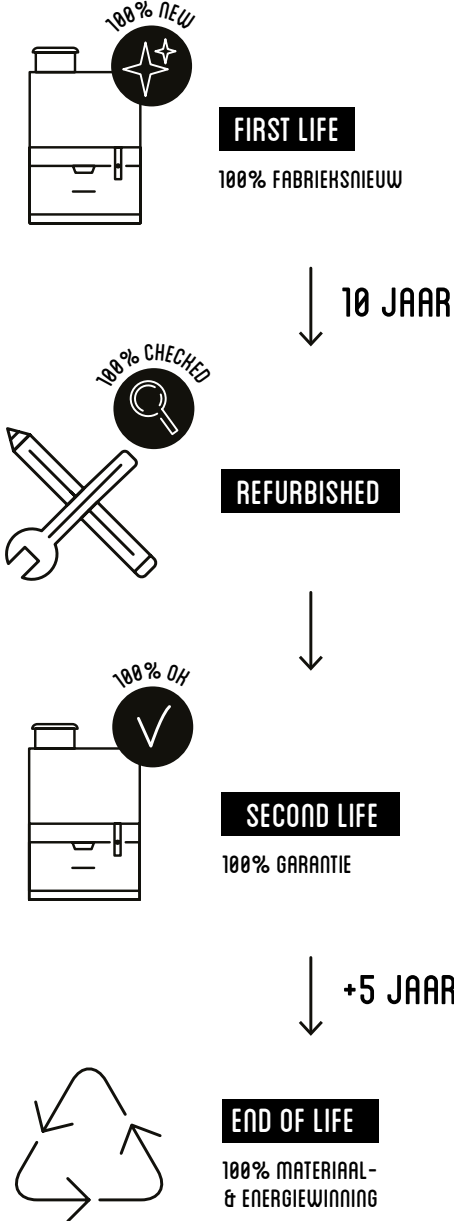
In 2024 is een prototype getest, waarna eind dat jaar goedkeuring is gegeven voor verdere uitrol en een testfase. De pilot vindt begin 2025 plaats op de campus van Wageningen University & Research. Hier testen wij de elektrische operatingkar die koffiemachines verpakkingsvrij kan bevoorraden. Dankzij het gebruik van containers en herbruikbare emmers worden single-use verpakkingen overbodig.

De nieuwe werkwijze brengt wijzigingen mee in de logistiek en in de taken van operators. Medewerkers zijn hiervoor getraind en de processen worden tijdens de pilot geëvalueerd. Op basis van de resultaten wordt bepaald of en hoe de operatingkar bij andere klanten kan worden ingezet.

Hergebruik van automaten na revisie (R4 reviseren)

MAAS heeft een refurbishingprogramma opgezet voor koffiemachines en vendingautomaten. Bij plaatsing nemen wij oude apparaten tegen een afgesproken prijs over. Deze worden vervolgens gereviseerd en opnieuw ingezet. Zo ontzorgen we klanten bij de afvoer, verlengen we de levensduur van machines en dragen we bij aan de circulaire economie.

Levenscyclus koffiemachine



Hergebruik van meubels na revisie (R4 reviseren)

Wij hebben ook een refurbishingprogramma voor de koffiemeubels. Bij plaatsing van nieuwe meubels nemen wij de oude meubels terug en reviseren deze voor een tweede inzet. Dit vermindert afval en maakt hergebruik van materialen mogelijk. Klanten worden hiermee volledig ontzorgd.

Koffiedroes en circulariteit (R5 recycling)

MAAS werkt aan de circulaire inzet van koffiedroes via drie initiatieven: de Koffie Recycle Service (KRS), Oscar Circulair en Circle of Beans. Afhankelijk van het concept wordt koffiedroes ingezet als grondstof voor nieuwe producten, voor de teelt van oesterzwammen of voor de productie van biogas. Hiermee is in 2024 in totaal 77,7 ton koffiedroes ingezameld en hergebruikt in circulaire toepassingen.

Koffie Recycle Service (KRS)

KRS is een samenwerking tussen MAAS, PreZero en Coffee Based. De ingezamelde koffiedroes wordt verwerkt tot producten zoals notitieboekjes, koffiebekera en bloempotten. Reststromen worden gebruikt voor de teelt van paddenstoelen, vergisting of de productie van pellets. In 2024 is via KRS 13,7 ton koffiedroes ingezameld.

In 2025 wil MAAS 25% van het koffiedroes bij klanten omzetten tot een nieuw product of biogas. In 2024 is 0,2% van de totale hoeveelheid bonen- en filterkoffie (kg) hergebruikt via Circle of Beans. De cijfers van KRS zijn nog niet meegenomen, omdat deze op het moment van rapporteren niet beschikbaar waren. Gezien de achterblijvende voortgang wordt de doelstelling in 2025 herzien en ondergebracht bij de zero-waste doelstelling.

Oscar Circulair

Afvalverwerker Oscar Circulair gebruikt koffiedroes als substraat voor de teelt van oesterzwammen, bestemd voor gebruik in vleesvervangers. In 2024 is via deze route 63,9 ton koffiedroes ingezameld.

Circle of Beans

In samenwerking met Wageningen University & Research en Fair Company heeft MAAS het circulaire koffiebrandconcept Circle of Beans ontwikkeld. Hierbij wordt koffiedroes omgezet in 100% biogas, waarmee nieuwe koffiebonen worden gebrand. Transport en levering verlopen via herbruikbare emmers en een voertuig dat rijdt op biogas.

Kleding circulariteit (R5 recycling)

MAAS maakt gebruik van rolcontainers van Schijvens om gebruikte bedrijfskleding gescheiden in te zamelen. In 2025 breiden wij dit proces uit met het ophalen van kleding van medewerkers die uit dienst gaan. Deze wordt gewassen en verzameld in herbruikbare zakken. Deze kleding wordt gewassen, verzameld in herbruikbare zakken, teruggestuurd naar Son en vervolgens opnieuw opgenomen in de voorraad van Schijvens.

Machine en circulariteit (R5 recycling)

Onze koffiemachine ‘Table Top Brooklyn’ scoort 0,49 op de Material Circularity Indicator (MCI), op een schaal van 0 tot 1. Deze MCI-score geeft aan in hoeverre het ontwerp van een product aansluit bij de principes van de circulaire economie. Een score van 0,49 betekent dat de machine halverwege is in het bereiken van volledige circulariteit.

Voor de niet-bewegende onderdelen wordt gebruikgemaakt van roestvrij staal en andere metalen, met slechts een klein aandeel plastic en glas. Roestvrij staal is volledig recyclebaar. De meeste bevestigingsmethoden zijn bovendien omkeerbaar, zoals schroeven in plaats van lassen of lijm. Hierdoor kan de machine eenvoudig worden gedemonteerd in losse onderdelen. Tegelijkertijd bestaat het materiaalgebruik nog voor 70% uit nieuwe (virgin) grondstoffen.

Machinemeubels

Nieuwe machinemeubels zijn voor ongeveer 90% vervaardigd uit gerecycled materiaal. Afgedankte meubels zijn voor ongeveer 80% recyclebaar. Dat komt omdat het gerecyclede hout en de restzaken zoals schroeven en scharnieren niet altijd volledig herbruikbaar zijn. In 2024 zijn er 376 meubels gereviseerd.

Verbranding restafval (R6 terugwinnen)

Verbranding van materialen met energieteerugwinning is de laatste stap op de R-ladder. In een circulaire economie komen zo min mogelijk materialen op dit niveau terecht. Voor MAAS valt dit onder de categorie restafval binnen onze zero-waste aanpak.





3.1.6 WATERGEBRUIK

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

Het watergebruik op onze eigen locaties bestaat uit sanitair, consumptie en schoonmaak. Daarnaast is er water nodig in de keten, vooral bij de teelt en verwerking van koffie, thee en cacao. Denk aan irrigatie bij het verbouwen van koffie of het wassen van koffiebossen tijdens de verwerking tot groene boon. Tenslotte is er het waterverbruik op de klantlocaties.

Het is lastig om het waterverbruik in de keten precies in kaart te brengen. Veel ketenbedrijven werken met traditionele methoden, zoals eenvoudige regenwateropvang of handmatige irrigatie. Cijfers over dit waterverbruik worden vaak niet bijgehouden of niet gedeeld. Daardoor is er weinig zicht op het daadwerkelijke, gemeten watergebruik in de keten.

Eigen waterverbruik

Het watergebruik van MAAS bestaat uit gebruik voor sanitair, consumptie en schoonmaak op de eigen locaties, waaronder voor de reiniging en spoelen van de machines, zowel aan de binnen- als buitenkant.

Onze locaties hebben in 2024 gemiddeld 1.783 liter water per jaar verbruikt voor het sanitair en het reinigen van de machines. Dat is een daling van 217 liter ten opzichte van 2.000 liter in 2023.

Nederlandse aanpak

MAAS is bij de watervoorziening van de automaten volledig afhankelijk van de nationale aanpak. De vraag naar drinkwater zal tot zeker 2030 stijgen. Door klimaatverandering en verontreiniging staat het aanbod van drinkwater onder druk. Nu zijn er al tekorten in sommige regio's en op piekmomenten. In Gelderland en Overijssel, in het westelijk deel van Zuid-Holland en in de provincie Groningen was er in 2020 al onvoldoende drinkwater om vraagpieken op te vangen. Er zijn evenwel nog genoeg mogelijke oplossingen om te voorkomen dat er een structureel tekort aan drinkwater ontstaat. Om voldoende drinkwater te garanderen is het belangrijk dat het

grond- en oppervlaktewater schoon is en blijft. De kwaliteit van het rivier- en grondwater moet voldoen aan de Kaderrichtlijn Water. MAAS volgt de ontwikkelingen.

Upstream waterverbruik

Voor het verbouwen en verwerken van koffie is water nodig, met name voor irrigatie en het wassen van bonen op wasstations. Als bij de teelt kunstmest of bestrijdingsmiddelen worden gebruikt, kunnen deze via waterstromen het omliggende ecosysteem aantasten. Dit kan gevolgen hebben voor de biodiversiteit in de regio.

Wij beperken het gebruik van kunstmest en bestrijdingsmiddelen met behulp van certificeringen.

Onze biologische producten dragen het Europees biologisch keurmerk. Daarbij worden geen chemische bestrijdingsmiddelen gebruikt die in waterbronnen terecht kunnen komen. Koffie met een Rainforest Alliance-certificering voldoet aan de Sustainable Agriculture Standard 2020. Deze stelt eisen aan afvalwaterbeheer, lozing en het gebruik van watersystemen op boerenbedrijven. Fairtrade-gecertificeerde koffie vereist dat wasstations waterlozingen monitoren en plannen opstellen voor de verwerking van afvalwater en de bescherming van lokale waterbronnen.

MAAS is partner in een project in Ethiopië dat mede wordt gefinancierd door de Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). Binnen dit project is het doel om 80% water te besparen bij de verwerking van koffie. Die besparing wordt gerealiseerd door de aanschaf en installatie van wet mills die 20% van het water gebruiken in vergelijking met conventionele wasverwerking. Deze methode omvat het ontpulpen, wassen en drogen van koffiebossen. De installatie van de wet mill is eind 2024 voltooid. Het bedrijfsmanagement en het technische team testen de werking van de installatie ter voorbereiding op de oogst van 2025. Moyee rapporteert deze KPI halfjaarlijks.

Meer informatie over het GIZ-project staat in het hoofdstuk Natuurbehoud en biodiversiteit, vanaf pagina 47.

Downstream waterverbruik

In 2024 gebruiken de machines van MAAS naar schatting 43,7 miljoen liter water voor het bereiden van koffie, thee, cacao en heet water. De berekening is gebaseerd op een globale formule die het aantal consumpties omzet in liters. Dit aantal vormt de basis voor de donatie aan Made Blue.

Reinigingsmiddelen

Alle conventionele reinigingsmiddelen worden verdund toegepast. Onverdunde middelen worden niet geloosd. Door het gebruik van aqueous ozone met de EnozoPRO wordt de lozing van chemicaliën in afvalwater beperkt. De hoeveelheid waterverbruik door de EnozoPRO is in 2024 echter niet gemonitord.

Waterverbruik gehele keten

Op hoofdlijnen is het waterverbruik in de gehele koffie- en theeketen onderzocht. Volgens de Universiteit Twente kost in Nederland het standaard kopje koffie ongeveer 140 liter en kopje thee 34 liter water. De 268 miljoen koffie- en theeconsumpties bij MAAS betekent een globaal ketenverbruik van ongeveer 23 miljard liter (gemiddeld 87 liter x 268 miljoen consumpties/kopjes. Dit is een schatting aangezien wij niet daadwerkelijk de specifieke data in beeld hebben van ons waterverbruik in de keten. Wij zijn hiervoor afhankelijk van productiesystemen van onze leveranciers.

De 140 liter geeft de druk weer die de teelt en de productie van koffie mede uitoefent op de plaatselijke waterhuishoudingen. Dit is geen indicatie van de capaciteit van het lokale watersysteem om die druk aan te kunnen. De ideale jaarlijkse regenval voor Arabica-koffie bijvoorbeeld ligt tussen de 1.500 en 2.000 mm, gelijkmatig verdeeld over het hele jaar. De verschuivingen in klimaatpatronen met als gevolg meer hogere temperaturen, langere droge perioden en steeds grilliger regenval zullen steeds meer druk op de lokale watersystemen geven.

Voor de productie van 100 gram chocolade is volgens bronnen als UNESCO en Cocoa Runners 1.500 tot 1.700 liter water nodig. Een pak van 1 kilogram automatenchocolademelk bevat ongeveer 11 tot 14% cacaopoeder. Het totale cacaoverbruik in de keten van MAAS

bedroeg circa 625 miljoen gram. Daarmee komt het waterverbruik uit op naar schatting 9,4 tot 10,6 miljard liter.

Stakeholderinterview - Made Blue Foundation: Machiel van Dooren

Made Blue Foundation is een ondernemende stichting die zich wereldwijd inzet voor schoon drinkwater. Bij elk project staat blijvende impact centraal. Daarom zorgt Made Blue voor een lokale onderhoudscommissie en garandeert zij dat waterpunten minimaal tien jaar schoon drinkwater leveren.

MAAS is sinds de oprichting van Made Blue in 2014 trotse ambassadeur van de stichting. Al meer dan tien jaar zorgen we er samen voor dat elke kop koffie, thee of water uit een MAAS-koffiemachine elders op de wereld bijdraagt aan schoon drinkwater. Machiel van Dooren, medeoprichter van Made Blue: "Samen met MAAS zetten we in op bewust genieten van water. Dat betekent niet alleen dat we elke kop koffie of thee spiegelen met een gelijke hoeveelheid schoon drinkwater, maar ook dat we bewustwording creëren over het belang hiervan.

Het vertrouwen van MAAS bij de start van Made Blue was een essentiële basis voor de groei van de stichting. In het begin ondersteunden zeven bedrijven het initiatief; vandaag de dag zijn dat er meer dan 700 in heel Europa.

MAAS heeft met Made Blue Foundation al meer dan 500 miljoen liter schoon drinkwater gerealiseerd. Dit draagt aanzienlijk (2,5%) bij aan de 20 miljard liter die sinds 2025 op onze watermeter staat. Daarmee hebben we zo'n 7.000 mensen permanent toegang gegeven tot schoon drinkwater. Dit betekent niet langer kilometers lopen voor vervuild water, maar tijd en energie voor school, werk en een betere toekomst. Een enorme verandering voor vele levens.

Voor meer informatie over Made Blue zie het hoofdstuk Donaties en schenkingen, vanaf pagina 24.



Made Blue Foundation;
Machiel van Dooren



3.2. SOCIAAL

3.2.1 MEDEWERKERSVEILIGHEID, -GEZONDHEID EN -WELZIJN
De veiligheid, gezondheid en het welzijn van de eigen medewerkers binnen MAAS.

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

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

IMPACT	
Positieve impact	Negatieve impact
Welzijn; bijdrage aan fysiek en mentaal veilige werkomgeving. Medewerkers zijn essentieel voor het arbeidsintensieve serviceproces.	Ongevallen; risico op incidenten en ongevallen tijdens werktijd.
RISICO’S EN KANSEN	
Risico’s	Kansen
Afhankelijkheid; veiligheid, gezondheid en welzijn zijn vanzelfsprekend binnen de bedrijfsvoering. Er is geen sprake van grote financiële risico’s of kansen, maar afhankelijkheid van medewerkers is wel van belang.	Aantrekkelijk voor medewerkers: Wij bieden een veilige werkplek en goede arbeidsomstandigheden. Dat helpt bij het aantrekken van nieuwe medewerkers en het behouden van bestaande medewerkers.

Beleid voor medewerkers, gezondheid en veiligheid
Het beleid voor medewerkers en arbeidsomstandigheden maakt integraal deel uit van het bredere managementsysteem van MAAS. Dit systeem is ISO 45001-gecertificeerd en omvat proceskwaliteit, gezond en veilig werken, milieubeheer en CO₂-reductie. Het is ontworpen om compliance met wet- en regelgeving te borgen en wordt toegepast op uiteenlopende thema’s zoals voedselveiligheid, reinigingsmiddelen, biologische normen en arbeidsomstandigheden. De KAM-coördinator speelt een centrale rol in de werking van dit systeem, door toezicht te houden op de uitvoering en het actualiseren van het beleid, en door verbeteringen structureel te borgen via het management of change-proces.

Internationale richtlijnen en normen
Het beleid is afgestemd op internationale richtlijnen die fundamentele arbeidsrechten waarborgen. Wij volgen de UN Guiding Principles on Business and Human Rights en de ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Daarnaast hanteren wij de geactualiseerde OECD Guidelines for Multinational Enterprises als leidraad voor verantwoord ondernemerschap.

Dekking
Dit systeem is van toepassing op alle medewerkers, inclusief degenen die niet bij MAAS in loondienst zijn, maar wel werkzaamheden verrichten op locaties die door MAAS worden beheerd of georganiseerd. Voor zelfstandig werkende opdrachtnemers geldt dat zij onder het systeem vallen wanneer zij functioneel onder aansturing van MAAS opereren. In situaties waarin zelfstandigen geheel op eigen initiatief werkzaamheden uitvoeren die niet behoren tot de kernactiviteiten van MAAS ligt de verantwoordelijkheid voor veiligheid bij de externe partij die deze diensten levert. Voor MAAS medewerkers die werkzaamheden uitvoeren op klantlocaties geldt aanvullend het veiligheidsbeleid van de desbetreffende klant. Daarnaast vallen alle medewerkers van MAAS onder een cao.

Europese medezeggenschap
MAAS heeft een Nederlandse ondernemingsraad. Binnen de Miko Groep, de moederorganisatie van MAAS, is geen Europese ondernemingsraad actief. De verantwoordelijkheid voor het instellen van een Europese ondernemingsraad ligt bij de Miko Groep. Dit gebeurt op initiatief van medewerkers, via een schriftelijk verzoek. In 2024 is er geen verzoek ingediend. Ook in 2025 wordt geen actie verwacht.

Veiligheidsbeleid
Verantwoordelijkheid risicoanalyse
MAAS beoordeelt de veiligheidsrisico’s bij werkzaamheden en op de werkplek, met als doel de veiligheid en gezondheid van alle medewerkers te waarborgen. Het managementteam voert deze risicoanalyse uit in samenwerking met de KAM-coördinator, die ook fungeert als Preventiemedewerker. Jaarlijks wordt beoordeeld of de risicoanalyse nog actueel en effectief is. Tegelijkertijd vindt de actualisering van de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) en het Plan van Aanpak (PvA) plaats.

De Preventiemedewerker is de interne deskundige op het gebied van arbeidsomstandigheden. Deze medewerker actualiseert het overzicht van risico’s binnen MAAS, adviseert – afgestemd met de VGWM-commissie - over passende maatregelen en ondersteuning voor de uitvoerende leidinggevendenden bij de uitvoering. Bij de uitvoering wordt de verantwoordelijke leidinggevendenden tevens samengewerkt met externe arbodeskundigen van de arbodienst, HR en de ondernemingsraad. Naast de wettelijke taken is de MAAS Preventiemedewerker verantwoordelijk voor de registratie van bedrijfsongevallen, de afstemming met de bedrijfshulpverlening en deelname aan de VGWM-commissie die de ondernemingsraad adviseert.

Beheer en toetsing
MAAS gebruikt verschillende bronnen om veiligheidsrisico’s vast te stellen. Dit betreft de RI&E, de contextanalyse van interne en externe factoren, meldingen van medewerkers, beoordelingen van het managementsysteem en registraties van incidenten of bijna-incidenten. Deze informatie vormt samen de basis voor het beleid rond gezond en veilig werken.

Werkplekinspecties vinden plaats op locaties waar de risico’s het hoogst zijn, zoals werkplaatsen, depots en klantlocaties. De inspecties worden door de leidinggevendenden uitgevoerd aan de hand van checklists. Leidinggevendenden houden tevens toezicht op de uitvoering en opvolging van corrigerende maatregelen via vervolfbezoek- en inspectierapportages. De KAM-coördinator voert samen met een externe deskundige steekproefsgewijze en periodieke audits uit om te controleren of uitvoering en maatregelen worden nageleefd.

Het online Arbobeheersysteem wordt actueel gehouden door de KAM-coördinator/ Preventiemedewerker. Een externe dienstverlener ondersteunt hierbij door periodiek controles uit te voeren. Eens in de drie jaar wordt de RI&E geheel getoetst door gecertificeerd kerndeskundigen. Deze toetsing richt zich op de werking van het systeem en, indien nodig, op de inhoudelijke afbakening ervan. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van maatregelen, de evaluatie en het bewaken van de voortgang ligt bij het management.

Externe medewerkers
Uitzendkrachten krijgen een aparte onboarding gericht op veilig en gezond werken. MAAS en de uitzendbureaus delen hierin de verantwoordelijkheid. De RI&E wordt actief gedeeld met de betrokken bureaus. Bij de inkoop van diensten of werkzaamheden worden risico’s en maatregelen afgestemd met aannemers.

Maatregelen veiligheid
Aanspreken op gedrag en dagelijkse werkwijze
Leidinggevendenden zijn verantwoordelijk voor het aanspreken van medewerkers op onveilig of ongezond gedrag. Incidenten worden in de praktijk vooral voorkomen via training on the job, taakrisicoanalyses (TRA), last minute risicoanalyses (LMRA), toolboxen, locatiebezoeken en werkplekinspecties (WPI).

Taakrisicoanalyse en LMRA
De taakrisicoanalyse brengt per taak in kaart welke risico’s aanwezig zijn en welke beheersmaatregelen nodig zijn. Dit ondersteunt veilige werkmethoden. De VGWM-commissie evalueert gezondheidsrisico’s en betreft daarbij de ervaringen van medewerkers. De last minute risicoanalyse is een korte controle die medewerkers uitvoeren vlak vóór de start van hun werkzaamheden. De LMRA richt zich op directe risico’s voor veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu, en voorkomt dat werk wordt gestart wanneer gevaren niet voldoende beheersbaar zijn.

Training on the job en toolboxes

Nieuwe medewerkers worden ingewerkt via training on the job. Daarbij werken zij samen met een ervaren medewerker die taken selecteert die zelfstandig uitgevoerd kunnen worden. Periodiek worden toolboxes georganiseerd: werkoverleggen waarin risico’s, gevaren en veiligheidsinstructies besproken worden. Deze sessies vergroten het bewustzijn over gezond en veilig werken.

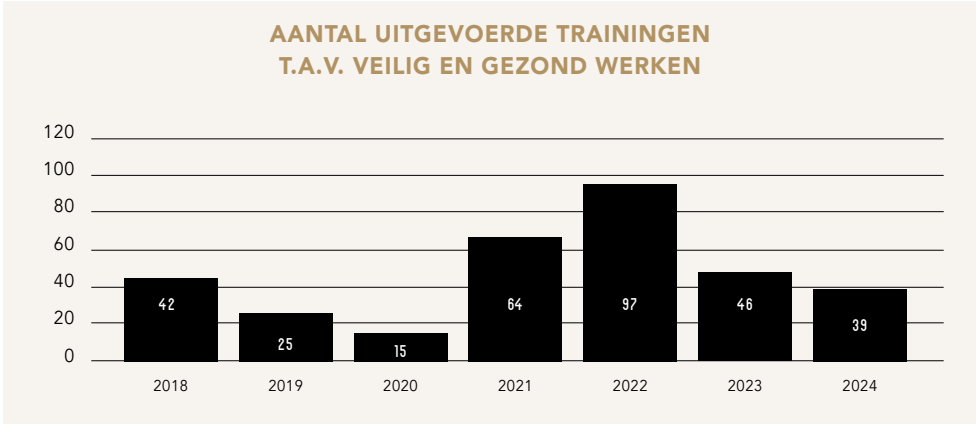
Fysieke veiligheid in de praktijk

Machines	Machines die binnen MAAS gebruikt worden, voldoen aan de geldende normen en beschikken over een CE-markering, wat aantoont dat ze voldoen aan de belangrijke gezondheids-, veiligheids-, prestatie- en milieueisen die relevant zijn voor de producten.
Elektrisch werken	Voor werkzaamheden met elektriciteit worden monteurs aangewezen als NEN 3140 Vakbekwame Personen. Elektrische installaties en apparatuur, inclusief draagbaar gereedschap en voertuigen, worden periodiek gekeurd. Deze keuringen worden uitgevoerd door eigen deskundigen of door derden.
Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)	Medewerkers ontvangen, afhankelijk van hun functie, persoonlijke beschermingsmiddelen. Deze middelen beschermen onder andere het hoofd (helm), de ogen (veiligheidsbril), de oren (gehoorbescherming), de handen (werkhandschoenen) en de voeten (veiligheidsschoenen). Het gebruik ervan beperkt het risico op letsel.
Werkverkeerkilometers	Medewerkers die onderweg zijn, krijgen voorlichting over verkeersveiligheid. Handsfree bellen wordt gefaciliteerd. Het wagenpark wordt regelmatig onderhouden om de kans op ongevallen te verkleinen.
Voorpost voor professionele hulpdiensten, de BHV (bedrijfshulpverleners)	Op het hoofdkantoor hebben in 2024 elf medewerkers een herhalingscursus als bedrijfshulpverlener gevolgd, waaronder het Hoofd BHV. Tijdens de beperkte openingstijden zijn op de depots en crossdocks vaak ook BHV’ers aanwezig. De BHV’ers zijn getraind voor het optreden bij noodsituaties en voor het begeleiden van veilige evacuaties.
Werken met gevaarlijke stoffen	MAAS werkt conform de door de toeleveranciers beschikbaar gestelde Nederlandstalige veiligheidsinformatiebladen. Mengsels met Zeer Zorgwekkende Stoffen (ZZS) worden vermeden. Dit geldt voor CMR-stoffen, zoals stoffen die kankerverwekkend, mutageen of giftig voor de voortplanting (reprotoxisch) zijn, en voor Substances of Very High Concern (SVHC)-stoffen, zoals persistente, bioaccumulerende en toxische stoffen.

Veiligheidstrainingen

MAAS laat medewerkers VCA-trainingen volgen als een klant dit vereist. Deze trainingen worden volledig bekostigd en gevolgd tijdens werktijd. Nieuwe medewerkers ontvangen bij indiensttreding een uitgebreide introductie waarin aandacht is voor veiligheid, gezondheid en milieu. Dit bewustzijn wordt versterkt via individuele instructies, groepsessies en thematische trainingen afgestemd op klantlocaties.

In 2024 zijn 39 medewerkers gestart met een VCA-training. Van deze groep hebben 24 medewerkers het certificaat behaald. Eind 2024 beschikte 141 medewerkers over een geldig VCA-certificaat.



Voor meer informatie over trainingen en opleidingen, zie het hoofdstuk Talent- en medewerkersontwikkeling op pagina 82.

Betrokkenheid van medewerkers

Binnen MAAS zijn participatie en consultatie van medewerkers vaste onderdelen van het veiligheidsbeleid. De ondernemingsraad en de VGWM-commissie vertegenwoordigen medewerkers in het arbeidsveiligheids- en gezondheidsmanagementsysteem. Zij dienen daarom betrokken te worden bij een voorgenomen besluit tot de ontwikkeling, implementatie en evaluatie van maatregelen en middelen.

