



aces direct

MVO jaarverslag 2024



Voorwoord

De MVO Prestatieladder (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen) heeft in Nederland al veel positieve verandering teweeggebracht op het gebied van mens, maatschappij en milieu. Dit heeft onder andere geleid tot een groei van bewustzijn over de impact die we gezamenlijk op de wereld hebben waardoor er steeds vaker gekozen wordt voor duurzamere producten en samenwerkingen.

Als organisatie zetten wij ons in om deze duurzame groei te realiseren. Dit doen we door de drie uitgangspunten mens, maatschappij en milieu mee te nemen in onze missie, visie en dagelijkse werkzaamheden. Tevens zijn wij ook continue in gesprek met onze klanten, partners en medewerkers om ook bij hen deze positieve veranderingen te realiseren. Om onze duurzame ontwikkelingen concreet, objectief en aantoonbaar te maken zijn wij daarom al jaren MVO Prestatieladder niveau 3 gecertificeerd.

Dit jaarverslag presenteert de gerealiseerde prestaties en gestelde doelen van onze MVO-prestaties over de laatste drie jaren aan de hand van de MVO-prestatieladder. De MVO-prestatieladder is een praktische benadering van People, Planet en Profit. Aan de hand van zeven kernthema's en 31 MVO indicatoren geeft Aces Direct invulling aan de MVO-benadering en principes.

Naast MVO richten wij ons ook op ESG-criteria (Environmental, Social & Governance). In grote lijnen is ESG de internationale term voor MVO. De ESG heeft echter wel andere doelen, deze zijn namelijk gebaseerd op de zeventien SDG's (Sustainable Development Goals) die zijn opgesteld door de VN (Verenigde Naties) om tegen 2030 een einde te maken aan armoede, ongelijkheid, klimaatverandering en andere mondiale uitdagingen. Vanuit onze organisatie hanteren wij daarom het begrip ESG om een invulling te geven aan de SDG's, *figuur 1-1* presenteert de samenhang tussen de ESG en de SDG's.

Tevens gebruiken wij de MVO-prestatieladder om onze inzet voor de ESG-criteria op een systematische manier te borgen. In dit jaarverslag leggen we daarom verbanden tussen onze verschillende MVO-activiteiten en de ESG-criteria, zodat duidelijk is hoe deze activiteiten uiteindelijk een bijdrage leveren aan de SDG's.

ENVIRONMENTAL MILIEU

Gericht op klimaatveranderingsstrategie, biodiversiteit, water- en energie efficiëntie, carbointensiteit, milieubeheersysteem.



SOCIAL MAATSCHAPPIJ

Gericht op gelijke kansen, vrijheid van vereniging, gezondheid en veiligheid, mensenrechten, klant- en product-verantwoordelijkheid, kinderarbeid



GOVERNANCE GOED BESTUUR

Gericht op bedrijfsethiek, naleving wet- en regelgeving (compliance), onafhankelijkheid bestuur, eerlijke concurrentie en beloning.



Figuur 1-1 SDG Nederland. (ca. 2020, July). Verhouding ESG en 17 duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) van de Verenigde Naties.
<https://www.sdgnerland.nl/communicatiemateriaal/>.

Inhoudsopgave

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Voorwoord | 2 |
| 1. Inleiding | 5 |
| 1.1 Behoorlijk bestuur (kerntema I) | 5 |
| 2. People | 6 |
| 2.1 Goed werkgeverschap (kerntema II)..... | 6 |
| <i>Werkgelegenheid</i> | 6 |
| <i>Verhouding tussen werkgever en werknemer</i> | 6 |
| <i>Gezondheid en veiligheid</i> | 7 |
| <i>Opleiding en onderwijs</i> | 8 |
| <i>Diversiteit en kansen</i> | 8 |
| <i>Flexibele arbeidskrachten</i> | 9 |
| 2.2 Mensenrechten (kerntema III) | 9 |
| <i>Strategie en beleid</i> | 9 |
| <i>Gelijke behandeling</i> | 10 |
| <i>Vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandelingen</i> | 10 |
| <i>Gedwongen en verplichte arbeid</i> | 10 |
| 2.3 Eerlijk zaken doen (kerntema IV) | 11 |
| <i>Effecten op de samenleving</i> | 11 |
| <i>Corruptie</i> | 11 |
| <i>Concurrentiebelemmerend gedrag</i> | 12 |
| 2.4 Consumenten aangelegenheden (kerntema V) | 13 |
| <i>Productinformatie</i> | 13 |
| <i>Marketing en communicatie</i> | 13 |
| <i>Privacy van klanten</i> | 13 |
| 3. Planet | 15 |
| 3.1 Circulaire economie en klimaatverandering (kerntema VI) | 15 |
| <i>Grondstoffen</i> | 15 |
| <i>Energie</i> | 16 |
| <i>Transport, uitstoot, afvalwater en afvalstoffen</i> | 16 |
| 4. Profit/ Prosperity | 18 |
| 4.1 Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving (kerntema VII) | 18 |
| <i>Directie economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd</i> | 18 |
| <i>Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap</i> | 18 |
| <i>Bijdrage aan het economische systeem</i> | 19 |
| 5. Duurzaamheid als basis voor de toekomst | 20 |

