

SOCIAAL JAARVERSLAG 2024



INHOUDSOPGAVE

Inhoudsopgave	1
Voorwoord	3
Nieuwe productielocatie V.S.	5
Personeelsbestand	7
CAO	8
Vertrouwenspersoon	10
Curtec Barometer	11
Recruitment	13
Interview	14
Projecten	15
Green Team	15
Duurzaamheid	15
Vital C	17
Employee Journey	17
Projecten Engineering	18
Opleiding	24
Interview	Error! Bookmark not defined.
Ziekteverzuim	26
Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen	27
JINC	Error! Bookmark not defined.
Verbeeten Challenge	288
Inzameling Voedselbank	29
Sponsoring	29
VGWM	31
Ondernemingsraad	33
Sociaal Fonds	34
Jubilea	35
Personeelsvereniging	36
Dank	40

VOORWOORD

Bart van Berkel

Het hoogtepunt van 2023 was de opening van de fabriek in Westminster, South Carolina, VS. Hiermee heeft CurTec een productielocatie gekregen in één van 's werelds grootste markten voor farmaceutica, chemicaliën en voedingsmiddelen, wat de groeistrategie verder ondersteunt en tevens continuïteit en flexibiliteit biedt aan onze wereldwijde klanten.

Commercieel gezien was 2023 een uitdagend jaar voor CurTec. In de eerste helft van het jaar was er veel onzekerheid op de markt en relatief hoge voorraden bij klanten. Dit resulteerde in een relatief laag productievolume. In de tweede helft van het jaar, toen de eerste tekenen van economisch herstel zichtbaar werden, en voorraden afnamen, nam het volume weer toe.

Operationeel gezien was het een zeer solide jaar, waarbij we ons kwaliteitsniveau van minimale klachten en tijdige leveringen dankzij goede samenwerking met onze partners goed hebben weten te handhaven.

De omzet is in 2023 met 10% gedaald naar €37 miljoen Euro. Dat lag onder de begroting, die rekening hield met een eerder economisch herstel van de wereldeconomieën de sectoren waarin wij actief zijn. Doordat de kosten van o.a. energie, transport en grondstof wat daalden en we kritisch naar operationele en structurele kosten hebben gekeken, is het bedrijfsresultaat minder hard gedaald.

Kwaliteit & Duurzaamheid

In 2023 hebben we onze Carbon Footprint in kaart gebracht op bedrijfs- en productniveau. Dit heeft ons in staat gesteld om duidelijke doelstellingen voor toekomstige reductie te benoemen en vast te leggen en te laten accorderen door het Science Based Targets (SBTi) framework. Binnen de organisatie is een groep medewerkers verenigd in het Green Team, een collectief dat voor verbinding en het aanjagen van duurzaamheidsprojecten op afdelingsniveau en bedrijfsniveau zorgt.

Met het openen van de fabriek in Amerika, zijn dezelfde certificeringen als in Rijen behaald. Tevens zijn we in Rijen geaudit voor her-certificatie voor de certificaten ISO9001, 14001, de 15378 en de FSSC 22000 en hebben alle audits met glans doorstaan met slechts een beperkt aantal minor non-conformities. Dit geeft aan dat we de zaken, ook op het gebied van compliance, zeer goed op orde hebben.

Productie

In 2023 is er stevig geïnvesteerd in de fabriek en machinepark in Westminster, met naast een nieuw gebouw ook een nieuwe blaasmachine en spuitgietmachine, alsook de aanschaf van een flink aantal nieuwe matrijzen.

We hebben onze technische vacatures erg goed weten in te vullen en hebben de werkenbijcurtec-website geoptimaliseerd, die CurTec nog beter in de markt zichtbaar maakt.

Cultuur

Begin 2023 zijn de nieuwe kernwaarden gelanceerd die CurTec's cultuur weergeven.

- Kwaliteit is prioriteit
- Gericht op onze toekomst
- Vanuit vrijheid en verantwoordelijkheid
- Met elkaar

Het door Covid-19 aangepaste thuiswerkbeleid functioneert goed, waardoor er meer flexibiliteit is voor medewerkers, en toch de onderlinge verbinding gewaarborgd is.

Groei en innovatie

In 2023 is de 32 liter Fold Pack gelanceerd. Deze vierkante emmer is een mooie aanvulling van onze productportfolio. Ook zijn er diverse nieuwe matrijzen voor Rijen en USA geproduceerd. Het aantal medewerkers in Rijen is licht gedaald in relatie tot de lagere omzet en resultaten. In Westminster is het team op sterkte. In 2023 is er een sterke focus geweest op autonome groei en uitbreiding van de productiecapaciteit in Amerika. Samen met onze aandeelhouder Bencis houden we vast aan de koers van gezonde autonome groei met het openstaan voor externe groei door middel van acquisities.

Tot slot

Ondanks de wat tegenvallende financiële resultaten kijken we met trots terug op 2023. De opening van de Amerikaanse fabriek is een mijlpaal voor de organisatie en een katalysator van toekomstige groei. De tevredenheid van onze klanten blijft onverminderd op hoog niveau en de teams werken zowel in Nederland als internationaal goed samen. 2024 staat in het teken van uitbreiding van klanten en productie in Amerika. Ook zullen we enkele innovaties introduceren en hard doorwerken aan projecten rondom duurzaamheid en een gezonde toekomst van CurTec.



Bart van Berkel
CEO

NIEUWE PRODUCTIELOCATIE V.S.

Bart van Berkel

Op 10 mei 2023 openden we samen met onze lokale partners de nieuwe fabriek in Westminster, South Carolina. Het was een feestelijke gebeurtenis waarbij bezoekers de kans kregen om de machines in actie te zien.

Onze stap naar de Verenigde Staten komt voort uit de groeiende klantenkring voor CurTec en de toenemende vraag naar productie dicht bij de klanten, waardoor transportbewegingen verminderen. De keuze voor deze locatie is uiteindelijk gemaakt vanwege de uitstekende ligging voor distributie, de beschikbaarheid van technisch talent en de betrokkenheid van de provincie en de gemeente om ons te begeleiden bij het opzetten van de fabriek.

De bouw en afwerking van de fabriek verliepen volgens planning, en het projectteam heeft goed geanticipeerd op uitdagingen waardoor de opstart in 2023 volgens schema plaatsvond. Een team van getalenteerde Amerikaanse collega's werd snel samengesteld, en binnen het Amerikaanse verkoopteam zijn een nieuwe salesmanager en een medewerker inside sales gestart. We hebben inmiddels de eerste nieuwe klanten binnengehaald, en we kijken dan ook met veel vertrouwen naar de toekomst!



365 Oconee Business Parkway



Steve Verschaeve spreekt de genodigden toe



*Roy, Steve en Bart knippen
het lint door*



*Het USA-team, MT en
CurTec-medewerkers die
de locatie mee hebben
opgezet*

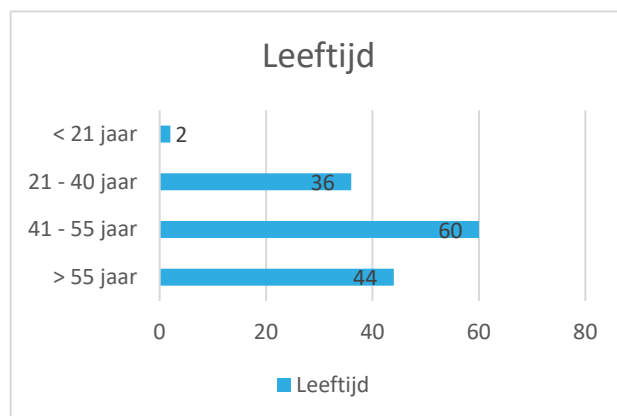
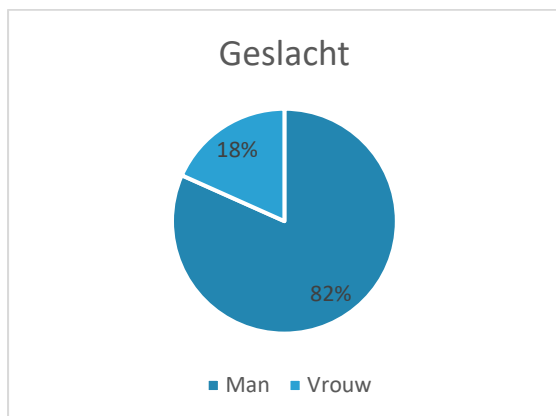
PERSONEELSBESTAND

