



Scherpenhuizen

we unite in fresh

DUURZAAMHEIDSVERSLAG 2023





DUURZAAMHEIDSVERSLAG

Scherpenhuizen 2023

2e jaargang

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

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



1. INLEIDING

1.1 VOORWOORD

Trots is het juiste woord om te omschrijven hoe het voelt om dit nieuwe duurzaamheidsverslag van Scherpenhuizen te presenteren. Ten opzichte van het eerste verslag van afgelopen jaar toch weer een primeur; dit nieuwe verslag is namelijk al volledig gebaseerd op de ESRS-richtlijnen conform de CSRD. De totstandkoming was leerzaam en intensief want de interpretatie van de richtlijnen is niet eenvoudig gebleken en eerlijk is eerlijk, daardoor niet altijd inspirerend om mee aan de slag te gaan. Als doeners zijn wij liever bezig met de daadwerkelijke acties voor een duurzamere bedrijfsvoering in plaats van het verplicht rapporteren. Het was een enorme klus, maar dankzij de mooie samenwerking binnen onze organisatie toch weer een geweldig resultaat.

Opnieuw een transparant verslag met eerlijke cijfers zoals dat bij ons past. Op die manier laten we zien hoe wij in de AGF-keten onze verantwoordelijkheid blijven nemen om de wereld beter en gezonder achter te laten voor de volgende generatie. Elke dag een beetje beter is het motto.

Ook afgelopen jaar hebben we weer gemerkt dat er steeds nieuwe duurzame uitdagingen bijkomen en het niet altijd eenvoudig is om ideeën daadwerkelijk uit te voeren om uiteenlopende redenen. Het tempo waarin nieuwe duurzaamheidsregels worden opgesteld via de wet en door partners zorgt ervoor dat we moeten blijven zoeken naar de meest passende oplossingen. Oprechte gesprekken met alle stakeholders zijn van belang om gezamenlijk duurzame doelen te bereiken. Deze gesprekken vinden meer en meer plaats, het is een prachtige beweging waar we actief aan bijdragen en die we graag voortzetten.

Graag wil ik alle medewerkers en partners bedanken voor hun inzet tot nu toe en voor de toekomstige stappen die we samen willen en gaan zetten.

Wij beschouwen dit verslag als een weergave van onze bijdrages voor een duurzame, gezonde en mooie toekomst. Tegelijk maakt het duidelijk waar we nog (meer) mee aan de slag kunnen. We zijn intrinsiek gemotiveerd en kritisch om stappen te blijven maken en hopen hiermee ook anderen te inspireren.

Eindhoven, juli 2024

Cindy Wijffelaars

Directeur Duurzaamheid, Kwaliteit & Innovatie

1.2 QUICK FACTS

KERNWAARDEN PAGINA 12



SAMEN
We zijn er voor elkaar



VITAAL
Iedere dag beter



ONDERNEMEND
Met lef en passie

FRESH25 DUURZAAM ONDERNEMEN, PAGINA 14



MAATSCHAPPELIJKE BIJDRAGEN, PAGINA 16



21+

MEDEWERKERS, PAGINA 18



308 bevoegen eigen medewerkers

331 uitzendkrachten

WAARDEKETEN, PAGINA 20

TOP 5 LANDEN VAN PRODUCTHERKOMST

	85%	Nederland
	3%	Marokko
	2%	Spanje
	2%	Brazilië
	1%	Peru
	6%	Overig

TOP 5 VERWERKTE KASGROENTEN

	45%	Tomaat
	31%	Paprika
	20%	Komkommer
	4%	Aubergine/Courget
	0%	Overig

TOP 5 LANDEN NAAR PRODUCTBESTEMMING

Duitsland	39%	
Verenigd Koninkrijk	13%	
Nederland	11%	
Italië	10%	
Tsjechië	3%	
Overig	24%	

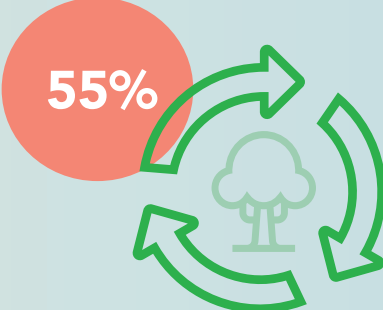
DUBBELE MATERIALITEITSANALYSE, PAGINA 32

