

MVO JAARVERSLAG
2020
N.V. Juva

20



Inhoudsopgave

Introductie	3
De rol van MVO binnen de bedrijfsvoering van Juva	3
Organisatie	5
Aandeelhouders en deelnemingen	6
Onze werkmaatschappijen Westland Infra Netbeheer, Capturam en Anexo	7
Samenvatting in cijfers	8
Uitdagingen en dilemma's	9
Energietransitie: een nieuwe ordening in de energiewereld	9
Onze visie en strategie	11
Het creëren van waarde voor mens en omgeving	12
De Sustainable Development Goals (SDG's)	13
Duurzame en betaalbare energie	13
Eerlijk werk en economische groei	13
Duurzame consumptie en productie	14
Partnerschap om doelstellingen te bereiken	14
Over het stakeholderonderzoek en materialiteit	15
Ons MVO beleid	16
Strategie	16
Onze MVO strategie	17
Samenwerken	18
Duurzame en betaalbare energie	21
Onze projecten	26
Samenwerken om meer voor elkaar te krijgen	30
Eerlijk werk en economische groei	31
Duurzame consumptie en productie	38
Duurzaam huis	39
Duurzaam vervoer	41
Zuinig omgaan met middelen	41
Veiligheid en gezondheid	43
Stakeholderonderzoek / materialiteit	45
Inleiding	45
Onderzoeksvraag	45
Stakeholdergroepen	46
Methodologie	47
Resultaten en conclusie	47
Begrippenlijst	48

Introductie

De rol van MVO binnen de bedrijfsvoering van Juva

Bijdragen aan een leefbare samenleving en de energietransitie vinden wij als netwerkbedrijf belangrijk. Maatschappelijk verantwoord ondernemen zien wij dan ook als een integraal onderdeel van onze identiteit. Om dit in onze bedrijfsvoering te borgen, hebben we ook in 2020 onze bedrijfsdoelen en kernwaarden in overeenstemming gebracht met de internationale duurzame ontwikkelingsdoelen, ook wel Sustainable Development Goals (SDG's) genoemd.

Waarom kiest Juva voor SDG's?

Op basis van de internationale afspraken uit 2015 met de 193 lidstaten van de Verenigde Naties is een mondiale duurzame ontwikkelingsagenda opgesteld tot 2030. Zeventien doelen zijn gedefinieerd, met als uitgangspunten het uitbannen van armoede, ongelijkheid, onrecht en klimaatverandering.

Daar duurzaamheid één van de basispijlers van onze bedrijfsvoering is, vinden wij het belangrijk om ons duurzaamheidsbeleid meetbaar en vergelijkbaar te maken met andere organisaties middels benchmarking en de SDG-standaarden. We hebben vier SDG's gekozen die het meest relevant zijn voor onze stakeholders en onze medewerkers*.

*gebaseerd op een stakeholdersonderzoek

Onze meest relevante duurzaamheidsthema's zijn op basis van voorgaande:

- SDG 7 'Betaalbare en duurzame energie'
- SDG 8 'Eerlijk werk en economische groei'
- SDG 12 'Verantwoorde consumptie en productie'
- SDG 17 'Partnerschap om doelstellingen te bereiken'.

Over deze rapportage

Dit jaarverslag geeft inzicht in de prestaties van N.V. Juva op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen over het kalenderjaar 2020. We hebben in 2020 opnieuw stappen gezet in het doorvoeren van de Global Reporting Initiative Standerds richtlijnen. Daarbij is onze aandacht uitgegaan naar materialiteit en de uitkomsten van ons stakeholdersonderzoek.

Toepassing van deze GRI-richtlijn maakt ons jaarverslag transparant en vergelijkbaar met MVO-verslagen van andere organisaties. We volgen daarbij zo mogelijk de criteria van de transparantiebenchmark van het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat.

Onze richtlijn is de ISO 26000-norm bij de uitvoering van ons MVO-beleid. En de berekening van onze CO2-footprint doen we op basis van het Greenhouse Gas Protocol (GHGP).

Het GHGP kent drie scopes waarover de emissie van broeikasgassen zijn verdeeld. Onder scope 1 vallen de directe emissies (emissies van broeikasgassen die het directe gevolg zijn van onze kernactiviteiten). Scope 2 betreft de indirecte emissies (alle uitstoot van broeikasgassen bij het opwekken van elektriciteit voor het bedrijf door derden). En scope 3 bevat de ketenemissies (alle uitstoot van broeikasgassen bij derden die direct het gevolg zijn van activiteiten van het bedrijf). Scope 3 is optioneel en nemen wij niet mee in onze verslaglegging.

Beheersing en sturing

Voor onze prestaties op financieel gebied verwijzen wij naar het Bestuursverslag als onderdeel van ons separate Jaarverslag 2020. Dit MVO-verslag bevat de voor onze stakeholders materiële onderwerpen. In de bijlage leest u meer over het proces dat ten grondslag ligt aan de keuzes van onderwerpen in dit verslag.

Wijzigingen

Er zijn geen wijzigingen in definities en meetmethoden op de gerapporteerde data ten opzichte van de vorige verslagperiode over 2019. Eveneens is er geen sprake van beperkingen bij het bepalen van de maatschappelijke informatie in dit verslag. In 2020 zijn er geen acquisities of desinvesteringen uitgevoerd.

Poeldijk, 28 mei 2021

De directie
F.P. Binnekamp



Organisatie

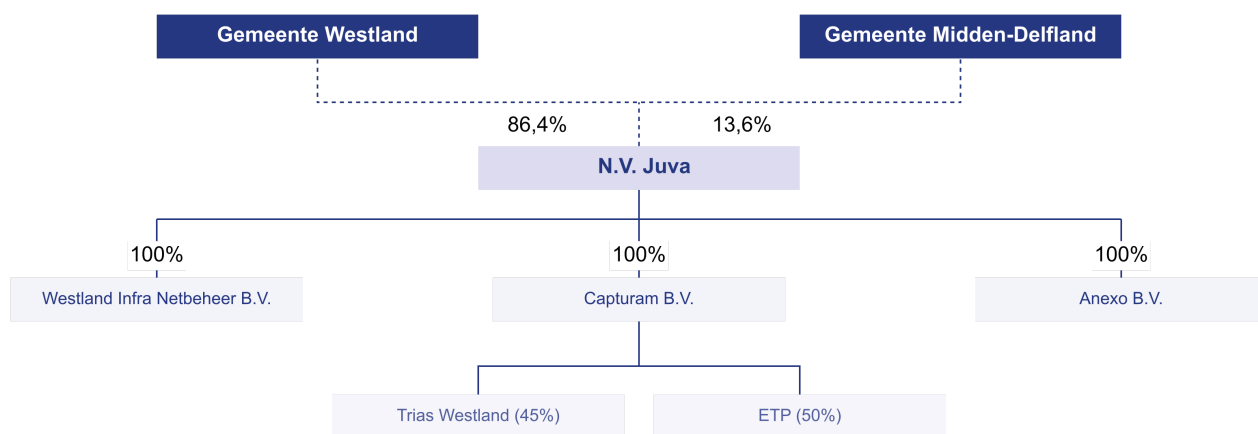
Wij zijn ons continue bewust van het vraagstuk hoe we een duurzame energievoorziening willen en kunnen ontwikkelen. Ons ultieme doel is een efficiënte infrastructuur creëren voor een duurzame energievoorziening. En daarbij vraag en aanbod optimaal op elkaar afstemmen. Onze regionale netwerken voor gas, elektriciteit en warmte vormen hiervoor de solide basis. Veiligheid, betrouwbaarheid en betaalbaarheid zijn daarbij onze uitgangspunten.

Met deze uitdaging is het doel van Juva op de lange termijn helder. Een duurzame bedrijfsvoering is meer en meer de license to operate voor de glastuinbouw. Deze kennis stellen wij ook ter beschikking buiten de glastuinbouw. Ons bestaansrecht is daarmee primair en direct gekoppeld aan het verduurzamingsvraagstuk in het algemeen en voor een deel aan het voortbestaan van de tuinbouw in de thuisregio in het bijzonder.



Aandeelhouders en deelnemingen

Juva werkt aan een integraal duurzaam energiesysteem binnen het verzorgingsgebied van de netbeheerder. Daarnaast stellen we ondernemers in staat om hun energiesystemen slim en in te zetten door stuurinformatie beschikbaar te maken. Dit stelt hen in staat hun duurzaamheidsagenda in te vullen en de resultaten te volgen. Onze werkmaatschappijen Westland Infra Netbeheer, Capturam en Anexo werken allen vanuit deze doelstellingen.



Aandeelhouder	Aantal aandelen	Belang
Gemeente Westland	1728	86,4%
Gemeente Midden-Delfland	272	13,6%

Naam	Belang
Westland Infra Netbeheer B.V.	100%
Anexo B.V.	100%
Capturam B.V.	100%

Onze werkmaatschappijen Westland Infra Netbeheer, Capturam en Anexo

Westland Infra Netbeheer is verantwoordelijk voor het transport van gas en elektriciteit in de regio. We leggen netwerken aan en verzorgen het onderhoud en beheer van het elektriciteits- en gasnetwerk in de regio's Westland, Midden-Delfland en een deel van de Botlek. Daarmee geven we iedereen onder gelijke voorwaarden toegang tot energie.

Capturam profileert zich als aanjager in de verduurzaming van energievoorzieningen vooralsnog in de regio's Westland en Midden-Delfland. Dit doen we onder andere middels deelnemingen en samenwerkingsverbanden.

Anexo is een speler op de vrije markt. We leveren en onderhouden middenspanninginstallaties, meetinrichtingen, allocatiediensten en infrastructuur voor openbare verlichting door heel Nederland. Incidenteel doen we een project in het buitenland, maar Nederland is ons primaire werkveld.

Werkgebieden werkmaatschappijen Juva



Samenvatting in cijfers

BEDRIJFSOPBRENGST

94,5 euro miljoen



87,7 euro miljoen in 2019

GROEPSRESULTAAT

16,0 euro miljoen



13,9 euro miljoen in 2019

AANSLUITINGEN GAS

55.620 aansluitingen



55.336 aansluitingen in 2019

AANSLUITINGEN ELEKTRICITEIT

62.854 aansluitingen



61.921 aansluitingen in 2019

LENGTE NETWERK GAS

1.035 km



1.036 km in 2019

LENGTE NETWERK ELEKTRICITEIT

2.879 km



2.845 km in 2019

UITVALSDUUR GAS

76 sec



23 sec in 2019

UITVALSDUUR ELEKTRICITEIT

4,76 min



5,45 min in 2019

NETVERLIES

2,4 %



2,5 % in 2019

KLANTTEVREDENHEID

7,9



7,6 in 2019

CO2-FOOTPRINT

1.966 kton



2.375 kton in 2019

PERSONEELSLEDEN

237 FTE



213 FTE in 2019

ZIEKTEVERZUIM

4,1 %



3,9 % in 2019

VEILIGHEIDSINDEX

2,1 IF-cijfer



3,1 IF-cijfer in 2019

7

Betaalbare en
Duurzame
Energie



8

Eerlijk werk
en Egonomische
Groei



12

Verantwoorde
Consumptie
en Productie



17

Partnerschap om
Doelstellingen
te Bereiken

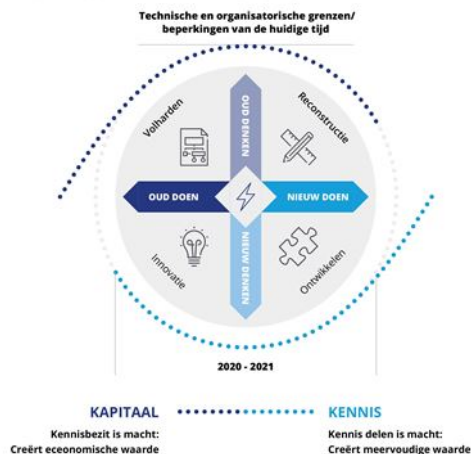


Uitdagingen en dilemma's

Energietransitie: een nieuwe ordening in de energiewereld

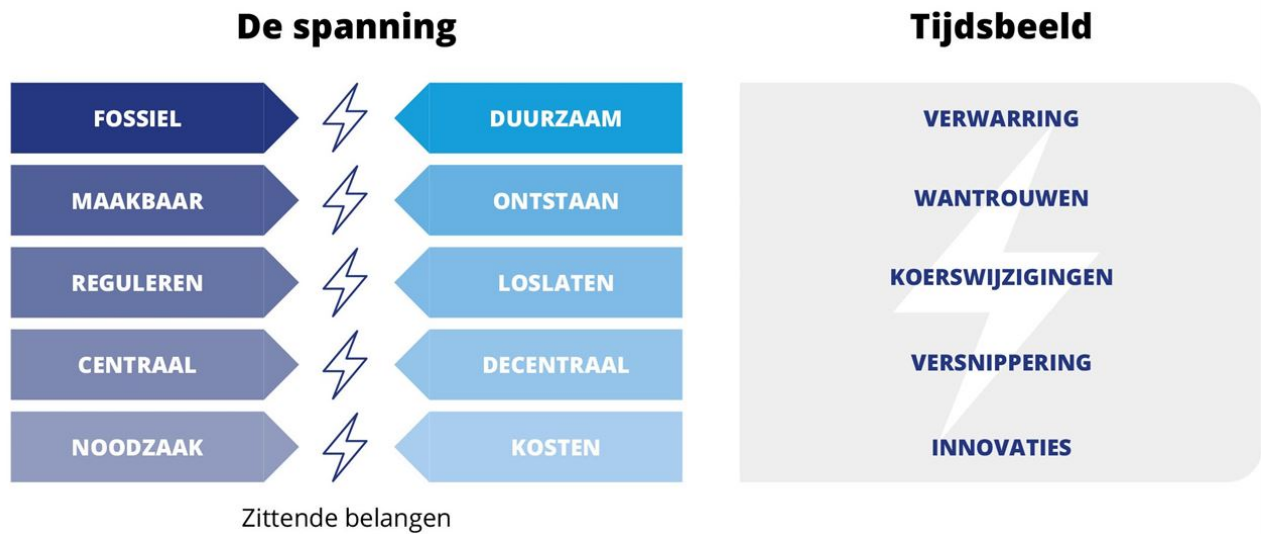
We zijn op weg! We hebben onze vertrouwde wereld verlaten en zijn op weg naar een nieuwe ordening, een ander systeem. De transitie naar een nieuw energiesysteem is een spannende en lange reis. Uiteraard brengt deze transitie verschillende spanningen met zich mee. We hebben het namelijk niet alleen over een energietransitie, maar vooral over een maatschappelijke transitie. De maatschappelijke transitie is onderweg naar een maatschappij waarbij het delen van kennis en samenwerken meer waarde heeft. En dat de vraag: "wat draag je in totaliteit bij aan de maatschappij" belangrijker wordt dan alleen het 'kennis is macht denken', dat voornamelijk is gestoeld op economische waardecreatie.