Ashley van Wijnen

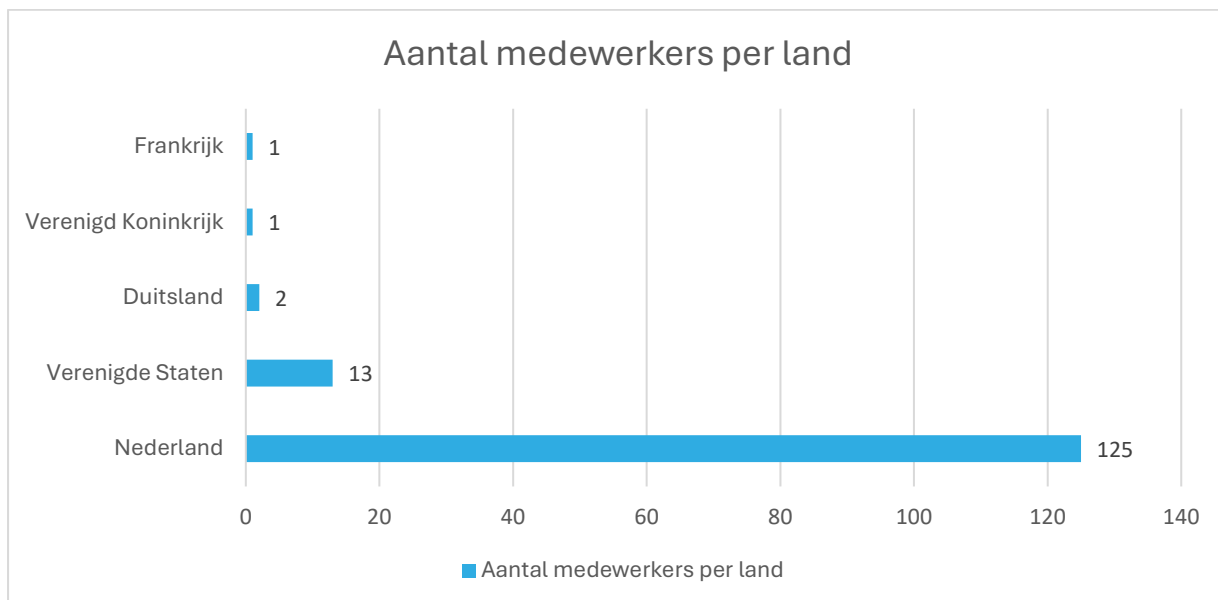
CurTec heeft een divers personeelsbestand. Hieronder volgt een uitsplitsing per geslacht, leeftijdscategorie en land waar men werkzaam is.

De gemiddelde leeftijd van de medewerker is 48,4 jaar.

Een gemiddeld dienstverband duurt 11,62 jaar.



In totaal waren er in 2023 142 mensen in dienst, waarvan 116 mannen en 26 vrouwen. Deze medewerkers waren verdeeld over vijf verschillende landen.



CAO

Ashley van Wijnen

Looptijd

De CAO loopt van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2024.

Loonparagraaf

Per 1 juli 2023 is een loonsverhoging van 7% afgesproken met een bodembedrag van € 150,-. In de maand januari van 2024 wordt een éénmalige bruto uitkering betaald van € 400,-.

Uitkeringsmomenten vakantietoeslag

CurTec geeft haar medewerkers jaarlijks de keuze om de opbouw van vakantiegeld maandelijks te reserveren of maandelijks uit te laten keren. Wordt er gekozen voor reserveren dan bestaat de mogelijkheid om het gereserveerde vakantiegeld op 3 momenten uit te laten betalen (in september, januari of mei van het jaar).

De tussentijdse uitbetaling van het vakantiegeld heeft betrekking op het daadwerkelijk opgebouwde deel van het vakantiegeld. Wordt er geen gebruik gemaakt van een tussentijdse uitbetaling dan wordt het vakantiegeld automatisch in mei uitgekeerd.

Duurzame inzetbaarheid

Loopbaanscan en Financiële foto; beide regelingen worden gecontinueerd.

PBL

Het persoonlijk budget levensfase wordt onder dezelfde voorwaarden gecontinueerd en bedraagt € 425,- op jaarbasis. Hiervan blijft € 50,- voorbestemd voor de inzet van de financiële foto en loopbaanscan en mag in 3 jaar opgespaard worden naar € 150,-. Indien er na 3 jaar geen gebruik van één van beide instrumenten is gemaakt, komt het bedrag te vervallen. De € 375,- van het PBL is jaarlijks vrij besteedbaar aan duurzame inzetbaarheid.

Nieuw functies en bijbehorende waarderingen

Er zijn vijf nieuwe functies toegevoegd aan de CAO, inclusief bijbehorende waarderingen, naar aanleiding van een herwaarderingsprocedure. Bij een tweetal functies heeft een aanpassing van de inschaling plaatsgevonden.

Nieuwe benaming van beoordelingsscores- en definities

Met ingang van deze CAO is er een nieuwe benaming van de beoordelingsscores en definities. Dit is via een instemmingaanvraag goedgekeurd door de Ondernemingsraad.

Open rooster voor hybride werkende medewerkers

De meerwerkurenregeling onder artikel 3.2.2B heeft een tekstuele aanpassing gekregen die van toepassing is op medewerkers die gebruik maken van de hybride werken regeling. Hybride werkende medewerkers krijgen een “open rooster” waarbij de opbouw van plus- en minuren voor parttime medewerkers komt te vervallen. Dit is via een instemmingsaanvraag goedgekeurd door de Ondernemingsraad.

CAO verlof

Vakbondsleden worden na het overeenkomen van een onderhandelingsresultaat 2 uur vrijgesteld van werk met behoud van salaris. Dit om vakbondsleden actief te motiveren mee te denken over de inhoud van de cao waaronder ook het stemmen over de inhoud van het cao-resultaat.

Werkgeversbijdrage vakbondscontributie

Deze wordt gecontinueerd en valt in de werkkostenregeling (WKR).

VERTROUWENSPERSOON

Ania Kulon

Soms ervaren werknemers hun werkplek als niet prettig en onveilig door ongewenst gedrag van collega's. Dan is het prettig dat er iemand luistert en op een deskundige manier ondersteunt en helpt om die knelpunten op te lossen. De vertrouwenspersoon is er voor problemen met ongewenste omgangsvormen zoals pesten, (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie.

De belangrijkste taak van de vertrouwenspersoon is het opvangen, begeleiden en ondersteunen van medewerkers die een klacht hebben. Dit kunnen klachten van verschillende aard zijn zoals boven omschreven. Daarnaast registreert en analyseert de vertrouwenspersoon voorvallen en brengt hierover een keer per jaar, anoniem, advies en aanbevelingen uit aan de directie.

Tevens ondersteunt de vertrouwenspersoon de betreffende medewerker indien nodig bij het indienen van een formele klacht en zoekt hij in overleg met de klager naar een bemiddelaar of professionele hulpverleners.

In 2023 zijn er 3 meldingen bij de vertrouwenspersonen binnengekomen. Één hiervan is verder uitgewerkt en bijgestaan.

De voor CurTec aangestelde vertrouwenspersonen waren in 2023:



Kees Pijnenburg

Interne vertrouwenspersoon

kees.pijnenburg@curtec.com

+31 88 808 2203



Judith Soons

Externe vertrouwenspersoon

judithsoons@perspectief.eu

+31 6 4248 8892

CURTEC BAROMETER

Claudia de Keijzer-Mous

De CurTec barometer, een jaarlijks intern werknemerstevredenheidsonderzoek, omvat 31 vragen die verschillende aspecten van onze organisatie belichten, zoals leiderschap, personeelsontwikkeling, cultuur en interne processen. Daarnaast peilen we ook de kennis van onze strategie, huidige ontwikkelingen en algemeen werkplezier. We streven naar een rapportcijfer van 8 als norm.

In mei 2023 hebben we de eerste CurTec Barometer van het jaar uitgezet. Niet lang daarna is na interne feedback besloten de frequentie te verlagen van twee keer per jaar naar één keer per jaar. Dit besluit kwam voort uit de tijd die nodig is om de resultaten te analyseren, intern terug te koppelen en concrete verbeterinitiatieven te starten voordat de volgende barometer werd uitgezet. Tevens hebben we de naam gewijzigd van HR barometer naar 'CurTec Barometer' om de organisatiebrede betrokkenheid te benadrukken.

Respons

In het verleden merkten we dat medewerkers in ploegendiensten de vragenlijst minder frequent invulden. Om de respons binnen deze groep te verbeteren, hebben we verschillende initiatieven genomen voorafgaand aan de 2023 CurTec Barometer:

- De vragen zijn vereenvoudigd met input van een collega uit één van de ploegen
- De vragen zijn vertaald naar het Turks met behulp van een Turkse collega, waardoor ze nu in vier talen beschikbaar zijn (Nederlands, Engels, Frans en Turks)
- De Ploegchefs zijn geïnformeerd dat de vragenlijst tijdens werktijd ingevuld mag worden en dat zij hiervoor tijd mogen toewijzen
- Tijdens de periode van invulling heeft een HR-collega spreekuren gehouden om medewerkers uit de ploegen te ondersteunen bij het invullen van de vragenlijst

Deze initiatieven hebben geleid tot een positieve responsstijging onder de ploegendienst medewerkers, van 31% in Q4 2022 naar 55% in Q2 2023. Aan de andere kant was een daling zichtbaar onder de stafmedewerkers (van 100% naar 65%) en bij de commerciële teams (van 88% naar 67%). De algehele respons is ook licht gestegen, van 52% naar 56%.

