

TOMMY TOMATO

**Duurzaamheids-
rapportage 2024**

Introductie

TommyTomato B.V. wil bijdragen aan een duurzame en inclusieve economie. Als sociale impact onderneming staat duurzaamheid en positieve impact dan ook centraal. Om de ambitie van TommyTomato in enkele woorden te vatten, de missie is het creëren van levenslang gezonde eters. Het behalen van deze missie begint bij de manier waarop we onze bedrijfsvoering inrichten. Hierbij zetten wij impact vóór financiële winst. Zo wordt de behaalde winst uit nevenactiviteiten gebruikt als sponsorgeld en zijn onze financiers gebonden aan voorwaarden die de missie waarborgen.

Naast dat wij aan een concrete missie werken, hechten we veel belang aan transparantie en het vergroten van onze impact op verschillende vlakken. Om die reden werken wij in 2024 onze eerste duurzaamheidsrapportage uit. Dit rapport is in lijn met de *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD). Wij hanteren de conceptringrichtlijn voor de “non-listed small and medium-sized enterprises”, en meer specifiek kiezen wij voor “basic module”.¹

Om dit rapport op te stellen, hebben wij de volgende stappen gezet. Allereerst hebben wij onze belangrijkste stakeholders in kaart gebracht. gekeken naar welke *sustainable development goals* (SDG) terugkomen in onze bedrijfsstrategie². Vervolgens hebben wij de relevante materiële thema's bepaald. Over deze thema's hebben wij gerapporteerd. Zo hebben we inzicht gekregen in de stand van zaken bij TommyTomato op de thema's die betrekking hebben tot *environment*, *social* en *governance*. Aan de hand van dit inzicht zijn er ambities geformuleerd waar we richting 2030 invulling aan willen geven.

In onze strategie zijn kansengelijkheid, gezondheid & welzijn, en inclusie & diversiteit de kernpijlers. Dit komt tot uiting in ons lunchprogramma. Hiermee dragen we bij aan een inclusief leerklimaat en bevorderen we de gezondheid en de kennis omtrent gezond eten. Tegelijkertijd dragen we met hulp van onze bedrijfsvoering bij aan de werkgelegenheid van pensioengerechtigden en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We creëren daarmee een inclusieve werkomgeving die de arbeidsparticipatie bevordert.