1. Inleiding

1.1 Behoorlijk bestuur (kernthema I)

Aces Direct streeft ernaar blijk te geven van behoorlijk bestuur, dit door verantwoording te nemen voor alle activiteiten gericht op de praktische benadering van People, Planet en Profit. Ook laat het bestuur van Aces Direct zich aantoonbaar controleren en adviseren volgens de geldende wet- en regelgevingen. Communicatie ten aanzien van het behoorlijk bestuur geschiedt op basis van onze Aanjagersgids (een medewerker handboek) en het Culturedeck (de gedragscode), welke elke vier maanden worden herzien en waar medewerkers bij indiensttreding akkoord mee dienen te gaan. Binnen onze organisatie is ook een Ondernemingsraad (OR) actief om de belangen en de betrokkenheid van de directie en de medewerkers te behartigen.

In 2024 is het beoogde doel om geen klachten te ontvangen over overtredingen van onbehoorlijk bestuur behaald.

Deze MVO-doelstelling staat in relatie tot de volgende SDG's



2. People

Aces Direct streeft ernaar om op alle mogelijke manieren de beste werkgever voor onze medewerkers te zijn. Zo ligt bij ons de nadruk op gezondheid, persoonlijke ontwikkeling, eerlijke kansen, communicatie en verhouding tussen werkgever en werknemer. Daarnaast investeren wij in social return en certificeringen.

2.1 Goed werkgeverschap (kernthema II)

Werkgelegenheid

Als organisatie willen we excelleren en groeien in een snel veranderende omgeving. Daarbij moeten we kunnen vertrouwen en bouwen op de aanwezigheid van gekwalificeerde medewerkers. Zij zijn immers de belangrijkste voorwaarde voor een blijvend succes. Wij streven ernaar om werkgelegenheid te bieden aan onze werknemers en een lange termijnrelatie met hen aan te gaan. Over de indicator voor werkgelegenheid meten we de doorlooptijd van vacatures en het percentage medewerkers met vaste contracten.

In 2024 stelden we ons als doel om minimaal 80% van onze medewerkers een vast contract aan te bieden. Het uiteindelijke resultaat van deze doelstelling was een realisatie van 88%, wij zijn hierover zeer tevreden. De doelstelling gemiddelde doorlooptijd van vacatures in weken voor jaargang 2024 was maximaal 10 weken, het uiteindelijke resultaat is een gemiddelde doorlooptijd van 12,3 weken. Het doel is daarbij niet behaald. Echter zijn wij, vanwege de huidige arbeidsmarkt, daarover tevreden.

Deze MVO-doelstelling staat in relatie tot de volgende SDG's



Verhouding tussen werkgever en werknemer

De uitgangspositie in de relatie tussen Aces Direct en de medewerker is vertrouwen en verantwoordelijkheid. De medewerker heeft de mogelijkheid zijn werktijden, werklocatie en werkzaamheden grotendeels naar eigen inzicht in te richten. Daar waar mogelijk betrekken we onze medewerkers bij keuzes die gemaakt worden. Hierbij onderkennen we het belang van een managementstijl gericht op een open communicatie met aandacht voor onze medewerkers.

Deze MVO-doelstelling staat in relatie tot de volgende SDG's



Gezondheid en veiligheid

Voor het welzijn van onze medewerkers vinden wij een proactieve aanpak cruciaal. Het nemen van de noodzakelijke maatregelen om ziekte te voorkomen, is hierbij vanzelfsprekend. We nemen ook gericht actie op het gezonder maken en het behouden van onze medewerkers. Denk daarbij aan het faciliteren van fittesten, gezondheidsonderzoeken en het aanbieden van gerichte ondersteuning op dit vlak via het Aces Direct FIT programma – te denken valt aan het organiseren van een sportprogramma of het fietsplan.