Medewerkers op alle niveaus kunnen zo bijdragen aan de voorgenomen besluitvorming over veiligheid en gezondheid. Dit geldt voor beleidsontwikkeling, risicoanalyses en werkplekinspecties. Het systeem is zo ingericht dat er geen belemmeringen zijn voor actieve deelname. Tijdens de Management Review beoordeelt het managementteam de effectiviteit van deze processen en de aansluiting met andere bedrijfsprocessen. Daarbij worden trends en verbetermogelijkheden in kaart gebracht.

Melden van onveilige situaties

Elke medewerker is verantwoordelijk voor het signaleren en melden van onveilige handelingen of situaties. Bij het waarnemen van een risico wordt verwacht dat de betrokken persoon direct wordt aangesproken en dat maatregelen worden genomen om het risico op een ongeval te beperken of weg te nemen. Na melding via het ongeval- of incidentformulier volgt verdere analyse van de situatie.

Arbeidsongevallen

Registratie van incidenten

Alle incidenten of ongevallen tijdens werktijd moeten worden gemeld via het incident- en ongevalsformulier. Deze meldplicht geldt voor zowel medewerkers in loondienst als voor uitzendkrachten en andere niet-eigen medewerkers. Registratie maakt het mogelijk om situaties te analyseren en gericht maatregelen te treffen ter voorkoming van herhaling.

Ongevallen

In 2024 zijn vijf arbeidsongevallen geregistreerd waarbij medewerkers licht letsel hebben opgelopen. Op basis van 552 medewerkers komt de arbeidsongevallenfrequentie uit op 9,1 ongevallen per duizend medewerkers. Bij niet-eigen medewerkers zijn twee lichte ongevallen gemeld. De arbeidsongevallen onder eigen medewerkers leidden tot 21 dagen waarop niet gewerkt kon worden. Bij uitzendkrachten ging het om vijf dagen.

Om het aantal ongevallen te beperken, heeft MAAS de werkplaats opnieuw ingericht met aandacht voor veiligheid en gezondheid en is een groot deel van de revisiewerkzaamheden uitbesteed. Daarnaast is mei 2024 een nieuwe arbodienst aangesteld.

Sociale veiligheid en discriminatie

MAAS voert een nultolerantiebeleid ten aanzien van agressie, intimidatie, discriminatie, pesten en andere vormen van ongewenst gedrag. In de bedrijfscultuur is geen ruimte voor uitsluiting of ongelijkwaardige behandeling. Toch bleek uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) van 2020 dat sommige medewerkers discriminatie ervaren. MAAS stimuleert daarom openheid en dialoog als eerste stap richting verbetering.

Bij signalen van ongewenst gedrag kunnen medewerkers zich wenden tot hun leidinggevende of een Vertrouwenspersoon. Deze Vertrouwenspersoon is er zowel voor de Sociale veiligheid, de Ongewenste Omgangsvormen (VOO) als voor Klokkenluider en Integriteit (VI).

Meer over Klokkenluiders in hoofdstuk Ethiek en Integer Bestuur, vanaf pagina 101.

Binnen MAAS waren in vrijwel geheel 2024 twee Vertrouwenspersonen actief de Director CSR & Procurement en de HR Business Partner. Zij boden ondersteuning aan medewerkers, luisteren naar

meldingen en begeleiden het verdere proces. Ook droegen zij bij aan het beleid rond psychosociale arbeidsbelasting, zoals omschreven in de Arbowet. Deze wet benoemt vier vormen: discriminatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld, en pesten. Eind 2024 is de Director CSR & Procurement gestopt met de rol van Vertrouwenspersoon.

Incidenten

In 2024 zijn er drie werkgerelateerde meldingen bij de Vertrouwenspersonen geregistreerd. Eén melding betrof angst en pestgedrag, twee andere meldingen gingen over privésituaties met invloed op het werk. Er zijn geen ernstige schendingen van mensenrechten vastgesteld, geen klachten ingediend via het Nationaal Contactpunt van de OESO-richtlijnen, en geen situaties geweest die in strijd waren met de UN Guiding Principles on Business and Human Rights, de ILO-verklaring of de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen.

Sociale veiligheid	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Aantal meldingen van sociaal onveilige situaties/ ongewenste omgangsvormen (pesten, agressie, discriminatie, seksueel overschrijdend gedrag)	1	0	2	6	0	6	3

Het management geeft de voorkeur aan een interne afhandeling van meldingen. Deze benadering past bij een proactieve werkwijze en ondersteunt een gezonde organisatiedynamiek. MAAS beschikt niet over een interne klachtencommissie. Hierdoor zal elk onderzoek naar aanleiding van een melding uitgevoerd dienen te worden door een externe partij. Op het intranet is voor melders en Vertrouwenspersonen een beslisboom beschikbaar ter ondersteuning van het meldproces.

MAAS zorgt ervoor dat Vertrouwenspersonen intern bekend zijn en streeft naar een lage drempel om melding te doen. Zo blijft het voor medewerkers mogelijk om in vertrouwen signalen te delen en bij te dragen aan een veilige werkomgeving.

Gezondheid van de medewerkers

Gezondheidsbeleid

Bijna 85% van onze medewerkers voert dagelijks werkzaamheden uit met mogelijke gezondheidsrisico's. Dit komt vooral door fysieke belasting, zoals het vullen van vendingautomaten, en het gebruik van reinigingsmiddelen bij het schoonmaken van koffiemachines. Wij werken samen met een gecertificeerde arbodienst. Deze samenwerking wordt onderhouden door HR en biedt medewerkers toegang tot medische deskundigheid. De arbodienst begeleidt bij ziekteverzuim, werkt volgens de Arbeidsomstandighedenwet en adviseert HR, de ondernemingsraad en de Preventiemedewerker. Er is specifieke aandacht voor het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) en het Preventief Medisch Onderzoek (PMO). Deelname is vrijwillig en gericht op individuele gezondheidsscreening.

Bij ziekte of ongeval wordt volgens de Wet Poortwachter in overleg met medische deskundigen beoordeeld of aangepast werk mogelijk is. HR volgt de jaarlijkse verzuimanalyse van de arbodienst. De Preventiemedewerker is betrokken bij de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en adviseert over arbeidsomstandigheden.

Wij verwerken geen medische gegevens. Informatie over de aard of oorzaak van ziekte blijft bij de bedrijfsarts. Werknemers die hun privacy rechten willen uitoefenen, ontvangen de contactgegevens van de arbodienst of bedrijfsarts. Zij kunnen bijvoorbeeld inzage vragen in hun medisch dossier. Als de arbodienst of bedrijfsarts een beroepsziekte vaststelt, zijn zij verplicht dit te melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. De arbodienst ontvangt jaarlijks een overzicht van deze meldingen. In 2024 zijn bij ons geen werkgerelateerde gezondheidsproblemen of beroepsziekten gemeld.

Preventief Medisch Onderzoek (PMO)

Om de inzetbaarheid van medewerkers te ondersteunen, bieden wij periodiek een vrijwillig Preventief Medisch Onderzoek (PMO) aan. Dit onderzoek richt zich op het vroegtijdig signaleren van beroepsziekten en werkgerelateerde aandoeningen, het bevorderen van de gezondheid in relatie tot het werk en het verbeteren van de inzetbaarheid.

Het meest recente PMO vond plaats in 2022. Hieraan nam 36% van de medewerkers deel. De resultaten geven daardoor geen representatief beeld van de gehele organisatie. De lage deelname onderstreept het belang van het versterken van de binding tussen medewerker en organisatie.

Wij werken aan deze binding via meerdere routes:

- De P.L.E.Z.I.E.R.-kernwaarden, pagina 16;
- Het bieden van opleidingsmogelijkheden en het monitoren van het aantal opgeleide medewerkers, pagina 82;
- End-Year-gesprekken gebruiken om gericht te vragen naar motivatie en binding met MAAS, pagina 82;
- Toolboxen op het intranet over ergonomie en psychosociale arbeidsbelasting (PSA) actiever toepassen in de praktijk, pagina 72.

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheidsmaatregelen

MAAS hecht veel waarde aan de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers, met als doel hen gezond en dynamisch aan het werk te houden tot aan hun pensioen. Dit realiseren we onder andere door:

80/90/100-regeling	Met de 80/90/100-regeling ondersteunen wij medewerkers in de laatste fase van hun loopbaan. Medewerkers die minimaal vijf jaar onafgebroken in dienst zijn, kunnen in de drie jaar voorafgaand aan hun AOW-leeftijd 80% werken, 90% loon ontvangen en 100% pensioen opbouwen. Deze regeling kan niet gecombineerd worden met deeltijdpensioen.
Stay-gesprekken	HR voert steekproefsgewijs stay-gesprekken met medewerkers na 1 jaar dienst om te leren hoe medewerkers hun opstart en eerste werkjaar bij MAAS hebben ervaren. Hiermee willen we attent zijn voor duurzame inzetbaarheid en interne mobiliteit.
Ergonomie	Wij bieden ergonomische ondersteuning, inclusief zit-sta bureaus en voorlichting, om werkprestaties te optimaliseren en gezondheids- en veiligheidsrisico's te verminderen, afhankelijk van zelfzorg en managementbetrokkenheid.
Kantoorfruit	Op ons hoofdkantoor wordt wekelijks gratis kantoorfruit aangeboden op maandag en woensdag.
Budgetcoaching	Wij bieden toegang tot een budgetcoach en schuldhulpverlening. Hiermee ondersteunen wij medewerkers bij het verbeteren van hun financiële situatie.
Collectieve zorgverzekering	Medewerkers kunnen via collectieve zorgverzekeraar VGZ-gebruik maken van workshops en applicaties die hen ondersteunt in het bevorderen van hun fysieke en mentale gesteldheid en het maken van “juiste” keuzes in hun levensstijl.

Werk-privé balans

Gezinsgerelateerd verlof omvat geboorteverlof, aanvullend geboorteverlof en ouderschapsverlof. Deze regelingen zijn wettelijk vastgelegd voor medewerkers met een kind of in verwachting van een kind.

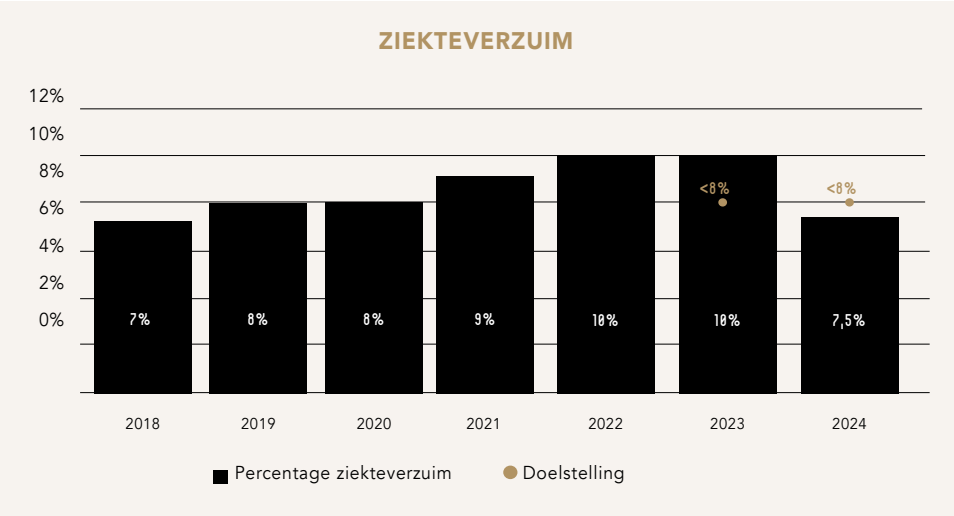
In 2024 hadden alle eigen-medewerkers recht op gezinsgerelateerd verlof. Het vaste dienstverband betrof 530 fte. In totaal maakten 17 mannelijke medewerkers (3%) gebruik van dit verlof en 6 vrouwelijke medewerkers (1%).

Verzuim

In 2024 ligt het gemiddelde verzuimpercentage bij MAAS op 7,5%. Ten opzichte van 2023 is het percentage met 2,5% gedaald. De doelstelling voor 2024, een verzuim onder de 8%, is daarmee behaald.

De ziekmeldingsfrequentie over 2024 is eveneens gedaald naar 0,8. De actieve inzet van verzuimmaatregelen en een nauwe samenwerking met een casemanager leverde positief resultaat op en wordt verder geactiveerd. De verzuimoorzaken verschillen per situatie en houden verband met leeftijd, gezondheid en persoonlijke omstandigheden. Langdurige meldingen ontstaan vooral door fysieke klachten.

Werkgevers en zieke werknemers zijn in de eerste 2 ziektejaren samen verantwoordelijk voor de re-integratie van de werknemer. Na 2 jaar zijn er verschillende vervolgstappen mogelijk. Medewerkers die langer dan 730 dagen afwezig zijn, blijven daarom buiten de verzuimberekening.



In 2024 heeft MAAS een contract afgesloten met Lengg, een arbodienst die ook casemanagement verzorgt. HR had in 2023 en begin 2024 een externe casemanager ingezet om verzuim en welzijn proactief te benaderen. Leidinggevend, HR en de casemanager werken hierin nauw samen. Arbeidsdeskundige beoordelingen hebben deze samenwerking ondersteund bij het gericht oppakken van verzuimmeldingen.

Aanvullende maatregelen:

- 90% salarisdoorbetaling bij ziekte na 13 weken, gedurende maximaal 39 weken.
- In mindering brengen van verlofdagen vanaf de tweede ziekmelding, tot maximaal vier dagen per jaar.
- Extra zorggesprekken met medewerkers die frequent verzuimen.
- Positieve aandacht via complimentenkaartjes.
- Versterken van sociale verbinding door het organiseren van momenten zoals BBQ's en kerstborrels.



3.2.2 EERLIJKE PRIJZEN EN LONEN

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

MAAS werkt aan eerlijke prijzen en leefbare lonen in de volledige keten. In de landen van herkomst verplaatsen we structureel onderdelen van de waardeketen naar lokale productielocaties. Hiermee versterken we de economische positie van boeren en verwerkers en zorgen we dat toegevoegde waarde lokaal behouden blijft. Voor andere producten gebruiken we certificeringen die onafhankelijk toetsen of boeren en ketenmedewerkers eerlijke prijzen en leefbare lonen ontvangen. Daarnaast investeren we in de leefomstandigheden van gemeenschappen rond de keten, zoals toegelicht in het hoofdstuk Betrokkenheid lokale gemeenschappen op pagina 90.

Binnen MAAS volgen we de geldende wetgeving, betalen medewerkers minimaal het wettelijk minimumloon en brengen we beloningsverhoudingen in kaart. We meten onder andere de loonkloof tussen mannen en vrouwen en de verhouding tussen de hoogste beloning en het mediaansalaris binnen de organisatie.

IMPACT	
Positieve impact	Negatieve impact
Verhoogde levensstandaard en welzijn: Door boeren en ketenmedewerkers een eerlijk inkomen te bieden, vergroten we hun mogelijkheid om in primaire levensbehoeften te voorzien, wat bijdraagt aan een hogere levensstandaard en welzijn.	Ontbreken structurele ingrepen: Zonder structurele ingrepen zal de loonkloof in Nederland pas in 2086 volledig verdwijnen Vanaf 2026 wordt dit in de EU verplicht door de EU-transparantierichtlijn.
Markttoegang: Fairtrade-certificering verplicht tussenpersonen en kopers om directe en transparante handelsrelaties te hanteren, waardoor boeren en arbeiders toegang krijgen tot een eerlijke en stabiele markt.	
RISICO'S EN KANSEN	
Risico's	Kansen
Marktvolatiliteit: Fluctuaties in koffieprijzen resulteren in onzekerheid, verhoogde bedrijfskosten met gevolgen op de betalingsbereidheid van klanten en bedrijfscontinuïteit.	Nieuwe afzetmarkten: Stimulatie en promotie van duurzame koffie kan leiden tot verhoogd consumentinteresse en verbeterde reputatie, resulterend in een groter marktaandeel.
Mantelzorg: Mantelzorg is redelijk gelijk verdeeld over mannen en vrouwen. Intensieve en langdurige mantelzorg wordt vooral door vrouwen gegeven. Deze vorm van mantelzorg brengt de grootste financiële risico's met zich mee.	Klantloyaliteit: Door boeren en ketenmedewerkers een eerlijk inkomen te bieden, verzekeren wij ons van een stabiele en ethische aanvoer van kwaliteitskoffie en -thee resulterend in het aantrekken en behoud van klanten die dit waarderen



Eerlijke prijzen en lonen voor ketenmedewerkers

Beleid en supplier code of conduct

MAAS waarborgt eerlijke prijzen en leefbare lonen via duidelijke afspraken met leveranciers. Onze Supplier Code of Conduct is gebaseerd op de normen van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO). Leveranciers moeten onder meer voldoen aan:

- ILO-conventie 95 over volledige en tijdige loonbetaling
- ILO-conventie 106 over het recht op een wekelijkse rustdag
- ILO-conventie 131 over het vaststellen van een minimumloon dat is afgestemd op de kosten van levensonderhoud.

IMPACT@ORIGIN

Met het IMPACT@ORIGIN-programma creëren we extra economische waarde in de lokale economie van enkele productielanden door elementen van de waardeketen permanent te verplaatsen naar het land van oorsprong. Hierbij dragen we zorg binnen de hele keten voor mens en milieu. Onze doelstelling voor 2025 is om minstens vijf keer zoveel impact (kg of stuks) te maken in de landen van oorsprong als in 2018. Dit houdt in dat wij vanaf 2025 jaarlijks 100.000 kilo verpakte gebrande koffie uit Ethiopië en 500.000 theezakjes uit Nepal halen.

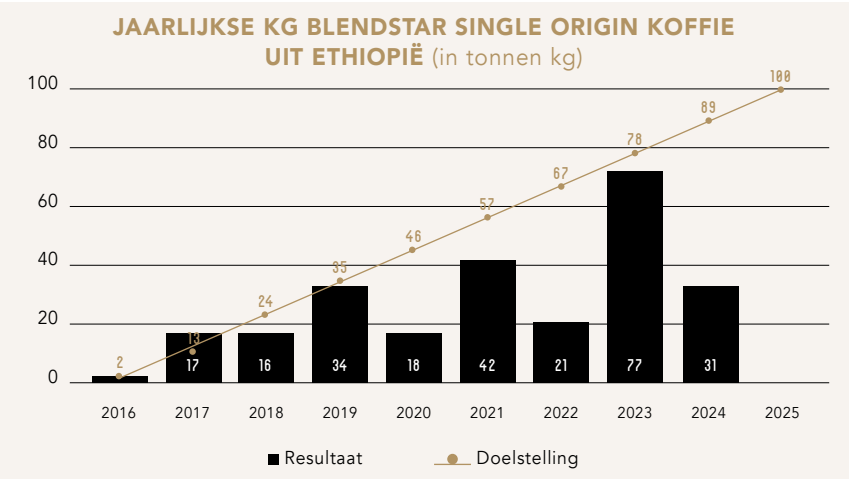
Leveranciers en boeren worden opgeleid en gestimuleerd om duurzaamheidscertificeringen zoals Fairtrade en Rainforest Alliance te behalen. Dit versterkt hun economische stabiliteit en verbetert de kwaliteit van leven. Daarnaast worden productiefaciliteiten verbeterd en werkomstandigheden ingericht volgens Europese Arbonormen.

Ethiopië

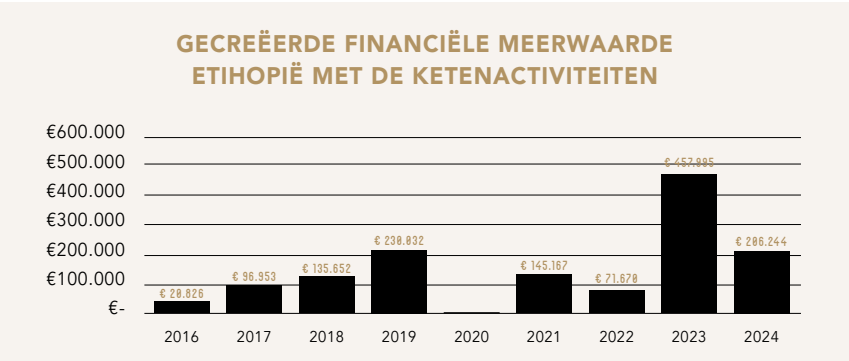
In Ethiopië werken we met onze eigen BLENDSTAR Single Origin koffie. Deze koffie wordt lokaal geplukt, gewassen, gebrand en verpakt. De volledige verwerking vindt plaats in Ethiopië, in de regio Anderacha en in de hoofdstad Addis Ababa, waar MAAS langdurig investeert in productiefaciliteiten. Hierdoor blijft een groter deel van de toegevoegde waarde in Ethiopië, het land van herkomst.

Met deze aanpak verplaatsen we structureel onderdelen van de waardeketen van West-Europa naar Ethiopië. Dit levert duurzame lokale werkgelegenheid op, vergroot de kennis in de regio en zorgt ervoor dat lokale medewerkers een eerlijke beloning ontvangen voor hun werk. Door langdurige samenwerking met lokale partners bouwen we aan een economie waarin financiële waarde lokaal wordt vastgehouden.

Sinds 2016 heeft MAAS in totaal 257.513 kilogram BLENDSTAR koffie uit Ethiopië geïmporteerd. In 2024 kwam de inkoop uit op 31 ton. Dat is minder dan 2023, waarin we 77 ton importeerden. Die piek was het gevolg van het aanleveren van een ongebruikte voorraad uit 2021 die door de COVID19-crisis was blijven liggen. De inkoopprijs per kilogram steeg in 2024 van €10,05,- naar €12,34,-, een stijging van 22,8%.



Doordat we de volledige verwerking lokaal hebben georganiseerd, ontstaat een extra financiële meerwaarde die in Ethiopië blijft. In 2024 is met 31 ton BLENDSTAR Single Origin koffie een extra financiële waarde gecreëerd van €206.244,-. Deze waarde ontstaat doordat in conventionele koffieketens een groot deel van de verwerkingsstappen en dus ook de toegevoegde waarde in Europa plaatsvindt. Door die stappen naar de herkomstlanden te verplaatsen, vergroten we de economische opbrengst voor lokale medewerkers.



Nepal

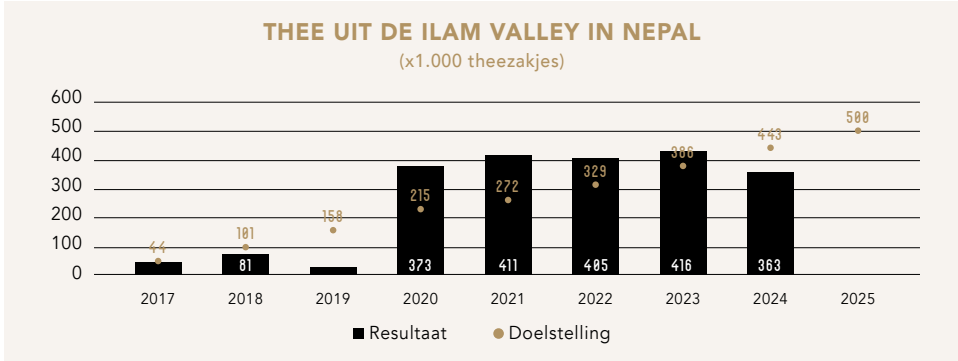
In Nepal verplaatsen we structureel onderdelen van de waardeketen naar het land van oorsprong van de thee. Uit de Ilam Valley importeren we Harper’s Single Origin en BLCK Himalaya Limited Edition thee. Deze thee wordt lokaal verbouwd, verwerkt en verpakt. Met dit model creëren we een lokaal blijvende economie in Nepal en dragen we zorg voor mens en milieu binnen de hele keten.

De samenwerking met lokale Nepalese producenten is gericht op structurele ondersteuning. We investeren in certificeringen, opleidingen en kennisuitwisseling. Daarnaast verbeteren we de productiefaciliteiten en zorgen we voor werkomstandigheden volgens westerse Arbonormen, zoals het gebruik van veiligheidsschoenen en haarnetjes.

De producenten in de Illam Valley in Nepal ontvangen eerlijke prijzen voor hun thee. Voorheen werd lokale thee verkocht voor 35.000 Nepalese Rupees per 20 kilo (ca. €242,-). Door toegang tot internationale afzetmarkten via MAAS ontvangen zij nu tot 190.000 Nepalese Rupees (ca. €1.313,-) per 20 kilo.

Daarnaast ondersteunen we Nepalese boeren in de Illam Valley sinds 2017 bij het behalen van Rainforest Alliance-certificering. Deze certificering, in combinatie met ons netwerk, stelt hen in staat hun exportpositie te verbeteren. Hierdoor is de export van thee uit de Ilam Valley aantoonbaar toegenomen. Voor meer informatie over training van de lokale boeren, zie het hoofdstuk Betrokkenheid lokale gemeenschappen, vanaf pagina 90.

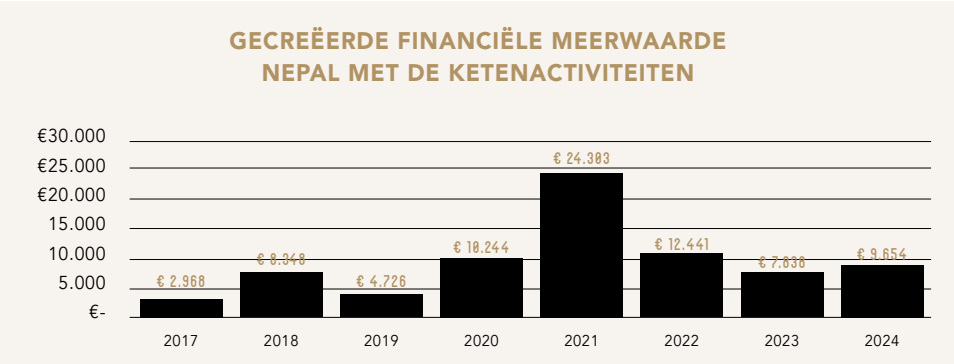
In 2024 importeerde MAAS in totaal 363.000 theezakjes uit Nepal. Daarmee is het vooraf gestelde doel om 443.000 theezakjes uit deze regio af te nemen, niet gehaald. Sinds de start van het programma in 2017 zijn inmiddels 2.128.000 theezakjes uit dit gebied geïmporteerd.



Door verwerkingsstappen zoals sortering, verpakking en kwaliteitscontrole permanent te verplaatsen naar de Ilam Valley in Nepal, blijft een groter deel van de toegevoegde waarde lokaal.

Hierdoor ontstaat niet alleen directe werkgelegenheid in de keten, maar wordt ook de economische activiteit in de regio versterkt.

Deze aanpak levert meetbare financiële meerwaarde op voor de lokale gemeenschap. In 2024 bedroeg deze extra gecreëerde waarde €9.654,-. Deze meerwaarde ontstaat doordat stappen die traditioneel elders plaatsvinden zoals verpakking en export klaar maken nu lokaal worden uitgevoerd.



Maatregelen IMPACT@ORIGIN

MAAS blijft de komende jaren gericht investeren in de toeleveringsketens in Ethiopië en Nepal. De focus ligt op opleidingen, certificeringen en het verbeteren van de lokale infrastructuur, waaronder de uitbreiding van productiecentra en verwerkingsfaciliteiten. Hiermee versterken we de positie van boeren en ketenmedewerkers in de landen van herkomst.

Voor 2025 staan verschillende maatregelen gepland die bijdragen aan eerlijke prijzen en leefbare lonen. We blijven investeren in het washing station en de lokale productieprocessen. Ook zetten we de trainingen voort die gericht zijn op toegang tot certificeringen zoals Fairtrade en Rainforest Alliance. Daarnaast ontwikkelen we toepassingen voor traceerbaarheid verder. Door de inzet van blockchaintechnologie willen we de prijs transparantie en de zichtbaarheid van lonen in de keten vergroten. Deze systemen worden in 2025 stapsgewijs uitgerold en moeten eind dat jaar volledig operationeel zijn.

Andere samenwerkingen voor eerlijke prijzen

Naast onze eigen IMPACT@ORIGIN-producten werkt MAAS samen met andere initiatieven die bijdragen aan eerlijke prijzen en betere inkomens in de koffieketen.

