



Scherpenhuizen

we unite in fresh

DUURZAAMHEIDSVERSLAG 2022





DUURZAAMHEIDSVERSLAG

Scherpenhuizen 2022

Scherpenhuizen B.V.
De Schakel 7
NL-5651 GH Eindhoven

www.scherpenhuizen.nl
+31 (0)40 249 5000
csr@scherpenhuizen.nl

Inleiding



Voorwoord

Met grote trots en tevredenheid mag ik dit voorwoord schrijven voor het eerste duurzaamheidsverslag van Scherpenhuizen. Ik kan vertellen dat duurzaamheid zowel voor mij persoonlijk als binnen ons bedrijf altijd intrinsiek een belangrijk onderwerp is geweest. Ik ben ervan overtuigd dat bedrijven zoals de onze een verantwoordelijkheid hebben naar onze omgeving en de maatschappij als geheel.

Onze zoektocht naar een duurzamere bedrijfsvoering heeft ons echter wel geleerd dat het vinden van de juiste balans niet altijd even gemakkelijk is. Met verse groenten en fruit leveren wij een belangrijke bijdrage aan de gezondheid van mensen, maar bevinden we ons ook vaak in een spanningsveld. Niet al onze inspanningen in het kader van duurzaamheid zijn – op korte termijn -toereikend. Soms zorgen keuzes ingegeven door een optimale afstemming van vraag en aanbod aan de zijdes van onze partners voor uitdagingen op het gebied van duurzaamheid. Het is én blijft een continu proces, waarbij we steeds weer nieuwe uitdagingen tegenkomen en telkens opnieuw moeten zoeken naar de meest passende oplossing.

Wij zijn voortdurend op zoek naar manieren om een duurzame relatie op te bouwen met onze stakeholders. Onze focus ligt op het creëren van duurzame oplossingen die niet alleen goed zijn voor ons bedrijf, maar juist ook voor de omgeving en de mensen die er wonen en werken. We zijn ervan overtuigd dat met name onze medewerkers uiteindelijk het succes bepalen.

Dit verslag biedt een kijkje in onze duurzame bedrijfsvoering en laat zien hoe we steeds dichterbij ons doel komen om een zo duurzaam mogelijk bedrijf te zijn. We weten als geen ander dat onze keuzes van vandaag consequenties hebben voor de volgende generaties. We nemen dan ook onze verantwoordelijkheid om de AGF-keten waarin we opereren te verbeteren en deze – waar mogelijk - beter achter te laten voor de volgende generatie.

Transparantie is belangrijk in ons vak. Dit is nodig om zinvolle communicatie met stakeholders mogelijk te maken, het leidt tot meer inzicht in de eigen onderneming, draagt bij aan innovatie, verbetert onze reputatie en is nodig voor een maatschappelijke legitimiteit. Daarom willen we ook dit jaarverslag zo eenvoudig en toegankelijk mogelijk maken, zowel qua inhoud als qua vindplaats. Gewoon eerlijke cijfers. Want we willen graag duidelijk maken waar nog kansen liggen om zaken te verbeteren.

Ik wil in dit voorwoord zeker al onze medewerkers en partners bedanken voor hun inzet en betrokkenheid bij onze duurzame missie. Ik hoop dan ook dat dit jaarverslag anderen zal inspireren om zelf ook bij te dragen aan een duurzamere toekomst voor ons allemaal. Voor onszelf is dit verslag een weerspiegeling van onze inspanningen op weg naar een mooiere en gezondere wereld.

Eindhoven, november 2023

Leo de Jong, CIO Scherpenhuizen



Inhoudsopgave

Inleiding	4	Klimaatimpact van de producten	58
Voorwoord	6	Biodiversiteit en gewasbeschermingsmiddelen.....	60
Inhoudsopgave	8	Sociaal	62
Scherpenhuizen	10	Voedselveiligheid en -kwaliteit	64
Waardecreatie	10	Gezond en goed werkgeverschap	68
Missie en strategie	10	Informatie- en systeembeveiliging	72
Kernwaarden	12	Veiligheid van werknemers	76
Duurzaam ondernemen.....	14	Talent- en medewerkersontwikkeling	80
Maatschappelijke bijdragen.....	16	Lokale maatschappelijke betrokkenheid.....	84
Activiteiten	18	Diversiteit en inclusie	86
Medewerkers.....	18	Economisch	88
Waardeketen	20	Eerlijk zakendoen	90
Telers	22	Financiële gezondheid	94
Bedrijfscontext	26	Innovatie.....	96
Sector	28	Integriteit	98
Klimaat	30	Productintegriteit en ketentransparantie.....	100
Stakeholders	32	Verantwoord inkopen.....	102
Stakeholderbetrokkenheid.....	34	Bedrijfsethiek	106
Materialiteitsanalyse.....	38	Achtergrond	110
Materialiteit	40	Bestuursstructuur	112
Milieu	40	Over dit verslag	116
Energie en emissies.....	42	Bijlagen	118
Afvalstromen en circulariteit	48	GRI-index	120
Circulair verpakken.....	54	Afkortingen	132
		Extra informatie	134



Scherpenhuizen

Waardecreatie

Missie en strategie



Missie

Wij verbinden in vers: we zijn de schakel tussen de mensen die groenten en fruit telen en de plaatsen waar mensen dagelijks groente en fruit kopen.

Visie

We willen Nederlandse teelt en Europese retail duurzaam verbinden in verse groenten en fruit door inzet, trots en passie.

Strategie

“Simpelweg de beste in vers”, daar gaan we voor. Een professionele familieorganisatie die altijd een oplossing biedt voor teler en klant door samenwerking, ondernemerschap en een duurzame en efficiënte bedrijfsvoering gericht op grote productstromen en langdurige relaties.

Historie

Scherpenhuizen is in 1973 opgericht en heeft zich sindsdien vanuit Veldhoven beziggehouden met de import en export van groenten en fruit. Van begin af aan vormen kwaliteit en service aan de klant het uitgangspunt. Dit heeft in de loop der jaren geleid tot een uitstekend contact met zowel klanten als leveranciers.

In 1995 is Martin Scherpenhuizen toegetreden tot de directie en is het bedrijf verder gegroeid. Twee jaar later is Scherpenhuizen één van de initiatiefnemers voor de oprichting van Vers Direct Nederland, een afzetorganisatie voor telers van groenten en fruit. In 1999 is Gopack bv in Venlo overgenomen, een modern pakstation voor het klein verpakken van groenten en fruit.

In december 2003 is Scherpenhuizen samen met Gopack verhuisd naar een compleet nieuw pand op bedrijventerrein “Acht” te Eindhoven. Vijf jaar later is de naam Gopack BV gewijzigd in Scherpenhuizen Packaging BV. In april 2017 zijn Scherpenhuizen en Scherpenhuizen Packaging verhuisd naar het BREEAM-outstanding gecertificeerde bedrijfspand aan de Schakel 7 op bedrijventerrein “Acht” te Eindhoven. Inmiddels heeft uitbreiding plaatsgevonden met een tweede pand op De Schakel 5, eveneens bekroond met het duurzaamheidscertificaat BREAAM. Het streven is om alle wensen van de klant zo snel en goed mogelijk te kunnen vervullen. Hierdoor beschikt Scherpenhuizen over een compleet assortiment groenten en fruit, van Hollands product tot exotische producten. Scherpenhuizen Packaging beschikt over een modern ingericht pakstation, waarbij een groot aantal verschillende soorten verpakkingen toegepast worden.

Specialiteiten

Uitgangspunt voor de handelswijze is altijd geweest om zoveel mogelijk werkzaamheden in eigen beheer te houden. Hiertoe heeft Scherpenhuizen de beschikking over eigen import-, kwaliteit-, en vervoerfaciliteiten en in combinatie met Scherpenhuizen Packaging eigen inpakfaciliteiten.

**We unite
in fresh**

Kernwaarden

Kernwaarden geven richting bij de besluiten die we nemen en beschrijven wie we zijn. Het zijn beloftes; van ons naar medewerkers én van medewerkers naar ons, afspraken waar we ons samen aan houden. Want alleen dan kunnen we ervoor zorgen dat onze cultuur behouden blijft. Zo maken we iedere dag opnieuw, op de typische Scherpenhuizen manier, de beloftes naar de telers en retailers waar.



SAMEN

We zijn er voor elkaar

Samen met onze telers en retailers doen we ons uiterste best om verse AGF-producten beschikbaar te maken voor consumenten in heel Europa. Dit kan alleen met de hulp van onze medewerkers.

Ons bedrijf fungeert als een verbindende schakel tussen telers en retailers. We hechten veel belang aan samenwerking, ondersteuning en waardering voor iedereen in de keten. We vieren successen, delen verliezen en zorgen voor elkaar en onze omgeving. De focus ligt op het opbouwen van duurzame relaties, het delen van kennis en ervaring en het werken als teamspelers gericht op een gezamenlijke toekomst en het beste resultaat.



VITAAL

Iedere dag beter

Vitaliteit is veel meer dan alleen maar voldoende bewegen en gezond eten. Als medewerkers vitaal zijn, zitten ze lekker in hun vel en gaan ze met plezier naar het werk. Wij doen er alles aan om collega's te helpen van iedere dag de beste te maken. Als zij zich goed voelen,

presteren zij optimaal. Op die manier vormen zij de stabiele basis voor een gezonde groei.

Ons bedrijf zet zich in voor het welzijn en de ontwikkeling van de medewerkers door te investeren in hun persoonlijke ontwikkeling, een leuke werkomgeving, het aanbieden van een groentekist, een interne sportschool, een goede werk-privébalans, een fietsregeling, preventief medisch onderzoek, gecertificeerde huisvesting voor uitzendkrachten, gezonde kantineopties en bijdragen aan passende goede doelen. Daarnaast streven we naar een minimale ecologische voetafdruk om te zorgen voor een vitale samenleving.



ONDERNEMEND

Met lef en passie

We zijn marktleider geworden door alert te reageren en kansen te grijpen. Wij blijven groeien dankzij onze kennis van zaken en de inzet en ideeën van bevlogen medewerkers!

Er wordt snel ingespeeld op trends en behoeften. Door te vernieuwen en snel te reageren blijven we groeien. We moedigen medewerkers aan om te experimenteren, opbouwende feedback te geven en hun eigen ideeën vorm te geven. We hechten waarde aan eenvoudige communicatie, ambitie, een unieke aanpak en de bereidheid om te veranderen gericht op duurzame groei

Duurzaam ondernemen

We zijn een importeur en exporteur van groenten en fruit en gespecialiseerd in het vervoeren, verpakken en vermarkten van verse producten. Daarbij wordt voedselveiligheid gewaarborgd door gezonde, veilige en kwalitatief hoogwaardige producten efficiënt en maatschappelijk verantwoord aan te bieden. Activiteiten vinden plaats in een duurzaam distributiecentrum dat voldoet aan de strenge “BREEAM Outstanding” normen.

Als familiebedrijf met Brabantse oorsprong, streven wij naar lokale maatschappelijke betrokkenheid, duurzaam ondernemen en kwaliteitsborging. Onze duurzaamheidsvisie sluit aan bij de missie: “We unite in fresh”, waarbij Nederlandse teelt en (Europese) retail duurzaam worden verbonden in verse groenten en fruit. We nemen de verantwoordelijkheid voor kwaliteit, milieu en een maatschappelijke voorbeeldfunctie serieus en er wordt samengewerkt met stakeholders om de wereld te verbeteren, beginnend bij ons eigen bedrijf en de directe omgeving.

FreSH25

Onze focus ligt op zes pijlers die integraal gelinkt zijn aan onze FreSH25-strategie voor de jaren 2020-2025. Deze speerpunten zijn belangrijk voor de onderneming en onze medewerkers, zowel bij het product als bij mensen, in de ruimste zin van het woord.



ONZE OMGEVING

Waarde creëren voor huidige en toekomstige generaties door maatschappelijk verantwoord ketenbeheer en duurzame bedrijfsvoering.

ONZE MENSEN

Goed werkgeverschap bij een professioneel familiebedrijf voor vitale medewerkers binnen een veilige en plezierige werkomgeving.

ONZE TELERS

Productbeschikbaarheid garanderen door het bestendigen van duurzame relaties met telers.

ONZE KLANTEN

De preferred partner en beste ketenpartij zijn voor strategische retail klanten door alles naar tevredenheid op te lossen.

ONZE PROCESSEN

De meest flexibele en betrouwbare partner door te sturen op de juiste kwaliteit, efficiënte processen en te streven naar foutloze uitvoering.

ONZE PRODUCTEN

Groei door duidelijke keuze voor grote productgroepen en diensten en/of winterdekking.

Duurzaamheidsbeleid

We hanteren een uitgebreid duurzaamheidsbeleid dat gericht is op maatschappelijke betrokkenheid, milieu en verantwoord ondernemen.

De belangrijkste aspecten van dit beleid zijn:

- Investeren in energiebesparende maatregelen, zoals het plaatsen van 9.000 zonnepanelen om elektriciteit op te wekken en de installatie van oplaadpalen voor elektrische auto's. Hiermee wordt de CO₂-uitstoot verminderd en energie-efficiëntie bevorderd.
- Minimaliseren van afval en vervuiling door hergebruik van water, actieve recycling en het gebruik van biologisch afbreekbare en recyclebare grondstoffen. Dit omvat onder meer het inzetten van grijs water en warmteterugwinningssystemen.
- Verbetering van lokale infrastructuur en bevordering van biodiversiteit met initiatieven zoals vogelhuisjes, een populatie van 80.000 bijen, een bloemenpark rondom het pand, paddenpoelen en insectenhôtels.
- Vermindering van papiergebruik door digitalisering van diverse processen, zoals het digitaal versturen van facturen, nieuwe werkwijze voor registratie van werkorders en het gebruik van dubbelzijdig en zwart-wit printen. Hierdoor wordt het verbruik van papier en toners verminderd en recycling van toners gestimuleerd.

- Onze focus ligt op duurzame verpakkingen en het verminderen van verpakkingsafval. Het gebruik van overbodig verpakkingsmateriaal wordt vermeden, er worden gerecyclede verpakkingen gebruikt en we werken samen met klanten en verpakkingsleveranciers om duurzame verpakkingsinnovaties te ontwikkelen.

- Medewerkers worden voorzien van passende werkmogelijkheden en faciliteiten, met aandacht voor hun welzijn en een veilige werkomgeving. Daarnaast worden producten en diensten uitvoerig gecontroleerd om de veiligheid van medewerkers en klanten te waarborgen.

- Continue verbetering van het bedrijf en klanttevredenheid door goede interne en externe communicatie, onderzoek naar de ervaringen van klanten en analyse van hun behoeften, en proactief inspelen op verwachtingen om een optimale dienstverlening te bieden.

Ons zorgvuldigheidssysteem is nauw verweven met de andere processen en systemen binnen het bedrijf, met als doel het vergroten van kwaliteits- en milieubewustzijn bij medewerkers en het nemen van verantwoordelijkheid voor klanttevredenheid en een duurzame samenleving. Dit beleid wordt ondersteund door diverse kwaliteits- en milieugerichte doelstellingen.

Maatschappelijke bijdragen

Scherpenhuizen is een betrokken bedrijf, dat zowel op basis van vaste afspraken, maar ook op jaarlijkse basis, een aantal goede doelen, evenementen, lokale verenigingen en activiteiten steunt. Vooral in de regio, aangezien we trots zijn op onze Brabantse oorsprong. We doneren, schenken of dragen het liefst bij in natura met onze gezonde producten: groenten en fruit. De maatschappelijke bijdragen en acties worden onder andere uitgekozen op basis van ideeën en verzoeken van onze eigen medewerkers.

Met sponsoring wordt een win-win situatie gecreëerd door deze aan te laten sluiten bij onze kernwaarden én de doelstellingen en activiteiten op het gebied van gezondheid, duurzaamheid, sport, verse groenten en fruit. We sponsoren met name activiteiten of partijen die de mogelijkheid bieden ons relatienetwerk te onderhouden en te versterken, of die bijdragen aan het creëren van een positieve bewustwording bij consumenten ten aanzien van onze gezonde producten.

Groente- en fruitdonaties

We doneren, schenken of dragen graag bij waar we goed in zijn; groenten en fruit. In 2022 hebben verschillende organisaties, zoals KIKA Kindervakantieweken Eindhoven, Wageningen Universiteit SSR-W, Kindervakantieweek Meerhoven, AGF-Freshriders Wielrentocht, Solar Team TU Eindhoven en CIOS Sittard pakketten groenten en fruit mogen ontvangen.



Tevens hebben we andere bijdragen geleverd die we graag nader toelichten.

Voedselbank Eindhoven en Nationale Voedselbank

Veel groenten en fruit wordt doorlopend gedoneerd aan Voedselbank Eindhoven en de Nationale Voedselbank. De Voedselbank is een liefdadigheidsinstelling die voedselhulp biedt aan mensen in nood en sinds de oprichting van de Voedselbank werken wij met hen samen.

Op basis van een vaste afspraak en indien nodig op extra momenten halen zij het bij ons op. Zo wordt er ook een groep mensen bereikt voor wie toegang tot noodzakelijke gezonde voedingsproducten niet zo vanzelfsprekend is.



Roparun en Marathon Eindhoven

In mei hebben we de Roparun ondersteund. De Roparun is een 550 kilometer estafette-loop vanaf Twente naar Rotterdam via Noord-Brabant en Limburg met als doel geld in te zamelen voor mensen met kanker.

Daarnaast hebben we de Marathon Eindhoven opnieuw gesponsord. Een populair hardloopevenement dat jaarlijks duizenden deelnemers en toeschouwers trekt. We sponsoren fruit en leveren ook een financiële bijdrage. Medewerkers worden gestimuleerd om deel te nemen aan de verschillende afstanden. Dit zorgt voor vitaliteit, verbinding en trots op gezamenlijke prestaties.

Scouting Albert Schweitzer Eindhoven Acht

In 2022 is er een geldbedrag gedoneerd in stadsdeel Eindhoven Acht aan Scouting Albert Schweitzer. Deze scoutinggroep zet zich in voor de persoonlijke ontwikkeling van kinderen en jongeren door middel van diverse activiteiten in de natuur. Het donatiebedrag is bedoeld voor de wederopbouw van hun blokhut na een brand.



Voetbalverenigingen

De voetbalverenigingen RKWO en SV Marvilde hebben ook sponsoring ontvangen in de vorm van financiële bijdragen. RKWO is een lokale voetbalvereniging die zich inzet voor het bevorderen van sportiviteit en sociale cohesie binnen de gemeenschap. Ook SV Marvilde is lokaal gevestigd en organiseert voor haar leden sportieve en sociale activiteiten.

Summa college Eindhoven, opleiding verpleegkunde

Deze opleiding heeft voor de 1e-jaars studenten een gezondheidsweek georganiseerd waarbij allerlei aspecten aan de orde zijn gekomen, onder andere gezonde voeding. Door middel van het leveren van met name bijzondere groente- en fruitsoorten konden zij hier kennis over opdoen en vervolgens recepten erbij zoeken en het gerecht ook klaarmaken.

Activiteiten

Medewerkers

Medewerkers vormen het hart van het bedrijf en zijn daarom ontzettend belangrijk. Het zijn de mensen die elke dag weer hard werken en ervoor zorgen dat de beste groenten en fruit op tijd bij de klanten terechtkomt. Door hun inzet, kennis en ervaring zijn wij in staat om uitstekende kwaliteit te leveren en te groeien als bedrijf. Er wordt goed voor hen gezorgd; we bieden hen een veilige en prettige werkomgeving aan waar ze zich kunnen ontwikkelen en hun talenten kunnen benutten. Samen maken we de groente- en fruitsector nog smakelijker en gezonder.

Aantal medewerkers 340

Aantal FTE 318

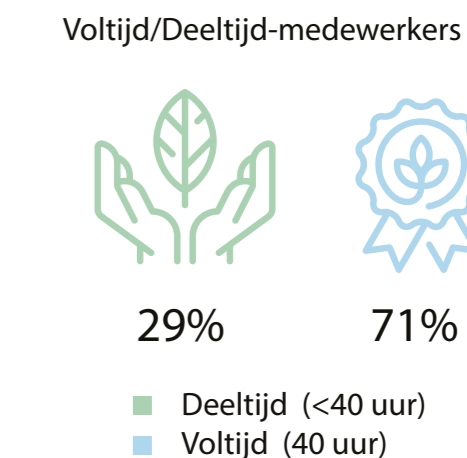
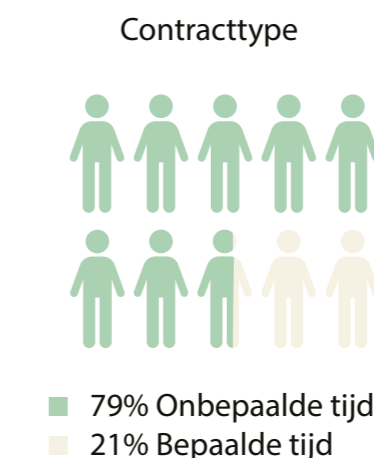
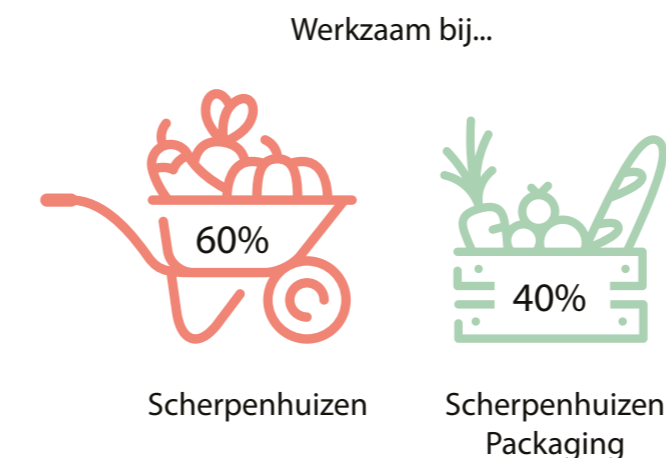
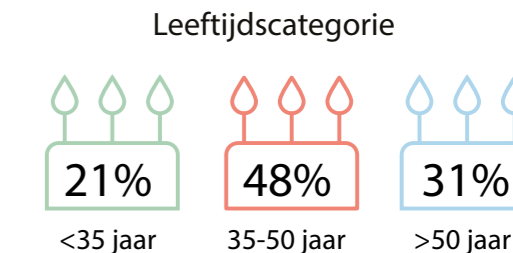
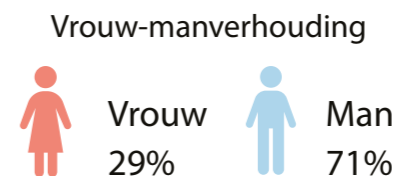
Aandeel medewerkers vallende binnen cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit 100%

Het medewerkersbestand wordt aangepast op basis van de seizoensgebonden vraag, vooral tijdens het glasgroenten seizoen (april-september). Tijdens de drukke periodes zetten we extra medewerkers in en wanneer de extra seizoensondersteuning niet meer nodig is, wordt de flexibele groep medewerkers afgeschaald. Hiervoor maken wij gebruik van uitzendkrachten via diverse uitzendbureaus. Over 2022 waren er gemiddeld 155 uitzendkrachten actief; zij werden vooral ingezet bij Scherpenhuizen Packaging en in mindere mate bij Scherpenhuizen. De uitzendkrachten vallen onder de cao voor Uitzendkrachten.

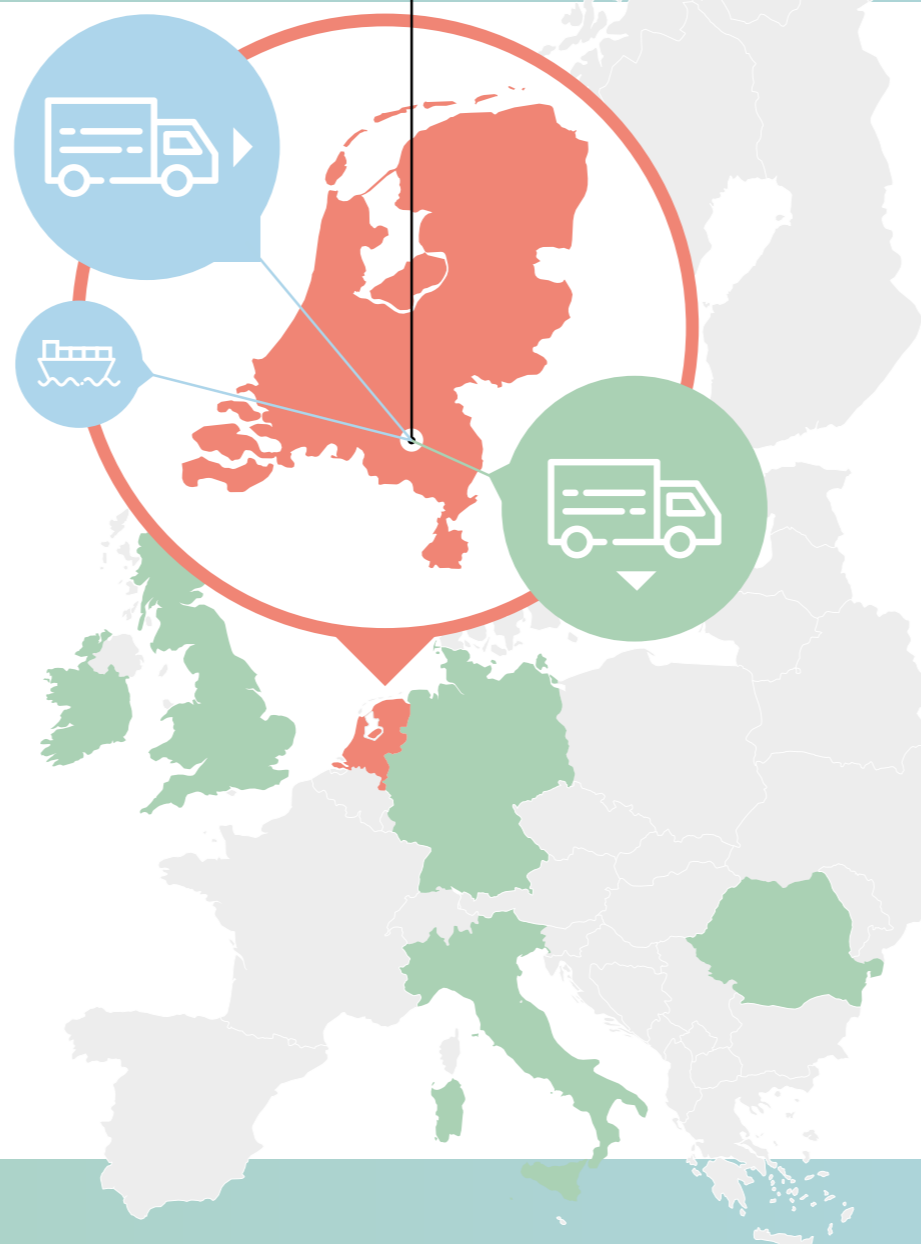
Gemiddeld aantal uitzendkrachten 155



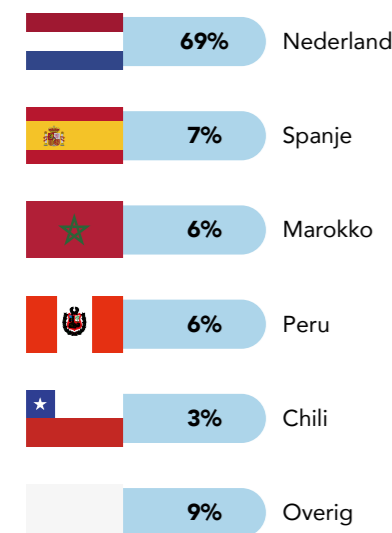
Alle ratio's zijn exclusief de uitzendkrachten. Voor een volledig overzicht van de medewerkerskenmerken, zie de extra informatie in de bijlage op pagina 134.