Energie of juist maatschappelijke transitie?



De spanningen in de energiewereld focussen zich op de overgang van fossiel naar duurzaam, centrale energiesystemen en energieopwekking ten opzichte van decentrale oplossingen en ook noodzaak versus kosten. De grootste spanning vanuit het perspectief van de energiebranche staat op de maakbaarheid van het toekomstige energiesysteem. Waar voorheen energiebedrijven systemen ontwikkelden en die pasklaar aan de gebruiker aanboden, ontstaan er nu tal van lokale initiatieven en regionale oplossingen waarbij energiebedrijven niet de regie hebben en er soms zelfs maar zijdelings bij betrokken worden. Een ander spanningsveld geldt voor de overheid waarbij er keuzes moeten worden gemaakt tussen reguleren en loslaten.

In discussies over de energietransitie wordt steevast geroepen dat de omschakeling van fossiele brandstoffen naar groene energie wel betaalbaar moet blijven. Want als de kosten te hoog oplopen, heeft dat immers een nadelig effect op de welvaart. Maar wat is betaalbaar? En wat is het alternatief als de transitie niet betaalbaar blijkt? Wat zijn de maatschappelijke gevolgen wanneer we de klimaatdoelen niet halen? Wat zijn daarvan de effecten op de leefbaarheid, onze leefomgeving en die van de volgende generaties? En voor welke kostenposten komen we dan te staan? We moeten veel breder kijken dan het energievraagstuk alleen en juist ook oog hebben voor de opbrengsten van de transitie, zoals meer levenskwaliteit, werkgelegenheid, innovatie en milieuwinst.



Onze visie en strategie

De energietransitie die nodig is om de doelen van het Parijse klimaatakkoord te bereiken, lijkt met name te gaan over technische vraagstukken en uitdagingen. Daarmee redden we het niet. In onze optiek is het echter vooral een maatschappelijke transitie. Het gaat om een verandering van cultuur en dat is complexer dan het invoeren van technische aanpassingen. Daarom moeten we toe naar een 'nieuwe wereld', waarin partnership, kennis delen en waarde toevoegen belangrijke pijlers zijn. In dat nieuwe denken hebben bedrijven voor hun eigen duurzaamheid niet alleen economische maar ook maatschappelijke doelen, zoals het gezond houden van de leefomgeving en een goede werkgever zijn. Onmisbare ingrediënten om de complexe energietransitie echt te doen slagen. Dagelijks dragen wij ons steentje bij vanuit deze overtuiging.



Onze visie en strategie

Om de energietransitie op gang te helpen en te houden, hebben we een langjarig commitment nodig van leveranciers en afnemers. Daarvoor is het essentieel dat marktpartijen samenwerkingsvormen gaan opzetten en zich realiseren dat marktwerking daarin ondergeschikt is. Door klanten te laten participeren in de keten, kunnen we gezamenlijk efficiënte oplossingen tot stand brengen en ontstaat het nodige langjarige commitment.

Strategisch partnership

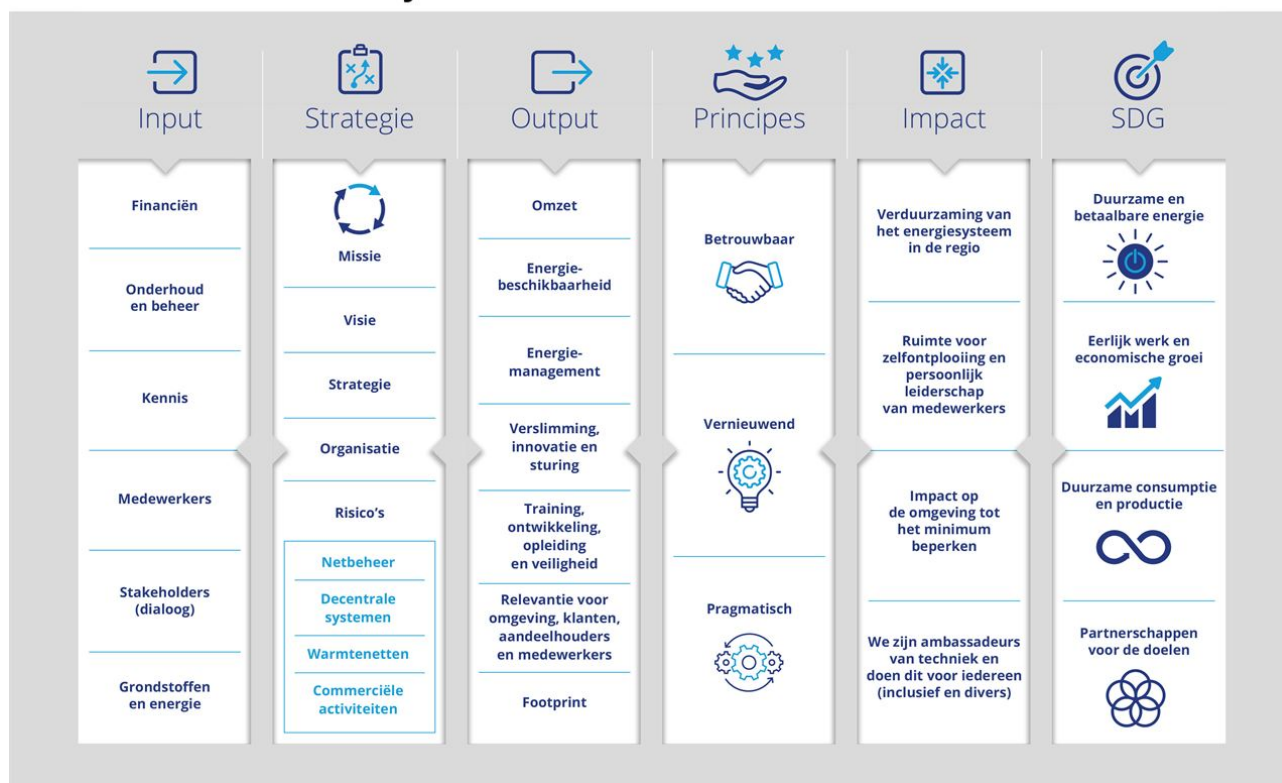
Juist in het Westland wil Juva lokale projecten, gebaseerd op lokale bronnen, realiseren. Ons inziens is het belangrijker dan ooit om bij dit soort initiatieven de klant centraal te stellen. Wat heeft die klant nodig en hoe kunnen wij daarop inspelen? We moeten af van de oude 'nutsgedachte' waarbij het aanbod het uitgangspunt is. Het vraagstuk van de afnemer moet leidend zijn in onze plannen en projecten. Wanneer wij daaraan geen bijdrage kunnen leveren, is er op termijn voor ons geen rol van betekenis weggelegd. Daarom wil Juva vanuit de traditionele klant-leveranciersrelatie doorgroeien naar een strategisch partnership met onze afnemers.

Het creëren van waarde voor mens en omgeving

Als netwerkbedrijf heeft Juva een belangrijke rol te vervullen voor de maatschappij en de welvaart van de regio waarin wij werkzaam zijn. Onze dagelijkse activiteiten zijn erop gericht energiebeschikbaarheid voor nu en voor de toekomst te garanderen en zo continue een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van de regio. Uitgangspunten daarbij zijn dat dit betaalbaar, veilig, non-discriminatoir en ook steeds meer samen met betrokken partijen gebeurt.

Onze aandacht ligt bij duurzame ontwikkelingen in de regio's Westland en Midden-Delfland als netbeheerder, en daarbuiten als partner voor energiesystemen en als meetbedrijf. Wij geven een visie op de toekomst van de energietransitie en brengen het mogelijk ook tot uitvoer. Daarbij is het verminderen van broeikaseffecten een belangrijke drijfveer. Daarnaast willen we ook een positieve bijdrage leveren aan financiële, sociale, maatschappelijke en milieutechnische resultaten van onze klanten en stakeholders.

Waardecreatiemodel Juva



De Sustainable Development Goals (SDG's)

Om onze impact inzichtelijk te maken en structuur te geven, hebben wij van de 17 Sustainable Development Goals vier doelen geselecteerd waaraan we vanuit onze kernwaarden kunnen bijdragen.

Duurzame en betaalbare energie

Wij zorgen voor energiebeschikbaarheid voor nu en in de toekomst.



We hebben energie nodig voor onze welvaart en ons welzijn. Kortom om te kunnen leven, wonen en werken. Ook om te ontwikkelen, is energie onmisbaar. Iedereen moet gebruik kunnen maken van energie. De huidige manier van energieopwekking kan niet blijven voortbestaan. Grondstoffen uit fossiele bronnen worden schaars of veroorzaken onwenselijke bijeffecten, zoals het uitstoten van broeikasgassen of aardbevingen en bodemdaling zoals in Groningen.

Energie opgewekt uit duurzame bronnen moet daarom verder onderzocht worden. Daarvoor zijn nog steeds een goede infrastructuur en technologische vooruitgang noodzakelijk, zonder dat er ook maar iemand wordt uitgesloten van energie.

Als Juva werken wij dagelijks aan een leefbare en duurzame samenleving en geloven in de kracht van innovatie en samenwerking om dit te bereiken. De omvorming van de huidige energievoorziening naar een duurzaam energiesysteem zien wij als grootse uitdaging voor de komende decennia.

Eerlijk werk en economische groei

Als je waardering en aandacht hebt voor mensen en omgeving, dan gebeuren er hele mooie dingen.



Vanuit onze missie hebben we een mooie taak te vervullen binnen de energietransitie. Bijdragen aan die taak is ook één van de belangrijke redenen waarom werknemers voor een baan kiezen bij Juva of bedrijven een samenwerkingsverband met ons aangaan. Wij werken graag met intrinsiek gemotiveerde medewerkers, leveranciers en partners om onze doelen in gezamenlijkheid te behalen.

Onze arbeidsvoorwaarden en omstandigheden zijn goed. We bieden iedereen gelijke kansen om zich te ontwikkelen waarbij etnische achtergrond, geloof, sekse of geaardheid geen enkele rol speelt. Veel van onze medewerkers komen uit de regio, maar ook uit de grote steden om ons heen. Wij zijn het toonbeeld van een multi-culturele-samenleving waar de onderlinge verschillen elkaar juist versterken.

Wij geven ook graag invulling aan dit gegeven vanuit ons werkgeverschap en ons partnerschap. Ook in 2020 was er met name bij technici sprake van een vraagmarkt, waardoor we met name voor deze beroepsgroep een andere wervingsstrategie hebben toegepast. Hierdoor kunnen we ook de moeilijk vervulbare vacatures goed invullen.

Duurzame consumptie en productie

Meer doen met minder: aandacht hebben voor onze omgeving.



We moeten zuinig zijn op onze hulpbronnen en deze zo efficiënt mogelijk inzetten. Hiermee dragen we bij aan de doelstellingen om minder te verbruiken en te komen tot duurzame keuzes.

Nadenken over hoe je eigen consumptie als bedrijf minder of duurzamer kan, is aan de orde van de dag. Dat gaat van kritisch zijn op eigen energieverbruik, duurzaam opwekken van energie, hoe we voedselverspilling tegen gaan en duurzame producten in de keuken

gebruiken en elektrisch vervoer. Tot hoe we omgaan met afvalstromen, en ook hoe onze eigen medewerkers daar een bijdrage aan kunnen leveren en hun eigen overwegingen maken: ga ik vandaag fietsen of niet, maak ik dat printje wel of niet.

Partnerschap om doelstellingen te bereiken

Samenwerken om meer voor elkaar te krijgen.



Een transitie kenmerkt zich door een fundamentele en onomkeerbare verandering in een maatschappij met daarin een rol voor iedereen. Het vormgeven van de toekomstige energiesystemen kunnen we niet alleen. De maatschappelijke impact is zo groot dat we het nooit voor elkaar kunnen krijgen zonder draagvlak en participatie. Samenwerking is een vereiste om successen te boeken en impact te hebben op mens en omgeving. Daarom zoeken wij de samenwerking actief op, te beginnen in onze directe omgeving.

Over het stakeholdersonderzoek en materialiteit

De samenhang tussen onze activiteiten, bedrijfsdoelen, kernwaarden en de SDG's wordt in ons waardecreatiemodel weergegeven.

Voordat we tot de vier SDG's zijn gekomen, hebben we diverse stakeholdersonderzoeken uitgevoerd en onze impact beoordeeld aan de hand van wat de buitenwereld van ons verwacht. Zodoende hebben we de materialiteit bepaald.

Uit deze stakeholdersonderzoeken is gebleken dat onze kernactiviteiten en de verwachtingen van onze stakeholders en eigen medewerkers dicht bij elkaar liggen. Gezien de ontwikkelingen in de energiebranche en het hoge tempo waarop de ontwikkelingen zich opvolgen, vinden wij het extra belangrijk dit samen met onze stakeholders te doen. Een gezamenlijk beeld van wat daarin belangrijk is, stemt ons tevreden.