Puro Compañero Fairtrade Bio koffie

Binnen deze samenwerking profiteren koffieboeren in Oeganda, Peru en Honduras van Fairtrade-certificering. Fairtrade garandeert een minimumprijs die bescherming biedt tegen prijs schommelingen op de wereldmarkt. Boeren ontvangen daarnaast een extra premie die zij kunnen inzetten voor lokale verbeteringen, zoals onderwijs, herbebossing of landbouwtechniek. De certificering verplicht ketenpartners tot directe en transparante handelsrelaties, waarmee een eerlijke beloning voor de boeren wordt ondersteund.

Living Income Reference Price (LIRP)

Wanneer boeren in armoede blijven, kunnen zij niet investeren in efficiëntere of duurzamere productiemethoden om hun inkomen te verbeteren. Zij kunnen werknemers geen fatsoenlijk loon betalen, waardoor zij soms hun eigen kinderen inzetten voor gratis arbeid.

MAAS streeft ernaar om in 2030 jaarlijks 500.000 kilogram koffie in te kopen waarvoor boeren een prijs ontvangen die voldoet aan de Fairtrade Living Income Reference Price (LIRP). De LIRP is een referentieprijs die is berekend op basis van de kosten voor een leefbaar inkomen, inclusief basisbehoeften, productiekosten en een financiële buffer. Deze prijs wordt vastgesteld door organisaties als Fairtrade International en de IDH, in samenwerking met wetenschappers en lokale producenten.

Eerlijke lonen voor MAAS-medewerkers

Eerlijke beloning geldt niet alleen voor ketenpartners in landen van herkomst, maar ook voor onze eigen organisatie. Binnen MAAS zorgen we ervoor dat alle medewerkers ten minste het wettelijk minimumloon ontvangen voor hun werkzaamheden. Dit is volgens de geldende Nederlandse wet- en regelgeving en wordt doorlopend gecontroleerd en nageleefd.

Loonkloof man-vrouw

In 2024 bedroeg het verschil tussen het gemiddelde loon van vrouwelijke en mannelijke medewerkers 4,18%. Deze loonkloof betekent dat vrouwelijke medewerkers gemiddeld 4,18% minder verdienen dan mannelijke medewerkers. Dit verschil is geen gevolg van ongelijke beloning voor gelijk werk, maar wordt verklaard door variatie in functies, functieniveaus, het aantal dienstjaren, en de verhouding tussen voltijd- en deeltijdcontracten.

Loonkloof salaris

Naast de loonkloof meten we ook de verhouding tussen de hoogste beloning binnen de organisatie en het loon van de gemiddelde medewerker. In 2024 was de verhouding tussen de totale jaarlijkse beloning van de bestbetaalde medewerker en de mediaan van alle overige medewerkers 7,1. Dit betekent dat de bestbetaalde medewerker ruim zeven keer zoveel verdient als een medewerker met een beloning in het midden van de salarisspreiding.

Leefbaar loon (living wages) in de keten

Via EcoVadis kan MAAS de beoordeling voor leefbaar loon van leveranciers inzien. Van de 36 kritische leveranciers waarvoor een beoordeling beschikbaar is, dienen 9 leveranciers vragen over leefbaar loon te beantwoorden. Deze leveranciers scoren op dit moment allemaal onvoldoende op het thema leefbaar loon. Dit betekent dat zij nog geen voldoende beleid of acties hebben ontwikkeld om leefbaar loon te waarborgen.

Van al onze 59 partners kunnen er 20 beoordeeld worden op criteria voor leefbaar loon. Van deze 20 is er géén met de beoordeling uitstekend, heeft één het geavanceerd ontwikkelingsniveau bereikt, één bevindt zich op een gemiddeld niveau, één is als beginnend beoordeeld en de overige zeventien scoren onvoldoende.



3.2.3 TALENT- EN MEDEWERKERSONTWIKKELING

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

Wij streven ernaar om medewerkers productief te houden en hun persoonlijke ontwikkeling te ondersteunen. Ons talent- en ontwikkelingsbeleid biedt een breed aanbod van trainingen, opleidingen, loopbaanontwikkeling, leiderschapsontwikkeling en project- en taakrotatie. Dit beleid ondersteunt een cultuur van leren en ontwikkelen binnen de organisatie.

Daarnaast investeren we voor de medewerkers buiten MAAS ook in de scholing van boeren, koffiebranders en theeverpakkers in Ethiopië en Nepal. Meer informatie hierover staat in het hoofdstuk Betrokkenheid lokale gemeenschappen, pagina 90.

Impacts, risico's en kansen

IMPACT	
Positieve impact	Negatieve impact
Loopbaanontwikkeling: Goede ontwikkel- en promotiekansen voor beoordeelde medewerkers.	Gemiste feedback: Medewerkers zonder beoordeling leveren mogelijk waardevolle input die nu niet wordt benut.
Inclusie: Medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt krijgen werkkansen.	
Ontwikkeling: Verbeterde collectieve opleidings- en ontwikkelingsprogramma's.	
Diversiteit: Bevorderen van diversiteit en inclusie op de werkvloer.	
RISICO'S EN KANSEN	
Risico's	Kansen
Medewerkersbehoud: Een gebrek aan een breed opleidingsaanbod verlaagt medewerkerstevredenheid, de kwaliteit van werken en de binding met MAAS en kan resulteren in uitstroom van personeel.	Talentbehoud: Opleidings- en ontwikkelingsprogramma's stimuleren en behouden talent.
Personeelsverloop: Hoog verloop bij gebrek aan groeimogelijkheden.	Innovatie: Bevorderen van innovatiecultuur door ruimte voor ideeën en oplossingen van medewerkers.
Tevredenheid: Verminderde medewerkers-tevredenheid en moraal door beperkte ontwikkelkansen.	

Opleidings- en ontwikkelingsbeleid

Wij zetten ons in voor de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Door medewerkers actief te informeren over ontwikkelingsmogelijkheden, conform hun functieprofiel en inwerkplan,

stimuleren wij persoonlijke groei en bevorderen wij medewerkersretentie en -waardering. Medewerkers worden aangemoedigd om en nemen zelf een actieve rol in hun eigen ontwikkeling. Tijdens functioneringsgesprekken kunnen zij hun opleidingsbehoeften aangeven. Leidinggevend en ondersteunen dit proces door coaching, het voeren van regelmatige ontwikkelingsgesprekken en het aanbieden van passende opleidingsmogelijkheden. Hoewel wij geen structureel of verplicht programma aanbieden voor functieverruiming, creëren wij ruimte voor individuele ontwikkeling.

Functionerings- en loopbaanontwikkelingsgesprekken

Bij MAAS vinden jaarlijks twee soorten gesprekken plaats tussen medewerkers en leidinggevend om de professionele ontwikkeling, doelstellingen en resultaten te bespreken: het EndYear-gesprek en het MidYear-gesprek.

Het EndYear-gesprek wordt in november of december gehouden en richt zich op het evalueren van de jaarprestaties, het vastleggen van doelstellingen voor het volgende jaar en het bespreken van opleidingsbehoeften en doorgroeimogelijkheden.

Het MidYear-gesprek is een functioneringsgesprek dat op verzoek van een eerder beoordeelde medewerker plaatsvindt. In dit gesprek wordt de voortgang ten aanzien van de eerder vastgelegde doelstellingen besproken en waar nodig bijgestuurd. Feedback uit deze gesprekken wordt gebruikt om het ontwikkelingsbeleid en de aangeboden trainingsprogramma's verder te verbeteren.

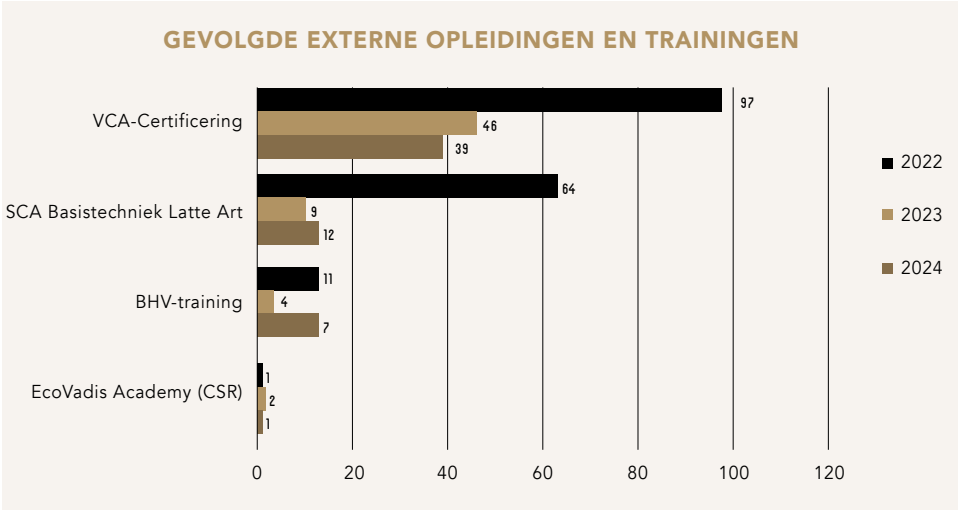
Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt en de beperkte tijd die beschikbaar is, streven wij ernaar dat alle medewerkers jaarlijks deelnemen aan een EndYear-gesprek. In 2024 hebben 426 van de 552 medewerkers (95%) deel kunnen nemen.



Trainingen en opleidingen

In 2024 hebben wij een aantal externe- en interne trainingen aangeboden aan onze medewerkers, afhankelijk van hun werkveld.

Externe trainingen 2024



Externe trainingen 2024

Verzuimtraining voor Leidinggevend	Deze training is gericht op effectief verzuimbeheer en ondersteuning van medewerkers. In 2024 is deze cursus niet gevolgd.
BHV-training	7 medewerkers hebben de cursus Bedrijfshulpverlening (BHV) succesvol afgerond in 2024.
VCA-certificering	In het kader van veiligheid op de werkplek hebben in 2024 39 medewerkers deelgenomen aan de VCA-training, waarvan 24 de certificering succesvol hebben behaald.
SCA, Basistechniek Latte Art	De baristacursus van de Specialty Coffee Association is een training met certificaat. Hierbij leren de medewerkers de basisvaardigheden voor het bedienen van de bonenmolen en de espressomachine, perfect melkschuim te maken en de basistechniek van Latte Art. In 2024 hebben 12 medewerkers deze trainingen gevolgd en het certificaat behaald.
SCA, Sensory Intermediate	Daarnaast is er de intermediate training voor Specialty Coffee Association (SCA). De intermediate training is niet gevolgd in 2024
Workshop IT-Awareness	In 2024 hebben de kantoormedewerkers geen verplichte korte IT-trainingen gevolgd.
Awareness Veilig Werken (Geldafhandeling)	In 2024 hebben geen medewerkers een gespecialiseerde training in veilige geldafhandeling gevolgd en hebben hun certificaat behaald, waarmee de integriteit en veiligheid van financiële transacties wordt gewaarborgd.
Veilig werken met Hef- en Reachtruck	In 2024 hebben geen medewerkers hun competentie in het veilig bedienen van hef- en reachtrucks aangetoond door het behalen van de vereiste certificering, wat bijdraagt aan een veiligere werkomgeving.
EcoVadis Academy (CSR)	Één medewerker heeft in 2024 duurzaamheidstraining via de Ecovadis Academy gevolgd.
KAM/FG/PM	Bij diverse partijen heeft 1 medewerker in 2024 KAM- en privacy-training gevolgd.
NEN3140	De cursus NEN3140, gericht op veilig werken aan en nabij elektrische installaties, is in 2024 gevolgd door twee medewerkers.

Interne trainingen

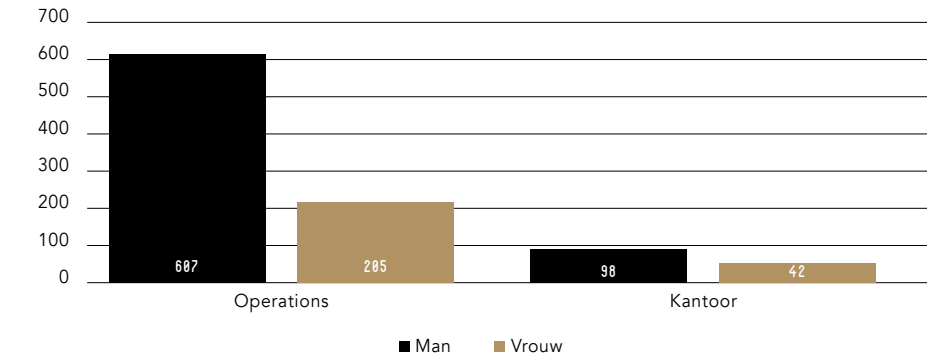
In 2024 hebben wij bovendien een aantal interne trainingen aangeboden aan onze medewerkers, afhankelijk van hun werkveld.

MAAS Introductiedag	94 medewerkers hebben in 2024 de Introductiedag gevolgd. Dit is een 6 uur durende introductie dag, oftewel 564 uur aan trainingen.
Onboardingstraining operators	Een 3-daagse training voor nieuwe operators, waarin ze voorbereid worden op hun werkzaamheden door een trainer van MAAS. 19 medewerkers hebben deze onboardingstraining gevolgd in 2024.
Sales Training ‘On the Job’	Nieuwe medewerkers van de salesafdeling volgen een intensieve ‘on the job’-training, gericht op het ontwikkelen van verkoopvaardigheden en productkennis. Deze training is onderdeel van hun inwerktraject. Gemiddeld bedraagt de trainingsduur 35 uur per maand per medewerker. In 2024 komt dit neer op ongeveer 420 uur voor acht tot negen medewerkers.
Commerciële trainingen	Het commerciële team, bestaande uit sales- en bid-medewerkers (aanbestedingen), volgt door het jaar heen gestructureerde trainingen. Het salesteam volgt jaarlijks acht trainingsdagen onder de noemer Monthly Commercial Meeting (MCM), waarvan minimaal één uur per keer is gewijd aan CSR-trainingen. Het bid-team van MAAS is APMP-gecertificeerd (Association for Proposal Management Professional).

Trainingsuren

In 2024 hebben medewerkers van MAAS in totaal 951 trainingsuren gevolgd. Het grootste deel hiervan, 80,6%, is gevolgd door medewerkers van operations, voornamelijk voor de VCA-trainingen. Gemiddeld volgde iedere medewerker 1,7 uur aan training. Van alle gevolgde trainingsuren is 74,0% gevolgd door mannen en 26,0% door vrouwen. Deze verhouding sluit aan bij de man-vrouwverdeling binnen MAAS, die 76% mannen en 24% vrouwen bedraagt.

TRAININGSUREN EIGEN-MEDEWERKERS
(TOTAAL 2024: 951 UUR)



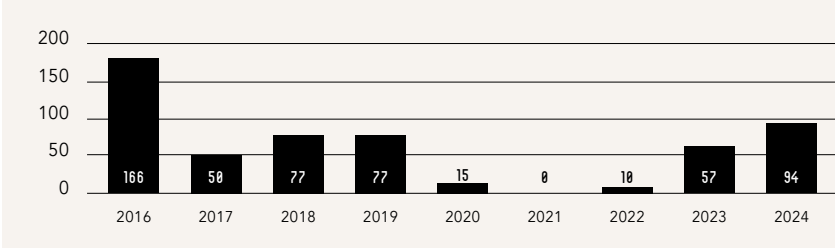
MAAS Introductiedag

De MAAS Academy is de algemene introductietraining voor nieuwe medewerkers. Tijdens deze training maken zij kennis met MAAS als koffiebedrijf, de historie, de toekomstdoelstellingen en de basishandelingsvaardigheden. Ook leren zij meer over onze koffie- en theeproducten, het MAAS CSR-verslag en de verschillende afdelingen binnen de organisatie. In 2024 hebben 94 medewerkers de MAAS Academy gevolgd.

Onze intentie is om de MAAS Academy verder door te ontwikkelen met aanvullende modules, waaronder productkennis, een koffietraining door een gecertificeerd koffie-expert en een technische training verzorgd door een specialist van de Technische Dienst.

De MAAS Introductiedag vormt de basis. Deze wordt aangevuld met afdelingsspecifieke productkennis en verdere vakinhoudelijke ontwikkelingen. Na de introductie ontwikkelen medewerkers zich verder binnen hun eigen werkveld, onder andere via on-the-job trainingen, webinars, technische trainingen door opleiders van de Technische Dienst en koffietrainingen door een Certified Coffee Expert.

MAAS ACADEMY AANTAL DEELNEMINGEN



3.2.4 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN IN DE KETEN

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

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

Voor de monitoring van onze leveranciers op sociale en milieuthema's en ons Verantwoord inkoopbeleid, zie het hoofdstuk Verantwoord inkopen op pagina 85.

Beleid arbeidsomstandigheden in de keten

MAAS richt zich op het verbeteren van arbeidsomstandigheden in de upstreamketen, met aandacht voor boeren en arbeiders in landen waar koffie en thee worden geteeld en verwerkt. Boeren in de productielanden ontvangen lage prijzen voor hun producten. Dit leidt tot armoede, kinderarbeid en onveilige werkomstandigheden. Fatsoenlijke betaling is daarom essentieel. MAAS werkt met Fairtrade-gecertificeerde koffie en betaalt bij geselecteerde koffies de Living Income Reference Price (LIRP).

Gezondheid en veiligheid zijn een aandachtspunt. Werknemers worden blootgesteld aan pesticiden en zware fysieke arbeid, vaak zonder beschermingsmiddelen. Daarnaast is het werk in veel gevallen seizoensgebonden, waardoor er geen stabiel jaarinkomen beschikbaar is voor plukkers en boeren.



MAAS werkt met gecertificeerde producten (Fairtrade, Rainforest Alliance) die bijdragen aan betere arbeidsvoorwaarden, eerlijke lonen en milieuvriendelijkere productie. Deze werkwijze is verankerd in het beleid, waaronder de Supplier Code of Conduct en de MVO-verklaring.

Voor meer informatie over eerlijke prijzen en lonen voor keten arbeiders, zie het hoofdstuk Eerlijke prijzen en lonen, vanaf pagina 78.

Beleid moderne slavernij, mensenhandel en kinder- en dwangarbeid

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

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

We konden in 2024 voor onze primaire producten, zoals koffie uit Ethiopië en thee uit Nepal, alleen de generieke risico's van kinder- en gedwongen arbeid nagaan. Dit is echter op dit moment nog niet specifiek voor de leveranciers van MAAS in kaart gebracht in onze Due Diligence Risicomatrix. Wij hebben in 2024 geen boetes, waarschuwingen of sancties opgelegd gekregen voor het overtreden van sociale en milieuwet- en regelgeving.

Risicoanalyse gedwongen- en kinderarbeid

In 2024 heeft MAAS geen eigen risicoanalyse uitgevoerd, maar gebruikgemaakt van de sectorale risicobeoordelingen van Rainforest Alliance. Deze analyses geven inzicht in de mate van risico op kinder- en gedwongen arbeid in productielanden.

Op basis van deze bron is een generieke risicoanalyse uitgevoerd voor de landen van herkomst van MAAS-koffie: Burundi, Ethiopië, Honduras, Peru, Rwanda en Oeganda.

- Gedwongen arbeid is in alle zes de landen geclassificeerd als een middelgroot risico.
- Kinderarbeid is geclassificeerd als hoog risico in Ethiopië, Honduras en Oeganda. In Burundi, Peru en Rwanda is sprake van een middelgroot risico.

Maatregelen voor arbeidsomstandigheden in de keten

Vertegenwoordiging van ketenmedewerkers

Over 2024 hebben we op dit moment geen specifieke medewerkers- of communicatiekanalen toegewezen als direct aanspreekpunt voor de medewerkers in onze toeleveringsketen voor arbeidsrechten of -omstandigheden.

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

Leveranciersbeoordeling

Wij vragen van onze kritische leveranciers dat zij de MAAS Supplier Code of Conduct ondertekenen. Hierin verplichten onze leveranciers zich tot naleving van wet- en regelgeving, van de UN

Guiding Principles on Business and Human Rights en van de richtlijnen van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO). Deze richtlijnen vormen het kader voor respect voor mensenrechten, inclusief due diligence en transparantie.

Bij daadwerkelijke of mogelijke negatieve impact vragen wij van de leverancier een corrigerend actieplan. Als dit niet voldoet, kan worden besloten om een andere leverancier in te schakelen.

Meer hierover staat in het hoofdstuk Verantwoord inkopen, pagina 98.

Due diligence

In sommige productielanden hebben vrouwen minder toegang tot middelen en rechten. Met een driejarig project, dat in januari 2025 start, richten wij ons op het ondersteunen van kwetsbare groepen, waaronder vrouwen in de keten van Blendstar.

In 2024 heeft MAAS voor dit project een subsidie ontvangen via het Subsidieprogramma Verantwoord Ondernemen (SPVO) van RVO. De SPVO richt zich op sectoren met een hoog risico, zoals de landbouw (koffie). In het kader van het SPVO-project zullen vijf MAAS medewerkers in 2025 een tweedaagse training over gepaste zorgvuldigheid (due diligence) volgen. Deze training wordt aangeboden door RVO en is gericht op de toepassing van het SPVO-kader.

Doelstellingen arbeidsomstandigheden in de keten

Onze doelstellingen voor arbeidsomstandigheden in de keten sluiten aan op meerdere materialiteitsonderwerpen, waaronder Verantwoord inkopen, vanaf pagina 98, Eerlijke prijzen en lonen, vanaf pagina 78 en Ketentransparantie en -verantwoordelijkheid, vanaf pagina 106. Deze onderwerpen zijn inhoudelijk verbonden en waarborgen de arbeidsomstandigheden in de keten en leiden tot een overlappende doelstelling.

Voor 2024 was het doel om 90% van de ingekochte koffie, thee en cacao te betrekken via een duurzame bron. Het uiteindelijke resultaat kwam uit op 89%. Voor 2025 streven we naar 100% duurzame koffie, thee en cacao in 2025.

Voor 2030 hanteren wij de volgende aangepaste doelen:

- 100% van de ingekochte koffie en thee is gecertificeerd met Fairtrade, Rainforest Alliance of EU biologisch keurmerk.
- 500.000 kilogram koffie is ingekocht waarvoor de boer de Fairtrade Living Income Reference Price (LIRP) heeft ontvangen.

3.2.5 SOCIAAL WERKGEVERSCHAP

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

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

Voor meer informatie over de diversiteit en inclusie van onze leveranciers is te vinden in het hoofdstuk Verantwoord inkopen, vanaf pagina 98.

Impacts, risico's en kansen

IMPACT	
Positieve impact	Negatieve impact
Werkgelegenheid: Het creëren van werkplekken voor medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt vergroot hun eigenwaarde en maatschappelijke inzetbaarheid.	Geen diversiteitsbeleid: Ontbreken van een diversiteit beleidsdocument.
RISICO'S EN KANSEN	
Risico's	Kansen
Uitsluiting stakeholders: Het niet in acht nemen van diversiteit en inclusie van medewerkers kan leiden tot uitsluiting van leveranciers en sollicitanten, met gevolgen op de bedrijfscontinuïteit.	Inclusieve werkgever: Het behouden van het hoogste PSO-niveau versterkt onze reputatie als sociaal inclusieve werkgever met medewerkersbinding tot gevolg.

Diversiteit en inclusie

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

Voor een overzicht van onze medewerkers-samenstelling, zie het hoofdstuk Medewerkers op pagina 34. Voor informatie over de meldingsprocedure voor discriminatie, zie het hoofdstuk Medewerkersveiligheid, -gezondheid en welzijn op pagina 72.

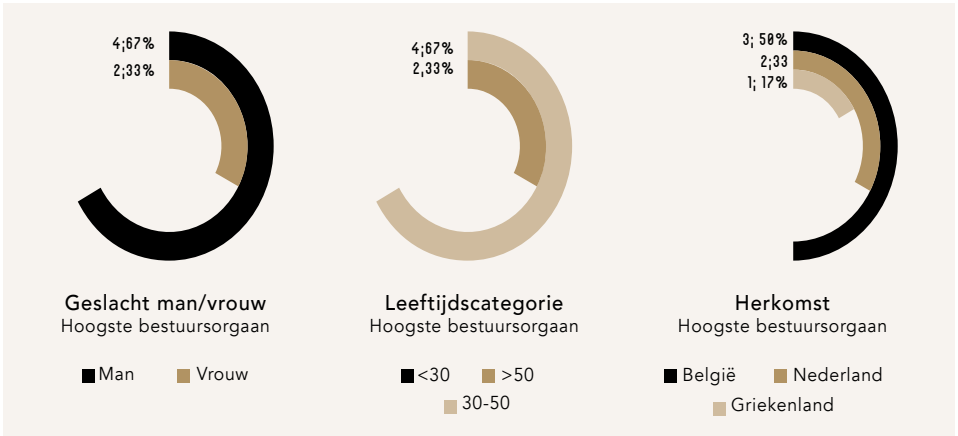
Diversiteitsbeleid

Ons diversiteitsbeleid bestaat uit de volgende onderdelen:

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

Diversiteit binnen het hoogste bestuursorgaan

De Raad van Commissarissen vormt samen met de Raad van Bestuur (RvB) en de gevolmachtigden van de RvB het hoogste bestuursorgaan van MAAS. Voor de leden van het hoogste bestuursorgaan, zie het hoofdstuk Bestuursstructuur op pagina 112. De samenstellingen van het geslacht, leeftijdscategorie en de herkomst van de leden is als volgt:





Social Return On Investment (SROI) en IMPACT@SOCIAL

Beleid sociaal werkgeverschap

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

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

In 2024 hebben de medewerkers van MAAS geen diversiteitstrainingen gevolgd.

Maatregelen IMPACT@SOCIAL (PSO-certificatie)

MAAS voldoet sinds 2020 aan Trede 3 van de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO). Dit is het hoogste niveau voor bedrijven buiten de sociale werkvoorziening. De voortgang op het gebied van sociaal werkgeverschap wordt gemonitord via de MAAS SROI-desk.

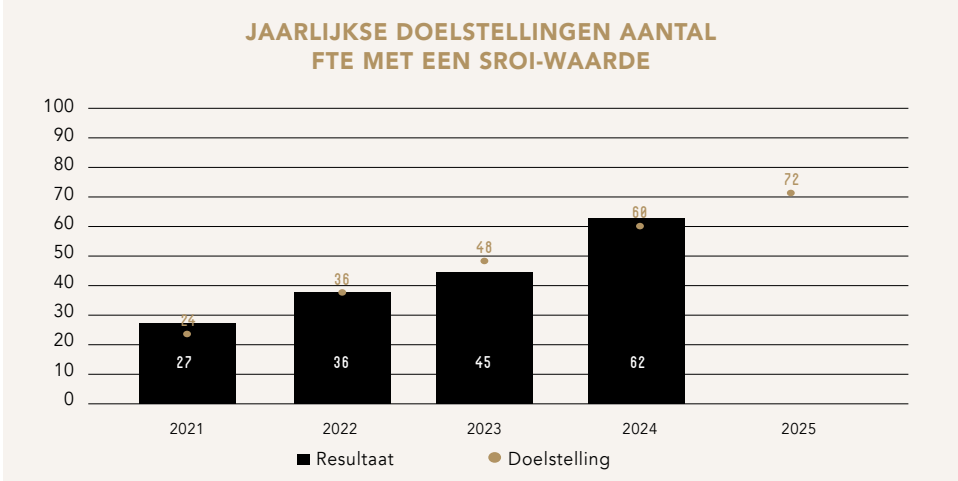
MAAS neemt maatregelen om medewerkers uit de SROI en PSO-doelgroep passende werkplekken te bieden. Functies en taken worden afgestemd op mogelijkheden en beperkingen. Waar nodig worden werkplek, taken en processen aangepast. Dit kan bestaan uit een aangepast werktempo, flexibele werktijden en pauzes, hulpmiddelen zoals elektrische ingrediëntenwagens en differentiatie in werklocaties.

Ook wordt ondersteuning geboden bij het verbeteren van taalvaardigheid. De plaatsing en begeleiding van PSO-medewerkers is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van HR en de betrokken afdelingsmanagers. Aanvullende begeleiding kan bestaan uit extra training on the job of een trainingsdag op het hoofdkantoor.

Maatregelen SOCIAL@IMPACT (SROI-medewerkers)

In 2024 waren gemiddeld 64 SROI-medewerkers actief voor MAAS, goed voor gemiddeld 62 FTE. Van deze groep waren 34 medewerkers direct in dienst. Dit komt neer op 6,2% van ons totale medewerkersbestand.