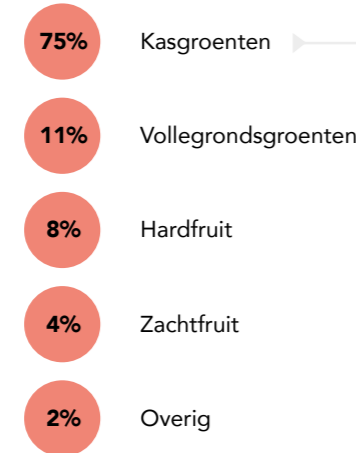
Waardeketen



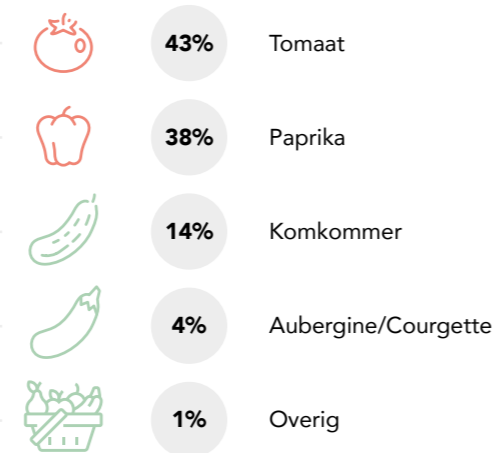
TOP 5 LANDEN NAAR OORSPRONG



PRODUCTGROEP



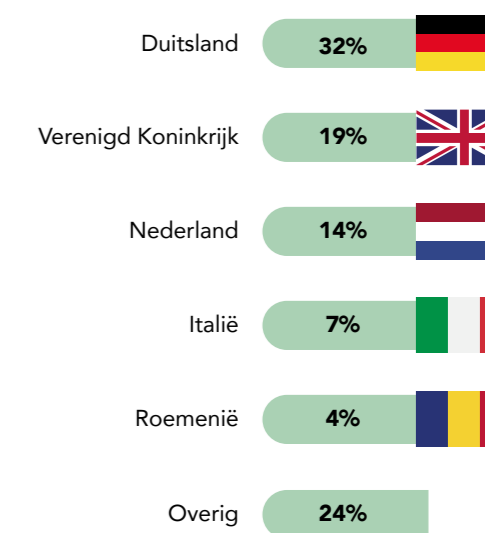
KASGROENTEN



KWALITEITS- EN VERPAKKINGSPROCES



TOP 5 LANDEN NAAR BESTEMMING



Telers

Richard Hartensveld – Schenkeveld

Als directeur van Schenkeveld ben ik, Richard Hartensveld, trots om leiding te geven aan een bedrijf met een rijke historie die teruggaat tot 1937. Van oorsprong zijn we een traditioneel familiebedrijf. Inmiddels zijn we uitgegroeid tot een bedrijf met meerdere families in de directie, maar we behouden nog steeds de warme cultuur van een familiebedrijf.

Onze onderneming is verdeeld over vijf locaties. Vier hiervan zijn gelegen in de regio Westland: op de Zijtwende in De Lier, de Woudseweg in De Lier, Schipluiden en Den Hoorn. De vijfde locatie nabij Schiphol is gloednieuw. Wij kweken op 5 hectare komkommers en op ruim 75 hectare vijf verschillende soorten tomataten: de Strabini, Merlice, Bliss, Provine en de Cappricia.

Passie voor Perfectie, onze missie die we samen met onze medewerkers hebben geformuleerd, drijft ons elke dag om alles zo goed mogelijk te doen. Ook hebben we samen met onze medewerkers onze kernwaarden bepaald: Groeien, Optimaliseren en Samenwerken. Het groeien vind je terug in onze tomaten en komkommers, in de ontwikkeling van onze medewerkers en in het bedrijf als geheel. Optimaliseren doen we door continu opzoek te zijn naar technische innovaties, duurzaamheid en alle puntjes op de i te zetten. Samenwerking staat centraal in onze relaties met klanten, leveranciers, telersvereniging en natuurlijk de medewerkers. We richten ons op duurzame relaties.

Binnen ons sociale beleidsprogramma staan Binden, Boeien en Behouden centraal. We hebben ongeveer 70 vaste medewerkers en werken daarnaast met flexwerkers, die we als volwaardige medewerkers beschouwen. Flexibiliteit van medewerkers is essentieel door het seizoensgebonden karakter van onze producten en de recente energiecrisis. Om de waardering naar onze medewerkers te laten zien en de binding te bevorderen, organiseren we structureel evenementen zoals bijvoorbeeld Vette Donderdag en Internationale Vrouwendag en we zettenjarige medewerkers in het zonnetje. Zowel vaste als uitzendkrachten krijgen van Schenkeveld dezelfde warme waardering en behandeling.

Stappen zetten doen we ook op het gebied van duurzaamheid. We werken met het nieuwe telen, waarbij we met zo weinig mogelijk energie een zo groot mogelijke afzet kwalitatieve tomaten kweken. Hiervoor maken we onder andere gebruik van aardwarmte, dubbele energieschermen, LED-verlichting, E-boilers en zonnepanelen. Door het gebruik van dubbele energieschermen en luchtbehandelingskasten hebben we op onze Schiphol-locatie 80 kilo tomaten per m² geteeld met slechts 25 kuub gas. We zijn de mogelijkheden aan het onderzoeken voor een samenwerking met datacenters; in de toekomst willen we hun restwarmte benutten in onze kassen.

Met onze keten streef ik naar een uniform Europees label voor duurzame kassenteelt. Als we dit weten te realiseren, kunnen we de milieu-impact per kilo geteeld product in Europa echt verminderen.

Onze relatie met Scherpenhuizen is uitstekend en zij zijn een belangrijke partner voor ons. We werken nauw samen met ze op het gebied van logistiek, accountmanagement en retail. Binnen onze samenwerking houden we de ontwikkelingen in de wereld van tomaten en komkommers actief in de gaten; daarbij is duurzaamheid een belangrijk aspect zowel voor Scherpenhuizen als voor Schenkeveld.

Met vriendelijke groet,

Richard Hartensveld
Directeur Schenkeveld
Woudseweg 146
2636 AV Schipluiden
<https://schenkeveld.co/>



John en Onno Tas - Tas Paprika

Tas Paprika levert met trots blokpaprika's aan Scherpenhuizen.

We zijn gevestigd in de vruchtbare gebieden van Luttelgeest, Flevoland en Zevenhuizen, Zuid-Holland. Sinds 1990 zijn we toegewijd aan de teelt van heerlijke blokpaprika's. In Zevenhuizen richten we ons op de productie van rode paprika's, terwijl we in Luttelgeest zowel rode als gele paprika's verbouwen. Elk jaar verspreiden we meer dan 12 miljoen kilo Tas Paprika's over de hele wereld. Dat zijn niet zomaar paprika's, maar topkwaliteit paprika's die het resultaat zijn van bijna drie decennia toewijding en expertise.

Tas Paprika is een familiebedrijf met een sterke betrokkenheid en heeft daarom een platte organisatiestructuur met directe communicatielijnen. Wij zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse bedrijfsvoering en worden daarbij ondersteund door ons team van bedrijfsmanagers en medewerkers. Samen streven we ernaar om een omgeving te creëren waarin iedereen zich gewaardeerd voelt en het beste uit zichzelf kan halen.

Sinds 2022 verwarmen we onze kassen in Luttelgeest gedeeltelijk met aardwarmte. Hiermee zijn we pioniers op het gebied van duurzame teelt. Daarnaast zijn we innovatief in het gebruik van warmtekrachtkoppeling (WKK) in combinatie met warmtepompen voor de verwarming van onze kassen. Met deze technologieën kunnen we volledig gebruik maken van de elektriciteit, warmte en CO₂ die door de WKK wordt geproduceerd. Zo zorgen we voor een optimale groei van onze paprika's terwijl we tegelijkertijd onze ecologische voetafdruk minimaliseren.

We streven er voortdurend naar om onze energiebronnen te verduurzamen onder andere door het gebruik van zonnepanelen en door de inzet van aardwarmte te verhogen. Bovendien zetten we ons in voor biologische gewasbescherming, om zo onze producten en het milieu te beschermen.

Onze partner Scherpenhuizen zien wij als de essentiële brug tussen ons als teler en de consument. Samen streven we ernaar om de duurzaamheid van onze teelt te benadrukken en de afzetkanalen voor onze producten te vergroten. Wij geloven dat de consument dit zal waarderen.

Met vriendelijke groeten,

John Tas

Directeur vestiging Zevenhuizen
Knibbelweg 9C
2761 JB Zevenhuizen

Onno Tas

Directeur vestiging Luttelgeest
Nieuwlandseweg 5
8315 NA Luttelgeest

 <https://www.oxin-growers.nl/nl/telers/overzicht/onno-tas/5>



Bedrijfscontext



Sector

Dit duurzaamheidsverslag rapporteert vooral over onze impact op het milieu en de maatschappij, zoals bijvoorbeeld de impact op de CO₂-uitstoot en op de medewerkersgezondheid. Echter in dit hoofdstuk wordt juist de impact van de externe omgeving op onze (toekomstige) bedrijfsvoering, de keten en de stakeholders belicht. Klimaatverandering, biodiversiteitsverlies, pandemieën, cyberaanvallen, krapte op arbeidsmarkt en veranderende wet- en regelgeving zijn voorbeelden van externe factoren waarmee we te maken kunnen krijgen.

In 2022 zag de Nederlandse groente- en fruithandel zich geconfronteerd met aanzienlijke uitdagingen, zoals de energiecrisis, schaarste van grondstoffen, arbeidstekorten en inflatie. Maar ondanks deze problemen steeg de Nederlandse exportwaarde van groenten en fruit met 2% naar een totale waarde van €13,6 miljard.

Energiecrisis

In 2022 heeft de oorlog in Oekraïne een energiecrisis veroorzaakt die hogere prijzen, inflatie en stijgende energiekosten in heel Europa tot gevolg had. Dit alles heeft een negatieve impact gehad op duurzame energieopwekking en heeft vooral de energie-intensieve glastuinbouwsector getroffen. Als gevolg hiervan kampen telers met liquiditeitsproblemen en komt het internationale tuinbouwcluster onder druk te staan. Consumenten worden geconfronteerd met duurdere en minder duurzame geïmporteerde producten.

Als reactie op de hoge energieprijzen zijn glastuinders voorzichtiger geworden in het gebruik van gas en elektriciteit. Ondanks dat de ergste paniek is afgenomen, blijft de markt onrustig. Telers passen energiebesparingsstrategieën toe, zoals het verminderen van belichting en het uitstellen van het planten. Sommige telers leggen hun teelt tijdelijk stil om gunstige gasposities op de dag-gasmarkt te verkopen. De toenemende nadruk op duurzaamheid vanuit klimaatafspraken zal waarschijnlijk de toekomstige gas- en elektriciteitsprijzen beïnvloeden. Verduurzaming is cruciaal om de afhankelijkheid van Russisch gas op lange termijn te verminderen en de sector veerkrachtiger te maken.

Kassen zijn klimaatadaptief en lopen daarom minder risico dan de teelt in de open buitenlucht, die afhankelijk is van weerspatronen en klimaatverandering. De energievoorziening zou echter wel een bedreiging kunnen vormen voor kassen.

Onzekerheden op de energiemarkt of dure energie zouden op de lange termijn het verdienmodel van kassen in Nederland moeilijk kunnen maken en wellicht verjagen naar regio's buiten Nederland.

Arbeidskrapte

De arbeidsmarkt is momenteel krap, wat het voor bedrijven in de land- en tuinbouw lastig maakt om voldoende seizoensmedewerkers te vinden. Oekraïense vluchtelingen hebben in 2022 deels de arbeidsmarkt krapte in de land- en tuinbouw verlicht.

Internationale ketenrisico's

Voor de AGF-producten die van buiten Europa komen, is de garantie minder en het toezicht op verschillende ketenrisico's beperkter dan voor AGF-producten die vallen onder de Europese wet- en regelgeving. De risico's die hieruit voortkomen zijn onderverdeeld in de categorieën: eerlijk zakendoen, mensenrechten en ethiek, arbeidsrechten, milieu en omgeving. Sommige landen hebben ook in meerdere mate te maken met marktverstoring, mededinging, overheidsinvloed, conflicten veiligheid, eigendomsrechten, corruptie en smeergeld. Dit zit het eerlijk zakendoen in de weg en bevordert instabiliteit en onzekerheid.

Een aantal van onze producten komt oorspronkelijk uit landen waar het zeer noodzakelijk is om arbeidsrechten in de gaten te houden. Denk daarbij aan arbeidsrechten die betrekking hebben op de vrijheid van vereniging, arbeidsvoorwaarden, dwangarbeid en mensenhandel, kinderarbeid, discriminatie en gendergelijkheid en veiligheid en gezondheid op de werkvloer. Daarnaast hebben de keten- en internationale partners te maken met klimaat- en biodiversiteitsrisico's. Zie hiervoor het volgende hoofdstuk Klimaat op pagina 30.

Pandemie

De COVID-19 pandemie had in 2020 en 2021 een grote impact op bedrijven en de samenleving, zo ook op ons bedrijf en onze stakeholders. Het virus zorgde voor een hoger verzuim en verstoringen in de toeleveringsketen. Ondanks alles werd in 2021, het tweede jaar van de pandemie, een financieel sterk resultaat behaald na het recordjaar van 2020. De verplichte sluiting van de horeca leidde tot een hogere afzet bij retailers, wat positief uitpakte voor onze prestaties.

Terwijl de pandemie in 2020 veel bedrijven overviel, was het overgrote deel in 2021 beter voorbereid. We hebben het hele jaar door maatregelen genomen om COVID-19 zoveel mogelijk buiten de deur te houden. Dit leidde tot operationele uitdagingen en extra druk op de medewerkers, maar samen zijn we deze moeilijke periode goed doorgekomen.

In 2022 vormde COVID-19 in Nederland geen bedreiging meer, waardoor we de pandemie gezond wisten door te komen en zelfs groei in productafzet hebben gerealiseerd. Ondanks deze positieve ontwikkelingen blijven we alert op het risico van een nieuwe pandemie en zetten we ons in om voorbereid te zijn op eventuele toekomstige uitdagingen.

Klimaat

Klimaatakkoord van Parijs

In december 2015 spraken in Parijs bijna alle landen in de wereld af dat de aarde niet meer dan 1,5 tot 2 graden Celsius mag opwarmen ten opzichte van voor de industriële revolutie. Een grotere temperatuurstijging zou catastrofaal zijn voor de mens. Om dit te voorkomen is wereldwijd afgesproken dat er binnen 15 jaar, na datum van dit verslag dus binnen 7 jaar, een ingrijpende verandering moet plaatsvinden op het gebied van energievoorziening. Die moet uiteindelijk 100% duurzaam zijn.

Deze doelstelling is in oktober 2022 opnieuw op scherp gezet tijdens de klimaatop in Egypte. Een doorbraak hierbij was de instemming over de collectieve noodfondsen die er moeten komen voor verlies en schade aan gemeenschappen door klimaatverandering.

Green Deal

Het mondiale Parijsakkoord vertaalt zich binnen de Europese Unie in de Green Deal, die de CO₂-uitstoot met 55% moet terugbrengen in 2030 ten opzichte van 1990. De daarmee beoogde doelstelling is dat Europa in 2050 het eerste klimaatneutrale continent zal zijn. Deze Green Deal bestaat uit een pakket van maatregelen die een impact zullen hebben op alle sectoren, maar vooral op de sectoren energie, vervoer, landbouw en infrastructuur. Eind 2021 zijn aan dit pakket maatregelen met betrekking tot ontbossing, afvalverwerking en biodiversiteit toegevoegd. In 2022 is het "Fit for 55" programma aangekondigd dat verwijst naar de doelstelling van de EU om in 2030 de netto uitstoot van broeikasgassen met ten minste 55% te hebben verminderd.

Impact op bedrijven

Klimaatrisico's zijn momenteel beperkt voor Nederlandse bedrijven dankzij het milde zeeklimaat, met redelijk weerbestendige infrastructuur en bedrijfsgebouwen, en de mogelijkheid zich te verzekeren voor stormschade. Naarmate de aarde opwarmt nemen vooral op lange termijn de kansen op weersextremen toe in Nederland, zoals overstromingen, waterschaarste, hittegolven, orkanen en extreme regenval. De overstromingen in Limburg in 2021 zijn een voorbeeld hiervan. Deze klimaatuitdagingen leiden niet alleen tot materiële schade en bedrijfscontinuïteitsproblemen, maar ook tot hogere preventie- en verzekeringskosten.

Op de korte termijn ondervinden telers vooral klimaatrisico's in de ketens. Deze telers bevinden zich in landen waar weersextremen steeds meer verschil maken, wat de bedrijfscontinuïteit en werknemersgezondheid beïnvloedt, en de productkwaliteit en leveringszekerheid in gevaar brengt.

Meer dan 75% van onze AGF-producten komt uit de Nederlandse glastuinbouw. Bijvoorbeeld paprika's, komkommers, tomaten en aubergines. Deze producten hebben nog geen last van klimaatrisico's want het klimaat en watervoorziening in de Nederlandse kassen zijn makkelijker te reguleren dan gewassen die in de openlucht groeien en daarmee afhankelijk zijn van het lokale weer.

Wij nemen de aanpak en bescherming tegen klimaatverandering uiterst serieus. Ongeveer 25% van onze producten komt immers niet uit een klimaatgereguleerde en -beschermd kas. Bovendien kunnen mislukte oogsten in de openluchtteelt de vraag naar kasproducten vergroten en duurder maken. Om de negatieve klimaatimpact te verminderen, worden maatregelen genomen zoals beschreven in het hoofdstuk Energie en emissies op [pagina 42](#).

Klimaatrisico's voor openluchtteelt

25% van onze AGF-producten worden in de openlucht geteeld en zijn afkomstig uit landen als Nederland, Spanje, Marokko, Peru en Chili. Voor deze producten zijn de klimaatrisico's groter; in deze landen kunnen de landbouwriscico's zoals verandering in temperatuur, neerslag, extreme weersomstandigheden en variaties in plaag- en ziektepatronen zowel opbrengsten als de productkwaliteit beïnvloeden.

Biodiversiteitsrisico's, zoals klimaatverandering, verlies van bijenpopulaties, invasieve soorten, bodemdegradatie en diversiteitsverlies, hebben ook invloed op de groente- en fruitteelt. Deze risico's kunnen leiden tot verminderde opbrengsten, prijsstijgingen en hogere productiekosten.



Stakeholders



Stakeholderbetrokkenheid

Als familiebedrijf en onderdeel van de AGF-keten hebben we een grote impact op de omgeving. Daarom voelen wij ons erg verantwoordelijk voor onze stakeholders. Wij geloven dat je echte verbeteringen alleen samen kunt realiseren, te beginnen bij het eigen bedrijf en de directe omgeving. De betrokkenheid van stakeholders staat hierbij centraal, met als belangrijkste groepen: medewerkers, telers en telersvereniging, leveranciers, klanten, aandeelhouders, raad van commissarissen, partners, gemeenten, provincies, landelijke overheid, toezichthouders, NGO's, verenigingen en de maatschappij.

Onze focus ligt elke dag op de medewerkers, telers en telersvereniging, leveranciers en klanten. Zij zijn cruciaal voor de bedrijfscontinuïteit en met deze betrokken partijen wordt een open dialoog gevoerd.

Medewerkersbetrokkenheid

Voor een overzicht en toelichting met betrekking tot de medewerkers zie het hoofdstuk Medewerkers op [pagina 18](#).

Personeelsvertegenwoordiging (PVT)

De Personeelsvertegenwoordiging (PVT) speelt een cruciale rol, aangezien deze een belangrijke schakel vormt tussen onze medewerkers en het management. De PVT behartigt de belangen van de werknemers en overlegt over een breed scala aan onderwerpen met het management. Zo zorgt de PVT voor een open en inclusieve werkomgeving. Werknemers worden gestimuleerd om hun vragen en ideeën te delen, wat weer voor een betere werksfeer zorgt en ook ten goede komt aan de tevredenheid van medewerkers.

De PVT is op het gebied van arbeidsomstandigheden actief betrokken bij het beleid. Zo is één medewerker uit de PVT lid van de Arbocommissie en één van de werkgroep vitaliteit. De PVT werkt samen met de preventiemedewerker en de directie aan de uitvoering van arbomaatregelen en het opstellen van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Daarnaast wordt er in PVT- en afdelingsvergaderingen regelmatig aandacht besteed aan algemene arbozaken en ziekteverzuim. Op deze manier spelen ze een actieve rol bij het verbeteren van de arbeidsomstandigheden binnen ons bedrijf.

Medewerkersonderzoeken

Om het welzijn en tevredenheid van medewerkers te toetsen, voeren we medewerkersonderzoeken uit. In 2018-2019 hebben we een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Hierbij zijn wij als werkgever met een 7,8 beoordeeld. Voor 2023 staat onder andere het Preventief Medisch Onderzoek (PMO) gepland als medewerkersonderzoek. Het doel van een PMO is drieledig; het beschermen van medewerkers tegen beroepsziekten en beroepsgebonden aandoeningen, de gezondheid verbeteren van werknemers en zorgdragen voor een betere inzetbaarheid van individuele werknemers. Ook zal in 2023 gestart worden met PSA-onderzoeken (Psychosociale arbeidsbelasting). Zie voor meer informatie hierover het hoofdstuk Goed en gezond werkgeverschap op [pagina 68](#).

PVT als vertegenwoordiging van medewerkers en medewerkers zelf wordt over veel bedrijfszaken geraadpleegd en heeft inspraak in het besluitvormingsproces. Dit bevordert hun betrokkenheid bij het ontwikkelen en implementeren van initiatieven op het gebied van milieu, gezondheid, veiligheid en duurzaamheid.

Ideeënbus

De ideeënbus stimuleert het indienen van ideeën voor verbeteringen binnen het bedrijf. Een speciaal opgerichte commissie, de ideeënbuscommissie (IBC), beoordeelt de ideeën en beloont goedgekeurde voorstellen met besparings-, innovatie- of aanmoedigingsbeloningen. Deze initiatieven dragen bij aan de efficiëntie en betrokkenheid van werknemers binnen het bedrijf.

Externe medewerkers

We maken gebruik van externe medewerkers, met name uitzendkrachten, om de bedrijfsvoering flexibel en efficiënt te houden. Deze uitzendkrachten worden voornamelijk ingezet bij Scherpenhuizen Packaging, op de afdelingen logistiek en productie. Door het inzetten van uitzendkrachten kunnen we snel inspelen op veranderingen in de marktvraag. Tegelijkertijd kan de medewerkersbezetting worden aangepast aan de seizoensgebonden fluctuaties in de AGF-sector.

Telers en Telersverenigingen

Telers zijn cruciaal voor ons vanwege hun rol in de levering van hoogwaardige producten. Door directe samenwerking met telers en telersverenigingen kunnen wij meedenken en een bijdrage leveren aan de kwaliteit van de producten voor onze klanten. Daarnaast wordt er samengewerkt met telers om duurzaamheidsdoelstellingen te behalen en de sociale en milieu-impact in de gehele keten te verbeteren.

Communicatie en samenwerking

Er wordt dagelijks, wekelijks en op de lange termijn contact onderhouden met telers en telersverenigingen. Daarbij vindt zowel directe communicatie

als contact via inkoop-, account- en productmanagers plaats. Bovendien hebben verschillende afdelingen, zoals bijvoorbeeld de afdeling kwaliteit, contact met telers in verband met certificeringen, kwaliteitsgaranties en productcontroles.

Om de band met telers te versterken worden er regelmatig bezoeken georganiseerd aan boeren, telers en verwerkingsbedrijven. In 2022 was het doel van deze bezoeken om de relaties met lokale overheden, telersverenigingen, productielocaties en groente- en fruittelers te versterken. We streven ernaar om in 2023 nog meer bezoeken te organiseren, om zo de samenwerking en duurzaamheid in de keten verder te bevorderen.

Leveranciersimpact

Naast telers en telersverenigingen is er dagelijks of wekelijks contact met andere partners en leveranciers zoals transportbedrijven, installatiebedrijven, consultancybedrijven, handelshuizen, technici en certificeringsinstanties.

Deze partners en leveranciers zijn belangrijk voor de dagelijkse bedrijfsvoering en het behalen van duurzaamheidsdoelstellingen. Gesprekken over sociale en milieu-impact vinden voornamelijk plaats met telers, maar bieden ook meer kansen voor samenwerking met andere leveranciers. Onze leveranciersverklaringen zullen daarom worden uitgebreid met sociale en milieuaspecten en we zullen onze inkopers helpen en begeleiden om deze onderwerpen ter sprake te brengen. Ook voor al onze niet-primaire AGF-inkoop wordt gekozen voor samenwerking met leveranciers die duurzaamheid ook hoog in het vaandel hebben.

Klanten

Communicatie en relatie

De communicatiekanalen tussen ons en onze klanten, waaronder supermarktketens/retailers, groot- en tussenhandel en verwerkende bedrijven zijn kort en snel, met veel tweerichtingsverkeer en dialoog. Afhankelijk van de klant kan de communicatie formeler of informeler zijn. De afdelingen inkoop en verkoop schakelen het meeste met klanten. Om de communicatielijnen helder te houden voor alle partijen overleggen de kwaliteitsafdeling en andere stafafdelingen alléén rechtstreeks met klanten na overleg met commercie.

Klantimpact

We zien de klanten steeds meer verduurzamen vanuit de basis. Dit bereiken ze onder meer door hun assortiment samen te stellen uit producten die een lage impact hebben op het milieu. Bovendien proberen ze in de gehele keten steeds meer samen te werken. Onze top 5 klanten stellen uitgebreide specifieke eisen op het gebied van certificeringen, voedselveiligheid en hygiëne. Daardoor zijn ze voor een groot deel verantwoordelijk voor de invloed en impact die ons bedrijf heeft op het milieu en de maatschappij.

Andersom hebben wij minder invloed op de sociale en milieu-impact van klanten. Samen met de telers en klanten dragen we de verantwoordelijkheid voor de gehele keten. In de toekomst wordt samenwerking op dit gebied steeds belangrijker.

Belangen van de consument

De consument die winkelt bij onze klanten heeft steeds meer interesse in de herkomst van een product en wil vaak weten of een product wel verantwoord geproduceerd is. Elke consument wil kwalitatief en duurzaam geproduceerde AGF tegen de best mogelijke prijs. De belangen van consumenten worden voornamelijk vertegenwoordigd door onze klanten. Wij zien nog kansen voor onze klanten om meer contact te maken met de consument, bijvoorbeeld door voorlichting te geven over biologische producten, verpakkingen en andere aspecten die voor de consumenten van belang zijn om een bewuste keuze te maken. Hierin kunnen wij actief meedenken indien gewenst.



Materialiteitsanalyse

Er is een materialiteitsanalyse uitgevoerd om te bepalen welke sociale, milieu-, bestuurlijke en economische onderwerpen de meeste impact hebben op het bedrijf. Uit die analyse komt naar voren welke onderwerpen voor de stakeholders het belangrijkste zijn. Tegelijkertijd is deze analyse belangrijk om risico's en kansen beter in kaart te brengen, de bedrijfscontinuïteit op lange termijn te waarborgen en de belangen van stakeholders mee te nemen in de besluitvorming.

Het onderzoek bestond uit een voorbereidingsfase, drie onderzoeken en een afrondende fase. De onderzoeken omvatten onder andere het identificeren van de belangrijkste stakeholders en het samenstellen van een potentieel belangrijke onderwerpenlijst. Vervolgens hebben zowel de stakeholders als de directie de 18 impactonderwerpen beoordeeld. De stakeholders bestonden uit een selectieve groep telersverenigingen, telers, klanten en de Personeelsvertegenwoordiging (PVT). Zij hebben de onderwerpen beoordeeld op basis van relevantie voor hun stakeholderspositie. De raad van commissarissen (rvc) heeft de onderwerpen beoordeeld vanuit de kansen en risico's voor de bedrijfscontinuïteit op de lange termijn.