Terugkoppeling resultaten en vervolgacties

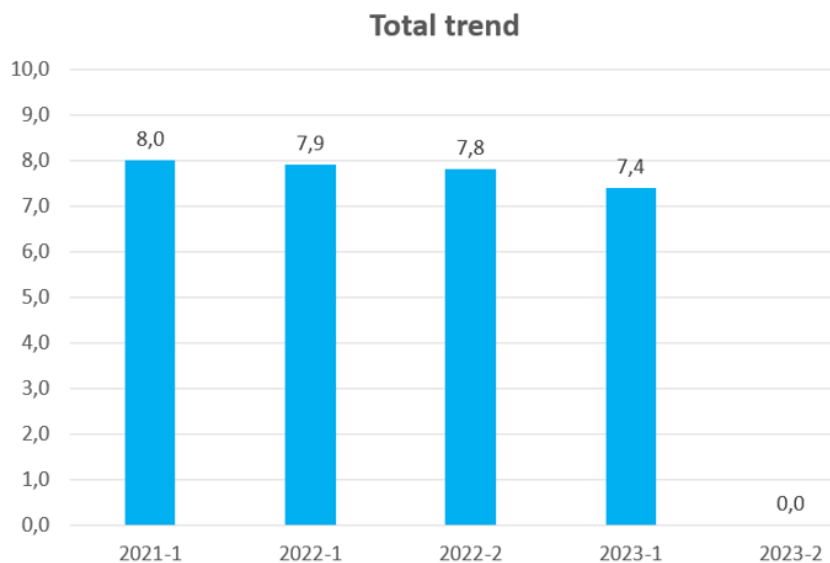
De algemene resultaten van de CurTec Barometer zijn door de afdeling HR tijdens een offsite met alle leidinggevenden van CurTec gedeeld, waarbij zij werden gevraagd om specifiek naar de resultaten te kijken binnen de doelgroep waarbinnen hun afdeling valt. Deze resultaten zijn in aparte groepjes besproken, gericht op vragen die betrekking hadden op leiderschap en thema's als waardering, betrokkenheid, ontwikkelingsmogelijkheden etc. Onderwerpen waar leidinggevenden vanuit hun rol een directe invloed op hebben. Vervolgens is afgesproken om de resultaten binnen de eigen teams te delen en feedback te verzamelen over herkenbare thema's. Daarnaast is aan alle leidinggevenden de opdracht gegeven om acties te formuleren voor het verbeteren van de werknemerstevredenheid binnen hun eigen team in 2024.

Hoewel we vorig jaar een lichte daling van 0,4 punt zagen in de tevredenheid van onze medewerkers, erkennen we dat externe factoren zoals de hoge inflatie en destijds recent opgestarte Cao-onderhandelingen een rol kunnen hebben gespeeld.

Niettemin nemen we de aangegeven verbeterpunten heel serieus. Het managementteam werkt aan korte- en middellange termijn initiatieven om deze aan te pakken, vooral omdat we sinds de start van de CurTec Barometer een lichte maar aanhoudende neerwaartse trend zien die we uiteraard willen keren. De organisatiebrede verbeterpunten die uit deze CurTec Barometer naar voren zijn gekomen, richten zich op het actief oppakken en terugkoppelen van verbeterinitiatieven door zowel het lijnmanagement als het MT, als ook het helder krijgen van wat er nodig is om processen efficiënter en sneller te laten verlopen. Daarnaast wordt er ook gericht aandacht besteed aan het bieden van meer leer- en ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers en het creëren van een cultuur waarin het maken van fouten wordt gezien als een natuurlijk onderdeel van groei en ontwikkeling. Beide onderwerpen zijn centrale pijlers in onze duurzaamheids-/ HR-strategie.

CurTec blijft streven naar een werkomgeving waarin elke stem wordt gehoord en elke uitdaging wordt omgezet in een kans voor groei en verbetering.

Trend vanaf nulmeting 2021



RECRUITMENT

Claudia de Keijzer-Mous

In 2023 zijn we het jaar gestart met de implementatie van een nieuwe recruitment strategie, met als voornaamste doel CurTec krachtiger te profileren als werkgever onder onze eigen merknaam op de arbeidsmarkt.

In de afgelopen jaren hebben wij veel gebruik gemaakt van externe Werving & Selectie bureaus. Dit resulteerde in de communicatie van openstaande CurTec vacatures onder de naam van deze bureaus. Dit gebrek aan directe arbeidsmarktcommunicatie beperkte echter onze connectie met potentiële kandidaten. Daarom zijn we in 2023 een samenwerking aangegaan met inTandem, een organisatie gespecialiseerd in het verhogen van het werkgeversimago, arbeidsmarktcommunicatie en recruitment. CurTec heeft vanuit inTandem een vaste recruiter aangesteld die, vanuit onze eigen waarde propositie en merknaam, rechtstreeks communiceert met potentiële kandidaten.

Deze strategiewijziging heeft geleid tot aanzienlijke verbeteringen in de doorlooptijd van het wervings- en selectieproces, wat heeft geresulteerd in een snellere aanstelling van nieuwe collega's. Door meer te vertrouwen op een intern referral beleid en directe werving via onze eigen kanalen, hebben we de afhankelijkheid van externe wervingsbureaus verminderd, wat heeft geleid tot aanzienlijke kostenbesparingen op de lange termijn.

In 2023 hebben wij in het totaal 5 vacatures gehad. Drie externe en twee interne vacatures. Het betrof de volgende functies:

- Controller
- Medewerker HR secretariaat
- Technisch inkoper
- International Sales Manager (intern vervuld)
- Coördinator kwaliteitscontrole (intern vervuld)
- International Sales Manager (Ireland/UK)

Voor de invulling van onze flexibele schil werken we nog steeds prettig samen met onze uitzendpartner JobInvest. Vorig jaar hebben we 9.818 uur aan uitzendkrachten ingezet op de assemblage. Vorig jaar hadden we een relatief rustiger jaar dan voorgaande jaren als het ging om het opschalen van personele resources. Er is vorig jaar o.a. om die reden geen instroom geweest vanuit onze uitzendkrachtenpool. Bij opschalingen voor een langere periode gaat JobInvest nog altijd in gesprek met de gemeente om te kijken of we medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen inzetten of mensen die uit een uitkeringssituatie komen. In 2023 heeft er ook vanuit deze ingang geen instroom plaatsgevonden.

INTERVIEW

Theo Meussen

Elk jaar schrijft een medewerker die gestart is in het betreffende jaar een stukje over zijn of haar entree en jaar binnen CurTec. Dit jaar krijgt Theo Meussen de gelegenheid.

Op 1 juni 2023 ben ik gestart bij CurTec als “de nieuwe Inge” bij finance. Hiervoor heb ik acht jaar als Business Controller gewerkt bij Euro-Caps in Rotterdam. Daar werden kunststof capsules gevuld met koffie om te gebruiken in Nespresso en Dolce Gusto apparaten. Ik was dus al een beetje bekend met de kunststofindustrie. Alleen de omvang van het kunststof product en de snelheid van productie waren totaal anders. Daar ging het met 720 producten per minuut per machine, maar dan waren er ook 20.000 nodig om een pallet te vullen.

Toen ik een klein jaartje geleden ging solliciteren bij CurTec had ik nog nooit van het bedrijf gehoord. Ik moest wel denken aan Curver, wat ik wel kende, maar wist toen nog niet dat dat ooit één bedrijf was geweest. Ik had direct een heel goed gevoel bij CurTec tijdens mijn eerste gesprek en ik kon me erg vinden in de kernwaarden. Nu ik er bijna een jaar werk, klopt dat gevoel nog steeds en ik heb het erg naar mijn zin bij dit mooie, kerngesonde, pareltje in Brabant.

Thuis is het vaak een drukte van jewelste. Ik woon daar met mijn vrouw en (een deel van de tijd) met 5 kinderen. Twee dochters van mezelf en nog drie kinderen van mijn vrouw uit onze eerdere relaties wonen de helft van de tijd bij ons. Om het compleet te maken hebben we ook nog twee honden. Als er nog wat tijd over is, ga ik erg graag naar Metal-concerten. Sinds een paar jaar doe ik dat vaak samen met mijn stiefzoon en sinds een paar maanden speel ik ook basgitaar.

Ik houd ook erg van kamperen en tussen april en september gaan we er dan ook vaak met de caravan op uit. Soms met de hele meute, soms met zijn tweetjes. De plekken variëren van de Brabantse bossen tot Italië en Tsjechië.

Een andere liefhebberij is koken en dat doe ik dan ook dagelijks. Hoogtepunt van het jaar is altijd het kerstdiner dat ik graag verzorg voor de hele familie.

