

MVO profiel

Inter Visual Systems

Ratio 1
6921 RW Duiven

Postbus 1020
6920 BA Duiven

T 026 319 69 69
F 026 319 69 00

E info@inter.nl
I www.inter.nl



Maart 2010

Versie 1

Inhoud

1. Inleiding	3
2. People	4
2.1 Mission statement	4
2.2 Personeelsbeleid	4
2.3 Personeelsbestand	4
2.4 Personeelsbehoud	4
2.5 Opleiding & training	5
2.6 Personeelsinformatie	5
2.7 Personeelsbegeleiding	5
2.8 Arbeidsomstandigheden	6
2.9 Personeelsactiviteiten	7
2.10 Sport & Spel Sponsoring	7
2.11 Beroepspraktijkvorming, erkend stagebedrijf	7
2.12 Gedragscode	7
3. Planet	8
3.1 Mission statement	8
3.2 Energie	8
3.2.1 Pand	8
3.2.2 Wagenpark	8
3.3 Milieu	9
3.3.1 Kantine	9
3.3.2 Facilitaire dienst	9
3.3.3 Afval	9
3.3.4 Chemische middelen	9
3.3.5 Verpakkingsmateriaal	9
3.3.6 Digitale informatie	9
3.3.7 Leveranciersselectie	10
4. Profit	11
4.1 Mission statement	11
4.2 Managementsysteem	11
4.3 Management dashboard	11
4.4 Leveranciers	11
4.5 Business club	12
4.6 Innovatie	12
4.7 MVO registratie	12

1. Inleiding

Goed ondernemerschap draagt bij aan de kwaliteit van de samenleving, waarin de factoren mens, maatschappij (people) en milieu (planet) een bijdrage leveren aan het maken van winst (profit). Inter Visual Systems hanteert hiervoor als uitgangspositie haar mission statement. Al ruim tien jaar is dit mission statement, waarin de drie P's zijn opgenomen, de leidraad voor het ondernemerschap en de organisatie.

ISO26000, dé richtlijn voor MVO, is voor onze organisatie de richtlijn voor ons Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Kernpunten van ISO26000 zijn verweven in ons MVO profiel.



Maatschappelijk verantwoord ondernemen betekent dat wij naast het streven naar winst (profit) ook rekening houden met het effect van onze activiteiten op het milieu (planet) en dat wij oog hebben voor menselijke aspecten binnen en buiten het bedrijf (people). Het gaat er om een balans te vinden tussen people, planet en profit. Steeds vaker blijkt dat die balans leidt tot betere resultaten voor zowel het bedrijf als de samenleving.



MVO Nederland is een kennis- en netwerkorganisatie die het bedrijfsleven stimuleert om maatschappelijk verantwoord te ondernemen. Zij helpt ondernemers om de kansen van MVO te benutten; kansen die winst opleveren voor bedrijf, mens, milieu en maatschappij. Omdat wij ons als organisatie willen verbinden en committeren aan Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en MVO in het algemeen willen stimuleren, zijn wij partner van MVO Nederland.

Het Manifest van MVO Nederland heeft onder andere als uitgangspunt dat bedrijven bij alle bedrijfsbeslissingen streven naar een zorgvuldige balans tussen people, planet en profit.

Als Inter Visual Systems onderschrijven wij het Manifest van MVO Nederland en als MVO Partner onderschrijven wij tevens de volgende uitgangspunten.



1. Bij alle bedrijfsbeslissingen streven wij naar een zorgvuldige balans tussen people, planet en profit.
2. Wij streven naar een zo klein mogelijke ecologische voetafdruk. Dit doen wij door o.a. de milieubelasting, het energiegebruik en de CO₂-uitstoot zo veel mogelijk te reduceren, en waar mogelijk volledig schoon te produceren.
3. Wij bevorderen de vitaliteit, inzetbaarheid en ontwikkeling van onze medewerkers.
4. Wij streven in onze personeelssamenstelling naar diversiteit in geslacht, herkomst, cultuur en leeftijd.
5. Wij creëren kansen voor groepen die het op de arbeidsmarkt moeilijk hebben.
6. Wij letten bij het inkopen van producten en diensten sterk op de sociale aspecten en milieuaspecten die bij de productie, het transport en het gebruik een belangrijke rol spelen en maken daarover afspraken met onze leveranciers en afnemers.
7. Wij zoeken voortdurend naar nieuwe kansen op het gebied van duurzame producten en diensten.
8. Wij staan open voor samenwerking en partnerschappen en zijn bereid kennis en ervaringen actief te delen.
9. Wij leveren een bijdrage aan de leefbaarheid in de plaats of regio waarmee wij zijn verbonden.
10. Wij formuleren periodiek nieuwe MVO-doelen, geven over de vorderingen eerlijke en heldere informatie en zijn bereid hierover met belanghebbenden in overleg te treden.