De overige SROI-medewerkers zijn werkzaam via partners zoals Heilige Boontjes, Teamwerk Participatiediensten en Randstad RiseSmart. De ambitie om in 2025 in totaal 72 SROI-medewerkers in te zetten, streven we verder na.



**Teamwerk Participatiediensten**

MAAS voert in de realisatie haar sociale ambities deels uit in samenwerking met Teamwerk Participatiediensten. Dit is een organisatie die geschoolde en ongeschoolde gemotiveerde uitkeringsgerechtigden in dienst heeft en ondersteunt bij de re-integratie op de arbeidsmarkt. Vanuit Teamwerk zijn in 2024 gemiddeld 6,5 FTE werkzaam geweest bij MAAS en eind 2024 in totaal 12 medewerkers.



Heilige Boontjes

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

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

Overige IMPACT@SOCIAL

Koffiebranderij Koffielust

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

Zelda

Met uitzendbureau Zelda werken wij samen om Oekraïense vluchtelingen een werkkans te geven. Vanuit Zelda zijn in 2024 33,2 FTE werkzaam geweest bij MAAS. Eind 2024 waren in totaal 39 medewerkers in dienst.





3.2.6 BETROKKENHEID LOKALE GEMEENSCHAPPEN

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

Via ons programma IMPACT@ORIGIN verplaatsen we ketenactiviteiten structureel naar landen van oorsprong. Daarmee vergroten we de toegevoegde waarde ter plaatse, stimuleren we lokale werkgelegenheid en versterken we de autonomie van boerenfamilies. We investeren in scholen, klinieken en certificering, en geven de lokale boeren de middelen om hun oogsten klimaatbestendig en winstgevend te maken.

Onze aanpak is praktisch en meetbaar. We werken samen met lokale coöperaties, NGO's en certificeringsinstanties, en zetten technologie in voor transparantie en impactmonitoring. Zo bouwen we met gemeenschappen aan een toekomst waarin economische groei hand in hand gaat met sociale vooruitgang.

Voor de impact die wij maken met eerlijke productprijzen, zie het hoofdstuk Eerlijke prijzen en lonen op pagina 78.

Impacts, risico's en kansen

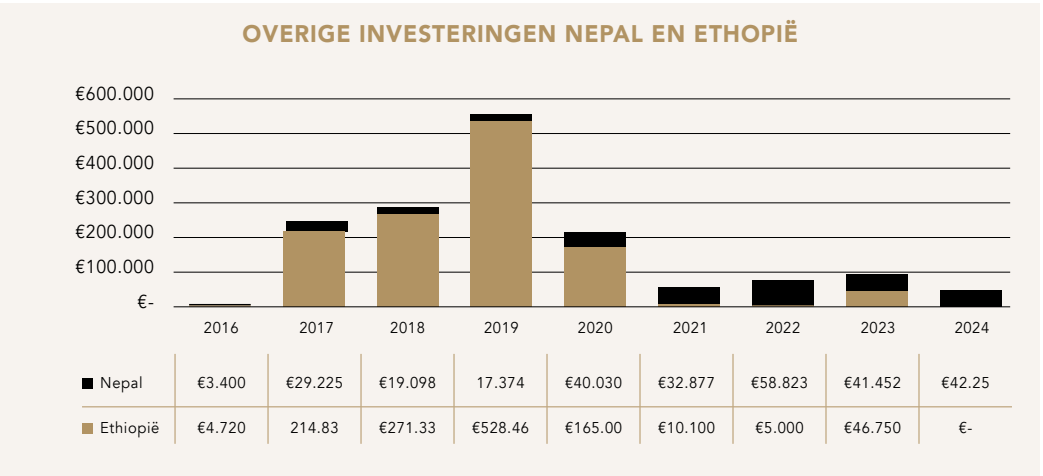
IMPACT	
Positieve impact	Negatieve impact
Lokale werkgelegenheid (werkelijk): MAAS haar IMPACT@ORIGIN-programma leidt tot directe en indirecte investeringen die bijdragen aan de verbetering van levensomstandigheden werkgelegenheid en economische stabiliteit in landen als Ethiopië en Nepal. Werkgelegenheid: creëren van lokale werkgelegenheid versterkt de economie van gemeenschappen waar MAAS actief is. Investerings; directe financiële investeringen in lokale gemeenschappen.	
RISICO'S EN KANSEN	
Risico's	Kansen
Wetgeving; juridische risico's bij niet-naleving van lokale wetten en regelgeving.	

Lokale investeringen

Wij investeren in Ethiopië en Nepal in lokale infrastructuur, gezondheidszorg en opleidingsmogelijkheden voor de lokale bevolking. In Ethiopië hebben we in 2024 geen aanvullende lokale investeringen gedaan. In eerdere jaren hebben we geïnvesteerd in onder andere een Health Care Center, een project van het GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit) en de Rainforest Alliance (RA) certificeringen. In Nepal hebben we in 2024 geïnvesteerd in het Biologisch/Organic-keurmerk, RA-certificeringen en gezondheidszorg met een geconsolideerd bedrag van € 42.253.

Onze directe investeringsontwikkelingen over de laatste jaren:

- 2015 Opening van eigen koffiebranderij in Addis Ababa, Ethiopië
- 2017 RA-certificering van de Tinjure Tea Cooperative (TTC) in Illam Valley,Nepal, in samenwerking met Agriterra
- 2021 Opening van eigen koffie washingstation in Anderacha, Ethiopië
- 2022 Opening van de Health Care Center in Illam Valley, Nepal
- 2023 Uitbreiding van het Gecha Health Care Center, Ethiopië
- 2023 Investerings in milieuvriendelijke koffie washingmethodes en zonnedroogtechnologie in de buurt van Addis Abeba en Anderacha (GIZ-project), Ethiopië
- 2023 Investerings in het Biologisch/Organic-keurmerk voor thee van Tinjure uit de Illam Valley
- 2024 Doorlopende investeringen in gezondheidszorg, training, educatie en certificeringen in Illam Valley, Nepal.



Investeringsen in Ethiopië

Health Care Clinic

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



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

GIZ-project: Verduurzaming van de koffieketen

Sinds 2022 heeft MAAS met GIZ, Tega&Tula, Blendstar Single Origin Ethiopia, Exchange Trading PLC, Dutch African Investment Holding een investeringsproject om de koffieketen in Ethiopië klimaatadaptief en ecologisch verantwoord in te richten met eerlijke prijzen. MAAS draagt bij met financiële investeringen, projectmanagementondersteuning, consumentenfeedback, certificeringsoriëntatie, traceerbaarheid, CO₂-management en betaling van milieudiensten. De grootste aanleiding voor dit project zijn de ontbossingen in Ethiopië die plaatsvinden voor landbouwgrond, de oogst die verloren gaat door niet-duurzame landbouwpraktijken en de hierbij behorende toenemende broeikasgasuitstoot. Dit gaat gecombineerd met de vicieuze cirkel van lage prijzen en lage opbrengsten. Het project loopt van 2022 tot 2025.

Het project kent drie hoofddoelstellingen:

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

Scholing in Ethiopië

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

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

Meer informatie over het GIZ-project is te vinden in het hoofdstuk Natuurbewoud en biodiversiteit, vanaf pagina 47.

Investeringsen in Nepal

Health Care Clinic

De Health Care Clinic in Nepal is in 2022 geopend in het bijzijn van de lokale bevolking en een aantal klanten van MAAS. Deze kliniek zorgt voor de eerstelijnszorg zoals EHBO en kraamzorg. Dankzij deze kliniek bereiken wij maar liefst 1.000 lokale mensen en bieden wij de medicatie en zorg die zij nodig hebben, zonder dat zij daarvoor een lange afstand af moeten leggen. Om verder nog eens bij te dragen aan de Health Care Clinic in Nepal heeft MAAS in 2024 een bijdrage geleverd van €5.000.

Biologisch/Organic-keurmerk

In 2024 heeft MAAS een extra bijdrage geleverd van €42.523. Dit bedrag werd deels gebruikt voor Agroroute, een Nepalese instelling, die duurzame buitenlandse investeerders in Nepal adviseert en deels voor de certificering van het Biologisch/Organisch-keurmerk voor Tinjure thee uit de Ilam Valley.

Werkgelegenheid voor Nepalese vrouwen

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

Het is in Nepal belangrijk dat vrouwen extra arbeidskansen krijgen omdat zij daar een achtergestelde positie hebben op het gebied van onderwijs en werk. Onze inzet heeft in 2024 119 lokale boeren, waaronder 40 vrouwen en 79 mannen, geholpen om hun RA-certificaat te behalen. Dit is een afname van 38% ten opzichte van de 193 lokale boeren in 2023, waarvan 75 vrouwen en 118 mannen.

In 2023 werkten in de lokale theezakjesfabriek zes vrouwen en geen mannen. In 2024 werkten er 4 vrouwen en 4 mannen. Ook is er een vrouwelijke manager bij de Tinjure theecoöperatie die zich bezighoudt met het internationaal verkopen van speciale Nepalese thee. Haar naam is Binita en zij is in dienst van MAAS als Marketing & Business Coördinator in Nepal.

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

Scholing en RA-certificeringen

In Nepal verzorgen we naast de financiering ook voorlichting over de RA-certificering. Via Binita worden jaarlijks de 260 boeren en 4 vrouwelijke fabrieksmedewerkers en 4 mannelijke fabrieksmedewerkers in de Ilam Valley getraind omtrent de laatste ontwikkelingen van biologische landbouw, goed plukken voor kwaliteitsproducten en boerderijadministratie in lijn met de doorlopende verbeteringen zoals vereist door de RA-standaarden. De RA-standaarden zijn opgedeeld in de categorieën management, landbouwpraktijken, sociaal en milieu.





Andere samenwerkingen voor lokale betrokkenheid en bijdrage

Puro Compañero Fairtrade Bio

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

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

3.2.7 GEZONDHEID VAN DE CONSUMENT

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

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

Uit de dubbele materialiteitsanalyse op pagina 45 blijkt dat het onderwerp Gezondheid van de consument vanuit de impact- en kansen & risicodimensie niet materialiteit is voor Miko en MAAS.

Impacts, risico's en kansen

IMPACT	
Positieve impact	Negatieve impact
Gezonde en duurzame keuzes; Producten met zeer lage suiker- of vetgehaltes in vendingmachines helpen een gezond gewicht te behouden of een gezonder gewicht te krijgen. Verkleinen de kans op ziekten, zoals diabetes type 2, hart- en vaatziekten en kanker. Leveren de voedingsstoffen binnen die je nodig hebt. Helpen om duurzamer te eten.	Voedingswaarde; producten met hoge suiker- of vetgehaltes in vendingmachines kunnen bijdragen aan gezondheidsproblemen.
RISICO'S EN KANSEN	
Risico's	Kansen
Voedselveiligheid; niet voldoen aan voedselveiligheidsnormen kan leiden tot boetes en sancties. Concurrentie; risico op marktaandeelverlies aan aanbieders van gezondere of natuurlijke alternatieven	Productontwikkeling; ontwikkelen van gezondere opties zoals havermelk speelt in op marktgroei. Dieettrends; inspelen op dieetvoorkeuren zoals veganistische of glutenvrije opties.

Voedselveiligheid

Voedselveiligheidsplan

MAAS is wettelijk verplicht, volgens de Europese Verordening (EG) nr. 852/400, om de voedselveiligheid in de hele keten te waarborgen met een HACCP-systeem (Hazard Analysis and Critical Control Points System) en geeft daar invulling aan met een eigen voedselveiligheidsplan.

MAAS is, omdat we geen voedselproducent zijn met een eigen productielocatie, zelf niet ISO 22000 gecertificeerd en is niet verbonden aan andere vrijwillige voedselveiligheidscodes of kwaliteitscodes. Een voedselveiligheidscertificering wordt wel vereist van al onze toeleveranciers, borging via de periodieke leveranciersbeoordeling.

Verantwoordelijkheden beleid

Binnen MAAS draagt de TQM de eindverantwoordelijkheid voor het beleid rondom voedsel- en productveiligheid en daarmee de consumentengezondheid. Het HACCP-team houdt zich bezig met de implementatie en continue verbetering, voert audits uit en actualiseert het beleid. Het team staat onder leiding van het afdelingshoofd TQM (Total Quality Management), die zorgdraagt voor aanpassingen en integratie van nieuwe ontwikkelingen.

Non-food veiligheid en voedselcontactmaterialen

Voor voedselcontactmaterialen is in Nederland de EU FCM-wetgeving (Food Contact Materials), Verordening (EG) nr. 1935/2004 en (EG) nr. 2023/2006, van toepassing. Deze wetgeving houdt in dat voedselcontactmaterialen alleen gebruikt mogen worden als alle daarin aanwezige stoffen zijn beoordeeld en toegelaten.

Bij de warme dranken voorziening komt (vloeibaar) voedsel direct in contact met onderdelen van de koffiemachines en waterkoelers. Wij eisen daarom van alle leveranciers om de nodige informatie te verstrekken voor FCM-compliance. MAAS heeft in 2024 geen overtredingen begaan op het gebied van voedselveiligheid. Ook zijn er geen boetes/aantekeningen ontvangen.



Voedselinformatie

De wet Voedselinformatie (EU Verordening 1169/2011) valt onder wetgeving van de Europese Unie. Het doel is om de leesbaarheid van het etiket te verbeteren en consumenten te helpen bij het maken van gezonde en veilige voedselkeuzes, met aandacht voor herkomst en milieu. Ook verkoop via internet valt onder deze wet. In Nederland is dit uitgewerkt in het Warenwetbesluit Informatie Levensmiddelen (WIL).

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

Stimulering van gezonde keuzes

Assortimenten

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

MAAS biedt een breed assortiment fris- en snackproducten, afgestemd op specifieke doelgroepen zoals educatie, zorg en business-to-business. Klanten kunnen kiezen tussen een Populair en Verantwoord assortiment, waarbij extra aandacht wordt besteed aan voedingswaarden zoals suiker, vet, koolhydraten en calorieën.

De samenstelling van deze assortimenten wordt continu verbeterd op basis van leveranciersonderzoek, consumententrends en de richtlijnen van het Voedingscentrum. In 2024 is het aanbod van gezondere opties verder uitgebreid met zero-frisdranken, eiwitrepen, noten en functionele waters. Deze producten zijn verrijkt met vitamines en antioxidanten en sluiten aan bij de vraag naar meer balans en variatie. Tegelijkertijd merken we dat eiwitrijke producten, ondanks hun gezondheidsclaim, niet altijd binnen de Schijf van Vijf passen door bijvoorbeeld toegevoegd suiker of chocolade.

Sinds 2024 bieden wij ook een optioneel vendingassortiment aan dat volledig voldoet aan de richtlijnen van het Voedingscentrum, waaronder:

- Richtlijnen goede voeding van de Gezondheidsraad (2015)
- Richtlijnen goede voeding ecologisch belicht (2011)

Het assortiment bevat snacks met maximaal 75 kcal per portie en frisdranken en groente- of fruitsappen met maximaal 4 kcal per 100 gram. Snacks maken geen deel uit van de Schijf van Vijf. Ze worden als dagkeuze aangeraden tot één handje en als weekkeuze tot één verpakking geadviseerd. Omdat deze producten volledig verpakt zijn, brengen ze bovendien extra milieubelasting met zich mee. Toch maakt MAAS met dit assortiment gezondere keuzes mogelijk in vendingautomaten, zonder concessies te doen aan gebruiksgemak of smaak.

Nudging

MAAS stimuleert gezonde keuzes door nudging toe te passen op de koffiemachines. Gezondere opties, zoals zwarte koffie, espresso en heet water, worden gemarkeerd met een groen vinkje, zodat ze direct worden herkend als de gezonde keuze.

Om bewuste keuzes verder te stimuleren, plaatsen wij gezondere producten op ooghoogte en geven we duidelijke informatie over ingrediënten, allergenen en calorieën. Ook gebruiken we de schermen van de koffiemachines om boodschappen over vitaliteit te delen, zoals het belang van voldoende water drinken. Voor consumenten die toch kiezen voor een minder gezonde optie, hebben wij de hoeveelheid suiker in onze suikersticks verlaagd van 4 naar 3 gram. Hiermee voorkomen we mogelijke verspilling en ondersteunen we bewustere consumptie.



Bevordering van de vitaliteit

Onderzoek

We werken samen met de Vitality Hub op de High Tech Campus (HTC) in Eindhoven, waar TNO onderzoek doet naar hoe onze producten bijdragen aan vitaliteit. We testen hierbij verschillende assortimenten en communicatiematerialen binnen de thema's: Bewustwording, Fysieke gezondheid, Mentale gezondheid & Vitale werkomgeving en Werkgeluk.

De nulmeting hiervoor heeft in 2022 plaatsgevonden en in 2023 is een concept vanuit het vitaliteitsbeleid getest. Uit deze waterconsumptietest bleek dat de onderzochte populatie 2-4 glazen water per dag drinkt, terwijl 7 het minimaal aanbevolen aantal is. Als redenen werd voornamelijk opgegeven dat men 'druk is' en 'vergeet te drinken'. In 2024 hebben we de eerste resultaten van onze initiatieven gemeten. In 2025 zullen meerdere gezondheidsconcepten getest worden met de Vitality Hub Eindhoven.

Toegankelijke waterconsumptie

In ons assortiment bieden wij zowel de Aquablu als de Borg & Overström waterdispensers aan, waarmee we de toegankelijkheid en aantrekkelijkheid van het drinken van water vergroten. Aquablu maakt water op meer plekken binnen de werkplek beschikbaar en biedt optionele smaakjes om de drinkbeleving te verrijken. Borg & Overström vergemakkelijkt waterinname door gebruikers de keuze te geven uit gekoeld, bruisend, kamertemperatuur en warm water.

Volgens een onderzoek van het TNO op de High Tech Campus, heeft de plaatsing van een losse watermachine in een aanzienlijke toename van waterconsumptie geresulteerd. 74,4% van de respondenten heeft meer water gedronken, en het percentage dat de aanbevolen dagelijkse hoeveelheid heeft gehaald, steeg van 23,1% naar 48,7%.

Optimalisering thee-ervaring

Om het drinken van thee te stimuleren, hebben we de Hudson ontwikkeld, een machine met een intelligent watersysteem dat heet water op drie temperaturen aanbiedt. Gebruikers kunnen kiezen uit 70-75°C voor groene thee, 90-95°C voor zwarte en gearomatiseerde thee, en 95-100°C voor kruidenthee. Hierdoor wordt thee altijd op de juiste temperatuur geserveerd, wat de smaak verbetert en de thee-ervaring optimaliseert. De veilige temperatuur om te drinken is maximaal 60 °C.

100% biologische Arabica koffie

Voor klanten die vitaliteit belangrijk vinden, biedt MAAS 100% biologische Arabica-koffie. Deze koffie wordt geteeld zonder pesticiden of kunstmest en sluit beter aan bij een gezonde levensstijl. Daarnaast bevatten Arabica bonen ongeveer de helft minder cafeïne dan Robusta bonen, wat deze koffie geschikt maakt voor bewuste koffiedrinkers.

3.3 BESTUUR

3.3.1 VERANTWOORD INKOPEN

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

MAAS benut haar inkoopkracht om positieve verandering te realiseren. Verantwoord inkopen vormt de schakel tussen onze duurzaamheidsambities en concrete impact bij leveranciers en producenten. Niet alleen binnen de eigen muren, maar juist ook upstream – zoals bij boerencoöperaties, fabrikanten en toeleveranciers – ligt de sleutel tot verbetering op het gebied van milieu, mensenrechten, arbeidsomstandigheden en ethisch zakendoen.

We kopen bewust in. Daarbij kiezen we waar mogelijk voor gecertificeerde grondstoffen en leveranciers die duurzaam opereren. We meten, analyseren en sturen op basis van data en beoordelingen via platforms als EcoVadis. Sinds 2016 laat MAAS zich vrijwillig toetsen en bereikte in 2023 en 2024 het hoogste Platinum-niveau.

Onze aanpak brengt risico's in kaart, benoemt kansen, kijkt naar de positieve en negatieve impact en stuurt op langdurige samenwerking met ketenpartners die onze waarden delen. We integreren ESG-criteria structureel in onze processen, trainingen en besluitvorming.

Impacts, risico's en kansen

IMPACT	
Positieve impact	Negatieve impact
	Milieu-impact; leveranciers met hoge emissies, verontreiniging, afvalproductie of gebrek aan biodiversiteitsbeleid vergroten milieuschade. Sociale impact; leveranciers zonder sociale certificaten vergroten risico op sociale schade in de keten.
RISICO'S EN KANSEN	
Risico's	Kansen
Reputatie; samenwerking met onverantwoorde leveranciers kan leiden tot reputatieschade en klantverlies. Naleving; niet voldoen aan standaarden voor verantwoorde inkoop brengt nalevingsrisico's met zich mee. Juridisch; betrokkenheid bij wetsovertredende leveranciers kan juridische gevolgen hebben.	Partnerschap; langdurige samenwerking met duurzame leveranciers vergroot stabiliteit en kwaliteit. Kosten; efficiëntere en duurzame inkoop leidt tot kostenbesparingen op lange termijn. Imago; communicatie over verantwoorde inkooppraktijken versterkt merkimago. Risicobeheersing; due diligence en leveranciersaudits verbeteren controle. Markttoegang; verantwoorde inkoop vergroot toegang tot nieuwe markten en klanten.



Verantwoord inkoopbeleid

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

Bij de inkoop van producten maken we doordachte keuzes die bijdragen aan het adresseren van maatschappelijke uitdagingen als onderdeel van onze CSR-waarden. Dit verwachten wij ook van onze keten en wij helpen de ketenpartners hier zoveel mogelijk bij. Met het ondertekenen van de Supplier Code of Conduct (SCoC) verbinden onze leveranciers zich aan de naleving van relevante wet- en regelgeving en zetten ze zich in om bij te dragen aan mondiale milieu en sociale richtlijnen en doelstellingen, zoals;

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

Inkooptraining

Binnen het onboarding programma voor inkopers en leveranciers zijn trainingsmodules beschikbaar, met aandacht voor capaciteitsopbouw voor alle medewerkers die nu of in de toekomst betrokken zijn

bij inkoopbeslissingen. Onder ons trainingsaanbod vallen twee kerntrainingen; een 45 minuten durende platformtraining, waarin MAAS inkopers worden begeleid in het gebruik van het EcoVadis-platform, en een 90 minuten durende inkoper kick-off training. Hierin worden de MAAS-strategie, het belang van duurzaamheid, de EcoVadis-methodologie, inkoop-acties, tools en de tijdlijn toegelicht. Deze trainingen helpen om verantwoord inkopen structureel te integreren in het inkoopproces.

Toetsing van onze leveranciers

Kritische leveranciers

Een kritische leverancier is gedefinieerd als een leverancier waarbij onze inkoop meer dan €100.000 per jaar bedraagt, of de leverancier ons biologisch gecertificeerde private labels levert of als deze als kritisch is beoordeeld door de Inkoopmanager.

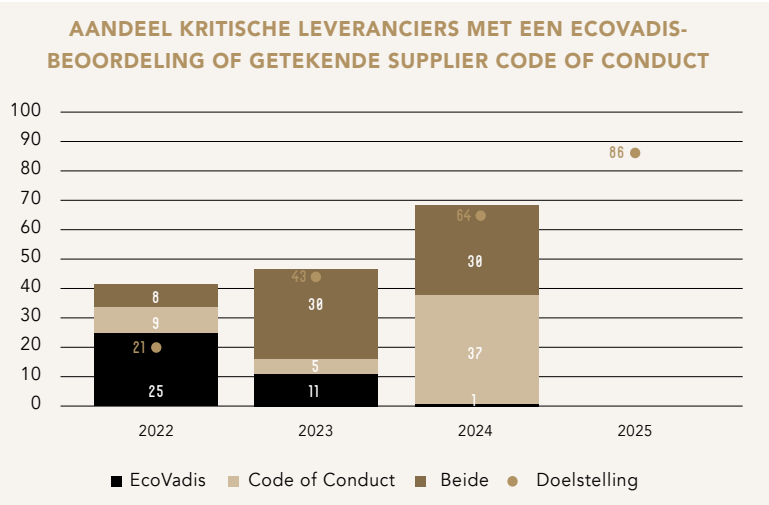
Kritische leveranciers worden uitgenodigd om zich door EcoVadis te laten beoordelen op de thema's milieu, arbeid & mensenrechten, ethiek en duurzaam inkopen. Op deze manier creëren we transparantie in de keten en kunnen we actie ondernemen wanneer er misstanden zijn of te weinig vooruitgang wordt geboekt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

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

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

Toetsing van kritische leveranciers

In 2024 zijn 31 kritische leveranciers beoordeeld, dit is minder dan de 64 die we onszelf ten doel hadden gesteld. MAAS streeft ernaar eind 2025 in totaal 86 kritische leveranciers via EcoVadis te beoordelen.



De voortgang is uitdagend, aangezien sinds eind 2024 nog maar één MAAS inkoper actief is binnen EcoVadis. Deze inkoper vervult tegelijkertijd ook de functies van Director CSR & Procurement, waardoor de capaciteit voor opvolging EcoVadis leveranciersbeoordelingen beperkt is.

Eind 2024 hebben 37 kritische leveranciers onze SCoC getekend en 31 hebben een EcoVadis-beoordeling gekregen. 30 van deze leveranciers hebben zowel de SCoC getekend als een EcoVadis-beoordeling gehad. Ons doel is om in 2025 al onze 82 kritische leveranciers aan ten minste één van deze initiatieven te laten deelnemen. Jaarlijks actualiseren we onze lijst van kritische leveranciers om te zorgen dat we op koers blijven met deze 100% doelstelling.

Geïdentificeerde tekortkomingen (Corrective actions)

Via EcoVadis-beoordelingen en rapportages hebben wij inzicht in de prestaties van onze kritische leveranciers. Er zijn in totaal 238 correctieve acties met hoge prioriteit vastgesteld. Hiervan zijn er 238 nog niet gestart, 4 in uitvoering, geen voltooid en 1 gearchiveerd.

Duurzame koffie en thee

Keurmerken

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

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

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

- Producten en diensten op pagina 27.
- Natuurbehoud en biodiversiteit op pagina 47.
- Klimaatverandering op pagina 51.
- Eerlijke prijzen en lonen op pagina 78.
- Betrokkenheid van lokale gemeenschappen op pagina 90.

Tot 2024 kochten wij gecertificeerde cacao met als doel om 100% van onze cacaoproducten gecertificeerd te hebben. Deze doelstelling is losgelaten. In 2024 is de prijs van cacao verdubbeld ten opzichte van 2023, waardoor het economisch niet haalbaar is om uitsluitend gecertificeerde cacao in te kopen.

Aandeel koffie en thee producten met duurzaam keurmerk

In 2024 had 99,999% van onze totale koffie- en thee-inkoop minstens één duurzaamheidskeurmerk. Voor koffie, thee en cacao samen bedraagt het aandeel met keurmerk 89% in 2024.

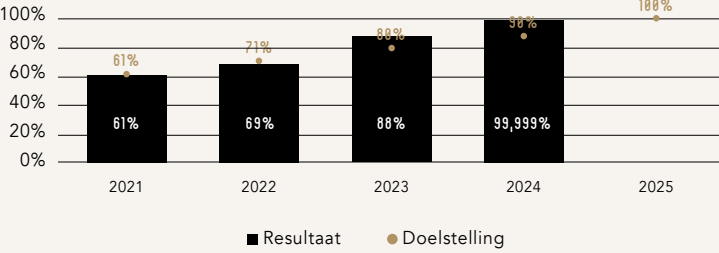
Het meest voorkomende certificaat is Rainforest Alliance, gevolgd door Fairtrade. Ons doel is om vanaf 2025 uitsluitend koffie en thee met een duurzaam keurmerk in te kopen en te verkopen. Op enkele kilo's na is dit doel in 2024 al bijna behaald.

Arbeidsomstandigheden

MAAS waarborgt ethisch, wettelijk en sociaal verantwoord gedrag in de organisatie en in de keten. De directie heeft het due diligence-beleid ondertekend en stelt dit beschikbaar op de website. MAAS voert systematisch risicoanalyses uit, beoordeelt deze en neemt direct maatregelen.