TOP 5 MATERIALITEITSONDERWERPEN

	Informatie- en systeembeveiliging	7,2
	Gezond en goed werkgeverschap	7,1
	Talent en -medewerkersontwikkeling	6,6
	Financiële gezondheid	6,4
	Voedselveiligheid en -kwaliteit	6,4

CIRCULAIR VERPAKKEN, PAGINA 36

TOEPASSING HERNIEUWBARE MATERIALEN



55%

AFVALSTROMEN EN CIRCULARITEIT, PAGINA 39



-14%

-14% afname totale afvalvolume ten opzichte van 2022



142

142 ton afval bespaart door avocadokratjes om te zetten in andere producten

ENERGIE EN EMISSIES, PAGINA 44



20%

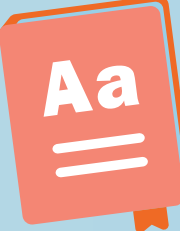
20% van ons wagenpark is geheel elektrisch

VOEDSELVEILIGHEID- EN KWALITEIT, PAGINA 74



10 verschillende voedselveiligheids- en kwaliteitscertificaten

TALENT- EN MEDEWERKERSONTWIKKELING, PAGINA 66



8.249 uur

8.249 uur totaal aantal opleidingsuren

GEZOND EN GOED WERKGEVERSCHAP, PAGINA 61



-15%

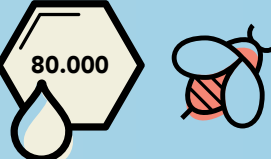
15% afname verzuimpercentage ten opzichte van 2022

FINANCIËLE GEZONDHEID, PAGINA 89



Omzet €500 miljoen

BIODIVERSITEIT, PAGINA 52



80.000

80.000 bijen in de bijenkasten op onze eigen locatie

INNOVATIE, PAGINA 90

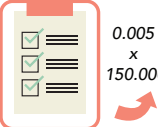
PAPIERBESPARING PER JAAR



150.000 A4'tjes



2 voetbalvelden bedekt met A4'tjes



0.005 x 150.000

750 kilo papier

1.3 INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Quick facts	6
1.3 Inhoudsopgave	8
2. Bedrijfsprofiel	10
2.1 Waardecreatie	10
2.1.1 Missie en strategie	10
2.1.2 Kernwaarden	12
2.1.3 Duurzaam ondernemen	14
2.1.4 Maatschappelijke bijdragen	16
2.2 Activiteiten	18
2.2.1 Medewerkers	18
2.2.2 Waardeketen	20
2.3 Stakeholders	22
2.3.1 Stakeholderbetrokkenheid	22
2.3.2 Stakeholders aan het woord	26
2.3.3 Dubbele materialiteitsanalyse	30
3. Materialiteit	36
3.1 Milieu	36
3.1.1 Circulair verpakken	36
3.1.2 Afvalstromen en circulariteit	39
3.1.3 Energie en emissies	44
3.1.4 Klimaatimpact van de producten	50
3.1.5 Biodiversiteit en gewasbeschermingsmiddelen	52
3.1.6 Waterverbruik in de keten	54

3.2 Sociaal	56
3.2.1 Veiligheid van werknemers	56
3.2.2 Gezond en goed werkgeverschap	60
3.2.3 Diversiteit en inclusie	64
3.2.4 Talent- en medewerkersontwikkeling	66
3.2.5 Informatie- en systeembeveiliging	70
3.2.6 Voedselveiligheid en -kwaliteit	74
3.2.7 Arbeidsomstandigheden in de keten	80
3.2.8 Lokale maatschappelijke betrokkenheid	82
3.3 Economisch	84
3.3.1 Eerlijke lonen, prijzen en relaties	84
3.3.2 Financiële gezondheid	89
3.3.3 Innovatie	90
3.4 Integriteit	92
3.4.1 Productintegriteit en ketentransparantie	92
3.4.2 Bedrijfsethiek	94
4. Achtergrond	98
4.1 Bestuursstructuur	98
4.2 Werkgeverschap	102
4.3 Over dit verslag	104
5. BIJLAGEN	106
5.1 ESRS-index	106
5.2 GRI-index	118
5.3 Herformuleringen	126
5.4 Extra informatie	127
5.5 Afkortingen	130



2. BEDRIJFSPROFIEL

2.1 WAARDECREATIE

2.1.1 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 groenten 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 (VDN), een afzetorganisatie in Barendrecht voor telers van groenten en fruit. In 1999 is de firma Gopack 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 van de rechtspersoon 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 BREEAM-outstanding.