Onze kerntaak is natuurlijk zorgen voor veilige, betrouwbare en betaalbare energie voor iedereen, nu en in de toekomst ook duurzaam. Het delen en uitdragen van kennis aan onze stakeholders en klanten wordt als een belangrijke toegevoegde waarde gezien, juist in ons eigen verzorgingsgebied. De impact en de meerwaarde die wij creëren vanuit onze kerntaak wordt omschreven door SDG 7.

Daarnaast is de manier waarop we dat doen van groot belang voor onze stakeholders: non-discriminatoir, inclusief, voor onze klanten en medewerkers en met de belangen van de bewoners en het bedrijfsleven in het oog. Economische groei en volwaardige werkgelegenheid zijn daarbinnen belangrijke voorwaarden. En ook dat we het voortouw nemen in duurzame bedrijfsvoering en dit zoveel mogelijk toepassen voor onze eigen directe omgeving. Om onze impact daarin te kunnen vergroten, kiezen we zo veel mogelijk voor samenwerkingsverbanden met aanpalende partijen. Deze doelen zijn geborgd in de andere 3 SDG's: 8, 12 en 17.

Impact meten

De bijdrage die wij als organisatie leveren aan de SDG's krijgen pas betekenis als we de impact ervan meten.

De waarde die wij als organisatie creëren is het verschil tussen onze input en onze output.

7 BETAALBAAR EN DUURZAAM ENERGIE	Bedrijfsopbrengst in mio 2020: 94,5 2019: 87,7	Groepresultaat in mio 2020: 16,2 2019: 13,9	Aansluitingen Gas 2020: 55.620 2019: 55.330	Aansluitingen Elektriciteit 2020: 62.854 2019: 61.021	Lengte Netwerk Gas 2020: 1.035 2019: 1.030	Lengte Netwerk Elektriciteit 2020: 2.879 2019: 2.845
	Uitvalduur Gas 2020: 76 sec 2019: 23 sec	Uitvalduur Elektriciteit 2020: 4,6 min 2019: 5,45 min				
8 EERLIJK WERK EN ECONOMISCHE GROEI	Ziekteverzuim 2020: 4,1% 2019: 3,9%	Veiligheidsindex (IF cijfer) 2020: 2,1 2019: 3,1	Personeelsleden 2020: 237 FTE 2019: 213 FTE	Verloop instroom 2020: 8,5% 2019: 13,9%	Verloop doortroom 2020: 6,1% 2019: 5,6%	Verloop uitstroom 2020: 4,9% 2019: 8,2%
	Persoonsgebonden budget Kennis/vaardigheden 2020: 3 2019: 3	Persoonsgebonden budget Opleiding 2020: 2 2019: 2	Persoonsgebonden budget Beweging/voeding 2020: 103 2019: 90	Beroepsgerichte opleidingen 2020: 95 2019: 187	Slagingspercentage opleidingen 2020: 99,1% 2019: 99,8%	
12 VERANTWOORDE CONSUMPTIE EN PRODUCTIE	CO2 footprint 2020: 1.966 ton 2019: 2.375 ton	Eigen gasverbruik in m3 2020: 117.653 2019: 132.008	Eigen Elektriciteitsverbruik in kWh 2020: 452.486 2019: 637.711	Afvalstromen Bedrijfsafval 2020: 19.350 2019: 29.950	Afvalstromen Gevaarlijk Afval 2020: 8.676 2019: 15.006	Afvalstromen Metaal 2020: 156.230 2019: 208.320
	Afvalstromen papier 2020: 10.180 2019: 13.010	Afvalstromen plastic 2020: 284.401 2019: 436.977				
17 PARTNERSCHAP OM DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN	Klachten 2020: 81 2019: 71	Schademeeldingen 2020: 89 2019: 89	Compensatievergoeding Gas 2020: 475,00 2019: € 280,00	Compensatievergoeding Elektriciteit 2020: 13.950,00 2019: € 12.725,00	Klanttevredenheid 2020: 7,9 2019: 7,6	

Ons MVO beleid

Strategie

Onze doelstelling

Het doel van Juva is een efficiënte infrastructuur creëren voor een duurzame energievoorziening, waarbij vraag en aanbod optimaal op elkaar zijn afgestemd. Wij werken met elkaar aan het energiedistributiesysteem van de toekomst. Een duurzaam systeem dat niet alleen veilig en betrouwbaar is, maar ook vrij van CO₂-uitstoot. Het energiedistributiesysteem van de toekomst zal steeds meer lokaal geregeld en gebalanceerd zijn, allerlei opslag- en conversiemogelijkheden kennen en elektriciteit, warmte en duurzame gassen verbinden tot één samenhangend geheel.

Naast invulling geven aan een duurzame energietransitie willen we ook bijdragen aan een maatschappelijk verantwoorde samenleving. Vaak gaat dit hand in hand, toch willen we bewust aandacht geven aan zowel onze economische verantwoordelijkheid als ook aan de maatschappelijke eisen die we aan onszelf stellen.

Maatschappelijke betrokkenheid

Aan de hand van een tweejaarlijks uit te voeren materialiteitsmatrix bepalen we onze sociale en maatschappelijke strategie. Hiervoor hebben we een keuze gemaakt voor 4 van de 17 SDG's.

Daarmee geven we gestructureerd invulling aan onze maatschappelijk verantwoorde en sociale agenda. De performance van onze resultaten maken we zoveel mogelijk meetbaar en we werken zo toe naar een transparante manier om verantwoording af te leggen naar onze omgeving. Dit is een langdurig proces, waarbij verandering nodig is van gezichtspunten en menselijk gedrag. Ieder jaar zetten we daar stappen voor.



Onze MVO strategie

Terugdringen van onze CO2 footprint

Naast het bijdragen aan het terugdringen van de CO2 footprint van de regio en onze klanten via onze dienstverlening willen we onze eigen CO2-footprint steeds verder terugdringen.

Het minimale doel is te voldoen aan de eisen die gesteld zijn in de klimaatwet, waarbij de CO2 uitstoot waar wij verantwoording voor dragen in 2030 met 55% is teruggebracht. Daarvoor volgen we nieuwe ontwikkelingen op de voet, onderzoeken we alternatieve energiedragers en gaan we creatief om met te beïnvloeden factoren. En niet in de laatste plaats: kritisch kijken naar onze eigen energiehuishouding en inzet van middelen.

Groeien en verbeteren

We vinden het belangrijk om groei te bevorderen. Daarmee kunnen we een grotere economische bijdrage leveren aan onze omgeving, maar vooral ook meer impact op duurzaamheidsdoelen. Groei in omvang maakt namelijk ook groei in impact mogelijk. Blijven ontwikkelen en altijd kijken of het beter, efficiënter en met minder middelen kan. Daar draait het om. Daarmee dragen we bij aan duurzaamheid.

Impactvol werk

Een grote uitdaging -of zelfs een risico- is het werven van goed technisch personeel. Nuttig zijn, je veilig voelen, jezelf ontwikkelen en bij kunnen dragen, zijn belangrijke elementen voor menselijk geluk.

Juva geeft invulling aan inclusief en waardig werk door aandacht te hebben voor een sterke en mooie bedrijfscultuur, waarbinnen iedereen zichzelf kan zijn en meer zichzelf kan worden. Mens en ontwikkeling staan daarbij centraal.

Stimuleren lokale economie

Daar waar mogelijk werkt Juva samen met lokale partijen en wordt er lokaal ingekocht. Daarnaast ondersteunen wij de lokale samenleving door verschillende projecten en initiatieven te sponsoren.

Jaarlijks ondersteunen we de regionale publiekstrekkingen Varend Corso en Kom in de Kas Westland en organiseren we het MKB Energiek Ontbijt voor het MKB Westland in ons eigen kantoorpand. We zijn partner van Tomatoworld en World Horti Center. En we sponsoren de Voedselbank Westland met voedselpakketten en steunen Make a Wish door de wens van een ziek kind (uit het Westland) uit te laten komen.



Samenwerken

Voor een wendbare organisatie is samenwerken key. Dit doen we op vele fronten. We kunnen het niet alleen. Om de duurzaamheidsdoelstellingen te bereiken, is samenwerking essentieel. Wij geloven in de kracht van samenwerking om impact te hebben op de verduurzaming van de regio.

Samenwerking bedrijfsonderdelen

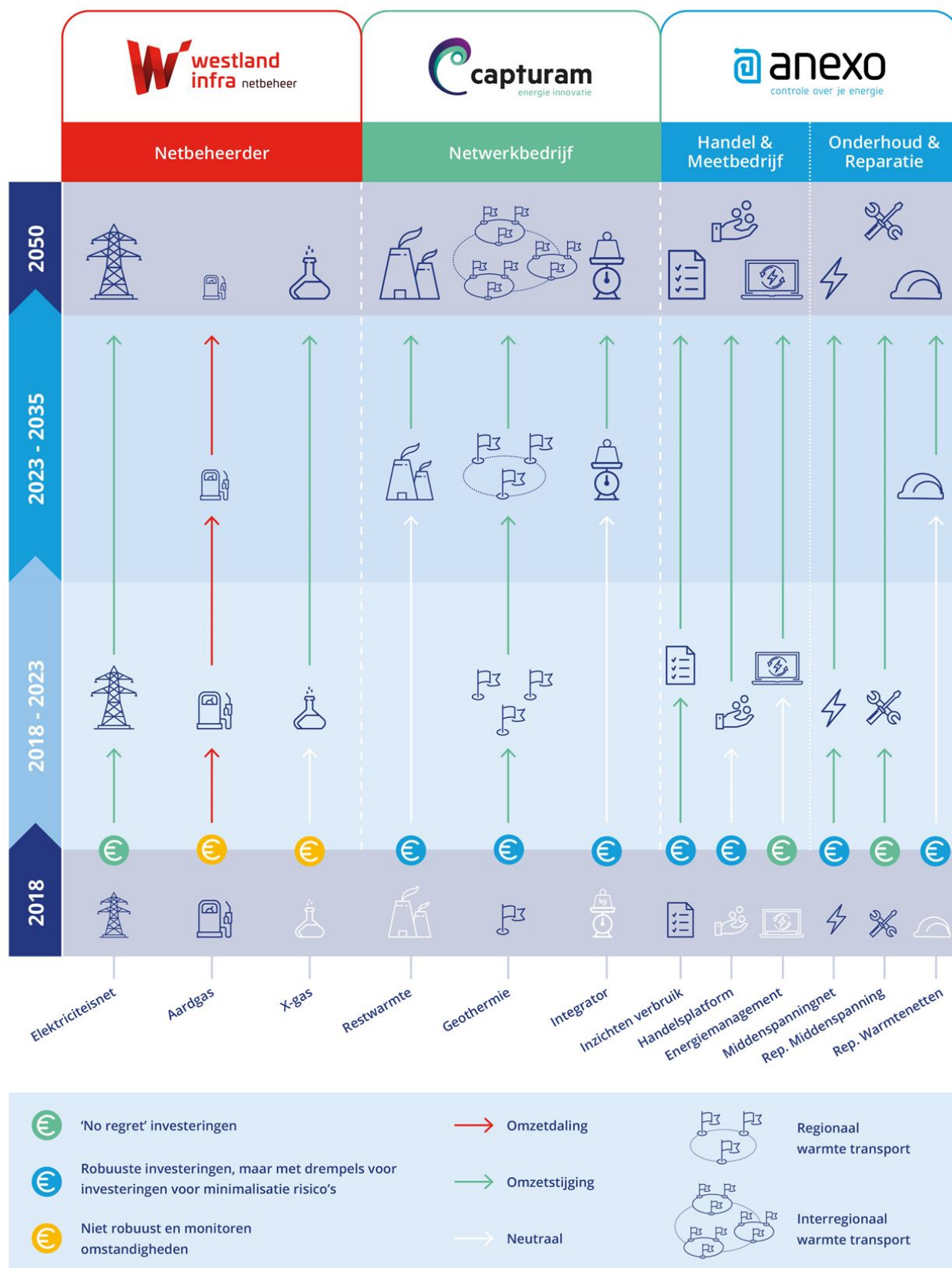
Westland Infra Netbeheer brengt de ervaring in van veilige en betaalbare netwerken met een hoge mate van beschikbaarheid, gebaseerd op een afweging van risico's, kosten en prestaties. Onderdeel daarvan is het aanleggen en onderhouden van netwerken en de storingsdienst met korte hersteltijden.

Anexo brengt de ervaring in van meten, regelen, verdelen en verhandelen (faciliterend) van energiestromen en ontwikkelt door de dynamiek in de commerciële omgeving nieuwe producten en diensten die bijdragen aan het nieuwe systeem. Anexo heeft landelijke schaal nodig om dit efficiënt te kunnen doen.

Capturam is de innovator op het gebied van de verdeling van nieuwe energievormen, zoals geothermie, restwarmte, waterstof en groengas. Capturam zorgt ervoor dat duurzame ideeën concrete vorm krijgen. Het bedrijf is het innovatieve verlengstuk van Westland Infra Netbeheer en daarmee voornamelijk regionaal georiënteerd.

Juva verbindt Westland Infra Netbeheer, Capturam en Anexo tot één geheel en zorgt voor voldoende mensen, middelen en materialen. Juva zorgt voor ICT-systemen die verandering mogelijk maken en een duidelijke (externe) communicatie die laat zien hoe wij werken aan het nieuwe distributiesysteem: veilig, samenwerkend en maatschappelijk verantwoord.

Samenhang



Samenwerking met partners

De uitdaging van de energietransitie is dusdanig groot dat Juva die klus nooit alleen kan klaren. Daarom zoeken wij samenwerking met tal van andere partijen, zoals klanten, leveranciers en overige stakeholders. Samenwerking is bovendien nodig om draagvlak te creëren en om kosten en risico's te beperken. Het concept van Warmtesysteem Westland is daarvan een mooi en illustratief voorbeeld, dat landelijk veel aandacht krijgt.

Samen met medewerkers

Zonder onze medewerkers kunnen we dit niet waarmaken. Daarom hebben wij de laatste jaren geïnvesteerd in een moderne en dynamische bedrijfscultuur. Daarin voelen mensen die relevantie zoeken in hun dagelijkse werkzaamheden zich goed thuis.