2. People

2.1 Mission statement

Ons ontwikkelen als het meest plezierige bedrijf om als medewerker in te functioneren met de daarbij behorende primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en voorzieningen, met aandacht voor kwaliteit en personeelsvriendelijk gedrag, zonder daarbij de externe en financiële doelstellingen uit het oog te verliezen.

2.2 Personeelsbeleid

Het meest plezierige bedrijf om als medewerker in te functioneren. Daar is het personeelsbeleid van Inter Visual Systems op gericht. De kracht van ieder mens schuilt in zijn authenticiteit waarmee we willen aangeven dat aandacht voor het individu en zijn functioneren centraal staat. In onze organisatie komt de mens op de eerste plaats, zoals gesymboliseerd in ons logo.

2.3 Personeelsbestand

De samenstelling van ons personeel is een mix van jonge en ervaren mannen en vrouwen. Binnen de afzonderlijke afdelingen commercie, techniek en ondersteuning, streven wij naar een evenwicht in achtergrond en ervaring. Aangezien alle leeftijdscategorieën zijn vertegenwoordigd, bieden wij specifieke mogelijkheden om werk en privé te combineren. Zo kunnen onze medewerkers gebruikmaken van deeltijdwerk, flexibele arbeidstijden, ouderschapsverlof en de mogelijkheid om vanuit huis te werken.

2.4 Personeelsbehoud

Bij het aantrekken van nieuw personeel besteden wij veel aandacht aan het overbrengen van onze cultuur. Immers, we kunnen optimaal in onze medewerkers investeren, maar in eerste instantie moet de persoon zich binnen het bedrijf gelukkig voelen. Dat is de basis.

Naar eigen zeggen, werken bij ons veel vakbekwame hobbyisten. De medewerkers die zich voor Inter Visual Systems inzetten, moeten voldoende uitdaging vinden in hun werkzaamheden. Het bieden van optimale arbeidsomstandigheden alleen is niet voldoende. Binnen de functies is er ruimte voor specialisatie in het interessegebied van de medewerker.

Goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden zijn voor ons vanzelfsprekend. Met onze premievrije pensioenregeling en onze provisieregeling nemen we een unieke positie in binnen het Nederlandse bedrijfsleven. Niet alleen de verkoopmedewerkers ontvangen provisie bij goede bedrijfsresultaten. Alle medewerkers delen mee in de winst van het bedrijf.

Of onze mensen tevreden zijn? Veel medewerkers hebben bij ons gewerkt als stagiair en komen na het afronden van hun opleiding bij ons in vaste dienst. Daarnaast bestaat ons personeelsbestand voor een deel uit voormalig ex-medewerkers die na een carrière stap elders, zijn teruggekeerd en hun opgedane ervaring inzetten binnen ons bedrijf. Kortom, dit is voor ons een goede graadmeter bij het vaststellen van de medewerkertevredenheid.

2.5 Opleiding & training

Elke werknemer doorloopt bij indiensttreding een uitgebreid introductieprogramma, waarbij - naast de voor de functie relevante aspecten - alle afdelingen binnen ons bedrijf aan bod komen. Door meteen kennis te maken met alle collega's en kennis te nemen van hun werkzaamheden, is de betrokkenheid bij ons bedrijf en onze werknemers vanaf het begin af aan groot. Na afloop van deze introductie vindt een evaluatie plaats. Indien gewenst, volgen er aanvullende opleidingen/trainingen. Deze kunnen zowel intern als extern plaatsvinden.

De opleidingsbehoefte wordt regelmatig gepeild, bijvoorbeeld tijdens de jaarlijkse beoordelings- en functioneringsgesprekken. Hierbij wordt vooral gekeken naar de ontplooiingsmogelijkheden van onze werknemers in samenhang met het verbeteren van de resultaten van ons bedrijf. Iedereen in ons bedrijf moet de kans krijgen zich te ontwikkelen en door te groeien. Daarom voorzien wij in een aantrekkelijke studiekostenregeling. Na iedere opleiding/training, zowel intern als extern, vindt een evaluatie plaats om te kijken of deze aan de verwachtingen heeft voldaan.