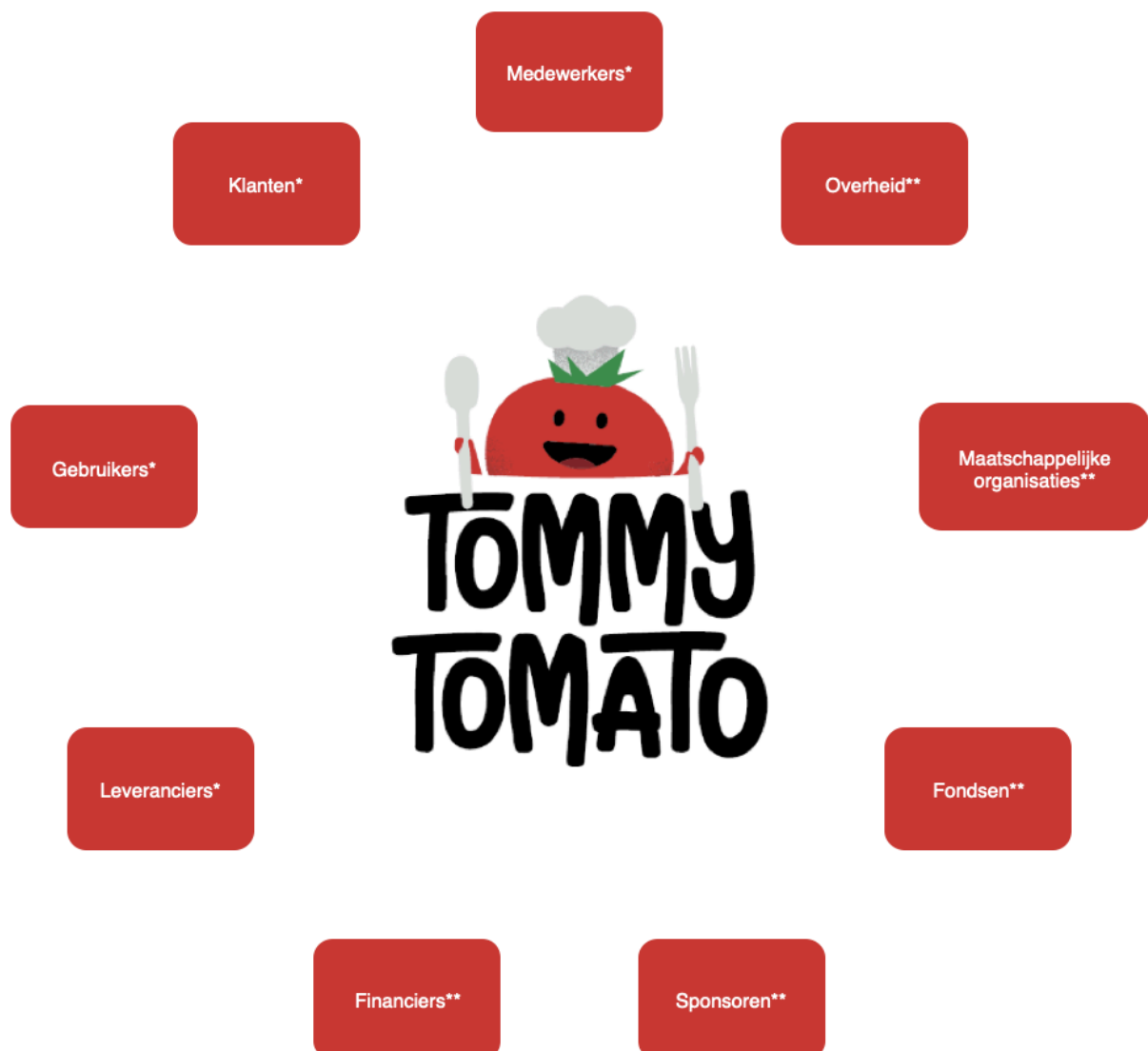
Samenvattend, duurzaamheid bij TommyTomato gaat over het creëren van een betere toekomst voor iedereen, door middel van gezonde voeding, gelijke kansen en een sterke gemeenschapszin. Dit is de essentie van wie we zijn en wat we nastreven.

¹ EFRAG's Exposure Draft for the voluntary reporting standard for ESRS for non-listed SME's (VSME ED), [News - EFRAG](#).

² <https://www.sdg Nederland.nl/de-17-sdgs/>

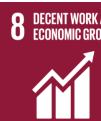
Stakeholderanalyse

Positieve impact hebben en kansengelijkheid bevorderen doen we met en voor onze stakeholders. Wij vinden het belangrijk om hun belangen, behoeften, en verwachtingen te kennen. In het opstellen van dit rapport zijn we gestart met het op hoofdlijnen in beeld brengen van onze belangrijkste stakeholders, waarbij we een onderscheid maken tussen de **betrokken/belanghebbenden* en de ***gebruikers van het rapport*. Hieronder staan onze belangrijkste stakeholders waarmee wij in direct contact staan.



Duurzame activiteiten

TommyTomato wil bijdragen aan een duurzame en inclusieve economie. Om die reden ondernemen wij verschillende activiteiten. Deze activiteiten worden in het onderstaande beschreven, gekoppeld aan de SDG waar we een bijdrage aan leveren.