Samen met duurzame oplossingen

Ook onze eigen footprint staat centraal in de keuzes die wij maken als individuen. Duurzaam omgaan met onze omgeving en de middelen die ons ter beschikking staan draagt ook bij aan het collectief.

Duurzame en betaalbare energie

Wij zorgen voor energiebeschikbaarheid voor nu en in de toekomst.

Dilemma's van dit tijdsgewricht zijn mooie uitdagingen

De energietransitie heeft een behoorlijke impact op het leven van burgers. Het draagvlak voor de op handen zijnde veranderingen is nog niet altijd groot genoeg. Velen van ons zien wel het belang van groene en duurzame energiesystemen, maar zijn vaak kritisch wanneer het directe gevolgen heeft voor hun persoonlijke omstandigheden en leefomgeving. Iedereen moet gebruik kunnen maken van energie. In Nederland heeft ook iedereen de beschikking over energie en dat moet zo blijven. Toch weten we dat de huidige manier van energieopwekking niet kan blijven voortbestaan. De klimaatdoelstellingen zijn al een tijd geleden vastgesteld, de datum komt steeds dichterbij, de urgentie is duidelijk.

Juva werkt dagelijks aan een leefbare en duurzame samenleving en gelooft in de kracht van innovatie en samenwerking om dit te bereiken. De omvorming van de huidige energievoorziening naar een duurzaam energiesysteem zien wij als grootste uitdaging voor de komende decennia. Voor de inwoners van de regio Westland en Midden-Delfland, voor de glastuinbouwsector en voor onze klanten in de industrie, zakelijke dienstverlening en andere branches.



Energie opgewekt uit (decentrale) duurzame bronnen moet een plek krijgen in ons energiesysteem. Daarvoor zijn juist een goede infrastructuur en technologische vooruitgang noodzakelijk. De vraag naar toegang tot energie voor iedereen en de behoefte aan een hoge mate van veiligheid en beschikbaarheid veranderen niet. De netwerken zullen wel steeds meer onderdeel zijn van lokaal geregelde energiestromen, waarbij het belang van data verder toeneemt om vraag en aanbod goed te balanceren en in te regelen. De uitdaging zit in het opvangen van tijdelijke overschotten en tekorten en het samenspel van verschillende energiedragers.

INVOEDING GROEN GAS

4.600.000 m³



In onze optiek kun je elektrificatie niet los zien van een koppeling met andere energiedragers. Wanneer we minder aardgas gaan gebruiken, zijn er alternatieven nodig, zoals waterstof, groen gas, warmte en elektriciteit. Voor dat laatste is het noodzakelijk om de bronnen te verduurzamen en dat betekent in de praktijk de toepassing van wind- en zonne-energie. Zo'n nieuw energiesysteem zal veel conversie- en opslagmogelijkheden moeten bieden om leveringszekerheid te kunnen garanderen.

Als kennispartner van gemeenten vervult Juva daarbij een belangrijke rol. Als leverancier van verschillende netwerkdiensten maken we klanten en leveranciers hierop attent. We maken zaken bespreekbaar met onze klanten en zien gelukkig ook dat steeds meer klanten duurzaam ondernemen in hun missie en doelen verankeren.

Uitgekeerde compensatievergoeding	2020	2019	2018	2017	2016
Elektriciteit	€ 13.950	€ 12.725	€ 17.015	€ 35.010	€ 17.675
Gas	€ 475	€ 280	€ 4.270	€ 7.435	1400
Totaal	€ 14.425	€ 13.005	€ 21.285	€ 42.445	€ 19.075

Elektrificatie

De vraag naar elektriciteit gaat sterk toenemen. Dat komt onder meer doordat de bedrijven in het streven naar verduurzaming van het gas af gaan en de alternatieven vaak gepaard gaan met een hogere elektriciteitsbehoefte. Ook een deel van de warmtevoorziening van de woningbouw wordt geëlektrificeerd. Daarmee is elektrificatie een belangrijk onderdeel van de energietransitie.

Het elektriciteitsnet van Juva is voorbereid op deze vraag. Door jarenlang goed in contact te staan met onze omgeving en de ontwikkelingen op de voet te volgen, hebben wij de juiste investeringsbeslissingen kunnen nemen. Inmiddels is meer dan 80% van alle Westlandse en Midden-Delflandse woningen voorzien van een slimme meter. Dit jarenlange project is afgerond in 2020 en waar aanvankelijk het nut en de noodzaak niet altijd werd ingezien door de burgers, hebben we er nu collectief profijt van. De klant heeft veel meer inzicht in zijn energieverbruik. En de verrekening van zonnepanelen is gemakkelijk en zuiver.

Ook voor bedrijven die willen werken aan verduurzaming en bijdragen aan de vermindering van de CO₂-uitstoot is het inzetten van slimme meetsystemen erg rendabel gebleken. Met diverse portals maken we inzichtelijk waar het grote energieverbruik zit en waar besparingen te bereiken zijn. Monitoring van energiestromen kan zowel financieel als maatschappelijk voordeel opleveren.

Elektrisch rijden wordt steeds aantrekkelijker en 2020 lijkt in dat opzicht een omslagjaar. De kosten worden lager en de elektrische auto staat bij veel meer automobilisten in de belangstelling. Afgelopen jaar hebben Juva en Anexo op diverse plaatsen, waaronder op het eigen terrein en ook bij onze partner World Horti Center in Naaldwijk, laadpunten gerealiseerd.



Afbouw van aardgas

De afbouw van aardgas komt langzaam op gang. Van de nieuwe aansluitingen die Westland Infra in 2020 heeft opgeleverd, is nog maar bij 35% een gasaansluiting gerealiseerd. Er wordt in Nederland ingezet op 1,5 miljoen woningen in 2030 aardgasvrij. Een reëel tijdsplan, een natuurlijk tempo en oog voor individuele omstandigheden zijn in onze optiek essentieel bij de afbouw van aardgas. Echter is dit een ontwikkeling die we beperkt kunnen beïnvloeden. Wel is het van belang om ook deze ontwikkelingen -net als de ontwikkelingen van de elektrificatie- op de voet te volgen. Toch zijn er zeker zaken die nu al kunnen bijdragen aan het verminderen van de aardgasbehoefte. Isoleren is een no regret beslissing en maakt het alternatieven voor aardgas ook minder kostbaar.

Met het oog op de voorgenomen afbouw van aardgas houdt Westland Infra Netbeheer het bestaande gasnet zo efficiënt mogelijk in bedrijf. We zijn kritisch op nieuwe investeringen.

Vanzelfsprekend zorgen we er wel voor dat veiligheid onverminderd hoog blijft en bezuinigen wij geenszins op onderhoud van het aardgasnet. Daarnaast spelen de economische belangen van de glastuinbouw mee. Is het voor onze klanten noodzakelijk dat wij op bepaalde plaatsen toch nieuwe investeringen doen, dan wegen we deze belangen uiteraard mee in onze besluitvorming.

Waterstofketen



Door de afbouw van aardgas onderstaat er ruimte voor andersoortige gassen, zoals waterstof en biogas. Westland Infra Netbeheer kijkt of en hoe het huidige aardgasnet daarvoor benut kan worden. Het ombouwen van het huidige net brengt echter niet alleen kosten met zich mee, maar zal vooral logistiek een enorme uitdaging worden. Een eventuele overgang naar andersoortig gas vindt plaats in een netwerk wat nu nog vol in gebruik is voor aardgas.

Ook wordt binnen Juva gewerkt aan alternatieven, zoals aardwarmte/ een warmte net. Vanuit de deelnemingen Trias Westland en ETP heeft onze werkmaatschappij Capturam een belangrijke rol in het aanjagen van de nieuwe ontwikkelingen binnen de regio. Deze projecten zijn mooie voorbeelden van samenwerking waarbij alle partijen op basis van wat zij kunnen bijdragen, vertegenwoordigd zijn.



Waterstof

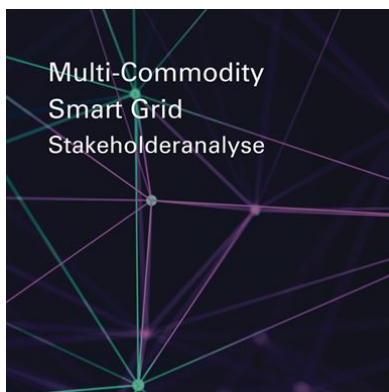
Juva verwacht dat waterstof de komende jaren een belangrijkere rol gaat spelen en dat er een waterstofmarkt zal ontstaan. Er wordt – zeker Europees gezien – veel onderzoek naar gedaan, maar een brede toepassing zal nog even op zich laten wachten. Waterstof zal eerst vooral gebruikt worden in de industrie en het vrachtvervoer en naar verwachting pas later in woningen en kassen.

Opkomst warmte

Geothermie (en komende decennium ook restwarmte) is momenteel –door subsidies- een kosteneffectief alternatief voor aardgas. Anexo biedt met E-Web Geo een platform voor de handel in warmte en door die handel is warmte te optimaliseren. Niettemin is de toekomst van warmtenetten op zeer lange termijn volgens Juva wel onzeker. Nieuwe technieken, nieuwe ontwikkelingen en de herkomst van restwarmte (nu veelal vanuit fossiele bronnen) kunnen de toekomst van warmte weleens belemmeren. Waarschijnlijk niet direct in de gebouwde omgeving, maar voor andere doeleinden komen wellicht betere alternatieven.

Integrale energiesystemen

Elektrificatie is volgens Juva een cruciaal onderdeel van het toekomstig energiesysteem. De grote uitdaging is om de discontinuïteit op te vangen: waar laten we een overschot aan elektriciteit en hoe lossen we tekorten op? Verdere innovatie op het gebied van conversie en opslag van elektriciteit is een randvoorwaarde.



Om snel te kunnen schakelen, is er een soort modulair systeem nodig met koppelingen naar andere energiedragers en actief sturen in vraag en aanbod. De komende jaren gaat Juva daar ervaring mee opdoen en pilots uitvoeren om bijvoorbeeld nieuwe opslagmogelijkheden en de toepassing van waterstof te verkennen. We doen deze pilots in afstemming met andere netbeheerders via Netbeheer Nederland. Ook ons eigen initiatief Smart Grid Westland is een manier om de beschikbare netcapaciteit optimaal te benutten. In 2020 hebben we stakeholderonderzoek gedaan naar Multi-Commodity Smart-Grids (MCSG) binnen de

glastuinbouw. Naast het combineren van verschillende energiesoorten, kunnen deelnemers met MCSG ook beschikbaarheid en kosten optimaliseren.

Anexo

Anexo zoekt naar mogelijkheden die bij kunnen dragen aan verdere elektrificatie, optimaliseren van het elektriciteitsverbruik, van het aardgas af, alternatieve gassen en de opkomst van warmte. Anexo richt zich daarbij op de brede, zakelijke markt en wil door partnerships bijdragen aan de MVO-doelen van de klant.

Onze projecten

Aardwarmteprojecten

Juva maakt zich hard voor de ontwikkeling van een warmtenet in de regio Westland en Midden-Delfland. Samen met HVC jagen we projecten in de regio aan en concretiseren ze ook. Daarmee maken we een flinke CO2-reductie mogelijk in de regio.

Zo participeert Capturam in Trias Westland B.V. (45%) en ETP (50%) om de ontwikkeling van geothermie en andere duurzame technieken te stimuleren. In 2019 is Trias Westland succesvol gestart met een eerste warmtetransport. In juni 2020 is gestart met een boring naar ongeveer 2,5 km diepte voor een tweede aardwarmtebron binnen het bestaande project. 30 glastuinbouwondernemers en een wijk van 345 woningen in de wijk Liermolen kunnen met deze tweede bron worden voorzien van duurzame warmte. In 2020 zijn er weer 12 glastuinbouwondernemers aangesloten en is er een forse reductie op CO2-uitstoot bereikt.

De betrokkenheid in de regio is groot, juist ook onder de glastuinbouwondernemingen. Zij delen een visie en zijn naast afnemers ook mede-vormgevers van het nieuwe systeem. Er zijn daardoor al veel initiatieven van de grond gekomen. Om die reden is het idee, om alle netten behorend tot de geothermieprojecten onder te brengen in één warmte-infrastructuurentiteit verder geconcretiseerd. Vooral de laatste maanden van 2020 hebben we intensieve gesprekken gevoerd met de glastuinbouw over de vormgeving van dit unieke plan. In 2021 gaan we het nieuwe infrastructuurbedrijf daadwerkelijk oprichten.

Green Village

Veel elektrische apparaten en ook zonnepanelen, batterijen en ledverlichting werken van binnen op gelijkstroom (DC), terwijl ons elektriciteitsnet op wisselstroom (AC) wordt bedreven. De omzetting die nodig is om van AC naar DC te komen, brengt kosten met zich mee en zorgt voor onnodig verlies van energie. Daarnaast zijn er mogelijke voordelen te behalen op het vlak van beperking in netverlies, betere benutting van de transportcapaciteit en geeft DC uitgebreidere mogelijkheden tot sturing en regeling van energiestromen.

Binnen het project DC-Connected Homes onderzochten Alliander en Capturam wat de mogelijkheden zijn van een DC netwerk. Er zouden enkele studentenwoningen op het terrein van de Green Village bij de TU Delft aangesloten worden op een DC netwerk. Tijdens de studie is gebleken dat er nog niet voldoende betrouwbare netcomponenten beschikbaar zijn voor de studie. De benodigde apparaten en bijbehorende software bevinden zich nog in een ontwikkelfase waardoor het in praktische zin toetsen van een DC netwerk nog geen eerlijke uitkomst kan geven van de werkelijke potentie die DC zou kunnen bezitten. Daarom is het vooralsnog gebleven bij Het resultaat is een theoretische studie over de opbouw en werking van een DC netwerk. Hiermee is veel nieuwe kennis opgedaan die gebruikt kan worden als wanneer er uitontwikkelde netcomponenten beschikbaar komen.