Het beleid is gebaseerd op de compliance-rapportages van EcoVadis over kritische leveranciers en op actieve due diligence-wetgeving, zoals de Modern Slavery-wetgeving, de Noorse Transparency Act (NTA) en het Duitse Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LKSG). Deze wetten verplichten bedrijven om risico's in de waardeketen zichtbaar te maken en verbeteracties uit te voeren.

DEEL VAN HET KOFFIE- EN THEE-ASSORTIMENT MET EEN DUURZAAM OF SOCIAAL KEURMERK



De EcoVadis-beoordelingen en netwerkanalyses over 2024 geven inzicht in de prestaties van kritische leveranciers. MAAS constateert dat 5 van de 32 kritische leveranciers een gemiddelde actieprioriteit krijgen op het thema moderne slavernij. Deze leveranciers leveren onvoldoende bewijs van beleid tegen kinderarbeid, dwangarbeid en mensenhandel. Inkoop heeft in 2024 via EcoVadis nog geen corrigerende maatregelen aangevraagd bij deze leveranciers.

Volgens de NTA ontvangen 10 van de 31 leveranciers in 2024 een hoge actieprioriteit. Zij moeten maatregelen nemen om mensenrechten en arbeidsomstandigheden te verbeteren. Onder de LKSG ontvangen 5 van de 12 leveranciers een hoge actieprioriteit. Ook hier heeft inkoop in 2024 via EcoVadis nog geen corrigerende maatregelen aangevraagd.

Diversiteit en inclusie in de keten

Uit de EcoVadis-beoordeling blijkt dat 9 van de 27 kritische leveranciers in 2024 onvoldoende scoren op het gebied van diversiteit, gelijkheid en inclusie (DEI). Deze leveranciers zijn gevestigd in Nederland en België. Zij tonen geen structurele acties of nemen alleen incidentele, reactieve maatregelen.

Uit de DEI-statistieken blijkt dat een deel van de partners geen gegevens heeft ingevoerd, slechts beperkte cijfers wel rapporteert maar geen data met MAAS deelt. Inkoop heeft in 2024 via EcoVadis nog geen corrigerende maatregelen op dit vlak bij deze leveranciers aangevraagd.

3.3.2 ETHIEK EN INTEGER BESTUUR

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

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

Impacts, risico's en kansen

IMPACT	
Positieve impact	Negatieve impact
Ethisch handelen; naleving van ethische normen en integriteit via het interne beleid. Cybersecurity; betere gegevensbescherming en cybersecurity leiden tot sterkere klantbinding.	Corruptie (potentieel); corruptie en oneerlijke praktijken door andere commerciële partijen. Concurrentievervalsing (potentieel); mededinging kan leiden tot oneerlijkere kansen voor andere ondernemers.
RISICO'S EN KANSEN	
Risico's	Kansen
Wetgeving; risico op juridische gevolgen of boetes bij niet-naleving van regelgeving. Reputatie; risico op reputatieschade bij betrokkenheid bij corruptie of onethisch gedrag. Vertrouwen; risico op verlies van investeerders- en klantvertrouwen bij governance-fouten. Operationeel; risico op inefficiëntie of fouten door gebrek aan goed bestuur. Toegang tot markten; mogelijke uitsluiting van markten bij niet-naleving van governance standaarden. Belasting; risico op sancties bij belastingontduiking of -ontwijking. Werknemersvertrouwen; gebrek aan ethische bedrijfspraktijken kan betrokkenheid en loyaliteit van medewerkers verminderen.	Transparantie; transparante bedrijfsvoering en rapportage versterken relaties met investeerders en klanten.





Wij voeren het volgend extern beleid:

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

Wij voeren het volgende interne beleid:

- Kwaliteits-, Arbo/ Gezond & Veilig Werken (G&VW), Milieu en CO₂-beleid, vastgelegd in het MAAS Blue Book;
- Bedrijfs hulpverleningsbeleid, vastgelegd in het Bedrijfsnoodplan;
- Personeelsbeleid, vastgelegd in het Personeelshandboek;
- Klokkenluidersbeleid, vastgelegd in het MAAS Klokkenluidersreglement;
- Diversiteits- en inclusiebeleid, vastgelegd in CSR-verslag
- Databe veiligingsbeleid
- Privacy, vastgelegd in zowel een Privacyverklaring als in een Privacybeleid

Voor ons ethisch inkoopbeleid, waaronder het beleid ten aanzien van conflict mineralen, due diligence en modern slavery, zie het hoofdstuk Verantwoord inkopen, pagina 98.

Gedrag scode

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

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

Anti-corruptiebeleid

MAAS heeft een anti-corruptiebeleid ingevoerd dat de programma's omvat voor alle medewerkers om hen bewust te maken van de anti-corruptiewetten en -normen. In 2024 is de anti-corruptietraining niet gevolgd via de Ecovadis Academy. Voor onze kritische leveranciers is educatie over anti-corruptie ook beschikbaar via de EcoVadis Academy.

In lijn met ons anti-corruptiebeleid gaan we risicobeoordelingen uitvoeren om potentiële corruptierisico's binnen onze operaties en toeleveringsketens te identificeren en te beheren. Hoewel een specifieke corruptie risicobeoordeling binnen MAAS in 2024 nog niet heeft plaatsgevonden, nemen we preventieve maatregelen om deze risico's zoveel mogelijk te beperken. Voor onze kritische leveranciers die deelnemen aan EcoVadis, wordt toezicht op naleving en de waarborging van het anti-corruptiebeleid gerapporteerd door EcoVadis.

Voor meer informatie over onze EcoVadis-toetsingen, zie het hoofdstuk Verantwoord inkopen op pagina 98.

Integriteitsbeleid en klokkenluidersregeling

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

zonder angst voor repercussies.

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

In 2024 zijn er geen klokkenluidersmeldingen geregistreerd.

Informatie en systeembeveiliging

Privacybeleid

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

Persoonsgegevens

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

De belangrijkste principes voor het omgaan met persoonsgegevens zijn vastgelegd in een toegewijd privacybeleid. Wij verwerken veel gegevens van onze medewerkers, opgeslagen in personeelsdossiers en het personeelsinformatiesysteem, het

gaat hierbij om de wettelijke en noodzakelijke informatie voor effectief personeelsbeheer. Deze registraties vallen onder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), die zowel verplichtingen oplegt aan de verwerkingsverantwoordelijken en verwerkers als rechten toekent aan de individuen wiens gegevens verwerkt worden, met de nadruk op bescherming van hun privacy.

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

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

Databeveiligingsbeleid

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

Voor de beveiliging van al onze gegevens hebben wij robuuste backup- en disaster recovery procedures. Alle data worden regelmatig geback-up't en offsite opgeslagen volgens onze backup policy. Ook hanteren we een strikt wachtwoordbeleid en

is toegang tot interne servers alleen mogelijk via een beveiligd virtueel privénetwerk (VPN). Vanuit Miko is een externe CISO (Chief Information Security Officer) parttime actief voor de hele groep. De taak van de CISO is het verhogen van de bewustwording over cyberaanvallen door middel van phishing-oefeningen.

Risicobeheer

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



Datalekken

MAAS heeft in 2024 3 datalekmeldingen bij de Functionaris Gegevensbescherming (FG) gerapporteerd: Het betrof bij alle 3 de gevallen een datalek met de gegevens van 1 persoon. In alle gevallen heeft MAAS grondig onderzocht of deze inbreuken een hoog risico voor de betrokkenen konden opleveren, inclusief mogelijke fysieke, materiële of immateriële schade zoals discriminatie, identiteitsfraude, financiële verliezen of reputatieschade. Uit deze analyse bleek dat het niet waarschijnlijk is dat deze datalekken een risico vormden voor de rechten en vrijheden van de betrokkenen.

Doelstelling

Onze doelstelling voor 2025 is nul privacy-/datalekmeldingen. Verder zijn we bezig met het versterken van onze IT-infrastructuur en algehele beveiliging, ondersteund door een gespecialiseerde externe partij.

Transparantie en rapportage

MAAS zet zich in voor transparantie, wat we realiseren door ons te houden aan toonaangevende verslaggevingswetgeving en -normen zoals het Global Reporting Initiative (GRI) en de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), uitgewerkt in de European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Deze richtlijnen vormen de basis van onze rapportages en staan centraal in onze communicatie over ethiek, duurzaamheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid. Bovendien ondergaan zowel wijzelf als een groot aantal van onze kritische leveranciers de EcoVadis-beoordeling met ethiek als een van de vier hoofdthema's. Eind 2024 werd duidelijk dat de Europese Commissie aan een Omnibus wetgeving werkt om de CSR-rapportage last te gaan verminderen. De voor 2025 geplande invoering van deze EU Omnibus wetgeving wil de EU CSR regelgeving overzichtelijker en werkbaarder maken voor de komende jaren. Met het combineren, stroomlijnen en verduidelijken van verschillende wetgevingen rondom duurzaamheid en bedrijfsvoering zou het vergemakkelijken om compliant te worden.

Maatregelen

Anti-omkoping en corruptie

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

Geschenken en representatie

Binnen MAAS adviseren we onze medewerkers om voorzichtig te zijn met het accepteren of aanbieden van geschenken en representatie van zakelijke partners. Dit advies geldt vooral als medewerkers zich oncomfortabel zouden voelen om hierover te praten met hun manager, collega's, familie of het publiek.

Onze zakelijke beslissingen mogen nooit beïnvloed worden door geschenken of representatie, noch mogen we anderen de indruk geven dat dit het geval zou kunnen zijn.

Belangenconflicten

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

Mededingingsrecht en eerlijke concurrentie

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

Dierenwelzijn

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

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

Bedrijfscultuur

Wij maken gebruik van de Miko P.L.E.Z.I.E.R.-aanpak voor het bevorderen van gewenst gedrag. Deze aanpak is belangrijk voor het ontwikkelen en behouden van een positieve bedrijfscultuur, wat een basis is voor het realiseren van doelstellingen van MAAS. Zie de P.L.E.Z.I.E.R.-kernwaarden op pagina 16.

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

Vertrouwenspersoon Integriteit

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

Gezien de positie in 2024 van de Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen (OO) en integriteit (I) binnen de interne MAAS managementketen, vereist de objectiviteit dat onderzoeken naar dergelijke incidenten door externe partijen worden uitgevoerd. Dit garandeert een onpartijdige behandeling. Voor extra duidelijkheid over het meldingsproces bestaat er op het MAASWeb een beslisboom voor incidentmeldingen, die de Vertrouwenspersonen en de melders ondersteunt in het wanneer en hoe melden van incidenten en de verschillende doorverwijzingen.

Overtredingen en politieke activiteiten

In 2024 heeft MAAS zich aan de wet gehouden en is niet veroordeeld voor overtredingen van anti-corruptie en anti-omkopingswetten. Bovendien is MAAS niet betrokken geweest bij politieke activiteiten of lobbywerk.



3.3.3 KETENTRANSPARANTIE EN -VERANTWOORDELIJKHEID

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

Naast de concrete milieu- en sociale impact van onze koffie-, thee- en cacao en machineketen, is transparantie en verantwoordelijkheid net zo belangrijk. We willen weten waar onze producten vandaan komen, onder welke omstandigheden ze geproduceerd zijn, en welke impact ze onderweg veroorzaken. Transparantie stelt ons in staat om verantwoording te nemen, en dat verwachten we ook van onze partners.

We zorgen voor traceerbaarheid van koffie, thee, cacao en machines door data te verzamelen, keteninformatie toegankelijk te maken en gebruik te maken van technologie zoals blockchain. Voor onze apparatuur en elektronica hanteren wij specifiek beleid om conflictmaterialen uit de toeleveringsketen te vermijden.

Voor meer informatie over dataverzameling en keteninformatie, zie het hoofdstuk Verantwoord inkopen vanaf pagina 98.

Traceerbaarheid voedselveiligheid (food)

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

Fairtrade en Biologische producten moeten altijd traceerbaar zijn in alle stadia van productie, bereiding en distributie (transport, handel en opslag). Hierbij geldt dat alle producten op partijniveau te volgen moeten zijn vanaf de aankoop/aanlevering, in alle bedrijfsprocessen tot en met de verkoop en uitlevering.

Traceerbaarheid productveiligheid (non-food)

Alle producten die in Nederland verkocht worden, moeten voldoen aan de wettelijke regels over veiligheid, gezondheid en milieu. Voldoet een product niet aan de regels, dan kan het product een gevaar voor mens of milieu zijn. In voorkomend geval zal MAAS bij de juiste toezichthouder melding te maken van een product dat niet voldoet aan de wettelijke regels.

Traceerbaarheid ontbossing door de keten (geolocatie)

Het traceren en herleiden van koffie, thee en cacao-producten in de keten tot op de geolocatie van alle percelen waar de relevante grondstoffen zijn geproduceerd is uitdagend. De aard van de producten zorgt dat het vaak in bulk gemengd wordt en de ketens gaan de wereld over met veel

tussenpartijen. Nadat de koffie- en cacaobonen zijn geoogst, doorlopen ze namelijk verschillende stadia, waaronder coöperaties, exporteurs, verzenders, importeurs, branders, distributeurs en ons, voordat ze uiteindelijk de consument bereiken.

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

Voor meer informatie over traceerbaarheid, ontbossing en de aantasting van bossen, zie het hoofdstuk Natuurbehoud en biodiversiteit vanaf pagina 47.

Traceerbaarheid individuele koffieboer (blockchain)

De Idealist maakt gebruik van de blockchaintoepassing Trace by Fairfood. Deze technologie vergroot de traceerbaarheid van de koffieketen.

Trace blockchain

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

Bekijk alle transacties in: <https://trace.fairfood.org/consumer-interface/#/web/pureafrica>

Traceerbaarheid conflictmineralen (toeleveringsketen)

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

MAAS wil gepaste zorgvuldigheid (due diligence) van conflictmineralen en heeft daardoor een Conflictmineralenbeleid, ondertekend door de directie. Alle medewerkers worden aangemoedigd om via de MAAS klokkenluidersregeling melding te maken van eventuele signalen met betrekking tot conflictmineralen in toeleveringsketens. Ons conflictmineralen beleid is gepubliceerd op de MAAS-website en toegankelijk onder het kopje 'Conflict Minerals Policy'. Formele externe meldingen kunnen worden gedaan via de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT).

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

We streven naar transparantie binnen de toeleveringsketen en werken samen met leveranciers om de herkomst van mineralen te identificeren en risico's in kaart te brengen. MAAS leveranciers dienen te voldoen aan alle toepasselijke wetten en voorschriften met betrekking tot conflictmineralen, inclusief, maar niet beperkt tot, de EU-verordening 2017/821, relevante Nederlandse wetgeving, de VS wet Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act en andere relevante nationale en internationale wetgeving.



3.3.4 KWALITEIT EN INNOVATIE

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

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

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

Impacts, risico’s en kansen

IMPACT	
Positieve impact	Negatieve impact
Werkplezier; kwaliteit en innovatie zorgen voor positieve energie onder medewerkers.	
RISICO’S EN KANSEN	
Risico’s	Kansen
Klantgerichtheid; kwaliteit van machines is belangrijk voor klanten. Vooruitstrevendheid; MAAS is voorloper op het gebied van inkopen van machines en automaten.	

Kwaliteitsproducten en -diensten

Kwaliteit en innovatiebeleid

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

Het product- & innovatieteam (PIT) is verantwoordelijk voor het in- en uitfaseren van producten en diensten binnen het productkwaliteit- en innovatieproces. De monitoring van kwaliteitsprocessen is vastgelegd in een intern kwaliteits- en proceskwaliteit-managementsysteem conform de ISO 9001:2015.

Hoogste niveau binnen de MAAS organisatie die verantwoordelijk is voor de implementatie van het kwaliteits- en innovatiebeleid zijn de MAAS Board members: CEO, CCO, COO, CIO en Director Personeel. De diverse middel managers verzorgen de daadwerkelijke uitvoering van het MAAS kwaliteits- en innovatiebeleid – en zijn verantwoordelijk voor Voorlichting, Onderricht en Toezicht (VOeT).

Kwaliteitskoffie

In Ethiopië worden met de hand alleen de allerbeste fluweelrode bessen geplukt. Deze komen terecht in de BLENDSTAR washing station in Anderacha, Zuidwest Ethiopië. Hier worden de koffiebessen gewassen en verwerkt om vervolgens de groene koffiebonen te drogen in de zon. Daarna worden de groene koffiebonen zorgvuldig geselecteerd, gebrand en verpakt in de eigen koffiebranderij in Addis Ababa.

Koffiemachines

Bij de koffiemachines testen onze Certified Coffee Experts (CCE-team) de smaak om samen met TQM de juiste afstelling van de machines te bepalen. De smaak is mede afhankelijk van de lokale waterkwaliteit en kan daarom niet vooraf worden vastgesteld.

Op het gebied van operationele kwaliteit, hadden de koffiemachines van MAAS in 2024 een beschikbaarheid van minimaal 99,64%. Dat wil zeggen dat de koffiemachines 99,64% van de tijd dat deze werkzaam moet zijn, ook daadwerkelijk operationeel zijn en dus niet in storing of onderhoud staan. De oorzaken voor de niet-beschikbaarheid zijn gepland en ongepland zoals leegstand van een product, technische storing, softwarestoring, of periodiek vereiste reiniging. Voor 2025 richten we ons opnieuw op een beschikbaarheid van minimaal 99,65%.

Kwaliteit van dienstverlening

Daarnaast gaat MAAS ook preventief te werk met een Customer Service Inspector team dat de kwaliteit van de dienstverlening borgt op klantniveau. Zij voeren door middel van klantbezoeken controles uit en zijn, met de operator, het aanspreekpunt voor een klant voor de lokale koffie- en smaakbeleving, en het realiseren van verbeteracties naar aanleiding van onderzoeksresultaten.



Plantaardige toppings

Met de plantaardige topping en plantaardige cacao van Oat of this World biedt MAAS consumenten een vegan, lactose- en glutenvrij alternatief voor zuivel. Plantaardige toppings zijn beter voor het milieu dan zuivelgebaseerde toppings. Voor de productie is over het algemeen minder land, water en energie nodig. Ook is de uitstoot van broeikasgassen en meststoffen lager dan bij de productie van koemelk. De plantaardige topping bevat altijd vezels en vijf keer minder suiker dan bijvoorbeeld onze Skimmed Milk-topping.

Volgens een onderzoek van het TNO op de High Tech Campus, heeft de toevoeging van plantaardige topping ervoor gezorgd dat 9,5% meer topping bevattende dranken zijn gekozen, met 28% van de respondenten die aangaf dat deze optie consumpties voor hen toegankelijker maakte.

Stakeholderinterview - Oatplus: Bert Stoker

Bij Oatplus ervaren we de samenwerking met MAAS als bijzonder prettig en effectief. “De korte lijntjes zorgen ervoor dat we snel kunnen schakelen en bijsturen waar nodig,” aldus Oatplus. “Wij leveren plantaardige toppings zoals Cappuccino Topping en Hot Chocolate mix op haverbasis voor de MAAS-koffieautomaten. Duidelijke afspraken en directe communicatie vormen de basis van onze succesvolle relatie.”

“Duurzaamheid staat centraal: samen verlagen we de CO₂-uitstoot aanzienlijk vergeleken met traditionele zuivelproducten. Een belangrijke innovatie hierbij is onze duurzame verpakking van mono-plastic, die ultradun, oersterk én volledig recyclebaar is. Onze gezamenlijke duurzame inzet leverde Oatplus september 2024 een zilveren EcoVadis rating op.”

“Onze producten zijn volop in ontwikkeling; daarom is soepel samenwerken cruciaal,” benadrukken we bij Oatplus. Hoewel de transitie naar plantaardig uitdagingen kent, investeren we voortdurend in productinnovatie om smaak en kwaliteit te verbeteren.

Onze inspanningen werpen vruchten af: “Plantaardige melk is geen hype, maar een blijvende verschuiving in consumentengedrag,” aldus Oatplus. Vooral millennials en Gen Z kiezen bewust voor plantaardige alternatieven vanwege gezondheids-, milieu- en dierenwelzijnsoverwegingen. Samen zetten MAAS en Oatplus zich in voor een duurzame toekomst.

Klachten over geleverde producten (track & trace)

Al onze leveranciers zijn wettelijk verplicht maatregelen te nemen als een van hun producten onveilig blijkt, en daarmee consumenten of het milieuschade kan toebrengen. De leveranciers kunnen op basis van analyse besluiten om de betreffende producten te vernietigen, uit de handel te nemen of terug te roepen om ongevallen te voorkomen. Inkoop beheert het leveranciersdossier en stemt de te nemen maatregelen af met de rest van de MAAS organisatie.

Klanttevredenheid

Rapportcijfers installatie machine

Na de installatie van de machines bij een (nieuwe) klant wordt de klanttevredenheid gemeten met inhoudelijke open vragen en een rapportcijfer. De vragen hebben betrekking op de implementatie, uitvoering, contact, klantverwachting en eventuele verbeterpunten. In 2024 hebben (nieuwe) klanten MAAS een 7,9 gegeven voor klanttevredenheid bij installatie. Dat is een stijging van 1,2 punten ten opzichte van 2023. Voor 2025 streven wij naar een verdere verbetering, met een doelstelling van een 8,6.

Net Promotor Score (NPS)

Minimaal één keer per jaar wordt de Net Promoter Score (NPS) uitgevraagd bij alle klanten. In dit onderzoek wordt getoetst of de klant MAAS zou aanbevelen aan anderen en krijgt de mogelijkheid om verbetersuggesties door te geven. In het verleden werd hierbij de focus gelegd op vijf verschillende rubrieken, namelijk: aanbeveling, facturatie, klantenservice, serviceoperator en de webshop. In 2025 hebben wij de vragenlijst vereenvoudigd en de focus gelegd op slechts enkele aspecten op de samenwerking en service. Onze doelstelling op NPS voor 2025 staat op +10 met een responsepercentage van 20%.

Klanttevredenheidsonderzoek (KTO)

Wij maken gebruik van klanttevredenheidsonderzoek (KTO) om de tevredenheid van consumenten te meten bij de warme drankenautomaat. Hierbij worden diverse aspecten zoals smaak, gebruiksgemak, gastvrijheid van de operator en netheid beoordeeld. Klantfeedback wordt verzameld op een schaal van 1 tot 5. In 2024 toonden de KTO's aan dat consumenten vooral waarde hechten aan productkwaliteit, betrouwbaarheid van de koffiemachine en de beschikbaarheid van productopties zoals vegan melk, vegan cacao en seizoensgebonden theesmaken. Bij onvoldoende scores werken we samen met het bedrijf aan verbeterplannen, zoals aanpassingen aan de machine of veranderingen binnen het assortiment. Onze doelstelling op KTO voor 2025 staat op 7,0.

Klantenservice

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

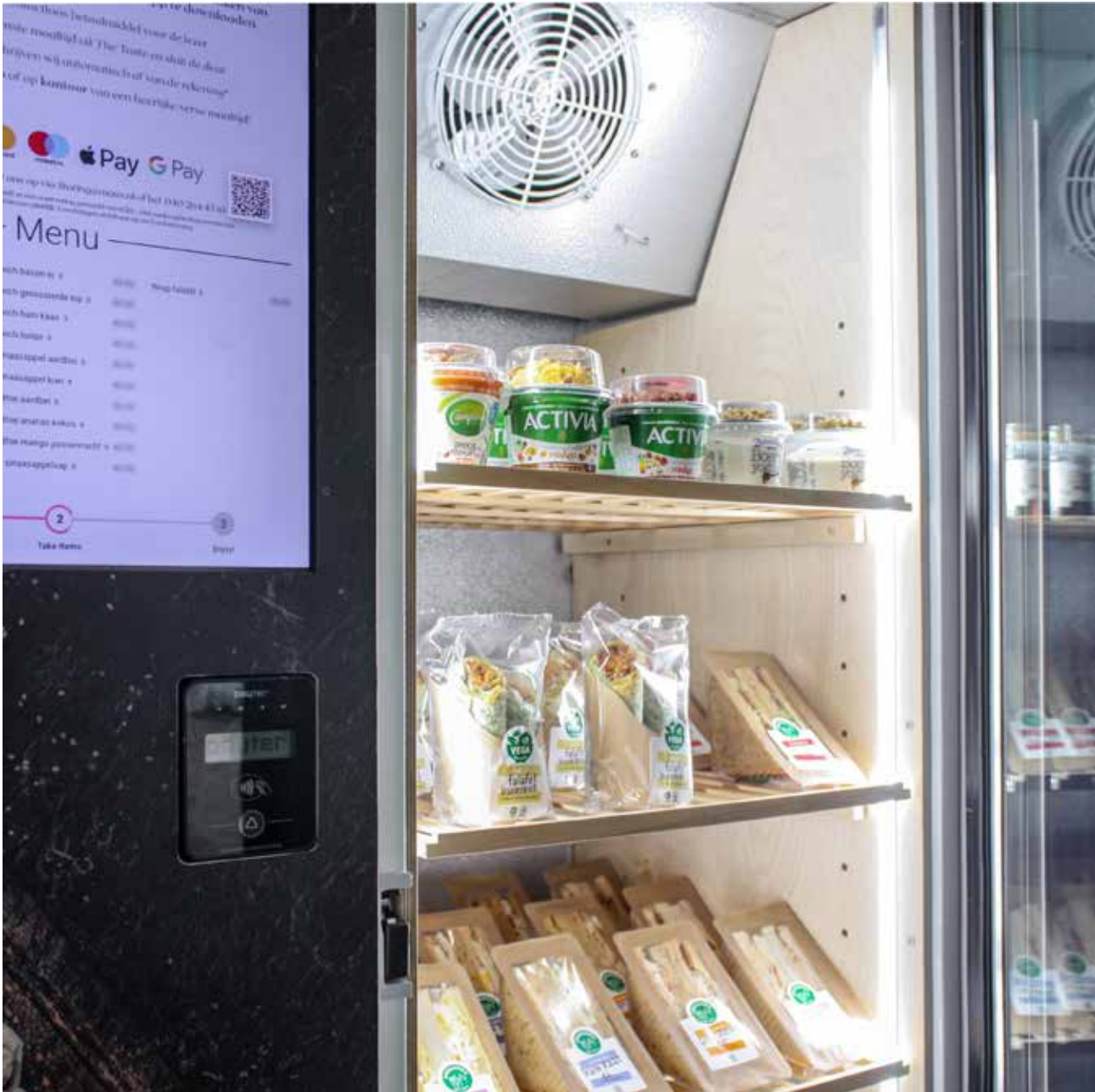
Klachtenprocedure klanten

In 2024 zijn 41 formele commerciële klachten geregistreerd en afgehandeld volgens de klachtenprocedure. In 2023 waren dit er 51. Daarmee is het aantal formele klachten in 2024 met 19,6% gedaald ten opzichte van 2023.

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

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

De jaarlijkse analyses, uitgevoerd door de KAM-coördinator, zijn gericht op het identificeren van trends en mogelijke structurele verbeterpunten. In 2023 betrof 83% van de geregisterde klachten verzorgingsklachten. 86% van de klachten waren binnen één dag afgehandeld en 94% van de klachten wordt naar tevredenheid afgehandeld. In 2024 betrof 76% van de geregisterde klachten verzorgingsklachten en 15% de dienstverlening. 83% van de klachten waren binnen één dag afgehandeld en 90% van de klachten wordt naar tevredenheid afgehandeld.



Innovaties

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



MAAS heeft samen met supermarktketen SPAR het concept The Taste by SPAR ontwikkeld. The Taste is een onbemand foodconcept, geschikt voor locaties van verschillende omvang. Via een zelfbedieningskoelkast worden verse producten aangeboden, zoals broodjes, wraps en salades, geleverd door een lokale SPAR-ondernemer.

Na contactloze betaling opent de deur en kan een maaltijd worden gekozen. De lokale SPAR-ondernemer stemt het aanbod af op het verbruik per locatie, waardoor voedselverspilling wordt beperkt. Door lokaal te leveren worden transportafstanden verkort.



De Aquablu Refill biedt een verpakkingsvrij alternatief voor frisdrank en flessenwater. Gebruikers vullen hun herbruikbare drinkfles of beker met gekoeld mineraalwater, bruisend mineraalwater of water met een natuurlijke smaak. Door het gebruik van herbruikbare verpakkingen vermindert de Aquablu Refill het verbruik van wegwerpplastic en de CO₂-uitstoot die verbonden is aan de productie en het transport van flessenwater.