Voor de indicator gezondheid en veiligheid stellen we onszelf vier doelstellingen over:

- Verzuimpercentage (doelstelling o.b.v. gem. per jaar)
- % medewerkers dat gebruik heeft gemaakt van fietsplan
- % van het totaal aantal medewerkers dat deelneemt aan bedrijfsactiviteiten (FIT en regulier) per jaar
- Aantal gegeven massages (thema welzijn en gezondheid - stress reducerende maatregelen)

Ons doel voor 2024 was om het verzuimpercentage te beperken tot een maximum van 2%, uiteindelijk is er een verzuimpercentage van 1,3% gerealiseerd. Uit de statistieken van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) over 2024 ligt het landelijk gemiddelde verzuimpercentage op 5,4%. Op basis hiervan kunnen wij zeer tevreden concluderen dat onze proactieve aanpak voor het welzijn van onze medewerkers wel degelijk een verschil maakt.

Verder heeft 7,6% van onze medewerkers gebruik gemaakt van het fietsplan, het gestelde doel van 4% is daarbij behaald. In 2025 gaan we verder aan de slag om het fietsplan nog aantrekkelijker te maken voor onze medewerkers.

Ons doel voor 2024 was om 75% van onze medewerkers deel te laten nemen aan FIT-bedrijfsactiviteiten, gericht op welzijn, gezondheid en stressvermindering. Uiteindelijk heeft 87% van onze medewerkers deelgenomen aan deze activiteiten. In het kader van stress reducerende maatregelen zijn er diverse massages op kantoor gegeven en zijn we een samenwerking aangegeven met OpenUp.

Deze MVO-doelstelling staat in relatie tot de volgende SDG's



Opleiding en onderwijs

Wij stimuleren de ontplooiing, ontwikkeling en inzetbaarheid van onze medewerkers. Wij vinden dat hierbij niet de functie leidend is, maar het potentieel van de medewerker. We besteden daarom veel aandacht aan het ontwikkelen van talent en bieden onder andere opleidingen, trainingen en doorgroeimogelijkheden.

Het doel voor jaargang 2024 was dat 85% van onze medewerker een persoonlijk ontwikkelplan had, uiteindelijk is een percentage van 95% behaald.

Deze MVO-doelstelling staat in relatie tot de volgende SDG's



Diversiteit en kansen

We bieden gelijke kansen aan alle medewerkers. We maken geen onderscheid op basis van etnische afkomst, huidskleur, godsdienst, nationaliteit, sekse, leeftijd, handicap, burgerlijke staat, seksuele voorkeur of enige andere persoonlijke eigenschap die wettelijk is beschermd. We bieden niet alleen gelijke kansen maar juichen diversiteit juist toe. Als er naar de doelstelling gekeken wordt zal de keuze bij gelijke kansen vallen op een vrouwelijk persoon. Het gemiddelde aantal dienstjaren stijgt door het vasthouden van medewerkers. Dit willen we bereiken door ze voldoende kansen te geven zich te ontwikkelen. Dit percentage wordt gemeten op basis van het aantal vrouwelijke medewerkers ten opzichte van het totale aantal medewerkers.

We hebben onszelf het doel gesteld om 25% vrouwelijke medewerkers in dienst te hebben ten opzichte van het totale aantal medewerkers, aan het einde van jaargang 2024 was dit percentage 24% en hebben daarmee ons doel niet behaald. Dit is echter wel een stijging ten opzichte van ons gerealiseerde doel in 2023. Uit de IT-arbeidsmarktmonitor van Hello Professionals blijkt dat het gemiddelde percentage van vrouwen in de IT-sector is gestegen naar 22%. Daarom zijn we, vanwege de aanwas van sollicitanten en de huidige staat van de IT-markt, tevreden over ons bovengemiddelde behaalde resultaat.

Deze MVO-doelstelling staat in relatie tot de volgende SDG's



Flexibele arbeidskrachten

Bij rekrutering van nieuwe medewerkers streven we er niet naar om flexibele arbeidskrachten aan te nemen. We willen namelijk geen deel uitmaken van schijnzelfstandigheidsconstructies. We meten het aantal medewerkers dat een flexibel of oproepcontract krijgt aangeboden en streven naar een maximum hiervan.

In 2024 hebben we geen van onze medewerkers een oproepcontract aangeboden, waarmee we ons doel van 0 flexibele of oproepcontracten hebben behaald.