Meedenken met onze aandeelhouders

Warmtetransitievisie. Alle Nederlandse gemeenten moeten eind 2021 een Transitievisie Warmte hebben opgesteld, die is goedgekeurd door de gemeenteraad. In deze visie geven gemeenten aan wanneer zij welke wijken aardgasvrij gaan verwarmen of wat andere opties zijn om op wijkniveau te verduurzamen. Vanuit Capturam en Westland Infra denken wij met de gemeenten Westland en Midden-Delfland mee over dit vraagstuk. 2020 stond daarbij vooral in het teken van analyse: welke wijken zijn met name geschikt voor alternatieve warmtebronnen?



Het Openingsbod blijkt een mooi instrument te zijn om hierin te ondersteunen. Dit biedt gemeenten een oplossing om op een slimme manier te starten met de warmtetransitie. In het Openingsbod Warmtetransitie zoeken we naar robuuste wijken: wijken die kansrijk zijn om op korte termijn te starten met de warmtetransitie in combinatie met de aanwezige alternatieve energiedragers. Het Openingsbod is uitdrukkelijk bedoeld als aanzet voor gemeenten om het gesprek over warmtetransitie aan te gaan en is niet bedoeld als een aanbeveling of eindconclusie. Het Openingsbod is vorig jaar ontwikkeld door Stedin en dit jaar in samenwerking met Capturam en Enduris verbreed naar meerdere gemeentes.

Samenwerken en meedenken om de energietransitie aan te jagen

Greenport West-Holland. Samen met nog ongeveer 50 andere bedrijven en organisaties hebben wij op 9 december 2020 het nieuwe EnergieAkkoord van Greenport West-Holland ondertekend. Dit akkoord heeft betrekking op de periode 2021-2025 en heeft als doel onder meer een forse beperking van de CO₂-emissie van de glastuinbouw. Belangrijk instrument daarbij is de planvorming en realisatie van warmtenetten in de glastuinbouwgebieden.

Bedrijventerreinen. In samenwerking met de gemeente Westland en VNO-NCW hebben wij een jaarplan opgesteld met activiteiten om de bewustwording over verduurzaming op bedrijventerreinen te vergroten. Vanwege corona konden helaas niet alle activiteiten doorgang vinden, omdat inspiratie opdoen toch beter gaat als je bij elkaar kunt komen. Eén inspiratiebijeenkomst in de Kiem in 's-Gravenzande is net in de periode dat er meer kon – op afstand- wél doorgegaan.

WarmingUP. In dit collectief werken we samen met 37 andere deelnemers uit de hele warmteketen aan toepasbare kennis voor duurzame, collectieve warmtesystemen, zodat deze betrouwbaar, duurzaam en betaalbaar zijn voor de warmtetransitie.

Samenwerken om te optimaliseren

GOPACS. Gopacs is een project van de gezamenlijke netbeheerders waarbij we vraag en aanbod van beschikbare transportcapaciteit inzichtelijk maken middels een congestiemanagementportaal. De netbeheerders maken het hiermee samen met de marktpartijen en grootverbruikers mogelijk om congestie in het elektriciteitsnet te verminderen. Het project is nog in een pilotfase, de resultaten zijn veelbelovend als oplossing voor het huidige congestieprobleem.



Intentieovereenkomst met Evides. Minder vaak de straat open. Om de overlast voor omwonenden en het verkeer tot een absoluut minimum te beperken, gaat de straat voortaan nog maar één keer open voor verschillende werkzaamheden aan het energienet en het waternet. [Paul Langereis](#), directeur van Westland Infra Netbeheer en [Robbert Wever](#), Manager Infra van Evides Waterbedrijf hebben daarvoor een intentieverklaring ondertekend om de werkzaamheden af te stemmen. Deze intentieverklaring heeft in 2020

geleid tot 7 samenwerkingsprojecten. Dus 7 keer minder de grond open! Zes keer ging het om grijs gietijzer projecten en één keer bij de reconstructie van de N211. Naast een kostenreductie draagt dit ook bij aan minder kans op storingen. Storingen worden in veel gevallen veroorzaakt door graafwerkzaamheden.

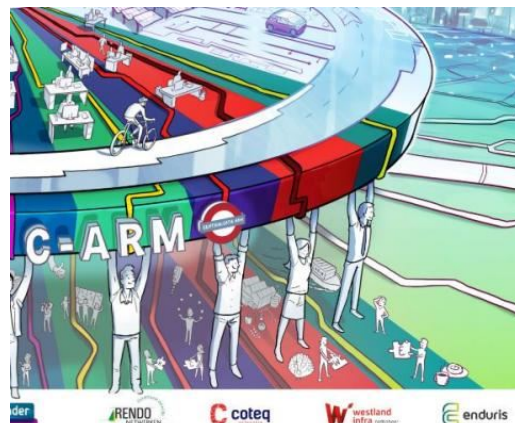
Digitaliseren voor tevreden klanten

DSP. Een vooronderzoek voor het Digitaal Samenwerkingsplatform (DSP) is in het jaar 2020 succesvol afgerond. Met dit platform is het mogelijk alle nieuwe klantaanvragen voor een energie-aansluiting digitaal te kunnen verwerken. Dit zijn o.a. aansluitingen voor huizen, bedrijven en laadpalen.

Een volgende stap is ook de verwerking van wijzigingen en verwijderingen van gas- en elektriciteitsaansluitingen en het wijzigen van zekeringswaarde E. Ook worden schetsen en plattegronden automatisch ingelezen in ons geografische informatiesysteem. Met de implementatie van het DSP kunnen we klanten beter en adequater bedienen tegen een lagere kostprijs.

Slimme meter. Het grootschalig aanbieden van slimme meters is eind 2020 afgerond. Daarmee is een groot deel van de meterkasten gedigitaliseerd en uitgerust met digitale gas- en elektrameters. We hebben bij 50.500 huishoudens (= 85%) een slimme meter geplaatst. Dit biedt voordelen op verschillende niveaus. Op de eerste plaats geeft het de gebruikers mogelijkheden om beter inzicht te hebben in hun energieverbruik en het sturen daarvan. Met energiebesparing start elke actie binnen de energietransitie.

Vanuit hun ambitie om marktpartijen nog beter te faciliteren, maken alle zeven regionale netbeheerders gezamenlijk gebruik van één centrale toepassing voor het uniform en centraal verwerken van allocatie, reconciliatie en meetdata (C-ARM). Het transporteren, toekennen en afrekenen van energiestromen wordt daarmee beter op de veranderende markt afgestemd. Dit systeem zorgt voor één centrale toepassing voor het administratief verwerken van het energieverbruik van consumenten en bedrijven. Het werken met één systeem heeft voor ons als netbeheerder het voordeel dat wij veel minder tijd nodig hebben voor het aanpassen van onze eigen systemen aan bijvoorbeeld de veranderingen als gevolg van de energietransitie. Voor marktpartijen betekent de uniformering dat ze voortaan voor alle netbeheerders bij één uniform loket terecht kunnen.



CRM. De invoering van een nieuw CRM-systeem moet bijdragen aan het beter vastleggen van klantgegevens. Met name voor de zakelijke klanten van Anexo worden we in staat gesteld beter toegespitste diensten te kunnen leveren. Hiermee kunnen we beter inspelen op de klantvraag en meer bijdragen aan de invulling van de (duurzaamheids-)strategie van onze klanten. In 2020 is de implementatie begonnen en zijn de eerste delen opgeleverd.

Ontwikkelingen volgen om klaar te zijn voor de toekomst

Onderzoek naar Waterstof. Om waterstof een rol te geven in het toekomstige energiesysteem lijkt minstens zo complex als veelbelovend. Met de huidige beperkte mogelijkheden tot opslag van energie biedt waterstof de mogelijkheid om energie uit zon en wind tijdelijk op te slaan als waterstof. Ook lijkt het mogelijk om ons huidige gasnet in te zetten voor het transport van waterstof. Maar hoe gaan we dat doen? Hoe kan dit veilig en wat zijn de risico's? Om hierachter te komen, werken de netbeheerders in Nederland samen en doen onderzoek naar groene en blauwe waterstof en wisselen hierover kennis uit. In 2020 is de start hiervan gemaakt met een pilot in Eemshaven. Het aanbod is nog beperkt en de kosten zijn nog hoog ten opzichte van aardgas. Daarom is kennis delen en samenwerken van belang om inzicht te krijgen in technische en economische mogelijkheden.

Efficiency bereiken

Multi-Commodity Smart Grid. In 2020 heeft Capturam een stakeholdersanalyse afgerond naar Multi-Commodity Smart-Grids (MCSG) binnen de glastuinbouw. MCSG is bedoeld om diverse energiedragers samen te brengen tot één systeem en zo de beschikbaarheid te garanderen en kosten van energie te optimaliseren. Met de stakeholdersanalyse hebben we beter inzicht gekregen in wat potentiële gebruikers verwachten van zo'n systeem en hoe dit overeenkomt en verschilt met onze eigen beelden. Hieruit zijn no regret stappen gedefinieerd.

Zaken opruimen

Grijs Gietijzer. In 2019 vond in Den Haag een ernstige gasexplosie plaats, veroorzaakt door een scheur in een gasleiding van grijs gietijzer. Sinds 1994 is het leggen van dergelijke leidingen verboden. En in 2010 hebben de regionale gasnetbeheerders een programma opgesteld om dit type leidingen versneld te vervangen. Westland Infra Netbeheer is daar al ver mee gevorderd en eind 2022 zullen naar verwachting alle leidingen vervangen zijn. Tot die tijd worden alle leidingen van grijs gietijzer jaarlijks gecontroleerd: een werkwijze die wij al hanteerde, maar nu landelijk verplicht is gesteld aan alle gasnetbeheerders. In 2020 hebben wij 3,9 kilometer aan grijs gietijzer vervangen.

Samenwerken om meer voor elkaar te krijgen

Strategische samenwerking

De traditionele leverancier-afnemerrelatie maakt steeds vaker plaats voor een strategisch samenwerkingsverband. Juva werkt, ontwikkelt en innoveert niet vóór klanten, maar mét klanten. Deze ontwikkeling is al enige tijd gaande en zal zich de komende jaren voortzetten. Smart Grid Westland en Warmtesysteem Westland zijn daarvan mooi voorbeelden. We zijn blij dat we steeds meer mooie samenwerkingsverbanden realiseren. Uiteindelijk bereik je in samenwerking meer.

We zien dat een groeiend aantal ondernemers duidelijke MVO-doelstellingen formuleert en daar kan Juva steeds beter op inspelen. Met onze klanten hebben we daarover regelmatig strategisch overleg op directieniveau. Het thema duurzaamheid en soms ook andere MVO-thema's staan daarbij op de agenda. We bespreken de ambities van de klant en onderzoeken welke rol wij daarbij kunnen spelen. Waar nodig betrekken wij daar andere partners bij.

Zo hebben we een langdurige relatie met de WUR (Wageningen University & Research. Met hen onderzoeken we innovaties en ontwikkelingen op het gebied van energie binnen de glastuinbouw.

Ook nemen wij deel in de Stuurgroep Energie Akkoord van de provincie Zuid Holland om samen met regionale overheden en glastuinbouwondernemers te werken aan een duurzaam energiesysteem voor de glastuinbouw.

Samenwerking andere netbeheerders

Om de energietransitie invulling te geven, gaat Westland Infra Netbeheer steeds intensiever samenwerken met andere netbeheerders, maar ook met aannemers en de overheid. Wij ontwikkelen ons verder als actieve vernieuwer van energiesystemen en hebben een rol als adviseur van de overheid. Financiële transparantie wordt daarbij steeds belangrijker. De energietransitie gaat over grote bedragen en als publiek bedrijf hechten wij eraan om glashelder te maken waarom wij welke investeringen doen. In 2020 hebben wij onze organisatie klaar gemaakt om deze (nieuwe) rollen optimaal te vervullen.

Ook op het gebied van externe communicatie wordt actief samengewerkt met andere netbeheerders.

Warmtecoöperaties

Voor de realisatie van het Warmtesysteem Westland werkt Capturam nauw samen met afval- en energiebedrijf HVC. Dankzij deze langdurige samenwerking vanuit meerdere deelnemingen (zijnde: Trias Westland, ETP en WSW infra i.o.) zijn grote stappen gemaakt in warmtetransitie van de Westlandse glastuinbouw.

In 2020 is ETP met de verschillende Westlandse warmtecoöperaties tot een verijnd samenwerkingsmodel gekomen. Daarin zijn afspraken vastgelegd over zaken als invloed, risico's en verdeling van eventuele extra opbrengsten.

In zogenaamde 'projectateliers' werkt ETP samen met gemeenten en andere nutspartijen. Doel hiervan is werkzaamheden in de grond beter af te stemmen om zo de overlast voor burgers te beperken.

Eerlijk werk en economische groei

Als je waardering en aandacht hebt voor mensen en omgeving gebeuren er hele mooie dingen.

Als je kiest voor een baan bij een netwerkbedrijf, dan kies je voor een dynamische loopbaan. Een branche die volop in beweging is, waar je bijdraagt aan grote maatschappelijke vraagstukken.

Juva is een leuke informele organisatie die door de eigen medewerkers met een 8,5 wordt beoordeeld [1]. Daarom hebben we het label 'worldclass workplace' opgeplakt gekregen. Houden we van labels? Nee helemaal niet, bij ons telt iedereen, staat inclusiviteit hoog in het vaandel en werken we samen aan mooie projecten. Toch vinden we dit label wel een mooie!

Onze uitdaging en onze maatschappelijk taak is fors, daarom werken wij met intrinsiek gemotiveerde medewerkers, leveranciers, partners en klanten om onze doelen samen te behalen. Dit is een belangrijke leidraad in de invulling van ons werkgeverschap en ons partnerschap.