Het streven is om alle wensen van de klant zo snel en goed mogelijk te kunnen vervullen. Hiervoor beschikken wij over een compleet assortiment groenten en fruit, van product geteeld in Nederland tot exotische producten.

Scherpenhuizen Packaging beschikt over een modern ingericht pakstation, waarbij een groot aantal verschillende soorten verpakkingen toegepast worden.

ALGEMEEN

Voor Scherpenhuizen betekent waardecreatie het combineren van kwaliteit, innovatie, duurzaamheid, maatschappelijke betrokkenheid, efficiëntie, logistieke optimalisatie, klantgerichtheid en samenwerkingen en partnerschappen. Door deze elementen strategisch in te zetten, kunnen we niet alleen concurrerend blijven maar ook een positieve impact hebben op de samenleving en het milieu.

SPECIALITEITEN

Uitgangspunt voor de handelswijze is altijd geweest om zoveel mogelijk werkzaamheden in eigen beheer uit te voeren. Hiertoe hebben wij de beschikking over eigen import- en vervoerfaciliteiten, kwaliteitscontrole en in combinatie met Scherpenhuizen Packaging eigen verpakkingsfaciliteiten.



2.1.2 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 Scherpenhuizenmanier - de beloftes naar onze 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 de 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 medewerkers 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.

Wij zetten ons in voor het welzijn en de ontwikkeling van de medewerkers door te investeren in o.a. 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 bevroegen 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.

2.1.3 DUURZAAM ONDERNEMEN

We zijn een im- en exporteur van verse groenten en fruit en gespecialiseerd in het vervoeren, verpakken en vermarkten daarvan. 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.

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 verbonden zijn met onze strategie voor de jaren 2020-2025 genaamd FreSH25. Deze pijlers zijn belangrijk voor ons bedrijf en onze medewerkers, zowel wat betreft product als mensen in de breedste 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 professionele familieorganisatie voor vitale medewerkers binnen een veilige en plezierige werkomgeving.

Onze telers

Productbeschikbaarheid garanderen door het bestendigen van duurzame relaties met telers.

Onze klanten

Dé preferred partner en beste ketenpartij zijn voor strategische retailklanten door alles naar tevredenheid op te lossen.

Onze processen

De meest flexibele en betrouwbare partner zijn 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:

- Investerings in energiebesparende maatregelen, zoals bijvoorbeeld de geplaatste 9.000 zonnepanelen om elektriciteit op te wekken en de installatie van oplaadpalen voor elektrische auto's. Tevens volgen we actief nieuwe mogelijkheden voor verdere optimalisatie zoals opslag van energie middels batterij, uitbreiding van zonnepanelen en een continue kritische blik naar onze bedrijfsprocessen met het oog op minder energieverbruik. 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, 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 ontwikkeling 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.

DUURZAAMHEIDSDOELSTELLINGEN

Voor de komende jaren hebben wij de volgende nieuwe doelstellingen vastgesteld;

Energie en emissies

- 2024; de inkoop elektriciteit betreft 100% Nederlandse windenergie.
- 2025; besparing elektriciteitsverbruik van 1% kWh per jaar, minstens 45.000 kWh (ten opzichte van jaarlijkse afzet in pallets).
- 2028; het wagenpark bestaat uitsluitend nog uit 100% elektrische of plug-in hybride auto's.

Verpakkingen

- 2025; 100% van de toegepaste verpakkingen is recyclebaar.
- 2025; 20% minder plastic gebruikt in verpakkingen ten opzichte van 2017.
- 2025; alle plasticverpakkingen bevatten gemiddeld ten minste 25% post-consumer gerecycled materiaal.
- 2025; 25% reductie van het totale verpakkingsmateriaalgewicht van ten opzichte van 2017.

Afval

- 2024; de AGF-stort neemt jaarlijks minstens 1% af (ten opzichte van jaarlijkse afzet in pallets).