Deze MVO-doelstelling staat in relatie tot de volgende SDG's



2.2 Mensenrechten (kernthema III)

Strategie en beleid

De verwachting dat iedere individuele medewerker een actieve persoonlijke bijdrage levert aan het succes van onze organisatie, vergt een duidelijke communicatie over de doelstellingen. We betrekken onze medewerkers actief in de gekozen strategische koers. We streven naar continue aandacht voor tijdige communicatie, dit doen we door middel van maandelijkse sessies. We meten hierbij het aantal evaluatiemomenten van de opgestelde focusplannen, per team zijn dit er jaarlijks minimaal drie.

Ook categoriseert Aces Direct haar partners en leveranciers. Zo zijn er strategische partners die bijdragen aan de continuïteit, die niet te vervangen zijn en waarmee men een lange termijn relatie aangaat. Deze worden onderverdeeld in bijvoorbeeld de platinum, gold en challenger categorie. De criteria waar deze partners aan moeten voldoen om hun status te behouden wordt beschreven in het leveranciersbeleid. We motiveren al deze partners om onze gedragscode te ondertekenen.

Elk team heeft in 2024 drie keer haar focus- en businessplan herzien in het kader van de PDCA-cyclus, het doel van minimaal drie evaluatiemomenten per jaar is hiermee behaald.

Deze MVO-doelstelling staat in relatie tot de volgende SDG's



Gelijke behandeling

Discriminatie mag absoluut niet aanwezig zijn, daarom wordt dit onderwerp zeer serieus genomen. Intern wordt in de gedragscode aandacht besteed aan dit onderwerp. Mocht toch sprake zijn van discriminatie op de werkvloer dan is er mogelijkheid om dit te melden bij de vertrouwenspersoon. Eventuele sancties bij discriminatie kunnen variëren van een gesprek tot ontslag.

In 2024 zijn er geen waarschuwingen over ongelijke behandelingen ontvangen door de inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

Deze MVO-doelstelling staat in relatie tot de volgende SDG's



Vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandelingen

Binnen Aces Direct is er een Ondernemingsraad (OR) actief om de belangen en de betrokkenheid van de directie en de medewerkers te behartigen. We meten het aantal intern ontvangen klachten over ongewenst gedrag en het percentage aantal ingestuurde instemmingsaanvragen die de OR akkoord heeft bevonden.

In 2024 stelden we ons als doel om geen klachten inzake ongewenst gedrag te ontvangen, het doel voor 2024 is hiermee behaald. Verder zijn 14 van de 15 instemmingsaanvragen akkoord bevonden. Daarvan is er één instemmingsaanvraag nog in ontwikkeling. Het beoogde doel van minimaal 80% is hiermee behaald.

Deze MVO-doelstelling staat in relatie tot de volgende SDG's



Gedwongen en verplichte arbeid

Gedwongen en verplichte arbeid past niet bij Aces Direct en de Nederlandse arbeidscultuur. Dit onderwerp is daarom ook opgenomen in de gedragscode voor medewerkers en strategische partners. Door ondertekening verklaart de verkrijger dat het zich houdt aan de door Aces Direct gestelde eisen. Aces Direct heeft de wet- en regelgeving geïnventariseerd en handelt uitsluitend in overeenstemming daarmee. Gemeten wordt het aantal ontvangen waarschuwingen die door inspectie SZW worden opgelegd.

In 2024 hebben we geen waarschuwing van genoemde instanties ontvangen, het doel voor 2024 is hiermee behaald.

Deze MVO-doelstelling staat in relatie tot de volgende SDG's



2.3 Eerlijk zaken doen (kernthema IV)

Effecten op de samenleving

Wanneer een boete of waarschuwing van de gemeente, ACM of politie wordt ontvangen zal dit worden vastgelegd. In geval van een waarschuwing of sanctie wordt bekeken of een correctieve actie noodzakelijk is om deze waarschuwingen in de toekomst te voorkomen. Dit wordt vastgelegd in een verbeternotitie, zodat de ESG en Compliance Officer een goed overzicht kan houden.

In 2024 hebben we geen boete of waarschuwingen van genoemde instanties ontvangen, het doel voor 2024 is hiermee behaald.