Om op de hoogte te blijven van diverse ontwikkelingen, ontvangen wij regelmatig specifieke vakbladen. Deze worden via een vast roulatiesysteem in ons pand verspreid, zodanig dat iedereen de voor hem of haar relevante informatie onder ogen krijgt.

2.6 Personeelsinformatie

In onze optiek is een goed geïnformeerde medewerker een betrokken medewerker. Wij hanteren een aantal instrumenten om alle personeelsleden zo volledig mogelijk te informeren. Alle officiële bedrijfsrichtlijnen zijn vermeld in een handboek waarvan de inhoud voor iedereen toegankelijk is via het front office pakket.

Gedurende het jaar organiseren wij personeelsbijeenkomsten voor het voltallige personeel waarin we communiceren over de bedrijfsdoelstellingen voor de korte en lange termijn. Daarnaast is er overleg binnen en tussen de diverse afdelingen. Via de HRM pagina op ons Intranet, houden we iedereen op de hoogte van ontwikkelingen in het bedrijf.

Tevens brengen we een digitale nieuwsbrief uit onder het personeel en informeren we het thuisfront door middel van ons personeelsblad. De meest actuele bedrijfsinformatie zoals achtergronden van verworven opdrachten, verspreiden we via een display in de bedrijfskantine. Bovendien is een toegevoegde waarde van onze gezamenlijke lunches, dat de medewerkers ook via het informele circuit op de hoogte blijven.

2.7 Personeelsbegeleiding

Zowel bij het aantrekken van personeel als tijdens het dienstverband, vragen we ons af of de juiste man of vrouw op de juiste plaats zit. Er zijn situaties waarin een medewerker toe is aan een volgende carrièrestap, maar nog enigszins twijfelt. Aangezien wij ontwikkeling stimuleren, bieden we binnen de loopbaanbegeleiding de garantie dat iemand kan terugkeren in zijn vorige functie. Deze zekerheid geeft een extra steuntje in de rug. Uiteraard volgen we deze instroom en doorstroom nauwgezet waarbij we gebruikmaken van een digitaal personeelsinformatiesysteem.

De lijnen in het bedrijf zijn kort. Er is veel formeel en informeel overleg tussen leidinggevenden en medewerkers. Onze communicatie is tweezijdig en gebaseerd op samenwerking. Wij zijn duidelijk in de verwachtingen naar het personeel en wij horen graag wat de betreffende medewerker daarvan vindt. Dit voeren we actief door in de functiebeschrijvingen, functioneringsgesprekken en persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden.

Het uitgangspunt van ons verzuimbeleid is preventie. Ieder mens kan het overkomen dat het even wat minder gaat op het werk of privé. Leidinggevenden en de organisatie anticiperen zo adequaat mogelijk op dit soort signalen. We proberen in overleg tot verbetering te komen, waarbij we kunnen bogen op de expertise van onze arbodienst. Bij elke vorm van verzuim, zoeken we naar oplossingen en gaan we uit van wat de medewerker nog wèl kan. Zo nodig bieden we aangepast werk. Mede als gevolg van onze gezamenlijke inspanningen, ligt het verzuimpercentage al jarenlang ver onder het gemiddelde binnen de branche.

2.8 Arbeidsomstandigheden

Het arbeidsomstandighedenbeleid van Inter Visual Systems is gericht op het bereiken van optimale arbeidsomstandigheden en daarmee welzijn van onze medewerkers. Naast de Arbowet, worden de resultaten van de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) als uitgangspunt genomen. Bij de opstelling en uitvoering van de RI&E betrekken wij zo veel mogelijk alle collega's. Hiermee stimuleren wij een bewustwording van mogelijke bedrijfsrisico's en voorkomen we dat de RI&E een statisch document wordt. Op deze wijze houden wij potentiële risico's onder de aandacht.

Gezondheid is een heel belangrijk aspect binnen ons bedrijf. Als bedrijf met gezonde werknemers zal ons ziekteverzuim immers laag zijn. Maar nog belangrijker is het voor onze werknemers zelf. Gezonde mensen staan positiever in het leven en hebben meer energie om zaken aan te pakken en zich te ontwikkelen. Gezond eten en veel bewegen zijn hierbij een pré. Wij hebben een bedrijfskantine waar in eigen beheer eenvoudige en gezonde maaltijden worden bereid. Vetarm, groente en fruit zijn hierbij de kernwoorden.