	Thema	Activiteit	Voortgang	SDG
E n v i r o n m e n t	Eiwittransitie	Impact op het klimaat, biodiversiteit en ecosystemen beperken door het stimuleren van de eiwittransitie met het faciliteren van vegetarische maaltijden.	In de eerste helft van 2024 zijn er ~890k vegetarische maaltijden geleverd.	 
	Gesloten waardeketen	Het sluiten van de waardeketen waarin alle gebruikte materialen worden gerecycled of hergebruikt	Bij de verbouwing en inrichting van hub Den Haag is ~35% van de gebruikte materialen tweedehands. Dit gaat om bijvoorbeeld glazen afscheidingen, bureaustoelen, en spoeltafels.	 
S o c i a l	Personeel	Het aannemen van personeel dat minder kansen heeft op de arbeidsmarkt.	Alle bezorgers (> 110 medewerkers) zijn pensioengerechtigden. Verder zijn er 19 medewerkers in dienst met een afstand tot de arbeidsmarkt – dit is 27% van het personeelsbestand.	
		Bevorderen van diversiteit op de werkvloer, werkgeluk en werktevredenheid.	Er is een salarishuis gemaakt zodat medewerkers een rechtmatig salaris wordt toegekend.	
	Bevorderen gezondheid	Het bevorderen van de gezondheid van kinderen door een gezonde lunch aan te bieden op basisscholen.	Onze lunches bestaan voor gemiddeld 50% uit groente.	
		Het faciliteren van educatie en kooklessen waarin gezonde voeding centraal staat, om op lange termijn de volksgezondheid te bevorderen.	In het schooljaar '23/'24 kregen 15.000 kinderen kookles.	 

	Thema	Activiteit	Voortgang	SDG
	Sociale verbinding	Het nastreven van het recht op voedzame en gelijkwaardige voeding voor ieder kind.	In 2024 zijn voor meer dan 2000 kinderen de maaltijden gesponsord met behulp van sponsorgeld dat door TommyTomato is opgehaald.	 
G o v e r n a n c e	Rapportage	Voldoen aan de standaard voor vrijwillige rapportage in lijn met CSRD door het opstellen van een ESG rapportage.		

Materialiteitsanalyse

Na het opstellen van de duurzame activiteiten zijn wij aan de slag gegaan met het bepalen van onze materiële thema's aan de hand van een materialiteitsanalyse. Wij hebben deze analyse gebaseerd op het principe van dubbele materialiteit: impact materialiteit en financiële materialiteit. Wij hebben de lijst met de materiële thema's uit de conceptringen genomen. Vervolgens hebben wij per thema de "impact materialiteit" en de "financiële materialiteit" bepaald.

Wij scoren de thema's op hoog, gemiddeld, laag. Onder de tabel is de toelichting per thema gegeven.

Thema's		Impact materialiteit	Financiële materialiteit
Environment	B3 Energie en broeikasgassen	Hoog	Hoog
	B4 Vervuiling van lucht, water en bodem	Laag	Laag
	B5 Biodiversiteit	Laag	Laag
	B6 Water	Laag	Laag
	B7 Materiaalgebruik, circulaire economie en afvalmanagement	Hoog	Hoog
Social	B8 Algemene kenmerken van medewerkers	Hoog	Hoog
	B9 Gezondheid en veiligheid van medewerkers	Hoog	Hoog
	B10 Beloning, collectieve onderhandelingen en training	Hoog	Hoog
	B11 Werknemers in de waardeketen, getroffen gemeenschappen, consumenten en eindgebruikers	Hoog	Hoog
Governance	B12 Beschuldigingen en boetes voor corruptie en omkoping	Laag	Hoog

B3: We hebben impact op het milieu met ons energieverbruik en onze CO2-uitstoot. Dit categoriseren wij als hoog. Ook heeft de toenemende schaarste aan niet-hernieuwbare energiebronnen een (potentiële) financiële impact op ons. Wij categoriseren dit als hoog.

B4: We vervuilen met onze bedrijfsactiviteiten niet tot nauwelijks lucht, water en bodem. We categoriseren dit als laag. Toenemende vervuiling van lucht, water en bodem heeft niet tot nauwelijks (potentiële) financiële impact op ons bedrijf. We categoriseren dit als laag.

B5: We hebben met onze bedrijfsactiviteiten niet tot nauwelijks invloed op biodiversiteit. We categoriseren dit als laag. Afnemende biodiversiteit heeft naar onze inschatting niet tot nauwelijks (potentiële) financiële impact op ons. We categoriseren dit als laag.