Deze MVO-doelstelling staat in relatie tot de volgende SDG's



Corruptie

Aces Direct heeft een beleid en procedure over corruptie vastgelegd in haar Aanjagersgids en Culturedeck. De Aces Direct manier van werken zoals is vastgelegd, is het fundament van ons succes. Daarom is het belangrijk dat we niet alleen zelf werken op deze eigen manier; maar ook dat we elkaar kunnen aanspreken als dit een keer niet het geval is. Naast diverse interne procedures voor het maken van meldingen kunnen onze medewerkers ook terecht bij de vertrouwenspersoon of melding maken via de

klokkenluidersregeling. Het niet naleven van de gedragscode is beslist niet vrijblijvend en heeft dan ook gevolgen. Aan de hand van een 'oei-foei-doei' principe – welke door team HR geregistreerd worden – wordt de corruptie gemeten.

In 2024 hebben we geen meldingen over corruptie van medewerkers of partners ontvangen, het doel voor 2024 is hiermee behaald.

Deze MVO-doelstelling staat in relatie tot de volgende SDG's



Concurrentiebelemmerend gedrag

Aces Direct heeft een beleid en procedure over Concurrentiebelemmerend gedrag vastgelegd in haar Aanjagersgids en Culturedeck. Wanneer een boete of waarschuwing van met betrekking tot concurrentiebelemmerend gedrag van reclamecodecommissie of ACM wordt ontvangen zal dit worden vastgelegd. In geval van een waarschuwing of sanctie wordt bekeken of een correctieve actie noodzakelijk is om deze waarschuwingen in de toekomst te voorkomen.

In 2024 hebben we geen meldingen over concurrentiebelemmerend gedrag ontvangen, het doel voor 2024 is hiermee behaald.

Deze MVO-doelstelling staat in relatie tot de volgende SDG's



2.4 Consumenten aangelegenheden (kernthema V)

Productinformatie

Aces Direct draagt zorg voor een juiste informatievoorziening vanuit de website en via onze medewerkers. Onze medewerkers volgen daarom trainingen en cursussen om up-to-date zijn te blijven met informatie over producten en diensten. We meten daarbij het percentage van het totale aantal geretourneerde producten die door een verkeerd advies vanuit onze organisatie, distributeur of fabrikant zijn geretourneerd ten opzichte van het totale aantal verkochte producten.

In 2024 hebben we 0,41% producten retour ontvangen die vanuit een verkeerd advies zijn besteld, het doel voor 2024 was een maximum van 0,50% waardoor deze doelstelling is behaald.

Deze MVO-doelstelling staat in relatie tot de volgende SDG's



Marketing en communicatie

In het marketingplan wordt het beleid met betrekking tot de communicatie weergegeven. Gemeten wordt het aantal waarschuwingen die door reclamecodecommissie of ACM worden opgelegd.

In 2024 hebben we geen meldingen vanuit genoemde instanties ontvangen over onze marketing en communicatie uitingen, het doel voor 2024 is hiermee behaald.

Deze MVO-doelstelling staat in relatie tot de volgende SDG's



Privacy van klanten

Aces Direct heeft een solide informatiebeveiligingsbeleid en is ISO 27001 gecertificeerd. Zodat jij als klant en organisatie verzekerd bent van een betrouwbare IT Lifecycle Partner die veilig omgaat met jouw data. Wij gebruiken de gegevens uitsluitend om het winkelen voor IT-producten voor klanten zo makkelijk en persoonlijk mogelijk te maken. Aces Direct verkoopt de persoonlijke gegevens niet aan derden en zal deze uitsluitend aan derden ter beschikking stellen die zijn betrokken bij het uitvoeren van klanten orders.

Intern wordt ervoor gezorgd dat niet iedere medewerker geautoriseerd is om (alle) gegevens van klanten in te zien. Alle AVG-gerelateerde uitdagingen of klachten worden geregistreerd in een systeem, de Privacy Officers zorgen daarbij voor een adequate afhandeling. We meten deze indicator aan de hand van het aantal datalekken welke bevestigd worden door de Autoriteit Persoonsgegevens (AP).

In 2024 zijn er geen meldingen van datalekken gemeld bij het AP, het doel is hiermee behaald.

Deze MVO-doelstelling staat in relatie tot de volgende SDG's



3. Planet

Aces Direct streeft naar het continu verbeteren van haar prestaties op het gebied van CO2-uitstoot. Daarom brengen we periodiek ons CO2-verbruik in kaart en laten we ons adviseren over stappen die genomen kunnen worden voor het verder terugdringen van de uitstoot.