2.1.4 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 met het beschikbaar stellen van 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 2023 hebben verschillende organisaties, zoals Solar Team TU Eindhoven, Best Zoo, Beach Event Veldhoven, Alpe d'HuZes, Fiets4Daagse de Peel, Stichting Jong Nederland Jeugdkamp Eindhoven Acht, KIKa Kindervakantieweken Eindhoven, Kindervakantieweken Meerhoven en CIOs Sittard groenten en fruit ontvangen.



MARATHON EINDHOVEN

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.



VOEDSELBANK EINDHOVEN EN NATIONALE VOEDSELBANK

Delen wat we hebben: dat mogen we al jarenlang doen via een mooie samenwerking met Voedselbank Eindhoven. We doneren AGF-product aan de 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.



Voor meer informatie over onze relatie met Voedselbank Eindhoven, zie het hoofdstuk Stakeholders aan het woord vanaf [pagina 26](#).

Voetbalverenigingen

De voetbalverenigingen RKVVO, SV Marvilde en S.V. Rood-Wit hebben sponsoring ontvangen in de vorm van financiële bijdragen. Deze lokale voetbalverenigingen zetten zich in voor het bevorderen van sportiviteit en sociale cohesie binnen de gemeenschap.

Stop The Food Fight

Het huidige voedselsysteem is effectief, maar heeft een hoge milieu-impact. Om dit te verbeteren, domineren momenteel twee visies de landbouwdiscussie: de ecologische, die kleinschaligheid, lokaal en natuurinclusiviteit voorstaat, en de technologische, die pleit voor intensievere en technologische methoden. Om vooruitgang te boeken, is het cruciaal om deze polarisatie te overbruggen door open dialoog en respect voor diverse benaderingen, wat leidt tot samenwerking en innovatie.

Wij vinden deze dialoog belangrijk omdat het verschillende manieren van voedsel telen naast elkaar mogelijk maakt. Het doel hierbij is de wereld van voldoende gezond en duurzaam voedsel te blijven voorzien, terwijl de schade aan de planeet wordt geminimaliseerd.