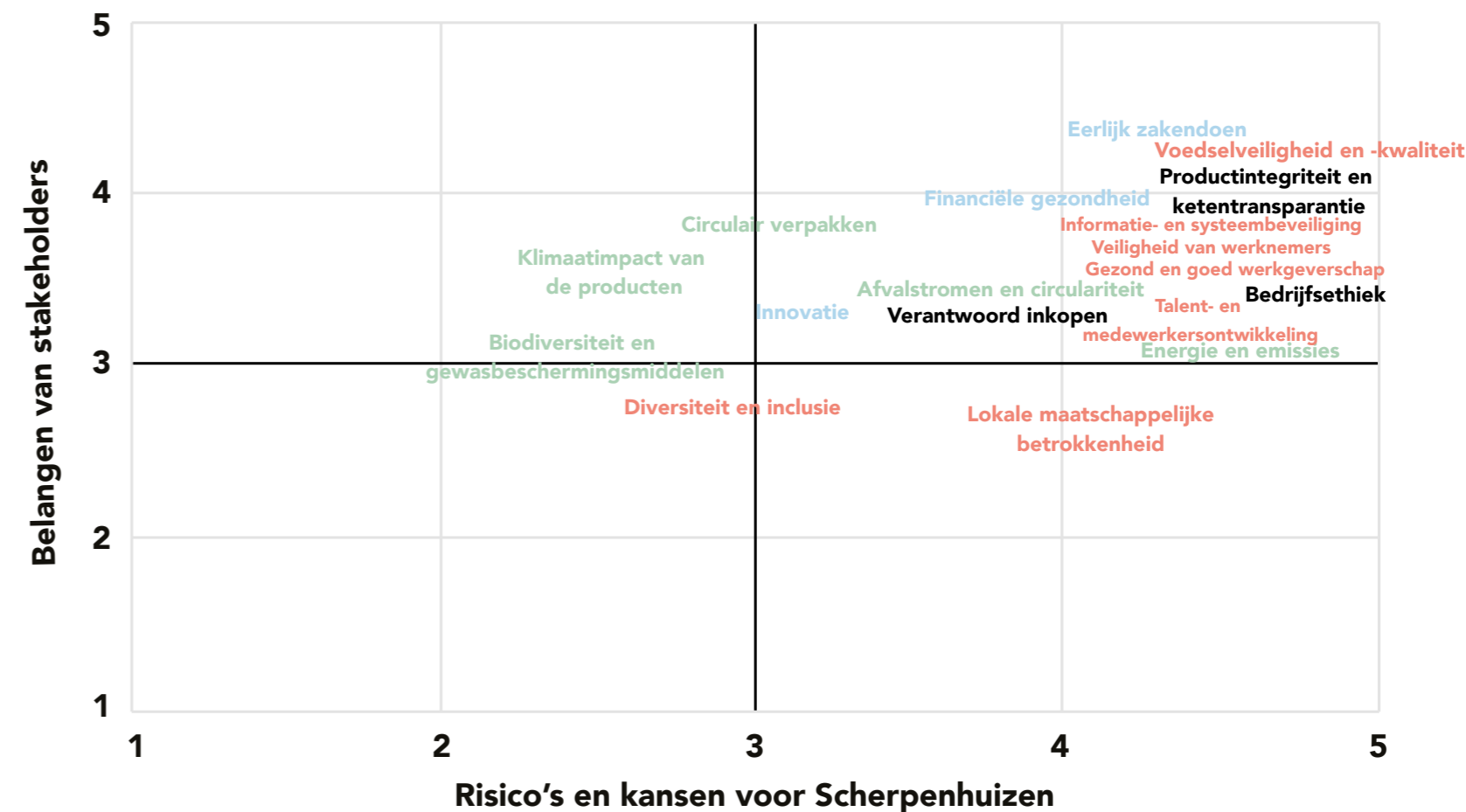
Uit de materialiteitsanalyse zijn 13 onderwerpen naar voren gekomen die door zowel de stakeholders als de directie gemiddeld met een 3,5 of hoger zijn beoordeeld. Dit zijn de onderwerpen vanaf Voedselveiligheid- en kwaliteit, tot en met Circulair verpakken, te zien in de tabel op de volgende pagina. Over deze onderwerpen zal in dit verslag in ieder geval gerapporteerd worden. De materialiteitsmatrix op de volgende pagina laat zien hoe de onderwerpen die belangrijk zijn voor de stakeholders zich verhouden tot het belang op de lange termijn en de bedrijfscontinuïteit.

Deze matrix maakt de risico's en kansen inzichtelijk en helpt om prioriteiten te stellen, de juiste strategieën te ontwikkelen en om in te zetten op de meest relevante onderwerpen.

De schaal loopt van 1 (niet belangrijk) tot en met 5 (zeer belangrijk).

ESG	Onderwerp	Gemiddeld	Pagina
Sociaal	Voedselveiligheid en -kwaliteit	4,6	64
Sociaal	Gezond en goed werkgeverschap	4,3	68
Economisch	Eerlijk zakendoen	4,3	90
Bestuur	Productintegriteit en ketentransparantie	4,3	100
Sociaal	Informatie- en systeembeveiliging	4,2	72
Sociaal	Veiligheid van werknemers	4,1	76
Bestuur	Bedrijfsethiek	4,0	106
Economisch	Financiële gezondheid	4,0	94
Milieu	Energie en emissies	3,9	42
Sociaal	Talent- en medewerkersontwikkeling	3,9	80
Milieu	Afvalstromen en circulariteit	3,7	48
Bestuur	Verantwoord inkopen	3,6	102
Milieu	Circulair verpakken	3,5	54
Sociaal	Lokale maatschappelijke betrokkenheid	3,4	84
Economisch	Innovatie	3,2	96
Milieu	Klimaatimpact van de producten	3,1	58
Sociaal	Diversiteit en inclusie	2,9	86
Milieu	Biodiversiteit en gewasbeschermingsmiddelen	2,7	60
Gemiddeld		3,8	

Materialiteitsmatrix Scherpenhuizen 2022
Op basis van een vooruitzicht van nu en 10 jaar



Materialiteit

Milieu

Energie en emissies

Het verbruik van energie en de uitstoot van broeikasgassen door de eigen bedrijfsactiviteiten.

Scherpenhuizen zet inmiddels alweer een aantal jaren in op het terugdringen van ons energieverbruik en bedrijfsemissies. Als eerste AGF-bedrijf in Nederland zijn onze panden in 2017 zelfs bekroond met het BREEAM Outstanding certificaat. Tegen 2027 streven we naar CO₂-neutraliteit voor onze scope 1 en 2 emissies. Hiervoor zullen de komende jaren nog extra stappen genomen worden zoals de installatie van meer zonnepanelen, inkoop van Nederlandse duurzame energie, elektrificatie van het wagenpark, het gebruik van restwarmte en zuiniger omgaan met energie. Samenwerken, aanpassing en innovatie zijn essentieel om deze vooruitgang te realiseren.

Uitleg

Scope 1, 2 en 3 emissies

De uitstoot (emissies) van ons bedrijf is verdeeld over drie verschillende scopes (groepen). Deze indeling is vastgelegd in het Green House Gas Protocol (GHG-Protocol) en is de internationale standaard om broeikasgasemissies van een bedrijf overzichtelijk te maken.

In scope 1 wordt de uitstoot opgenomen die direct afkomstig is van de eigen bedrijfsmiddelen, zoals de vrachtwagens en het medewerkerswagenpark. Scope 2 bevat de uitstoot van de ingekochte elektriciteit en Scope 3 bevat alle overige uitstoot die niet door de eigen bedrijfsmiddelen worden uitgestoten, maar waarvan we wel gebruik maken voor onze bedrijfsvoering. Hieronder valt bijvoorbeeld het woon-werkverkeer, waterverbruik, afvalverwerking, producttransport en groente- en fruitteelt.

CO₂-eq

Alle genoemde CO₂-emissies zijn CO₂ equivalenten (CO₂-eq). CO₂ equivalenten betekent dat hierin ook andere broeikasgassen zoals lachgas (N₂O, distikstofoxide), methaan (CH₄) en fluorhoudende gassen (F-gassen) zijn meegenomen die met een type brandstof of activiteit worden uitgestoten.

Scope 1

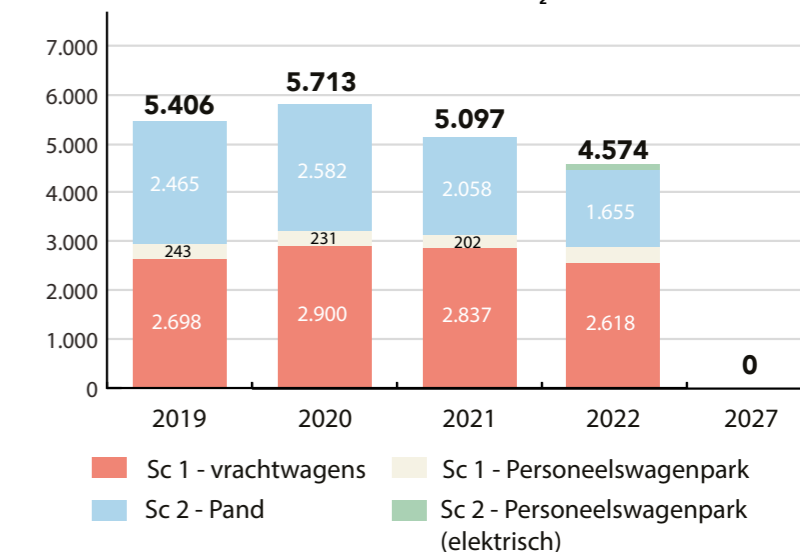
Over 2022 is in totaal 4.574 ton CO₂ uitgestoten binnen scope 1 en 2. De meeste uitstoot werd veroorzaakt door het brandstofverbruik van de vrachtwagens en het medewerkerswagenpark (scope 1) en door het verbruik van de ingekochte elektriciteit op de locaties (scope 2). De totale CO₂-uitstoot is sinds 2019 met 15% gedaald, terwijl de productafzet sindsdien alleen maar is gegroeid.

Voor 2027 is de doelstelling om volledig CO₂-neutraal te zijn in scope 1 en 2. Hierbij zal compensatie voor dieselvrachtwagens nodig zijn omdat hiervoor nog geen technologische oplossing of alternatief bestaat.



CO₂-uitstoot Scope 1 en 2

(in tonnen CO₂)



Vrachtwagens

Ons transportwagenpark, bestemd voor de import en export van onze producten, bestaat uit 12 eigen DAF vrachtwagens, 7 Scania vrachtwagens, 4 Fiat Doblo's, 1 Fiat Ducato en 1 Fiat Fiorino. Over 2022 was transport goed voor 53% van onze CO₂-uitstoot in scope 1 en 2 en daarmee onze grootste uitstootbron.

Dit komt vooral door het dieselvebruik want momenteel is er nog geen alternatief voor dieselvrachtwagens. Als internationaal transportbedrijf, waar lange afstanden worden gereden met versproducten, is elektrisch rijden met de huidige beperkte actieradius nog geen mogelijkheid, en de ontwikkelingen zijn nog niet ver genoeg om waterstof als alternatieve brandstof te overwegen.

Om toch de uitstoot te verminderen van ons eigen transport, nemen we onder andere de volgende maatregelen:

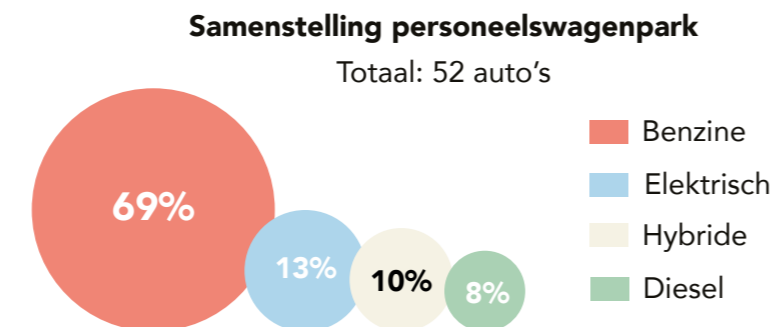
- De chauffeurs krijgen training om energiezuinig te rijden, waarbij onder andere zoveel mogelijk gebruik wordt gemaakt van uitrollen in plaats van remmen.
- We voegen AdBlue toe aan de diesel, dat voor schonere dieselemisies zorgt.
- We rijden met Euro 6-vrachtwagens, de zuinigste in z'n soort.
- Om routes optimaal te plannen maken we gebruik van slimme routesystemen.

Voor ons transport huren we ook externe partijen in, waarbij 8,5% eigen transport is en 91,5% ingehuurd transport. Op dit moment zijn er nog geen details beschikbaar met betrekking tot het energieverbruik en de uitstoot van ingehuurd transport. Een zeer klein deel van onze producten wordt per schip geïmporteerd.

Medewerkerswagenpark

Ons medewerkerswagenpark, de auto's waar de medewerkers in rondrijden, bestond in 2022 uit 52 auto's, waarvan 69% enkel benzine aangedreven, 13% elektrisch, 10% hybride en 8% diesel. Over 2022 was het medewerkerswagenpark voor 5% van onze totale uitstoot verantwoordelijk.

Medewerkers met een auto van de zaak moeten kiezen voor een auto uit klasse A of B, en waar mogelijk hybride of elektrisch. Per 2028 bestaat ons volledige personeelswagenpark uit volledig elektrische auto's of minimaal energielabel A/B.



Gasverbruik

In 2017 hebben we met de verbouwing van het pand de overstap gemaakt naar een duurzamere manier van verwarmen en koelen, volledig zonder gas. Ons systeem is een combinatie van high-en low level verwarming en koeling. Het hergebruik van warm water, afkomstig van de krattenwasinstallatie waarmee we het gebouw (kunnen) verwarmen, is high level. Warmte die vrijkomt uit koelcellen wordt hergebruikt voor vloerverwarming en voor airconditioning en is low level. Zo wordt, door hergebruik van vrijgekomen warmte en koeling, de energie-efficiëntie gemaximaliseerd en opereren we 100% gasvrij. Dit is zowel milieuvriendelijk als kostenbesparend.

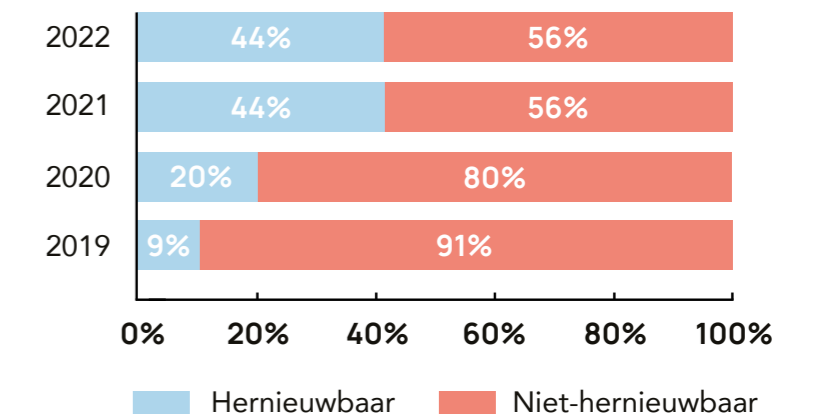
Scope 2 Elektriciteitsverbruik

Het elektriciteitsverbruik van het pand is goed voor 36% van de totale uitstoot. In 2019 was dit nog 46%, en dat terwijl de totale CO₂-uitstoot sinds 2019 met 15% is gedaald.

Door digitalisering, verduurzaming en bedrijfsgroei is het aantal elektriciteitsverbruikers en het totale elektriciteitsverbruik toegenomen, maar de CO₂-uitstoot is in absolute zin afgenomen door de aanleg en uitbreiding van de 9200 zonnepanelen die momenteel op onze daken liggen. In 2022 werd 44% van ons eigen elektriciteitsverbruik geleverd door deze zonnepanelen.

De wens is om meer zonnepanelen te plaatsen, maar de resterende dakoppervlakte is constructief niet sterk genoeg voor meer panelen. In 2023 zullen we naar oplossingen hiervoor zoeken. In 2024 is de inkoop van volledig duurzame Nederlandse energie gepland. Daarmee zou onze volledige elektriciteitsinkoop 100% CO₂-vrij zijn.

Verdeling herkomst elektriciteitsverbruik





Elektriciteitsverbruikers

De elektriciteit wordt voor de belangrijkste onderdelen van het bedrijf ingezet. Het wordt gebruikt voor:

- Koelingen
- Conditionering pakhuis
- Verwarming kantooromgeving
- Krattenwasser
- Heftrucks

Emissiereducties pand

Onze panden zijn BREEAM-gecertificeerd met een 91%-score voor de Schakel 7 en 87% voor de Schakel 5.

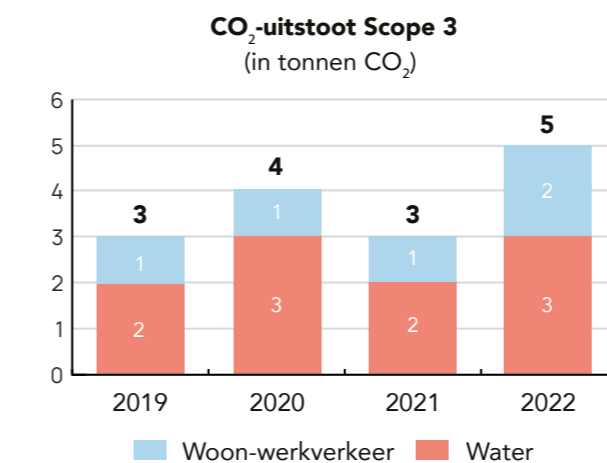
De komkommerverpakkingsmachines, waarmee komkommers geseald worden en de koelinstallaties zijn de grootste elektriciteitsverbruikers. Toch wordt er bij het verpakken van komkommers in cellofaan gedurende de hele cyclus veel CO₂-uitstoot bespaart want met de warmte die vrijkomt uit onze koelinstallaties verwarmen wij het pand.

Scope 3

Onder de scope 3 emissies vallen de emissies die worden uitgestoten door medewerkers of door andere bedrijven. Op dit moment worden alleen de emissies van het woon-werkverkeer en het waterverbruik gemonitord in scope 3. Dit behelst 0,07% van onze totale huidige CO₂-footprint.

De monitoring van het woon-werkverkeer gaat om medewerkers die verder dan 10 kilometer van hun werkplek afwonen en een geregistreerde kilometervergoeding krijgen. Dit is de afgelopen jaren toegenomen vanwege het verdwijnen van de gezondheidsrisico's van COVID-19 en de toename van het werken op kantoor.

Andere scope 3 emissies, zoals het uitbestede transport en de afvalverwerking, worden in 2023 nog verder geïnventariseerd.



Afvalstromen en circulariteit

Het verminderen van de hoeveelheden en volumes afvalstromen van de eigen bedrijfsactiviteiten.

Onze focus om afvalstromen te reduceren ligt op het maximaliseren van recycling en het vergroten van het bewustzijn met betrekking tot afvalscheiding onder de medewerkers. Ondanks de problemen die inconsistente afvalstromen met zich meebrengen wordt ernaar gestreefd om de circulaire economie te verbeteren via verschillende circulariteitsinitiatieven, zoals het hergebruiken van avocadokratjes en kartonnen dozen. Dit hoofdstuk Afvalstromen en circulariteit heeft betrekking op de afvalstromen die als afvalstoffen ons terrein verlaten. Het hoofdstuk Circulair verpakken op pagina 54 gaat over de potentiële afvalstromen in de downstreamketen. Dit betreft de verpakkingsmaterialen die we gebruiken en die uiteindelijk als afval eindigen bij de eindverbruiker.

Afvalbeleid

We zetten ons in om het gebruik van grondstoffen te minimaliseren en de productie van afval en vervuiling te beperken. Ons afvalbeleid legt de nadruk op het scheiden van afval, het aangaan van contracten met afvalverwerkers voor efficiënte inzameling en verwerking, en het stimuleren van medewerkers om afval te scheiden op alle niveaus binnen het bedrijf. Recycling heeft altijd de voorkeur boven storten of verbranden en we streven ernaar om zoveel mogelijk gebruik te maken van natuurlijke, biologisch afbreekbare en recyclebare grondstoffen.

Verantwoordelijkheid

In het bedrijf is iedereen verantwoordelijk voor de uitvoering van het afvalbeleid en wordt hier dan ook op getraind. Product-, materiaal en

afvalstromen worden dagelijks verwerkt door al onze medewerkers, van kantoorpapier tot plastic productverpakkingen. Om een goede scheiding te ondersteunen hebben we op tactische locaties duidelijk kleur gecodeerde afvalbakken geplaatst voor papier- en karton, GFT en restafval. We controleren de naleving hiervan tijdens onze reguliere hygiënerondes en corrigeren waar nodig.

Uitvoering

Het succes van ons afvalbeleid hangt hierdoor grotendeels af van de mate waarin de medewerkers betrokken zijn en zich bewust zijn van hun verantwoordelijkheden. Daarom zorgen we voor continue training en educatie voor alle medewerkers op het gebied van afvalbeheer. Dit kunnen formele trainingssessies zijn, maar ook praktische begeleiding op de werkvloer, afhankelijk van de behoefte(s) van de medewerkers. De afdeling Kwaliteit speelt een cruciale rol in dit proces door frequente controle rondes uit te voeren om de naleving van de HACCP-richtlijnen te waarborgen. Zij staan ook in direct contact met de afvalverwerker, die ons van de nodige gegevens voorziet waardoor ons afvalbeheer gemonitord kan worden en waar nodig verbeteren.

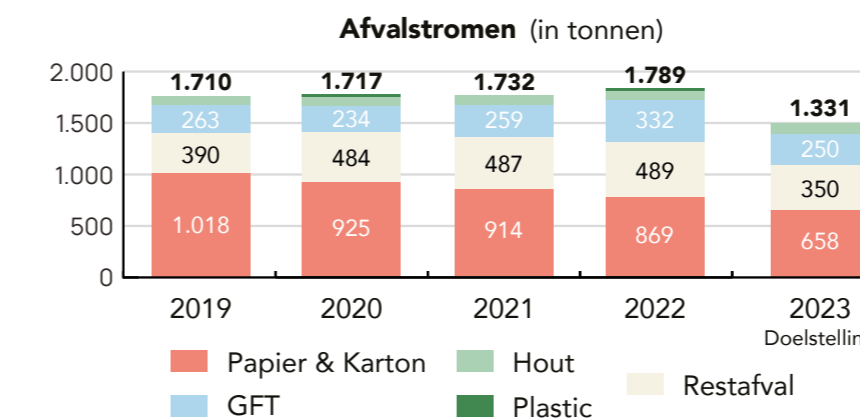
Uitdagingen

De weg naar een volledig duurzame en circulaire bedrijfsvoering is niet zonder uitdagingen; het aanbod van afvalstromen is veranderlijk en dit maakt het soms complex om gestructureerde en efficiënte circulaire oplossingen te realiseren. Om deze uitdagingen zo goed mogelijk het hoofd te bieden, blijven we actief in gesprek met alle betrokken partijen. We onderhouden ons netwerk, leren van de successen en fouten van anderen en stimuleren medewerkers om mee te denken over innovatieve oplossingen.

Het doel is om een cultuur van continue verbetering en leren te creëren die het mogelijk maakt om onze doelstellingen op het gebied van afvalbeheer en circulariteit te bereiken.

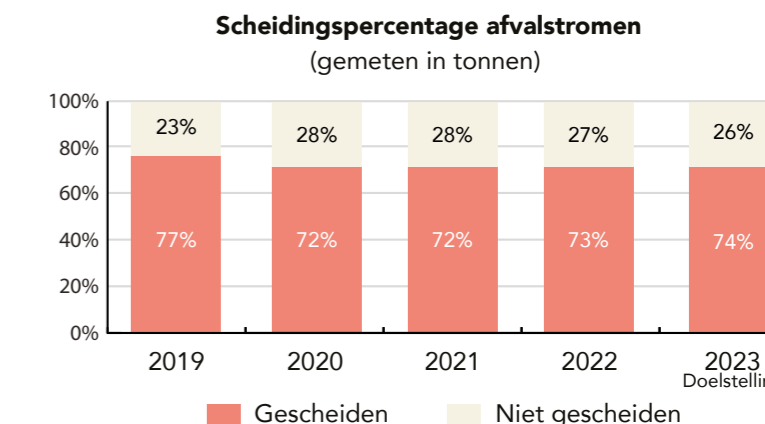
Afvalstromen

In 2022 hebben we een totaal van 1.789 ton afval verwerkt, een stijging van 57 ton in vergelijking met het jaar 2021, waarin we 1.732 ton afval verwerkten. Uit de uitgesplitste afvalstroomgegevens blijkt dat deze toename is verdeeld over verschillende categorieën, waaronder papier & karton, restafval, GFT, hout en plastic. Onze afvalvolumes zijn sinds 2019 redelijk stabiel, met een kleine, jaarlijkse toename van 3%. Deze lichte toename in onze afvalproductie valt samen met de groei van de omvang van de productie. In 2022 was de productieomvang 131 miljoen verpakkingseenheden, een stijging ten opzichte van de 122 miljoen eenheden die er in 2021 werden geproduceerd. In 2023 zullen scherpe en haalbare doelstellingen geformuleerd worden.



Restafval

Restafval is in ons bedrijf een belangrijk aandachtspunt. De restafvalstroom is niet de grootste afvalstroom, dat is papier- en karton, maar het is wel de afvalstroom die de meeste impact heeft. Dit komt doordat restafval gemengd, niet-recyclebaar afval is dat uiteindelijk vernietigd wordt. De toename van 100 ton sinds 2019 is voor een deel te wijten aan de groeiende bedrijfsactiviteiten en een minder goede scheiding, welke terug te zien is in het afnemende scheidingspercentage. Een belangrijke factor



hierbij is de weigering van de afvalverwerker om de grote variatie aan plasticsoorten die onze plastic containers bevatten te scheiden. Daarom worden ze bij het restafval gegooid. Recycling van plastic is immers alleen mogelijk als de plasticsoorten (bijna) uniform zijn. Daarom blijven we extra aandacht schenken aan de training van onze medewerkers om zo een verdere afname van restafval te realiseren en meer te kunnen recycleren.

In ons bedrijf bestaat restafval voornamelijk uit kantoorafval, gemorste of beschadigde voedselproducten en plastic afval. Om de hoeveelheid restafval te beperken, wordt ingezet op afvalscheiding en recycling. We verzorgen jaarlijkse trainingen om onze medewerkers bewust te maken van het belang van correcte afvalscheiding.

Papier en karton

Binnen het bedrijf vormen papier en karton de grootste afvalstroom. De omvang van deze stroom is voornamelijk toe te schrijven aan de inkomende kartonnen verpakkingen, aangevuld met een beperkte hoeveelheid papierafval van onze kantoren. Sinds 2019 neemt de afvalstroom van karton- en papier jaarlijks af door onder andere verdere digitalisering.

Om het gebruik van kartonnen dozen te beperken maken we veelvuldig gebruik van herbruikbare emballage en kratten. Deze worden ingezet voor zowel inkomend, intern als uitgaand transport.

In 2022 werd 32% van ons kartonafval verwerkt in de kartonshredder, een lichte daling ten opzichte van het voorgaande jaar, toen er 38% werd verwerkt. Niet al het karton is geschikt voor de kartonshredder omdat het bijvoorbeeld een plasticlaagje bevat. Verder is er in 2022 gestart met het digitaliseren van werkorderformulieren. Hierdoor is het papierafval met 750 kg verminderd. Dit staat gelijk aan 150.000 formulieren of twee voetbalvelden. Tegelijkertijd hebben we hierdoor een beter inzicht in de planning, het vereenvoudigt de administratie, er is minder communicatie nodig en er worden minder fouten gemaakt.