3.1 Circulaire economie en klimaatverandering (kernthema VI)

Grondstoffen

De afgelopen jaren heeft Aces Direct zich ingezet om het aantal digitale facturen dat aan klanten wordt verstuurd in kaart te brengen en drastisch terug te brengen. Deze metingen vinden periodiek plaatst, daarbij worden klanten actief benaderd om hun facturen digitaal te ontvangen. Ook willen we ons eigen papierverbruik terugdringen, we archiveren onze facturen niet meer gericht maar worden digitaal gearchiveerd. Ook hebben we voor alle medewerkers maar één printer in onze kantoorhuisvesting The Village en staat de printer automatisch ingesteld in zwart-wit dubbelzijdig printen.

In 2024 was het doel om maximaal 6.000 print afdrukken te maken, ons doel is hiermee behaald.

Deze MVO-doelstelling staat in relatie tot de volgende SDG's



Energie

Aces Direct streeft naar het continu verbeteren van haar prestaties op het gebied van CO₂-uitstoot. Jaarlijks maken we ons CO₂-verbruik inzichtelijk en stellen onszelf doelstellingen om onze CO₂-uitstoot te reduceren, we meten daarbij ons verbruik in gas en elektra (groene stroom).

In 2024 was het doel om minder dan 45.000 M³ gas en minder dan 200.000 kWh te verbruiken, uiteindelijk is er 39.400 M³ gas en 186.646 kWh verbruikt. Ons gas- en elektraverbruik over de afgelopen jaren staat gepresenteerd in figuur 1-2.

| Elektraverbruik in kWh | | | | | Gasverbruik in M ³ | | | | |
|------------------------|-----------|-----|------------|-----|-------------------------------|----------|----------------|------------|----------------|
| Jaartal | Doel | | Realisatie | | Jaartal | Doel | | Realisatie | |
| 2020 | < 200.000 | kWh | 138.310 | kWh | 2020 | < 75.000 | M ³ | 43.799 | M ³ |
| 2021 | < 200.000 | kWh | 186.326 | kWh | 2021 | < 75.000 | M ³ | 48.984 | M ³ |
| 2022 | < 250.000 | kWh | 225.535 | kWh | 2022 | < 75.000 | M ³ | 67.102 | M ³ |
| 2023 | < 250.000 | kWh | 224.402 | kWh | 2023 | < 65.000 | M ³ | 50.029 | M ³ |
| 2024 | < 200.000 | kWh | 186.646 | kWh | 2024 | < 45.000 | M ³ | 39.400 | M ³ |

Figuur 1-2 Historische verbruik elektra en gas 2020 tot 2024.

Ons gasverbruik in 2024 is ten opzichte van 2023 afgenomen, reden hiervoor is het verduurzamen van onze kantoorhuisvesting. Naast het verminderen van ons gasverbruik is ons elektraverbruik ook aanzienlijk gedaald. Dat terwijl het aantal medewerkers weer is gegroeid en wij weer intensiever gebruik hebben gemaakt van onze kantoorhuisvesting. Onze maatregelen voor het verduurzamen van onze kantoorhuisvesting zijn daarbij erg succesvol gebleken en zijn daarover zeer tevreden.

Deze MVO-doelstelling staat in relatie tot de volgende SDG's



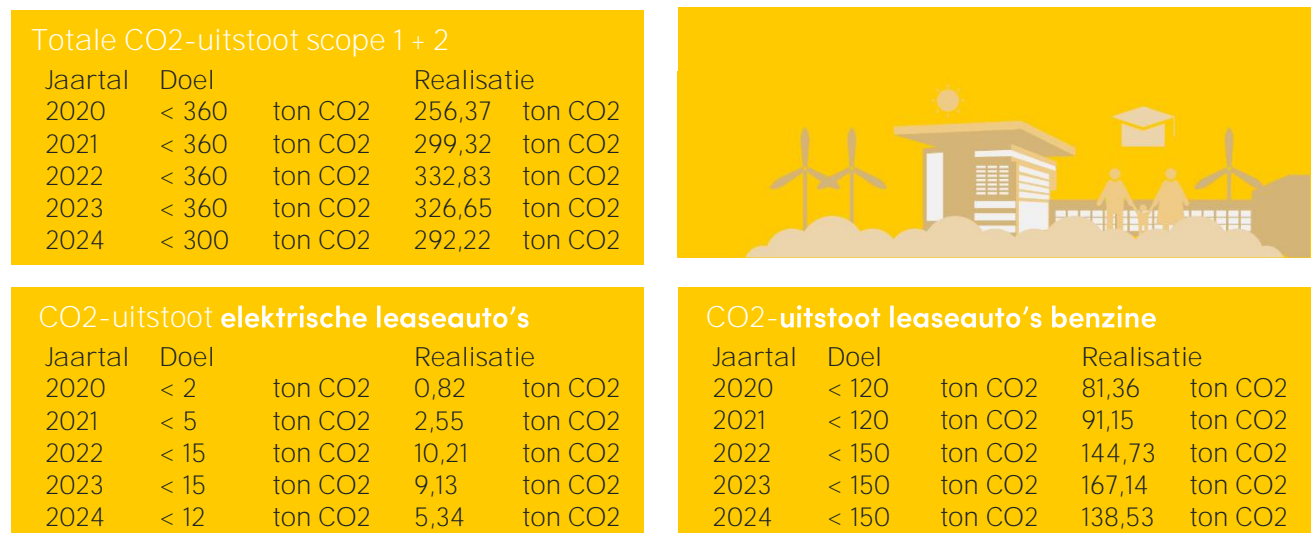
Transport, uitstoot, afvalwater en afvalstoffen

