



ZETADISPLAY 2024

Duurzaamheids- rapport

Duurzame communicatie-oplossingen

Als Europees marktleider¹ in Digital Signage willen we de sector een duurzamere richting op sturen. Onze groene initiatieven helpen klanten hun impact op het milieu te verminderen. Tegelijkertijd werken we aan een duurzaam ZetaDisplay.

Onze digitale communicatieoplossingen bestaan uit onze eigen software met installatie- en bedieningsondersteuning, evenals displays en hardware die namens de klant worden aangeschaft. Onze klanten zijn voornamelijk grotere Europese bedrijven en organisaties met vestigingen wereldwijd. Zij gebruiken de oplossingen om te communiceren met hun consumenten en medewerkers, evenals in openbare ruimtes. Alle softwareontwikkeling wordt uitgevoerd door medewerkers van ZetaDisplay, en de installatie en operationele ondersteuning worden verzorgd door ZetaDisplay of externe dienstverleners. Displays en hardware worden ingekocht bij wereldwijd toonaangevende hardwareleveranciers, waar klanten hun aankoopbeslissingen baseren op ons advies. ZetaDisplay heeft 235 medewerkers in negen landen en meer dan 125.000 actieve installaties in meer dan 50 markten.

Uitgangspunt voor Digital Signage

Digital Signage creëert belangrijke communicatiemogelijkheden voor de maatschappij, omdat de informatie-uitwisseling tussen verzender en eindklant betaalbaar en effectief is. Tegelijkertijd zijn er uitdagingen op het gebied van duurzaamheid. De belangrijkste uitdaging voor de sector is de ecologische voetafdruk van de schermen die worden gebruikt voor klantcommunicatie. Verschillende fasen in de levenscyclus van de displays leiden tot een reeks gevolgen voor het milieu, zoals geïllustreerd in de waardeketen voor duurzaamheid van ZetaDisplay op de volgende pagina.

Het uitgangspunt van ZetaDisplay als marktleider is om verantwoord te handelen in Digital Signage in een duurzame richting te sturen. Dit is ook in lijn met onze zakelijke belangen, aangezien de EU hogere eisen stelt aan grote

bedrijven om hun negatieve impact op het milieu en het klimaat te identificeren en aan te pakken. Daarom hebben we een duidelijk duurzaam en groen aanbod ontwikkeld om te voldoen aan de behoeften van klanten om hun milieu-impact te verminderen.

Het groene aanbod van ZetaDisplay biedt een concurrerend bedrijfsmodel

Ons groene aanbod is gericht op een lager energieverbruik voor klanten en een langere levensduur van displays:

- **LED-displays voor energie-efficiëntie en EoL** – Een van de belangrijkste klimaat effecten² in Digital Signage is het energieverbruik van de hardware. Het advies van ZetaDisplay over de aankoop van hardware kan klanten een aanzienlijk lagere ecologische voetafdruk en lagere energiekosten opleveren gedurende de levensduur van de hardware, ondanks de hogere initiële investeringskosten van de LED-displays. Een overstap van oudere LCD-displays naar energiezuinigere LED-ontwerpen kan leiden tot aanzienlijke energiebesparingen, en LED-displays hebben aantoonbaar ook een langere EoL.
- **Software met energiebesparende functies** – Om het energieverbruik te verminderen, heeft de software van ZetaDisplay automatisch gebruik geïntegreerd van bepaalde moeilijk bereikbare hardwarefuncties die anders zelden worden gebruikt. Automatische uitschakeling's nachts betekent dat het energieverbruik wordt verlaagd van 140 W naar 1 W. Optimalisaties van kleur en licht op basis van de locatie en communicatie-inhoud van het display verminderen ook het energieverbruik en verlengen de levensduur van het display.

¹ Invidis Digital Signage en DOOH Yearbook 2024 bevestigen de positie van ZetaDisplay in de top 3 in EMEA (Europa, Midden-Oosten, Afrika) en als een van's werelds toonaangevende leveranciers van Digital Signage.

² Tussen de 50 en 80% van de klimaat emissies van hardware is gekoppeld aan het energieverbruik van de displays tijdens het gebruik door de klant, volgens twee verschillende berekeningen (Club Digital en LG Electronics, bron: Invidis Digital Signage en DOOH Yearbook 2023). De verschillen zijn afhankelijk van de energie keuze en de manier waarop in de berekeningen rekening wordt gehouden met de extractie en het transport van de componenten van de displays.



Upstream		Eigen activiteiten	Downstream	
Hardware productie	Leveranciers	ZetaDisplay	Klanten	Maatschappij
Belangrijkste milieueffecten binnen de Digitale Signage-industrie				
Displays – winning en verwerking van mineralen, wat resulteert in klimaatemissies, grondstoffenverbruik en andere milieueffecten. – productie van displays, waarvoor energie en andere grondstoffen nodig zijn.	Displays – transport vanuit de fabrieken, gevolgd door distributie per vrachtwagen naar klanten, wat brandstof kost en leidt tot klimaatemissies. Bediening van Digital Signage-displays – installatie en onderhoud door servicepersoneel middels persoonlijke bezoeken, wat klimaatemissies door brandstof met zich meebrengt.		Werking van Digital Signage-displays – energieverbruik gekoppeld aan de werking van displays, dat het grootste deel van de klimaatemissies in de levenscyclus van de hardware vertegenwoordigt.	Afvalverwerking van displays – Aan het einde van de levenscyclus worden de displays als afval behandeld, gerepareerd of gerecycled, zodat sommige materialen opnieuw gebruikt kunnen worden. Alle behandelingen leiden tot emissies in het klimaat. De impact op de natuurlijke hulpbronnen is afhankelijk van de behandeling.

- **Slimme sensoren** – Door bewegingssensoren toe te voegen, wordt het scherm alleen geactiveerd wanneer dat nodig is, waardoor het energieverbruik verder wordt verlaagd. Veel van onze installaties zijn geprogrammeerd om de helderheid in de stand-bymodus te verlagen en terug te keren naar de volledige weergavemodus zodra iemand in de buurt is.
- **Verlengde levensduur (EoL)** – Langer gebruik van het scherm dan de huidige gemiddelde levensduur van vijf jaar bespaart grondstoffen en vermindert daarmee de impact van de hardware op het milieu. Ons advies en onze software zijn gericht op het verlengen van de levensduur van het display, bijvoorbeeld via ons lease-

aanbod dat het gebruik van displays met een lange levensduur stimuleert. Ons aanbod omvat ook geïntegreerde mediaspelers en System-on-Chips (SOC's) die de hoeveelheid geproduceerde hardware verminderen.

- **Contentbeheer op afstand** – Als alternatief voor locatiebezoeken door servicepersoneel biedt ZetaDisplay speciale software voor contentbeheer op afstand. Dit vermindert de klimaatemissies die anders zouden optreden tijdens persoonlijke bezoeken en reizen van servicepersoneel.

(Lees meer over onze milieu-inspanningen in het onderdeel Duurzaamheid Milieu en Klimaat, p. 8)

Hoe we duurzaamheid beheren

Wereldwijde eisen

Naast het naleven van lokale en internationale regels en voorschriften, hebben we ons sinds 2020 gecommitteerd en deelgenomen aan het UN Global Compact. Dit betekent dat we werken met de tien principes rondom mensenrechten, arbeidsomstandigheden, het voorzorgsbeginsel en milieu-verantwoordelijkheid, anti-corruptie en relevante wetgeving. We volgen en werken met de wereldwijde doelstellingen voor duurzame ontwikkeling, evenals een aantal internationale verdragen en principes, zoals de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen (lees meer over ons werk met het Global Compact en de wereldwijde doelstellingen op het gebied van duurzaamheid: milieu en klimaat, duurzaam ondernemen en bedrijfsethiek, en werknemers).