One Coffee Connect

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

Daarnaast biedt One Coffee Connect inzicht in belangrijke prestatiegegevens, zoals consumptieaantallen en de operationele status van de koffiemachines. Klanten en MAAS hebben hiermee realtime inzicht op landelijk, lokaal en vestigingsniveau. Via tweerichtingsverkeer kunnen technische specialisten van MAAS storingen op afstand analyseren en, waar mogelijk, direct verhelpen. Hierdoor wordt het aantal fysieke servicebezoeken beperkt.

Onze operators onderhouden de koffiemachines proactief en verhelpen eerstelijnsstoringen waar mogelijk. Storingen die niet op locatie kunnen worden opgelost, worden doorgestuurd naar een Service Engineer. In 2024 kon de technische dienst in 90,4% van de gevallen het onderhoud direct uitvoeren, zonder extra onderdelen, diagnosefouten of extra ritten. Dit draagt bij aan het beperken van de milieubelasting door serviceverkeer.

4. ACHTERGROND

4.1. BESTUURSSTRUCTUUR

Aandeelhouders

MAAS is voor 91,88% eigendom van Miko Koffie NV. De overige 8,12% van de aandelen is in bezit van een aantal MAAS-managers. Miko Koffie NV is volledig eigendom van Miko NV. De gedragsregels en uitgangspunten voor het Corporate Governance model van Miko NV zijn vastgelegd in het Corporate Governance Charter.

Een overzicht van de Miko Group en de Corporate Governance van de Miko Group zijn te vinden in de ESRs- en GRI-Index vanaf pagina 117 en 127.

Bestuur en toezicht MAAS

Hoogste bestuursorgaan

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

Het hoogste bestuursorgaan van MAAS legt verantwoording af aan het hoogste bestuursorgaan van Miko. December 2024 is Karl Hermans, Uitvoerende Bestuurder van de Miko groep, deel gaan uitmaken van de MAAS RvB. De leden hebben variërend veel bestuurservaring vanuit verschillende sectoren en met name de koffiesector. De leden hebben ieder een eigen specialistisch vakgebied en de meeste hebben een lokale herkomst uit de regio Zuid-Nederland of Noord-België.

Medezeggenschap

De medewerkers worden vertegenwoordigd in de Ondernemingsraad (OR). De OR heeft jaarlijks een aantal vergaderingen met de voorzitter van de Bestuurders en één vergadering met de voltallige RvC. De veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu (VGWM)-commissie stemt jaarlijks een OR-verslag af met de voorzitter van de OR. Het verslag is beschikbaar in de online medewerkersomgeving.

Benoeming en selectie

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

Orgaan	Naam	Geslacht	Leeftijd	Termijn in huidige functie
Raad van Commissarissen	Dirk Deneer (voorzitter)	Man	37 jaar	3,7 jaar
	Frans van Tilborg	Man	59 jaar	3,7 jaar
	Evy Verhulst	Vrouw	43 jaar	3,4 jaar
Bestuurders	Wouter Fijnaut (CEO)	Man	53 jaar	9,0 jaar
	George Schoof	Man	47 jaar	3,4 jaar
	Katelijne Vos	Vrouw	49 jaar	2,4 jaar
	Karl Hermans (vanaf 18 december 2024)	Man	51 jaar	0,0 jaar
	Marc van Houten	Man	55 jaar	8,9 jaar
Gevolmachtigden	Koen Petersen (Sinds april 2024 niet meer actief)	Man	56 jaar	5,1 jaar
	Michel Goossen	Man	56 jaar	3,2 jaar

ESG-expertise

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

Evaluatie

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

Als gevolg van deze evaluaties zijn er in 2024 geen maatregelen of aanpassingen gemaakt in de samenstelling van het hoogste bestuursorgaan van de Miko Group of MAAS. Wel is er 1 extra Bestuurder gekomen en 1 Gevolmachtigde is bij MAAS vertrokken.

Beloningsbeleid

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

Bestuur Miko NV

Samenstelling

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

Benoeming

Op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité is in 2024 door de RvB besloten om aan de Algemene Vergadering geen voorstel te doen tot benoeming van nieuwe bestuurders.

De leden van de RvB van Miko NV worden benoemd voor een termijn van 6 jaar. Dit is een afwijking van de 4 jaar in artikel 5.6 van de Belgische Corporate Governance Code. Miko NV is van mening dat deze afwijking verantwoord is omdat de leden van de Raad van Bestuur de organisatie zo grondiger kunnen leren kennen en doeltreffender hun functie kunnen uitvoeren. De achterliggende intentie van de Code wordt door Miko NV gerealiseerd door ervoor te zorgen dat de helft van de mandaten iedere 3 jaar ten einde komt.

Selectieprocedure

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

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

Belangenverstrengeling

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

Operationeel CSR-beleid

Duurzaamheidsrol van hoogste bestuursorgaan

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

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

Duurzaamheidsteam

Het Duurzaamheidsteam bij MAAS, bestaande uit leden van diverse afdelingen, is verantwoordelijk voor het initiëren, coördineren en monitoren van de duurzaamheidsinitiatieven en -rapportage binnen MAAS. Het team bestond in 2024 uit de Director CSR & Procurement, National Operations Manager, HR Business Partner, Warehousing & Logistics, KAM-coördinator en een externe consultant. Een keer per halfjaar komt het duurzaamheidsteam samen, en wordt de voortgang en verbetervoorstellen besproken van de prestaties binnen de CO₂-Prestatieladder.

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



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

- Verantwoord inkopen, eerlijke prijzen, en de sociale, ethische en milieu impact MAAS keten, beheerd door de Director CSR & Procurement.
- Sociale thema's zoals medewerker gezondheid, -welzijn, -training en educatie, onder de verantwoordelijkheid van de HR Manager.
- Generieke MAAS brede elementen van het geïntegreerde managementsysteem voor kwaliteit, milieu & CO₂ en gezond & veilig werken en privacy persoonsgegevens, beheerd door de KAM-coördinator/ Preventiemedewerker/ Functionaris Gegevensbescherming.
- Afdelingsspecifieke elementen van het geïntegreerde managementsysteem voor kwaliteit, milieu & CO₂ en gezond & veilig werken en privacy persoonsgegevens, beheerd door de afdelingen.

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

CSR-verslag

De resultaten hiervan worden vermeld in het jaarlijkse CSR-verslag op basis van het GRI- (Global Reporting Initiative) en de ESRS (European Sustainability Reporting Standards). Het CSR-verslag wordt door het hoogste bestuursorgaan goedgekeurd voor publicatie. Bij de totstandkoming van de inhoud van het CSR-verslag zijn CSR, Inkoop, Marketing, HR en KAM betrokken. Het CSR-verslag wordt samengesteld door een extern GRI- en ESRS-deskundige partij zonder formele verificering. Het voltallige bestuur van MAAS draagt de uiteindelijke verantwoordelijkheid voor zowel de negatieve als de positieve ESG-impact, inclusief de kansen en risico's die hiermee gepaard gaan. Deze alomvattende verantwoordelijkheid, buiten de specifieke ESG KPI-set die is toebedeeld aan de Director CSR & Procurement, is echter niet formeel vastgelegd in bedrijfsdocumentatie, beleidsdocumenten, functieomschrijvingen, of in de mandaten van het bestuur.

MVO-verklaring

De MVO-verklaring van MAAS wordt medegedeeld aan de medewerkers. Bij publicatie wordt breed gecommuniceerd en uitgevoerd onder het duurzaamheidsbeleid (IMPACT@). Het beleid is niet gebaseerd op internationale richtlijnen maar wel door de RvB van MAAS ondertekend. Zie voor meer informatie het hoofdstuk Visie, missie, CSR-strategie op pagina 10. De omvang van de MVO-verklaring omvat alle bedrijfsactiviteiten van Maas International B.V.

Duurzaamheidsbeleid

Het duurzaamheidsbeleid (IMPACT@-programma's) valt samen met de bedrijfsstrategie als een gedeelde visie, missie en strategie, zie pagina 10. Hierdoor krijgen de eindverantwoordelijke per afdeling binnen het bedrijf de verantwoordelijkheid voor de uitvoering. Het evalueren en rapporteren vindt plaats in overleggen binnen het managementteam. Dit wordt gemeten aan de hand van gedeelde KPI's en CSR-verslaglegging. Verdere uitvoering van het duurzaamheidsbeleid met zakelijke relaties wordt onder andere gedeeld en gemeten in EcoVadis. Een jaarlijkse evaluatie van de volwassenheid ten aanzien van duurzaamheid vindt plaats aan de hand van de EcoVadis Maturity Review.

Externe toezicht en controles

Controles op managementsystemen gerelateerd aan milieu & CO₂, Gezond & Veilig Werken, sociaal en kwaliteit vinden plaats door toezicht van het afdelingsmanagement en met periodieke interne en externe audits. Jaarlijks beoordeelt de RvB dit geïntegreerde MAAS managementsysteem (MMS). In de managementreview wordt stilgestaan bij het MMS en de mogelijke verbeteringen die kunnen worden doorgevoerd. De KAM-coördinator is verantwoordelijk voor het ondersteunen van de gecombineerde kwaliteit, arbo (gezond & veilig werken) en milieu & CO₂-managementsysteem. In 2024 heeft MAAS geen boetes, waarschuwingen of sancties opgelegd gekregen met betrekking tot het overtreden of niet naleven van wet- en regelgeving.

4.2. OVER DIT VERSLAG

Verslagscope

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

Capriole Coffee Service B.V. (Capriole) Nederland is sinds eind 2023 formeel onderdeel van MAAS International B.V.. Capriole opereerde in 2024 echter als geheel zelfstandige onderneming en is daarom niet inbegrepen in dit 2024-verslag en zal vanaf het 2025-verslag, geconsolideerd opgenomen worden in het MAAS CSR-verslag.

Standaarden

Kroll SR heeft, op basis van de door MAAS aangeleverde gegevens, dit verslag van MAAS opgesteld in overeenstemming met de standaarden ESRS 2024 (European Sustainability Reporting Standards) en GRI (Global Reporting Initiative) Universal Standards 2021 en Topic Standards. Dit verslag is de derde editie van de reeks MAAS CSR-verslagen die opgesteld zijn volgens de GRI. Dit verslag is de tweede editie van de reeks MAAS CSR-verslagen die opgesteld zijn volgens de ESRS.

Periode

Dit verslag dekt de periode van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024. Referentiejaar kunnen teruggaan tot 2014, variërend per onderwerp en afhankelijk van de beschikbare gegevens.

De verslaggevingscyclus is op jaarlijkse basis. Dit verslag betreft de vierde editie van de samenwerking van MAAS met Kroll SR.

Publicatie

Dit verslag is online gepubliceerd in mei 2025.

Contact

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

Colofon

Dit verslag is een publicatie van

MAAS International B.V.
Science Park Eindhoven 5051
5692 EB Son en Breugel
KVK: 17038548

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

Dit verslag is samengesteld door:

Kroll Sustainability Reporting & Advisory
Rhijnspoorplein 10-38
1018 TX Amsterdam

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

Hoofdredacteur
Marc van Houten
Director CSR & Procurement MAAS

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

Hoofdredactie
Esther van Mourik
CSR Manager MAAS

E: EMourik@maas.nl
M: +31615907963

Voluntary & legal compliance redactie

Arian van Balen
KAM coördinator/ Functionaris
Gegevensbescherming/
Preventiemedewerker MAAS

E: ABalen@maas.nl
M: +31653735312

HR-redactie

Katelijne Vos
HR Director Miko

E: Katelijne.vos@miko.be
T: +31402644540

Vormgeving

Vera Thijssen
Grafisch designer

E: VThijssen@maas.nl
T: +31402644593

Eindredactie

Jamy Kop
Sr. Brand & Communication Manager

E: JKop@maas.nl
M: +31645176324



Inbegrepen locaties in dit verslag

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

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

Geregistreerde vestigingen buiten het toepassingsgebied:

Capriole Coffee Service Laan van Ypenburg 114 2497 GC Den Haag

5. BIJLAGEN

5.1. ESRs-INDEX

ESRS 2 - ALGEMENE TOELICHTINGEN (BP)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
BP-1	Algemene grondslag voor het opstellen van duurzaamheidsverklaringen	Over dit verslag	115	- Het verslag heeft betrekking op MAAS eigen activiteiten, de upstream waardeketen en de downstream waardeketen. - MAAS hoeft geen financiële statements openbaar te publiceren. - Er is geen informatie weggelaten uit dit verslag door concurrentie- of bedrijfsgevoelige redenen. - MAAS heeft niet gebruik gemaakt van vrijstellingen voor de ESRs-rapportage.
	Rapportage over specifieke omstandigheden	Over dit verslag Herformuleringen Dubbele Materialiteitsanalyse ESRS-Index	115 138 45 117	- Omdat er geen financiële rapportage inbegrepen is, zijn de volgende tijdshorizonten aangehouden; kort 1 jaar, middellang 5 jaar en lang 10 jaar. Hier is geen specifieke reden voor en worden gemiddelde termijnen geacht voor de bedrijfsvoering van een organisatie van deze omvang. - In dit verslag zijn geen financiële statements opgenomen met meetonzekerheid.

ESRS 2 – ALGEMENE TOELICHTINGEN (GOV)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
GOV-1	Rol van administratieve, management- en toezichhoudende organen	Bestuursstructuur	112	20% van de bestuursorganen is vrouw (2 van 10); exclusief gevolmachtigden: 29% (2 van 7). 30% is onafhankelijk (3 van 10); exclusief gevolmachtigden: 57% (4 van 7). - In dit verslag wordt niet gemeld of en hoe de verantwoordelijkheid van de organen voor de gevolgen, risico's en kansen zijn vastgelegd in de statuten.
	Verstreckte informatie aan, en ESG-onderwerpen behandeld door, de administratieve, management- en toezichhoudende organen van de organisatie	Bestuursstructuur	112	- ESG-kansen, -risico's en -impacts worden elke drie jaar besproken met het hoogste bestuursorgaan via de dubbele materialiteitsanalyse op Miko-niveau. - In 2023 is de MAAS-analyse behandeld; vanaf 2024 gelden de onderwerpen uit de Miko-analyse.
GOV-3	Integratie van ESG-prestaties in beloningsregelingen	Bestuursstructuur	112	Beloningsbeleid van Miko Group betreft geen stakeholders of ESG-prestaties.
GOV-4	Due diligence verklaringen	Bestuursstructuur	112	
		Verantwoord inkopen Extra informatie	98 142	
GOV-5	Risicobeheer en interne controles over ESG-verslaglegging	Bestuursstructuur	112	MAAS voert geen specifiek risicomanagement uit voor CSR-verslaglegging. Informatie wordt op basis van gezond verstand verwerkt en bij twijfel gecontroleerd. De externe opsteller van het verslag vraagt MAAS om opheldering waar nodig.

ESRS 2 – ALGEMENE TOELICHTINGEN (SBM)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
SBM-1	Strategie, businessmodel en waardenketen	Visie, missie, CSR-strategie Waardeketen Producten en diensten Stakeholders Medewerkers	10 38 27 40 34	- In 2024 geen wijzigingen in assortiment of markten/klanten. - MAAS is niet actief in fossiele brandstoffen, chemie, controversiële wapens of tabak.
SBM-2	Belangen en opvattingen van stakeholders	Stakeholderbetrokkenheid	40	Bestuursorganen van MAAS worden geïnformeerd over stakeholderbelangen via het duurzaamheidsverslag en de dubbele materialiteitsanalyse.
SBM-3	Materiële impacts, risico's en kansen en de wisselwerking daarvan met strategie en businessmodel	Dubbele materialiteitsanalyse	45	

ESRS 2 - ALGEMENE TOELICHTINGEN (IRO)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
IRO-1	Beschrijving van de processen om materiële impacts, risico's en kansen in kaart te brengen en te analyseren	Dubbele materialiteitsanalyse	45	
IRO-2	Rapportage-eisen in ESRS opgenomen in de duurzaamheidsverklaring van de onderneming	Dubbele materialiteitsanalyse	45	

ESRS 2 - ALGEMENE TOELICHTINGEN (MDR-P)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Afval en vervuiling	60	Monitoring verloopt via het MAAS Managementsysteem, ISO14001, CO₂-Prestatieladder en Zero Waste-kwartaalrapportage.
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Arbeidsomstandigheden in de keten	85	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Duurzaam verpakken en circulariteit	67	De Director CSR & Procurement van MAAS is eindverantwoordelijk voor beleid rond duurzaam verpakken en circulariteit.
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Eerlijke prijzen en lonen	78	- Beleid voor inkoop van gecertificeerde producten geldt wereldwijd voor koffie, thee en cacao. - Stakeholders: boeren en verwerkers in Ethiopië (BLENDSTAR) en Nepal (Ilam Valley). - De Director CSR & Procurement van MAAS is verantwoordelijk voor beleid rond eerlijke prijzen, leefbare lonen en lokale gemeenschappen. - Het beleid is afgestemd met stakeholders van BLENDSTAR (Ethiopië) en Tinjure Tea (Nepal), en beschikbaar via o.a. de MAAS-website.

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Energieverbruik	58	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Ethiek en integer bestuur	101	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Ketentransparantie en -verantwoordelijkheid	106	MAAS heeft geen structureel beleid voor ketentransparantie en -verantwoordelijkheid. Kritische leveranciers worden via EcoVadis beoordeeld op duurzaamheid.
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Klimaatverandering	51	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Natuurbehoud en biodiversiteit	47	MAAS heeft geen specifiek biodiversiteitsbeleid.
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Sociaal Werkgeverschap	87	- De hoogste functies die binnen MAAS verantwoordelijk is voor de implementatie van het beleid voor Sociaal werkgeverschap is de CEO en HR Director. - MAAS maakt het beleid kenbaar via de cao, het personeelshandboek, onboardingmaterialen, overleg, CSR-verslag, website en de website JobsatMAAS.
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Talent- en medewerkersontwikkeling	82	- Medewerkers niet op de loonlijst van MAAS vallen niet onder het beleid Talent- en medewerkersontwikkeling. - Het beleid is niet afgestemd met internationale raamwerken voor training en educatie
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Verantwoord inkopen	98	

ESRS 2 – ALGEMENE TOELICHTINGEN (MDR-A)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
MDR-A	Maatregelen en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Afval en vervuiling	60	OpEx en CapEx-informatie is niet beschikbaar voor de genomen maatregelen
MDR-A	Maatregelen en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Arbeidsomstandigheden in de keten	85	OpEx en CapEx-informatie is niet beschikbaar voor de genomen maatregelen
MDR-A	Maatregelen en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Duurzaam verpakken en circulariteit	67	OpEx en CapEx-informatie is niet beschikbaar voor de genomen maatregelen
MDR-A	Maatregelen en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Eerlijke prijzen en lonen	78	OpEx en CapEx-informatie is niet beschikbaar voor de genomen maatregelen
MDR-A	Maatregelen en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Energieverbruik	58	OpEx en CapEx-informatie is niet beschikbaar voor de genomen maatregelen
MDR-A	Maatregelen en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Ethiek en integer bestuur	101	OpEx en CapEx-informatie is niet beschikbaar voor de genomen maatregelen
MDR-A	Maatregelen en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Ketentransparantie en -verantwoordelijkheid	106	- MAAS heeft geen structurele maatregelen voor ketentransparantie en -verantwoordelijkheid. Kritische leveranciers worden via EcoVadis beoordeeld op duurzaamheid. - OpEx en CapEx-informatie is niet beschikbaar voor de genomen maatregelen
MDR-A	Maatregelen en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Klimaatverandering	51	OpEx en CapEx-informatie is niet beschikbaar voor de genomen maatregelen
MDR-A	Maatregelen en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	OpEx en CapEx-informatie is niet beschikbaar voor de genomen maatregelen
MDR-A	Maatregelen en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Natuurbehoud en biodiversiteit	47	OpEx en CapEx-informatie is niet beschikbaar voor de genomen maatregelen

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
MDR-A	Maatregelen en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Sociaal Werkgeverschap	87	• OpEx en CapEx-informatie is niet beschikbaar voor de genomen maatregelen
MDR-A	Maatregelen en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Talent- en medewerkersontwikkeling	82	• OpEx en CapEx-informatie is niet beschikbaar voor de genomen maatregelen
MDR-A	Maatregelen en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Verantwoord inkopen	98	• OpEx en CapEx-informatie is niet beschikbaar voor de genomen maatregelen

ESRS 2 – ALGEMENE TOELICHTINGEN (MDR-M)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
MDR-M	Meetpunten voor materiële duurzaamheidsthema's	Afval en vervuiling	60	
MDR-M	Meetpunten voor materiële duurzaamheidsthema's	Arbeidsomstandigheden in de keten	85	
MDR-M	Meetpunten voor materiële duurzaamheidsthema's	Duurzaam verpakken en circulariteit	67	
MDR-M	Meetpunten voor materiële duurzaamheidsthema's	Eerlijke prijzen en lonen	78	• Meerprijs voor boeren is gebaseerd op de wereldmarktprijs voor koffiebonen, zonder specifieke aannames. • De meerprijs is niet extern gevalideerd.
MDR-M	Meetpunten voor materiële duurzaamheidsthema's	Energieverbruik	58	
MDR-M	Meetpunten voor materiële duurzaamheidsthema's	Ethiek en integer bestuur	101	
MDR-M	Meetpunten voor materiële duurzaamheidsthema's	Ketentransparantie en -verantwoordelijkheid	106	• MAAS heeft geen structurele meetpunten voor ketentransparantie en -verantwoordelijkheid. Kritische leveranciers ondergaan een CSR-rating via EcoVadis; resultaten zijn beschikbaar in EcoVadis Enterprise.
MDR-M	Meetpunten voor materiële duurzaamheidsthema's	Klimaatverandering	51	
MDR-M	Meetpunten voor materiële duurzaamheidsthema's	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	
MDR-M	Meetpunten voor materiële duurzaamheidsthema's	Natuurbehoud en biodiversiteit	47	• Geen specifieke methodologie toegepast, behalve registratie van productcertificaten. • Geen significante aannames gedaan. Meetpunten niet extern gevalideerd.
MDR-M	Meetpunten voor materiële duurzaamheidsthema's	Sociaal Werkgeverschap	87	
MDR-M	Meetpunten voor materiële duurzaamheidsthema's	Talent- en medewerkersontwikkeling	82	• De meetpunten zijn niet extern geverifieerd en er zijn geen aannames gemaakt.
MDR-M	Meetpunten voor materiële duurzaamheidsthema's	Verantwoord inkopen	98	

ESRS 2 – ALGEMENE TOELICHTINGEN (MDR-T)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
MDR-T	Effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Afval en vervuiling	60	• Termijn afvaldoelstelling was tot en met 2025. Deze is eind 2024 verlengd tot 2030. • Het aantal kg wordt opgevraagd bij de afvalvervoers- en afvalverwerkers • Het duurzaamheidsteam en managementteam is betrokken bij het vaststellen van de afvaldoelen
MDR-T	Effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Arbeidsomstandigheden in de keten	85	
MDR-T	Effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Duurzaam verpakken en circulariteit	67	• MAAS heeft geen SMART-doelstelling voor Circulariteit en afval.
MDR-T	Effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Eerlijke prijzen en lonen	78	• De doelstelling voor het betalen van eerlijke prijzen en leefbaar inkomen is onderdeel van het centrale CSR-IMPACT@ORIGIN programma. • De reikwijdte van de doelstelling is gelijk aan die van het beleid. • Voor het vaststellen van de doelstellingen zijn de mogelijkheden geïnventariseerd onder de medewerkers van MAAS en van de upstream keten
MDR-T	Effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Energieverbruik	58	
MDR-T	Effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Ethiek en integer bestuur	101	
MDR-T	Effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Ketentransparantie en -verantwoordelijkheid	106	• MAAS heeft geen structurele doelstellingen voor ketentransparantie en -verantwoordelijkheid. Kritische leveranciers ondergaan een CSR-rating via EcoVadis; resultaten zijn zichtbaar in EcoVadis Enterprise.
MDR-T	Effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Klimaatverandering	51	
MDR-T	Effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	
MDR-T	Effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Natuurbehoud en biodiversiteit	47	
MDR-T	Effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Sociaal Werkgeverschap	87	• Alleen interne stakeholders (marketing en HR) zijn betrokken bij de doelstelling sociaal werkgeverschap.
MDR-T	Effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Talent- en medewerkersontwikkeling	82	
MDR-T	Effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Verantwoord inkopen	98	

E1 KLIMAATVERANDERING

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
E1.GOV-3	Integratie van duurzaamheidsprestaties in beloningsregelingen	Klimaatverandering	51	• MAAS koppelt duurzaamheidsprestaties niet aan de bestaande beloningsregelingen.
E1.IRO-1	Beschrijving van de processen om materiële klimaatimpacts, -risico's en -kansen in kaart te brengen en te analyseren	Klimaatverandering	51	
E1.SBM-3	Materiële impacts, risico's en kansen en de wisselwerking daarvan met strategie en businessmodel	Klimaatverandering	51	
E1-1	Transitieplan voor klimaatmitigatie	Klimaatverandering	51	
E1-2	Beleid ten aanzien van klimaatmitigatie en klimaatadaptatie	Klimaatverandering	51	
E1-3	Maatregelen en middelen wat betreft beleid ten aanzien van klimaatverandering	Klimaatverandering	51	
E1-4	Doelen inzake klimaatmitigatie en klimaatadaptatie	Klimaatverandering	51	
E1-5	Energieverbruik en energiemix	Energieverbruik	51	
E1-6	Bruto scope 1-, 2-, 3-emissies en totale broeikasgasemissies	Klimaatverandering	51	
E1-7	Broeikasgasverwijderingen en projecten voor broeikasgasmitigatie gefinancierd uit carbon credits	Klimaatverandering	51	• MAAS rapporteert de volledige uitstoot zoals die daadwerkelijk heeft plaatsgevonden. CO ₂ -compensatie uit projecten wordt – indien gerapporteerd door derden - apart vermeld en niet vooraf in mindering gebracht op de gerapporteerde CO ₂ -uitstoot conform de CO ₂ -Prestatieladder.
E1-8	Interne CO ₂ -prijsstelling	Klimaatverandering	51	• MAAS maakt geen gebruik van interne CO ₂ -prijsstellingen door middel van carbon credits.
E1-9	Beoogde financiële effecten van materiële fysieke en transitierisico's en potentiële klimaatkansen	Klimaatverandering	51	• MAAS heeft geen beoogde financiële effecten berekend van materiële klimaatrisico's, zowel fysiek als transitie.

E2 VERONTREINIGING

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
E2.IRO-1	Beschrijving van de processen om materiële verontreinigingsimpacts, -risico's en -kansen in kaart te brengen en te analyseren	Afval en vervuiling	60	• Het emissiebeleid van MAAS is te vinden in het hoofdstuk Klimaatverandering
E2-1	Beleid ten aanzien van verontreiniging	Afval en vervuiling	60	
E2-2	Maatregelen en middelen wat betreft verontreiniging	Afval en vervuiling	60	
E2-3	Doelen wat betreft verontreiniging	Afval en vervuiling	60	• MAAS heeft geen concrete doelstellingen met betrekking tot grond en bodemvervuiling.
E2-4	Verontreiniging van lucht, water en bodem	Afval en vervuiling	60	
E2-5	Zorgwekkende stoffen en zeer zorgwekkende stoffen	Afval en vervuiling	60	• MAAS staat zelf geen Zeer zorgwekkende stoffen (ZZS) uit en hoeft daarom geen Vermijdings- en Reductieprogramma (VRP) op te stellen.
E2-6	Beoogde financiële effecten van impacts, risico's en kansen wat betreft verontreiniging	Afval en vervuiling	60	• MAAS heeft geen berekeningen gemaakt voor de financiële impacts, risico's en kansen met betrekking tot vervuiling.