Sporten (bewegen) is gezond voor het lichaam en voor de geest. In het kader van ons bedrijfsfitnessplan, zijn wij een overeenkomst aangegaan met een keten van sportscholen. Al onze medewerkers kunnen tegen een sterk gereduceerd tarief gebruikmaken van alle faciliteiten van deze sportscholen.

Roken en overmatig alcoholgebruik hebben een negatieve invloed op de gezondheid. Ten aanzien van beide zaken voeren wij dan ook een ontmoedigingsbeleid. Dit is vastgelegd in ons handboek.

Onze werkplekken zijn ergonomisch verantwoord ingericht. Nieuwe medewerkers worden tijdens de introductieperiode uitgebreid geïnformeerd en zo nodig geholpen bij het correct instellen van hun stoel, bureau en beeldscherm. Ook besteden wij hier regelmatig aandacht aan in ons personeelsblad.

Hygiëne dragen wij hoog in ons vaandel. Dit draagt immers bij aan gezondheid en werkplezier. Ons gehele bedrijfspand wordt dagelijks schoongemaakt door interieurverzorgers in vaste dienst. In onze bedrijfskantine wordt gewerkt volgens de HACCP richtlijnen.

Om in geval van calamiteiten in en om ons bedrijfspand de veiligheid van onze medewerkers zo veel mogelijk te garanderen, hebben wij een bedrijfshulpverleningsorganisatie (BHV) opgezet. Wij beschikken over gediplomeerde bedrijfshulpverleners en EHBO'ers. Bevoegdheden en taken van de BHV organisatie zijn vastgelegd in ons Bedrijfsnoodplan.

Al onze medewerkers die regelmatig extern werkzaamheden verrichten waarbij veiligheidsaspecten een rol spelen, zijn VCA basis dan wel VCA VOL (leidinggevenden) gecertificeerd.

2.9 Personeelsactiviteiten

Wij hechten veel waarde aan de betrokkenheid van de partner en het gezin achter de medewerker. Een aantal keren per jaar organiseren wij vanuit het bedrijf en vanuit de personeelsvereniging activiteiten, uiteenlopend van een etentje met de partners tot een zeildag met de kinderen. De personeelsvereniging is erg actief en betreft bij de verschillende evenementen overige collega's ter ondersteuning.

Elke maand sluiten wij onder werktijd af met een personeelsbijeenkomst in ons bedrijfsrestaurant. Ook hierbij zijn alle gezinsleden welkom. Bij deze gelegenheden zetten we onze jubilarissen in het zonnetje en worden andere bijzonderheden van informele aard gemeld.

2.10 Sport & Spel Sponsoring

In het kader van maatschappij betrokken ondernemen hebben wij de Sport & Spel Sponsoring in het leven geroepen. Wij stimuleren onze medewerkers in hun vrije tijd sportief bezig te zijn. Iedere medewerker die op welke manier dan ook onderdeel uitmaakt van een sportteam, kan een beroep doen op de regeling. Wij geven ondersteuning in de vorm van het gratis verstrekken van sportkleding, -tassen en dergelijke. Naast de medewerker zelf, sponsort Inter Visual Systems op deze manier natuurlijk ook diverse sportverenigingen.

2.11 Beroepspraktijkvorming, erkend stagebedrijf

Al jarenlang bieden wij stageplaatsen aan studenten van Regionale Opleidingencentra en HBO scholen. Door de kenniscentra ECABO en Kenteq zijn wij erkend als leerbedrijf. Tijdens de beroepspraktijkvorming ontvangt de student een vergoeding. Daarnaast verlenen wij de school een financiële bijdrage waarmee wij het onderwijs ondersteunen. De betreffende student wordt bij ons optimaal begeleid. We zorgen voor een goede interne coaching en indien nodig laten we de student op onze kosten een externe training volgen.

Als een opleidingencentrum een beroep op ons doet in de vorm van gastcolleges of presentaties tijdens open dagen, dan zorgen wij voor een passende ondersteuning in welke vorm dan ook. Mede door deze wisselwerking houden wij feeling met de ontwikkelingen in het beroeps onderwijs.