2.2 ACTIVITEITEN

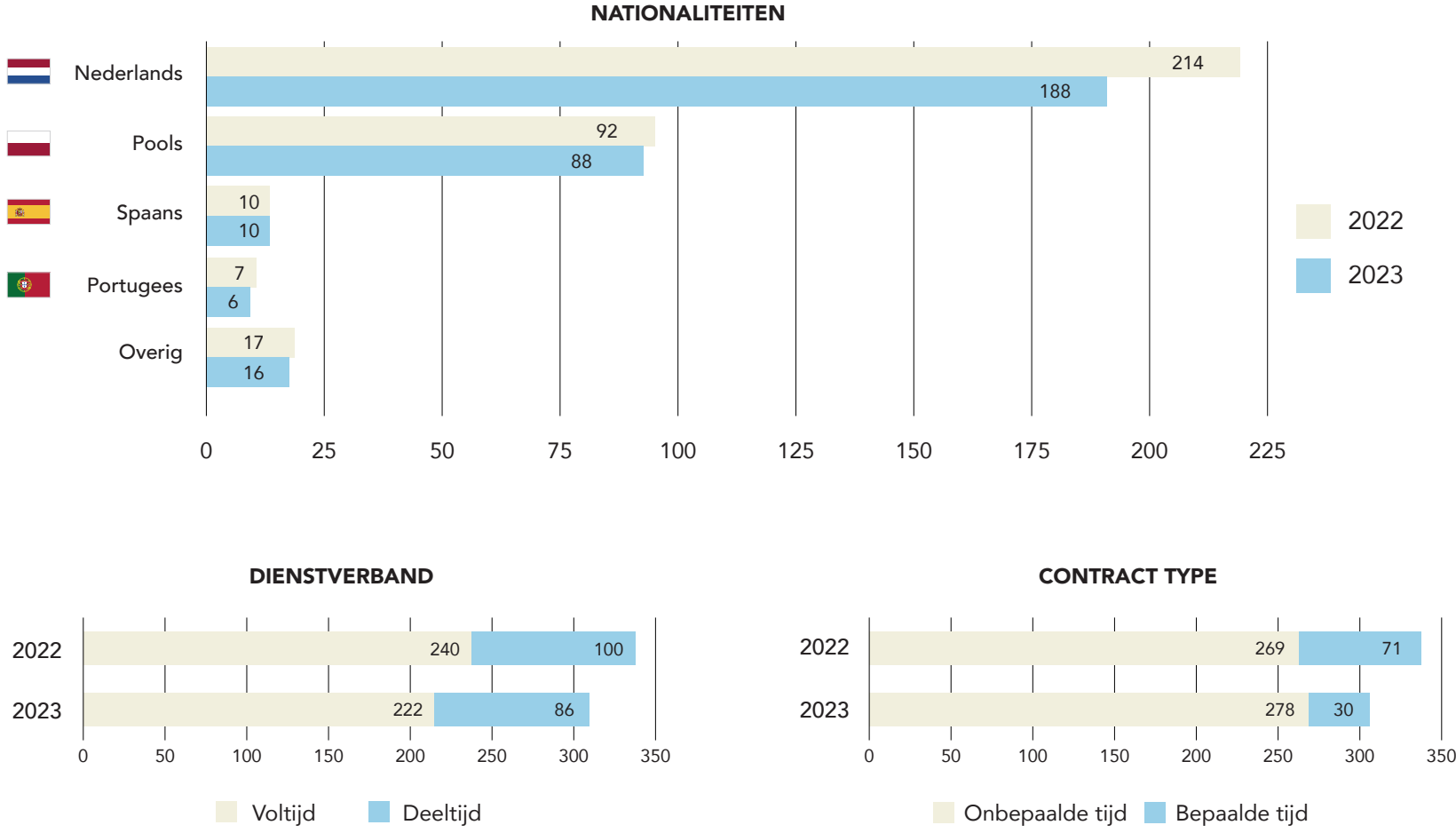
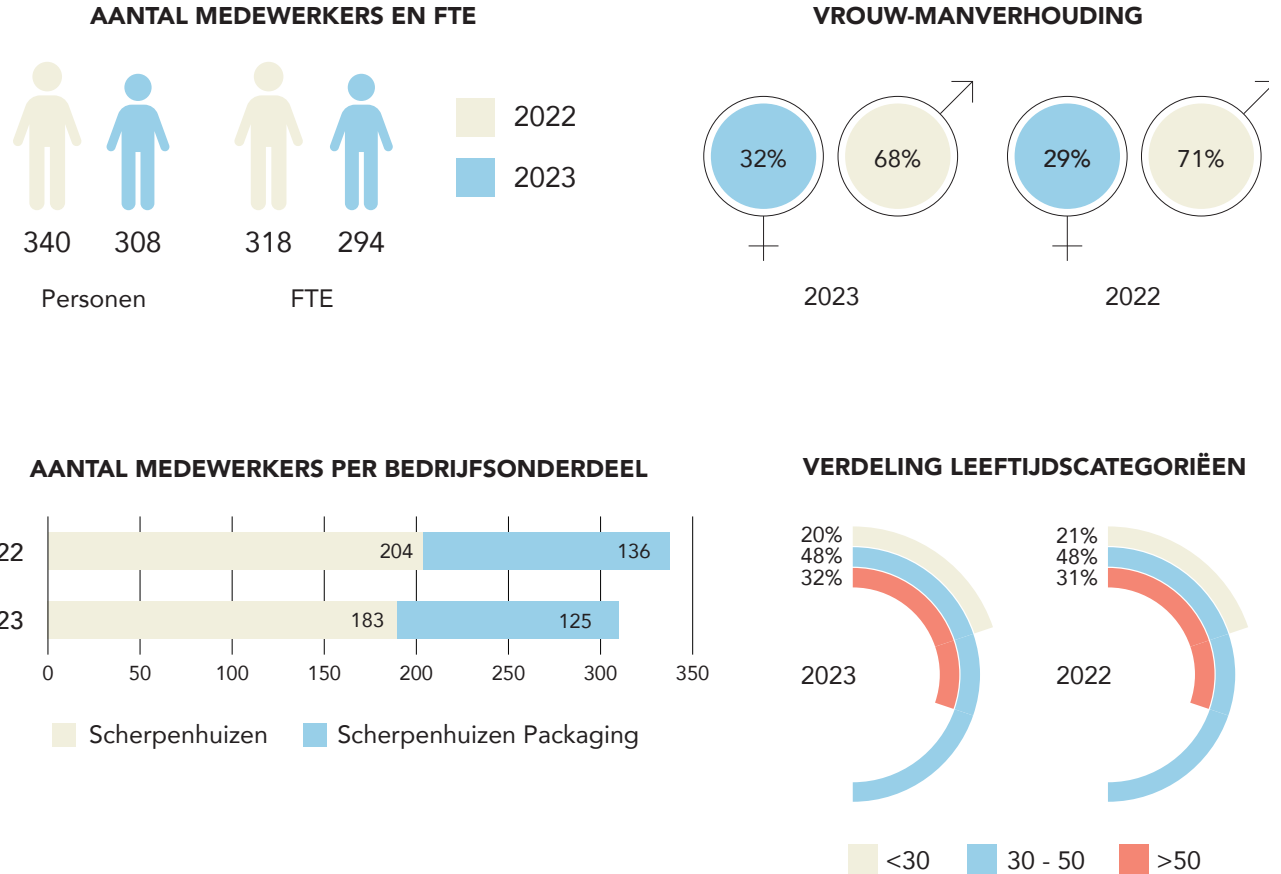
2.2.1 MEDEWERKERS