B6: We gebruiken in onze bedrijfsactiviteiten weinig water. We categoriseren dit als laag. Toenemende waterschaarste heeft niet tot nauwelijks (potentiële) financiële impact op ons. We categoriseren dit als laag.

B7: We willen bijdragen aan een circulaire economie en we hebben met ons materiaalgebruik een hoge impact op het milieu. We categoriseren dit als hoog. Toenemende schaarste aan materialen heeft een hoge (potentiële) financiële impact op ons. We categoriseren dit als hoog.

B8: We willen bijdragen aan goed werkgeverschap en wij hebben met ons personeelsbeleid een hoge impact op onze medewerkers. Toenemende krapte op de arbeidsmarkt dwingt ons ook om goed met personeel om te gaan, want gebrek aan goed personeel heeft een (potentiële) financiële impact op ons. We categoriseren dit als hoog.

B9: We willen bijdragen aan een gezonde en veilige werkomgeving. Werk- gerelateerde incidenten hebben veel impact op onze medewerkers. We categoriseren dit als hoog. Toenemende krapte op de arbeidsmarkt dwingt ons ook om goed met personeel om te gaan, want gebrek aan goed personeel heeft potentieel grote financiële impact op ons. We categoriseren dit als hoog.

B10: We willen bijdragen aan een leefbaar loon en goede arbeidsvoorwaarden. Een deel van het personeel wordt bij ons gelijk aan het minimumloon betaald. Verder hebben onze medewerkers geen collectieve arbeidsovereenkomst (CAO). We categoriseren dit als hoog. De financiële impact van het verhogen van het minimumloon of van het opstellen van een CAO is bij ons aanwezig. We categoriseren dit als hoog.

B11: Wij staan in contact met medewerkers in de waardeketen en met consumenten en eindgebruikers en categoriseren deze impact als hoog. Er is bij ons een (potentiële) financiële impact door veranderingen bij consumenten en eindgebruikers. We categoriseren dit als hoog.

B12: We willen bijdragen aan een eerlijke wereld. Wij zijn nog nooit beschuldigd van corruptie en omkoping. We categoriseren de impact hiervan als laag. De (potentiële) financiële impact van een beschuldiging van corruptie en omkoping zou groot zijn, omdat onze stakeholders zaken willen doen met respectabele bedrijven. We categoriseren dit als hoog.

Na het uitvoeren van deze materialiteitsanalyse hebben we besloten om te rapporteren over de materiële thema's waar we ten minste één keer "hoog" op hebben gescoord, te weten: B3, B7, B8, B9, B10 en B12. De rapportage op deze materiële thema's wordt op de volgende pagina's gepresenteerd.

Environment

Energie en Broeikasgassen

Met ons energieverbruik hebben wij impact op het milieu. Wij vinden het belangrijk om inzicht te hebben in ons verbruik, zodat we onze impact op het milieu kunnen verminderen. Wij rapporteren over ons energieverbruik en over onze CO₂-uitstoot.

Onze bedrijfsprocessen lopen volledig op stroom, evenals de klimaatbeheersing van de verschillende panden. Hierdoor gebruiken we geen gas. Wel verbruikt ons wagenpark fossiele brandstoffen. Dit verbruik is met het energieverbruik weergegeven in MWh. Het is voor ons nog niet mogelijk om over 2024 een onderscheid te maken tussen energie uit hernieuwbare en niet-hernieuwbare bronnen. Aangezien 2024 nog niet ten einde is, is onderstaand verbruik een schatting op basis van de eerste helft van 2024.