2.12 Gedragscode

Onderwerpen als behoorlijk bestuur, ethiek en eerlijk zaken doen zijn vastgelegd in gedragscodes. Deze codes maken deel uit van ons handboek en zijn voor elke medewerker toegankelijk via Intranet. In de gedragscodes zijn eveneens zaken opgenomen als belangenverstrengeling, discriminatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld. Om met deze onderwerpen ook intern zorgvuldig om te gaan is een vertrouwenspersoon aangesteld. Deze persoon gaat vertrouwelijk om met de informatie van onze werknemers en heeft geheimhoudingsplicht.

3. Planet

3.1 Mission statement

Ons bewijzen als het meest geavanceerde, innovatieve, professionele en efficiënte bedrijf binnen de branche, waarbij kwaliteitszorg en klantvriendelijk gedrag alsmede oog voor het milieu, hoog in het vaandel staan.

3.2 Energie

Met als uitgangsprincipe dat wij zuinig en bewust met energie moeten omgaan zodat wij als maatschappij zo lang mogelijk gebruik kunnen maken van de aanwezige energiebronnen en grondstoffen, hebben wij ons MVO beleid op dit punt ingericht.

3.2.1 Pand

Bij de nieuwbouw van ons moderne bedrijfspand in 2000 is met meerdere energieaspecten rekening gehouden. Het pand is optimaal geïsoleerd en voorzien van dubbele beglazing. Daarnaast zijn state of the art technieken toegepast om onnodig energieverbruik te voorkomen. Zo past de interieurverlichting zich aan op het aanwezige omgevingslicht. En zijn nagenoeg alle ruimten voorzien van detectoren waarmee het licht geschakeld wordt bij aan- of afwezigheid van personen in die betreffende ruimte. Het pand wordt verwarmd door gebruik van stadsverwarming. De stadsverwarming verkrijgt haar energie uit verbranding van afval door AVR Afvalverwerking in Duiven.

3.2.2 Wagenpark

Mobiliteit is ook voor onze organisatie van groot belang. Wij menen zeker dat een goede mobiliteit hand in hand kan gaan met oog voor het milieu en energieverbruik.

Al jarenlang investeren wij daarom in een jong en energiezuinig wagenpark, waarbij gelet wordt op moderne auto's met een zo laag mogelijke emissiewaarde. In het geval dat een auto voorzien is van een dieselmotor dient deze uitgerust te zijn met een roetfilter. Uiteraard houden wij oog voor moderne technieken en volgen wij de ontwikkelingen op het gebied van brandstoffen zodat wij hierop tijdig kunnen inspelen.

Elke kilometer minder gereden betekent minder belasting van het milieu en minder energieverbruik. Om die reden is het volledige wagenpark uitgerust met een navigatiesysteem om te allen tijde de meest directe route te kunnen rijden.

Ook vragen wij medewerkers om bewuste keuzes te maken ten aanzien van gewenste mobiliteit. De mogelijkheid wordt geboden om vanuit huis te werken wanneer de werkzaamheden zich daartoe lenen, ter verlichting van de tijdsdruk en/of voorkoming van onnodige kilometers.

3.3 Milieu

In de afgelopen jaren is het milieubewustzijn alleen maar toegenomen, ook in een bedrijfsmatige omgeving. Hoewel wij geen productiebedrijf zijn, menen wij dat er ook in een kantooromgeving mogelijkheden zijn om bewust met het milieuaspect om te gaan.

3.3.1 Kantine

Vetten zijn een belasting voor mens en milieu daarom hanteren wij een helder beleid in het gebruik en de afvoer van vetten. Dit houdt in dat het aantal keren dat het vet wordt gebruikt, wordt bijgehouden, zodat het vet tijdig wordt vervangen.

Voor afvoer van vetten wordt gebruik gemaakt van een separate vetput. Zo wordt belasting van het milieu voorkomen, evenals het ontstaan van voor de mens schadelijke stoffen.

Naast milieu is ook hygiëne een belangrijk punt. HACCP is daarom de richtlijn waarmee gewerkt wordt in onze bedrijfskantine.

3.3.2 Facilitaire dienst

De facilitaire taken worden in eigen beheer uitgevoerd. Eén van de taken is de schoonmaak. Schoonmaakmiddelen zijn vaak milieubelastend zonder dat men zich ervan bewust is. Wij staan hierbij wel stil, daarom worden er geen chloorhoudende middelen toegepast.