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 terecht komt. Door hun inzet, kennis en ervaring zijn wij in staat om uitstekende kwaliteit te leveren en te groeien als bedrijf. We willen goed voor onze medewerkers zorgen; 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.

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 ondersteuning in het seizoen niet meer nodig is, wordt deze flexibele groep medewerkers afgeschaald.

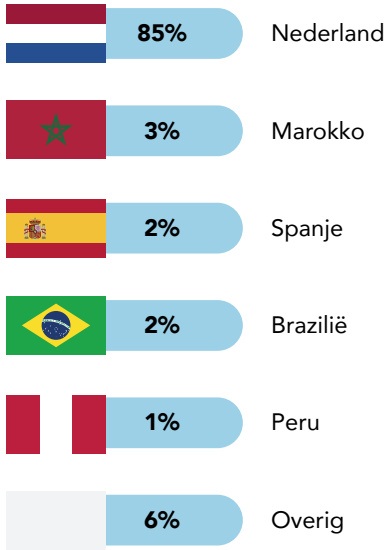
Hiervoor maken wij gebruik van uitzendkrachten via diverse uitzendbureaus. Per 12-31-2023 waren 331 uitzendkrachten bij Scherpenhuizen werkzaam; zij worden vooral ingezet bij Scherpenhuizen Packaging en in mindere mate bij Scherpenhuizen.

Alle ratio's zijn exclusief de uitzendkrachten. Voor een volledig overzicht van de medewerkerskenmerken, zie de extra informatie in de bijlage vanaf [pagina 127](#). De medewerkersgegevens zijn geteld per 31-12-2023.