[1] Uitkomst MTO 2020 uitgevoerd door Effectory



Diversiteit en inclusiviteit



De diversiteit in onze maatschappij is een mooi gegeven en die wij koesteren. Daarom maken wij geen onderscheid op aspecten zoals geslacht, nationaliteit, huidskleur, geaardheid, leeftijd of geloof. Diversiteit alleen volstaat niet meer. Wij gaan graag een stapje verder en streven naar inclusie. Iedereen telt! Als inclusieve organisatie krijgt iedereen passende ontwikkelingsmogelijkheden en nemen we belemmeringen uit de weg.

Binnen Juva passen we de NVP-sollicitatiecode toe. Deze code is ontwikkeld door de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling en is de basis voor een eerlijke en transparante sollicitatieprocedure.

Man-vrouw verhouding

Ondanks de intenties en sollicitatiecodes zijn we er nog niet. Wij willen met onze medewerkers een afspiegeling vormen van de samenleving en daarin slagen we goed. Aandachtspunt daarbij is de verdeling man-vrouw; die is niet in evenwicht, terwijl dat voor de balans in de organisatie wel belangrijk is. Voor met name technische functies is het aanbod van vrouwelijke kandidaten echter beperkt, waardoor een gelijke verdeling geen haalbare optie is.

Jaar	2020	2019	2018	2017	2016
Fte	237	213	205	199	195
Medewerkers	246	228	211	204	209
Man/vrouw	195 / 51	182 / 46	169 / 42	163 / 41	171 / 38

Mannen en vrouwen hebben bij Juva gelijke kansen en wij kennen geen loonkloof. Het aandeel vrouwen bij Juva is 26%. Dit is hoger dan het gemiddelde in onze sector.

Sociale veiligheid

Wij vragen van onze medewerkers dat zij de verantwoordelijkheid nemen voor het werk dat zij doen. Zij krijgen daar ook de bevoegdheden voor. Ook hoort daarbij dat men dingen uitprobeert en soms buiten de gebaande paden treedt. Dit gaat weleens mis en daar leer je van. Een cultuur die hierbij hoort, is er één van openheid en vertrouwen. Een veilige sociale omgeving is dan een belangrijke voorwaarde. Ons cultuurprogramma 'WI work' van de afgelopen jaren hebben we in 2019 voortgezet onder 'We are'. En er is een start gemaakt met een leiderschapsprogramma vanuit het principe 'coachend leiderschap', waarbij we de elementen uit het groeimodel verbinden.

Vertrouwenspersoon

Als er dan toch misstanden zijn zoals bijvoorbeeld discriminatie, pesten of intimidatie kan iedereen terecht bij onze vertrouwenspersoon. Daarmee borgen wij een sociaal- veilige werkomgeving. Ook als er problemen zijn van persoonlijke aard kan men zich wenden tot onze vertrouwenspersoon. Zo kan in een vertrouwelijke setting een probleem bespreekbaar worden gemaakt. Overigens draagt ook onze fysieke omgeving bij aan de sociale veiligheid van medewerkers. De open kantooromgeving moedigt samenwerking en transparantie aan.

Klokkenluidersregeling

Voor medewerkers die misstanden willen melden, hebben we een klokkenluidersregeling vastgesteld. Deze regeling is bedoeld om de drempel om zaken te melden, te verlagen.

Brede doelgroep

Vanaf 2019 hebben wij de doelgroep waarin wij nieuwe medewerkers werven, verbreed. Voor mensen die nog niet op startkwalificatie zijn bieden wij een opleidingstraject op maat. In 2020 mocht Juva weer verschillende stagiairs en afstudeerders verwelkomen. Daarnaast hebben we een aantal leerlingen van het Praktijkonderwijs binnen ons bedrijf opgeleid. Dat laatste is voor ons een van de belangrijkste strategieën om de krapte op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden. Wij hebben goede contacten met scholen en staan op beurzen om tijdig in beeld te komen bij het talent van de toekomst. Met een goed doordacht opleidingsprogramma helpen we deze young potentials om vlot door te groeien. In 2020 hebben we wederom mensen ingezet die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt: medewerkers van AutoTalent en Patijnenburg.



Stages 2020	Aantal
BBL-leerlingen	9
Stageplaatsen	14

Beloningsbeleid

Om goede mensen aan te kunnen trekken en te behouden voor de organisatie is het belangrijk dat het beloningsbeleid van Juva aansluit bij de huidige arbeidsmarkt. Ons beloningsbeleid is zeer ontwikkelingsgericht: wij bieden medewerkers veel kansen en mogelijkheden om te groeien en zich te ontplooiën. Daar hoort een managementstijl bij die medewerkers de ruimte geeft te leren, talenten in te zetten en ook om fouten te mogen maken.

In 2020 hebben we het beloningsbeleid aangepast en de verschillende rollen binnen de organisatie benoemd en geformaliseerd en duidelijke carrièrepaden geschetst. Het beleid is transparant en biedt medewerkers volop mogelijkheden om ondersteuning te krijgen bij hun ontwikkeling. Bijvoorbeeld in de vorm van een loopbaancoach of training. Het uiteindelijke doel is dat we een wendbare en flexibele organisatie hebben, die goed met de bewegingen van een dynamische omgeving mee kan. Met de aanpak van het geïmplementeerd beloningsbeleid versterken we persoonlijke ontwikkeling en waarderen we de persoonlijke bijdrage.



Het nieuwe beloningsbeleid is de uitkomst van het nieuwe functiehuis, waarmee we een eerlijk en marktconform salaris bieden dat past bij de functie en bij de zwaarte en verantwoordelijkheid. We gaan dit iedere twee jaar evalueren om ervoor te zorgen dat het beloningsbeleid blijft aansluiten bij de markt.

Aantrekkelijk werkgeverschap

Verskillende cijfers laten zien dat Juva vaak als een aantrekkelijke werkgever wordt gezien. In 2020 was 85% van onze vacatures binnen drie maanden vervuld en daarmee hebben wij onze doelstelling (minimaal 80%) ruim gehaald. Het percentage kandidaten dat afhaakt tijdens het recruitmentproces bleef steken op 7% en dat is ook aanmerkelijk lager dan onze doelstelling van maximaal 20%. Het aandeel autonome werving (dus zonder tussenkomst van bemiddelingsbureaus) steeg naar 63%, waar het een aantal jaar geleden nog op 22% stond. Ook het verloop binnen Juva is opmerkelijk laag: slechts 4,5%.

Soort verloop	Verloop 2020
Instroom	8,5%
Doorstroom	6,1%
Uitstroom	4,9%

Werving



Ook in 2020 was er met name bij technici sprake van een vraagmarkt, waardoor we met name voor deze beroepsgroep een andere wervingsstrategie hebben toegepast. Hierdoor kunnen we in vergelijking met branchegenoten, ook de moeilijk vervulbare vacatures goed invullen.

Het vinden van voldoende en de juiste medewerkers blijft een uitdaging.

Duurzame inzetbaarheid

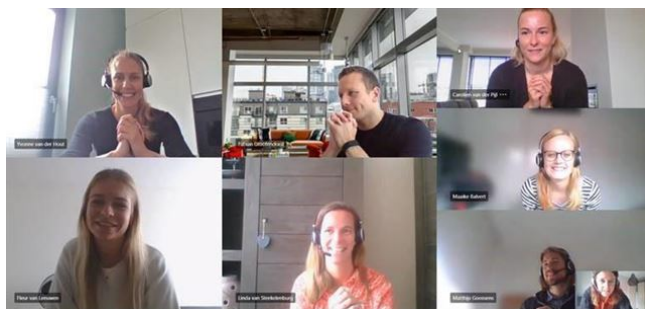
Op verschillende manieren besteedt Juva aandacht aan duurzame inzetbaarheid. Zo worden de resultaten van het Periodiek Medisch Onderzoek gebruikt als input voor nieuwe thema's. Medewerkers met concrete problemen, denk aan gezondheids-, psycho-sociale of financiële vraagstukken, bieden wij gerichte ondersteuning en hulp. Soms doen we dat zelf, maar vaak schakelen we daarvoor specialisten in.

Medewerkers kunnen gebruikmaken van een duurzaam-inzetbaarheidsbudget voor hun persoonlijke ontwikkeling en/of vitaliteit. In 2020 kon dit budget ook worden gebruikt voor extra ergonomische aankopen voor de thuiswerkplek.

Besteding van persoonlijk budget	Aantal aanvragen
Kennis en vaardigheden	3
Ontspanning	5
Beweging en voeding	103
Arbomiddelen (tijdelijke optie)	20

Corona

Door corona werd thuiswerken van de ene op de andere dag de norm voor ons kantoorpersoneel. We hebben ons beleid daarop ingericht en veel aandacht besteed aan verantwoord thuiswerken. We wezen onze medewerkers op het belang van een goede balans tussen werk en privé, een goede werkhouding, voldoende beweging, enzovoort. Voor werknemers met vitale functies, denk aan monteurs en magazijnmedewerkers, hebben we een veilige werkomgeving gecreëerd en voor de juiste beschermingsmiddelen gezorgd. Met een roulatieschema voor managers zorgden we voor voldoende zichtbaarheid van leidinggevendenden. Voor medewerkers die zich eenzaam voelden, in een sociaal isolement raakten of de aansluiting met onze bedrijfscultuur dreigden te verliezen, hebben we binnen de ruimte van de maatregelen gezocht naar mogelijkheden om ze nu en dan naar kantoor te laten komen.



We hebben in coronatijd veel improvisatiekracht en creativiteit bij onze medewerkers gezien. Het eigenaarschap en het nemen van verantwoordelijkheid namen een grote vlucht. We hebben leidinggevendenden ondersteuning geboden bij hun uitdaging om in coronatijd voor voldoende saamhorigheid te zorgen. Teamleiders stimuleerden medewerkers om – binnen de regels – contact met elkaar te houden, door elkaar bijvoorbeeld vaker te bellen of lunchwandelingen te maken. Ook de vertrouwenspersoon van Juva speelde een belangrijke rol. Met een blog op ons intranet vroeg en kweekte ze begrip voor bijvoorbeeld eenzaamheid in coronatijd.

Bij werving en selectie speelden de coronamaatregelen ook een rol van betekenis. Juva vond en vindt het belangrijk om kandidaat-medewerkers minimaal één keer op kantoor te spreken en de toekomstige werkomgeving te laten zien. Nieuwe medewerkers konden eerst op kantoor aan de slag en stapten na één of twee maanden over op thuiswerken. De verwachting is dat ook na corona medewerkers vaker een deel van hun werkweek vanuit huis zullen werken.

Jaar	2020	2019	2018	2017	2016
Verzuimpercentage	4,1	3,9	3,5	4,0	3,2

Functioneringsgesprekken

In 2020 heeft Juva de functioneringscyclus aangepast. Voorheen werd er jaarlijks één functioneringsgesprek gevoerd en dat is nu uitgebreid met een voortgangsgesprek en tussentijdse coaching gesprekken. In totaal willen we op vier momenten in het jaar de ontwikkeling, het functioneren en het welbevinden met de medewerker bespreken.

PiT en HortiHeroes



PiT staat voor Professionals in Transitie en is als het ware een 'snelkookpan' voor de ontwikkeling van jonge professionals. Hiervoor hebben we in 2020 een nieuwe trainer ingeschakeld.

Medewerkers die aan PiT meedoen, werken vooral aan afdeling overschrijdende processen. Hiermee stimuleren we al in een vroeg stadium de persoonlijke ontwikkeling van talentvolle medewerkers.

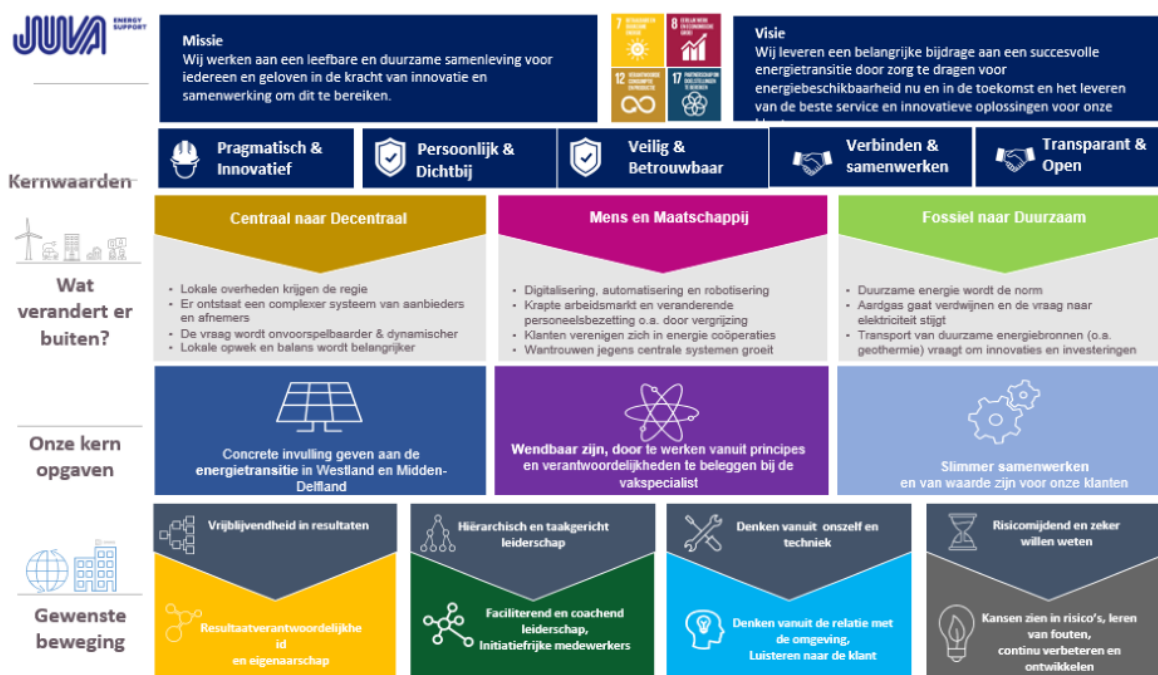
In 2020 heeft één medewerker van Juva meegedaan aan HortiHeroes. Dit is een glastuinbouwgericht opleidingstraject voor jonge professionals.