Binnen CurTec houd ik me onder andere bezig met de controle van de administratie, de rapportages voor ons management en de loonadministratie. Dit jaar hoop ik een bijdrage te kunnen leveren aan de verbetering van diverse administratieve processen, waardoor het (ver)werken makkelijker wordt en de rapportages beter worden. Ook hoop ik een betrouwbare forecast voor de komende 18 maanden voor elkaar te krijgen die ook regelmatig een update krijgt op basis van nieuwe inzichten.

Ik verheug me op een verdere goede samenwerking met mijn directe collega's van Finance, maar zeker ook van andere afdelingen. Loop vooral bij me binnen met goede ideeën voor verbeteringen, maar zeker ook met tips voor Heavy Metal concerten 😊

PROJECTEN

GREEN TEAM

Cara Coffyn

Het Green Team is een multidisciplinair team waarin alle afdelingen van CurTec gerepresenteerd zijn. Green Team leden zijn intrinsiek gemotiveerd met betrekking tot duurzaamheid en zijn in de basis groendenkend. Green Team leden zijn vaak betrokken bij projecten op CurTec's duurzaamheidsroadmap.

Het Green Team komt eens om de 7 weken samen. De vergadering wordt geleid door de Sustainability Officer. Het Green Team wil het thema duurzaamheid borgen in de organisatie en heeft haar doel bereikt als:

- alle medewerkers de duurzaamheids-mindset adopteren en duurzaamheid een onderdeel maken van hoe ze werken bij CurTec.
- het nut en de noodzaak van duurzaamheid duidelijk is voor alle medewerkers van CurTec

Op het einde van 2022 hield het Green Team haar eerste eindejaarsevaluatie. In 2023 is het team aan de slag gegaan met verbeterpunten die naar boven gekomen zijn tijdens de evaluatie.

Het Green Team heeft in 2023 haar zichtbaarheid vergroot door haar successen te vieren in de vitrine kast in de gang naar productie. Hier vind je vanaf nu een foto van alle Green Team leden alsook projecten waar het Green Team trots op is.

Green Team leden vroegen om meer ondersteuning m.b.t. kennis over duurzaamheid en lopende duurzaamheidsprojecten. Daarom is de duurzaamheidspagina op Synergy vernieuwd en uitgebreid met informatie die de Green Team leden ondersteunt in het overbrengen van het duurzaamheidsverhaal.

Het Green Team is dit jaar uitgebreid met drie leden uit productie, zodat nu ook iedere ploeg wordt gerepresenteerd.

Op 21 april 2023 heeft het Green Team deelgenomen aan de [Inspiratietour Limburg: De groenste site en het duurzaamste bier](#). Niet alleen om onze kennis over duurzaamheid in een andere context te vergroten maar vooral om te ervaren hoe andere bedrijven het doen en hiervan te leren.

DUURZAAMHEID

Cara Coffyn

In 2023 hebben we mooie, concrete stappen gezet met betrekking tot onze duurzaamheids-strategie.

Klimaat: de uitstoot in onze waardeketen terugbrengen tot nul

In 2023 heeft CurTec zich aangemeld voor het “Science Based Target Initiative”: een mondiaal initiatief dat bedrijven aanmoedigt emissie reductie doelen te formuleren die in lijn liggen met de laatste inzichten in de klimaatwetenschap en de doelstellingen van het Parijsklimaatakkoord. In juni 2023 zijn CurTec’s doelstellingen dan ook officieel goedgekeurd. Vanaf nu vind je onze doelstelling [op de SBTi website](#):

CurTec verbindt zich ertoe om tegen 2050 in de hele waardeketen een netto nul-uitstoot van broeikasgassen (GHG) te bereiken met een absolute reductie van 42% voor scope 1+2 tegen 2030 en 90% voor scope 1+2+3 tegen 2050, gerekend vanaf basisjaar 2021.

Vervolgens zijn er in de tweede helft van het jaar met elke afdeling brainstormsessies georganiseerd over de implicaties van onze SBTi doelstelling op de toekomst van de organisatie: wat is er nodig om onze emissiereductiedoelstellingen te bereiken? Het resultaat van de brainstorm wordt in 2024 verwerkt in de nieuwe duurzaamheidsroadmap.

Gezondheid en welzijn: een positieve impact hebben op de gezondheid, veiligheid en het welzijn van onze mensen

In 2023 heeft het HR-team hard gewerkt aan het opstellen van CurTec’s nieuwe Diversiteit & Inclusie (D&I) beleid. Waarom?

- Om concreet werk te maken van onze Diversiteit & Inclusie ambitie in de duurzaamheidsroadmap
- Om het thema D&I goed in onze organisatie te borgen

Tevens heeft het HR Team CurTec’s interne gedragscode opgesteld en ingediend bij de OR. De interne gedragscode beschrijft hoe we in CurTec omgaan met elkaar en met anderen. De gedragscode is goedgekeurd door MT en de OR en wordt in 2024 uitgerold.

Tot slot is er in samenwerking met Vital C en de Sustainability Officer een e-bike probeeractie georganiseerd. Van augustus tot september mochten CurTec medewerkers een gratis E-bike uitproberen. De actie had als doel medewerkers aan te moedigen om met de fiets naar het werk te gaan. Tevens kondigde de actie ook de komst van een vernieuwd mobiliteitsbeleid aan die we verwachten uit te rollen in 2024.

Circulariteit en Partnerships - samen met onze partners werken aan de transitie naar een circulaire verpakkingindustrie

2022 sloten we af met onze eerste order van producten uit recycled materiaal. In 2023 zetten we de trend verder en hebben we meer en meer orders voor producten uit recycled materiaal verkocht. Tevens hebben we het assortiment aan producten die we uit recyclaat kunnen maken verder getest en uitgebreid.

Eind 2023 hebben we voor het eerst een product carbon footprint berekening geleverd aan een klant: een berekening van de milieu impact van een CurTec product. Klanten reageren positief op het feit dat CurTec deze data kan aanleveren.

Tot slot hebben we het jaar kunnen afsluiten met een eerste belangrijk stap inzake circulariteit. Met onze wederverkoper Houweling onderzoeken we of het mogelijk is onze producten op te halen bij klanten, deze te vermalen en de grondstof opnieuw in te zetten in CurTec producten. Eind 2023 hebben we voor het eerst een aantal vaten bij onze klant GRS opgehaald. De vaten bleken te vervuild te zijn om opnieuw in te zetten. We hebben dus nog veel te leren maar de eerste stap is gezet. Wordt vervolgd in 2024...!

VITAL C

Cara Coffyn

Het Vital C team heeft in 2023 een jaarkalender opgesteld met een variatie aan activiteiten om het welzijn en de gezondheid van CurTec medewerkers te ondersteunen. 2023 was een jaar om te leren welke activiteiten door onze medewerkers gewaardeerd worden en welke activiteiten minder populair of gewild zijn.

De succesvolle initiatieven van 2023 waren:

- **Lunch:** elke maand worden collega's uitgenodigd om in de kantine te genieten van een lekker broodje en samen te pauzeren. Dit initiatief van Vital C heeft als doel de verbinding tussen collega's te vergroten.
- **Massage:** 1 keer per kwartaal mogen collega's genieten van een stoel massage. Dit initiatief heeft als doel collega's een moment van rust en ontspanning te verzorgen.
- **CurTec-jas:** aan het einde van het jaar heeft Vital C samen met het Management Team alle collega's een warme, sportieve regenjas geschonken. Hiermee willen we collega's stimuleren om vaker te genieten van sportieve buitenactiviteit.
- **Verbeeten Challenge:** in april 2023 heeft Vital C de organisatie van CurTec's deelname aan de Verbeeten Challenge ondersteund. Samen sportief voor een goed doel!

Op het einde van 2023 heeft Vital C een nieuw jaarkalender voor 2024 opgesteld. Op naar een Vitaal 2024!

EMPLOYEE JOURNEY

Claudia de Keijzer-Mous

Het "Employee Journey"-project (2023) bouwt voort op het HR-project van 2022, dat gericht was op het verbeteren van de 'kandidaat-ervaring' door ons werkgeversmerk op de arbeidsmarkt te versterken.

Dit deden we door potentiële medewerkers via een vernieuwde website en een aansprekende 'employer value propositie' te enthousiasmeren om bij CurTec te gaan solliciteren en ze een goede 'onboarding' ervaring te bieden middels ons nieuwe onboardingsbeleid. Het project is afgerond met de introductie van vier kernwaarden die we bottom-up gedefinieerd hebben.

In 2023 hebben we de focus verlegd van de externe ‘kandidaat ervaring’ naar de ‘interne employee journey’. Dit omvat alle gebeurtenissen, activiteiten en mijlpalen die een collega meemaakt tijdens zijn of haar dienstverband bij CurTec, vanaf de onboarding tot aan het vertrek.

Het afgelopen jaar hebben we binnen de organisatie zowel kwalitatief als kwantitatief onderzoek uitgevoerd, met medewerking van een groot aantal collega’s, om vast te stellen hoe de ‘employee journey’ binnen CurTec geoptimaliseerd kan worden en een positievere medewerkerservaring kan bieden. Het doel van het project was om een roadmap op te leveren die richting geeft om de strategische HR-doelstellingen te realiseren.