Het duurzaamheidskader van ZetaDisplay

We hebben doelen gesteld op verschillende duurzaamheidsgebieden waar we naartoe werken. Zo voldoen we aan de

vraag van klanten naar duurzame oplossingen en sturen we de Digital Signage-industrie vooruit. Ter ondersteuning van dit werk hebben we een duidelijke organisatorische verdeling van verantwoordelijkheden, informatiestroom en een aantal beleidslijnen en richtlijnen vastgesteld. De werkzaamheden worden opgevolgd in een jaarlijks duurzaamheidsverslag waarin we onze verplichtingen, inspanningen, management en resultaten beschrijven.

Duurzaamheidsexpertise en materiële onderwerpen 2024

Gedurende het jaar is er flink gewerkt aan het actualiseren en implementeren van beleid en richtlijnen en het creëren van duidelijke structuren binnen de organisatie. Dit met als doel het management te verbeteren op het gebied van medewerkers, bedrijfsethiek en anti-corruptie, evenals binnen de milieu-inspanningen. De kwaliteit en frequentie van de informatiestroom, bijvoorbeeld over medewerkers-zaken en de klimaatvoetafdruk, zijn verbeterd.

WE SUPPORT



THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development

Organisatorische verantwoordelijkheid binnen ZetaDisplay

Bestuur	is eindverantwoordelijk voor de activiteiten van de Groep op het gebied van bedrijfsethiek en corruptie, milieu-impact en de impact op maatschappelijke kwesties. Op basis van de materialiteitsanalyse stelt hij algemene duurzaamheidsgerelateerde commitments en beleidslijnen vast, zoals de gedragscode, doelstellingen en rapportages, en evalueert hij jaarlijks duurzaamheidsrisico's, die worden geïntegreerd in beslissingen over de algemene bedrijfsstrategie en het risicomanagementsysteem. Hij monitort jaarlijks duurzaamheidsmaatregelen en klimaatimpact, informeert medewerkers en stakeholders continu en deelt de resultaten jaarlijks in een duurzaamheidsverslag. De door de Raad van Bestuur goedgekeurde instructies voor duurzaamheidsverslaggeving worden gedeeld met de interne controle en processen voor financiële verslaggeving.
CEO	is verantwoordelijk voor en zorgt ervoor dat de aanpak en het actieplan van ZetaDisplay voor duurzaamheidsonderwerpen worden geïmplementeerd, gecommuniceerd en een integraal onderdeel vormen van de bedrijfsactiviteiten en de overkoepelende bedrijfsstrategie, mede door ervoor te zorgen dat beleid en richtlijnen met betrekking tot duurzaamheid worden geïmplementeerd. Monitort duurzaamheidsmaatregelen continu tijdens maandelijkse vergaderingen van het managementteam (waarin de CEO, CFO, CPO, Chief Business Officer, HR Director, Global Accounts Director, Country Director Zweden/Denemarken COM en andere Country Directors zitting hebben).
CFO	is verantwoordelijk voor de interne rapportageprocessen met betrekking tot duurzaamheid, waaronder de beoordeling van rapportage-risico's, de interne beheersing van de rapportage en het monitoren van duurzaamheidswerkzaamheden in alle gebieden, behalve de werknemers.
Country Director Zweden/ Denemarken CMO	is verantwoordelijk voor de analyse van de meest materiële duurzaamheidsimpact van ZetaDisplay en, samen met de CEO, voor het monitoren en ontwikkelen van de externe duurzaamheidsrapportage. Samen met de HR-directeur is hij verantwoordelijk voor het ontvangen van zaken via de klokkenluidersfunctie.
Hoofd HR	is verantwoordelijk voor de personeelsprocessen, het jaarlijks opstellen van personeelsgerelateerde kengetallen voor het managementteam en de Raad van Bestuur en het implementeren van opleidingen voor medewerkers op het gebied van intern beleid.
Chief Product Officer (CPO)	is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het groene aanbod van ZetaDisplay.
Hoofd Inkoop	is verantwoordelijk voor het beoordelen van leveranciers op duurzaamheid.
Chief Product Officer en Hoofd IT	zijn verantwoordelijk voor de beveiliging van het softwareplatform van het bedrijf en de IT-beveiliging van het bedrijf.

Daarnaast zijn er binnen de Groep een aantal samenwerkingsverbanden die zich bezighouden met onderwerpen als naleving van regelgeving en groene producten.

Duurzaamheidsbeleid	Inhoud
	(voor inhoud en implementatie, zie ook de Duurzaamheidsgebieden Milieu en klimaat, Duurzaam ondernemen en bedrijfsethiek en Medewerkers)
Gedragscode (nieuw 2024)	Omvat eigen medewerkers, consultants en leveranciers. Hierin worden de algemene materiële principes van ZetaDisplay uiteengezet met betrekking tot de impact op mens en milieu, evenals binnen de bedrijfsethiek, en wordt verwezen naar specifieke aanvullende beleidslijnen. Sluit aan bij internationale richtlijnen zoals de Verklaring van de Rechten van de Mens en het Verdrag inzake de Rechten van het Kind van de VN, de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen en de ILO-verdragen. Beschrijft de verbintenissen van ZetaDisplay met betrekking tot – Medewerkers – Het bedrijf, stakeholders en eigenaren – Klanten, leveranciers en partners – De maatschappij en het milieu En hoe schendingen van de Code kunnen worden gemeld.
Milieubeleid van de Groep (nieuw 2024)	Omvat alle activiteiten binnen ZetaDisplay. Verduidelijkt de ambitie van de Groep om de industrie te leiden naar een verminderde milieu-impact door middel van minder klimaatemissies en minder grondstoffenverbruik. Sluit aan bij de principes van het Global Compact met betrekking tot het milieu, waaronder het voorzorgsbeginsel en wet- en regelgeving, rekening houdend met het Akkoord van Parijs en de Verklaring van Rio. De werkzaamheden zullen gericht zijn op energie-efficiëntie, recycling van hardware en minder transport.
IT-beveiligingsbeleid van de Groep	Omvat interne gebruikers van het IT-systeem, de software en de infrastructuur van de Groep. Verduidelijkt het overkoepelende raamwerk van ZetaDisplay voor de bescherming van deze systemen tegen gevaren en inbreuken. IT Support is verantwoordelijk voor de implementatie ervan.
Gegevensbeschermingsbeleid van de Groep	Omvat zowel eigen medewerkers als consultants. Verduidelijkt de principes van ZetaDisplay voor de omgang met persoonsgegevens en interne verantwoordelijkheid.
Disciplinary Policy van de Groep (nieuw 2024)	Inclusief eigen medewerkers. Verduidelijkt de richtlijnen voor hoe medewerkers een eerlijke behandeling moeten krijgen als er tekortkomingen worden geconstateerd.
Groepsbeleid ter bestrijding van omkoping en corruptie (nieuw 2024)	Omvat alle partijen die betrokken zijn bij de activiteiten van ZetaDisplay. Verduidelijkt de omvang van corruptie en omkoping, geeft voorbeelden van verboden gedrag en de verantwoordelijkheden van de betrokkene. De CFO en de lokale financiële managers zijn verantwoordelijk voor het toezicht, aangezien zij de beste controlemogelijkheden hebben.
Beleid inzake entertainment en geschenken van de Groep (nieuw 2024)	Inclusief eigen medewerkers. Verduidelijkt wat geschenken, representatie etc. inhouden in overeenstemming met het anti-omkopings- en corruptiebeleid van de Groep.
Groepsbeleid Werkomgeving (nieuw 2024)	Omvat eigen medewerkers en consultants. Verduidelijkt de doelstelling van de Groep om een veilige en gezonde werkomgeving te bieden, inclusief een goede balans tussen werk en privé, gelijke kansen en inclusie. Beschrijft de systematische inspanningen voor een werkomgeving en de interne verdeling van verantwoordelijkheid.
Groepsbeleid Anti-intimidatie (nieuw 2024)	Omvat eigen medewerkers, consultants, klanten, bezoekers en leveranciers. Verduidelijkt het zero-tolerancebeleid van de Groep ten aanzien van intimidatie en hoe dit kan worden voorkomen, gemeld en aangepakt.
Groepsbeleid Reizen en onkosten (nieuw 2024)	Inclusief eigen medewerkers. Verduidelijkt richtlijnen voor zakelijke reizen en geeft inzicht in hoe de reizen moeten worden gemaakt.
Groepsbeleid compensatie	Inclusief eigen medewerkers. Specificeert de beloningsfilosofie van ZetaDisplay, de structuur van loonsverhogingen en de link tussen beloning en prestaties tijdens jaarlijkse functionerings-gesprekken. Verduidelijkt de verantwoordelijkheid van salarisbepalende managers.
Groepsbeleid thuiswerken	Inclusief eigen medewerkers. Geeft richtlijnen voor werkzaamheden die vanuit huis verricht worden.
Groepsbeleid alcohol en drugs	Omvat eigen medewerkers, ongeacht hun locatie. Verduidelijkt de doelstellingen van de Groep met betrekking tot de impact van alcohol en drugs, de mogelijkheid tot testen en de verdeling van verantwoordelijkheden.
Groepsbeleid m.b.t. klokkenluiden	Omvat eigen medewerkers en consultants. Regelt de interne klokkenluidersfunctie van ZetaDisplay, geeft voorbeelden van mogelijke overtredingen van de regels en beschrijft hoe meldingen worden gedaan.