E4 BIODIVERSITEIT EN ECOSYSTEMEN

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
E4.IRO-1	Beschrijving van processen om voor biodiversiteit en ecosystemen materiële impacts, risico's en kansen in kaart te brengen en te analyseren	Natuurbehoud en biodiversiteit	47	
E4.SBM-3	Materiële impacts, risico's en kansen en de wisselwerking daarvan met strategie en businessmodel	Natuurbehoud en biodiversiteit	47	
E4-1	Transitieplan en meeweging van biodiversiteit en ecosystemen in strategie en businessmodel	Natuurbehoud en biodiversiteit	47	
E4-2	Beleid ten aanzien van biodiversiteit en ecosystemen	Natuurbehoud en biodiversiteit	47	• MAAS heeft geen operationele locaties in eigendom, gehuurd of beheerd in of grenzend aan beschermde gebieden en gebieden met hoge biodiversiteitswaarde. • De mitigatiehiërarchie is niet toegepast bij het besluit voor de biodiversiteitsmaatregelen die MAAS neemt (inkoop van biodiversiteit gecertificeerde producten).
E4-3	Maatregelen en middelen wat betreft biodiversiteit en ecosystemen	Natuurbehoud en biodiversiteit	47	• Het doel van de biodiversiteitsaanpak is het beschermen van biodiversiteitshotspots in de Puro reservaten.
E4-4	Doelen wat betreft biodiversiteit en ecosystemen	Natuurbehoud en biodiversiteit	47	• De doelstellingen zijn niet afgestemd op het Kunming-Montreal Global Biodiversity Framework, wel zijn is het ongeschreven beleid afgestemd op Europese biodiversiteitsrichtlijnen en -wetgeving.
E4-5	Impactmaatstaven wat betreft biodiversiteit en ecosystemen	Natuurbehoud en biodiversiteit	47	•MAAS heeft geen operationele locaties in eigendom, gehuurd of beheerd in of grenzend aan beschermde gebieden en gebieden met hoge biodiversiteitswaarde.
E4-6	Beoogde financiële effecten van risico's en kansen met betrekking tot biodiversiteit en ecosystemen	Natuurbehoud en biodiversiteit	47	•MAAS heeft geen berekeningen uitgevoerd van het doorrekenen van financiële impact voortkomend uit biodiversiteitskansen, -risico's en -impact.

E5 MATERIAALGEBRUIK EN CIRCULAIRE ECONOMIE

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
E5-1	Beleid ten aanzien van materiaalgebruik en circulaire economie	Duurzaam verpakken en circulariteit	67	
E5-2	Acties en middelen inzake materiaalgebruik en circulaire economie	Duurzaam verpakken en circulariteit	67	
E5-3	Doelen wat betreft materiaalgebruik en circulaire economie	Duurzaam verpakken en circulariteit	67	
E5-4	Materiaalinstromen	Duurzaam verpakken en circulariteit	67	
E5-5	Materiaaluitstromen	Afval en vervuiling	60	
E5-6	Beoogde financiële effecten van impacts, risico's en kansen wat betreft materiaalgebruik en circulaire economie	Duurzaam verpakken en circulariteit	67	

• Verzamelde gewichtsinformatie van afval wordt op maandniveau opgenomen als brondata in een Excel bronbestand. Dit excel bronbestand fungeert als datawarehouse (DWH) voor de actualisatie van afvalinformatie in het Power BI desktoprapport. Zowel het DWH als het Power BI desktoprapport zijn in beheer bij de Business Intelligence groep.

• MAAS heeft geen zicht op de mate waarin bij toeleveranciers pre-consumer afval (zoals snijafval bij kledingproductie), wordt beheerd

• De koffiedroes van een aantal klanten wordt niet meegenomen omdat de MAAS Finance afdeling hiervoor geen facturen met koffiedroesgewichten ontvangt voor 2024. MAAS was daarmee niet de primaire ontdoener.

• Er is geen kwantitatieve informatie beschikbaar over verwachte financiële effecten van materiële risico's en kansen die voortvloeien uit het gebruik van hulpbronnen en aan de circulaire economie gerelateerde effecten

S1 EIGEN PERSONEEL

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/ reden weglating
S1.SBM-3	Materiële impacts, risico's en kansen en de wisselwerking daarvan met strategie en businessmodel	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	
S1-1	Beleid ten aanzien van eigen personeel	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	
S1-2	Processen om met eigen werknemers en werknemersvertegenwoordigers te overleggen over impacts	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	
S1-3	Herstelprocessen voor negatieve impacts en kanalen voor eigen werknemers om zorgen kenbaar te maken	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	
S1-4	Acteren op materiële impacts op eigen personeel, en benaderingen om wat eigen personeel betreft materiële risico's te mitigeren en materiële kansen te benutten, en de effectiviteit van die maatregelen	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	
S1-5	Doelen wat betreft het beheersen van materiële negatieve impacts, het bevorderen van positieve impacts en het beheersen van materiële risico's en kansen	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	
S1-6	Personeelssamentstelling	Medewerkers	34	
S1-7	Kenmerken van niet-eigen medewerkers	Medewerkers	34	

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
S1-8	Cao-dekkingsgraad en sociale dialoog	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	
S1-9	Diversiteitsmaatstaven	Sociaal Werkgeverschap	87	Het hoogste bestuursorgaan is gedefinieerd als Raad van Bestuur, Raad van Commissarissen en gevolmachtigden samen.
S1-10	Leefbare Loon	Eerlijke prijzen en lonen	78	- Alle medewerkers in Nederland hebben minstens het Nederlands wettelijk minimumloon ontvangen voor hun werkzaamheden. - Er is geen informatie beschikbaar over andere landen en het percentage medewerkers aldaar die onder de lokaal toepasselijk norm voor een leefbaar loon vallen.
S1-11	Sociale bescherming	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	
S1-12	Mensen met een beperking	Sociaal Werkgeverschap	87	MAAS hanteert de definitie van mensen met een beperking als mensen met een beperking tot de arbeidsmarkt.
S1-13	Maatstaven voor opleiding en ontwikkeling van vaardigheden	Talent- en medewerkersontwikkeling	82	
S1-14	Veiligheids- en gezondheidsmaatstaven	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	
S1-15	Maatstaven voor werk-privébalans	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	
S1-16	Beloningsmaatstaven (loonkloof en totale beloning)	Eerlijke prijzen en lonen	78	
S1-17	Incidenten, klachten en ernstige impacts op het gebied van mensenrechten	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	

S2 WERKNEMERS IN DE WAARDEKETEN

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
S2.SBM-3	Materiële impact, risico's en kansen en de interactie met de bedrijfsstrategie en het businessmodel	Arbeidsomstandigheden in de keten Verantwoord Inkopen	85 98	
S2-1	Ketenmedewerkersbeleid	Arbeidsomstandigheden in de keten Verantwoord Inkopen	85 98	- De Director CSR & Procurement is binnen MAAS de hoogste verantwoordelijke voor de implementatie van het beleid voor Verantwoord Inkopen. - Het beleid van MAAS met betrekking tot verantwoord inkopen is aanwezig in meerdere beleidstukken waaronder, MVO-verklaring MAAS, Supplier Code of Conduct, Due Diligence Policy, Conflict Minerals Policy en Beleid Inzake Moderne Slavernij. - Het beleid van MAAS met betrekking tot verantwoord inkopen leeft verschillende externe initiatieven en wetgeving na zoals EcoVadis, Rainforest Alliance, Fairtrade, Living Income Reference Price (LIRP) en EU BIO. - MAAS zal voldoen aan compliance binnen de gehele MAAS toeleveringsketen en alle toepasselijke wetten en voorschriften met betrekking tot conflictmineralen, inclusief, maar niet beperkt tot, de EU verordening 2017/821, relevante Nederlandse wetgeving, de VS wet Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act en andere relevante nationale en internationale wetgeving.
S2-2	Ketenmedewerkersbetrokkenheid	Arbeidsomstandigheden in de keten Verantwoord Inkopen	85 98	
S2-3	Communicatiekanalen voor ketenmedewerkers en remedieprocessen	Arbeidsomstandigheden in de keten Verantwoord Inkopen	85 98	- MAAS heeft momenteel geen specifieke medewerkers of communicatiekanalen toegewezen als direct aanspreekpunt voor medewerkers in de toeleveringsketen. Zij kunnen wel gebruikmaken van de interne MAAS vertrouwenspersoon. - De betrokkenheid bij de ketenmedewerkers wordt gemonitord via het Labor & Human Rights segment van de EcoVadis-beoordelingen.
S2-4	Impactmaatregelen ketenmedewerkers	Arbeidsomstandigheden in de keten Verantwoord Inkopen	85 98	MAAS heeft in 2024 geen specifieke impactmaatregelen genomen in de keten voor arbeidsomstandigheden. Op dit moment zijn daar ook geen plannen voor.
S2-5	Ketenmedewerkersdoelstellingen	Arbeidsomstandigheden in de keten Verantwoord Inkopen	85 98	

G1 ZAKELIJK GEDRAG

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
G1-1	Zakelijk gedragsbeleid en de bedrijfscultuur	Ethiek en integer bestuur	101	
G1-2	Relatiemanagement met leveranciers	Verantwoord inkopen	98	- Het aandeel van de risico-functies dat gedekt is bij trainingsprogramma's is niet bekend. - Er worden geen structurele anti-corruptie en omkopingtrainingen aangeboden aan het hoogste bestuursorgaan. - Inkopers hebben een directe lijn met de boekhouding en escaleren direct bij misstanden of onvolkomenheden in de betalingen. In de praktijk betekent dit wekelijks persoonlijk contact over de betalingen of vaker wanneer nodig. - Jaarlijkse leveranciersbeoordeling (managementsysteem). Voor de deelnemende kritische leveranciers gaat de CSR-beoordeling tevens via EcoVadis Enterprise.
G1-3	Corruptiebestrijding	Ethiek en integer bestuur	101	
G1-4	Corruptie- of omkopingsincidenten	Ethiek en integer bestuur	101	
G1-5	Politieke invloed en lobbyactiviteiten	Ethiek en integer bestuur	101	MAAS voert zelf geen directe lobbyactiviteiten uit, maar is als lid van de European Vending & Coffee Service Association (EVA) indirect betrokken bij belangenbehartiging richting EU-instellingen. De EVA vertegenwoordigt de branche in Brussel en onderhoudt actief contact met Europese beleidsmakers.
G1-6	Betalingspraktijken	Ethiek en integer bestuur	101	Informatie over de betalingspraktijken van MAAS aan leveranciers is niet beschikbaar.

5.2. GRI-INDEX

GRI 2 ALGEMENE DISCLOSURES – 1 BEDRIJFS- EN RAPPORTGEGEVENS

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
2-1	Bedrijfsgegevens	Over dit verslag	115	
2-2	Inbegrepen entiteiten	Over dit verslag	115	• Dit verslag bevat geen financiële rapportage.
2-3	Rapportageperiode, -frequentie en contactpunt	Over dit verslag	115	
2-4	Herformuleringen	Herformuleringen	138	
2-5	Externe controle van verslaginhoud	Weglatingen	141	• De inhoud van dit verslag is niet door een externe onafhankelijke controleur of audit geverifieerd.

GRI 2 ALGEMENE DISCLOSURES – 2 ACTIVITEITEN EN WERKNEMERS

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
2-6	Activiteiten, waardeketen en andere zakelijke relaties	Waardecreatiemodel	21	
		Producten en diensten	27	
		Waardeketen	38	
		Medewerkers	34	
2-7	Interne werknemers	Medewerkers	34	
2-8	Externe medewerker	Medewerkers	34	• Medewerkers in headcount en FTE zijn geteld per 31-12-2024. • Basis informatie uit ADP (salarisverwerkingssysteem). • Tot schaal 7 is 1 fte 37,5 uur per week en vanaf schaal 7 is 1 fte 38,75 uur per week • Er hebben geen significante schommelingen plaatsgevonden in 2024 bij de inhuur van externe medewerkers.

GRI 2 ALGEMENE DISCLOSURES – 3 BESTUUR

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
2-9	Bestuursstructuur en -samenstelling	Bestuursstructuur	112	Miko Group structuur: https://www.mikogroup.be/investor-relations/group-overview/ Miko Corporate Governance:Corporate Governance Charter Miko N.V. (mikogroup.be)
2-10	Benoeming van het hoogste bestuursorgaan	Bestuursstructuur	112	Nieuwe leden worden door de RvB voorgedragen tijdens de algemene vergadering. Bij de voordracht van kandidaat-bestuurders wordt rekening gehouden met de toepasselijke regelgeving, alsook met noodzakelijke diversiteit en complementariteit inzake gender, bekwaamheden, ervaring en kennis.
2-11	Voorzitter van het hoogste bestuursorgaan	Bestuursstructuur	112	
2-12	Rol van het hoogste bestuursorgaan bij het toezicht op het beheer van impactmanagement	Bestuursstructuur	112	

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
2-13	Intern aangewezen verantwoordelijke voor impactmanagement	Bestuursstructuur	112	• Impactmanagement CO ₂ door het duurzaamheidsteam, monitoring via CO ₂ -Prestatieladder methodiek. • Impactmanagement milieu, arbeid & mensenrechten, ethiek en duurzaam inkopen door CSR-team, monitoring via EcoVadis Assessment. • Impactmanagement kritische leveranciers door Inkoop, monitoring via EcoVadis Enterprise (Rating).
2-14	Rol van het hoogste bestuursorgaan in MVO-verslaglegging	Bestuursstructuur	112	• De dubbele materialiteitsanalyse is goedgekeurd door de directie van Miko. • De directie van MAAS geeft akkoord op publicatie van het CSR-verslag. Het verslaggevingscomité bestaat uit het MAAS duurzaamheidsteam (CO ₂), MAAS KAM+CSR-team (EcoVadis), en CSR Manager (MAEX, SBTi)
2-15	Belangenverstrengeling van het hoogste bestuursorgaan	Bestuursstructuur	112	• In 2023 en 2024 vonden er geen ongebruikelijke transacties plaats tussen de bestuurders van MAAS en Miko NV. Hieronder valt ook dat er geen lopende rekeningen of zekerheidsstellingen van Miko N.V. aan of ten voordele van de directie van MAAS hebben plaatsgevonden. Dit geldt ook voor transacties of zekerheidsstellingen van MAAS aan Miko N.V. Hierbij is gebruik gemaakt van de artikelen 7:96 of 7:97 WvV (procedure voor transacties met verbonden partijen).
2-16	Communicatie van kritieke meldingen	Ethiek en integer bestuur	101	• Klokkenluidersmeldingen en meldingen ongewenst gedrag worden altijd vertrouwelijk en zonder persoonsgegevens gemeld bij de directie.
2-17	Collectieve duurzame ontwikkelingskennis van het hoogste bestuursorgaan	Bestuursstructuur	112	• De CSR-prestaties van MAAS worden mede beoordeeld op geconsolideerd Miko-niveau S. Het CSR-managementsysteem van MAAS wordt jaarlijks geëvalueerd door het managementteam. Het CSR-verslag is daarbij de openbare verslaglegging bij deze managementreview. • Op MAAS is het remuneratiebeleid van Miko van toepassing. https://www.mikogroup.be/wp-content/uploads/2021/06/MIKO-NV-REMUNERATIEBELEID_2021.pdf
2-18	Evaluatie van het hoogste bestuursorgaan	Bestuursstructuur	112	
2-19	Vergoedingsbeleid van het hoogste bestuursorgaan	Bestuursstructuur	112	
2-20	Vastellingsproces van de vergoedingen	Bestuursstructuur	112	
2-21	Vergoedingsratio van de hoogst betaalde werknemer	Bestuursstructuur	112	

GRI 2 ALGEMENE DISCLOSURES – 4 STRATEGIE, BELEID EN UITVOERING

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
2-22	Duurzame ontwikkelingsstatement	Visie, missie, CSR-strategie	10	

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
2-23	Beleidscommitment	Visie, missie, CSR-strategie	10	
		Natuurbehoud en biodiversiteit	47	
		Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	
		Klimaatverandering	51	
		Ethiek en integer bestuur	101	
		Eerlijke prijzen en lonen	78	
		Energieverbruik	58	
		Talent- en medewerkersontwikkeling	82	
		Verantwoord inkopen	98	
		Arbeidsomstandigheden in de keten	85	
		Afval en vervuiling	60	
		Duurzaam verpakken en circulariteit	67	
		Ketentransparantie en -verantwoordelijkheid	106	
2-24	Verankering van beleidscommitment	Sociaal werkgeverschap	87	
		Betrokkenheid lokale gemeenschappen	90	
2-25	Herstel van negatieve impacts	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	• MAAS heeft voor externe stakeholders geen aanvullende klachtenmechanismen om extreem kritieke negatieve milieu en mensenrechten impacts te melden, anders dan de standaard communicatiemogelijkheden tussen de organisatie en MAAS-medewerkers.
2-26	Meldingsregelingen	Sociaalwerkgeverschap	87	
		Ethiek en integer bestuur	101	
2-27	Naleving van wet- en regelgeving	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	• MAAS speelt geen significante rol in brancheverenigingen, ledenverenigingen of (inter)nationale belangenorganisaties.
2-28	Lidmaatschappen	Sociaalwerkgeverschap	87	
2-29	Benadering van stakeholderbetrokkenheid	Ethiek en integer bestuur	101	
		Weglatingen	115	
		Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	
		Stakeholderbetrokkenheid	40	
		Dubbele materialiteitsanalyse	45	

GRI 2 ALGEMENE DISCLOSURES – 5 STAKEHOLDERMANAGEMENT

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
2-29	Benadering van stakeholderbetrokkenheid	Dubbele materialiteitsanalyse	45	
2-30	Collectieve arbeidsovereenkomsten	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	

GRI 3 MATERIALITEIT

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
3-1	Vaststellingsproces voor onderwerpen die materialiteit zijn	Dubbele materialiteitsanalyse	45	
3-2	Lijst met onderwerpen die materialiteit zijn	Dubbele materialiteitsanalyse	45	
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Afval en vervuiling	60	• Voor de vendingmachines gelden regels volgens de RoHS-wetgeving, die het gebruik van specifieke gevaarlijke stoffen in de apparatuur beperkt, en de WEEE/AEEA-regelgeving, die gescheiden inzameling en verwerking van afgedankte elektrische en elektronische apparatuur vereist. • Een apparaat wordt niet als afvalverwerking beschouwd wanneer het apparaat wordt gerepareerd of geüpgraded. Voor koffie- en drinkbekers volgen we de EU en NL wetgeving op het gebied van circulariteit.
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Arbeidsomstandigheden in de keten Verantwoord Inkopen	85 98	• Het beleid van MAAS met betrekking tot arbeidsomstandigheden in de keten is aanwezig in meerdere beleidstukken waaronder: MVO-verklaring MAAS, Modern Slavery Policy, Due Diligence Policy, Anti-Corruption Policy en de Supplier Code of Conduct. • Deze beleidstukken zijn gebaseerd op internationale wet- en regelgeving, waaronder UN Sustainable Development Goals (SDG's), Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens (UVRM), International Labour Organisation (ILO) en Management Systemen (ISO).
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Duurzaam verpakken en circulariteit	67	• MAAS heeft niet voor alle producten in het assortiment de prijsimpact in de keten in beeld en kan niet voor alle producten insluiten dat eerlijke prijzen betaald worden aan boeren en ketenmedewerkers. • Het Diversiteits- en inclusiebeleid is niet formeel vastgelegd in een apart document naast het DEI beleid in dit verslag • MAAS heeft nog geen specifiek en structureel actieplan met betrekking tot ketentransparantie en -verantwoordelijkheid. Wel worden kritische leveranciers in het kader van ketentransparantie en -verantwoordelijkheid gescreend door EcoVadis.
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Eerlijke prijzen en lonen	78	
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Ethiek en integer bestuur	101	
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Ketentransparantie en -verantwoordelijkheid Verantwoord inkopen	106 98	
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Klimaatverandering Energieverbruik	51 58	
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Natuurbehoud en biodiversiteit	47	
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Sociaal werkgeverschap	87	
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Talent- en medewerkersontwikkeling	82	
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Verantwoord inkopen	98	
				• Personen die in meer dan één locatie van de Miko groep werkzaam zijn, worden geacht uitsluitend werkzaam te zijn in die onderneming van waaruit hun werkzaamheden worden geleid. • MAAS betreft stakeholders niet op een specifieke manier bij het nemen van biodiversiteitsmaatregelen. • Het diversiteits- en inclusiviteitsbeleid is niet formeel vastgelegd in een apart document naast het DEI beleid in dit verslag. • Het Talent- en medewerkersontwikkelingsbeleid is niet gerelateerd aan een internationaal raamwerk. • Het beleid van MAAS met betrekking tot verantwoord inkopen is aanwezig in meerdere beleidstukken waaronder: MVO-verklaring MAAS, Conflict Minerals Policy, Modern Slavery Policy, Due Diligence Policy, Anti-Corruption Policy en de Supplier Code of Conduct. • Deze beleidstukken zijn beïnvloed door internationale wetgevingen, waaronder UN Sustainable Development Goals (SDG's), Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens (UVRM), International Labour Organisation (ILO) en Management Systemen (ISO).

GRI 205 ANTI-CORRUPTIE

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
205-1	Beoordeelde activiteiten op corruptie gerelateerd risiconiveau	Ethiek en integer bestuur	101	• Over 2024 zijn geen concrete cijfers bekend over het aandeel beoordeelde bedrijfsoperaties op het gebied van corruptie.
205-2	Communicatie en training over anticorruptiebeleid en -procedures	Ethiek en integer bestuur	101	• Over 2024 is niet aantoonbaar dat aan alle bestuursleden het ethiekbeleid, anti-corruptiebeleid en maatregelen zijn gecommuniceerd.
		Verantwoord inkopen Talent- en medewerkersontwikkeling	98 82	
205-3	Bevestigde gevallen van corruptie en de genomen maatregelen	Ethiek en integer bestuur	101	

GRI 301 MATERIALEN

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
301-1	Gebruikte materialen naar gewicht of volume	Afval en vervuiling	60	
		Duurzaam verpakken en circulariteit	67	
301-2	Hoeveelheid gebruikt gerecycled materiaal	Afval en vervuiling	60	
		Duurzaam verpakken en circulariteit	67	
301-3	Teruggewonnen producten en hun verpakkingsmaterialen	Afval en vervuiling	60	• MAAS heeft niet gemeten hoeveel productmateriaal en verpakkingen van de machines zijn teruggenomen van klanten gedurende 2024.
		Duurzaam verpakken en circulariteit	67	

GRI 302 ENERGIE

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
302-1	Energieverbruik binnen de organisatie (midstream)	Klimaatverandering	51	
		Energieverbruik	58	
		Extra informatie	142	
302-2	Energieverbruik buiten de organisatie (up- & downstream)	Energieverbruik	58	
		Extra informatie	142	
302-3	Energie-intensiteit	Klimaatverandering	51	
		Energieverbruik	58	
		Extra informatie	142	
302-4	Vermindering van energieverbruik	Klimaatverandering	51	• In 2024 is er 1.741 MWh aan energie verbruikt, bij een omzet van 94,6 miljoen. Hiermee is de energie-intensiteit 66,3 GJ per miljoen euro omzet.
		Energieverbruik	58	
302-5	Verlaging van de energiebehoefte van producten en diensten	Klimaatverandering	51	
		Energieverbruik	58	

GRI 304 BIODIVERSITEIT

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
304-1	Operationele terreinen in of grenzend aan beschermde gebieden en gebieden met een hoge biodiversiteitswaarde buiten de beschermde gebieden	Weglating	127	• MAAS heeft geen operationele locaties in eigendom, gehuurd of beheerd in of grenzend aan beschermde gebieden en gebieden met een hoge biodiversiteitswaarde buiten beschermde gebieden.
304-2	Significante biodiversiteitimpact van activiteiten, producten en diensten	Natuurbehoud en biodiversiteit	47	
304-3	Beschermde of herstelde habitats	Natuurbehoud en biodiversiteit	47	
304-4	IUCN-soorten op de Rode Lijst en soorten op de nationale instandhoudingslijst met habitats in door operaties getroffen gebieden	Natuurbehoud en biodiversiteit	47	• MAAS heeft geen gegevens in bezit over de soorten die op de IUCN-lijst staan die leven op of rondom de plantages waar MAAS de koffie-, thee en cacao vandaan haalt. Evenmin van de boerenbedrijven waar de haver en melk vandaan komen.
2-5	Externe controle van verslaginhoud	Weglatingen	[X]	• De inhoud van dit verslag is niet door een externe onafhankelijke controleur of audit geverifieerd.

GRI 305 EMISSIES

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
305-1	Directe (scope 1) BKG-emissies	Klimaatverandering	51	• In 2024 is er 1.135 ton CO ₂ uitgestoten, met een omzet van 94,6 miljoen. Hiermee is de BKG-emissie-intensiteit 12,0 ton kg CO ₂ /mln euro omzet.
305-2	Energie indirect (scope 2) BKG-emissies	Klimaatverandering	51	
305-3	Overige indirecte (scope 3) BKG-emissies	Klimaatverandering	51	
305-4	BKG-emissie-intensiteit	Klimaatverandering	51	
305-5	Uitstootverlaging van de broeikasgassen	Klimaatverandering	51	
305-6	Emissie van ozonafbrekende stoffen (ODS)	Klimaatverandering	51	
305-7	Stikstofoxiden (NOx), zwaveloxiden (SOx) en andere significante luchtmissies	Afval en vervuiling	60	• MAAS maakt geen gebruik van ozonafbrekende stoffen (ODS) • Alle CO ₂ opgave in dit verslag zijn gemeten in CO ₂ -equivalenten (waaronder lachgas (N ₂ O), methaan (CH ₄) en F-Gassen) daarnaast worden andere luchtmissies niet apart gemeten. • MAAS beschikt niet over de gemeten gegevens van zwaveloxiden (SOx) en, lachgas (N ₂ O). MAAS draagt in NL daar beperkt aan bij door verontreiniging als gevolg van wegverkeer. In de keten via koffieteelt. MAAS beschikt niet over de gemeten gegevens. • N ₂ O emissies uit de koffieteelt zijn twee tot drie keer zo groot wanneer het gebied bebost is in plaats van een open-shade productie. MAAS beschikt niet over de gemeten gegevens.

GRI 306 AFVALSTROMEN

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
306-1	Afvalproductie en aanzienlijke afvalgerelateerde impacts	Duurzaam verpakken en circulariteit	67	
		Afval en vervuiling	60	
306-2	Management van significante afvalgerelateerde impacts	Duurzaam verpakken en circulariteit	67	
		Afval en vervuiling	60	
306-3	Geproduceerde afvalstromen	Afval en vervuiling	60	

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
306-4	Hergebruik van afvalstromen	Afval en vervuiling	60	
306-5	Vernietiging en verwijdering van afvalstromen	Afval en vervuiling	60	• Alle afval wordt in Nederland met de volgende methodes verwerkt: Compostering & vergisten, verbranden, storten, grond & baggerspecie. verbranden, storten, grond & baggerspecie. Ongeveer 80% van het Nederlands afval wordt gerecycled

GRI 308 MILIEU LEVERANCIERSVERANTWOORDING

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
308-1	Nieuwe leveranciers die zijn gescreend op milieucriteria	Verantwoord inkopen	98	
308-2	Negatieve milieu-impact in de toeleveringsketen en de genomen maatregelen	Verantwoord inkopen	98	

GRI 401 WERKGEVERSCHAP

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
401-3	Ouderschapsverlof	Sociaal werkgeverschap	87	• Bij MAAS wordt niet geregistreerd of medewerkers met kinderen jonger dan 8 jaar eerder ouderschapsverlof hebben opgenomen; dit is een keuze die medewerkers zelf maken. • de ‘Return to work-ratio’ volgens het GRI over 2024 is 78,3%

GRI 403 VEILIGHEID EN GEZONDHEID VAN MEDEWERKERS

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
403-1	Managementsysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	
403-2	Gevarenidentificatie, risicoinventarisatie en incidentonderzoek	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	
403-3	Bedrijfsgezondheidsdiensten	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	
403-4	Werknemersparticipatie, consultatie en communicatie over gezondheid en veiligheid op het werk	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	
403-5	Werknemertrainingen over gezondheid en veiligheid op het werk	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	
403-6	Bevordering van de gezondheid van medewerkers	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	
403-7	Preventie en beperking van gevolgen voor de gezondheid en veiligheid op het werk die rechtstreeks verband houden met zakelijke relaties	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	
403-8	Externe medewerkers die vallen onder het managementsysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	• 943.933 uur gewerkt door eigen medewerkers • 0 fatale incidenten onder eigen medewerkers in 2024 (Fatality, FAT = 0) • 0 incidenten met blijvend letsel onder eigen medewerkers in 2024 (Permanent Partial Disability, PPD = 0) • 5 geregistreerde incidenten met licht letsel onder eigen medewerkers in 2024 Lost Time Incidents (LTI) = 5 • Injury Frequency (IF) = 9,1 per 1.000 medewerkers • 21 verzuimdagen als gevolg van arbeidsongevallen onder eigen medewerkers
403-9	Werkgerelateerd letsel	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	• 0 fatale incidenten onder ingehuurde medewerkers in 2024 (Fatality, FAT = 0) • 0 incidenten met blijvend letsel onder ingehuurde medewerkers in 2024 (Permanent Partial Disability, PPD = 0) • 2 geregistreerde incidenten met licht letsel onder ingehuurde medewerkers in 2024 • Lost Time Incidents (LTI) = 2 • Injury Frequency (IF) = 20,8 per 1.000 medewerkers • 5 verzuimdagen als gevolg van arbeidsongevallen onder ingehuurde medewerkers • Ongevallenfrequentie 5,30 (per 1.000.000 uur) • Ernstgraad (verloren dagen) 22,25
403-10	Arbeidsgerelateerde gezondheidsproblemen	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn	72	• In 2024 zijn geen beroepsziekten of werkgerelateerde ziekten gerapporteerd door de bedrijfsarts onder de personen die onder het veiligheidsbeleid vallen.