We zijn bezig ons afval zo goed mogelijk te scheiden, dit geschiedt op basis van speciale afvalbakken op ons kantoor. Onze afvalverwerker laat zich tevens jaarlijks toetsen op veiligheid en kwaliteitsmanagement ISO 9001, Milieumanagement ISO 14001, CO₂ reductie en logistiek CO₂ prestatieladder, Lean & Green star, MVO prestatieladder en is tevens in het bezit van een NIWO-certificaat.

Daarnaast meten wij onze CO₂-uitstoot voor scope 1 en 2 gericht op gas- en elektraverbruik, verbruik van onze leaseauto's (elektrisch/ benzine), zakelijke kilometrages en het aantal vliegbewegingen. En stellen wij onszelf ten doel om onze CO₂-uitstoot te

reduceren. In ons wagenpark promoten we daarom elektrisch rijden via Athlon Flex waardoor onze medewerkers kunnen kiezen voor de meest geschikte en duurzame vervoersoptie voor hun behoeften. Door gebruik te maken van een autopool kunnen oudere auto's langer in gebruik blijven en verlengen we de levensduur, wat de noodzaak vermindert om nieuwe auto's te produceren en helpt zo de bijhorende milieubelasting te reduceren. Verder zien wij erop toe dat het maximale energielabel voor onze leaseauto's A-B is en is er een fietsplan beschikbaar voor onze medewerkers. Om elektrisch rijden verder te stimuleren bieden we mogelijkheden aan onze medewerkers om thuis een laadpaal aan te schaffen. Daarnaast hebben we in 2023 zes laadpalen bij ons kantoor geplaatst, deze zijn vanwege de druk op het elektriciteitsnet pas in 2024 in gebruik genomen. Verder voeren wij sinds 2023 ook energielabel A+ voor onze kantoorhuisvesting.

Wij zijn tevreden over de gerealiseerde doelstellingen, deze worden in figuur 1-3 gepresenteerd.



Figuur 1-3 Historische CO2-uitstoot 2020 tot 2024.

In 2024 is onze totale CO2-uitstoot ten opzichte van 2023 aanzienlijk afgenomen. Het aandeel CO2-uitstoot **van onze elektrische en benzine leaseauto's is** ondanks de groei in het aantal medewerkers ook afgenomen. In 2025 ligt de verdere focus op het ontwikkelen van aantrekkelijkere duurzame mobiliteitsoplossingen om onder andere het aantal **elektrische leaseauto's of andere mobiliteitsoplossingen te vergroten en het aantal leaseauto's op benzine te verkleinen.**

Deze MVO-doelstelling staat in relatie tot de volgende SDG's



4. Profit/ Prosperity

Aces Direct is zich zeer bewust van de omgeving waarin we leven en werken en is daarin ook sociaal betrokken. De sociale betrokkenheid vertaalt zich onder andere in een intensieve samenwerking en sponsoring van verschillende goede doelen.

4.1 Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving (kerntema VII)

Directie economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd

Onze jaarcijfers worden jaarlijks gedeponereerd bij de betreffende instanties conform de geldende wet- en regelgevingen. Tevens willen we zo open en transparant mogelijk communiceren naar onze medewerkers, dit in de vorm van maandelijks financiële rapportages betreffende;

- Inkomsten
- Operationele kosten
- Medewerkersvergoedingen
- Donaties en overige maatschappelijke investeringen
- Ingehouden winst en betalingen aan kapitaalverstrekkers en overheden

Doelstelling hiervoor is het maximale aantal werkdagen waarbinnen onze medewerkers zicht hebben in deze financiële maandrapportage.