Stakeholders en onze materiële duurzaamheidsthema's

Onze duurzaamheidsinspanningen zijn gebaseerd op de aanzienlijke impact die we hebben op het milieu, sociale kwesties en bedrijfsethiek, evenals corruptie in de gehele waardeketen, zowel binnen ZetaDisplay als via onze zakelijke relaties met leveranciers, partners, klanten, enz. Om de omvang van onze impact te bepalen en te begrijpen wat stakeholders als materieel beschouwen, voeren we stakeholderbetrokkenheid uit waarbij we hun inzichten vastleggen. Deze stakeholders bestaan uit twee groepen: degenen die direct en indirect worden beïnvloed door of invloed kunnen hebben op het behalen van onze doelstellingen, zoals medewerkers, klanten en het milieu, en stakeholders van onze duurzaamheidsinformatie, zoals klanten en investeerders. ZetaDisplay heeft geen directe betrokkenheid bij bepaalde stakeholdergroepen, zoals het milieu, mensen en gemeenschappen die worden beïnvloed door de productie van hardware. In plaats daarvan vertrouwen we op weten-

schappelijke conclusies en internationaal erkende mensenrechtenorganisaties. Onze duurzaamheidsinspanningen zijn er ook op gericht om de grootste duurzaamheidsgerelateerde risico's en kansen van ZetaDisplay aan te pakken. Onze materiële impact, risico's en kansen worden geïdentificeerd in een materialiteitsanalyse die voor het eerst werd uitgevoerd in 2020 en vervolgens jaarlijks is herzien. De analyse houdt rekening met de resultaten van stakeholderbetrokkenheid, onze eigen analyse van de sector en trends, onze verplichtingen met betrekking tot internationale kaders, wet- en regelgeving, en wat vanuit transparantie perspectief als belangrijk wordt beschouwd. Duurzaamheidsthema's worden geprioriteerd op basis van de ernst van de schade of de omvang van het voordeel, net zoals de waarschijnlijkheid van het optreden ervan. De analyse van ZetaDisplay identificeert materiële duurzaamheidsthema's op drie gebieden: Milieu en klimaat, Duurzaam ondernemen en bedrijfsethiek, en Medewerkers. In de komende paragrafen rapporteren we over onze inspanningen en resultaten op deze gebieden.



Stakeholders en hun inzichten

Stakeholder groep	Materiële onderwerpen	Engagement format	Trend
Klanten	Bedrijfsethiek, corruptiebestrijding. Vermindering van energie- en klimaatimpact. Maatschappelijke verantwoordelijkheid van onderaannemers. Operationele veiligheid. Data-integriteit.	Branche-evenementen. Zakelijk, installatie, advies. Overig klantcontact, doorlopend. Klantonderzoeken.	Energiezuinige en betrouwbare oplossingen die voldoen aan de due diligence-vereisten op leveranciersniveau.
Medewerkers	Mogelijkheid tot verbetering, expertise. Gelijke kansen. Welzijn, gezondheid. Stabiele werkgever voor de lange termijn.	Medewerkersgesprekken. Maandelijke bijeenkomsten. Medewerkerenquêtes (twee keer per jaar), Continue medewerkers-dialogen.	Werknemersgerelateerde processen, gedeelde bedrijfs-cultuur, communicatie rondom strategie.
Eigenaren, kredietverstrekkers	Goed management van duurzaamheidsthema's. Transparantie.	Jaarlijkse algemene vergadering, verslagen. Voortdurende dialoog tussen aandeelhouders.	Duurzaamheidsverslaggeving, hogere verwachtingen van duurzame bedrijfsvoering onder stakeholders.
Maatschappij, inclusief het milieu en mensen en samenlevingen in de toeleveringsketen.	Maatschappelijke verantwoordelijkheid met betrekking tot arbeidsomstandigheden bij onderaannemers, impact op mensenrechten. Verminderd energie- en grondstoffenverbruik, verminderde klimaatimpact. Transparantie in de waardeketen, hoge bedrijfsethiek.	Indirect via rapporten en artikelen over wetenschappelijke conclusies en van internationaal erkende mensenrechtenorganisaties.	Meer recycling, minder gebruik van primaire grondstoffen, minder impact op het klimaat.

ZetaDisplay thema's op het gebied van materiële duurzaamheid in de waardeketen

	Upstream		Eigen activiteiten	Downstream	
	Hardware productie	Leveranciers	ZetaDisplay	Klanten	Eindontvangers van informatie
DUURZAAMHEIDSONDERWERP: Milieu en klimaat	Klimaatvoetafdruk				
			Energie-efficiëntie		
	Grondstoffenverbruik en circulaire economie				
DUURZAAMHEIDSONDERWERP: Duurzaam ondernemen en bedrijfsethiek	Bedrijfsethiek, inclusief het tegengaan van corruptie en het naleven van regelgeving				
			Gegevensbeveiliging en -integriteit		
	Mensenrechten				
DUURZAAMHEIDSONDERWERP: Medewerkers			Diversiteit, gelijkheid		
			Expertise, ontwikkeling, gezondheid		

DUURZAAMHEIDSONDERWERP:

Milieu en klimaat

Het verminderen van de milieu-impact van klanten levert het beste rendement op voor het milieu. Ons groene aanbod voor klanten vermindert het energieverbruik en de klimaatimpact van de displays en verlengt hun levensduur.