GRI 404 TRAINING EN EDUCATIE

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
404-1	Gemiddeld aantal opleidingsuren per werknemer	Talent- en medewerkersontwikkeling	82	
404-2	Opleidingsprogramma's voor het vergroten van werknemersvaardigheden en functie transities	Talent- en medewerkersontwikkeling	82	
404-3	Aandeel werknemers dat regelmatig beoordelingen over prestatie- en loopbaanontwikkelingen ontvangt	Talent- en medewerkersontwikkeling	82	

GRI 405 DIVERSITEIT EN GELIJKE KANSEN

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
405-1	Diversiteit van bestuursorganen en werknemers	Sociaal werkgeverschap Bestuursstructuur	87 112	
405-2	Verhouding het basissalaris van mannen en vrouwen	Sociaal werkgeverschap	87	

GRI 408 KINDERARBEID

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
408-1	Bedrijfsactiviteiten en leveranciers met een aanzienlijk risico op kinderarbeid	Arbeidsomstandigheden in de keten Verantwoord Inkopen	85 98	

GRI 409 DWANGARBEID

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
409-1	Bedrijfsactiviteiten en leveranciers die een aanzienlijk risico lopen op gedwongen of verplichte arbeid	Arbeidsomstandigheden in de keten Verantwoord Inkopen	85 98	

GRI 414 SOCIALE LEVERANCIERSVERANTWOORDING

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
414-1	Nieuwe leveranciers die zijn gescreend op sociale criteria	Verantwoord inkopen	98	
414-2	Negatieve sociale impact in de toeleveringsketen en de genomen maatregelen	Verantwoord inkopen	98	Via EcoVadis Enterprise realiseert MAAS een bewustwording van de negatieve sociale impacts in de toeleveringsketen en verkrijgt inzicht in de genomen maatregelen

5.3. AFKORTINGEN

A3TG	Tin, Tantalum, Tungsten en Gold (tin, tantaal, wolfram en goud)	GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH
AEEA	Afgedankte Elektrische en Elektronische Apparatuur	GLB	Gemeenschappelijk LandbouwBeleid
AI	Artificial Intelligence (Kunstmatige intelligentie)	GOV	Governance
APMP	Association for Proposal Management Professional	GRI	Global Reporting Initiative
AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming	GWP	Global Warming Potential
AVR	Arbeidsvoorwaardenregeling	HACCP	Hazard Analysis and Critical Control Points System
BCP	Business Continuity Plan	HR	Human Resources
BESS	Battery Energy Storage System	HTC	High Tech Campus
BHV	Bedrijfshulpverlening	ICT	Information and Communication Technology
BP	Basis for preparation	IF	Injury Frequency
BRS	Beker Reuse System	ILO	International Labour Organisation
Cao	collectieve arbeidsovereenkomst	ILT	Inspectie Leefomgeving en Transport
CCE-team	Certified Coffee Experts	IPCC	Intergovernmental Panel on Climate Change
CI	Certificerende Instelling	IRO	Impacts, Risks, and Opportunities
CIO	Chief Information Officer	ISO	International Standards Organisation
CISO	Chief Information Security Officer	IT	Information Technology
CMP	Circulair Materialenplan	KAM	Kwaliteit, Arbo & Milieu
CO ₂ -eq	CO ₂ -equivalent	KNMI	Koninklijk Nederlands Meteorologisch Instituut
CoB	Circle of Beans	KPI's	Kritische Prestatie Indicatoren
CoC	Code of Conduct	KRS	Koffie Recycle Service
CoP	Communication on Progress	KTO	Klanttevredenheidsonderzoek
CSR	Corporate Social Responsibility	LAP3	Landelijk Afvalbeheerplan
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive	LC	Logistiek Centrum
DEI	Diversity, Equity and Inclusion (Diversiteit, gelijkheid en inclusie)	LIRP	Living Income Reference Price
DMA	Dubbele MaterialiteitsAnalyse	LKSG	Duitse Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
EMS	Energiemanagementsysteem	LMRA	Last Minute Risk Analysis
EPS	Geëxpandeerd polystyreen	MAEX	Maatschappelijke AEX
ESG	Environmental (milieu), Social (maatschappij) en Governance (bestuur)	MCI	Material Circularity Indicator
ESRS	European Sustainability Reporting Standards	MCM	Monthly Commercial Meeting
EU	Europese Unie	MDR-A	Mandatory Disclosure Requirements - Actions
EUDR	EU Deforestation regulation (Europese ontbossingsregulering)	MDR-M	Mandatory Disclosure Requirements - Metrics
FCM	Food Contact Materials	MDR-P	Mandatory Disclosure Requirements - Policies
FG	Functionaris Gegevensbescherming	MDR-T	Mandatory Disclosure Requirements - Targets
FTE	Full Time Equivalent	MMS	MAAS Management Systeem
G&VW	Gezond & Veilig Werken	MSDS	Material Safety Data Sheets
GHC	Gecha Health Center	MT	Managementteam/Board
GHG	GreenHouse Gas	MTO	Medewerkerstevredenheidsonderzoek



MVO	Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
NGO	Non-Governmental Organisations
NMVOS	Niet-methaan vluchtige organische stoffen
NPS	Net Promoter Score
NTA	Noorse Transparency Act
NUG-ers	Niet-uitkeringsgerechtigden
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkelingen
OR	Ondernemingsraad
P.L.E.Z.I.E.R	Positivisme.Luisteren.Enthousiasme.Zekerheid.Initiatief.Eerlijk.Respect
PAGO	Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek
PBM	Persoonlijke beschermingsmiddelen
PD	Plastic en Drinkkartonafval
PIT	Product- & innovatieteam
PM10	Fijnstof
PMO	Preventief Medisch Onderzoek
PSA	Psychosociale Arbeidsbelasting
PSO	Prestatieladder Socialer Ondernemen
PvA	Plan van Aanpak
RA	Rainforest Alliance
RI&E	Risico-Inventarisatie en -Evaluatie
RoHS	Restriction of Hazardous Substances in Electrical and Electronic Equipment
RvB	Raad van Bestuur
RvC	Raad van Commissarissen
SBM	Strategy and Business Model
SBTi	Science Based targets initiative
SCA	Specialty Coffee Association
SCoC	Supplier Code of Conduct
SDG's	Sustainable Development Goals
SOFA	Small Organic Farmers Association
SPVO	Subsidieprogramma Verantwoord Ondernemen
SROI	Social Return On Investment
SSP	Shared Socioeconomic Pathways
SUP	Single Use Plastics
SVHC	Substances of Very High Concern
TCI	Team Criminele Inlichtingen
THT	Tenminste Houdbaar Tot
TQM	Total Quality Management
TRA	Taak Risico Analyse
TTC	Tinjure Tea Cooperative

TWP	Teamwerk Participatiedienst
UDHR	Universal Declaration of Human Rights
UNGC	United Nations Global Compact
UVRM	Universele Verklaring van de Rechten van de Mens
VCA	Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Aannemers
VGWM	Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu
VI	Vertrouwenspersoon Integriteit (Klokkenluiders)
VIB	Veiligheidsinformatiebladen
VOeT	Voorlichting Onderricht en Toezicht
VOG	Verklaring Omtrent Gedrag
VOO	Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen
VPN	Virtueel privénetwerk
WEEE	Waste from Electrical and Electronic Equipment
WIL	Warenwetbesluit Informatie Levensmiddelen
WPI	Werkplekinspecties
WWF	World Wide Fund for Nature
ZZS	Zeer zorgwekkende stoffen

5.4. HERFORMULERINGEN

Eind 2024 is een aanvulling gestart voor de CO₂-verslaglegging over 2024, vanwege de vanuit moederbedrijf Miko vereiste toevoeging van Capriole Nederland B.V. aan de MAAS CO₂-Prestatieladdercertificatie. Desondanks rapporteren wij over 2024 nog exclusief Capriole Nederland B.V. In het duurzaamheidsverslag over 2025 zal Capriole worden toegevoegd.

Sociaal werkgeverschap en Medewerkers

SROI-medewerkers

In het eerder gerapporteerde cijfer van het aantal SROI-medewerkers over 2023 is uitgegaan van 94 FTE, gebaseerd op contracturen zonder correctie voor de duur van het dienstverband. In dit verslag is de berekening daarom aangepast: het gemiddelde aantal FTE is nu vastgesteld op basis van zowel contracturen als de duur van het dienstverband. Het herrekende cijfer over 2023 komt daarmee uit op 44,9 FTE.



5.5. ESRS AR 16 TOPICS

ConsolidatieNL	Onderwerp
ESRS E1 - Klimaatadaptatie	Klimaatverandering
ESRS E1 - Klimaatmitigatie	Klimaatverandering
ESRS E1 - Energie	Energieverbruik
ESRS E2 - Luchtverontreiniging	Afval en vervuiling
ESRS E2 - Waterverontreiniging	Afval en vervuiling
ESRS E2 - Bodemverontreiniging	Afval en vervuiling
ESRS E2 - Verontreiniging levende organismen en voedselbronnen	Afval en vervuiling
ESRS E2 - Zorgwekkende stoffen	Afval en vervuiling
ESRS E2 - Zeer zorgwekkende stoffen	Afval en vervuiling
ESRS E2 - Microplastics	Afval en vervuiling
ESRS E3 - Waterverbruik	Watergebruik
ESRS E3 - Wateronttrekking	Watergebruik
ESRS E3 - Waterlozing	Watergebruik
ESRS E3 - Waterlozing in oceanen	Watergebruik
ESRS E3 - Ontginning en gebruik mariene hulpbronnen	Watergebruik
ESRS E4 - Klimaatverandering	Natuurbehoud en biodiversiteit
ESRS E4 - Verandering in gebruik land, zoet water en zee	Natuurbehoud en biodiversiteit
ESRS E4 - Directe exploitatie	Natuurbehoud en biodiversiteit
ESRS E4 - Invasieve exoten	Natuurbehoud en biodiversiteit
ESRS E4 - Verontreiniging	Natuurbehoud en biodiversiteit
ESRS E4 - Populatiegrootte soort	Natuurbehoud en biodiversiteit
ESRS E4 - Mondiaal risico uitsterven soort	Natuurbehoud en biodiversiteit
ESRS E4 - Landdegradatie	Natuurbehoud en biodiversiteit
ESRS E4 - Verwoestijning	Natuurbehoud en biodiversiteit
ESRS E4 - Bodemafdekking	Natuurbehoud en biodiversiteit
ESRS E4 - Impacts op en afhankelijkheden van ecosysteemdiensten	Natuurbehoud en biodiversiteit
ESRS E5 - Materiaalinstromen, incl. materiaalgebruik	Duurzaam verpakken en circulariteit
ESRS E5 - Materiaaluitstromen m.b.t. producten en diensten	Duurzaam verpakken en circulariteit
ESRS E5 - Afval(stoffen)	Afval en vervuiling
ESRS S1 - Baanzekerheid	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn

ESRS S1 - Werktijden	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn
ESRS S1 - Leefbaar loon	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn
ESRS S1 - Sociale dialoog	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn
ESRS S1 - Vrijheid van vereniging, het bestaan van ondernemingsraden, en de informatie, consultatie en participatierechten van werknemers	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn
ESRS S1 - Collectieve onderhandelingen, incl. cao dekkingsgraad werknemers	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn
ESRS S1 - Werkprivébalans	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn
ESRS S1 - Veiligheid en gezondheid	Medewerkersveiligheid, -gezondheid en -welzijn
ESRS S1 - Gendergelijkheid en gelijke beloning bij gelijkwaardig werk	Sociaal werkgeverschap
ESRS S1 - Opleiding en ontwikkeling vaardigheden	Sociaal werkgeverschap
ESRS S1 - Werkgelegenheid voor en inclusie van mensen met een beperking	Sociaal werkgeverschap
ESRS S1 - Maatregelen tegen geweld en intimidatie op de werkvloer	Sociaal werkgeverschap
ESRS S1 - Diversiteit	Sociaal werkgeverschap
ESRS S1 - Privacy	Ethiek en integer bestuur
ESRS S2 - Baanzekerheid	Arbeidsomstandigheden in de keten
ESRS S2 - Arbeidsvoorwaarden - Werktijden	Arbeidsomstandigheden in de keten
ESRS S2 - Leefbaar loon	Arbeidsomstandigheden in de keten
ESRS S2 - Sociale dialoog	Arbeidsomstandigheden in de keten
ESRS S2 - Vrijheid van vereniging, incl. bestaan ondernemingsraden	Arbeidsomstandigheden in de keten
ESRS S2 - Collectieve onderhandelingen	Arbeidsomstandigheden in de keten
ESRS S2 - Werkprivébalans	Arbeidsomstandigheden in de keten
ESRS S2 - Veiligheid en gezondheid	Arbeidsomstandigheden in de keten
ESRS S2 - Gendergelijkheid en gelijke beloning bij gelijkwaardig werk	Arbeidsomstandigheden in de keten
ESRS S2 - Opleiding en ontwikkeling vaardigheden	Arbeidsomstandigheden in de keten
ESRS S2 - Werkgelegenheid voor en inclusie van mensen met een beperking	Arbeidsomstandigheden in de keten
ESRS S2 - Maatregelen tegen geweld en intimidatie op de werkvloer	Arbeidsomstandigheden in de keten

ESRS S2 - Diversiteit	Arbeidsomstandigheden in de keten
ESRS S2 - Kinderarbeid	Arbeidsomstandigheden in de keten
ESRS S2 - Gedwongen arbeid	Arbeidsomstandigheden in de keten
ESRS S2 - Adequate huisvesting	Arbeidsomstandigheden in de keten
ESRS S2 - Schoon water en sanitair	Arbeidsomstandigheden in de keten
ESRS S2 - Privacy	Arbeidsomstandigheden in de keten
ESRS S3 - Adequate huisvesting	Betrokkenheid lokale gemeenschappen
ESRS S3 - Voldoende te eten	Betrokkenheid lokale gemeenschappen
ESRS S3 - Schoon water en sanitair	Betrokkenheid lokale gemeenschappen
ESRS S3 - Impact op gronden	Betrokkenheid lokale gemeenschappen
ESRS S3 - Impact op veiligheid	Betrokkenheid lokale gemeenschappen
ESRS S3 - Vrijheid van meningsuiting	Betrokkenheid lokale gemeenschappen
ESRS S3 - Vrijheid van vergadering	Betrokkenheid lokale gemeenschappen
ESRS S3 - Impacts op verdedigers mensenrechten	Betrokkenheid lokale gemeenschappen
ESRS S3 - Vrijwillige, voorafgaande en geïnformeerde instemming	Betrokkenheid lokale gemeenschappen
ESRS S3 - Zelfbeschikking	Betrokkenheid lokale gemeenschappen
ESRS S3 - Culturele rechten	Betrokkenheid lokale gemeenschappen
ESRS S4 - Privacy	Ethiek en integer bestuur
ESRS S4 - Vrijheid van meningsuiting	Gezondheid van de consument
ESRS S4 - Toegang tot (kwalitatieve) informatie	Gezondheid van de consument
ESRS S4 - Veiligheid en gezondheid	Gezondheid van de consument
ESRS S4 - Veiligheid van een persoon	Gezondheid van de consument
ESRS S4 - Nondiscriminatie	Gezondheid van de consument
ESRS S4 - Toegang tot producten en diensten	Gezondheid van de consument
ESRS S4 - Maatschappelijk verantwoorde marketingpraktijken	Gezondheid van de consument
ESRS G1 - Bedrijfscultuur	Ethiek en integer bestuur
ESRS G1 - Bescherming klokkenluiders	Ethiek en integer bestuur
ESRS G1 - Dierenwelzijn	Ethiek en integer bestuur
ESRS G1 - Verhouding met de politiek en lobbyactiviteiten	Ethiek en integer bestuur
ESRS G1 - Beheer relaties met leveranciers, incl. betalingspraktijken	Ethiek en integer bestuur
ESRS G1 - Preventie en opsporing, incl. opleiding	Ethiek en integer bestuur
ESRS G1 - Incidenten	Ethiek en integer bestuur



Consolidatie NL Onderwerp Omissie

ConsolidatieNL	Onderwerp	Omissie
ESRS S1 - Kinderarbeid	omissie	Kinderarbeid in Nederland wordt voorkomen en aangepakt door Nederlandse en Europese wetgeving en toezichhouders.
ESRS S1 - Gedwongen arbeid	omissie	Dwangarbeid in Nederland wordt voorkomen en aangepakt door Nederlandse en Europese wetgeving en toezichhouders.
ESRS S1 - Adequate huisvesting	omissie	MAAS huisvest geen medewerkers
ESRS S4 - Bescherming kinderen	omissie	De producten van MAAS hebben geen activiteit en/of interactie met (jonge) kinderen als consumenten en eindgebruikers. Enige uitzondering is het nog ongebo­ren kind bij zwangere consumenten en/ of eindgebruikers.



5.6. EXTRA INFORMATIE

Medewerkers

Eigen medewerkers

De informatie over medewerkers in dit verslag is verstrekt in Full Time Equivalent (FTE), dus voltijds dienstverbanden (tenzij anders aangegeven). Door de afronding op hele getallen kan het optellen van FTE mogelijk een afwijking van 1 hebben.

Kenmerk	Man	Man %	Vrouw	Vrouw %	Totaal
Leeftijdscategorie (FTE)	389	73,1%	143	26,9%	532
30-50	139	70,7%	58	29,3%	197
Kantoor	23	59,7%	16	40,3%	39
Operations	116	73,3%	42	26,7%	158
<30	28	54,4%	24	45,6%	52
Kantoor	4	25,3%	12	74,7%	16
Operations	24	67,0%	12	33,0%	36
>50	221	78,3%	61	21,7%	283
Kantoor	18	72,4%	7	27,6%	24
Operations	204	78,8%	55	21,2%	258
Soort arbeidscontract (FTE)	389	73,1%	143	26,9%	532
Bepaalde tijd	37	76,0%	12	24,0%	49
Kantoor	4	71,4%	2	28,6%	6
Operations	33	76,6%	10	23,4%	43
Onbepaalde tijd	352	72,8%	131	27,2%	483
Kantoor	41	55,6%	32	44,4%	73
Operations	311	75,9%	99	24,1%	410
Dienstverband (headcount)	397	71,9%	155	28,1%	552
Voltijd	364	76,2%	114	23,8%	478
Kantoor	43	65,2%	23	34,8%	66
Operations	321	77,9%	91	22,1%	412
Deeltijd	33	45,8%	39	54,2%	72
Kantoor	2	12,5%	14	87,5%	16
Operations	31	55,4%	25	44,6%	56

0-uren	0	0,0%	2	100,0%	2
Kantoor	0	0,0%	1	100,0%	1
Operations	0	0,0%	1	100,0%	1

Klimaatverandering

Jaar	CO ₂ -uitstoot (in ton kg)	CO ₂ -uitstoot toe/afname t.o.v. basisjaar	Omzet in mln. €	Toe-/afname omzet t.o.v. basisjaar	ton kg CO ₂ /mln. € omzet
2018	2.436	basisjaar	€82,9	basisjaar	29,4
2019	2.319	-5%	€79,1	-5%	29,3
2020	1.838	-25%	€58,3	-30%	31,5
2021	1.815	-25%	€65,2	-21%	27,8
2022	1.858	-24%	€80,5	-3%	23,1
2023	1.532	-37%	€93,2	12%	16,1
2024	1.135	-53%	€94,6	14%	12,0

Energieverbruik

Energieverbruik	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Scope 1							
Verwarming van locaties aardgas (m³ x1000)	77	71	61	81	60	54	53
Wagenpark diesel (x1000 liters)	554	519	445	442	421	787	252
Wagenpark benzine (x1000 liters)	17	34	33	24	69	136	36
Scope 2							
Elektriciteitsverbruik van locaties elektriciteit (MWh)	685	632	635	776	939	567	559
Extern laden elektrische voertuigen elektriciteit (MWh)	2	9	38	103	295	736	694
Elektriciteit getankt bij medewerkers thuis via zonnepanelen	-	-	-	-	-	-	79
Son laden elektrische voertuigen elektriciteit (MWh)	-	-	-	-	53	65	68



Afval en vervuiling

Bedrijfsafval via niet-MAAS locaties

Afvalstromen niet-MAAS-locaties (in tonnen)	2021	2022	2023	2024
Folie	0,0	0,0	0,1	0,0
Bekers	0,3	1,0	0,0	0,0
Papier	2,9	10,5	6,9	5,4
Rest	6,0	5,5	18,7	12,6
Koffiedroes	-	-	25,6	64,0
Hout	15,0	21,5	1,6	0,3
Machines	41,0	77,5	48,0	105,3
Totaal	65,2	116,0	100,9	187,6

Bestuursstructuur

Kernelementen due diligence	Paragrafen in het duurzaamheidsverslag
A) Het inbedden van due diligence in bestuur, strategie en businessmodel	MAAS heeft het due diligence proces voor duurzaamheidsaspecten ingebed in hun bedrijfsstrategie en -model door middel van beleid zoals de MVO-verklaring en specifieke beleidstukken.
B) Het betrekken van betrokken stakeholders bij alle belangrijke stappen van het due diligence-onderzoek	Leveranciers worden betrokken via de Supplier Code of Conduct. Dit wordt behandeld in het hoofdstuk Verantwoord Inkopen
C) Het identificeren en beoordelen van negatieve impacts	MAAS identificeert en beoordeelt negatieve impacts onder andere door middel van EcoVadis-beoordelingen.
D) Actie ondernemen om deze negatieve impacts aan te pakken	MAAS volgt deelnemende kritische leveranciers via het EcoVadis-platform, waar zij worden beoordeeld op criteria als milieu, arbeid, mensenrechten, ethiek en duurzame inkoop.
E) Het volgen van de effectiviteit van deze inspanningen en communiceren	MAAS volgt de effectiviteit van de inspanningen van deelnemende kritische leveranciers op het gebied van duurzaamheid door gebruik te maken van hun jaarlijkse EcoVadis-beoordelingen en het duurzaamheidsverslag.

SDG's

Geen armoede

Indicator	Effect	Aantal	Waardering	Raakt SDG
Duurzame energie inkopen	Minder klimaatverandering	1.321.316 kWh	€52.853	
Totaal			€52.853	

Geen honger

Indicator	Effect	Aantal	Waardering	Raakt SDG
Levensmiddelen uitdelen	Gezondere leefstijl	18136 consumpties	€28.836	1
Totaal			€28.836	

Goede gezondheid en welzijn

Indicator	Effect	Aantal	Waardering	Raakt SDG
Training spoedhulpverlening/ levensreddende maatregelen	Langer leven in goede gezondheid	64 uren	€61.877	8
Mentaal welzijn medewerkers		Organiseren van teamuitjes/ teambuilding activiteiten Persoonlijke ontwikkeling via opleiding Ondersteuning in herstel bij overbelasting		
Ergonomische werkomgeving	Minder gezondheidsklachten	100%	€281.838	8
Totaal			€288.094	

Kwaliteitsonderwijs

Indicator	Effect	Aantal	Waardering	Raakt SDG
MBO	Hogere arbeidsmarktkansen	656 uren	€2.755	8
HBO/ WO	Hogere arbeidsmarktkansen	800 uren	€2.464	7
Totaal			€5.219	

Gendergelijkheid

Indicator	Effect	Aantal	Waardering	Raakt SDG
Vrouwen leidinggevend	Inclusieve werkomgeving	33%	€1	10
Totaal			€1	

Schoon water en sanitair

Indicator	Effect	Aantal	Waardering	Raakt SDG
Waterverbruik	Vermindering waterzuivering	1000 m³	€37	13
Totaal			€32	

Betaalbare en duurzame energie

Indicator	Effect	Aantal	Waardering	Raakt SDG
Duurzame energie inkopen	Minder klimaatverandering	1.321.316 kWh	€52.853	
Totaal			€52.853	

Klimaatactie

Indicator	Effect	Aantal	Waardering	Raakt SDG
Bestelbus elektrische km	Minder klimaatverandering	3.850.000 km	€540.540	
Scope 2	Minder klimaatverandering	74 ton CO2 equivalent	€6.968	7
Beperking energieverbruik		Verminderen van elektriciteitsverbruik verminderen van gasverbruik		
Scope 1	Minder klimaatverandering	1.034 ton CO ₂ equivalent	€40.512	
Auto's elektrische km	Minder klimaatverandering	1.680.000 km	€37.632	
Totaal			€625.652	

Waardig werk en economische groei

Indicator	Effect	Aantal	Waardering	Raakt SDG
Participatiewet	Inclusieve arbeidsmarkt	110.189,25 uren	€2.715.063	
Inspraak medewerkers	Inclusieve werkomgeving	Toegang tot vertrouwenspersoon inspraakbeleid		
Wajong, WSW, banenafsprak	Inclusieve arbeidsmarkt	1.125 uren	€28.733	
Werkomstandigheden		Medewerkers hebben een vast contract collectieve arbeidsvoorwaarden (zoals CAO)		3
WIA of WAO-uitkering van UWV	Inclusieve arbeidsmarkt	16.217,5 uren	€378.030	
WW-uitkering van de UWV	Inclusieve arbeidsmarkt	12.357 uren	€153.845	
Trainingen in werkgerelateerde vaardigheden	Verhoogde toegang tot arbeid	1.012 uren	€12.377	
Totaal			€3.288.047	

Ongelijkheid verminderen

Indicator	Effect	Aantal	Waardering	Raakt SDG
Taalles bieden	Verhoogde participatie	700 uren	€1.197	
Medewerkers met migratieachtergrond	Inclusieve arbeidsmarkt	91,53 FTE	€163.747	8
Totaal			€164.944	

Verantwoorde consumptie en productie

Indicator	Effect	Aantal	Waardering	Raakt SDG
Repareren voor hergebruik	Minder grondstofverbruik	1.262 reparaties	€2.562	
Informeren over duurzame consumptie	Maatschappelijke bewustwording	5.500 personen	€4.345	
Inkoop duurzame koffie	Lokale economie en korte ketens	13.474.988 euro aan duurzame koffie	€8.354.493	
Ingekocht verantwoord voedsel	Sociaal en ecologisch verantwoorde productie	594.136 euro aan verantwoord voedsel	€368.364	
Totaal			€8.729.764	

Partnerschap om doelstellingen te bereiken

Indicator	Effect	Aantal	Waardering	Raakt SDG
Samenwerken aan de maatschappelijke doelen	Samenwerking op de SDG's	32 partijen	€32	
Keurmerken	Minder klimaatverandering	ISO14000 SKAL-Certificering CO ₂ -prestatieladder		
Materialiteit in kaart gebracht		Dubbele materialiteits-analyse Dubbelematerialiteits-analyse		
Steun maatschappelijke organisaties	Samenwerking op de SDG's	264.317,73 euro	€264.318	
Totaal			€264.350	



MAAS INTERNATIONAL B.V.

Science Park Eindhoven 5051
5692 EB Son en Breugel
Nederland

www.maas.nl



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