Al sinds jaar en dag wordt het afval gescheiden verzameld, opgeslagen en afgehaald door SITA. De keuze voor SITA is een bewuste omdat SITA specialist is op het gebied van duurzaam en betrouwbaar afvalmanagement. Materialen worden zo veel mogelijk hergebruikt of gerecycled. Als we echt niets meer van het afval kunnen maken, dan zoeken we een nuttige toepassing. Zoals het opwekken van (groene) energie bij de verbranding.

3.3.3 Afval

Om de afvalverwerking goed te verwerken hebben wij een afvalcoördinator aangesteld. De afvalcoördinator ziet erop toe dat al het afval gescheiden verzameld, opgeslagen en verwerkt wordt. Niet alleen gaan wij zo om met papier, karton en metalen maar ook met klein chemisch afval.

3.3.4 Chemische middelen

Bij de bouw en inrichting van ons bedrijfspand is rekening gehouden met het feit dat helaas wij ook werken met chemische middelen zoals verf, lijm etc. Een gescheiden afsluitruimte voor alle gebruikte chemische middelen is in het pand voorzien.

3.3.5 Verpakkingsmateriaal

Alle artikelen die wij ontvangen hebben verpakkingsmateriaal. Deze materialen worden in het magazijn al gescheiden en opgeslagen voor hergebruik. Dit hergebruik bestaat eruit dat wij onze artikelen verpakken in en met hergebruikte verpakkingsmaterialen.

Ook als producten op locatie van de klant worden uitgepakt, zullen wij zelf zorgdragen voor inzameling, controle en afvoer van het verpakkingsmateriaal. Zo kan het verpakkingsmateriaal dan wel hergebruikt, dan wel op verantwoorde wijze afgevoerd worden.

Mochten wij artikelen of eindproducten onverpakt moeten vervoeren of opslaan dan zal ter bescherming gebruik worden gemaakt van verhuisdekens als alternatief voor dure en milieubelastende mogelijkheden.

3.3.6 Digitale informatie

Alle informatie wordt digitaal opgeslagen op de centrale server in een front office pakket, Exact Synergy. Het front office pakket geeft elke medewerker de mogelijkheid om informatie digitaal op te vragen, 24 uur per dag en plaatsonafhankelijk via intranet of internet.

Alle Microsoft Office gerelateerde documenten worden rechtstreeks in Synergy opgeslagen.

Documenten worden digitaal gescand en in .pdf formaat in Synergy opgeslagen zonder dat er extra kopieën voor distributie worden gemaakt. Door deze werkwijze is het aantal kopieën aanzienlijk verminderd. De doelstelling voor de toekomst is om het aantal kopieën verder te verminderen.

Niet alleen digitale opslag biedt kansen en mogelijkheden. Dit geldt ook voor digitale distributie. Een voorbeeld hiervan is dat nieuwsbrieven alleen digitaal verzonden worden. Maar ook aanmelding voor bijvoorbeeld een evenement kan hoofdzakelijk digitaal. Daarnaast wordt er sterk gestuurd op informatievoorziening via de website. Met deze technische faciliteiten beperken wij nog verder het gebruik van papier.

Een absoluut aandachtspunt is het gebruik van kopieermachines en het aantal gemaakte kopieën. Onlangs is daarom geïnvesteerd in moderne kopieermachines met uitgebreide mogelijkheden die ons helpen het kopieerproces zo min mogelijk milieubelastend te laten zijn en het papierverbruik verder te beperken. Het aantal kopieën is teruggebracht door dubbelzijdig te kopiëren.

3.3.7 Leveranciersselectie

Bij de leveranciersselectie wordt gelet en getoetst op de kwaliteit en productie van de aangeboden producten. Toetsing vindt plaats op o.a. EU richtlijn 2002/95/EG (RoHS richtlijn). De RoHS-richtlijn (voor de beperking van het gebruik van bepaalde gevaarlijke stoffen in elektrische en elektronische apparatuur) van de Europese Unie (EU) is in het leven geroepen met het oog op een reductie van het gebruik van stoffen die mogelijk een risico vormen voor de gezondheid van mens of milieu.