Onderwerp materiële duurzaamheid	Klimaatvoetafdruk en energieverbruik					Grondstoffenverbruik en een circulaire economie
Resultaat 2024	Kerncijfers, CO ₂ en energie-efficiëntie	2024	2023	2022	2021	100% klantovereenkomsten worden geleverd met lokale recyclingvoorschriften.
	Geïnstalleerde LED-schermen bij klanten, aantal ³	38	152	14	43	
	Interne energie-inkoop, MWh ⁴	395	564	278	450	
	– waarvan hernieuwbare energie-bronnen, % ⁵	76	92	99	98	
	Berekende CO ₂ -voetafdruk					
	– '000 ton, in totaal	n/d	4,0	7,8	n/d	
	– ton/werknemer	n/d	19	39	n/d	
Zakelijke reizen, aantal ⁶	412	621	509	474		
ZetaDisplay beleid (zie p. 5)	– Group Code of Conduct – Group Environmental Policy – Group Travel and Expense Policy					– Gedragscode van de Groep – Milieubeleid van de Groep
SASB ⁷	TC-SI-130a.1					
De globale ontwikkelingsdoelen waar wij voornamelijk aan bijdragen	 13.1 Versterk de veerkracht en het aanpassingsvermogen ten aanzien van klimaatgerelateerde gevaren en natuurrampen in alle landen door de CO ₂ -voetafdruk van het bedrijf te monitoren en groen aanbod te ontwikkelen dat klanten helpt hun energiebehoeften en CO ₂ -voetafdruk als gevolg van transport te verminderen.	 12.2 Duurzaam beheer en efficiënt gebruik van natuurlijke hulpbronnen door middel van groen aanbod en samenwerking met de industrie, gericht op het verminderen van het energieverbruik van displays.			 12.5 Verminder de afvalproductie aanzienlijk door middel van groen aanbod en samenwerking met de industrie, gericht op het verlengen van de levensduur van displays.	
	 Principe 7-9					

³ Exclusief 2021 en 2022: Denemarken, 2023: Oostenrijk en Denemarken, 2024: Groot-Brittannië.

⁴ Exclusief 2021 en 2022: Denemarken, Duitsland, Nederland, 2023: Oostenrijk en Denemarken, 2024: Groot-Brittannië.

⁵ Exclusief 2023: Nederland, Denemarken; 2022 en 2021: Denemarken, Duitsland, Nederland.

⁶ Exclusief 2021 en 2022: Finland, Denemarken, Nederland, 2023: Oostenrijk, 2024: Groot-Brittannië.

⁷ ZetaDisplay rapporteert niet volgens de SASB-normen, maar verwijst naar enkele indicatoren van het raamwerk.

ZetaDisplay loopt voorop in de sector als het gaat om het verminderen van de impact op het klimaat en het verantwoord omgaan met hulpbronnen door een milieubewuste aanpak te integreren in onze interne bedrijfsvoering, te werken aan energiezuinigheid in onze digital signage-oplossingen en onze leveranciers te stimuleren tot verantwoorde milieumaatregelen.

Klimaatvoetafdruk en energieverbruik

De klimaatvoetafdruk van ZetaDisplay is primair gekoppeld aan de displays die klanten met onze software gebruiken om hun communicatie weer te geven (zie Uitgangspunt voor digital signage p. 2). Energieverbruik door gebruik en klimaatemissies door de productie van glas, assemblage en verzending zijn de belangrijkste bronnen. De impact van de verwarming, het elektriciteitsverbruik, de softwareservice en de zakelijke reizen van ZetaDisplay is in het grote geheel klein. Onze interne activiteiten vormen echter belangrijke signaalwaarden, aangezien ons doel is de CO2-uitstoot van de sector te verminderen.

Onze primaire maatregel is het verminderen van het energieverbruik van klanten door een up-to-date en concurrerend groen aanbod (zie Het groene aanbod van ZetaDisplay biedt een concurrerend bedrijfsmodel p. 2). Onze klimaatrisico's zijn daarom primair gekoppeld aan het vermogen van de Groep om te voldoen aan de overgangsbehoeften van klanten en hun behoefte aan klimaatvriendelijke leveranciers en sourcing.

Energie wordt bespaard door continue upgrades van onze software. Drivers en functies zorgen ervoor dat we in alle installaties van ZetaDisplay een jaarlijkse energiebesparing van 43.000 MWh realiseren dankzij geactiveerde functies zoals lichtoptimalisatie en nachtelijke uitschakeling, die anders vrijwel ontoegankelijk zijn voor gebruikers.

Om klimaatemissies te minimaliseren, streven we naar efficiënte transportopties voor zowel inkoop als onze eigen zakelijke reizen. We optimaliseren en evalueren verschillende alternatieven voor het transport van displays naar klanten. Software-upgrades en probleemoplossing vinden zoveel mogelijk op afstand plaats, en in gevallen waarin onderhoud en service persoonlijk moeten plaatsvinden, creëren we klimaatvriendelijke omstandigheden door bijvoorbeeld dienstverleners met elektrische voertuigen in te zetten. In 2024 is het aantal zakelijke reizen aanzienlijk gedaald, en vinden deze alleen plaats wanneer virtuele vergaderingen niet mogelijk of wenselijk zijn, zoals noodzakelijke klantbijeenkomsten en beursbezoeken. Binnenlandse reizen moeten zoveel mogelijk met het openbaar vervoer worden gemaakt, met name in plaats van taxi's.

Het grootste klimaatpotentieel ligt echter in het stimuleren van klanten om onze softwareoplossing te gebruiken op displays met een hoge energieklass. Ons advies verduidelijkt de financiële en milieubesparingen die klanten gedurende de levenscyclus van verschillende displayopties realiseren en toont aan dat energiezuinige led-displays aanzienlijke voordelen bieden. De technologische verschuiving en het toegenomen aantal geïnstalleerde led-displays vormen nog steeds een klein percentage van onze totale installaties, maar naar verwachting zullen deze binnen enkele jaren de belangrijkste displayoplossing in digital signage worden⁸. Ook andere soorten displays zijn de afgelopen jaren verbeterd vanuit klimaat-oogpunt, met een algemene toename van de energie-efficiëntie en een lager gewicht, wat de transportkosten vermindert. Om veranderingen in de sector te stimuleren, brengt ZetaDisplay vaak kwesties rond klimaatemissies ter sprake in diverse samenwerkingsverbanden binnen de sector.

Klimaatboekhouding

	Totale emissies, ton CO2e			Intensiteit, ton CO2/MSEK-inkomsten	
	2023	2022	% change	2023	2022
Scope 1	4	21	-82%	<0.1	<0.1
Scope 2	75	160	-52%	0.1	0.3
Scope 3	3,900	7,600	-49%	7.4	14.4
Total	4,000	7,800	-49%	7.6	14.8

Onze klimaatboekhouding heeft momenteel een achterstand van een jaar. De berekening voor 2022 was de eerste, het grootste deel is kostengebaseerd.

Het interne energieverbruik van ZetaDisplay (Scope 2) vertegenwoordigt een klein percentage van de CO2-uitstoot van het bedrijf. Beeldschermen en andere hardware die voor klanten worden aangeschaft, vertegenwoordigen ongeveer 80% van onze totale uitstoot⁹. Er is een aanzienlijke daling in deze posten ten opzichte van 2022, mede dankzij de gebruikte volumes en emissiefactoren. Andere belangrijke emissie posten binnen Scope 3 zijn aangekochte diensten zoals cloudgebaseerde archivering, verzending, zakenreizen en woon-werkverkeer.