Energieverbruik (MWh) 2024		
Fossiele Brandstoffen	Totaal verbruik	351,55
	Gas	0
	Wagenpark	351,55
	<i>Benzine</i>	56,05
	<i>Diesel</i>	295,5
Elektriciteit	Totaal verbruik	43,44

Onderstaand de CO₂-uitstoot die de bedrijfsactiviteiten van TommyTomato veroorzaakten in ton CO₂, waarbij we scope 1 (uitstoot die direct voortkomt uit bedrijfsactiviteiten) en scope 2 onderscheiden (uitstoot die voortkomt uit ingekochte elektriciteit). Op scope 3 (uitstoot uit bedrijfsactiviteiten van andere organisaties) hebben we momenteel te weinig zicht om hierover te kunnen rapporteren.

Broeikasgassen (tCO ₂ e) 2024	
Scope 1	122,29
Scope 2	23,28
Totaal	145,57

Materiaalgebruik, circulaire economie en afvalmanagement

Wij willen bijdragen aan een circulaire economie. Wij hebben zelf geen maak- en/of verpakkingsproces, dit wordt uitbesteed aan de leveranciers. Om die reden rapporteren we niet over de punten die betrekking hebben op het productieproces hiervan. Wel rapporteren wij hieronder over ons bedrijfsafval dat bestaat uit organisch afval in de vorm van eten en verpakkingsafval dat bestaat uit lunchverpakkingen (al het verpakkingsmateriaal wordt bij de scholen opgehaald en voorbereid voor verdere verwerking).

Vanwege de groei in het afgelopen jaar zijn de jaarcijfers gemeten vanaf augustus 2023 tot en met juli 2024. In totaal produceerden wij in die periode 31,1 ton aan bedrijfsafval. Dit bedrijfsafval bestaat uit de volgende hoofdstromen, waarbij we een onderscheid hebben gemaakt tussen niet-gevaarlijk en gevaarlijk afval. We constateren dat we geen gevaarlijk afval hebben geproduceerd.

Bedrijfsafval			
	Hoeveelheid (ton)	Afval dat hergebruikt of gerecycled wordt	Afval dat naar de afvalverwerking gaat
Niet-gevaarlijk afval			
<i>GFT</i>	15,4	40%	60%
<i>Verpakkingsmateriaal</i>	15,7	0%	100%

Een eerste belangrijke constatering is dat ongeveer de helft van het bedrijfsafval, namelijk het GFT-afval, bestaat uit teveel ingekochte maaltijden. Een deel daarvan wordt gebruikt voor de voedselbank en initiatieven die voedselverspilling tegengaan zoals Too Good To Go, maar de meerderheid wordt regulier verwerkt. De komende jaren willen we eraan werken om minder organisch afval te produceren. Hierop wordt verder ingegaan in onze ambities 2030.

Een tweede constatering is dat al het verpakkingsmateriaal niet gerecycled wordt. Vanwege hygiëne wetgeving zijn de maaltijdverpakkingen van single-use plastics. Hier willen we graag vanaf, maar tot op heden hebben we nog geen werkbaar alternatief gevonden. Ook worden de maaltijdverpakkingen niet gerecycled omdat we geen afvalverwerkingsbedrijf hebben gevonden dat vies plastic kan recylen. Ook hiervoor wordt naar een oplossing gezocht.

Social

Algemene kenmerken van medewerkers

Ons bedrijf wil graag bijdragen aan goed werkgeverschap. Wij rapporteren daarom hieronder over de kenmerken van ons personeel. In ons personeelsbeleid nemen we onderwerpen zoals kansengelijkheid en gezondheid mee. Alle medewerkers van TommyTomato werken in Nederland. Om die reden hoeven we hier volgens de conceptrichtlijn die wij hanteren niet over te rapporteren. Wij rapporteren wel over het type contract van onze medewerkers en over de genderverdeling binnen ons personeelsbestand. Daarnaast rapporteren wij over de categorisering van onze medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt, waarmee we transparantie bieden over onze bijdrage aan een inclusieve arbeidsmarkt.

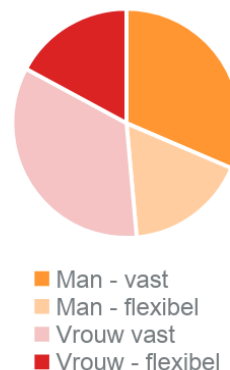
Bij TommyTomato werken 70 medewerkers op basis van 46,25 fte met de volgende kenmerken.