Uit het onderzoek blijkt dat onze inspanningen en HR-projecten van de afgelopen tijd een positief effect hebben gehad. Maar er zijn ook aandachtspunten geïdentificeerd voor de komende jaren, die betrekking hebben op thema’s zoals leiderschap, leren & ontwikkelen, competentie management en diversiteit & inclusie.

De opgeleverde HR-roadmap is gebaseerd op de bevindingen van het onderzoek en de ambities van HR. Voor de komende jaren staat leiderschapsontwikkeling centraal (meer nadruk op people management en het verder ontwikkelen naar een lerende organisatie), evenals het verder vormgeven van gespecificeerde mens gerelateerde projecten die bijdragen aan een verbeterde ‘medewerkers ervaring’ en een optimaal werkklimaat. De roadmap die voortkomt uit het employee journey project maakt nu integraal deel uit van onze strategie voor duurzaamheid.

PROJECTEN ENGINEERING

Jos Denissen

Het jaar 2023 stond met name in het teken van vervangings- en verbeterprojecten. In totaal liepen er tweeëntwintig kleine en middelgrote projecten met nogal uiteenlopende karakters met onder meer nadruk op ergonomie, betrouwbaarheid en veiligheid.

In totaal zijn er tien projecten opgeleverd waaronder:

- Verbetering van de werking van de diepvriezers ten behoeve van UN-valtesten.
- Veiliger en geluidsarmer maken van krimpstation door installatie veiligheidsglas
- Oplevering van de 2^e ringmachine en Spuitgietmachine S7620 met CE-certificering
- Levering en installatie van een Valtest unit en Tilhulp in de USA-plant.
- Kantoor verlichting aangepast naar LED verlichting

Daarnaast waren er drie projecten wat omvangrijker en hardnekkiger in de aanloop, uitvoering en realisatie. Dit waren:

- Adiabatische koeling
- Brandmuren 120 min
- Vervanging HKC

Adiabatische koeling: “Van fouten kun je leren”

De Adiabatische koelingen zijn de ‘blauwe sokken’ in productie die buitenlucht via een watergordijn (waterkoeling) naar binnen worden geblazen. Hierdoor ontstaat er een koelere

lucht. Probleemstelling was dat de Adiabatische koelingen verouderd zijn en dat in de zomer de capaciteit te laag was: het werd te warm in Productie en Assemblage.



*Adiabatische
koeling in
productie*



*Installatie nieuwe units
bovenop het dak*

Startpunt was dat hiervoor al vijf units gekocht waren, maar dat de installatie en realisatie nog niet geregeld waren. Als het gaat om de drie belangrijkste beheer parameters van een project (kwaliteit, tijd en geld) zijn deze alle drie behoorlijk uit de hand gelopen en leverden deze elk een “sadface” 😞 op:

- **Kwaliteit:** 😞
De extra koeling is gerealiseerd maar de vijf nieuwe units werken onafhankelijk van alle andere dertien units (in de aankoopfase is dit niet besproken). De regeling is hierdoor niet optimaal in te stellen.
- **Tijd:** 😞
Het project zou in drie maanden gerealiseerd kunnen worden. Maar door extra werk en moeilijk plannen (tijdens productie) is dit 1,5 jaar geworden.
- **Geld:** 😞
Het originele budget was geraamd op enkel de aankoop van de machines. Omdat er vele aanpassingen nodig waren, zoals het verzwaren van het staal onder het dak, het hijsen op het dak, het maken van nieuwe trajecten voor de sokken, is het budget met meer dan 100% overschreden. Het dus meer dan dubbel zo duur.

Voornaamste oorzaak is dat in het voortraject (bij aankoop) niet voldoende met de leverancier besproken is wat de impact is van de levering en wat CurTec uiteindelijk gaat krijgen en ook wat CurTec zelf moet doen. Leerpunt is hier: De ontwerpen en leveringen goed doorspreken voordat de opdracht gegeven wordt. Ook was er geen vragenlijst uitgevoerd van Management Of Change.

Management of Change (MOC)

Om een project goed te kunnen beheersen is een Management of Change noodzakelijk. De MOC is een vragenlijst die de verandering op vele manieren bekijkt. Deze vragen zijn gericht op Gebouw, Terrein, Milieu, Arbo, Veiligheid, ICT, Product en Proces.

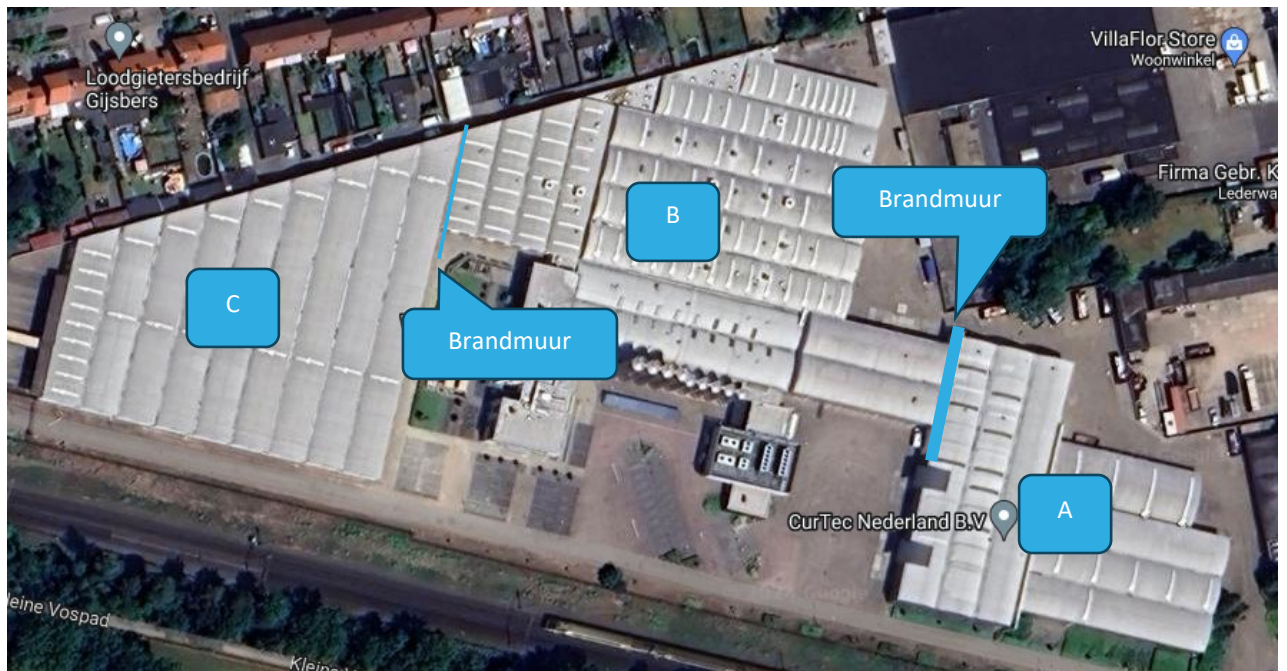
Het is een valkuil om enkel te denken hoe een probleem opgelost wordt en wat daar voor nodig is. Het invullen van de MOC voorafgaand aan een project dwingt een projectleider na te denken over de impact van de verandering. Hierdoor worden er vaak extra maatregelen genomen bij de realisatie van een project.

Brandmuren 120 min: “Brandveiligheid is niet eenvoudig”

Met het oog op brand veiligheid is ons gebouw opgedeeld in drie vakken.

- A: GHK
- B: Productie/ Grondstoffen
- C: Expeditie

Elk gebouwdeel heeft een beheersmaatregel als het gaat om brandveiligheid. A heeft Brandmelders, B heeft sprinklers met hoge dekkingsgraad, C heeft sprinklers met beperkte dekkingsgraad. Bij brand is het belangrijkste dat deel B bewaard blijft, hier staan al onze machines en matrijzen. Deze gebieden dienen een brandscheiding van 120 minuten te hebben. Hiermee heeft de brandweer twee uur de tijd om evt. brand van A of C te bestrijden om gebouw B te beschermen.



Hiervoor moest er, vooral bij de scheiding tussen B en C, veel gebeuren:

- Nieuwe branddeuren plaatsen
- Nieuwe besturing en brandmelders
- Verwijderen van opslag tegen muur
- Beschermen en verzwaren van gebouw spanten delen in C
- Extra bescherm laag plaatsen aan binnenzijde van C (Applicom)
- Nieuwe dakisolatie en vervallen van lichtkoepels boven de ringmachines in assemblage

Al deze maatregelen zijn uitgevoerd. En kunnen we wat betreft de bescherming van gebouw B weer rustig slapen.