Grondstoffenverbruik en samenwerking voor een circulaire economie

Het grondstoffenverbruik dat verband houdt met hardware verwijst bijvoorbeeld naar de winning van zeldzame aardmetalen voor componenten en de productie van glas, waarvoor energie en een hoog waterverbruik nodig zijn. De productie van displays is al lange tijd gericht op het produceren van dunnere, lichtere producten en het verlagen van de assemblagekosten – niet op recycling en reparatie.

Om ervoor te zorgen dat digital signage een duurzaam alternatief blijft voor andere vormen van communicatie, helpen we onze klanten de levensduur van de hardware te verlengen tot na de vijf jaar dat ze normaal worden gebruikt. We voegen continu systeemfuncties toe aan onze software die de levensduur verlengen. Als gevolg van de toegenomen milieueisen van klanten, regelgeving rond ecodesign en digitale productpaspoorten, zullen hardwarefabrikanten hun bedrijfsmodellen moeten aanpassen aan de toenemende circulaire stromen door aan te tonen dat displays een langere levensduur hebben, beter recyclebaar zijn en dat secundaire materialen veel meer worden gebruikt in de productie. Onder de toonaangevende internationale displayfabrikanten is er een veranderende houding ten opzichte van bijvoorbeeld reparatie in plaats van afvoer, ten minste in de hogere productsegmenten. Een groeiende markt voor leasing in plaats van aankoop stimuleert fabrikanten om zich meer te richten op levensduur in plaats van volume.

In samenwerking met fabrikanten en distributeurs promoot ZetaDisplay een hulpbronnefficiënte omgang met hardware, geoptimaliseerde verpakking en het uitsluiten van niet-essentiële verbruiksartikelen. Advies over leasing en LED, evenals de installatie van System on Chip (SoC)-oplossingen, waarbij meerdere hardwareonderdelen worden vervangen door één, verminderen eveneens het hulpbronnenverbruik. Onze klantovereenkomsten omvatten lokale recycling regels voor de milieuverantwoorde recycling van hardware aan het einde van de levenscyclus. Er zijn ook lokale initiatieven voor circulair management, bijvoorbeeld in Noorwegen, waar we recycling voor de displays van klanten aanbieden.

⁸ Visuele oplossing "Change of Guard," Invidis jaarboek 2024.
⁹ Bij de klimaatberekening worden de emissies van voor klanten aangeschafte hardware meegenomen, maar niet de emissies die verband houden met het gebruik van de hardware.

DUURZAAMHEIDSONDERWERP:

Duurzaam ondernemen en bedrijfsethiek

ZetaDisplay stelt dezelfde hoge eisen aan zakenpartners op het gebied van bedrijfsethiek en mensenrechten als aan onszelf. Onze acties creëren geloofwaardigheid en richting voor de hele branche.

Onderwerp materiële duurzaamheid	Bedrijfsethiek, anti-corruptie, naleving van regelgeving	Mensenrechten	Data integriteit
Resultaat 2024	Aantal geïdentificeerde corruptie-incidenten: nul. Aantal overtredingen van de verwerking van persoonsgegevens: nul.	ZetaDisplay heeft een duidelijk due diligence-beleid geïmplementeerd in inkoopprocessen om risico's van mensenrechtenschendingen te identificeren.	Aantal gevallen van kwaadaardige datalekken: nul.
ZetaDisplay beleid (zie p. 5)	– Gedragscode van de Groep – Anti-omkoping en corruptie Beleid van de Groep – Geschenken en entertainment Beleid van de Groep – Klokkenluidersbeleid van de Groep	– Gedragscode van de Groep	– Gedragscode van de Groep – IT-beveiligingsbeleid van de Groep – Gegevensbeschermingsbeleid van de Groep
SASB ¹⁰			TC-SI-230a.1
De globale ontwikkelingsdoelen waar wij voornamelijk aan bijdragen	 16.5 Corruptie en omkoping verminderen door een nultolerantie-beleid ten aanzien van corruptie, dragen wij bij aan het verminderen van alle vormen van corruptie en omkoping in het bedrijfsleven.	 8.7 Uitbanning van gedwongen arbeid, mensenhandel en kinderarbeid door middel van onze audits van leveranciers van essentiële hardware en ons due diligence-proces inzake mensenrechten, en doordat we ethische kwesties in industriële fora aankaarten, zorgen we ervoor dat mensenrechten en arbeidsnormen worden gerespecteerd.	
Principes van Global Compact	 Principe 1  Principe 10	 Principe 1-2  Principe 3-5	

Bedrijfsethiek, corruptiebestrijding

Ons vermogen om te handelen volgens de hoogste ethische normen wordt weerspiegeld in de manier waarop de wereld ons ziet. Ons handelen moet gekenmerkt worden door een hoge mate van integriteit, waarbij we belangenconflicten vermijden en handelen in overeenstemming met alle regelgeving. Klanten worden eerlijk en oprecht behandeld. Alle financiële transacties worden open en betrouwbaar gerapporteerd, in overeenstemming met de geaccepteerde boekhoudprincipes. Interne communicatie moet open, eerlijk en tijdig zijn.

Medewerkers moeten zich gedragen in overeenstemming met de bedrijfswaarden (zie Duurzaamheidsgebied Medewerkers, p. 42) en zich inzetten voor de bescherming van de intellectuele-eigendomsrechten en vertrouwelijke informatie van het bedrijf. ZetaDisplay tolereert geen steekpenningen en corruptie. Om te voorkomen dat er vermoedens van onregelmatigheden, belangenconflicten of corruptie ontstaan, mag geen enkele medewerker of vertegenwoordiger van ZetaDisplay geschenken of gunsten, of de belofte daarvan, aannemen of geven met de bedoeling de besluitvormer te beïnvloeden.

¹⁰ ZetaDisplay rapporteert niet volgens de SASB-normen, maar verwijst naar enkele indicatoren van het raamwerk.

Het risico op overtredingen wordt continu geëvalueerd binnen de Groep. Het grootste risico bestaat bij medewerkers en vertegenwoordigers met contacten met leveranciers en klanten. Om dit te minimaliseren, heeft ZetaDisplay een algemeen verbod op geschenken ingevoerd en de regel ingevoerd dat alle promotionele evenementen en monsters van hardwareleveranciers moeten worden gecoördineerd met de CMO en de betreffende Country Director. Kleinere geschenken aan het bedrijf worden, conform de wetgeving, samen met alle representaties gedocumenteerd. ZetaDisplay hanteert een besluitvormingsprotocol met duidelijke mandaten voor zowel medewerkers als managers, dat goede mogelijkheden biedt voor controle, bijvoorbeeld door middel van kassabonnencontrole. De eindverantwoordelijkheid voor deze controle is gegeven aan de CFO en de financiële teams van de landenorganisaties.

Klokkenluidersfunctie

Potentiële belangenconflicten moeten altijd worden gemeld en besproken met het afdelingshoofd of het management. Vermoedens van overtredingen van regels en andere afwijkingen van onze ethische principes moeten binnen de Groep worden gemeld aan de direct leidinggevende of diens manager, of via de interne klokkenluidersfunctie van ZetaDisplay, waar de melder wettelijk beschermd is tegen represailles. Meldingen aan de klokkenluidersfunctie worden behandeld door de HR-directeur en de CMO, die de aard van de zaak bepalen. De zaak wordt vervolgens intern of met externe expertise onderzocht.