- 7 medewerkers hebben een vast contract.
- 63 medewerkers hebben een tijdelijk contract.
- Wij hebben 34 mannelijke medewerkers op basis van 21,8 fte.
- Wij hebben 36 vrouwelijke medewerkers op basis van 24,45 fte.
- Geen van de collega's identificeerde zich als genderneutraal of wilde geen genderidentiteit bekendmaken.

Contract



Verdeling



Inclusieve arbeidsmarkt

TommyTomato zet zich actief in voor een inclusieve arbeidsmarkt, waar iedereen, ongeacht achtergrond of beperking, een eerlijke kans krijgt om te participeren. Wij willen graag inzicht hebben in welke groepen wij tot nu toe een kans bieden, daarom hebben wij de onderstaande categorisering toegepast.

Medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt	
Categorie	Aantal in dienst
65+	119 ³
Oekraïense vluchtelingen	3
DGR (doelgroepregister)	2
Nederlands niet als eerste taal	5
Personen met een verblijfsvergunning	6
Mensen met een lichamelijke beperking	1

Gezondheid en veiligheid van medewerkers

Wij willen bijdragen aan een gezonde en veilige werkomgeving. Hieronder rapporteren wij over werkgerelateerde incidenten en ziekmeldingen binnen TommyTomato en geven de bijbehorende redenen op.

Binnen ons bedrijf vonden in 2024 geen personeelsgerelateerde incidenten plaats. Tevens hebben we in 2024 geen medewerkers gehad die zich langdurig ziekmelden. Vanwege het ontbreken van werkgerelateerde incidenten hebben we besloten geen ratio te berekenen. Dit ratio gaat over het aantal werkgerelateerde incidenten per 100 medewerkers in één jaar tijd.

Beloning, collectieve onderhandelingen en training

Wij willen bijdragen aan een leefbaar loon en aan eerlijke arbeidsvoorwaarden. Daarom rapporteren wij hieronder over de salarissen die wij betalen aan onze medewerkers en de uren die wij aan training beschikbaar stellen. Geen van onze medewerkers valt onder een CAO. Om die reden rapporteren wij niet over dat onderwerp.

Bij TommyTomato belonen we medewerkers met een salaris dat gelijk is aan het wettelijk minimumloon. Het wettelijk minimumloon bij een fulltime dienstverband is €2.317,83 op basis van een 40-urige werkweek. Het jeugdloon is niet opgenomen in dit brutosalaris. Wij hebben medewerkers in dienst die een jeugdloon verdienen. Het jeugdloon wordt bepaald aan de hand van het minimumjeugdloon per leeftijdscategorie.⁴

³ Dit aantal bestaat uit 117 flexibele medewerkers en 2 medewerkers die vast in dienst zijn.

⁴ [Actuele bedragen | UWV | Particulieren](#)

	Verskil in beloning t.o.v. het wettelijk minimumloon
Brutosalaris dat aan de laagstbetaalde medewerker werd betaald bij een fulltime dienstverband	€2317,83
Wettelijk minimumloon bij een fulltime dienstverband ⁵	€2317,83
Ratio dat het verschil uitdrukt	1

Bij TommyTomato verdienen onze vrouwelijke medewerkers gemiddeld 1,86% meer dan onze mannelijke medewerkers. Dit kan verklaard worden doordat er relatief veel mannen in de hubs werken waar minder wordt verdiend dan op kantoor. Om al onze medewerkers een rechtmatig salaris toe te kennen is er in 2024 gewerkt aan het opstellen van een salarishuis per functie. Dit salarishuis is marktconform gegeven de eigenschappen van TommyTomato (een start-up met minder dan 100 medewerkers).