GFT (Voedselafval)

Groente-, Fruit- en Tuinafval (GFT) bevat organisch en biologisch afbreekbaar afval. Dit is een aanzienlijke afvalstroom, die voornamelijk bestaat uit afgekeurde groenten en fruit. Sinds 2019 is de GFT-afvalstroom met 26% toegenomen. In 2022 hadden we 332 ton aan GFT-afval. Deze groei, groter dan de toename van de bedrijfsactiviteiten, wordt onder andere veroorzaakt door striktere kwaliteitseisen van de afnemers.

Er zijn echter nieuwe manieren bedacht om deze GFT-afvalstroom te benutten. Een voorbeeld hiervan is onze samenwerking met een andere voedseldistributeur: reststromen van blauwe bessen worden verzameld en omgezet in sappen of ingrediënten voor andere producten.

Een ander succes is de samenwerking met een telersvereniging. Vanwege de kleur, grootte of beschadiging voldoet een deel van de tomaten vaak niet aan de verkoopnormen voor winkelconsumenten, maar zijn ze wel geschikt voor andere toepassingen. Samen hebben we besloten om hiervan tomatenpuree te maken. Deze blikjes tomatenpuree worden nu internationaal verkocht door een van onze klanten. Inmiddels is er ook gestart met het verwerken van andere restproducten, zoals tomatenvocht voor hamburgers en pastasauzen.

De eisen per klant en land verschillen aanzienlijk. Voor producten waarvan de klant vindt dat deze niet aan de afgesproken kwaliteit voldoen (onder andere wat betreft kleur, vorm, gewicht) bestaan in de meeste gevallen nog andere afnemers. Doormiddel het gebruik van een snijderij kunnen bepaalde producten voor een deel alsnog als voedsel behouden blijven. Producten die niet voldoen aan de eisen voor consumptie door consumenten worden gebruikt als diervoer of vallen onder de categorie GFT-afval.

Plastic

Het correct sorteren en recyclen van plastic afval vormt een aanzienlijke uitdaging aangezien we werken met een grote verscheidenheid aan soorten plastic, zoals verschillende folies en verpakkingen. Als de verschillende plastic soorten niet op de juiste wijze worden gescheiden of dat er ondanks instructies en signalering ander afval in verkeerde bakken terecht komt, wordt plastic afval afgekeurd en belandt uiteindelijk alsnog bij het restafval.

Dit vraagt continu aandacht en hier ligt zeker een kans voor verdere verbetering. Daarnaast wordt hard gewerkt aan het verminderen van onze plastic afvalstroom door middel van verschillende circulariteitsinitiatieven. De plastic flesjes uit de kantine worden gerecycled, waarbij de opbrengst uit het statiegeld naar diverse lokale goede doelen gaat. Een belangrijk element van het afvalbeleid is het hergebruik van kunststofkratten en het gebruiken van grote kunststoftransportkratten voor losse producten.

Verder werken we samen met een lokale spuitgieterij, die onze avocadokratten recyclet. De kratten waarin avocado's bij ons worden afgeleverd, worden omgevormd tot plantenpotten en andere producten. Voor deze hergebruik-service ontvangen we een bescheiden vergoeding. Dit initiatief voorkomt dat deze kratten als afval eindigen. In 2022 zijn er al 109 vrachten van gemiddeld 1,35 ton per vracht verwerkt, wat aanzienlijk bijdraagt aan het verminderen van onze plastic afvalstroom.

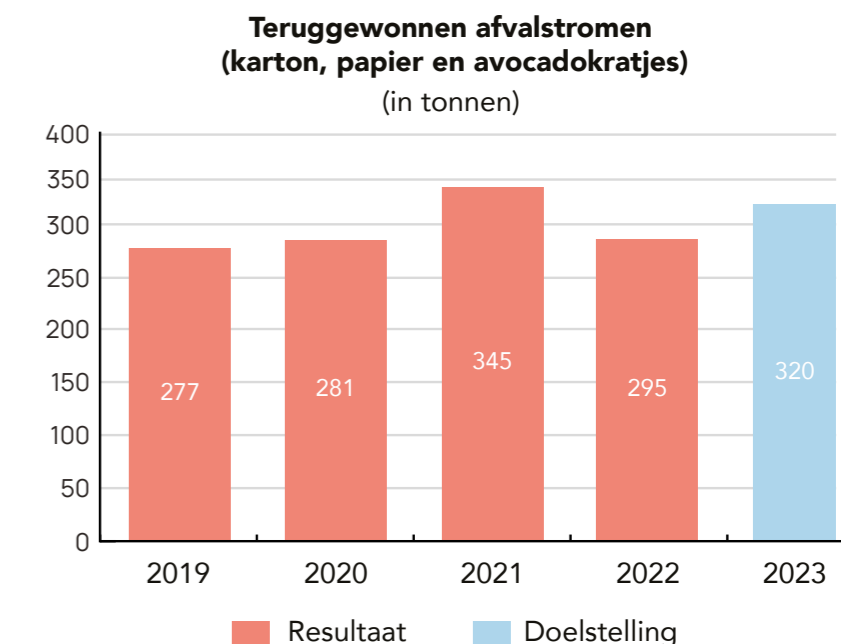


Hout

De afvalstroom hout is relatief klein, waarbij vooral kapotte pallets worden weggegooid die we echt niet meer kunnen repareren.

Teruggewonnen afvalstromen

Door het karton en de avocadokrattjes die gerecycled worden hebben we in 2022 al 295 ton afval kunnen voorkomen. Voor 2023 richten we ons op 320 ton.



Centrale Inkoop

In ons streven naar duurzaamheid is het 'Centrale Inkoop' project gelanceerd. Hierbij worden facilitaire, niet-AGF-gerelateerde producten centraal ingekocht bij een select aantal leveranciers die ook duurzaamheid hoog in het vaandel hebben staan. Dit heeft geleid tot minder leveranciers, minder transportbewegingen en een lagere CO₂-uitstoot.

De centralisatie van de inkoop zorgt ook voor een betere controle van het assortiment en het voorraadbeheer. Dit stelt ons in staat om prioriteit te geven aan duurzame producten, verspilling tegen te gaan en betere voorwaarden uit te onderhandelen met de leveranciers. Een goed voorbeeld van deze strategie is ons contract met een bedrijfskledingleverancier. We kopen bij hen al onze bedrijfskleding (die deels duurzaam geproduceerd is) en die na gebruik ook weer wordt ingezameld voor hergebruik en recycling bij hun partner. Op deze locatie werken mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt. Ook ons gereedschap en defect kantoor materiaal krijgt hier een herbestemming door onderdelen van producten uit te wisselen waardoor een nieuw bruikbaar product ontstaat.

BREAAAM-gebouwen

Bij de bouw van onze panden in 2017 en 2020 is er bijzondere aandacht besteed aan het gebruik van circulaire materialen en het voeren van een verantwoord afvalbeleid. Dit is door een onafhankelijke instantie gecertificeerd en heeft geleid tot BREEAM-outstanding certificaten, een internationaal erkende maatstaf voor de milieuprestaties van gebouwen.



Circulair verpakken

Het verpakken van producten met zo weinig mogelijk nieuwe grondstoffen en afval en hierin samenwerken met de ketenpartners.

In dit hoofdstuk circulair verpakken behandelen we de materiaalstromen en het circulariteitsgehalte van de verpakkingen (en toebehoren zoals etiketten en steekkaarten), waarin wij de groenten en het fruit verpakken voor de eindgebruiker. Wij gooien deze verpakkingen zelf niet weg bij het afval, maar zijn als verpakker wel medeverantwoordelijk in de keten. Deze verantwoordelijkheid delen we met de downstreamketen want het zijn uiteindelijk de klanten die tijdens de ontwerpfase de keuze bepalen voor de verpakking van hun product. In het hoofdstuk Afvalstromen en circulariteit op pagina 48 gaan we in op de afvalstromen die we zelf produceren.

Productverpakkingen

We zijn ons bewust van onze rol binnen de verpakkingketen, hoewel onze directe invloed beperkt is; de keuzes rondom productverpakkingen worden immers voornamelijk bepaald door de retailers, onze klanten.

Retailers worden steeds meer gestimuleerd om verantwoorde verpakkingkeuzes te maken; niet alleen door Europese wet- en regelgeving maar zeker ook door de consument. Wij hebben direct contact met onze verpakkingleveranciers en geven klanten proactief advies over duurzame oplossingen en mogelijkheden.

Ondanks onze beperkte invloed op de verpakkingkeuzes, streven we ernaar om afval te verminderen tijdens ons productontwikkelingsproces. We doen dit onder andere door:

- Het voorkomen van overbodig verpakkingsmateriaal.
- Het gebruik van gerecyclede of recyclebare verpakkingen.
- De samenwerking met klanten en verpakkingleveranciers om duurzame verpakkinginnovaties te ontwikkelen, bijvoorbeeld door het verminderen van plasticgebruik of het overstappen op volledig duurzame verpakkingen.

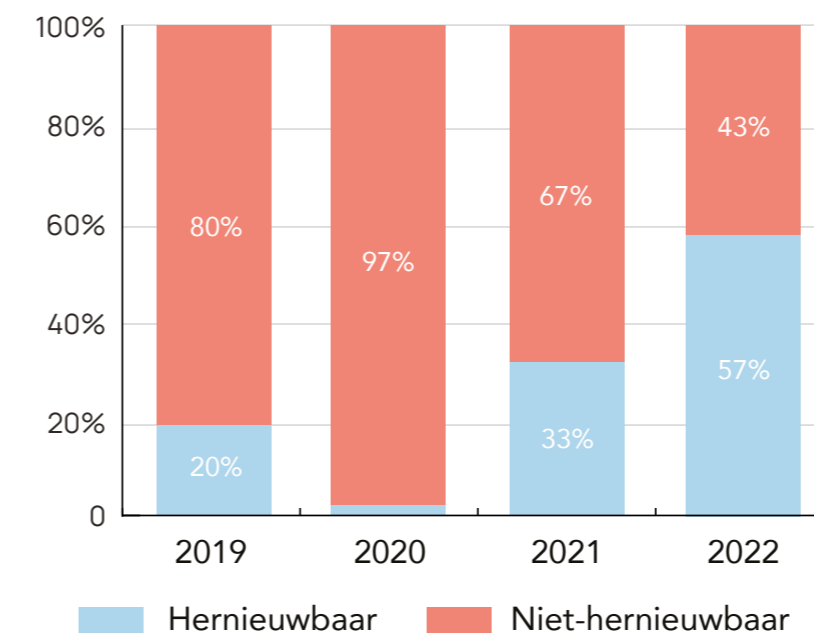
Materiaalverbruik

Het duurzaamheids- of circulariteitsgehalte van de productverpakkingen die we gebruiken, kunnen we meten aan de hand van de gebruikte materiaalsoorten; in het bijzonder de mate waarin een materiaalsoort hernieuwbaar is (papier en karton) en of het gerecycled is.

Hernieuwbare verpakkingsmaterialen

In 2022 was 57% van de ingekochte verpakkingsmaterialen afkomstig van een hernieuwbare bron. Dit betreft de materialen papier en karton. Deze worden toegepast voor schalen, steekkaarten, tussenvellen, etiketten en inlegvellen. De jaarlijkse schommelingen tussen hernieuwbare en niet-hernieuwbare materialen worden veroorzaakt door klant- en/of assortimentswisselingen. Uiteindelijk kiest de klant de verpakking en het materiaal.

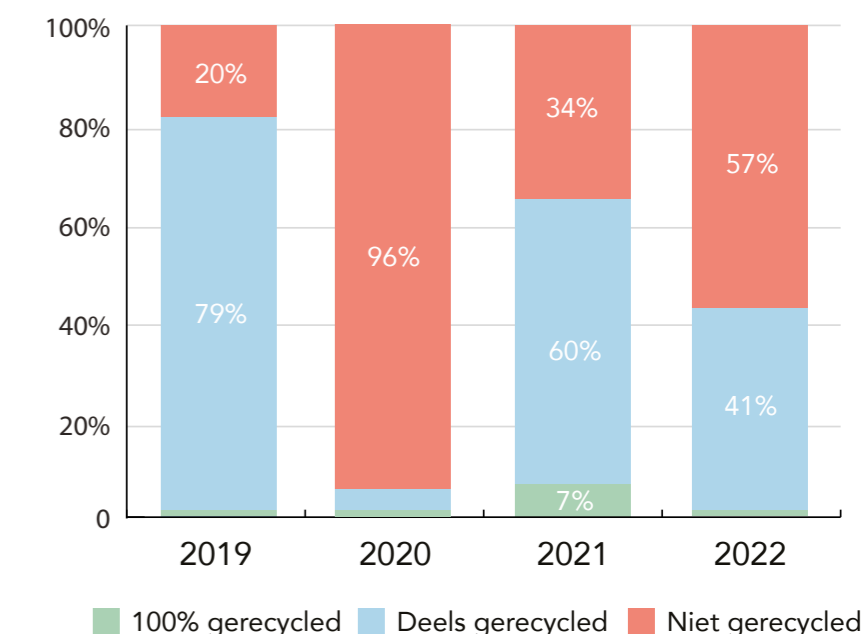
Verdeling toepassing hernieuwbare materialen



Gerecyclede materialen

Het aandeel niet-gerecyclede verpakkingsmaterialen en toebehoren vertoont hetzelfde verloop als de hernieuwbare en niet-hernieuwbare verpakkingsmaterialen. Dit komt door papier en karton dat hernieuwbaar is, maar geen gerecycled materiaal bevat. De 41% deels gerecyclede verpakkingen bestaat met name uit de plastic verpakkingsmaterialen, welke bijna altijd uit minstens 1% gerecycled plastic bestaan.

Verdeling toepassing gerecyclede materialen





Voorbeelden en reducties

Tomatenemmertjes

Ondanks de grote afhankelijkheid van onze klanten, zetten wij ons actief in voor circulaire en duurzame verpakingsoplossingen. De plastic tomatenemmertjes, die door veel klanten nog graag gebruikt worden, zijn bijvoorbeeld gemaakt van transparant mono-materiaal in plaats van zwart plastic, dit maakt ze volledig recyclebaar.

Dunne flowpack

In onze flowpackmachines maken we gebruik van een superdunne folie. De dikte van deze folie is verlaagd van 40 μ in 2003, tot 25 μ in 2019. Deze reductie heeft sinds 2019 een besparing van 241.000 kg plastic opgeleverd, en hierdoor wordt het gebruik van verpakingsmaterialen verminderd en de efficiëntie bevorderd.

Voedselveilige inkt

Onze standaard kartonnen trays waren voorheen voorzien van een kunststof coating. Echter, doordat we zijn overgestapt op voedselveilige inkt, hebben we de behoefte aan deze plastic coating kunnen elimineren en zijn de trays volledig recyclebaar. Tot slot zijn we momenteel bezig met het onderzoeken van het gebruik van cellulose voor diverse producten.

Klimaatimpact van de producten

Het terugdringen van broeikasgassen en het stimuleren van een klimaatbestendige AGF-keten.

Het telen, verpakken en vervoeren van onze AGF-producten heeft een impact op het klimaat. Deze impact wordt voornamelijk veroorzaakt tijdens de teelt en door de broeikasgassen die hiervoor worden uitgestoten. Het verzamelen, verwerken en toepassen van de exacte gegevens over de impact die de AGF-producten hebben op het klimaat is op dit moment nog een uitdaging. Daardoor is het ook nog niet goed mogelijk om de impact effectief te reduceren.

Beschikbaarheid van gegevens

Ondanks dat deze gegevens maar beperkt beschikbaar zijn, nemen we onze verantwoordelijkheid voor de eigen bijdrage aan deze impact op het klimaat; we proberen emissies, grondstoffen en afvalstromen van de verwerking en van het transport zoveel mogelijk te reduceren. Het doel is om de klimaatimpact van de AGF-producten gedurende de gehele cyclus systematisch in kaart te brengen. Zo kunnen we klanten zowel over de productprijs informeren, als over de milieu impact die bij het desbetreffende product hoort.

We zien dat klanten zich steeds meer bewust worden van de klimaatimpact. Ze geven steeds vaker de voorkeur aan lokaal geproduceerde producten en schalen het vliegen van groenten en fruit steeds meer af.

Voor meer informatie over hoe wij onze klimaatimpact reduceren, zie de hoofdstukken [Energie en emissies op pagina 42](#), [Afvalstromen en circulariteit op pagina 48](#) en [Circulair verpakken op pagina 54](#).

Klimaatbestendige teelt

Klimaatverandering is een groeiende zorg voor de AGF-sector. Teeltgebieden, zoals in Nederland en Spanje, moeten klimaatbestendig worden om de oogsten te kunnen garanderen. De kassen kunnen hier de oplossing voor zijn. Zo kan de sector zich aanpassen aan de veranderende klimaatomstandigheden en tegelijkertijd duurzaam produceren.



Biodiversiteit en gewasbeschermingsmiddelen

Het behouden van de biodiversiteit rondom de landbouwgronden en het vermijden van het gebruik van gewasbeschermingsmiddelen.

Het gebruik van gewasbeschermingsmiddelen in groente- en fruitteelt kan de biodiversiteit beïnvloeden. Te weinig gebruik kan leiden tot oogstverlies en economische schade maar teveel gebruik kan de natuur weer schaden. De samenleving zoekt continu naar een balans, informeren alle betrokkenen, streven naar bovenwettelijke normen en laten producten certificeren; een voorbeeld hiervan is Planet Proof. Bovendien bevorderen we actief de biodiversiteit rondom ons pand met tuinen, insectenhôtels, paddenpoels en bijenkasten.

Gebruik van gewasbeschermingsmiddelen

Het gebruik van gewasbeschermingsmiddelen bij de groente- en fruitteelt kan een grote impact hebben op de lokale biodiversiteit. Bij het gebruik van te weinig gewasbeschermingsmiddelen kunnen oogsten bederven wat leidt tot AGF-afvalstromen en verlies van omzet bij telers. Bij het gebruik van teveel gewasbeschermingsmiddelen kan de lokale biodiversiteit ernstig aangetast worden. Het gebruik hiervan is afhankelijk van de wensen in de hele keten. Hierin wordt continu de meest gezonde balans gezocht, binnen de kaders van de wet.

We benaderen zowel klanten, telers als branchepartijen proactief om hen de meest volledige en transparante informatie en adviezen te verstrekken. In samenwerking met onze klanten hanteren wij bovenwettelijke normen van gebruik van maximaal 1/3e gewasbeschermingsmiddelen bij onze telers.

Onze producten zijn op verschillende manieren gecertificeerd, zie hiervoor het hoofdstuk Voedselveiligheid en kwaliteit op pagina 64.

Biodiversiteit op eigen terrein

Om ook de lokale biodiversiteit te bevorderen, en als onderdeel van de BREAAM en Planet Proof duurzaamheids certificeringen van onze eigen huisvesting, hebben we tuinen aangelegd om de biodiversiteit te bevorderen. We hebben hier een paddenpoel, insectenhôtels, een bloemenpark, vijf vogelhuisjes en 80.000 bijen.



Sociaal



Voedselveiligheid en -kwaliteit

De voedselveiligheid en -kwaliteit waarborgen en bevorderen ten behoeve van de gezondheid van de eindgebruiker.

Voedselveiligheid en -kwaliteit staat zowel bij onze stakeholders als bij onszelf hoog op de agenda. Dit is ook gebleken uit de materialiteitsanalyse, op pagina 38. We volgen strikte Europese en Nederlandse wetgeving en ons uitgebreide HACCP-plan identificeert en beheert elk potentieel risico, van grondstof tot eindproduct. Daarnaast worden onze processen regelmatig beoordeeld door de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA) om veiligheid en naleving te garanderen.

Bovenop de wettelijke veiligheids- en kwaliteitseisen, worden onze producten nog aan extra criteria onderworpen, zowel door onze klanten als door onszelf. Zo is veiligheid en kwaliteit in ons assortiment onderbouwd met diverse certificeringen, zoals IFS Food, BRC Food en GLOBALG.A.P CoC Deze worden gewaarborgd door onder andere strikte in- en uitgangsc controles van producten en met behulp van medewerkerstrainingen.

Huidige wet- en regelgeving

Wetgeving in Nederland

Voor voedselveiligheid en -kwaliteit zijn de Europese en Nederlandse wetten van groot belang. Alle EU-landen hebben de Algemene Levensmiddelen Verordening (ALV), beter bekend als de General Food Law, als basis voor hun nationale voedselveiligheidswetgeving.

De wet is er om te voorkomen dat schadelijke stoffen zoals schimmels, pesticideresten of gevaarlijke bacteriën in ons eten terecht komen. Als bedrijven zulke stoffen in hun producten ontdekken, zijn ze verplicht dit te melden aan de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA). Deze instantie superviseert veilige voedselproductie en handel en bepaalt wat de consequenties zijn bij overtredingen in Nederland.

Voor groenten en fruit zijn er specifieke handelsnormen die onder andere van invloed zijn op de kwaliteit en rijpheid. Daarnaast zijn er aanvullende wetten inzake etikettering, gewichtsaanduiding, gewasbescherming en import. Zo is het onder andere wettelijk verplicht om het land van oorsprong duidelijk op het product te zetten.

Het Kwaliteits-Controle-Bureau (KCB) is een zelfstandig bestuursorgaan en wordt aangestuurd door het ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit (LNV) en de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA).

Voedselveiligheidsplan voor bedrijven (HACCP)

HACCP, oftewel Hazard Analysis and Critical Control Points, is een wettelijk verplichte systematische aanpak om voedselveiligheidsrisico's in het productieproces te identificeren en te beheersen. Vanaf de persoonlijke hygiëne van medewerkers tot de opslagcondities, elk aspect wordt onder de loep genomen. We hebben een gedetailleerd HACCP-plan dat voldoet aan de zeven basisprincipes van het systeem, dit plan wordt beoordeeld door de Nederlandse Voedsel en Warenautoriteit (NVWA).

Certificaten

Boven op de geldende wet- en regelgeving bestaan er meerdere certificaten voor de opslag-, verwerkings- en keuringsprocessen van onze producten. Voorbeelden hiervan zijn BRC en IFS. Deze certificaten dienen om zeker te weten dat onze producten vers en veilig bij onze klanten binnenkomen. De voedselveiligheid en -kwaliteit wordt daarnaast ook nog bevestigd door externe en onafhankelijke partijen die, na periodieke audits, het certificaat uitgeven.

Controles

Ingangsc controle

Na de ontvangst van een product wordt het onderworpen aan een reeks ingangsc controles. Het risico van elke partij wordt berekend door een gespecialiseerd systeem op basis van factoren zoals kwaliteit, land van herkomst en soort product. Hierbij krijgen biologische producten extra aandacht. Leveranciers en telers worden beoordeeld met een gemiddelde kwaliteitsscore, welke invloed heeft op de frequentie van toekomstige controles. Afhankelijk van producttype en productgroep, worden kwaliteitsnormen opgelegd door wet- en regelgeving en door klanteisen.

Koelcel- en uitgangsc controles

Iedere ochtend inspecteren keurmeesters de producten in de koelcellen, rekening houdend met eerdere kwaliteitsrapporten. Voordat verzending naar klanten plaatsvindt, volgt nog een uitgangsc controle. Keurmeesters gebruiken hierbij de risicoanalyses van de producten en van de specifieke normen, om te garanderen dat alleen de beste producten verzonden worden.



RIK Erkenning

Het Reglement Interne Kwaliteitscontrole is een erkenningsregeling voor kwaliteitscontrolesystemen, verstrekt door het zelfstandig bestuursorgaan KCB.



GLOBALG.A.P Chain of Custody

Certificaat traceert de weg van het product van boer tot winkel, waarbij duurzaamheid en veiligheid centraal staan.



QS Certificate (DE)

Duits certificaat dat de kwaliteit en veiligheid van voedsel van boer tot bord garandeert.



BIO SKAL

Certificaat garandeert dat een product volgens strikte biologische normen is geproduceerd en verwerkt.



(on the way to) Planet Proof Chain of Custody

Certificaat toont aan dat een product op een duurzamere manier is geproduceerd en verwerkt, met oog voor mens en milieu.



BRC Food

Certificaat dat de voedselveiligheid en kwaliteit in voedselproductiebedrijven waarborgt.



BRC Storage & Distribution

Certificaat verzekert dat de opslag en distributie van voedselproducten aan hoge veiligheids- en kwaliteitsnormen voldoen.



IFS Broker

Certificaat dat de veiligheid en kwaliteit waarborgt van bedrijven die als tussenpersoon in de voedselketen fungeren.



IFS Logistics

Certificaat richt zich op de logistieke aspecten van voedselvervoer, waarbij de nadruk ligt op voedselveiligheid en kwaliteit.



IFS Food

Internationale standaard die de voedselveiligheid en kwaliteit van het eindproduct garandeert.

Andere maatregelen

Veilige en kwalitatieve inkoop

Bij telers en leveranciers hanteren we bij de inkoop een evaluatieprocedure om de productveiligheid en -kwaliteit te waarborgen. Via een enquête worden leveranciers jaarlijks beoordeeld op verschillende criteria, zoals certificeringen, leverbetrouwbaarheid en voedseltracering.

Deze criteria worden gewogen en leiden tot een leveranciersgebonden kwaliteitsscore. Teams van inkoop, kwaliteit en supply chain management zijn hierbij betrokken. Ook worden er actuele documenten van leveranciers, zoals voedselveiligheidscertificaten en leveranciersverklaringen, bijgehouden.

Vervuilde of gevallen producten

We vermijden risico's op vervuilde producten door deze zo snel mogelijk op te ruimen. Bijvoorbeeld wanneer de verpakking beschadigd is en het product gemorst is op de grond. Bij het afvoeren van vervuild voedsel wordt contact met het productieproces vermeden.

Daarnaast wordt ook opeenhoping van afval vermeden. Ruimtes voor het verzamelen van afval en containers zijn dusdanig ontworpen dat ze makkelijk schoongemaakt kunnen worden om zo het aantrekken van ongedierte en andere dieren te minimaliseren.

Medewerkertrainingen en -bewustzijn

Aan de basis van voedselveiligheid- en kwaliteit staat dat elke nieuwe medewerker een uitgebreide starttraining krijgt, waarbij ze leren over voedselveiligheid, HACCP, allergenen (voedingsstoffen die mogelijk allergische reacties oproepen) en Food Defense (het beveiligen van de productiefaciliteit tegen opzettelijke besmettingen). Deze trainingen worden jaarlijks herhaald om de kennis actueel te houden.

Iedere medewerker ondertekent een hygiënereglement voor aanvang van het werk en collega's houden elkaar scherp.

Meldingen van niet-naleving

Over 2022 hebben we één boete gehad van het KCB vanwege een onjuiste klasse aanduiding op een lading. We voeren echter een beleid van nultolerantie en we blijven continu inzetten op audits, kwaliteitsinspecties en kwaliteitsrondes. Interne en onderliggende doelstellingen worden, indien nodig, herzien en gemonitord, en tweewekelijks actueel doorgenomen. In 2022 zijn intern verbeteringen gerealiseerd op het gebied van digitale registratie.

Incidenten van niet-naleving met regelgeving die geleid hebben tot een	2022		2023	
	doel	realisatie	doel	realisatie
Boete of sanctie	0	1	0	
Waarschuwing	0	0	0	
Niet-naleving van vrijwillige codes	0	0	0	

Gezond en goed werkgeverschap

Proactief de duurzame inzetbaarheid, de gezondheid, het werkplezier en het welzijn van de medewerkers bevorderen.

Gezond en goed werkgeverschap betekent voor ons dat het welzijn en de gezondheid van onze medewerkers voorop staat. Dit is terug te zien in ons gezondheidsbeleid; we streven naar optimale arbeidsomstandigheden en proberen psychosociale arbeidsbelasting zoveel mogelijk te voorkomen. We investeren in gezonde werkplekken, in een gezonde bedrijfscultuur en in een vitaliteitsprogramma om zo beroepsziekten en verzuim tegen te gaan. Er worden diverse hulpmiddelen en interventies aangeboden en medewerkers krijgen advies over veilig en gezond werken. Ze worden aangemoedigd om gezonde keuzes te maken, zowel fysiek als mentaal, en we nemen maatregelen tegen ongewenst gedrag.