In 2024 hebben we het doel over de doorlooptijd van deze financiële maandrapportage gesteld op maximaal vijf werkdagen, dit doel is in 2024 behaald.

Deze MVO-doelstelling staat in relatie tot de volgende SDG's



Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap

We dragen graag bij aan initiatieven die passen bij onze eigen organisatie en identiteit. We kiezen daarom ook voor sponsorprojecten waarmee wordt bevestigd dat we een maatschappelijk betrokken, toonaangevend en innoverend bedrijf zijn. Het motto van Aces

Direct voor sponsoring is “kinderen zijn de toekomst”. De volgende activiteiten van Aces Direct vallen onder de bijdrage aan de lokale economie en bedrijvigheid:

- Medewerkers (stagiaires en startersbeurs)
- Goederen en diensten (Villa Pardoës, Fight Cancer, JINC, Stichting Petrus Donders Tilburg, Stichting Alpe d’HuZes, Willem II, Stichting Klimaatvriendelijk Aanbesteden & Ondernemen (SKAO) en Stichting CO2 Neutraal)

We staan altijd open voor suggesties van onze medewerkers en de gemeenschap voor activiteiten, het sponsorbeleid wordt [hier](#) nader toegelicht. We meten hierbij onze maatschappelijke bijdrage per jaar in het percentage van de marge.

In 2024 hebben we **een bedrag van €21.578,-** uitgekeerd aan initiatieven die een positieve bijdrage leveren aan de lokale economie. Naast deze financiële steun hebben onze medewerkers ook aanzienlijke tijd besteed aan diverse vrijwilligersactiviteiten. Daarnaast zijn wij partner van [Stichting Digidromen](#), onze Managing Director Sven van Bortel is hierin vertegenwoordigd in het bestuur. We zijn verheugd over deze resultaten en hebben de intentie om in 2025 een nog grotere bijdrage te leveren aan dergelijke initiatieven en vrijwilligersactiviteiten.

Deze MVO-doelstelling staat in relatie tot de volgende SDG's



Bijdrage aan het economische systeem

Aces Direct draagt graag bij aan het economische systeem, dit door het beschikbaar stellen van haar infrastructuur aan de omgeving of het algemeen nut. We meten hierbij jaarlijks het aantal sponsorinitiatieven waarin Aces Direct heeft deelgenomen om een bijdrage te leveren aan het economische systeem.

In 2024 hebben we een bijdrage geleverd door dertien sponsorinitiatieven te steunen, het doel is hiermee ruimschoots behaald.

Deze MVO-doelstelling staat in relatie tot de volgende SDG's



5. Duurzaamheid als basis voor de toekomst

Een maximale impact maken en continuïteit bieden: dat is waar duurzaamheid voor ons om draait. Al jarenlang voelen wij als bedrijf de noodzaak om vandaag stil te staan bij de impact die we morgen willen maken. Daarbij gaat het niet alleen om de rol die wij als IT Lifecycle Partner spelen bij het ontwikkelen van technische oplossingen, maar juist ook om de impact die wij maken voor onze medewerkers, onze relaties en de wereld om ons heen.

Wij kijken zeer tevreden terug op onze gerealiseerde doelstellingen van het afgelopen jaar, voorgaande doelen en realisaties zijn [hier](#) terug te vinden in onze eerdere jaarverslagen.

Als organisatie zijn wij ook continu in ontwikkeling en zijn wij dit jaar druk bezig geweest met onze duurzaamheidsambities tot en met 2030 op het gebied van Environmental, Social en Governance (ESG). Verder hebben wij onze krachten gebundeld met Solid Circle om IT Lifecycle management duurzamer en completer te maken. Dit heeft geleid tot een nieuwe vestiging in Waalwijk, waarover je [hier](#) meer kunt lezen. Bovendien verhuizen we in 2025 naar het centrum van Tilburg. Deze verhuizing versterkt onze duurzame groeiambities, is uitstekend bereikbaar met het openbaar vervoer en biedt verder volop ruimte voor optimalisatie en innovatie in de samenwerking met onze stakeholders. Het volgende jaarverslag zal zich dus richten op onze duurzaamheidsambities, doelen en resultaten inclusief de nieuwe locaties in Tilburg en Waalwijk.