Opleidingsbeleid en -richtlijnen

Een essentieel onderdeel van de bescherming van onze bedrijfs-ethische normen is ervoor te zorgen dat alle medewerkers up-to-date kennis hebben. In 2024 is een gestructureerd onboardingsproces opgezet voor alle nieuwe medewerkers, met een verwijzing naar de Gedragscode om ervoor te zorgen dat alle nieuwe medewerkers hiervan op de hoogte zijn, evenals naar andere relevante beleidsregels. Binnen de organisatie worden belangrijke wijzigingen in de interne richtlijnen gecommuniceerd tijdens maandelijkse personeelsvergaderingen en via meldingen en uitnodigingen om ze te lezen op het intranet. In de loop van het jaar is een nieuwe, gemakkelijk toegankelijke Gedragscode gelanceerd, die duidelijk verwijst naar andere relevante beleidsregels.

Compliance Werkgroep, CWG

Om de kennis en het inzicht in compliance- en duurzaamheidsonderwerpen te verbeteren, is er binnen ZetaDisplay een specifieke werkgroep voor compliance. Deze groep bestaat uit vertegenwoordigers uit het hele bedrijf, waaronder financiën, product, marketing, IT, HR en juridische zaken. De groep wisselt ideeën en ervaringen uit, verduidelijkt de verantwoordelijkheid voor onderwerpen en zorgt ervoor dat het groepsbeleid volledig wordt geïntegreerd en consistent wordt toegepast. De groep draagt er ook aan bij dat de aanpak van duurzaamheidsonderwerpen wordt afgestemd op het duurzaamheidsprogramma en het ambitieniveau van eigenaar Hannover. Onderwerpen die gedurende het jaar aan bod kwamen, waren onder andere de resultaten van de klimaatberekeningen uit 2022 en 2023, corruptie, klantrisico's, standaardisatie van inkoop, AI en diverse systemen ter ondersteuning van compliance.

Leveranciers en samenwerkingspartners

ZetaDisplay heeft binnen haar interne bedrijfsvoering een beperkt aantal leveranciers. Namens klanten werken we samen met een select aantal leveranciers van displayhardware en dienstverleners voor systeemonderhoud en -installatie. Het is essentieel voor ZetaDisplay om sterke relaties op te bouwen met deze partners, die bijdragen aan gunstige zakelijke omstandigheden.

Om onze principes van verantwoord gedrag met betrekking tot hoge bedrijfsethiek en respect voor mensenrechten, arbeidsrecht en milieu te handhaven, moeten ook onze leveranciers hierbij betrokken zijn. Wat betreft hardwareleveranciers werken we uitsluitend samen met volledig gevalideerde internationale spelers. We zorgen ervoor dat hun principes met betrekking tot bedrijfsethiek, milieu en

mensenrechten consistent zijn met die van ons. De dienstverleners die we inschakelen, zijn ofwel bestaande leveranciers van klanten ofwel grote, lokale, gevestigde bedrijven met een goede reputatie en moeten ervoor zorgen dat de principes in onze gedragscode worden nageleefd. Binnen ZetaDisplay zorgt onze inkoopfunctie ervoor dat essentiële leveranciers worden gevalideerd in overeenstemming met onze principes. In gevallen waarin een schending van de code wordt geconstateerd, vindt in eerste instantie overleg plaats en wordt de samenwerking beëindigd.

Mensenrechten

Respect voor de rechten van alle mensen en redelijke arbeidsomstandigheden zijn essentieel voor ZetaDisplay. We hebben ons er duidelijk toe verbonden om ervoor te zorgen dat we niet bijdragen aan overtredingen in onze eigen bedrijfsvoering of bij de inkoop van goederen of diensten, en om actie te ondernemen als we daarvan op de hoogte raken. In het kader van onze activiteiten bestrijden we alle soorten overtredingen op de werkvloer, zoals gedwongen arbeid, onbetaalde overuren, mensenhandel, kinderarbeid, verbanning van vakbonden en discriminatie of intimidatie op basis van bijvoorbeeld ras, geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd, handicap, nationaliteit of andere persoonlijke kenmerken.

De productie van bepaalde inputmaterialen en subcomponenten in displays kan het risico van mensenrechtenschendingen met zich meebrengen. Daarom houden we altijd rekening met de aanpak van onze partners ten aanzien van mensenrechten en arbeidsnormen en hebben we een gestructureerde due diligence geïmplementeerd in onze inkoopprocessen, mede om te voldoen aan de eisen van de Noorse Transparantiewet. Dit houdt in dat alle belangrijke leveranciers jaarlijks worden geëvalueerd en, op de lange termijn, contractuele garanties van andere belangrijke leveranciers worden verstrekt. In 2024 kwam 70% van de hardwareaankopen van twee hardwareleveranciers in landen met een goede bescherming van de mensenrechten en met duurzaamheidsprincipes die volledig aansluiten bij die van ZetaDisplay. Leveranciers uit landen met een slechtere bescherming van de mensenrechten ondergaan regelmatig een speciale analyse en bij afwijkingen worden correcties doorgevoerd op basis van onze richtlijnen, of wordt een leverancier gewijzigd.

Het gebruik van onze communicatieoplossing voor doeleinden die de privacy beïnvloeden, bijvoorbeeld eenvoudigere technische doelgroepmetingen of aanstootgevende communicatiecontent, wordt beschouwd als een klein risico, maar is altijd vastgelegd in klantovereenkomsten. ZetaDisplay voert geen continue controle uit door middel van actieve monitoring van de communicatiecontent van klanten, maar behandelt ethische kwesties in branche fora en adviseert klanten over privacywetgeving. Onze klanten zijn voornamelijk gevestigd in Europa, maar gebruiken onze communicatieoplossingen wereldwijd.

Gegevensbeveiliging en -integriteit

Een sterke toename van pogingen tot datalekken binnen bedrijven heeft het belang van veilig gegevensbeheer vergroot.

Bij klanten worden vertrouwelijkheid en integriteit gewaarborgd door verantwoord beheer van interne IT-systemen met duidelijke richtlijnen en beveiligingsprocedures voor alle gebruikers. Naast andere maatregelen wordt het gebruik van gevoelige software en verbindingen met externe netwerken beperkt tot een klein aantal gebruikers om vertrouwelijke informatie te beschermen. Risico's worden continu geëvalueerd om de adequaatheid van de procedures te waarborgen. Onze software die aan klanten wordt geleverd, is intern ontwikkeld en heeft over het algemeen een hoog beveiligingsniveau wat betreft infrastructuur en systeemprocessen. De inhoud van klantcommunicatie wordt lokaal bij de klant opgeslagen, evenals in het beveiligde cloudarchief van de software. In het geval van op afstand bediende systeemupdates of onderhoudsdiensten vindt er geen gegevensoverdracht van de klant naar ZetaDisplay plaats. De integriteit van medewerkers wordt beschermd door de AVG, en door specifieke richtlijnen en vereisten voor gegevensbescherming binnen ZetaDisplay.

DUURZAAMHEIDSONDERWERP:

Medewerkers

Onze 235 medewerkers vormen de kern van ZetaDisplay. Hun initiatief en expertise resulteren in de innovatieve oplossingen die ons succes bepalen. We bieden een motiverende omgeving om deze talenten te behouden en te ontwikkelen.