	Verskil in beloning tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers
Gemiddeld bedrag per uur voor mannelijke medewerkers	€17,16
Gemiddeld bedrag per uur voor vrouwelijke medewerkers	€17,48
Percentage dat het verschil uitdrukt	1,86%

Op dit moment zijn er geen vaste afspraken over het aantal uren voor training voor onze medewerkers. Er wordt per geval bekeken wanneer een medewerker een training nodig heeft of wil volgen. Daarom zijn er geen cijfers beschikbaar. Er wordt momenteel gewerkt aan een structurele inrichting op het gebied van training. De implementatiedatum daarvan is nog niet bekend. Om deze reden rapporteren wij verder niet over training en scholing van onze medewerkers.

Werknemers in de waardeketen, getroffen gemeenschappen, consumenten en eindgebruikers

Onze eindgebruiker is een kwetsbare groep, om de risico's voor onze eindgebruikers te minimaliseren hanteren wij dan ook strenge kwaliteitseisen zowel intern als richting onze partners. Zo werken we alleen met gecertificeerde partners die voldoen aan de hoogste standaarden voor het produceren van kindervoeding. Ook is er sinds begin 2024 een interne kwaliteitsmedewerker die doorlopend onze processen analyseert en verbetert gegeven de richtlijn HACCP. Mocht het om een onvoorziene reden misgaan, dan is er een gedocumenteerde en geoefende callback procedure die medewerkers van TommyTomato voorbereid op de benodigde handelingen van een acute callback van maaltijden.

⁵ [Bedragen minimumloon 2024 | Minimumloon | Rijksoverheid.nl](#)

Governance

Beschuldigingen en boetes voor corruptie en omkoping

Wij zijn in 2024 niet beschuldigd van corruptie en omkoping. Ook hebben wij in 2024 geen boetes ontvangen voor corruptie en omkoping.

Ambities 2030

TommyTomato wil een positieve rol spelen in de transitie naar een gezondere, eerlijkere, en duurzamere samenleving. Om die reden hebben wij ambities geformuleerd die bijdragen aan deze transitie. Hieronder worden de ambities per onderwerp uiteengezet.

Algemeen

- **Transparantie**

Als sociale onderneming vinden wij het belangrijk om transparant te zijn over onze impact en ambities. Dit rapport is een eerste stap hierin. Naast een jaarlijkse update van dit rapport willen wij onze impactrapportage verder uitbreiden met verworven inzichten, cijfers, en ambities. Om dit breed toegankelijk te maken willen we dit op een duidelijke en visueel aantrekkelijke manier doen. Onze ambitie is dan ook de huidige rapportage aan te vullen en uit te breiden voor 2025.

- **Rechtsvorm**

Om de missie te waarborgen onderzoeken we de mogelijkheden om een rechtsvorm aan te nemen waarbinnen impact voor financieel gewin gaat. Momenteel zitten we in een onderzoekende fase waarin de verschillende mogelijkheden in kaart worden gebracht. De ambitie is om in 2025 verdere concrete stappen te ondernemen die ervoor zorgen dat de rechtsvorm bijdraagt aan het behalen van de missie.

Environment

- **Waardeketen sluiten**

Als lange termijn doel willen wij toewerken naar een gesloten waardeketen – i.e. een waardeketen waarin alle gebruikte materialen worden gerecycled of hergebruikt. Om de eerste stap hiervoor te zetten hebben wij als korte termijn doel gesteld om in 2025 onze waardeketen in kaart te brengen. Het inzicht dat we hiermee verkrijgen vormt de eerste stap in het creëren van een gesloten waardeketen. Op langere termijn kunnen we dit inzicht gebruiken voor het opstellen van daadwerkelijk beleid. Voorbeelden van hoe we onze waardeketen willen sluiten zijn het samenwerken met boeren die regeneratieve landbouw toepassen en het composteren van organisch afval.

- **Elektrificeren**

Momenteel bestaat ons wagenpark volledig uit voertuigen met een brandstofmotor. Wel worden de mogelijkheden voor de elektrificatie van ons wagenpark onderzocht. Echter zijn er nog financiële en technische uitdagingen die deze transitie verhinderen. De ambitie is om in 2025 concreter uit te werken hoe deze transitie vorm kan worden gegeven en hierin de eerste stappen te ondernemen.