Dit hoofdstuk heeft betrekking op de lange termijn gezondheid, de vitaliteit en het welzijn van de interne en de extern ingehuurd medewerkers. In het hoofdstuk Veiligheid van de medewerkers op pagina 76 gaan we in op de directe veiligheid van de medewerkers, op en rondom de werkvloer.



Gezondheidsbeleid

Het gezondheidsbeleid is erop gericht om de gezondheid en het welzijn van zowel onze als de externe medewerkers te waarborgen en te bevorderen. Uiteraard voldoen we aan alle verplichtingen van de Arbowet. We streven ernaar om optimale arbeidsomstandigheden te creëren. Dit doen we onder andere door middel van onderzoek, inventarisatie en het aanpakken van mogelijke gezondheidsrisico's of knelpunten op het gebied van fysieke- en mentale belasting. Dit alles is vastgelegd in ons Arbobeleid.

Gezond en goed werkgeverschap valt samen met veiligheid van de medewerkers onder het Arbobeleid. Dit beleid wordt omschreven in het hoofdstuk Veiligheid van de medewerkers op pagina 76, maar is ook van toepassing op de Gezond en goed werkgeverschap in dit hoofdstuk.

Gezondheid in de praktijk

Vitaliteitsplan

De gezondheid en vitaliteit van onze medewerkers wordt voorop gesteld met behulp van een doordacht vitaliteitsplan. Naast vitaliteit maakt ook het terugdringen van verzuim een onderdeel uit van dit plan. Dit vitaliteitsplan is een kernonderdeel van het gezondheidsbeleid, erop gericht om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te verhogen.

In 2023 worden onze nieuwe kernwaarden bekend gemaakt. Vitaliteit is er daar één van. In 2023 zal bovengenoemd vitaliteitsplan omgezet worden in een integraal vitaliteitsbeleid om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers nog verder te verhogen. Dit willen we bereiken door nog beter aan te sluiten op de behoefte van de medewerkers en het bedrijf.

Het plan richt zich op drie belangrijke speerpunten:



Fysieke belasting en ergonomie

We richten ons ook op het beperken van de fysieke belasting. Denk hierbij aan instructies over correct tillen, aanbieden van hulpmiddelen en het optimaliseren van een werkplek in ergonomisch opzicht. Daarnaast adviseren we over de juiste instellingen van de werkplek en wordt het nemen van 'micropauzes' aangemoedigd, ter onderbreking van repetitieve taken en ter vermindering van stress.

Daarnaast verstrekken we persoonlijke beschermingsmiddelen aan onze medewerkers, zie pagina 64.

Psychosociale arbeidsbelasting

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) verwijst naar stressoren op de werkplek, waaronder werkdruk, ongewenst gedrag, seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie. We zijn ons bewust van het belang van een veilige en gezonde werkomgeving en dat de impact van PSA schadelijk kan zijn voor de mentale en fysieke gezondheid van medewerkers. We hebben diverse maatregelen genomen om PSA te verminderen. De belangrijkste maatregel heeft betrekking op onze bedrijfscultuur, waar eerlijkheid, ethiek en transparantie een groot onderdeel van zijn. Ongewenst gedrag maken we bespreekbaar tijdens werkoverleggen en er worden consequenties verbonden aan onaanvaardbaar gedrag. Maar bovenal stimuleren wij het gewenste gedrag.

Via de vertrouwenspersonen (twee intern en één extern) kunnen medewerkers ongewenst gedrag of PSA melden. De vertrouwenspersoon biedt emotionele opvang en begeleiding en kan bemiddelen in conflictsituaties.

Ze handelen altijd met uitdrukkelijke toestemming van de medewerker en alles wordt vertrouwelijk behandeld. In 2022 zijn er 0 meldingen binnengekomen bij de vertrouwenspersonen. Deze 0 meldingen kunnen een vertekend beeld geven, omdat deze waarschijnlijk indiceert dat niet elk incident wordt gemeld. Het zou kunnen betekenen dat de vertrouwenspersoon toch niet bij iedereen bekend is of dat de drempel om incidenten te melden voor medewerkers te hoog is. Ons streven is dat de vertrouwenspersoon bekend is bij alle medewerkers. In 2022 is de Klokkenuidersregeling vernieuwd om zo de meldingsdrempel te verlagen. Op verschillende manieren is gecommuniceerd naar medewerkers over wat zij kunnen doen (en bij wie ze kunnen aankloppen) als zij een melding willen maken.

Voor meer informatie over onze bedrijfscultuur, zie de hoofdstukken Bedrijfsethiek op pagina 106 en Eerlijk zakendoen op pagina 90.

Verzuim

Verzuim en preventie

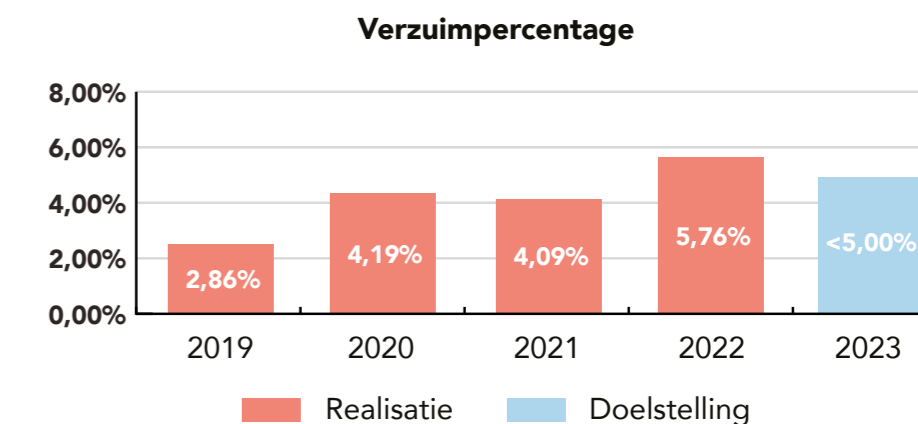
Ons gezondheidsbeleid is erop gericht om gezondheidsrisico's zoveel mogelijk te herkennen, voorkomen en ziekteverzuim te verminderen. Het heeft drie fundamentele aspecten: preventie, genezing en registratie, waarbij preventie het grootste verschil kan maken. Hierbij worden signalen van mogelijke verzuimoorzaken vroegtijdig opgepikt, onderzocht, en actief aangepakt. Goede arbeidsomstandigheden, een veilige werkomgeving, leiderschap en aandacht voor de individuele medewerker dragen hieraan bij.

In 2023 zullen we een onderzoek naar psychosociale arbeidsbelasting (PSA) uitvoeren en in 2023/2024 zal een preventief medisch onderzoek (PMO) plaatsvinden. Beide onderzoeken zullen meer inzicht geven in mogelijke beroepsziekten. Medewerkers die getroffen worden door arbeidsgelateerde ziekten of incidenten krijgen de nodige ondersteuning aangeboden, vaak op advies van de bedrijfsarts.



Verzuimpercentage

Het verzuimpercentage geeft aan hoeveel procent van het jaar medewerkers gemiddeld afwezig zijn door ziekte. In 2020 en 2021 heeft COVID-19 een significante bijdrage gehad in het gestegen verzuim. In 2022 was het langdurige verzuim verantwoordelijk voor een verdere toename. Sinds 2019 is het verzuim jaarlijks toegenomen tot 5,76% in 2022. Het terugdringen van langdurige verzuim is vanuit werkgeversperspectief een uitdaging. Vanaf 2023 zijn er KPI's opgesteld voor kort en langdurig verzuim en wordt er periodiek gerapporteerd over deze cijfers. We streven dan naar een verzuimpercentage dat onder de 5% ligt. Dit willen we bereiken door preventie en met behulp van ons vitaliteitsplan.



Informatie- en systeembeveiliging

Het waarborgen van veilige en goed beschermde systemen en informatie.

Wij hechten veel waarde aan informatiebeveiliging en aan de privacy van onze medewerkers. Conform de AVG-wet (Algemene Verordening Gegevensbescherming) verwerken we persoonsgegevens voor diverse doelen, zoals administratie en communicatie. Tevens waarborgen we een veilige opslag en behandeling van deze gegevens. Diverse technische maatregelen zoals firewalls, dubbele authenticatie en geografische blokkering voorkomen de toegang van onbevoegden. Bovendien is de toegang tot serverruimtes en ICT-apparatuur beveiligd en medewerkers volgen strikte richtlijnen inzake datagebruik. Potentiële datalekken worden onmiddellijk gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Met deze maatregelen streven we naar een maximale privacybescherming en verantwoordelijke dataverwerking; in 2022 zijn geen datalekken gemeld.

Het onderwerp Eerlijk zakendoen op [pagina 90](#) heeft veel overeenkomsten met het onderwerp Bedrijfsethiek. Bij Eerlijk zakendoen wordt gefocust op transparantie en eerlijke prijzen. Bij Bedrijfsethiek wordt gefocust op de naleving van wet- en regelgeving en het voorkomen van onethisch gedrag.

Privacyverklaring

Privacy beleid

Wij verwerken de nodige persoonsgegevens conform de AVG-wet. Deze gegevens gebruiken we onder andere voor de administratie, communicatie, offertes en nieuwsbrieven. We slaan deze gegevens veilig op en deze worden alleen gedeeld met derde partijen als daar toestemming voor is gegeven. Bovendien wordt data volgens wettelijke termijnen

bewaard en zijn alle gegevens grondig beveiligd. Medewerkers hebben recht op inzage, wijziging of verwijdering van hun gegevens en zij hanteren strikte richtlijnen met betrekking tot het datagebruik. Potentiële datalekken worden direct gemeld. Op deze manier willen we een maximale privacybescherming behalen en data op een verantwoorde manier verwerken. Op onze website verzamelen we geen persoonlijke data zonder toestemming.

Verwerking persoonsgegevens

We verwerken persoonlijke gegevens volgens de AVG-wet.

Dit doen we om:

- Toestemming te hebben (bijv. voor nieuwsbrieven)
- Een afspraak na te komen
- Aan onze wettelijke taken te voldoen
- Belangen te beschermen (bijv. bij contracten of medewerkerszaken)

Deze gegevens worden gebruikt voor:

- Offertes, contracten en diensten
- Plannen en beleid
- Toegang tot gebouw en terrein
- Contact met relaties
- Nieuwsbrieven
- Nieuwe producten of diensten
- Administratie
- Medewerkerszaken
- Sollicitaties
- Aanbiedingen

Omgang met persoonsgegevens

We verzamelen noodzakelijke persoonsgegevens van medewerkers voor administratie, communicatie en het nakomen van overeenkomsten. Zonder deze gegevens kunnen medewerkers hun werk niet uitvoeren. De gegevens worden veilig opgeslagen in een database volgens Europese normen. Sommige gegevens kunnen aan derden worden gegeven, maar dit gebeurt altijd met instemming van alle betrokkenen. Zonder de toestemming van medewerkers worden gegevens niet gedeeld, tenzij noodzakelijk of wettelijk verplicht. Gegevens gaan daarnaast nooit naar partijen buiten de EU. Medewerkers mogen ons vragen om inzage in de gegevens die we van hen hebben opgeslagen. Ook kunnen zij ons verzoeken deze gegevens te wijzigen, aan te vullen of te verwijderen. Na ontvangst van een verzoek, wordt deze getoetst naar wettelijke standaarden voordat de gegevens worden bewerkt.

Bewaren en beveiligen van gegevens

Persoonsgegevens worden door ons bewaard zo lang als dit nodig is op basis van gemaakte overeenkomsten en wettelijke bewaartermijn(en). Als personen zich uitschrijven voor de nieuwsbrief, worden relevante persoonsgegevens verwijderd. Sollicitatiegegevens blijven bewaard tot het einde van de procedure; als er geen samenwerking volgt, vragen we toestemming om ze langer te bewaren of verwijderen we ze.

De veiligheid van de persoonsgegevens is gegarandeerd doordat we strikte veiligheidsmaatregelen gebruiken, waaronder een SSL-certificaat, om onbevoegde toegang te voorkomen. Onze externe website draait op goed beveiligde servers in Nederland volgens de actuele veiligheidsnormen.

Omgang door medewerkers

Alleen strikt noodzakelijke persoonsgegevens worden geregistreerd en deze worden uitsluitend gebruikt voor het daarvoor beoogde doel. De registratie van persoonlijke gegevens wordt tot een minimum beperkt, waarbij de nadruk ligt op maximale privacybescherming. Toegang tot het computernetwerk is gebaseerd op het functieprofiel van de medewerker. Bij het eerste gebruik wordt instemming met onze regels en afspraken verwacht; voorafgaand aan de indiensttreding ondertekent iedere medewerker deze regels, vastgelegd in het reglement computergebruik. In overeenstemming met de AVG-richtlijnen moeten alle medewerkers de persoonsgegevens op een rechtmatige, transparante en behoorlijke manier verwerken. Technische en organisatorische maatregelen zijn geïmplementeerd om deze gegevens te beveiligen. Bij een vermoeden van een datalek is het de verantwoordelijkheid van de medewerker om dit onmiddellijk te melden. Onze focus ligt op het waarborgen van een veilige en verantwoorde omgang met persoonsgegevens binnen het bedrijf..

Meldplicht datalekken

Autoriteit Persoonsgegevens (AP)

Wanneer een mogelijk datalek wordt ontdekt, melden we dit direct bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP), de instantie die toeziet op de bescherming van persoonsgegevens. Een datalek betekent dat persoonsgegevens mogelijk zijn blootgesteld, zoals door een hack of het kwijtraken van een gegevensdrager. Ook informeren we alle betrokken personen en we onderzoeken de risico's van het lek. Het is belangrijk om te weten dat de AP ervoor zorgt dat bedrijven zorgvuldig met persoonsgegevens omgaan en dat ze melding maken van datalekken.

Meldingen in 2022

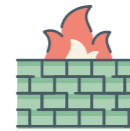
We zijn trots te kunnen melden dat er in 2022 geen sprake was van datalekken. Hierbij is onze nul-doelstelling gehaald. Hoewel ons streven naar nul incidenten ambitieus en misschien niet altijd haalbaar is, blijven we onophoudelijk inzetten voor de beste beveiliging. Ondanks de uitdagingen blijven we altijd verantwoordelijk voor het nemen van de juiste beveiligingsstappen. We zetten ons in om de risico's te beperken en te voldoen aan de AVG. Onze focus ligt op het proactief verminderen van incidenten, het minimaliseren van potentiële datalekken en het zorgvuldig beschermen van persoonsgegevens.

Informatiebeveiliging

Ons informatiebeveiligingsbeleid biedt richtlijnen voor beveiligingsprocessen, met als doel een gebalanceerd beveiligingssysteem te bewerkstelligen gericht op risicobeheersing. Risico's ontstaan onder andere door gebruikers, ICT-kwetsbaarheden en externe factoren zoals inbraak en natuurgeweld. We nemen maatregelen om deze risico's en hun schade te beperken.

Beveiligingsmaatregelen

We hebben verschillende beveiligingsmaatregelen genomen om onze systemen en informatie te beveiligen.



Firewall: Een geavanceerde firewall controleert al het in- en uitgaande internetverkeer en filtert ongewenste data.

Gasten-WiFi: Apart netwerk voor gasten, gescheiden van het hoofdnetwerk en beveiligd met een wachtwoord.



Externe Ondersteuning: Samenwerking met specialisten voor zowel actieve als passieve beveiligingsondersteuning.

Dubbele Authenticatie: Externe toegang vereist meerdere verificatiestappen.



Antivirus & Updates: Regelmatige updates en uitgebreide scans van al het verkeer.

Inbraakpreventie: Systemen die potentiële aanvallen identificeren en blokkeren.



Spamfilter: Geavanceerde tools om ongewenste e-mails te



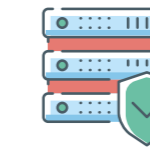
Dreigingsanalyse: Systemen die mogelijke dreigingen in een gecontroleerde omgeving testen.

Webtoegangsbeheer: Beperkte toegang tot potentieel risicovolle websites.



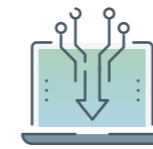
Geografische Blokkering: Beperking van toegang vanuit bepaalde regio's.

DNS-beveiliging: Bescherming tegen malafide websites.



Extra Scans: Aanvullende beveiligingstools voor e-mail en eindpuntbeveiliging.

Netwerksegmentatie: Geavanceerde scheiding van intern netwerkverkeer.



Externe Cyberbeveiliging: Samenwerking met experts voor continue monitoring en dreigingsanalyse.

Fysieke beveiliging

De fysieke veiligheid van systemen en persoonsgegevens wordt gewaarborgd door het voorkomen van ongeautoriseerde toegang. Dit gebeurt door te zorgen voor strikte toegangscontroles in gebouwen en serverruimtes. Medewerkers worden bijvoorbeeld aangemoedigd om hun schermen en bureaus schoon te houden om informatiebescherming te maximaliseren.

Alleen geautoriseerde medewerkers hebben toegang tot ICT-apparatuur en specifieke netwerkdiensten, toegang voor derden vereist goedkeuring en speciale inloggegevens. Kritieke ICT-voorzieningen staan in beveiligde ruimten en slechts een selecte groep heeft toegang tot deze speciale computerruimten.

Veiligheid van werknemers

De veiligheid van de medewerkers op en rondom de werkvloer.

Wij hechten groot belang aan de veiligheid van iedereen die bij ons werkt; dit betreft zowel onze eigen medewerkers als extern ingehuurde medewerkers. Ons beleid garandeert dat iedereen in een gezonde en veilige omgeving kan werken en daarbij is het volgen van de Arbowet en de Arbocatalogus AGF essentieel. We richten ons op preventie, continue verbetering, en actieve betrokkenheid met en van medewerkers. In de praktijk realiseren we dit met behulp van maatregelen, trainingen, en reguliere controles.

Dit hoofdstuk heeft betrekking op de directe veiligheid van interne en extern ingehuurde medewerkers op en rondom de werkvloer. In het hoofdstuk [Gezond en goed werkgeverschap op pagina 68](#) gaan we in op de lange termijn gezondheid, de vitaliteit en het welzijn van de medewerkers.

Arbobeleid

De directie draagt de uiteindelijke verantwoordelijkheid over het arbobeleid en streeft naar optimale arbeidsomstandigheden zowel voor onze eigen als voor ingehuurde medewerkers. Het arbobeleid is gericht op het garanderen van de veiligheid en gezondheid van medewerkers en derden en op de bevordering van hun welzijn. Het voeren van een arbobeleid is wettelijk verplicht onder de Nederlandse Arbowet.

Het arbobeleid omvat een aantal uitgangspunten;

- voldoen aan de verplichtingen vanuit de Arbowet en andere relevante wetgeving. Hierbij is de uitvoering van de Arbocatalogus AGF leidend;
- het voorkomen van onaanvaardbare risico's en gevaren met betrekking tot de veiligheid en gezondheid van medewerkers en derden;
- continue verbetering van de arbeidsomstandigheden door middel van het uitvoeren van risico-inventarisaties en -evaluaties, audits en arborondes;
- zo veel mogelijk tegengaan van ziekteverzuim, door beleid te voeren op basis van duurzame inzetbaarheid;
- actief bestrijden van psychosociale arbeidsbelasting;
- zorgdragen voor een goed functionerende bedrijfshulpverlening en een actueel en functioneel ontruimingsplan.

Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij een actieve bijdrage leveren aan de uitvoering van het arbobeleid en dat zij zich houden aan de voorschriften van de Arbowet.

Dit arbobeleid is ook van toepassing op de [Gezond en goed werkgeverschap](#), zie [pagina 68](#).

Verantwoordelijkheden

Directie, preventiemedewerker en QESH-manager

De directie draagt de verantwoordelijkheid voor het veiligheids- en gezondheidsbeleid en werkt hierin nauw samen met de preventiemedewerker. Deze medewerker helpen bij het organiseren en uitvoeren van risico-inventarisaties, voeren preventieve maatregelen uit en ondersteunen bij gezondheidsgerelateerd verzuim.

Daarnaast hebben we een QESH-manager. Zijn verantwoordelijkheden omvatten het opstellen van het gezondheidsbeleid en het uitvoeren van trainingen gericht op gezondheid. Ook fungeert hij als aanspreekpunt voor alle gezondheidsgerelateerde zaken binnen het bedrijf.

Medewerkersbetrokkenheid

Onze medewerkers hebben inspraak in het arbobeleid via de Personeelsvertegenwoordiging (PVT). Een PVT-lid maakt daarnaast onderdeel uit van de Arbocommissie, waar periodiek veiligheids- en gezondheidsthema's worden besproken. We moedigen open communicatie aan en hebben een klokkenluidersprocedure geïmplementeerd waardoor medewerkers anoniem eventuele zorgpunten kunnen aankaarten.

Voor meer informatie over medewerkersbetrokkenheid, zie het hoofdstuk [Stakeholderbetrokkenheid op pagina 34](#).

Arbomanagement

Arbeidshygiënische strategie

Bij het nemen van veiligheids- en gezondheidsmaatregelen hanteren we de arbeidshygiënische strategie, zoals vastgelegd in de Arbowetgeving. De arbeidshygiënische strategie beschrijft de volgorde waarin soortgelijke maatregelen genomen moeten worden om de arbeidsrisico's zoveel mogelijk te beperken en is opgebouwd uit vier stappen:

- **Bronmaatregelen;** Wegnemen van de bron of vervangen door een minder gevaarlijke bron, zoals de werkzaamheden met een gevaarlijke stof beëindigen of een lawaaierige machine vervangen door een minder lawaaierige machine
- **Collectieve maatregelen;** Afscherming van de bron of het verminderen van gevaar in de omgeving, zoals hekwerken plaatsen rondom een gevaarlijke machine of een afzuiging plaatsen rondom lasrook.
- **Organisatorische maatregelen;** Medewerkers deskundiger maken of minder lang blootstellen aan de bron, door middel van instructie nieuwe procedures of taakrotatie.
- **Persoonlijke beschermingsmiddelen;** Individuele bescherming bieden tegen de bron, zoals veiligheidsschoenen of gehoorbescherming.

We maken bij de keuze voor de beheersmaatregelen ook gebruik van de Arbocatalogus AGF. Hierin beschrijft de branche op eigen initiatief hoe werkgevers kunnen voldoen aan de doelvoorschriften van de overheid voor gezond en veilig werken (Arbowet).

Risico-inventarisatie & evaluatie en plan van aanpak

Om risico's in kaart te brengen en te evalueren, werken we met de branche risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E) AGF detail- & groothandel. Deze is in overeenstemming met de Arbowetgeving. De RI&E geeft inzicht in veiligheidsrisico's binnen het bedrijf en daar komt een plan van aanpak voor risicobeheersing uit voort. De arbocommissie is verantwoordelijk voor de uitvoering en alle medewerkers kunnen het plan inzien.

Uitvoering

Werkinstructies en voorlichting

Alle medewerkers worden geïnstrueerd over de te verrichten werkzaamheden en de veiligheidsrisico's die daaraan verbonden zijn. Ook krijgen ze informatie over de maatregelen die genomen worden om deze risico's te beperken. Op basis van de werkzaamheden wordt bepaald aan wie en waarover voorlichting gegeven wordt. Er worden in ieder geval trainingen, voorlichting en instructies verzorgd met betrekking tot:

- de introductie van nieuwe medewerkers (incl. uitzendkrachten en stagiaires);
- algemene veiligheids- en werkinstructies voor productiemedewerkers en technische dienst;
- verzuimbeleid en bijbehorende protocollen;
- de ontwikkeling van ziekteverzuim binnen het bedrijf.
- arbo- en veiligheidsthema's.

Onder arbo- en veiligheidsthema's vallen onder andere de persoonlijke beschermingsmiddelen, gevaarlijke stoffen, fysieke belasting, machineveiligheid, intern transport, schadelijk geluid, PSA, beeldschermwerk en zittend werk.

Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)

Op plaatsen waar reguliere maatregelen niet voldoende zijn wat betreft de veiligheidsrisico's, worden persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) ingezet of aangeboden aan medewerkers. Dit zijn onder andere:

- Veiligheidsschoenen
- Gehoorbescherming
- Gelaatbescherming
- Werkkleding

In het huishoudelijk reglement wordt aangegeven waar, wanneer en welke persoonlijke beschermingsmiddelen gedragen moeten worden.

Veiligheidstrainingen

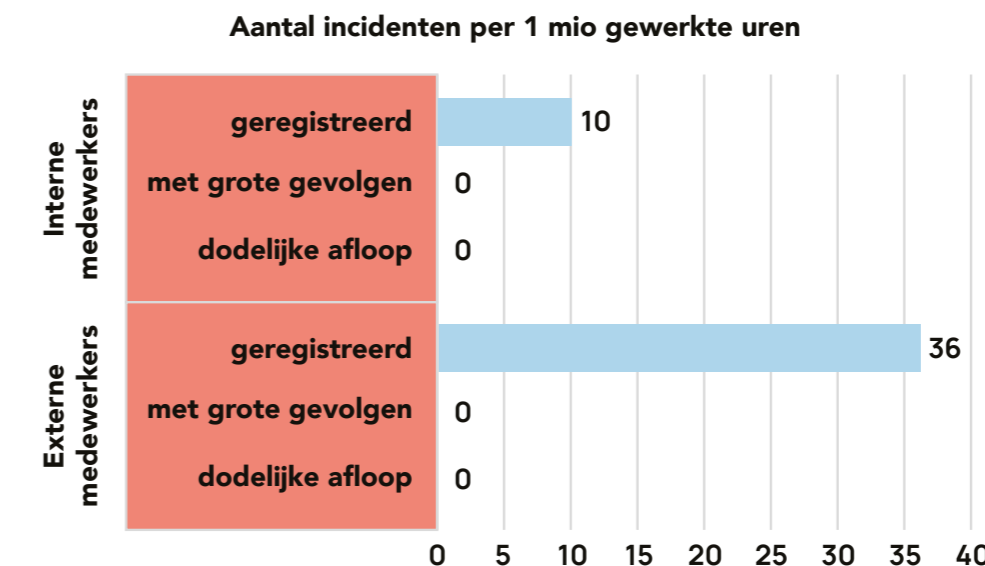
Iedere medewerker volgt een algemene veiligheidstraining. Voor heftruck/EPT-chauffeurs en andere specifieke gevaren (chemie, hoogwerker) zijn extra trainingen verplicht.

De trainingsbehoeften worden bepaald door de afdeling kwaliteit en door de arbocommissie en alle trainingen worden gratis en onder werktijd aangeboden. Aan het einde van iedere online training maken de medewerkers een toets, die met een 7 of hoger afgerond moet worden.

Incidenten

In 2022 hebben er in totaal 25 incidenten plaatsgevonden, 6 onder de eigen medewerkers en 19 onder de externe medewerkers. Afgezet tegenover 1 miljoen gewerkte uren zijn dat respectievelijk gemiddeld 10 en 36 incidenten. Het betreft incidenten zonder grote gevolgen en hier vallen ook een zere knie of het plakken van een pleister onder.

Er is veel energie gestoken in het meer melden en registreren van ook (bijna) ongevallen en gevaarlijke situaties, dit heeft mogelijk geleid tot een hoger aantal meldingen. Doordat (bijna) ongevallen vaker gemeld worden, kunnen we proactief specifieke punten oplossen met als resultaat minder echte ongevallen.



Talent- en medewerkersontwikkeling

De kansen van medewerkers om zich te kunnen ontwikkelen, naast hun huidige werkzaamheden en functie.