De RoHS-wetten van alle lidstaten dienen er voor te zorgen dat de meeste nieuwe elektrische en elektronische apparaten van na 1 juli 2006 niet in de EU kunnen worden verkocht als deze meer dan de aangegeven concentraties van de volgende stoffen bevatten (per gewichtseenheid) op het homogene materiaalniveau:

- Lood (0,1%)
- Kwik (0,1%)
- Cadmium (0,01%)
- Zeswaardig chroom (0,1%)
- Polybroombifenylen (PBB) (0,1%)
- Polybroomdifenylethers (PBDE) (0,1%)

Het beleid van Inter Visual Systems is erop gericht om zaken te doen op een manier die consistent is met een goed beleid voor milieubeheer en om te voldoen aan alle toepasselijke milieuwetten en -voorschriften.

4. Profit

4.1 Mission statement

Qua omzetriveau onze huidige positie behouden dan wel verder uitbouwen, hetgeen een garantie vormt om als belangrijke speler te kunnen opereren, met een dusdanig rendement dat de externe en interne (Planet en People) doelstellingen kunnen worden gerealiseerd.

4.2 Managementsysteem

Kwaliteitsborging krijgt bij Inter Visual Systems al jaren de hoogste prioriteit. Sinds 2003 zijn wij als organisatie al ISO9001:2000 gecertificeerd. Ook kwaliteitsmanagementsystemen ontwikkelen zich en daarom zijn wij sinds 2009 volgens de nieuwe norm ISO9001:2008 gecertificeerd. ISO9001:2008 is de norm die ook eisen stelt aan het kwaliteitsmanagementsysteem van een organisatie en de manier waarop de organisatie met het kwaliteitsbeleid omgaat. Belangrijke punten binnen het managementsysteem zijn leveranciersselectie en klanttevredenheid. Tevens zien wij het continu willen verbeteren als organisatie als een belangrijk onderdeel van ons managementsysteem.

4.3 Management dashboard

Continuïteit is van groot belang voor de organisatie. Derhalve worden elke maand binnen het managementteam vastgelegde KPI's (Kritische Prestatie Indicatoren) door middel van een management dashboard bewaakt. De KPI's omvatten bewaking van diverse activiteiten en processen door de gehele organisatie en procesvoering heen. Door maandelijkse controle en sturing op KPI's wordt de continuïteit gewaarborgd.

4.4 Leveranciers

Samenleving & Bedrijf is het landelijk netwerk van grootbedrijven die maatschappelijk verantwoord ondernemen met elkaar ontwikkelen en deze kennis willen delen. De bedrijven van het netwerk zien maatschappelijk verantwoord ondernemen als een zakelijke investering in duurzame oplossingen. Om deze reden is aangesloten zijn bij Samenleving & Bedrijf een selectiecriteria bij onze leveranciersbeoordeling.

Ook voor leveranciers en relaties die niet aangesloten zijn bij Samenleving & Bedrijf geldt dat wij rekenschap houden en vastleggen in ons informatiesysteem of zij een MVO beleid actief hanteren. Ons doel hierbij is mede om met hen samen te werken en support te bieden gebaseerd op onze technologie om hun MVO activiteiten verder uit te bouwen. Denk hierbij aan beperking van kilometers - en dus een beperking van de belasting voor het milieu - door gebruik van videoconferencing te stimuleren.

4.5 Business club

Als bedrijf midden in de samenleving staan samen met collega ondernemers. Met dit doel zijn wij lid van een regionale business club, Lindus. Binnen Lindus worden niet alleen zakelijke contacten gelegd, maar ook gezamenlijke onderwerpen in de breedste zin besproken en of in gezamenlijkheid aangepakt. Onderwerpen binnen de business club zijn o.a. MVO, opleidingen, mobiliteit en veiligheid.

4.6 Innovatie

Als het meest geavanceerde, innovatieve, professionele en efficiënte bedrijf binnen de branche, zoals ons mission statement aangeeft, worden innovaties uitgezet en gerealiseerd vanuit een klant- en of marktbehoefte. Product- en marktontwikkelingen gebaseerd op commerciële haalbaarheid zorgen ervoor dat wij deze doelstelling realiseren.

Ter financiële ondersteuning van de realisatie van innovatieve ontwikkelingen maken wij gebruik van bestaande overheidsregelingen, zoals WBSO subsidie. Dergelijke ondersteuning draagt bij aan realisatie van innovatieve projecten op een financieel verantwoorde wijze.

4.7 MVO registratie

Omdat wij sterk geloven in het feit dat Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen een collectieve zaak is en gestoeld is op samenwerking en ontwikkeling, zijn wij partner van MVO Nederland.