Vervanging HKC: “Knap staaltje teamwork met professionals”

De elektriciteit van CurTec komt binnen via vijf 10.000V (10KV) transformatoren (A1,A2,B1,B2 en C). Deze trafo's zetten de spanning om naar de bedrijfsspanning van 400V (230V). Achter elk van deze transformatoren zit een grote meterkast, de HoofdverdeelKast (HK), die noemen we respectievelijk HKA1,2 HKB1,2 en HKC. Tijdens jaarlijkse inspectie is gebleken dat de kasten HKB1, HKB2 en HKC aan vervanging toe zijn. In december hebben we als eerste HKC vervangen.

Belangrijke elementen van dit project waren:

- Elektrische veiligheid
- Totale fabrieksstop: dus werken tussen kerst en nieuw.
- Geen verlichting in fabriek.
- Doorgang te klein: deur + kozijn eruit

De belangrijkste voorbereidingen waren de MOC en een Taak Risico Analyse (TRA).

Taak-Risico-Analyse (TRA)

Met een TRA worden, in een brainstorm met alle betrokkenen, alle mogelijke risico's in kaart gebracht. Welke stappen worden er genomen en wat kan daar allemaal bij mis gaan? Voor elk risico moeten twee zaken bedacht worden. Hoe kunnen we het risico voorkomen en wat moeten we doen als het dan toch gebeurt. Doel van deze analyse is de veiligheid te verhogen en het risico dat iets defect gaat te verlagen.

In het HKC project hebben we daarom de volgende maatregelen genomen:

- **Een schakelbrief:**
Deze bepaalt wie er bevoegd is, wat deze persoon wel en niet mag doen, welke Persoonlijke Beschermingsmiddelen (PBM's), hoe de schakelvolgorde is, hoe spanningsloosheid wordt aangetoond en hoe deze veilig gesteld wordt tegen inschakelen (LoToTo).
- **Beschikbaarheid van sprinklersysteem:**
De sprinklerinstallatie kwam ook zonder spanning en moet wel beschikbaar blijven voor het bestrijden van een mogelijke brand. Daarom is er een noodvoeding met testprocedure gemaakt.

Door een goede voorbereiding van alle partijen Firma Kuijpers (hoofdaannemer), Firma Fudura (10KV) en CurTec is de gehele ombouw precies volgens plan en zonder een incident verlopen. Daar mogen we gerust trots op zijn.



*Nieuwe
kast naar
binnen*



Aansluiten kabels



Veilig werken

OPLEIDING

Ashley van Wijnen

CurTec besteedt veel aandacht aan opleidingen. We willen als organisatie blijven groeien in kwaliteit van product en professionaliteit en doen dat met vakbekwame mensen.

Het opleidingsplan, dat bestaat uit in- en extern in te zetten opleidingen, wordt jaarlijks opgesteld in samenwerking met HR en de leidinggevenden. Vanuit de inzetbaarheidsmatrix wordt geïnventariseerd welke functiegerichte opleidingen ingezet moeten worden. Daarnaast bespreken de leidinggevenden met hun werknemers of er nog andere opleidingen ingezet kunnen worden. Ten slotte heeft HR in samenwerking met de leidinggevenden gekeken hoe goed functionerende werknemers met potentieel verder begeleid kunnen worden om nog beter te worden met de daarbij behorende begeleiding/opleiding.

Niet alleen wordt er gekeken naar functiegerichte opleidingen en vakgerichte herhalingstrainingen, maar ook is er aandacht voor vitaliteit, cultuur en persoonlijke groei. Dit zorgt ervoor dat onze medewerkers niet alleen inzetbaar zijn voor de functies binnen CurTec, maar ook dat ze breed inzetbaar blijven voor de arbeidsmarkt buiten CurTec.

Ook is het in 2023 voor een aantal stagiaires mogelijk geweest om stage te bij CurTec. Zo hadden we één stagiaire bij Maintenance, twee bij Quality & Sustainability en één bij het bedrijfsbureau.

Daarnaast is er in 2023 extra focus geweest op het beoordelingsproces en zijn de beoordelingsscores aangepast. Ook zijn er toolboxen en workshops ingezet voor leidinggevenden, wat in 2024 nog verder uitgebreid gaat worden met een leadership awareness programma.

In totaal is er in 2023 aan opleidingen een bedrag van € 72.500,- uitgegeven.

INTERVIEW

Ilse Ulehake - van Driel

In 2023 heeft Ilse Ulehake – van Driel, Productontwikkelaar bij CurTec, een Six Sigma opleiding gevolgd. Zij vertelt hier graag meer over.

Ik ben Ilse, 34 jaar, en ik ben in 2017 begonnen voor CurTec. Inmiddels ben ik getrouwd en heb ik twee kleine kindjes van 4 en van 2. Ik woon in Schijndel en in mijn vrije tijd vind ik het leuk om creatief bezig te zijn, bijvoorbeeld met haken.

Voor ik hier kwam heb ik bij een ander kunststof bedrijf gewerkt, ook als productontwikkelaar. Hier ben ik meteen na mijn afstuderen begonnen. Ik heb de opleiding industrieel productontwerpen gedaan en een minor in kunststof design.

Een aantal jaar geleden zijn we hier bij CurTec begonnen met het herinrichten van ons stage gate proces (CurTec ontwikkelproces). Daar hebben wij toen een dag workshop Lean Six Sigma voor gehad. Aan de hand daarvan zijn mijn collega Rob en ik gaan nadenken of het niet leuk/zinvol zou zijn hier wat verder in te duiken. Met als gevolg dat ik ervoor heb gekozen een

Design for Six Sigma opleiding te gaan doen. Dit is eigenlijk een green belt opleiding, maar dan met een stukje extra focus op productontwikkeling. Dus hoe je producten beter kunt ontwerpen.

Green Belt is eigenlijk de basis van Six Sigma. Het gaat voornamelijk over processen dusdanig inrichten dat je zo efficiënt mogelijk werkt in de breedste zin van het woord (lean). De opleiding duurde in totaal acht maanden, waarbij ik twee dagen per maand naar Microcentrum Veldhoven moest voor een opleidingsdag. Dit was klassikaal met ongeveer 15 andere mensen. In maart heb ik toen mijn Green Belt examen gedaan en behaald en toen heb ik nog een aantal maanden het Design for Six Sigma traject gevolgd, welke ik in juni uiteindelijk heb afgerond.

In het begin moest ik even wennen om weer terug de schoolbanken in te gaan en was ik aan het einde van de dag ook echt uitgeput, maar over het algemeen vond ik het een erg interessante opleiding. Het heeft het me geholpen om goed geanalyseerde besluiten te kunnen nemen in mijn werk, welke onderbouwd worden met data in plaats van onderbuikgevoel.

Voor nu heb ik geen ambities om nog verdere Six Sigma opleidingen te volgen. Ik ben op dit moment druk bezig met het ontwikkelen van een nieuwe light weight lijn, waar ik veel energie in stop en ook uit haal. Maar wie weet wat de toekomst nog brengt!

ZIEKTEVERZUIM

Ashley van Wijnen

Cijfers

In 2022 was het ziekteverzuimpercentage gestegen naar 5,4%. Helaas heeft deze stijging doorgezet en hadden we in 2023 een ziekteverzuimpercentage van 6,9%. Het landelijk gemiddelde van vergelijkbare bedrijven zit op 6,1% in 2023. Wel is de meldingsfrequentie iets teruggelopen, deze is van 1,6 naar 1,3 gegaan. Dit komt onder andere door een aangescherpt verzuimbeleid, waarbij er meer op frequent verzuim wordt gefocust en er sneller gesprekken worden gevoerd met medewerkers. De meldingsfrequentie ligt dan ook gelijk met het landelijk gemiddelde, welke in 2023 ook op 1,3 uitkomt.

Toekomst

In 2024 gaan we nog meer sturen om het frequent kort verzuim terug te dringen naar onder de 1. Daarnaast gaan we ook kijken naar hoe we het verzuimbeleid nog verder kunnen aanscherpen, zodat ook het ziekteverzuim in het algemeen verder wordt teruggedrongen.

MVO

JINC

Ashley van Wijnen

Bij CurTec vinden we het belangrijk om ook ons steentje bij te dragen aan de maatschappij. Dit doen we door ons aan te sluiten bij verschillende initiatieven. Zo doen we regelmatig mee aan projecten van JINC, een organisatie die zich inzet voor kinderen die opgroeien in gebieden met een sociaaleconomische achterstand. Zij strijden voor een maatschappij waarin je achtergrond niet je toekomst bepaalt. Waarin ieder kind kansen krijgt.

Baas van Morgen

Tijdens JINC Baas van Morgen neemt een leerling een dag plaats op de stoel van een CEO, directeur of politicus. Ze schuiven aan bij vergaderingen, lunchen met de Baas van Vandaag en voeren onderzoek uit naar een bepaald vraagstuk. Op 1 juni 2023 heeft Hamidi daarom een dag meegelopen met onze CEO Bart. Het was een indrukwekkende en drukke dag, waarbij hij veel van de organisatie heeft gezien en hopelijk veel heeft geleerd.