Ons talent- en ontwikkelingsbeleid speelt een belangrijke rol om "simpelweg de beste in vers" te blijven. We stimuleren onze medewerkers om vaardig, wendbaar en toekomstbestendig te blijven. In 2022 hebben we daarom een leiderschapsprogramma voor managers en jonge talenten gelanceerd en hebben we een solide opleidingsplan opgesteld waarbij het 70 20 10-model de basis is. Hiermee leren medewerkers vooral op de werkplek, maar ook via sociale interacties en tijdens formele trainingen.

Voor 2023 ligt onze focus op talentmanagement en het vergroten van vaardigheden binnen de eigen functie. We selecteren onze interne talenten en bieden hen stimulerende loopbaantrajecten aan. Dit doen we onder andere via onze carrière ladder, die zichtbaar maakt hoe men binnen ons bedrijf kan groeien.

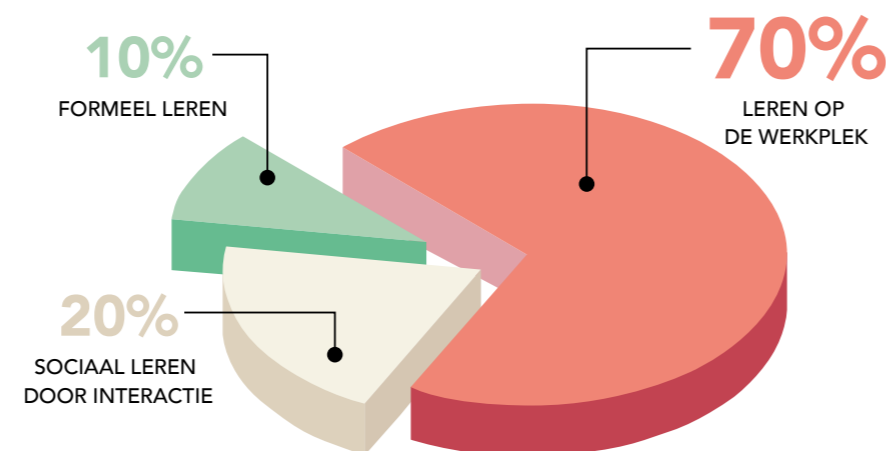
Opleidingsbeleid

Ons opleidingsbeleid speelt een belangrijke rol bij het realiseren van onze bedrijfsdoelen en maakt een vast onderdeel uit van het HR-beleid. Het is belangrijk dat onze medewerkers vaardig en wendbaar zijn om mee te kunnen in de snelle ontwikkelingen van tegenwoordig en dat zij klaar zijn voor de toekomst. Om "simpelweg de beste in vers" te zijn als bedrijf, is het belangrijk dat onze medewerkers gekwalificeerd, competent en gemotiveerd zijn. Ons opleidingsbeleid is erop gericht om dit te garanderen en hen te stimuleren om het beste uit zichzelf te halen.

In de komende jaren gaan wij ons voornamelijk richten op het ontwikkelen van (persoonlijk) leiderschap, communicatie, taalvaardigheden en competentieontwikkeling, gericht op de eigen functie. Daarnaast willen wij, met het oog op de implementatie van nieuwe geautomatiseerde systemen, nieuwe werkwijzen en voedselveiligheidsnormen, medewerkers trainen om hen voldoende kennis en vaardigheden te geven om de werkzaamheden ook in de toekomst competent uit te kunnen voeren.

70 20 10-model

Om goed in te kunnen spelen op de interne leerbehoefte hanteren wij het 70 20 10-model. Dit model stelt dat mensen 70% van hun kennis verkrijgen uit werkgerelateerde ervaringen, 20% uit interacties met anderen, zoals collega's en managers, en 10% uit formele leerevenementen.



Leren op de werkplek

Met leren op de werkplek bieden we medewerkers van de productieafdelingen het Training Within Industry-programma (TWI) aan. Het TWI-programma biedt gestandaardiseerde methoden aan voor praktijktraining om de productiviteit te verhogen en de kwaliteit van producten en diensten te waarborgen.

Medewerkers worden opgeleid tijdens het uitvoeren van hun werkzaamheden. Per vaardigheid wordt een standaardprogramma aangeboden waardoor medewerkers zich de vaardigheden eigen kunnen maken.

Deze methode wordt gebruikt voor alle nieuwe medewerkers en voor persoonlijke ontwikkeling, bijvoorbeeld wanneer iemand wil doorgroeien naar een andere functie. We hebben een selectie van eigen medewerkers officieel laten opleiden door TWI, zodat zij bevoegd zijn om anderen volgens deze methode te trainen.

Sociaal leren door interactie

Sociaal leren door interactie gebeurt door het coachen, samenwerken en feedback geven aan elkaar en vooral leren van elkaar. Dit kan naar aanleiding zijn van persoonlijke individuele leerdoelen, maar ook naar aanleiding van een leerdoel van diverse medewerkers.

Formeel leren

Het formele leren wordt binnen het bedrijf aangeboden door klassikale trainingen en e-learning. Denk hierbij aan bijvoorbeeld taaltrainingen.

Leiderschapsprogramma's

In 2022 is het initiatief genomen om een leiderschapsprogramma voor managers en jonge talentvolle medewerkers op te zetten. Dit programma, gebaseerd op Secure Base Leadership is begin 2023 van start gegaan. Groei en een ontwikkelingsgerichte mindset van leidinggevend, gekoppeld aan een duidelijke aansporing tot het ontwikkelen van lef, staan hierbij centraal.

Leidinggeven, cultuur en communicatie

Vanwege de verschillende culturen binnen ons bedrijf vinden wij het belangrijk onze leidinggevende begrip bij te brengen over de verschillen in culturen en hen handvaten aan te reiken hoe zij hier in hun dagelijks werk en communicatie het beste mee om kunnen gaan. Hierom zal, naast het leiderschapsprogramma, in 2023 gestart worden met een cultuur- en communicatieprogramma voor de operationeel leidinggevend.

Opleidings- en ontwikkelbehoefte

Ieder jaar worden de opleidingsbehoeften van medewerkers geïventariseerd. Hierbij nemen we zowel collectieve- als individuele opleidingsbehoeften mee. De collectieve behoefte bestaat veelal uit de wettelijk verplichte opleidingen en opleidingen en trainingen die nodig zijn om bedrijfsdoelstellingen te halen. De individuele behoefte heeft te maken met de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers.

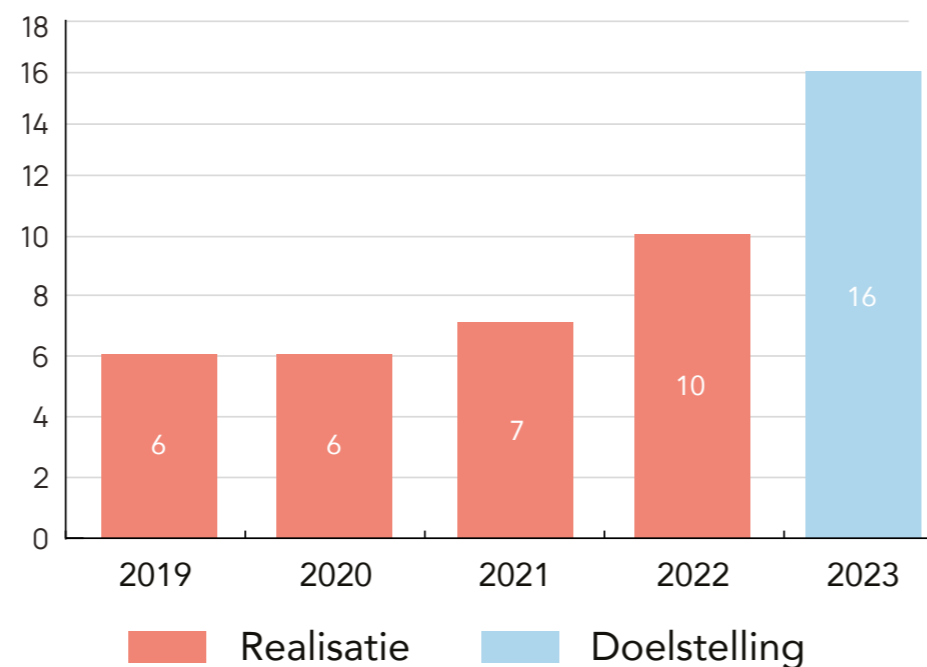
Op basis van de opleidingsbehoefte wordt er jaarlijks een opleidingsplan opgesteld. Dit opleidingsplan is gebaseerd op vier verschillende pijlers:

1. **Vernieuwen**, welke opleidingen/trainingen zijn nodig om de doelen van het bedrijf te behalen?
2. **Verbeteren**, welke opleidingen/trainingen zijn nodig om medewerkers binnen hun huidige functie beter te kunnen laten functioneren/presteren?
3. **Onderhouden**, welke opleidingen/trainingen zijn nodig om ervoor te zorgen dat medewerkers hun taken goed kunnen blijven uitvoeren?
4. **Oplossen**, welke opleidingen/trainingen zijn nodig om knelpunten binnen het bedrijf op te lossen?

Opleidingsuren

In 2022 hebben onze medewerkers gemiddeld 10 uur besteed aan opleidingen, trainingen en cursussen. In totaal hebben er 3.438 opleidingsuren plaatsgevonden. Voor 2023 richten we ons op gemiddeld 16 per medewerker.

Aantal opleidingsuren per jaar per medewerker



Talentontwikkeling

Talentmanagement

In 2022 zijn een aantal talentvolle medewerkers een persoonlijk ontwikkelplan gestart om door te groeien binnen het bedrijf. Vanaf 2023 gaan we dit breder oppakken en starten we met talentmanagement. Dit betekent dat onze leidinggevenden nog meer inzicht krijgen in de talenten van medewerkers. Niet alleen medewerkers die door willen groeien krijgen de mogelijkheid zich te ontwikkelen maar ook medewerkers die zich in de breedte willen ontwikkelen krijgen hiervoor de kans. Het onderwerp ontwikkeling zal vanaf 2023 een standaard onderdeel zijn van het eindejaar gesprek met medewerkers.

Carrièreladder

Om uitstroom te voorkomen, persoonlijke ontwikkeling te stimuleren en medewerkers aan ons te binden, bieden we ze inzicht in de ontwikkelingskansen binnen het bedrijf via de carrièreladder. Deze heeft betrekking op de diverse doorgroeimogelijkheden binnen Scherpenhuizen Packaging en is van toepassing op alle medewerkers (ook uitzendkrachten). Via het carrièreladderbeleid worden ook overgangshulpprogramma's aangeboden.

Aan de hand van 3 kaarten krijgen medewerkers inzicht in de stappen die zij kunnen maken binnen het bedrijf en wat de financiële consequenties daarvan zijn. Op deze manier kunnen wij medewerkers een perspectief bieden dat eenvoudig en overzichtelijk is. Interne opleidingen onder werktijd zorgen ervoor dat medewerkers skills kunnen ontwikkelen die noodzakelijk zijn om door te kunnen groeien volgens de carrièreladder.

Leerbedrijf

Ons bedrijf heeft het certificaat Leerbedrijf, wat betekent dat wij voor verschillende lokale mbo-opleidingen stageplaatsen en begeleiding verzorgen. Het contact met deze scholen wordt onderhouden door het geven van rondleidingen voor scholieren bij ons en het geven van gastcolleges op de scholen. Ook met verschillende hbo-opleidingen onderhouden we goede contacten en verzorgen wij stageplaatsen voor hen. In 2022 waren er 6 stagiaires werkzaam bij ons.

Lokale maatschappelijke betrokkenheid

Proactief toegankelijk, betrokken en bevorderend opstellen naar de lokale gemeenschap.

Wij hechten veel waarde aan onze lokale gemeenschap. Bij het aangaan van samenwerkingen geven we de voorkeur aan lokale partijen.

Daarnaast zetten we ons in om samen met de Ondernemersvereniging, gesitueerd op ons bedrijventerrein, de omgeving schoon, netjes en veilig te houden en te verduurzamen waar mogelijk.

Medewerkers hebben een actieve rol in het meedenken over huisvestingsoplossingen. Door lokaal te denken en te handelen, versterken we niet alleen ons bedrijf, maar ook de gemeenschap waarin we actief zijn.

Lokale samenwerkingen

Diverse medewerkers zijn verbonden aan lokale netwerkgroepen of sectorinitiatieven om kennis te delen en samen te werken. Ook verzorgen wij gastlessen op regionale scholen, worden er rondleidingen georganiseerd en werken wij graag mee aan stages.

Al deze bijdragen passen bij onze kernwaarden: Samen, Vitaal, Ondernemen.

Maatschappelijke bijdragen

We zijn trots op onze Brabantse roots en ondersteunen diverse initiatieven in de regio. Zo hebben we verscheidene organisaties, zoals KIKA Kindervakantieweken en Solar Team TU Eindhoven, voorzien van onze gezonde groenten en fruit. We steunen doorlopend de Voedselbank Eindhoven en de Nationale Voedselbank, waarbij we gezonde voeding bieden aan mensen die dit hard nodig hebben. Ook hebben we bijgedragen aan en doen we zelf mee aan evenementen zoals de Roparun en Marathon Eindhoven om gezondheid en gemeenschapszin te stimuleren. Daarnaast hebben lokale clubs als Scouting Albert Schweitzer en voetbalverenigingen RKVVO en SV Marvilde financiële ondersteuning van ons ontvangen.

Voor meer informatie over onze maatschappelijke bijdragen in 2022, zie het hoofdstuk [Maatschappelijke bijdragen op pagina 16](#).



Diversiteit en inclusie

Het waarborgen en bevorderen van de diversiteit en inclusie onder de medewerkers.

Wij zetten ons in voor diversiteit en behandelen iedereen op een eerlijke manier en zonder te discrimineren. Iedereen doet mee! Diversiteit brengt vitaliteit, creativiteit en een beter bedrijfsresultaat. We respecteren verschillende overtuigingen en geloven dat dit ons sterker maakt. Nu werken er 14 verschillende nationaliteiten bij ons en de vrouw-manverhouding is 29%-71%.

Diversiteit

We zorgen ervoor dat iedereen mee kan doen, ongeacht afkomst, huidskleur, religie, sociale klasse, opleidingsniveau, seksuele geaardheid en gender. Bij de werving en selectie van een medewerker ligt de focus dan ook op de competenties en talenten van een kandidaat. Diversiteit is erg belangrijk voor ons bedrijf en onze medewerkers. We streven ernaar om:

- ons bewust te zijn van mogelijke discriminatie.
- de focus te leggen op de vaardigheden van mensen bij werving.
- gelijke kansen te bieden in salaris en doorgroei mogelijkheden.
- ervoor te zorgen dat iedereen, ongeacht afkomst of beperking, kansen krijgt bij ons.
- discriminatie in vacatures te voorkomen.
- respect te tonen voor alle medewerkers.

Diversiteit maakt ons sterker. Diverse teams stellen ons in staat om:

- zaken vanuit verschillende invalshoeken te bekijken.
- te profiteren van de mix van ervaringen tussen jong en oud.
- creatiever te zijn door de combinatie van verschillende culturen.
- onze resultaten te verbeteren en makkelijker nieuw talent aan te trekken.
- een beter bedrijfsimago te hebben en onze omzet te verhogen.

We streven ernaar een weerspiegeling te zijn van de Nederlandse maatschappij, terwijl we trouw blijven aan de waarden van ons Brabantse familiebedrijf.

Inclusie

Diversiteit brengt verschillen van inzicht en werkstijlen met zich mee; in de praktijk betekent dit omgaan met tegenstellingen, samenwerken met vreemden, je eigen grenzen bepalen en die van anderen te respecteren. Het betekent ook leiderschap accepteren en omgaan met emoties en soms ook met conflicten.

Inclusie is daarbij van groot belang! Dat iedereen bij ons mee mag doen betekent niet dat elk gedrag getolereerd wordt. Om tot een goede en effectieve samenwerking te komen bieden wij onze medewerkers handvaten aan om de verbinding met anderen aan te kunnen gaan; om elkaar te leren begrijpen maar ook om elkaar en de verschillende opvattingen op waarde te kunnen schatten.

In 2023 starten we daarom met een cultuur en leiderschapsprogramma voor alle leidinggevenden.



Economisch



Eerlijk zakendoen

Het garanderen en bevorderen van eerlijke zaken, eerlijke prijzen en goede relaties.

Onze focus ligt op het garanderen en stimuleren van eerlijk zakendoen, eerlijke prijzen en transparantie als onderdeel van onze bedrijfscultuur. Ons huishoudelijk reglement en kernwaarden ondersteunen deze praktijken en we moedigen een open en eerlijke communicatie aan. We werken ook intensief samen met telers, telersverenigingen en andere stakeholders, en respecteren onze afspraken. Hierdoor dragen we bij aan een ethische en eerlijke omgeving in onze sector.

Het onderwerp Eerlijk zakendoen heeft veel overeenkomsten met het onderwerp Bedrijfsethiek op [pagina 106](#). Bij Eerlijk zakendoen wordt gefocust op transparantie en eerlijke prijzen. Bij Bedrijfsethiek wordt gefocust op de naleving van wet- en regelgeving en het voorkomen van onethisch gedag.

Transparantie in bedrijfsvoering en communicatie **Transparante bedrijfscultuur**

We waarborgen transparantie in onze bedrijfsvoering en communicatie. De directie en het management geven het goede voorbeeld en benadrukken het belang van transparantie. Ze staan open voor dialoog, coachen op gewenst gedrag en pakken ongewenst gedrag aan. Deze transparante bedrijfscultuur in combinatie met het juiste leiderschap voorkomt corruptie en draagt bij aan de intrinsieke motivatie van medewerkers om eerlijk zaken te doen, waarbij ethische en juridische overwegingen altijd worden meegenomen.

Externe transparantie

Om onze transparantie over onze bedrijfsvoering te vergroten en impact inzichtelijk te maken, publiceren wij in 2023 ons eerste duurzaamheidsverslag over 2022. Daarnaast delen we informatie via het EcoVadis-platform om de transparantie te vergroten. Voor dit platform hebben wij in 2023 de zilveren duurzaamheidserkenning behaald. Op het platform worden wij ook gebenchmarkt ten opzicht van andere bedrijven. Vanaf 2026 wordt jaarlijkse openbaring van duurzaamheidsinformatie wettelijk verplicht, waardoor stakeholders inzicht krijgen in de duurzaamheidsimpact. Een aantal medewerkers, in samenwerking met een externe partij hebben het duurzaamheidsverslag opgesteld, waarna de directie de inhoud heeft gevalideerd. Dit verhoogt de kwaliteit en betrouwbaarheid. In de toekomst zullen externe accountants de verplichte rapportages verifiëren, waardoor we onze betrouwbaarheid en relevantie waarborgen.

Stakeholderinspraak binnen duurzaamheid

Stakeholders worden betrokken in de beleidsformulering rond eerlijk zakendoen en duurzaamheid. We voeren dialogen over kwaliteit en duurzaamheid en integreren deze feedback in ons beleid. Medewerkers hebben formele inspraak via de Personeelsvertegenwoordiging (PVT). Door ons lidmaatschap van de branchevereniging GroentenFruit Huis bevorderen we eerlijk zakendoen in de sector. We werken samen met telers waarbij onze gedragscode en respect voor afspraken de basis vormen.

Voor meer informatie over stakeholderbetrokkenheid, zie het hoofdstuk Stakeholderbetrokkenheid op [pagina 34](#).

Eerlijke prijzen

Principes van eerlijke prijsstelling

Wij zien dat eerlijke prijzen in de AGF-sector een belangrijk en veelbesproken onderwerp zijn. Een eerlijke prijs betekent dat iedereen in de keten zijn bedrijf op een duurzame manier kan blijven runnen.

In de AGF-sector fluctueren de prijzen vaak, omdat ze sterk afhangen van vraag en aanbod, "wat willen consumenten kopen en wat is er te koop". Van oudsher werd dit gereguleerd door een systeem van veilingen, waarbij de totstandkoming van de prijzen als transparant en eerlijk werden gezien door telers.

Echter de volumes die nog via de veilingklok worden verhandeld zijn zeer klein. Een gewenste garantie van optimale afstemming van vraag en aanbod, in combinatie met de vraag naar transparantie en duurzaamheid in de AGF-keten, hebben gezorgd voor een lange termijn samenwerking van betrokkenen in de AGF-keten. Het doel is om telers en boeren aan te moedigen op een duurzame manier te werken, consumenten te helpen goede keuzes te maken en de overheid te stimuleren om duurzaamheid te steunen.

De wensen van de consumenten worden via onze klanten aan ons doorgegeven. Daarom spelen wij als handels- en verpakkingsbedrijf uiteindelijk een kleine rol in het eerlijk maken van de prijzen. Sommige NGO's die zich inzetten voor eerlijke prijzen proberen ervoor te zorgen dat boeren een eerlijke prijs krijgen. Maar dat is moeilijk, omdat de kosten om groenten en fruit te telen in de AGF-sector erg verschillen.

Uiteindelijk zijn eerlijke en duurzame prijzen afhankelijk van de betalingsbereidheid van de consument. We moeten dit altijd zien in de context van de gehele economie/cyclus; wij doen ons best om aan de verwachtingen van iedereen te voldoen.

Kostenefficiëntie zonder kwaliteitsverlies

Wij zetten ons in om kostenefficiëntie te waarborgen zonder in te leveren op de kwaliteit van onze producten of diensten. Dit doen we door:

- **Operationele processen te optimaliseren**, we werken efficiënter om kosten te verlagen zonder de kwaliteit te verminderen.
- **Zoeken van schaalvoordelen**, we kopen grotere volumes in en werken samen met andere bedrijven om kosten te delen, wat leidt tot lagere prijzen en betere onderhandelingsposities.
- **Gebruik van innovatie en technologie**, we investeren in technologieën zoals automatisering en data-analyse om processen te versnellen, fouten te verminderen en kosten te verlagen.
- **Leveranciersbeheer**, we werken nauw samen met leveranciers om kostenbesparingen te realiseren, onderhandelen over prijzen en zoeken naar langetermijncontracten.
- **Medewerkerstraining en -ontwikkeling**, we investeren in de vaardigheden en kennis van onze medewerkers door training en opleiding. Goed opgeleide medewerkers werken effectiever en dragen bij aan de efficiëntie.

Daarnaast hebben wij de afgelopen twee jaar meegewerkt aan een onderzoek van de autoriteit, consument en markt (ACM) naar eerlijke prijsvorming in de AGF-keten voor peren en tomaten. Daaruit bleek dat in de AGF-keten ervaren tomatentelers over het algemeen een gunstigere prijsvorming hebben, met factoren zoals hoge concentratie, exportgerichtheid en productdifferentiatie die bijdragen aan hun sterke positie. Perentelers daarentegen ervaren minder transparantie en eerlijkheid in prijsvorming, hoewel hun nettomarges nog steeds positief zijn.

Waarde en prijscommunicatie

Verder zetten we ons in voor de communicatie over eerlijke prijzen naar onze klanten en stakeholders. De AGF-sector is van nature competitief en de markt reguleert snel. Wij gebruiken verschillende tactieken om prijstransparantie te bevorderen:

- **Duidelijke prijsvermelding**, we zorgen dat de prijzen van onze producten en diensten duidelijk en gemakkelijk te vinden zijn, zonder verborgen kosten.
- **Detailfacturering**, we geven een gedetailleerde specificatie van kosten, zodat klanten precies kunnen zien wat ze betalen.
- **Prijsvergelijkingen**, we vergelijken onze prijzen met die van anderen in de branche om klanten te helpen de prijs-waardeverhouding te begrijpen.
- **Uitleg van kostencomponenten**, we leggen uit welke factoren de prijs beïnvloeden, zoals inkoopkosten en distributie.
- **Klantenservice en support**, we hebben een commercieel team dat continu in contact staat met telers en klanten waardoor geen onduidelijkheid over prijzen en facturering ontstaat.

Om onze klanten te informeren over de waarde van onze producten en diensten in relatie tot de prijs, gebruiken we:

- **Transparante communicatie**, we zijn open over onze prijzen en leggen eventuele extra kosten uit.
- **Kwaliteitsbenadrukking**, we leggen de nadruk op de hoge kwaliteit van onze producten.
- **Vergelijking met concurrenten**, we laten zien waarom we ons onderscheiden van de concurrentie.
- **Klantgetuigenissen**, we delen positieve ervaringen van klanten.
- **Samples**, we bieden klanten de kans om onze producten en/of verpakkingen uit te proberen.



Financiële gezondheid

Het waarborgen en bevorderen van de financiële gezondheid van Scherpenhuizen.

Onze focus ligt op het pakken van kansen en het waarborgen van onze financiële gezondheid. Beiden zijn essentieel voor ons bestaansrecht, de bedrijfscontinuïteit, en de impact die we hebben op het milieu en de maatschappij. Zonder financiële gezondheid en flexibiliteit is de transitie naar een positieve impact niet mogelijk. Ondanks externe uitdagingen maar dankzij onze proactiviteit en het benutten van kansen hebben we in 2022 een omzet van €534 miljoen behaald.

Groei

In 2022 hebben we een behoorlijke volumegroei van ruim 9% gerealiseerd. Deze groei hebben we voornamelijk bereikt bij onze bestaande klanten. Gedurende de afgelopen jaren hebben we aanzienlijk veel tijd en energie geïnvesteerd in het verfijnen van de data van onze diverse verpakkinglijnen; daardoor konden we in 2022 op cruciale momenten bijsturen.

Externe factoren

De externe factoren die de meeste invloed hadden op onze financiële prestaties waren de verschillende prijsfluctuaties van onze producten; hoge of lage gemiddelde prijzen, of juist prijsschommelingen binnen bepaalde periodes, hadden een aanzienlijke impact op onze prestaties. In de meeste gevallen was dit het gevolg van de balans tussen vraag en aanbod.

Daarnaast zijn voor veel telers de hoge energiekosten een bepalende factor geweest; de hoogte hiervan kon behoorlijk variëren, afhankelijk van een vast of een variabel energiecontract. Bovendien heeft de algehele prijsstijging in verschillende sectoren invloed gehad, zoals bijvoorbeeld de stijging van de dieselprijzen voor onze vrachtwagens en de kosten voor verpakkingsmaterialen. Ook de krapte op de arbeidsmarkt heeft invloed gehad, zoals dat bij de meeste bedrijven het geval was.

Verwachtingen

We verwachten dat 2023 een opmerkelijk jaar zal worden. De hoge energiekosten hebben geleid tot minder productie in de winter, omdat veel telers in Nederland hun kasverlichting niet hebben gebruikt. In landen als Spanje en Marokko was het relatief koud, wat de groei van producten heeft belemmerd. Als gevolg hiervan hebben veel telers besloten later te planten. Dit zal ongetwijfeld leiden tot een lager volume in het voorjaar, wat doorgaans leidt tot hogere prijzen.



Innovatie

Het waarborgen en bevorderen van product-, proces en dienstinnovaties.

In 2022 hebben we ons gericht op tal van innovaties die de procesefficiëntie, kwaliteit, milieu en arbeidsomstandigheden ten goede komen. We hebben 14 significante aanpassingen doorgevoerd en een aantal machines vervangen in onze productie. Dit betreft onder meer het upgraden van machines om meer energie-efficiënt te worden en tal van procesoptimalisaties.

Op het gebied van arbeidsomstandigheden hebben initiatieven zoals de semiautomatische paprikaomschudlijn en de installatie van een loopbordes de fysieke belasting voor medewerkers verminderd. We werken ook samen met ketenpartners aan afvalreductie; onze avocadokratten worden bijvoorbeeld gerecycled tot plantenspotten. Daarnaast is in 2022 het Manual Masters project opgestart, resulterend in onder andere besparing van papier.

We innoveren ook op het gebied van circulariteit, zie hiervoor de hoofdstukken Afval- en circulariteit pagina 48 en Circulair verpakken op pagina 54.

Lijninnovaties

Vervanging en energie-efficiëntie

In de eerste plaats investeren we in de vervanging van oude machines om storingen te voorkomen en in de verhoging van de energie-efficiëntie van onze lijnen. Zo hebben we in 2022 heftafels en etiketteerders vervangen. Technische aanpassingen aan de blauwebessenlijn en een grondige revisie van de verpakkingmachine hebben zowel de productiviteit als de productkwaliteit verhoogd.