Onderwerp materiële duurzaamheid	Diversiteit en gelijkheid			Deskundigheid, verbetermogelijkheden, gezondheid
Resultaat 2024	Diversiteit en gelijkheid	Vrouw, %	Man, %	Training ¹¹ : gemiddeld 5 uur per medewerker Ziekteverzuim: 4% Werkgerelateerde verwondingen: 5
	Hele Groep	23	77	
	Leeftijdverdeling: <30: 22% 30-50: 57% >50: 21%			
ZetaDisplay beleid (zie p. 5)	– Gedragscode van de Groep – Werkomgevingsbeleid van de Groep – Anti-intimidatiebeleid van de Groep – Compensatiebeleid van de Groep			– Gedragscode van de Groep – Arbeidsmilieubeleid van de Groep – Work From Office-beleid van de Groep – Alcohol- en Drugsbeleid van de Groep – Disciplinair Beleid van de Groep
SASB ¹²	TC-SI-330a.1 TC-SI-330a.3			
De globale ontwikkelingsdoelen waar wij voornamelijk aan bijdragen	 5.5 Zorg voor volledige en effectieve participatie van vrouwen en gelijke kansen voor leiderschap door te werken aan een evenwichtigere genderbalans onder werknemers en in het management.			
Principes van Global Compact	 Principes 3 en 6			

Organisatie- en personeelsmanagement

De afgelopen jaren zijn de activiteiten uitgebreid met nieuwe landen-organisaties door een aantal grotere overnames, waaronder Peakmedia in Oostenrijk in 2023 en Beyond Digital Solutions in Groot-Brittannië in 2024.

Om een betere en meer gestructureerde manier te creëren om personeelszaken aan te pakken en de betrokkenheid van medewerkers, klanttevredenheid en winstgevendheid te koppelen, werd in 2023 een nieuwe HR-functie binnen de Groep opgericht. Deze functie wordt geleid door de HR-directeur, die deel uitmaakt van het managementteam van de Groep. In 2024 implementeerde de HR-directeur systeemondersteuning voor de administratie en het toezicht op personeelsgegevens, evenals voor het meten van de betrokkenheid van medewerkers. De werkzaamheden waren gericht op het versterken van de leiderschapsontwikkeling binnen de Groep door uniforme personeelsprocessen, -beleid en -tools te ontwikkelen, en deze te implementeren bij de managers van het bedrijf door middel van communicatie en training. Sinds 2024 beschikken alle landen-organisaties over uniforme digitale processen voor onboarding, offboarding, medewerkersgesprekken (doelen stellen, follow-up en ontwikkeling) en de ontwikkeling van medewerkersbetrokkenheid.

Deze processen worden gestructureerd gemonitord in een nieuwe, gezamenlijke systeemondersteuning. De systeemondersteuning heeft ook bijgedragen aan de toegankelijkheid van medewerkersgegevens, zoals die van managers, medewerkers, consultants, nieuwe medewerkers en ontslagen, wat de sturing van de Groep verder versterkt.

Gedurende het jaar is er ook gewerkt aan de waarden van ZetaDisplay, wat heeft geresulteerd in een aantal High Performance Behaviours. Tijdens lokale workshops in alle landen bespraken managers en medewerkers wat deze "High Performance Behaviours" betekenen in hun dagelijkse werk bij ZetaDisplay, intern onder collega's en extern in de interactie met klanten.

Expertise en verbetermogelijkheden

ZetaDisplay is een kennisorganisatie en met een helder beeld van verwachtingen en doelmanagement wordt duidelijk hoe belangrijk elke individuele medewerker is voor het succes van de Groep. Tijdens de jaarlijkse personeelsgesprekken aan het begin van elk jaar bespreken medewerkers doelen en verwachtingen, evenals ontwikkeling en welzijn met hun directe manager, waarna aan het einde van het jaar een vervolgesprek volgt. Ambities en doelstellingen

¹¹ Exclusief 2024: Zweden, Denemarken, Finland.

¹² ZetaDisplay rapporteert niet volgens de SASB-normen, maar verwijst naar enkele indicatoren van het raamwerk.

Toon respect Neem verantwoordelijkheid Oplossingsgerichte aanpak Omarm verandering Streef naar uitmuntendheid Positief denken

Gedurende het jaar is er gewerkt met de waarden van ZetaDisplay, wat heeft geresulteerd in een aantal High Performance Behaviours.

worden vertaald naar concrete doelen en ontwikkelingsbehoeften worden besproken en overwogen. Dit geeft managers een goed instrument om bedrijfsdoelen te behalen, terwijl medewerkers een duidelijk beeld hebben van de gestelde verwachtingen. In 2024 zijn er met alle medewerkers personeelsgesprekken gevoerd, met uitzondering van enkele onderdelen van de Duitse organisatie vanwege een herstructurering. Carrièreontwikkeling wordt ook besproken in de gesprekken, wat onze kansen vergroot om interne expertise te behouden en bijdraagt aan de ontwikkeling en motivatie van medewerkers.

Om de benutting van vaardigheden binnen de Groep te versterken, zijn in de loop van het jaar verschillende aanvullende initiatieven geïmplementeerd. Een groter aandeel intern geadverteerde vacatures heeft geleid tot interne overplaatsingen en doorgroeimogelijkheden van lokaal naar groepsniveau, en er zijn intern diverse managementfuncties ingevuld. In alle landenorganisaties is een nieuwe productexpertfunctie, Technical Solution Architect, gecreëerd. Deze functie vormt een lokale brug tussen de centrale producteenheid van ZetaDisplay en de lokale behoeften op het gebied van verkoopprocessen en producttraining. De verantwoordelijkheid van de verkooporganisatie is verduidelijkt en er is een intern netwerk voor bedrijfsontwikkeling opgezet, dat in 2025 van start gaat.

Alle medewerkers krijgen een eerlijke behandeling, ongeacht hun landorganisatie en functie. Om managers te ondersteunen bij het omgaan met tekortkomingen met betrekking tot gedrag, prestaties, enz., heeft ZetaDisplay een duidelijk gecommuniceerd intern systeem opgezet om dit soort gevallen op te lossen, gebaseerd op onder andere proportionaliteit en voornamelijk constructieve betrokkenheid en ondersteuning.

Diversiteit, gelijkheid

ZetaDisplay is een internationaal bedrijf met verschillende nationaliteiten binnen de organisatie. Engels wordt overal als voertaal binnen de groep gebruikt, wat het begrip tussen medewerkers en afdelingen vergroot en bijdraagt aan inclusie. Diversiteit onder medewerkers en een inclusieve bedrijfscultuur versterken het vermogen van de groep om te groeien en goede resultaten te behalen. Samenwerking tussen medewerkers en landen, en verschillen in ervaring en achtergrond, stimuleren innovatie en creativiteit en geven ons perspectief om klanten en de wereld om ons heen veel beter te begrijpen. De evaluatiewerkzaamheden (zie Organisatie- en medewerkersmanagement hierboven) dragen bij aan een inclusieve cultuur binnen de groep. Medewerkers en managers zijn verantwoordelijk voor een inclusieve werkomgeving waar verschillen worden gerespecteerd en gewaardeerd.

Alle vormen van discriminatie op de werkplek worden tegengegaan. Er is een zero-tolerancebeleid voor intimidatie en als het toch voorkomt, moet het worden gemeld aan een manager, HR of de klokkenluidersfunctie. Preventieve maatregelen omvatten de ontwikkeling en communicatie van diverse beleidslijnen, waaronder het anti-intimidatiebeleid van de groep. Er zijn gedurende het jaar geen gevallen van discriminatie of intimidatie vastgesteld of gemeld, en er zijn geen boetes of andere compensaties opgelegd naar aanleiding van discriminatie-incidenten (zie ook Duurzaamheidsgebied Duurzaam Ondernemen en Bedrijfsethiek p. 10 voor meer informatie over vormen van discriminatie, onze klokkenluidersfunctie en training van medewerkers over beleid).