Sollicitatietraining

Claudia en Ashley hebben in december een sollicitatietraining gegeven op het Reeshof College, om zo de leerlingen de beginselen van het solliciteren bij te brengen, zodat zij uiteindelijk een vliegende start kunnen maken wanneer zij de arbeidsmarkt gaan betreden. Dit was voor zowel hen als voor de leerlingen een leerzame en gezellige middag!



Baas van Morgen



Sollicitatietraining

VERBEETEN CHALLENGE

Cara Coffyn

De Verbeeten Challenge is dé jaarlijkse sportieve uitdaging waarbij mensen zoveel mogelijk geld proberen in te zamelen voor onderzoek naar patiëntvriendelijke behandelingen van kanker door het Instituut Verbeeten.

In 2023 heeft het Vital C team de deelname van CurTec aan de Verbeeten Challenge ondersteund. Op zondag 2 april was het zover; een 25-tal collega's en hun vrienden en familieleden hebben zich gezamenlijk en sportief ingezet voor het goede doel.

Om 12:00 werden de deelnemers ontvangen met een lekker kopje koffie of thee. Deelnemers kregen bovendien een leuke CurTec shirt en CurTec doppler. Om 13:00 ging dan de 10km wandel challenge van start. Op het einde van de middag sloten we de dag af met een gezellige borrel.

Een echte aanrader!



INZAMELING VOEDSELBANK

Claudia de Keijzer-Mous

CurTec heeft ook in 2023 weer een actie gehouden voor de Voedselbank Gilze-Rijen, waarbij er dit jaar (in overleg met de Voedselbank) voor is gekozen om speelgoed in te zamelen. Op donderdag 14 december is de (enorme) opbrengst opgehaald door de vrijwilligers van de Voedselbank. We hopen op deze manier bij te hebben gedragen aan een onvergetelijke kerst voor alle kinderen in de omgeving!



SPONSORING

Claudia de Keijzer-Mous

In het kader van MVO stelt CurTec jaarlijks € 10.000 beschikbaar voor maatschappelijke sponsoring. Alle medewerkers mogen goede doelen voordragen, waarna de sponsorcommissie bekijkt welke doelen voldoen aan het (sponsor)beleid. Aan de hand van de binnengekomen stemmen vanuit de medewerkers, wordt het sponsorbedrag verdeeld over de doelen.

In 2023 zijn de volgende goede doelen gekozen:

- **Stichting Op Den Alpe - € 5.000**

Deze stichting steunt mensen met kanker. Met o.a. verwendagen, filmavonden en bloemetjes probeert de stichting de ziekte wat draaglijker te maken. Ook ondersteunt ze financieel bij het aankopen van een haarstuk wanneer dit nodig is en geven ze

voorlichting op de basisscholen in de gemeente Gilze-Rijen. Mario Willemen heeft dit goede doel voorgesteld zodat de mooie initiatieven door kunnen blijven gaan.

- **Stichting Naminya - € 3.000**

De stichting houdt zich bezig met het ondersteunen van lokale projecten in Oeganda. Het ontwikkelen van talenten en vaardigheden onder de kinderen is het belangrijkste doel. Hierdoor kunnen zij zelfvoorzienend worden. Danny Heshof heeft dit goede doel voorgesteld omdat met deze bijdrage een stukje land kan worden gekocht waarop kinderen in schoolverband zelf groenten en fruit kunnen verbouwen.

- **Scouting Erasmus – € 1.000**

De scouting zorgt ervoor dat kinderen actief spellen spelen en leert ze over het leven en de natuur. Scouting Erasmus heeft in 2022 een nieuwe clubhuis gebouwd, maar dit behoeft nog verbetering. De kinderen van Twan Laurijssen gaan al jaren naar Scouting Erasmus en op deze manier kan CurTec een bijdrage leveren aan de bouw hiervan.

- **Stichting Ook jij hoort erbij - € 1.000**

Deze stichting zet zich in voor een betere samenleving en richt zich op mensen uit 's-Hertogenbosch en omgeving die in armoede of achterstand leven. Ze wil hen helpen uit hun sociale isolement of dagelijkse sleur te komen, zich verder te ontwikkelen en actief deel te gaan uitmaken van de samenleving door middel van sport. De stichting is onderdeel van Boxing Podjan, de boksschool waar Stephanie Villhaber lesgeeft.

- **Voedselbanken** zijn een belangrijke hulpbron voor mensen die het financieel moeilijk hebben en moeite hebben om hun gezin te voeden. In de gemeente Gilze en Rijen zijn meer dan honderd gezinnen aangewezen op voedselhulp. De hulp is voor deze groep van wezenlijk belang. Daarom heeft de directie van CurTec ook dit jaar weer besloten een extra donatie te doen aan de Voedselbank Rijen van € 5.000.

VGWM

Roy Kuipers

CurTec heeft een VGWM beleid opgesteld om de veiligheid, gezondheid en welzijn van haar medewerkers te waarborgen. Ook willen we met dit beleid er voor zorgen dat er aandacht is en blijft voor de bescherming van het milieu en de voedselveiligheid van onze producten.

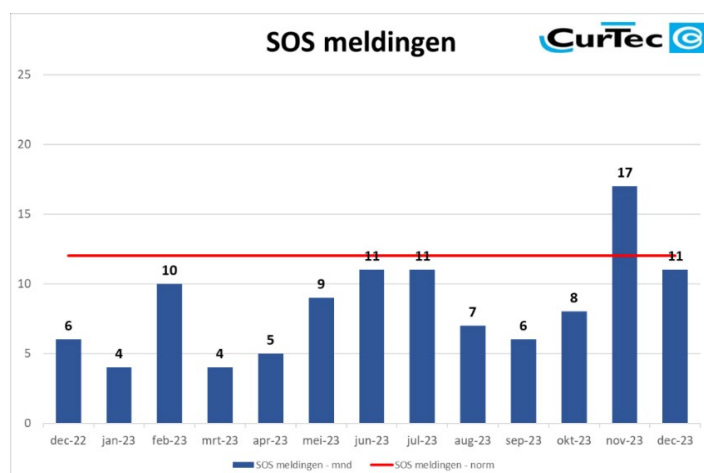
Naast het voldoen aan de wettelijke regels, richten we ons vooral op preventieve maatregelen om de (voedsel)veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu te beschermen. In de praktijk betekent dit onder andere dat we er strikt op toezien dat iedereen zich aan de veiligheidsregels houdt, want de belangrijkste regel binnen CurTec is:

WE DOEN HET VEILIG OF WE DOEN HET NIET!

De basis van het VGWM beleid is vooral gericht op het voorkomen van ongewenste situaties op VGWM gebied. Om hier op alle nivo's aandacht aan te geven zijn er ook in 2023 weer beleidsvergaderingen gevoerd, inspectierondes en layered audits gelopen waarin opvolging wordt gegeven aan de implementatie van structurele verbeteringen op het gebied van (voedsel)veiligheid.

Ongevallen met verzuim

Onze absolute prioriteit is het voorkomen van ongevallen met verzuim en dat hebben we in 2023 ook behaald! Daardoor stond de teller van aantal dagen ongevalsvrij eind december op 403 dagen.



SOS-meldingen

In het voorkomen van ongevallen is het melden van onveilige situaties, of onveilig handelen van medewerkers cruciaal. Hiermee kunnen we namelijk preventieve acties inzetten, die

voorkomen dat de situatie in de toekomst zou kunnen leiden tot een ongeval. Omdat we vanuit deze benadering weten dat er veel onveilige situaties zijn ("ijsbergmodel"), stimuleren we het melden hiervan. In 2023 heeft dit geleid tot 103 meldingen. Dit is daarmee onder ons gestelde doel van 144 meldingen per jaar (12 per maand).

Nieuw programma verhogen veiligheidsbewustzijn

Eind 2022 hebben we het Veiligheidsprogramma "Samen Bewust Ongevalsvrij" afgerond. Door dit programma is CurTec weer een stukje hoger op de veiligheidsladder geklommen, maar we zijn ons ervan bewust dat we niveau 4 nog niet helemaal hebben bereikt en zijn daarom in 2023 gestart met een nieuw veiligheidsinitiatief: invoering van onze Life-Saving Rules. Een achttal regels die een ongeval met verzuim moeten voorkomen.

ONZE LIFE-SAVING RULES



**Draag de voorgeschreven
Persoonlijke Beschermings-
middelen (PBM's)**



**Maak oogcontact en rijd met
lading altijd achteruit**



**Verwijder of overbrug nooit
veiligheidsvoorzieningen**



Houd je werkplek opgeruimd (5S)



**Stel machines veilig bij onderhoud
en storing (LOTOTO)**



**Respecteer de regels van veilig
hijsen**



**Voer alleen taken uit waartoe
je bevoegd bent**



STOP bij afwijkingen!

Eind 2023 waren de eerste Life-Saving Rules gedeeld met de medewerkers via toolbox trainingen. Verdere uitrol zal plaatsvinden in 2024 door iedere 6-8 weken één Life-Saving Rule te behandelen.