Opleiding	Aantal deelnemers	Slagings-percentage
VCA	11	100%
VIAG	9	100%
BEI	18	94%
BHV	19	100%
Intense	32	100%
Logistiek	4	100%
Verkeer	2	100%
Totaal	95	99,1%

Juva groeimodel

In het Juva-groeimodel proberen we strategie en operatie goed met elkaar te verbinden. Medewerkers krijgen daarmee inzicht in hun plek in de organisatie en kunnen dat vertalen naar hun eigen bijdrage aan het grote geheel. We nemen dit mee in de ontwikkelingsgesprekken en maken daarover concrete afspraken met medewerkers, vanuit hun eigen persoonlijke kwaliteiten en interesses. Hierdoor zitten zij minder vast in hun functie en versterken wij ons als een lerende organisatie, waar kennis delen enorm belangrijk is.

Het JUVA GROEI-MODEL

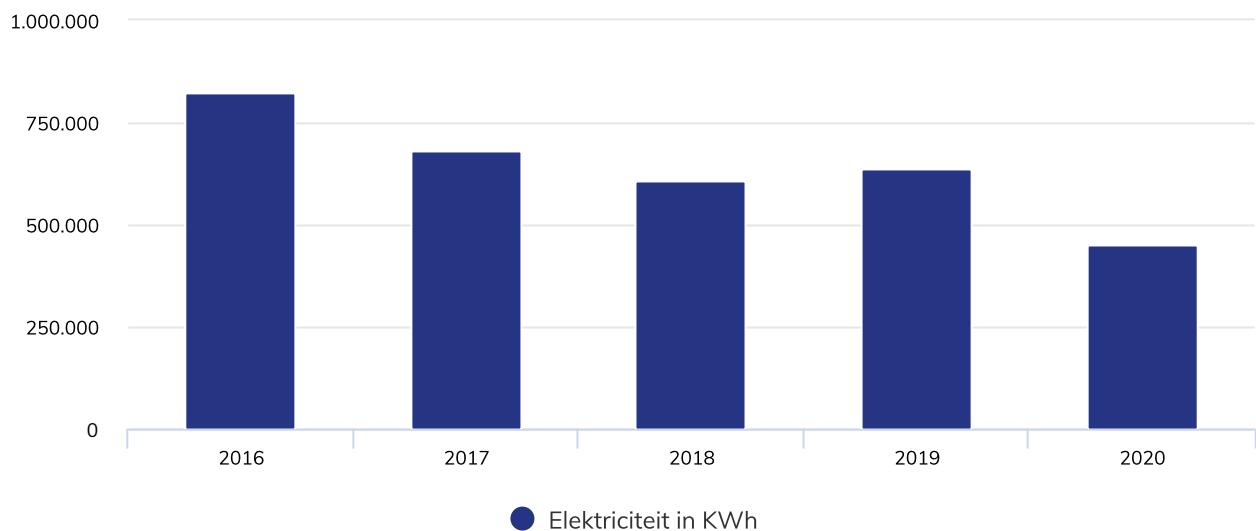


Duurzame consumptie en productie

Meer doen met minder: aandacht hebben voor onze omgeving.

Voor onze omgeving zijn we continu bezig met het stimuleren en creëren van duurzame oplossingen. Maar om de wereld een stukje te verbeteren moet je bij jezelf beginnen. Daarom denken wij ook bij onze eigen bedrijfsconsumptie continu na of dit duurzamer of efficiënter kan. Onze hulpbronnen zo efficiënt mogelijk inzetten, daar gaat het om.

Dit gaat van voedselverspilling in ons bedrijfsrestaurant tot het verduurzamen van ons eigen energieverbruik, besparen en het duurzaam opwekken van onze eigen energiebehoefte. Deel zijn van de bedrijfsvoering. Maar ook hoe eigen medewerkers daar een bijdrage aan kunnen leveren en hun eigen overwegingen maken: ga ik vandaag fietsen of niet, maak ik dat printje wel of niet?



Duurzaam huis

Energieneutraal gebouw

De afgelopen jaren hebben we verschillende initiatieven genomen met als doel onze eigen CO2 uitstoot te reduceren. We zijn begonnen met het groen inkopen van ons netverlies. In 2018 was de oplevering van ons vernieuwde kantoorpand met ledverlichting en in 2019 hebben we ook de verlichting van ons magazijn en onze werkplaatsen verder geoptimaliseerd. In 2019 is het parkeerterrein van Juva bovendien voorzien van zonnepanelen. Waardoor in 2020 het energieverbruik sterk is gereduceerd. Wel is onze CO2 uitstoot meer dan evenredig gedaald ten opzichte van ons elektriciteitsverbruik.

Scope 1	2020		2019		2018		2017		2016	
Methaanemissie aardgasnetwerk	1.329	67,6%	1.338	56,3%	1.362	58,8%	1.350	60,4%	1.409	8,3%
Brandstofverbruik	425	21,6%	481	20,3%	394	17,0%	399	17,8%	430	2,6%
Gasverbruik gebouwen	211	10,7%	236	9,9%	228	9,8	186	8,3%	211	1,3%
SF6 emissie elektriciteitsnetwerk	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Koelinstallaties	1	0,1%	0	0,0%	3	0,1%	1	0,0%	0	0,0%
Totaal scope 1	1.966	100,0%	2.055	86,5%	1.987	85,8%	1.936	86,5%	2.050	12,2%
Scope 2	2020		2019		2018		2017		2016	
Netverliezen elektriciteitstransport	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	14.270	85,6%
Elektriciteitsverbruik gebouwen	0	0,0%	320	13,5%	330	14,2%	302	13,5%	359	2,2%
Totaal scope 2	0	0,0%	320	13,5%	330	14,2%	302	13,5%	14.629	87,8%
Totaal	1.966	100%	2.375	100%	2.317	100%	2.238	100%	16.679	100%

EED Energie-audit

In 2020 hebben we de verplichte EED Energie-audit laten uitvoeren. Voor ons gebouw hebben wij nu energielabel A, waar wij voor de verbouwing nog label F hadden. Op termijn willen we ons pand graag aansluiten op aardwarmte van Trias Westland. In 2020 hebben we een haalbaarheidsonderzoek gedaan om die mogelijkheden te verkennen. En in 2021 start de realisatie.



Partners en toeleveranciers

Bij de aanbesteding van projecten kijken we steeds vaker naar de CO2-footprint van potentiële leveranciers. We wegen bijvoorbeeld de vestigingslocatie mee: om het aantal transportbewegingen te beperken, geeft Juva in principe de voorkeur aan partijen in onze regio. Ook bij de aanschaf van materialen besteden wij daar aandacht aan. Wij kopen bij voorkeur bij Nederlandse, of anders West-Europese, leveranciers. Bijkomend aspect is dat veel producten van buiten West-Europa op een minder energiezuinige manier worden geproduceerd. Uiteraard alles binnen de mogelijkheden van de regelgeving ten aanzien van aanbestedingen.

Partnerships met leveranciers

Ook met leveranciers probeert Juva steeds vaker partnerships aan te gaan en afspraken te maken over MVO en duurzaamheid. We werken aan meer efficiency en zoeken samen naar mogelijkheden om verder te verduurzamen. Dat kunnen we niet alleen en dus betrekken wij partners bij dat proces.

Navi

Navi is een portal waarmee klanten grip en inzicht hebben op hun energieverbruik. Juva maakt daar zelf ook gebruik van en neemt op basis van die informatie waar nodig maatregelen. We passen bijvoorbeeld het klimaatsysteem aan en stappen over op ledverlichting. We streven naar 100% ledverlichting en zitten nu op ongeveer 95%.

Duurzaam vervoer

Solar carports

In 2020 hebben we onze solar carports in gebruik genomen. De carports zijn voorzien van bijna duizend zonnepanelen met een oppervlakte van ruim 900 vierkante meter. Deze leveren op jaarbasis ongeveer 200 megawattuur op en dat is bijna een kwart van het energieverbruik van ons kantoorpand.

Elektrisch rijden

Juva heeft in het verslagjaar weer een aantal elektrische bedrijfswagens en personenauto's aangeschaft. Het gebruik van elektrische bedrijfswagens blijft wel enigszins beperkt doordat deze wagens nog minder laadvermogen hebben en minder geschikt zijn voor grote afstanden.

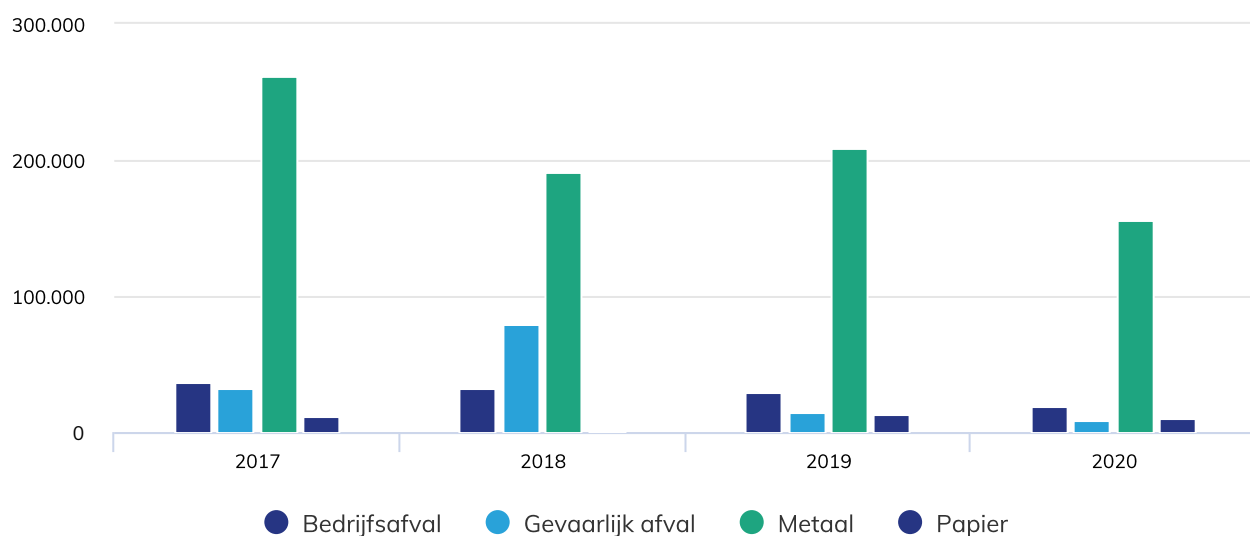
In 2020 hebben we tien extra laadpalen op het parkeerterrein gerealiseerd en daarmee komt het totaal op twintig laadpalen. Komende jaren vormen we het parkeerterrein om tot een slim laadplein met snelladers en back up mogelijkheden om ook ons vervoer in storingssituaties te borgen.



Zuinig omgaan met middelen

Recycling

In 2020 is de pilot uit 2019 waarbij we lichtmasten circulair inkopen uitgebreid. Onze lichtmasten gaan tien tot twintig jaar mee en gaan terug naar de fabrikant om daar te worden omgesmolten en hergebruikt. De oude meters, die vervangen worden door slimme meters, worden door medewerkers van Patijnenburg uit elkaar gehaald. Materialen die hergebruikt kunnen worden, krijgen vervolgens een nieuwe bestemming.



Papierverbruik

Het papierverbruik is in 2020 nog verder gedaald. Dit hebben we bereikt door het stimuleren van meer bewustwording en te zorgen voor optimale werkplekken, snelle laptops, goede wifi en ondersteunende software. We borduren hiermee nog steeds door op het allereerste WI-WORK project uit 2017 dat mede gericht was op het terugdringen van het papiergebruik en activiteitgericht te kunnen werken zonder dat papieren documenten een vaste werkplek vereisten. Er komen nog steeds besparingen bij en in 2020 ligt de focus op het verder digitaliseren van formulieren, standaardisatie van sjablonen en digitaal ondertekenen. Als we hier de trend vanaf 2017 bekijken zien we dat we het papiergebruik dat we van 19 printjes per medewerker per dag zijn teruggegaan naar 5,1 printje per medewerker per dag. Het wordt een uitdaging en ook een noodzaak om dit nog verder terug te dringen.

	2016	2017	2018	2019	2020
Afdrukken / kopieën	1.089.954	861.527	481.378	436.977	284.401

Veiligheid en gezondheid

Nieuwe beleidskaders

Om de veiligheid, de kwaliteit en de zorg voor het milieu nog verder te verbeteren, heeft Juva in 2020 de beleidskaders vernieuwd. Naar aanleiding daarvan zijn we bijvoorbeeld meer gaan werken met verbeterregisters, een methode waarbij we leren van analyses en incidenten. Door invoering van 'de melding van de maand' stimuleren wij de meldingsbereidheid van incidenten.

We hebben in 2020 daarnaast met alle betrokkenen bepaald welke verbeterprojecten we in 2021 gaan uitvoeren om de efficiency en doelgerichtheid van Juva nog meer te versterken.

Werken aan een veilige omgeving

Eens per vier jaar doen wij een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RIE). De laatste was in 2019. Daarnaast doen we jaarlijks een kwalitatieve beoordeling en in 2020 hebben we de verbeterpunten uit de RIE van 2019 doorgevoerd.

Bij Westland Infra hebben we in 2020 een veiligheidscultuurscan gehouden. Ook dit heeft verschillende adviezen opgeleverd, waarmee we in 2021 aan de slag gaan.