Procesoptimalisatie

Procesoptimalisatie is een andere investering op het gebied van innovatie. Zo hebben we aan een lijn een clipper toegevoegd en hebben we een verticale flowpacker geïntroduceerd om een hogere productie te genereren. Ook hebben we geïnvesteerd in een machine die de paprika's schudt en etiketten print. Valtrechters zijn aangepast, wat leidt tot minder verspilling en hogere productiviteit.

Verbetering werkomstandigheden

Ook op het gebied van arbeidsomstandigheden wordt geïnnoveerd. Hiermee bevorderen we de medewerkersveiligheid en -gezondheid en verhogen we hun duurzame inzetbaarheid en tevredenheid. In 2022 hebben de introductie van de semiautomatische paprikaomschudlijn en een loopbordes gezorgd voor een vermindering van de fysieke belasting.

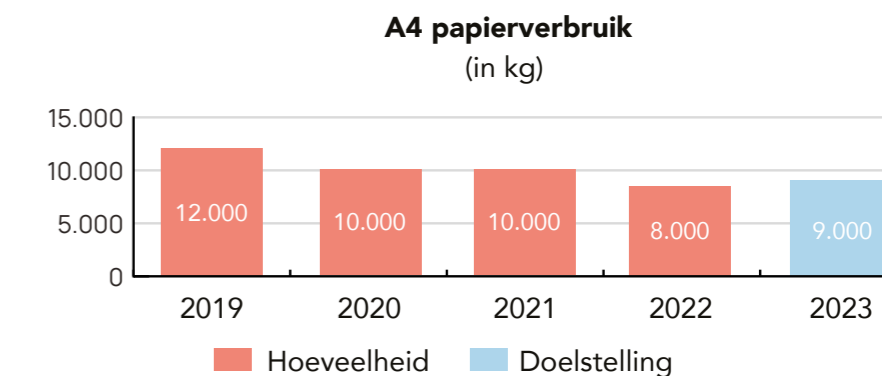
Afvalreductie

Behalve in energierendement, innoveren we ook met ketenpartners op het gebied van afvalreductie. Onze avocadokratten worden verwerkt door een lokale spuitgieterij die ze recyclet tot onder andere plantenspotten, zie hiervoor het hoofdstuk Afval en circulariteit op pagina 48.

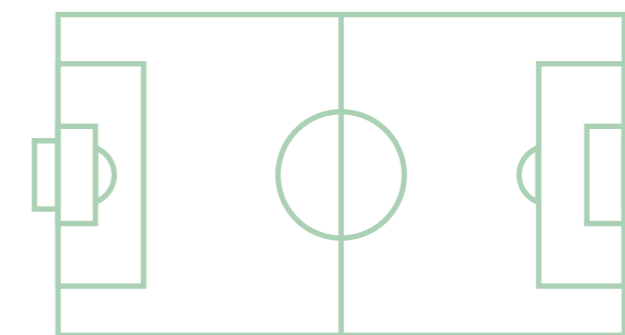
Digitalisering

In 2022 is het project Manual Masters opgestart, hierbij digitaliseren we processen in de productiehallen. Alleen al met dit project hebben we twee voetbalvelden aan A4-papier en 750 kg papierafval bespaard, dat is vergelijkbaar met 150.000 formulieren. Naast het milieurendement van de digitalisering, vergemakkelijkt het de planning en vereenvoudigt dit de administratie.

Ook is er minder communicatie nodig en worden er minder fouten gemaakt. Ons doel is om voor 2023 minder dan 9.000 kg A4-papier in te kopen en voor 2024 om minimaal 300.000 formulieren minder te gebruiken dan in 2022.



150.000 A4'tjes



2 voetbalvelden bedekt met A4'tjes



750 kilo papier

0.005 x 150.000

Integriteit



Productintegriteit en ketentransparantie

De transparantie en traceerbaarheid van de AGF-keten en -producten.

Het waarborgen van de traceerbaarheid van AGF-producten in de hele keten is essentieel voor onze bedrijfsvoering en tevens een wettelijke verplichting. Wij nemen deze verantwoordelijkheid serieus, zowel binnen ons eigen bedrijf, als in samenwerking met ketenpartners. De traceerbaarheid is cruciaal om onveilige of afgekeurde producten snel van de markt te kunnen halen. Binnen ons bedrijf wordt de traceerbaarheid beheerd via strikte procedures en controles, zoals de Track & Trace procedure. Daarnaast werken we nauw samen met leveranciers en partners die dezelfde normen en standaarden hanteren.

Wetgeving

Het labelen van het product met het land van oorsprong is voor ons en de keten een wettelijke verplichting. Hiermee is voor een groot deel de producttransparantie verzekerd. Het labelen van de reis van het product via verschillende schakels binnen de keten is niet gewaarborgd, alhoewel klanten hier wel steeds vaker naar vragen.

Traceerbaarheid binnen het eigen bedrijf

Het is onze verantwoordelijkheid om de traceerbaarheid van de AGF-productstromen binnen het eigen bedrijf zeker te stellen. Hoe we dit doen is op dit moment vastgelegd in wet- en regelgeving, normen en certificaten waarin dit voorgeschreven wordt, aangevuld door specifieke klanteisen.

Voorbeelden van certificaten die dit behandelen zijn Bio en PlanetProof. Het is voor de gebruikers van deze certificaten belangrijk dat de biologische herkomst van deze producten exact wordt aangegeven. Op deze manier wordt het risico weggenomen dat producten verwisseld worden en consumenten worden opgelicht.

Verantwoordelijkheden

Binnen het eigen bedrijf is de afdeling kwaliteit de belangrijkste verantwoordelijke voor de traceerbaarheid van de producten. Zij vertalen de norm naar procedures en werkinstructies, en zien erop toe dat deze worden nageleefd. Naast de afdeling kwaliteit is ook iedere manager hier gedeeltelijk verantwoordelijk voor. De traceerbaarheid van producten valt binnen het bedrijf onder ons kwaliteitsbeleid.

Procedures en maatregelen

Om de traceerbaarheid van AGF-producten te waarborgen, hanteren wij een strikte Track & Trace procedure. Verschillende afdelingen zijn betrokken bij de uitvoering hiervan. Bij binnenkomst wordt op basis van de inkoopregel in ons systeem een uniek partijnummer aan een product toegewezen. Bij elke verplaatsing binnen ons pand wordt de locatie van het product geregistreerd door het scannen van het partijnummer. Bij het verpakken van producten worden oude partijnummers gescand en nieuwe toegewezen.

Bij distributie naar klanten wordt op diverse eigenschappen gesorteerd en worden de partijnummers opnieuw gescand. Elk product moet gedurende het hele proces een zichtbare partijlabel hebben. Jaarlijks wordt deze werkwijze door de afdeling kwaliteit getest middels een recall- of traceability test, zodat men kan garanderen dat de traceerbaarheid verzekerd is. In 2022 zijn er geen formele klachten geweest en er zijn geen afwijkingen geconstateerd.

Traceerbaarheid door de keten

Het waarborgen van ketentransparantie en de traceerbaarheid van producten is een plicht die wij delen met onze ketenpartners. Met leveranciers, klanten en andere bedrijven in de keten zetten we ons hiervoor in.

Samenwerking met leveranciers en partners

Onze leveranciers en ketenpartners volgen dezelfde normen en standaarden zoals die aan ons worden opgelegd door onze afnemers. Leveranciers moeten een leveranciersverklaring invullen en deze moet goedgekeurd worden door de afdeling kwaliteit. Geleverde partijen worden gecontroleerd op GLN/GGN-nummers die ze op de labels hebben aangebracht met de betreffende traceerbaarheidsgegevens.



Verantwoord inkopen

Het toetsen van leveranciers aan de hand van duurzaamheidscriteria en het waarborgen van verantwoorde ketens en producten.

Wij zetten ons in voor verantwoord inkopen. Om dit te garanderen, volgen we strikte richtlijnen en regels. We hebben een duidelijke gedragscode en controleren regelmatig onze leveranciers op voedselveiligheid, milieu en sociale impact. Dit doen we door middel van certificaten, zoals GRASP-audits, on the way to PlanetProof-audits, Sedex/BSCI-toetsingen en het opvragen van specifieke certificaten. Ook trainen we ons inkoopteam in duurzaam en maatschappelijk verantwoord inkopen. Als een leverancier niet voldoet aan onze normen, werken we samen aan verbeteringen.

Verantwoord inkoopbeleid

Voor het doen van eerlijk zaken hebben we regels en richtlijnen opgesteld over de manier waarop wij inkopen. Dit omvat onze gedragscode (inclusief een manier om misstanden te melden) en richtlijnen met betrekking tot het kiezen van leveranciers op basis van hun achtergrond en reputatie. Daarnaast komen speciale trainingen voor ons inkoopteam aan bod. We gebruiken ook specifieke methoden om de risico's te beoordelen, en we werken met bepaalde sociale certificaten.

Op de certificaten die onze telers nodig hebben wordt toezicht gehouden. Telers krijgen bezoek van instanties die een audit uitvoeren. Deze informatie krijgen we dan weer terug via online platforms of rapporten. Als we merken dat een teler niet bewust actief is op sociaal of milieugebied, kunnen we besluiten om niet meer met die teler samen te werken.

Hoewel we niet direct kunnen beslissen over het beleid van de telers, denken we wel graag met ze mee waar dat kan.

Zoals bepaald in wet- en regelgeving en certificeringen, toetsen wij onze leveranciers op voedselveiligheid en -kwaliteit. Voor meer informatie hierover, zie het hoofdstuk Voedselveiligheid en -kwaliteit op [pagina 64](#).

Beheer van milieu en sociale ketenimpact

Wij beheren en toetsen de duurzaamheidsimpact van de keten op meerdere manieren;

- Leveranciersverklaring
- GRASP-audits/GLOBALG.A.P.
- On the way to PlanetProof-audits
- Sedex/BSCI-toetsing
- Kwaliteitscontrole leveranciers en producten

In de basis zijn al onze AGF-leveranciers GLOBALG.A.P.-gecertificeerd en daarmee voldoen zij standaard al aan bovenwettelijke eisen, waaronder milieueisen. Daarnaast vragen we van alle leveranciers die onderdeel zijn van de AGF-keten specifieke certificaten inzake product- of afnemersvereisten op.

Leveranciers van diensten worden nog niet beleidsmatig onderworpen aan duurzaamheidstoetsingen of certificaatvereisten. Gedurende 2023 vullen we de leveranciersverklaring aan met duurzaamheidsdoelstellingen. Tevens breiden we onze jaarlijkse leveranciersevaluatie voor alle leveranciers uit met een oordeel over hun duurzaamheidsimpact.

Leveranciers die niet aan de opgelegde drempelwaardes of afspraken voldoen, krijgen de ruimte om verbeteringen door te voeren. Hierbij ondersteunen we de leveranciers. Ze worden gestimuleerd en beloond door middel van onze leveranciersselectie. Wordt de leverancier voldoende beoordeeld, dan blijven we samenwerken. Als er aandachtspunten zijn, dan gaan we in overleg met de leverancier kijken hoe we hen kunnen helpen. Ook bij het verkrijgen en behouden van certificaten delen wij kennis en informatie om het de leveranciers gemakkelijker te maken.

Kwaliteitscontrole leveranciers en producten

Wij toetsen onze leveranciers dagelijks op de kwaliteit van de binnenkomende producten en het naleven van afspraken. Dit is belangrijk om de voedselveiligheid en -kwaliteit te waarborgen. Kwaliteitscores van producten worden op leveranciersniveau geregistreerd en de leveranciers krijgen op basis hiervan, in combinatie met de periodieke leveranciersevaluatie, een score. Elke score correspondeert met een bepaald risiconiveau op het gebied van voedselveiligheid en -kwaliteit. Voor meer informatie over leverancierscontroles op het gebied van voedselveiligheid- en kwaliteit, zie [pagina 68](#).

Duurzaamheidsrapportages en leveranciersverklaring

De richtlijnen die zijn vastgelegd in onze leveranciersverklaring hebben als doel het verbeteren van de werkomstandigheden van medewerkers bij producenten van consumptiegoederen in risicolanden.

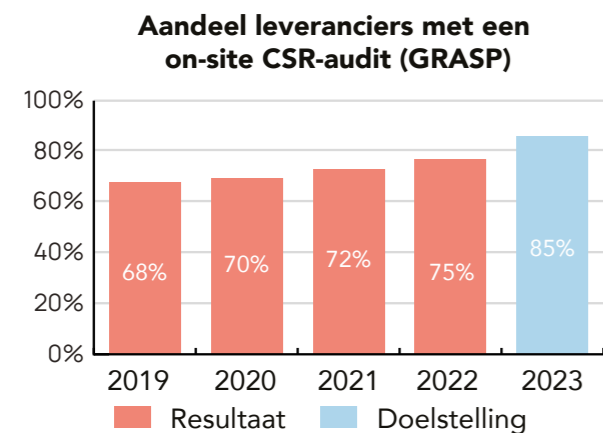
De belangrijkste richtlijnen uit onze leveranciersverklaring zijn:

- geen gedwongen arbeid
- een veilige werkomgeving
- hanteren van wettelijk minimumloon
- geen kinderarbeid
- speciale bescherming voor jonge werknemers
- ethisch zakelijk gedrag
- arbeidsovereenkomsten conform regel/wetgeving
- geen discriminatie
- zorg voor het milieu

De leveranciersverklaring in 2019 had een geldigheid van 3 jaar. Daarom hebben in 2020, 2021 en 2022 alleen de nieuwe leveranciers een tekenverzoek gekregen. Naast dit verzoek doen we ook navraag of de leverancier duurzaamheidsrapportages publiceert. Van onze leveranciers had in 2022 100% een leveranciersverklaring getekend en 31% beschikt over een aanvullende duurzaamheidsrapportage.

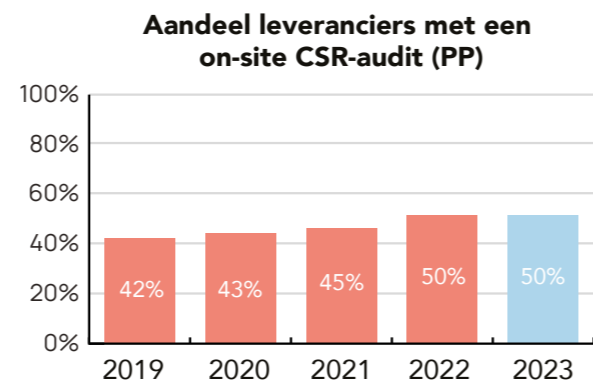
GRASP-toetsing

Wij beoordelen leveranciers ook op het bezit van een GRASP on-site CSR-audit. GRASP is een beoordeling van arbeids- en mensenrechten op landbouwniveau en onderdeel van het GLOBALG.A.P./GRASP-certificaat. In 2022 was 75% van onze AGF-leveranciers GLOBALG.A.P./GRASP-gecertificeerd en voor 2023 streven we naar 85%.



PlanetProof-toetsing

On the way to PlanetProof (PP) is een Europees duurzaamheidslabel dat betrekking heeft op de teelt van producten. Producten met het PlanetProof-label voldoen aan strenge milieucriteria gerelateerd aan 8 duurzaamheidsthema's. De keuze voor dit keurmerk ligt bij de klant. In 2022 hadden 50% van onze leveranciers dit keurmerk met het PP-label.



Sedex/BSCI

BSCI (Business Supply Chain Initiative) is een Europees initiatief dat streeft naar betere arbeidsomstandigheden wereldwijd. Het brengt bedrijven samen rond een gezamenlijke Gedragscode om ethisch verantwoord in te kopen. 15% van onze leveranciers heeft een BSCI-toetsing ondergaan via het Sedex-platform.

Diverse certificaten

Bij het aangaan van een samenwerking vragen wij via de leveranciersverklaring naar de duurzaamheids certificaten van de leverancier. Dat kan per risicogebied een ander certificaat zijn. Dit wordt ingegeven door de retailers, bijvoorbeeld SMETA of GLOBALG.A.P./GRASP Spring voor watergebruik. Dit is verplicht voor landen in bepaalde delen van Afrika.

Duurzaamheidstrainingen inkopers

Ons voltallige inkoopteam krijgt trainingen in het duurzaam en maatschappelijk verantwoord inkopen. Over 2022 heeft 100% van onze inkopers deze training gevolgd.



Bedrijfsethiek

Voldoen aan sociale en milieuwetten, waarborgen van een zerotolerance-beleid tegen corruptie, mededinging en privacy schendingen en zowel ruimte als bescherming verschaffen aan klokkenluiders.

Bedrijfsethiek is een integraal onderdeel van onze bedrijfsvoering, opgenomen in ons bedrijfsbeleid en ondertekend door de CEO. We voldoen aan sociale en milieuwetten, waarborgen een zerotolerancebeleid tegen corruptie, mededinging en privacyschendingen en verschaffen ruimte en bescherming aan klokkenluiders. We houden ons strikt aan de Nederlandse wetgeving en de internationale wetgeving, zoals de UK Bribery Act en Frankrijk's Sapin II. Er zijn duidelijke richtlijnen om corruptie en omkoping te voorkomen; onze transparante en eerlijke bedrijfscultuur, ondersteund door onze SMETA-certificering, toont onze inzet om ethisch verantwoord te handelen.

Het onderwerp Eerlijk zakendoen op [pagina 90](#) heeft veel overeenkomsten met het onderwerp Bedrijfsethiek. Bij Eerlijk zakendoen wordt gefocust op transparantie en eerlijke prijzen. Bij Bedrijfsethiek wordt gefocust op de naleving van wet- en regelgeving en het voorkomen van onethisch gedag.

Naleving wet- en regelgeving

Wij houden ons strikt aan de wet- en regelgeving omtrent eerlijk zakendoen, zowel in Nederland als op internationaal niveau. Naast de Nederlandse wetgeving vallen wij ook onder de UK Bribery Act en Frankrijk's Sapin II. We laten ons adviseren door onze accountant, branchevereniging GroentenFruit Huis en semi-overheidsorganisaties zoals de RVO (Rijksdienst voor Ondernemend Nederland). De handhaving wordt verzorgd door de Nederlandse overheid.

Boetes en incidenten

In 2022 hebben we een boete ontvangen van het Kwaliteits-Controle-Bureau (KCB) in verband met een overtreding betreffende de classificatie van peren. Tijdens een controle werd de kwaliteit van een zending peren met de verkeerde klasse aangeduid. Na constatering door het KCB en voorlegging aan het tuchtgerecht, is er een onvoorwaardelijke boete van €750 opgelegd.

Verder zijn in 2022 geen boetes opgelegd inzake HR, financiën, milieu of vergunningen.

Corruptie- en omkooppreventie

In ons huishoudelijk reglement zijn duidelijke richtlijnen aangegeven om corruptie en omkoping te voorkomen. Zakelijke transacties waarbij een medewerker een financieel of bestuurlijk belang heeft, zijn niet toegestaan. Hoewel er geen specifiek trainingsprogramma is, is het voorkomen van corruptie een integraal onderdeel van onze bedrijfscultuur.

SMETA-certificaat

We zijn SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) gecertificeerd. Dit is een auditmethodologie, ontwikkeld door Sedex, die ethische prestaties van bedrijven beoordeelt. Sedex richt zich op arbeidsrechten, gezondheid, veiligheid, milieu en zakelijke ethiek. Het certificaat toont aan dat een bedrijf zich inzet voor ethische handelspraktijken en voldoet aan relevante normen en wetgeving.

Een groot onderdeel van het voorkomen van corruptie en omkoping is onze transparante en eerlijke bedrijfscultuur. Zie hiervoor het hoofdstuk [Eerlijk zakendoen op pagina 90](#) voor meer informatie.

Klokkenluidersregeling

De klokkenluidersregeling stelt alle medewerkers, inclusief degenen die op uitzendbasis bij ons werken, in staat om vermeende onregelmatigheden te melden. Hierbij kan gedacht worden aan strafbare feiten, intimidatie, discriminatie, schendingen van wet- en regelgeving, of gedrag dat onze belangen of dat van de stakeholders schaadt.

De toegankelijkheid en bekendheid van de klokkenluidersregeling wordt via het intranet, schermen in algemene ruimten en informatie in het online medewerkersdossier naar de medewerkers gecommuniceerd. Nieuwe collega's worden hierover geïnformeerd bij het ondertekenen van hun contract en ook uitzendkrachten ontvangen informatie in verschillende talen.

Om klokkenluiders te beschermen en de melding van onregelmatigheden te faciliteren, hebben we één externe en twee interne vertrouwenspersonen aangesteld. Bovendien kan men terecht bij een interne integriteitsmanager. Zij zijn bereikbaar via de telefoon en e-mail. Meldingen kunnen vertrouwelijk en indien gewenst anoniem worden gedaan, zowel intern als extern. Alle meldingen worden vertrouwelijk behandeld en onderzocht, zonder risico op vergelding.

Zo maakt de klokkenluidersregeling het mogelijk om onregelmatigheden op verschillende manieren bespreekbaar te maken; met de direct leidinggevende, de directie of bij de interne- of externe vertrouwenspersoon. Ook kan iemand een interne klacht indienen bij de Klachtencommissie.

Er zijn sinds 2019 (eerste meetjaar) geen meldingen ontvangen via de klokkenluidersregeling.



Klachtencommissie

De klachtencommissie bestaat uit vier leden die werkzaam zijn binnen ons bedrijf. Twee leden worden benoemd door de directie en twee door de Personeelsvertegenwoordiging. Deze commissie biedt alle medewerkers de mogelijkheid om klachten in te dienen die verband houden met hun werkzaamheden of werkomstandigheden.

Klachten worden schriftelijk ingediend, de ontvangst wordt direct bevestigd. De commissie neemt klachten in behandeling volgens specifieke criteria en voert een grondig onderzoek uit. Wij zorgen ervoor dat de procedure transparant is en dat de betrokken medewerker niet benadeeld wordt binnen de onderneming.

Andere ethiekonderwerpen

Duurzaam ondernemen staat voor een verantwoord en ethisch bedrijfsbestuur. Dit beleid vertaalt zich vervolgens in een proportionele, neutrale of juist positieve bedrijfsimpact op de natuur en maatschappij. Zie hiervoor de duurzaamheidsstrategie op [pagina 14](#), en de onderwerpen met betrekking tot milieu, sociale en bestuurlijke impact in de rest van dit verslag.

Gegevensbescherming en privacy zijn ook een belangrijk onderdeel van bedrijfsethiek. Het is belangrijk dat we ons uiterste best doen om zorgvuldig om te gaan met persoonsgegevens. Elk potentieel datalek is er één te veel. Daarnaast is een hoogwaardige systeembeveiliging belangrijk. Zie hiervoor het hoofdstuk Informatie- en systeembeveiliging op [pagina 72](#).

Op sociaal gebied stimuleren we diversiteit en inclusie onder de medewerkers, zie [pagina 86](#). Bovendien zorgen we goed voor de veiligheid en gezondheid van onze medewerkers, [pagina 76](#) en [68](#), en toetsen we onze inkooppraktijken op mensenrechten in de arbeidsketen, [pagina 102](#).

Als grote onderneming in Brabant vinden we het belangrijk om op lokaal niveau betrokken te zijn bij de gemeenschap. Dit laten we graag zien in onze lokale maatschappelijke bijdrage op [pagina 16](#) en [84](#).

Achtergrond



Bestuursstructuur

Het hoogste bestuursorgaan

Ons hoogste bestuursorgaan bestaat uit de directie en de raad van commissarissen (rvc).

Commissie	Naam	Geslacht	Nationaliteit	Termijn in functie	Leeftijdscategorie	Functie binnen bedrijf of commissie
Directie	Martin Scherpenhuizen	M	Nederlands	26 jaar	(>50)	Co-CEO en Directeur-Grotaandeelhouder (DGA)
	Erik Franzen	M	Nederlands	1 jaar	(30-50)	Co-CEO
	Rob Jacobs	M	Nederlands	6 jaar	(30-50)	Financieel Directeur
	Leo de Jong	M	Nederlands	16 jaar	(>50)	Directeur ICT, Kwaliteit en Duurzaam Ondernemen
	Mari van Gool	M	Nederlands	10 jaar	(>50)	Directeur Packaging
	Dick de Brouwer	M	Nederlands	3 jaar	(>50)	Operationeel Directeur
Raad van Commissarissen	Heleen van Gulik	V	Nederlands	5 jaar	(>50)	Voorzitter rvc
	Hans de Groot	M	Nederlands	5 jaar	(>50)	Lid rvc
	Roelant van Herwaarden	M	Nederlands	5 jaar	(30-50)	Lid rvc

Directie

De directie is eindverantwoordelijk voor de bedrijfsvoering en het beheersen van onze impact van het bedrijf op de economie, het milieu en de maatschappij. Onze directie bestaat uit de financieel directeur, directeur ICT, kwaliteit en duurzaam ondernemen, directeur packaging, operationeel directeur en twee co-CEO's.

De twee CEO-rollen worden ingevuld door de Martin Scherpenhuizen (DGA) en Erik Franzen. Deze structuur vindt zijn oorsprong in het familiebedrijf waarbij de DGA (van oudsher) een belangrijke rol speelt.

Raad van commissarissen (rvc)

Onze raad van commissarissen (rvc) bestaat uit drie leden en houdt toezicht op de directie, en controleert of de uitvoering van de strategie en de bedrijfsvoering doeltreffend zijn. De rvc volgt de leidraad van de Corporate Governance Code 2022 en vertegenwoordigt alle interne en externe stakeholders. De rvc bestaat uit leden met specifieke taakgebieden en is bereikbaar als aanspreekpunt voor andere directieleden buiten de DGA.

Benoemings- en selectiecriteria

De benoemings- en selectiecriteria voor het hoogste bestuursorgaan zijn vastgelegd in profielschetsen voor de CEO-functies en de rvc. Hierbij wordt er rekening gehouden met de standpunten van stakeholders, diversiteit, onafhankelijkheid als bestuurder en competenties die relevant zijn voor het bedrijf.

Benoeming en profiel CEO

De benoeming, schorsing en het ontslag van de directieleden gaat via de rvc. De CEO van het bedrijf moet ervaring hebben in de internationale voedingssector en met het leidinggeven aan een familiebedrijf dat onderhevig is aan groei en verandering. Belangrijke kenmerken van de functie zijn besluitvaardigheid, stressbestendigheid, en teamgerichtheid. Competenties omvatten visie, strategie, creativiteit, resultaatgerichtheid, leiderschap en verbindend vermogen.

Benoeming en profiel rvc

Commissarissen worden benoemd, geschorst en ontslagen door de Aandeelhoudersvergadering. Ze worden benoemd voor maximaal vier jaar en kunnen herbenoemd worden tot een maximum van twaalf jaar. Commissarissen treden af volgens een aftredingsrooster, of tussentijds in geval van onvoldoende functioneren, structurele meningsverschillen, onverenigbaarheid van belangen of andere redenen volgens het oordeel van de rvc.

In ons bedrijf moet een commissaris een strategische gesprekspartner zijn met kennis en ervaring in bestuur, toezicht, risicobeheer en financieel/ administratief beheer. Specialistische deskundigheid is vereist op het gebied van strategie, organisatie, innovatie, leiderschap, HR, financiële, juridische zaken en supply chain. De voorzitter moet sterke leidinggevende kwaliteiten hebben. De raad streeft naar continuïteit en diversiteit in zijn samenstelling.

Voorkomen en beperken van belangenconflicten

We voorkomen en beperken belangenconflicten binnen het hoogste bestuursorgaan door overleg tussen de directie en de rvc; deze vergadering vindt minimaal één keer per kwartaal plaats. De rvc is betrokken bij de goedkeuring van de jaarrekening en gesprekken met de accountant over de bedrijfsvoering. Er is een jaarlijkse zelfevaluatie van de rvc en de directie, waarbij conclusies en actiepunten worden gedeeld met de directie en aandeelhouders. In het geval van belangenverstremming neemt de rvc besluiten. Er zijn momenteel geen bekende belangenconflicten die aan de stakeholders zijn gemeld.