Gelijke kansen worden gewaarborgd door middel van werving, promotie en beloning op basis van de capaciteiten en professionele rol van het individu, en beloningsrichtlijnen die een uniforme benadering van beloning en beloning garanderen. Een belangrijk onderdeel van de voortdurende inspanningen is het verhogen van het aandeel vrouwelijke leiders bij ZetaDisplay.

Medewerkersbetrokkenheid

Het belang van medewerkers voor het succes van de Groep betekent dat ZetaDisplay moet begrijpen hoe het beste aan de behoeften van medewerkers kan worden voldaan. Naast de inzichten die uit de interviews met medewerkers worden verkregen, worden belangrijke standpunten gepresenteerd via medewerkersenquête. De enquête van dit jaar kende een hoge respons, wat wijst op een sterke medewerkersbetrokkenheid en een verlangen om het bedrijf te ontwikkelen en te verbeteren. Een sterk punt dat naar voren kwam, is dat velen vinden dat ZetaDisplay een ondersteunende en respectvolle sfeer heeft, evenals een positieve bedrijfscultuur die teamwork en inclusie bevordert. Een verbeterpunt is de interne communicatie en dat het management de toekomstige richting van ZetaDisplay duidelijk communiceert.

De resultaten van de enquête varieerden per land en resulteerden in zowel lokale als algemene actieplannen. Onder andere zullen de maandelijkse informatiebijeenkomsten worden verbeterd met meer algemene operationele informatie. De medewerkersenquête zullen twee keer per jaar worden gehouden en vormen de basis voor de verbeteringsinspanningen van de Groep op zwakke punten en voor de inspanningen om sterke punten te behouden. Andere werknemersbetrokkenheid omvat de betrokkenheid van vakbondsvertegenwoordigers of gelijkwaardige werknemersvertegenwoordigers die doorlopend plaatsvindt tijdens onderhandelingen, organisatorische veranderingen en andere veranderingsprocessen. De Country Directors zijn verantwoordelijk voor de betrokkenheid van hen.

Gezondheid en werkomgeving

ZetaDisplay streeft ernaar medewerkers een veilige, gezonde en positieve werkomgeving te bieden, vrij van werkgerelateerde ongevallen en verwondingen, en in overeenstemming met wetten, overeenkomsten en richtlijnen. De inspanningen op het gebied van de werkomgeving zijn gericht op preventieve maatregelen voor een goede gezondheid, welzijn op het werk, een goede balans tussen werk en privéleven en een werkplek die wordt gekenmerkt door respect tussen mensen.

Essentiële elementen van de systematische inspanningen van de Groep op het gebied van de werkomgeving zijn regelmatige medewerkersenquêtes en jaarlijkse gesprekken met medewerkers die duidelijke verwachtingen, follow-up en feedback creëren en vroege signalen van problemen opvangen. Gezondheids- en veiligheidsrisico's worden beoordeeld, relevante actieplannen worden opgesteld, incidenten en ongevallen worden geregistreerd en aangepakt, en

Gemiddeld aantal werknemers in 2024, Geografische spreiding, einde jaar

		Vrouw	Man
Zweden	49	18	31
Nederland	43	7	36
Noorwegen	40	2	38
Duitsland	34	7	27
Finland	26	6	20
Groot-Brittannië	24	6	18
Oostenrijk	18	7	11
Denemarken	1	0	1
Totaal Groep	235	53	182

Genderbalans

	2024		2023		2022		2021	
	Vrouw, %	Man, %	Vrouw, %	Man, %	Vrouw, %	Man, %	Vrouw, %	Man, %
Alle medewerkers	23	77	23	77	20	80	17	83
Management Groep	42	58	33	67	29	71	25	75
De Raad van Bestuur	0	100	0	100	0	100	0	100

Organisatie

	2024	2023	2022	2021
Aantal medewerkers, voltijds, einde jaar	219	216	200	189
Aantal medewerkers, deeltijds, einde jaar	16	20	n/d	n/d
Medewerkers die ZetaDisplay gedurende het jaar hebben verlaten	50	n/d	n/d	n/d
Personeelsverloop, % van gemiddeld aantal medewerkers ¹³	23	n/d	n/d	n/d
Nieuwe aanwervingen gedurende het jaar, aantal ¹⁴	44	44	19	39
Nieuwe aanwervingen, % van medewerkers einde jaar	19	20	10	21
Ziekteverlof, % van gewerkte uren	4.0	4.8 ¹⁵	2 ¹⁶	3.2
Werkgerelateerde ongevallen en letsels, aantal	5	4	2	1

medewerkers worden betrokken bij gezondheids- en veiligheidsinitiatieven. Voorbeelden van kwesties op het gebied van de werkomgeving die bij ZetaDisplay in het bijzonder worden aangepakt, zijn thuiswerken – wat mogelijk is op basis van duidelijke verwachtingen – alcohol- en drugsgebruik en discriminatie, die wordt tegengegaan. Er is een duidelijke interne verdeling van verantwoordelijkheden voor inspanningen op het gebied van de werkomgeving. Werknemers zijn verantwoordelijk voor het volgen van richtlijnen, het melden van risico's en observaties en het voorstellen van verbeteringen. Managers zijn verantwoordelijk voor het waarborgen dat richtlijnen worden nageleefd en het nemen van maatregelen bij vermoedens van het tegendeel, evenals bij gezondheidsrisico's. Werkgevers zijn verantwoordelijk voor het aanpakken van tekortkomingen in de werkomgeving en het bieden van ondersteuning in passende gevallen. Als onderdeel van de preventieve maatregelen worden lokaal aange-

paste arbeidsvoorwaarden aangeboden, zoals zorgtoeslagen en een zorgverzekering.

Met werkplekken in Noord-Europa genieten werknemers van sterke arbeids- en sociale bescherming. ZetaDisplay voldoet aan de nationale wetgeving en arbeidsmarktpraktijken met betrekking tot werkgelegenheid en andere arbeidsvoorwaarden. Iedereen krijgt overheidssteun bij ziekte, werkloosheid, ouderschapsverlof en pensioen.

De vergoedingen en secundaire arbeidsvoorwaarden worden individueel vastgesteld en zijn in lijn met of beter dan de wettelijke vereisten.

In overeenstemming met de Gedragscode is de vrijheid om lid te worden van een vakbond een vanzelfsprekend recht en zijn alle vormen van kinderarbeid en gedwongen arbeid verboden. (Zie Mensenrechten p. 11).

¹³ Exclusief 2024: Groot-Brittannië.

¹⁴ Exclusief 2024: Groot-Brittannië.

¹⁵ Exclusief 2023: Denemarken.

¹⁶ Exclusief 2022: Denemarken, Nederland.





Sweden

ZetaDisplay Head Office
Gustav Adolfs Torg 10
SE-212 39 Malmö

ZetaDisplay Stockholm
Sturegatan 46
SE-114 36 Stockholm

Norway

ZetaDisplay Norway
Grev Wedels Plass 9
NO-0151 Oslo

The Netherlands

ZetaDisplay BV
Hoofdveste 18
3992 DG Houten

Finland

ZetaDisplay Finland
Taivaltie 5
01610 Vantaa

Germany

ZetaDisplay Germany GmbH
Bei St. Annen 2
D-20457 Hamburg

Austria

PeakMedia Digital Signage GmbH
Wildbichler Straße 31
6341 Ebbs

United Kingdom

ZetaDisplay UK Ltd
Unit 11 Merchant Court
Monkton Business Park South
Hebburn
South Tyneside
NE31 2EX