Juist door ook te variëren met nieuwe veiligheidsprogramma's, verwachten we de aandacht voor veiligheid op een hoog niveau te houden.

ONDERNEMINGSRAAD

Ton Oomen

Net als in voorgaande jaren heeft de Ondernemingsraad in 2023 de belangen van de medewerkers van CurTec behartigd en overleg gevoerd met de Bestuurder. We deden dat met z'n zevenen en met veel plezier.

2023 was een buitengewoon jaar. De mondiale economische ontwikkeling drukte nog steeds een negatieve stempel op ieders leven - en ook op CurTec. Budgetten werden niet gehaald, kosten bleven stijgen en iedere werknemer kon de gevolgen merken in zijn portemonnee.

CurTec had echter voldoende vertrouwen in de toekomst en liet haar plannen voor de toekomst ongewijzigd. De gestegen kosten van levensonderhoud werden, dankzij een forse loonstijging die was afgesproken in de CAO, redelijk gecompenseerd, maar de inflatie bleef hoog.

De OR heeft in 2023 telkens met een volledige raad (Marjolein, Carène, Abdi, Imad, Maarten, Marc en Ton) kunnen opereren.

Instemmingen

De OR heeft ingestemd met de aanpassing van het ploegenrooster, open rooster in TimeWize en met de wijziging van de benaming beoordelingsscores.

Overleg

Net als in voorgaande jaren heeft de OR regelmatig overleg gevoerd met de Bestuurder waarin vaste onderdelen zoals bedrijfsvoering, resultaten, kwaliteit, veiligheid, duurzaamheid en cultuur zijn behandeld, maar uiteraard ook actuele zaken die vanuit de achterban ter tafel werden gebracht.

De OR voert vier keer per jaar overleg met de Bestuurder en vergadert daarnaast ook vier keer per jaar over de agenda voor het overleg. Verslaglegging van alle overleggen wordt gedeeld via de OR-pagina in Synergy.

VWGM

De VGWM-commissie heeft afgelopen jaar drie keer vergaderd over beleidszaken zoals RI&E en de veiligheidsinspectierondes. Tussendoor worden de SOS-meldingen in hun vergaderingen behandeld. Ook de documenten van de VGWM-commissie staan in Synergy.

SOCIAAL FONDS

Ashley van Wijnen

Het sociaal fonds is verankerd in ons beleid en ondersteunt werknemers die in geval van bijzondere omstandigheden, onvrijwillig, in financiële moeilijkheden raken of geraakt zijn. Daarnaast kunnen deelnemers onder bepaalde voorwaarden ook een beroep doen op een tegemoetkoming in gemaakte ziektekosten, die niet gedekt worden door de ziektekostenverzekering.

Er wordt rekening gehouden met financiële draagkracht. Zo wordt door middel van een formule berekend hoe hoog de procentuele vergoeding wordt. Deelname aan het fonds is vrijwillig en alle aanvragen worden anoniem behandeld.

Bijzondere aanvragen die niet onder de standaardvergoedingen vallen, worden voorgelegd aan een afvaardiging van de OR. Zij beslissen samen met de afdeling HR of de aanvraag wel of niet goedgekeurd wordt.

In 2022 hadden we slechts vijf aanvragen voor het Sociaal Fonds. In 2023 hebben we dit daarom extra onder de aandacht gebracht, want we willen er zoveel mogelijk zijn voor medewerkers die dat steuntje in de rug hard kunnen gebruiken. En met succes, in 2023 hebben we dertien aanvragen ontvangen, een flink aantal meer dan het jaar ervoor. Al deze verzoeken hadden betrekking op het vergoeden van ziektekosten.

Uitgekeerde bedragen:

- 2022: € 788,89
- 2023: € 2679,32

JUBILEA

Ania Kulon

CurTec vindt het belangrijk dat haar medewerkers goed in hun vel zitten. Om dit te behalen is een strategie ontwikkeld gericht op duurzame inzetbaarheid met als doel haar medewerkers langdurig productief, gezond en gemotiveerd inzetbaar te houden.

Dat dit gewaardeerd wordt, laten de vele lange dienstverbanden zien. In 2023 mochten we maar liefst vier collega's feliciteren met hun 25-jarig jubileum.



Marc Martens
MarCom Manager



Freek Langenhoff
Verkoopmanager
Benelux & Nordic



Karsten Klappert
Verkoopmanager
Duitsland & Oost-Europa



Selva Mylvaganam
Assemblagemedewerker
Ploeg A

PERSONEELSVENIGING

Rick Broers

In het jaar 2023 hebben we voor de leden van de personeelsvereniging een hoop leuke, actieve en mooie activiteiten georganiseerd, waar wij als bestuur uiteraard met veel plezier en voldoening op terug kijken.

Bowlen

We hebben het jaar afgetrapt met een gezellig avondje bowlen & steengrillen bij 4Hoog in Breda. Tijdens deze gezellige avond was er dus plek voor een hapje en een drankje, maar ook de onderlinge strijd om te zien wie de beste bowler van CurTec was.



Happen & Trappen

In het kader van vitaliteit hebben wij ook proberen bij te dragen door een fietstocht te organiseren rondom Rijen. Deze route bracht ons langs een aantal locatie waarbij op iedere locatie een kleine versnapering voor ons klaar stond.

We zijn begonnen met een bakje thee of koffie bij Smaak in Rijen, vanuit hier zijn we via Dorst & Molenschot naar Gilze gefietst voor een lekker gezond voorgerechtje, toen we onze weg wilde vervolgen bleek Kees Pijnenburg een leuke band te hebben die we uiteraard hebben gerepareerd, om vervolgens onze weg te vervolgen naar Dun Brooij in Gilze voor ons hoofdgerecht. De tocht sloten we af bij de Jacobushoeve voor een overheerlijk ijsje.

We willen Mohammed Al-Ogaili & Theo Pijnenburg nog even in het zonnetje zetten omdat ze deze tocht van 30km als enige twee niet met een elektrische fiets hebben gedaan, daarnaast ook Ilse Ulehake die dit op een zeer klein fietsje heeft gedaan.



Reuselhoeve

In juni stond een bezoek aan de Reuselhoeve op de planning en daar hebben we ondanks de hete zomerdag toch een behoorlijk natte kanotocht gehad, waarin we er ook achter zijn gekomen dat een aantal collega's niet weten hoe ze een CurTec vat het beste kunnen gebruiken om hun spullen droog te houden en dat de zinderende finale van het kleiduifschieten is gewonnen door Max de Waard. Deze zeer actieve dag hebben we afgesloten met WC & badkuipraces en natuurlijk een overheerlijke BBQ.



CurTec zomer-BBQ

Tijdens de CurTec zomer-BBQ hebben we voor het eerst gebruik gemaakt van de tuin, deze nieuwe locatie is ons ondanks de enorme hitte zeer bevalen en viel ook bij een hoop collega's in de smaak. Wij zijn als PV bestuur ook enorm blij met alle positieve reacties die we hebben mogen ontvangen.

Voor de kinderen waren waterspelletjes geregeld en zo werd wat later op de dag het springkussen omgetoverd tot schuimparty. In 2024 zal de BBQ wederom in de tuin georganiseerd worden.



Dart- & spelletjesavond

Voor de dart & spelletjesavond zijn we op bezoek gegaan bij de tafeltennisvereniging waar Paul van Berkel lid van is. De avond was op en top verzorgd door Paul waar we hem uiteraard enorm voor bedankt hebben. Nog voor de avond begon wisten we al dat deze ging uitlopen omdat eerst de kwalificatie van de Formule 1 bekeken moest worden.

Tijdens de spelletjes was er genoeg ruimte om ook te genieten van een hapje en een drankje en op het einde van de avond toen de punten geteld waren, is het team met de minste punten ervandoor gegaan met de prijs.



Sinterklaas

Ook de sint had in zijn overvolle agenda weer een gaatje gevonden voor de kindjes van CurTec. Ook had de sint natuurlijk weer iets lekkers voor de medewerkers van CurTec meegenomen. Alle lekkernijen en speelgoed dat over was, is gedoneerd aan Voedselbank Rijen.



Voor 2024 hebben we weer een volle agenda en houd de volgende data vrij in je agenda:

- 24 februari: Cocktailworkshop
- 14 april: Escape the city
- 1 juni: Feestavond 65 jaar PV
- 7 september: CurTec zomer-BBQ
- 5 oktober: Beekse Bergen
- 23 november (onder voorbehoud): Sinterklaas
- 19 december: Kerstborrel



DANK

Aan deze editie werkten de volgende collega's mee:



Ania



Ashley



Bart



Cara



Claudia



Ilse



Jos



Marc



Rick



Roy



Theo



Ton



Spoorlaan Noord 92
5121 WX Rijen (Nederland)
+31 88 808 2000

365 Oconee Business Parkway
Westminster, SC 29693 (V.S.)
+1 864 302 6938

curtec.com