Rol bij duurzaamheidsbeleid**Opstellen van duurzaamheidsbeleid**

Het hoogste bestuursorgaan speelt een cruciale rol bij het ontwikkelen, goedkeuren en bijwerken van de doelstellingen, waarden, missieverklaringen, strategieën, beleidslijnen en doelen met betrekking tot duurzame ontwikkeling. De directie ontwikkelt een lange termijnvisie op duurzame waardecreatie en formuleert een daarbij passende strategie met concrete doelstellingen. De rvc houdt toezicht op de implementatie van deze duurzame ontwikkeling en wordt tijdig betrokken bij het formuleren van de strategie. De directie is eindverantwoordelijk voor de uitvoering van het beleid duurzaam ondernemen en betreft stakeholders bij het proces. Medewerkers worden betrokken via de Personeelsvertegenwoordiging (PVT).

Voor meer informatie over de betrokkenheid van stakeholders bij het duurzaamheidsbeleid en de bedrijfsvoering, zie het hoofdstuk Stakeholderbetrokkenheid op pagina 34.

Management van duurzaamheidsbeleid

De verantwoordelijkheid voor het beheersbaar houden van de impact op het klimaat, milieu, mens en maatschappij ligt bij de directie. De rvc houdt toezicht op de uitvoering van de strategie en kan (on)gevraagd adviseren en leden van de directie benoemen, schorsen of ontslaan wanneer deze de doelstellingen niet halen. De afdeling bedrijfsvoering & duurzaam ondernemen (BDO) initieert, coördineert en rapporteert de uitwerking en ontwikkeling van het duurzaamheidsbeleid. Waar nodig gebeurt dit in samenwerking met de afdelingen HRM en kwaliteit. Door de gezamenlijke afstemming van het beleid, kennisdeling en de deelname aan congressen over duurzaamheid worden de duurzaamheidskennis, -vaardigheden en -ervaring van het hoogste bestuursorgaan gestimuleerd.

Voor ons duurzaamheidsbeleid, zie het hoofdstuk duurzaam ondernemen op pagina 14.

Melding van kritieke zorgen

Kritieke zorgen worden in eerste instantie via het management aan het hoogste bestuursorgaan meegedeeld. Indien nodig, kan er (anoniem) gebruik worden gemaakt van de klokkenluidersregeling of de klachtencommissie. We pakken klachten aan volgens de klokkenluidersregeling, klachtencommissie en andere procedures.

Werknemers kunnen eventuele problemen met betrekking tot Scherpenhuizen Holding veilig melden bij de directie, zonder angst voor negatieve gevolgen voor hun positie. Als de directie er zelf bij betrokken is, kunnen ze het melden bij de voorzitter van de rvc.

Afhandeling van negatieve impact

We nemen maatregelen om een negatieve impact te voorkomen of te herstellen. Voorbeelden hiervan zijn het duurzaamheidsbeleid, de beschikbaarheid van een klokkenluidersregeling, FairStay huisvesting voor internationale uitzendkrachten, het bevorderen van bijenpopulaties en het planten van bomen.

Evaluatie van het hoogste bestuursorgaan

De duurzaamheidsprestaties van het hoogste bestuursorgaan worden vanaf 2023 geëvalueerd door de rvc op basis van presentaties van doelstellingen en resultaten. Deze evaluaties vinden jaarlijks plaats.

Beloningsbeleid

Het beloningsbeleid voor de leden van het hoogste bestuursorgaan omvat zowel vaste als variabele beloningen. Bij indiensttreding is er geen bonus, maar wel bij het aanbrennen van nieuwe medewerkers. In het verleden hebben we ontslagvergoedingen betaald, terugvorderingen echter niet. Pensioenuitkeringen omvatten zowel de cao als aanvullende pensioenen. Het beloningsbeleid staat los van de duurzaamheidsdoelstellingen en prestaties.

De rvc is verantwoordelijk voor de aanname en beloning van de directie. Indirect gebeurt dit voor de gehele onderneming, door de goed- of afkeuring van de begroting waarin medewerkerskosten een substantieel onderdeel zijn. De directie is verantwoordelijk voor aanname en beloning van hoger leidinggevenden. Er is geen remuneratiecommissie en in principe worden de meningen van andere stakeholders, waaronder aandeelhouders, niet gevraagd of meegenomen in het beloningsbeleid.

Bij de vaststelling van de beloning zijn geen beloningsadviseurs betrokken. Het bedrijf en de lonen vallen onder de cao voor Groothandel Groenten en Fruit. Er vindt geen formele benchmarking plaats, maar er wordt wel gekeken naar gegevens van de brancheorganisatie GroentenFruit Huis. Het beloningsbeleid is primair marktconform.

Over dit verslag

GRI-claim

Scherpenhuizen heeft dit verslag met ondersteuning van Kroll SR B.V. opgesteld. De inhoud is in overeenstemming met de GRI Standaarden, geldig voor de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022. Referentiejaar kunnen teruggaan tot en met 2019, variërend per onderwerp en afhankelijk van de beschikbare gegevens. Op het verslag zijn de basisprincipes van GRI 1 (GRI 1: Foundation 2021) toegepast. Voor het kalenderjaar 2022 zijn geen sectorstandaarden van toepassing op Scherpenhuizen.

Deze verslaggeving is jaarlijks. Dit betreft de eerste editie.

Inhoud

Dit verslag is gelezen en goedgekeurd door de directie van Scherpenhuizen Holding B.V., maar niet extern en onafhankelijk geverifieerd.

Publicatie

Dit verslag is online gepubliceerd in november 2023. Dit verslag is de Nederlandse uitgave. De andere uitgave is in het Engels gepubliceerd.

Contact

Voor vragen of opmerkingen over de inhoud van dit verslag kunt u contact opnemen met Cindy Wijffelaars (Manager Bedrijfsvoering en Duurzaam Ondernemen). Zie hiervoor de contactgegevens in het colofon.

Verslagscope

Dit verslag omvat de activiteiten en bedrijfsmiddelen die vallen onder Scherpenhuizen Holding B.V. en diens dochterentiteiten:

Bedrijfsnaam	Standplaats	KvK-nummer
STAK Scherpenhuizen B.V.	Eindhoven	17172762
Scherpenhuizen Holding B.V.	Eindhoven	17145896
Scherpenhuizen B.V.	Eindhoven	17082404
Coöperatie Van Nature Select U.A.	Waddinxveen	24278718
STAK Scherpenhuizen Packaging	Eindhoven	17249322
Scherpenhuizen Packaging B.V.	Eindhoven	34248736

Colofon

Dit verslag is een publicatie van

Scherpenhuizen Holding B.V.
De Schakel 7
5651 GH Eindhoven

www.scherpenhuizen.nl



+31 (0)40 249 5000



csr@scherpenhuizen.nl



<https://www.linkedin.com/company/scherpenhuizen-bv>



<https://www.instagram.com/scherpenhuizenagf>



<https://www.facebook.com/scherpenhuizenbv>

Contactpunt voor inhoudelijke vragen over dit verslag:

Cindy Wijffelaars

Manager Bedrijfsvoering en Duurzaam Ondernemen

De Schakel 7

5651 GH Eindhoven

c.wijffelaars@scherpenhuizen.nl

Dit verslag is inhoudelijk, tekstueel en grafisch samengesteld door:

Kroll Sustainability Reporting

Kroll SR B.V.
 Rhijnspoorplein 10-38
 1018 TX, Amsterdam



info@krollsr.nl

+31 85 08 05 418

www.krollsr.nl

Eindredactie

Carolien van Santvoord

Vertaling

Maxime van den Akker

Bijlagen



GRI-index

Disclosure 1: General Disclosures

GRI 1 Toegepast	GRI 1: Foundation
-----------------	-------------------

Disclosure 2: Algemene disclosures

Disclosure 2: Bedrijfs- en rapportgegevens

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
2-1	Bedrijfsgegevens	<u>Over dit verslag</u>	116
2-2	Inbegrepen entiteiten	<u>Over dit verslag</u>	116
2-3	Rapportageperiode, -frequentie en contactpunt	<u>Over dit verslag</u>	116
2-4	Herformuleringen	Weglatingen	Dit verslag is de eerste editie.
2-5	Externe controle van verslaginhoud	<u>Over dit verslag</u>	116

Disclosure 2: Activiteiten en medewerkers

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
2-6	Activiteiten, waardeketen en andere zakelijke relaties	<u>Waardeketen</u>	20
		<u>Stakeholderbetrokkenheid</u>	34
2-7	Interne medewerkers	<u>Medewerkers</u>	18
2-8	Externe medewerkers	<u>Medewerkers</u>	18

Disclosure 2: Bestuur

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
2-9	Bestuursstructuur en -samenstelling	<u>Bestuursstructuur</u>	112
			De interne en externe stakeholders worden vertegenwoordigd door toezichthouders van de rv. De leden van het hoogste bestuursorgaan vertegenwoordigen geen ondervertegenwoordigde sociale groepen.
2-10	Benoeming van het hoogste bestuursorgaan	<u>Bestuursstructuur</u>	112
2-11	Voorzitter van het hoogste bestuursorgaan	<u>Bestuursstructuur</u>	112
2-12	Rol van het hoogste bestuursorgaan bij het toezicht op het beheer van impactmanagement	<u>Bestuursstructuur</u>	112
2-13	Intern aangewezen verantwoordelijke voor impactmanagement	<u>Bestuursstructuur</u>	112
2-14	Rol van het hoogste bestuursorgaan in duurzaamheidsverslaglegging	<u>Bestuursstructuur</u>	112
2-15	Conflicts of interest	<u>Bestuursstructuur</u>	112
2-16	Communicatie van kritieke meldingen	<u>Bestuursstructuur</u>	112
2-17	Collectieve duurzame ontwikkelingskennis van het hoogste bestuursorgaan	<u>Bestuursstructuur</u>	112
2-18	Evaluatie van het hoogste bestuursorgaan	<u>Bestuursstructuur</u>	112
2-19	Vergoedingsbeleid van het hoogste bestuursorgaan	<u>Bestuursstructuur</u>	112
2-20	Vastellingsproces van de vergoedingen	<u>Bestuursstructuur</u>	112
2-21	Vergoedingsratio van de hoogst betaalde werknemer	<u>Bestuursstructuur</u>	112
			Scherpenhuizen: De mediane jaarlijkse beloning voor alle werknemers=1, de hoogst betaalde persoon=5,93. Procentuele toename alle medewerkers = 6,19%, procentuele toename hoogst betaalde medewerker = 7,72%. Scherpenhuizen Packaging: De mediane jaarlijkse beloning voor alle medewerkers=1, de hoogst betaalde persoon=5,52. Procentuele toename alle medewerkers=6,3%, procentuele toename hoogst betaalde persoon = nihil.

Disclosure 2: Strategie, beleid en uitvoering			
Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
2-22	Duurzame ontwikkelingsstatement	<u>Duurzaam ondernemen</u>	14
2-23	Beleidscommitment	<u>Duurzaam ondernemen</u>	14
			<p>We volgen internationale richtlijnen zoals de IFS, BRC Food, TFS, GLOBALG.A.P CoC, RIK, Bio/SKAL, PlanetProof, Fairtrade, Rain Forest Alliance, AEO en de OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct. We voeren due diligence uit om risico's in de toeleveringsketen te identificeren en te beheersen. We passen het voorzorgsbeginsel toe door aandacht te besteden aan mogelijke milieueffecten van onze activiteiten en oplossingen te zoeken om deze te minimaliseren. We hanteren internationaal erkende mensenrechtenstandaarden. Ons duurzaamheidsbeleid wordt toegepast op zowel onze eigen activiteiten, als op die van zakelijke relaties. Waarbij het bedrijf samenwerkt met leveranciers en klanten om duurzame oplossingen te vinden. Het duurzaamheidsbeleid wordt zowel intern als extern gecommuniceerd via diverse kanalen: per kwartaal via Scherpenhuizen magazine, Intranet, AFAS Personeelsapp, maandelijkse nieuwsbrief, Digital Signage schermen in kantine, kleedkamers en overige algemene ruimten. Met name bij leveranciers van AGF producten ligt de nadruk van het beleid op gezonde producten. Verminder de gewasbescherming via leveranciersverklaringen en certificering RFA en PlanetProof en GRASP-module van GLOBALG.A.P.</p>

Disclosure 2: Strategie, beleid en uitvoering			
Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
			Voor de andere relaties zijn er minder verplichtingen/garanties voor de naleving duurzaamheidsbeleid. De directie zal van haar kant zorgdragen voor een goed opleidings- en kennisniveau van haar medewerkers om haar taken duurzaamheidsbewust te kunnen uitvoeren. Het duurzaamheidsbeleid is ondertekend door de Directeur ICT & Kwaliteit en Duurzaam ondernemen en is niet extern publiekelijk toegankelijk, maar wel op het intranet.
2-24	Verankering van beleidscommitment	<u>Bestuursstructuur</u>	112
2-25	Herstel van negatieve impacts	<u>Bestuursstructuur</u>	112
2-26	Meldingsregelingen	<u>Bestuursstructuur</u>	112
2-27	Naleving van wet- en regelgeving	<u>Bedrijfsethiek</u>	112
2-28	Lidmaatschappen	Weglatingen	Scherpenhuizen heeft geen leidende rol in een brancheorganisatie maar is door diverse medewerkers wel in vaktechnische werkgroepen van bijv. Groenten FruitHuis vertegenwoordigd.

Disclosure 2: Strategie, beleid en uitvoering			
Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
2-25	Herstel van negatieve impacts	<u>Bedrijfsethiek</u>	106
		<u>Duurzaam ondernemen</u>	14
		<u>Bestuursstructuur</u>	112
2-26	Meldingsregelingen	<u>Medewerkers</u>	18
2-27	Naleving van wet- en regelgeving	<u>Medewerkers</u>	18

Disclosure 2: Stakeholderbetrokkenheid			
Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
2-29	Benadering van stakeholderbetrokkenheid	34	
2-30	Collectieve arbeidsovereenkomsten	18	

Disclosure 3: Materiële onderwerpen

Disclosure 3: Materiële onderwerpen			
Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
3-1	Vaststellingsproces voor onderwerpen die materialiteit zijn	38	
3-2	Lijst met onderwerpen die materialiteit zijn	38	
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	40	<p>Bedrijfsethiek</p> <p>Het bedrijfsethiekbeleid wordt vormgegeven door HRM, mogelijk in overleg met andere partijen, en voorgelegd aan de directie voor besluitvorming. Eenmaal goedgekeurd, wordt het beleid intern gecommuniceerd via diverse kanalen zoals intranet en handboeken. De bedrijfscultuur en -ethiek worden bevorderd door aandacht te schenken aan kernwaarden en mensen aan te spreken op ongewenst gedrag. Evaluatie vindt plaats via officiële jaargesprekken, individuele feedback van medewerkers, en input van management en directie.</p>

Disclosure 205: Anti-corruptie

Disclosure 205: Anti-corruptie			
Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
205-1	Beoordeelde activiteiten op corruptie gerelateerd risiconiveau	106	Bedrijfsethiek
205-2	Communicatie en training over anticorruptiebeleid en -procedures	106	Bedrijfsethiek
205-3	Bevestigde gevallen van corruptie en de genomen maatregelen	106	Bedrijfsethiek

Disclosure 301: Materialen

Disclosure 301: Materialen			
Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
301-1	Gebruikte materialen naar gewicht of volume	134	Extra informatie
301-2	Het gebruik van gerecycled materiaal	54	Circulair verpakken
301-3	Teruggewonnen producten en hun verpakkingsmaterialen	54	Circulair verpakken

Disclosure 302: Energie

Disclosure 302: Energie			
Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
302-1	Energieverbruik binnen de organisatie (midstream)	42	Het energiebeleid is onderdeel van het duurzaamheidsbeleid. Op dit moment is er niemand formeel verantwoordelijk voor de energiereducties. Leden van de directie en de manager Bedrijfsvoering en MVO overleggen over reductiemogelijkheden en maken de afspraken met (externe) partijen inzake energie. Verbetermogelijkheden worden gemonitord door de gebouwbeheerder.
302-2	Energieverbruik buiten de organisatie (up- & downstream)	42	Energie en emissies
302-3	Energie-intensiteit	42	Energie en emissies
302-4	Vermindering van energieverbruik	42	Energie en emissies
302-5	Verlaging van de energiebehoefte van producten en diensten	42	Energie en emissies

Disclosure 305: Emissies

Disclosure 305: Emissies			
Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
305-1	Directe (scope 1) BKG-emissies	Energie en emissies	42
305-2	Energie indirect (scope 2) BKG-emissies	Energie en emissies	42
305-3	Overige indirecte (scope 3) BKG-emissies	Energie en emissies	42
305-4	BKG-emissie-intensiteit	Energie en emissies	42
305-5	Uitstootverlaging van de broeikasgassen	Energie en emissies	42
305-6	Emissie van ozonafbrekende stoffen (ODS)	Weglatingen	We produceren, importeren of exporteren geen ozonlaag afbrekende stoffen.
305-7	Stikstofoxiden (NOx), zwaveloxiden (SOx) en andere significante luchtmissies	Weglatingen	We stoten geen significante andere emissies uit. We werken met natuurlijke koudemiddelen (CO ₂) die geen effect hebben op de Global Warming Potential.

Disclosure 306: Afval

Disclosure 306: Afval			
Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
306-1	Afvalproductie en aanzienlijke afval gerelateerde impact	Afvalstromen en circulariteit	48
		Circulair verpakken	54
306-2	Management van significante afval gerelateerde impact	Afvalstromen en circulariteit	48
		Circulair verpakken	54
306-3	Geproduceerde afvalstromen	Afvalstromen en circulariteit	48
306-4	Hergebruik van afvalstromen	Afvalstromen en circulariteit	48
306-5	Vernietiging en verwijdering van afvalstromen	Afvalstromen en circulariteit	48

Disclosure 308: Milieu leveranciersbeoordeling

Disclosure 308: Milieu leveranciersbeoordeling			
Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
308-1	Nieuwe leveranciers die zijn getoetst op milieucriteria	Verantwoord inkopen	102
308-2	Negatieve milieu-impact in de toeleveringsketen en de genomen maatregelen	Verantwoord inkopen	102

Wij zijn in 2021 of 2022 via ketenpartners of zakelijke relaties niet betrokken geweest bij gesanctioneerde of significante negatieve milieu- of sociale impacts. Enkel in 2022 een bezoek gehad van de milieupolitie over een olie lekkende vrachtwagen die naar onze locatie was toegereden.

Disclosure 403: Veiligheid en gezondheid op het werk

Disclosure 403: Veiligheid en gezondheid op het werk			
Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
403-1	Managementsysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk	76	<ul style="list-style-type: none"> Alle medewerkers en niet-medewerkers die werkzaamheden uitvoeren voor ons vallen onder het veiligheids- en gezondheidsmanagementsysteem. Directie heeft zowel eindverantwoordelijkheid voor veiligheid, gezondheid en welzijn als voor bedrijfs- en arbobeleid. Directie stelt arbobeleidsplan vast, evalueert dit en delegeert Arbo-taken.
403-2	Identificatie van gevaren, risicobeoordeling en incidentonderzoek	76	<ul style="list-style-type: none"> Directie is verantwoordelijk voor het aanstellen van een Preventiemedewerker. Hoofd van de Bedrijfshulpverlening (BHV) coördineert de bedrijfshulpverlening. QESH Manager is verantwoordelijk voor en veiligheidsmanagement en de communicatie van het arbobeleid, verleent bijstand aan de directie, organiseert de RI&E en adviseert over veiligheid.
403-3	Bedrijfsgezondheidsdiensten	76	<ul style="list-style-type: none"> Er is een vast contactpersoon bij de Arbodienst en we hebben een 'Basiscontract Integrale Arbozorg' voor ondersteuning bij onderwerpen zoals verzuimbegeleiding en werkplekonderzoek.
403-4	Werknemersparticipatie, overleg en communicatie over gezondheid en veiligheid op het werk	76	
404-5	Opleiding van werknemers over gezondheid en veiligheid op het werk	76	

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
403-6	Bevordering van de gezondheid van medewerkers	68	
403-7	Preventie en beperking van gevolgen voor de gezondheid en veiligheid	76	
403-8	Werknemers die vallen onder een beheersysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk	76	
403-9	Werk gerelateerd letsel	76	Extra informatie 134
403-10	Arbeidsgerelateerde gezondheidsproblemen	68	

Disclosure 404: Training en educatie

Disclosure 404: Training en educatie			
Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
404-1	Gemiddeld aantal opleidingsuren per werknemer	134	
404-2	Opleidingsprogramma's voor het vergroten van werknemersvaardigheden en functietransities	80	Als medewerkers met pensioen gaan, kunnen zij overgangshulp krijgen als zij daar behoefte aan hebben.
404-3	Aandeel werknemers dat regelmatig beoordelingen over prestatie- en loopbaanontwikkelingen ontvangt	120	80% van de medewerkers heeft een POP-gesprek gehad (persoonlijk ontwikkelingsplan gesprek), inclusief afspraken over training en opleiding.

Disclosure 414: Sociale leveranciersverantwoording

Disclosure 414: Sociale leveranciersverantwoording				
Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating	
414-1	Nieuwe leveranciers die zijn getoetst op sociale criteria	Verantwoord inkopen	102	
414-2	Negatieve sociale impacts in de toeleveringsketen en genomen maatregelen	Verantwoord inkopen	102	

Disclosure 416: Veiligheid en gezondheid van de klant

Disclosure 416: Veiligheid en gezondheid van de klant				
Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating	
416-1	Beoordeling van de gezondheids- en veiligheidsimpact van product- en dienstencategoriën	Weglatingen		Er wordt geen onderzoek gedaan naar de producten om de gezondheidswaarde te kunnen verhogen.
416-2	Niet-naleving van wet- en regelgeving met betrekking tot de gezondheids- en veiligheidsimpact van producten en diensten	Voedselveiligheid en -kwaliteit	64	



Afkortingen

ACM	Autoriteit Consument & Markt
AGF	Aardappelen, Groenten en Fruit
AP	Autoriteit Persoonsgegevens
AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
bdo	bedrijfsvoering en duurzaam ondernemen
BHV	BedrijfsHulpVerlening
BRC	British Retail Consortium
BREEAM	Building Research Establishment Environmental Assessment Method
BSCI	Business Social Compliance Initiative
CSR	Corporate Social Responsibility
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
FTE	Fulltime Equivalent
GFT	Groente-, Fruit- en Tuinafval
GHG	Greenhouse Gases
GGN	GlobalGAP Nummer
GLN	Global Location Number
GRASP	Global Risk Assessment on Social Practices
GRI	Global Reporting Initiative
HACCP	Hazard Analysis and Critical Control Points
HRM	Human Resource Management
IBC	IdeeënBusCommissie

ICT	Informatie- en Communicatietechnologie
IFS	International Featured Standard
KCB	Kwaliteits-Controle-Bureau
LNV	Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit
LVO	Land van oorsprong
NGO	Non-Governmental Organization
NVWA	Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit
PBM	Persoonlijke beschermingsmiddelen
PMO	Preventief Medisch Onderzoek
PP	On the way to PlanetProof
POP	Persoonlijk OntwikkelingsPlan
PSA	Psychosociale arbeidsbelasting
PVT	Personeelsvertegenwoordiging
QESH	Quality, Environment, Safety and Health
RI&E	Risico-inventarisatie en -evaluatie
RIK	Reglement Interne Kwaliteitscontrole
rvc	raad van commissarissen
RvO	Rijksdienst voor Ondernemend Nederland
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
WKK	WarmteKrachtKoppeling
WTW	Well-to-Wheel



Extra informatie

Medewerkersgegevens

Alle medewerkers zijn werkzaam en gestationeerd in Eindhoven op de Schakel 7 of Schakel 5. De metingen zijn uitgevoerd op 31-12-2022. De 155 uitzendkrachten zijn niet inbegrepen bij onderstaande gegevens.

Man-vrouwverhouding	FTE	Verdeling
Man	229,3	72%
Vrouw	88,5	28%
Totaal	317,8	100%

Man-vrouwverhouding	Aantal	Verdeling
Man	240	71%
Vrouw	100	29%
Totaal	340	100%

Leeftijdscategorieën	Aantal	Verdeling
<30	71	21%
Man	43	61%
Vrouw	28	39%
>50	105	31%
Man	81	77%
Vrouw	24	23%
30-50	164	48%
Man	116	71%
Vrouw	48	29%

Divisie	Aantal	Verdeling
Scherpenhuizen	204	65%
Man	164	82%
Vrouw	40	18%
Scherpenhuizen Packaging	136	35%
Man	76	61%
Vrouw	60	39%
Totaal	340	100%

Voltijd/deeltijd	Aantal	Verdeling
Voltijd	240	77%
Man	198	85%
Vrouw	42	15%
Deeltijd	100	23%
Man	42	40%
Vrouw	58	60%
Totaal	340	100%

Contracttype	Aantal	Verdeling
Onbepaalde tijd	269	79%
Man	197	73%
Vrouw	72	27%
Bepaalde tijd	71	21%
Man	43	61%
Vrouw	28	39%
Totaal	340	100%

Nationaliteit	Aantal	Verdeling
Nederlands	214	63%
Pools	92	27%
Spaans	10	3%
Portugees	7	2%
Roemeens	3	1%
Italiaans	3	1%
Belgisch	3	1%
Litouws	2	1%
Grieks	2	1%
Tanzaniaans	1	0%
Duits	1	0%
Nigeriaans	1	0%
Indiase	1	0%
Totaal	340	100%

Energiebron	Totaal Gigajoules (GJ)	Aandeel
Hernieuwbaar	26.412	12%
Elektriciteit	26.412	12%
Niet-hernieuwbaar	192.162	88%
Diesel	130.048	59%
Elektriciteit	60.684	28%
Benzine	1.430	1%
Totaal	218.574	100%



Circulair verpakken

Ingekochte verpakkingsmaterialen (ton)	2019	2020	2021	2022
Hernieuwbaar	303,6	30,7	50,7	338,2
Karton	278,5	7,5	32,6	308,4
Katoen	0,2	0,2	0,5	0,2
Papier	24,9	22,9	17,7	29,7
Niet-hernieuwbaar	1207,1	1158,5	106,1	252,2
Metaal	1,2	2,3	2,5	1,1
Plastic	1205,9	1156,2	103,6	251,2
Totaal	1510,8	1189,1	156,8	590,5

Veiligheid van de medewerkers

Dit betreft het absoluut aantal geregistreerde incidenten. In het hoofdstuk Veiligheid van de medewerkers op [pagina 76](#) zijn deze afgezet tegenover 1.000.000 gewerkte uren.

Aantal incidenten	25
Uitzendkrachten	19
Aantal arbeidsongevallen met dodelijke afloop	0
Aantal arbeidsongevallen met grote gevolgen	0
Aantal geregistreerde arbeidsongevallen	19
Interne medewerkers	6
Aantal arbeidsongevallen met dodelijke afloop	0
Aantal arbeidsongevallen met grote gevolgen	0
Aantal geregistreerde arbeidsongevallen	6
Gewerkte aantal uren	1.124.163
Externe medewerkers	521.828
Aantal gewerkte uren	521.828
Interne medewerkers	602.335
Aantal gewerkte uren	602.335

Training en educatie

Indicator	Groep	Subgroep	2022
Aandeel medewerkers dat beoordeeld is op prestaties en loopbaanontwikkeling	Divisie	Scherpenhuizen	100%
		Scherpenhuizen Packaging	100%
	Geslacht	Man	100%
		Vrouw	100%
Gemiddeld aantal trainingsuren per medewerker	Divisie	Scherpenhuizen	16
		Scherpenhuizen Packaging	20
	Geslacht	Man	17
		Vrouw	18





Scherpenhuizen

we unite in fresh