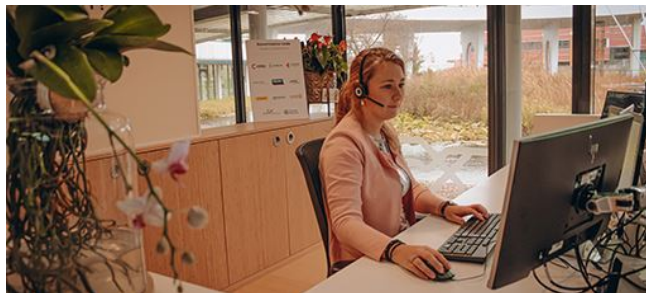
Medisch onderzoek

In 2020 hebben we voor het eerst een Generiek Medisch Onderzoek (GMO) gedaan en dat gaan we vanaf nu jaarlijks uitvoeren. Het GMO is bedoeld voor medewerkers die met gevaarlijke stoffen werken. Voor deze medewerkers hebben we in hun personeelsdossier een blootstellingsregister aangelegd.

Het Periodiek Medisch Onderzoek (PMO) is bedoeld voor alle medewerkers. We bieden dat iedere vier jaar aan. In 2020 hebben we dit onderzoek weer aan medewerkers aangeboden en ongeveer 80% heeft daarvan gebruikgemaakt.

Hospitality

In 2020 hebben we extra aandacht besteed aan de gastvrijheid van Juva. De groep Hospitality (inclusief receptie) is voortaan een vraagbaak voor bezoekers en medewerkers. Zij zorgen onder meer voor een goede telefonische bereikbaarheid, voor een prettige ontvangst van bezoekers en voor een juiste benutting van de vergader- en spreekruimtes.



Verantwoord bedrijfsrestaurant

In 2020 waren er veel minder medewerkers op kantoor. Toch was het juist in deze tijd, waarbij collega's in de buitendienst hard hebben doorgewerkt om ons energienet beschikbaar te houden, belangrijk om de cateringsfaciliteiten voort te zetten. We zijn in ons bedrijfsrestaurant doorgegaan met het aanbieden van gezonde gerechten. Wellicht met iets minder aandacht voor een Mindfull levensstijl via voeding.

Corona

Om de verspreiding van het virus onder medewerkers te voorkomen, hebben we in 2020 verschillende maatregelen genomen. Als eerste hebben we het thuiswerken gestimuleerd en extern bezoek tot uitzondering verklaart. We hebben de ventilatie/recirculatie aangepast, het kantoor ingericht op de anderhalvemeter-richtlijn, voor bewegwijzering gezorgd, de schoonmaak geïntensiveerd, de catering aangepast en het thuiswerken gefaciliteerd. Een 'corona-host' besteedde extra aandacht aan de richtlijnen: sprak bijvoorbeeld mensen aan wanneer er te veel in één ruimte waren en bewaakte het maximale aantal medewerkers op kantoor. Er is een kernteam corona geformeerd: een driehoek tussen HR, facilitair en communicatie. De maatregelen lijken effectief, in een jaar tijd is geen enkele medewerker besmet geraakt in onze kantooromgeving.

Interne communicatie bij thuiswerken

In het coronajaar is het een uitdaging geweest om verbinding te houden terwijl een groot deel van het personeelsbestand vanuit huis werkte. We hebben hier invulling aan gegeven door veel informatie te delen via het social intranet. Actuele informatievoorziening, transparantie over de besluitvorming vanuit het 'kernteam corona' waren leidend. Daarnaast is er ook veel aandacht geweest voor interactie en hebben we een programma 'flatten the dip' geïntroduceerd. Daarbij veel aandacht voor fun-elementen. Onderdeel hiervan waren: Een Pubquiz, een kerst drive tru met diner en online bingo, presentjes aan huis, een online escaperoom en een tweewekelijkse 'sally-up' challenge.



Stakeholderonderzoek / materialiteit

Inleiding

De laatste jaren zijn we aan de slag gegaan om onze duurzaamheidsdoelen in lijn te brengen met de internationale ontwikkelingen en deze meetbaar te maken. In eerste instantie om het denken en handelen op het gebied van duurzaamheid in onze eigen organisatie te implementeren binnen een relevant kader. Dit relevante kader wordt voor een groot deel bepaald door de partijen in onze directe omgeving. Een directe omgeving die we ook nodig hebben om impact te maken.

Onze MVO-doelen zijn aangepast en conform de internationale duurzame ontwikkelingsdoelen, of wel Sustainable Development Goals (SDG's). Deze SDG's zijn op basis van de internationale afspraken uit 2015 met de 193 lidstaten van de Verenigde Naties opgesteld als onderdeel van een mondiale duurzame ontwikkelingsagenda die loopt tot 2030. Zeventien doelen zijn gedefinieerd met als uitgangspunt het uitbannen van armoede, ongelijkheid, onrecht en klimaatverandering. Mede omdat duurzaamheid één van de basispijlers van onze bedrijfsvoering is, vinden wij het belangrijk ons duurzaamheidsbeleid meetbaar en vergelijkbaar te maken met andere organisaties middels benchmarking en de SDG-standaarden.

We hebben vier SDG's gekozen die het meest relevant zijn voor onze organisatie:

- SDG 7 Duurzame en betaalbare energie
- SDG 8 Eerlijk werk en economische groei
- SDG 12 Duurzame consumptie en productie
- SDG 17 Partnerschappen voor de doelen

De keuze voor deze vier SDG's hebben we deels bepaald op basis van een tweetal stakeholderonderzoeken. Deze zijn uitgevoerd in december 2018 en augustus 2019. Hierbij hebben wij onze impact beoordeeld en uitgevraagd wat de buitenwereld van ons verwacht. Zodoende hebben we de materialiteit bepaald.

We hebben de samenhang gezocht tussen onze activiteiten, bedrijfsdoelen, kernwaarden en de SDG's. Dit hebben we vormgegeven door een waardecreatiemodel op te stellen.

Onderzoeksvraag

Wat zijn volgens onze directe en indirecte stakeholders en medewerkers de belangrijkste doelen die wij als Juva moeten nastreven om impact te maken op de duurzaamheid van onze omgeving, onze medewerkers en onze partners?

Stakeholdergroepen

Stakeholders	Bespreekpunten	Communicatievorm	Frequentie
Medewerkers	Informeren	Werkoverleg	1x per maand
	Betrekken	Functioneringsgesprek	2x per jaar
		Intranet	Dagelijks
		Toolbox	1x per maand
		MVO-enquete	1x per 2 jaar
		Personeelsbijeenkomsten	1x per kwartaal
		Team stand-ups	1x per week
RvC	Verantwoorden	Overleg directie	5 tot 6x per jaar
	Informeren	Overleg MT	1x per jaar
	Betrekken	Overleg OR	1x per jaar
Aandeelhouders	Verantwoorden	AVA	1x per jaar
	Informeren	Jaarverslag	1x per jaar
	Betrekken	MVO-enquete	1x per 2 jaar
Klanten	Informeren	Website	Dagelijks
	Betrekken	Nieuwsbrief	1x per kwartaal
	Relatiebeheer	Portal	Dagelijks
	Dienstverlening	Social Media	Dagelijks
	Samenwerking	Klanttevredenheid	Periodiek
		Bezoeken	Periodiek
		MVO-enquete	1x per 2 jaar
Leveranciers	Relatiebeheer	Website	Dagelijks
	Samenwerking	Gesprekken	Periodiek
	Informeren	RFI/RFP	Periodiek
	Compliance	Leveranciersbeoordeling	1x per jaar
		MVO-enquete	1x per 2 jaar
Marktpartijen	Informeren	Website	Dagelijks
	Privacy & Security	Berichtenverkeer	Dagelijks
Overheden	Informeren	Website	Dagelijks
	Vergunningen	Jaarverslag	1x per jaar
		MVO-enquete	1x per 5 jaar
Toezichthouder	Informeren	Website	Dagelijks
	Verantwoorden	Jaarverslag	1x per jaar
		KCD	1x per 2 jaar
		Inspecties	Periodiek
		Informatieverzoeken	Periodiek
Energiesector	Samenwerking	Werkgroepen	Periodiek
	Kennisuitwisseling	Ledenraad	Periodiek
Maatschappelijke organisaties	Samenwerking	Website	Dagelijks
	Betrekken	Jaarverslag	1x per jaar
		Gesprekken	Periodiek

Methodologie

Deskresearch

Mapping van bestaand duurzaamheidsbeleid en eisen vanuit de SDG's en een GAP analyse.

Kwalitatief onderzoek

Doel van het kwalitatieve onderzoek was om een definitie en de reikwijdte te bepalen van onze impact op de omgeving en onze medewerkers.

- 8 face to face ongestructureerde interviews met een selectie van onze stakeholders

Kwantitatief onderzoek

- 35 gestructureerde interviews op basis van een vragenlijst onder klanten (commercieel en grootverbruik), adviseurs, commissarissen, aandeelhouders en samenwerkingspartners.
- 40 gestructureerde interviews op basis van een vragenlijst onder medewerkers.
- 38 gestructureerde interviews op basis van een vragenlijst onder leveranciers.

Analyse

De analyse is uitgevoerd voor twee segmenten: intern en extern. De resultaten zijn verwerkt in de materialiteitsmatrix.

Resultaten en conclusie

Uit de onderzoeken is gebleken dat onze kernactiviteiten dicht bij de verwachtingen van onze stakeholders en eigen medewerkers liggen. Een belangrijke kerntaak is natuurlijk zorgen voor betaalbare, betrouwbare en duurzame energie voor iedereen. Ook het delen en uitdragen van kennis hierover aan onze stakeholders en klanten wordt als een belangrijke toegevoegde waarde gezien.

Daarnaast is de manier waarop we dat doen van groot belang voor onze stakeholders: non-discriminatoir, inclusief, voor onze klanten en medewerkers en met oog voor de belangen van de bewoners en het bedrijfsleven. Economische groei en volwaardige werkgelegenheid zijn daarbinnen belangrijke voorwaarden, en ook dat we het voortouw nemen in duurzame bedrijfsvoering. En dit zo veel mogelijk toepassen voor onze eigen directe omgeving. Om onze impact daarin te kunnen vergroten, kiezen we zo veel mogelijk voor samenwerkingsverbanden met aanpalende partijen.

Overige resultaten zijn verwerkt in het verslag.

Begrippenlijst

BEI

Norm voor de Bedrijfsvoering van Elektrische Installaties. Het waarborgen van een uniforme regelgeving op het gebied van veilige bedrijfsvoering in de elektriciteitsvoorzieningsystemen van de netbeheerders. Alle netbeheerders en alle aannemers die werken in die elektriciteitsvoorzieningsystemen moeten zich aan deze regels houden.

CO₂-footprint

De CO₂-footprint is een meting van alle broeikasgassen. Dit wordt vertaald naar een CO₂-equivalent en krijgt als waarde ton, kg en gram.

Energieakkoord

In september 2013 afgesloten akkoord tussen meer dan 40 organisaties. Uitvoering van de afspraken moet resulteren in een betaalbare en schone energievoorziening, werkgelegenheid en kansen voor Nederland in de schone technologiemarkten.

Energietransitie

Aanduiding voor de verandering van de energievoorziening van centrale opwekking vanuit fossiele energiebronnen naar decentrale opwekking vanuit duurzame energiebronnen.

Green deal

Een overeenkomst tussen Rijksoverheid en bedrijven, waarin een gezamenlijke inspanning op het gebied van duurzaamheid is overeengekomen.

Greenhouse Gas Protocol

Het Greenhouse Gas Protocol (GHGP) Initiative werd in 1998 gelanceerd met de dubbele doelstelling om een internationale standaard te ontwikkelen voor de verantwoording en de verslaggeving i.v.m. de uitstoot van broeikasgassen door bedrijven en om deze standaard zo breed mogelijk te verspreiden.

GRI

Global Reporting Initiative. Een wereldwijde standaard voor jaarverslaglegging met betrekking tot duurzaamheid.

IF-cijfer

Injury frequency: aantal ongevallen met verzuim maal 1.000.000 gedeeld door aantal arbeidsuren.

Materialiteit

Dit zijn de onderwerpen en indicatoren die een beeld geven van de significante economische, milieu gerelateerde en sociale gevolgen die de organisatie teweegbrengt, of die aanzienlijke invloed uitoefenen op de beoordelingen en besluiten van belanghebbenden.

MVO

Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) is een vorm van ondernemen gericht op economische prestaties (profit), met respect voor de sociale kant (people), binnen de ecologische randvoorwaarden (planet).

Netverlies

Netverlies bestaat voor de netbeheerder uit twee componenten: de technische netverliezen en de administratieve netverliezen. Het technische netverlies is de energie die verloren gaat tijdens het transport van de elektriciteit. Het verschil tussen het berekende technische verlies en het totale netverlies wordt het administratieve netverlies genoemd.

NO_x

NO_x ontstaat tijdens het verbranden van fossiele brandstoffen uit de stikstof (N) die met de verbrandingslucht wordt toegevoerd.

SDG 7

Verzeker toegang tot betaalbare, betrouwbare, duurzame en moderne energie voor iedereen.

SDG 8

Bevorder aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen.

SDG 12

Verzeker duurzame consumptieve patronen en productiepatronen. Hoofddoel 2030: meer produceren met minder, zorgen voor duurzaam beheer en efficiënt gebruik van natuurlijke hulpbronnen.

SDG 17

Versterk de implementatiemiddelen en revitaliseer partnerschap voor duurzame ontwikkeling.

Smart grid

Een energienetwerk dat met behulp van ICT vraag en aanbod optimaal kan afstemmen.

Stakeholder

Een persoon of organisatie die invloed ondervindt (positief of negatief) of zelf invloed kan uitoefenen op een organisatie.

Transparantiebenchmark

De transparantiebenchmark is een jaarlijks onderzoek naar de inhoud en kwaliteit van maatschappelijke verslaggeving bij Nederlandse ondernemingen.

VCA

VCA staat voor Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Aannemers en is in het leven geroepen om de veiligheid op de werkplek te vergroten.

VIAG

Veiligheidsinstructie aardgas. Het waarborgen van een uniforme regelgeving op het gebied van veilige bedrijfsvoering in de gasvoorzieningsystemen van de netbeheerders. Alle netbeheerders en alle aannemers die werken in die gasvoorzieningsystemen moeten zich aan deze regels houden.