- **Groene stroom**

De herkomst van de elektriciteit die wij afnemen is momenteel niet te traceren. Wat betreft elektriciteit heeft de voorkeur om dit zelf via zonnepanelen op te wekken. De hubs lenen zich hier goed voor – de daken hiervan zijn groot en vlak – alleen moet

hiervoor wel consensus met de verhuurder worden bereikt. Om dit te bewerkstelligen, willen we in 2025 in gesprek gaan met de vastgoedeigenaren van onze hubs om op die manier een concreet plan hiervoor te kunnen vormen. Mocht dit vanwege externe factoren niet vlotten dan zou een secundaire optie zijn om in zee te gaan met een stroomleverancier van volledige groene stroom.

- **Verpakkingsmateriaal verduurzamen**

Onze meest complexe afvalstroom bestaat uit het verpakkingsmateriaal van de maaltijden. Wij zijn doorlopend de mogelijkheden aan het onderzoeken om met composteerbaar verpakkingsmateriaal te gaan werken. Aan de hand van pilots testen we de bruikbaarheid van verschillende alternatieven, echter heeft dit nog geen werkbaar alternatief opgeleverd. Omdat we hiervoor sterk afhankelijk zijn van de ontwikkelingen op het gebied van verpakkingsmateriaal is een duidelijke tijdslijn moeilijk te stellen. Wel zetten we onze invloed in om het proces te bespoedigen, door dit een vooraanstaand onderwerp te laten zijn tijdens de onderhandelingen met leveranciers. De ambitie is om in 2026 een volledig composteerbare verpakking in te kunnen zetten.

- **Organisch afval verminderen**

Wij zijn hard bezig het GFT-afval uit onze bedrijfsprocessen te verminderen. Dit GFT-afval bestaat hoofdzakelijk uit een overschot van ingekochte maaltijden. In de eerste helft van 2024 hebben we het gemiddelde overschot weten terug te dringen van 6,5% naar 3,8% dankzij verbeterde monitoring. We hebben de ambitie om het gemiddelde overschot in 2025 verder terug te dringen tot 2% door een verkorte inkoop tijd en een verbeterd IT systeem.

Social

- **Aansluiting verschillende doelgroepen**

Dankzij de grote groei van TommyTomato is onze doelgroep sterk gediversifieerd, hierdoor sluit ons product/service niet altijd meer naadloos aan. Omdat we geloven in gezond eten voor ieder kind, gaan we in 2024/2025 ons product en service evalueren met als doel beter aan te sluiten bij verschillende bevolkingsgroepen. Deze aansluiting gaan we creëren met de hulp van mensen/instaties die deze verschillende bevolkingsgroepen en de bijbehorende behoeftes beter kennen. De inzichten die zij ons geven zullen wij gebruiken om ons product en service te verbeteren.

- **Inzet medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt**

We streven ernaar om het aantal medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt te verhogen. Momenteel werken we al nauw samen met uitzendbureaus en lokale instanties zoals gemeenten, WSP, etc. om medewerkers te werven uit diverse doelgroepen. In de nabije toekomst willen we dit beleid verder vormgeven door onze valkuilen in kaart te brengen en door onze werkplekken aan te passen om ze toegankelijk te maken voor mensen met een fysieke of psychische beperking.

- **Inzet pensioengerechtigden**

Naast de huidige flexibele schil van 117 pensioengerechtigde medewerkers, willen we het aantal pensioengerechtigde medewerkers verder verhogen en langdurige inzetbaarheid stimuleren. Hiervoor werken we nauw samen met uitzendbureaus die zich specialiseren in pensioengerechtigden en geven we de werkzaamheden zo vorm dat ze aansluiten bij dit type medewerker.

- **Scholing en ontwikkeling**

We willen onze medewerkers meer scholingsmogelijkheden bieden, zodat zij niet alleen binnen TommyTomato kunnen groeien, maar ook hun kansen op de bredere arbeidsmarkt. Mogelijkheden voor een scholingsprogramma worden momenteel onderzocht.