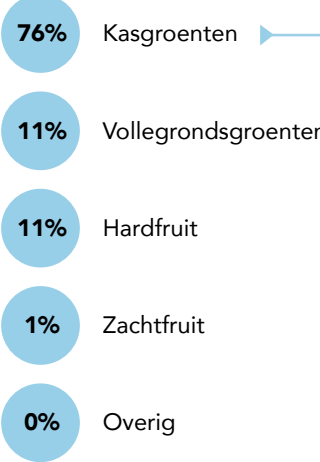


OORSPRONG

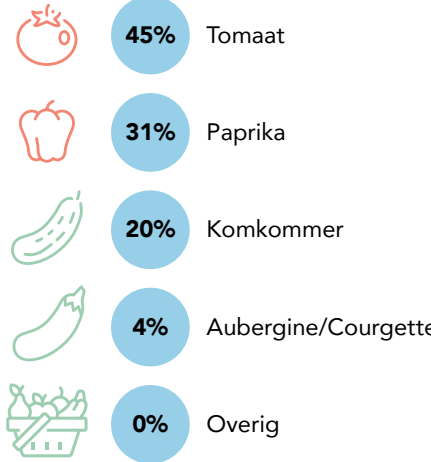
TOP 5 LANDEN



PRODUCTGROEP



KASGROENTEN

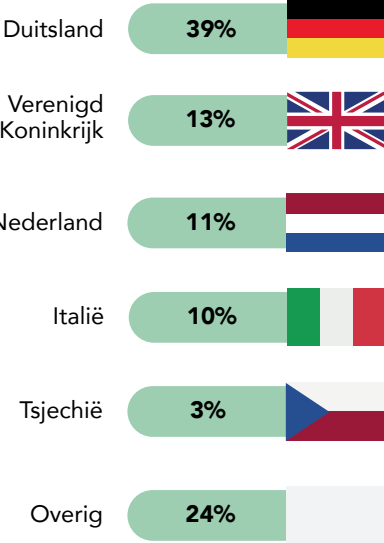


KWALITEITS- EN VERPAKKINGSPROCES



BESTEMMING

TOP 5 LANDEN



2.3 STAKEHOLDERS

2.3.1 STAKEHOLDERBETROKKENHEID

Als onderdeel van de AGF-keten hebben we een grote impact op de omgeving. Daarom voelen wij ons erg verantwoordelijk voor stakeholders. Echte verbeteringen kun je alleen samen 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 telersverenigingen, leveranciers, klanten, aandeelhouders, raad van commissarissen, partners, overheid, toezichthouders, NGO's, verenigingen en de maatschappij.

Onze focus ligt elke dag op de medewerkers, telers en telersverenigingen, leveranciers en klanten. Zij zijn immers cruciaal voor de bedrijfscontinuïteit en met hen wordt een open dialoog gevoerd.

TRANSPARANTIE IN BEDRIJFSVOERING EN COMMUNICATIE

We waarborgen transparantie in onze bedrijfsvoering en communicatie naar stakeholders. 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 draagt bij aan de intrinsieke motivatie van medewerkers om eerlijk zaken te doen, waarbij ethische en juridische overwegingen altijd worden meegewogen.

Externe transparantie

Om onze transparantie over onze bedrijfsvoering te vergroten en impact inzichtelijk te maken, zijn we sinds 2022 begonnen met het verzamelen van onze duurzaamheidsinformatie. Deze informatie is voor het eerst gepubliceerd in de 2022-editie van ons duurzaamheidsverslag.

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 dit platform worden wij ook gebenchmarkt ten opzichte van andere bedrijven. Vanaf 2026 wordt jaarlijkse openbaring van duurzaamheidsinformatie wettelijk verplicht onder de CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), waardoor stakeholders inzicht krijgen in ons 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.

MEDEWERKERSBETROKKENHEID

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 medewerkers en overlegt over een breed scala aan onderwerpen met het management.

Voor een overzicht van onze medewerkers zie het hoofdstuk Medewerkers vanaf pagina 18.

Zo zorgt de PVT voor een open en inclusieve werkomgeving. Medewerkers 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 de medewerkers. Deze vertegenwoordigers worden door de medewerkers gekozen via verkiezingen die binnen onze organisatie worden gehouden. 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 het management aan de uitvoering van arbomaatregelen en het opstellen van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).

Daarnaast wordt er in PVT- en teamvergaderingen regelmatig aandacht besteed aan ziekteverzuim en algemene arbozaken. Zo kan de PVT onze medewerkers op de hoogte te houden van de afspraken die gemaakt zijn over het ziekteverzuimbeleid. Op deze manier spelen ze een actieve rol bij het verbeteren van de arbeidsomstandigheden binnen het bedrijf.

Voor meer informatie over de veiligheid van, gezondheid van of werkgeverschap voor onze medewerkers, zie respectievelijk de pagina's 56, 60 en 102.

Medewerkersonderzoeken

Om het welzijn en de tevredenheid van onze medewerkers te toetsen voeren we regelmatig onderzoeken uit. In 2023 zijn we onder andere begonnen met het uitvoeren van een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) bij in eerste instantie de medewerkers die dagelijks te maken hebben met fysieke belasting en een onderzoek naar Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA). Voor 2024 zijn we van plan deze onderzoeken verder uit te rollen naar andere afdelingen

Zie voor meer informatie hierover het hoofdstuk Goed en gezond werkgeverschap vanaf pagina 60.

Consultatie en participatie

Jaarlijks voeren managers eindejaarsgesprekken met de medewerkers van hun afdeling. Tijdens deze gesprekken kunnen medewerkers hun input leveren, ontwikkelingsbehoeften uiten, psychosociale arbeidsbelasting en andere zorgen bespreken. Als een medewerker bepaalde kwesties liever niet met de manager bespreekt, kan dit ook gemeld worden aan vertrouwenspersonen (intern of extern). Daarnaast beschikken wij over een klokkenluidersprocedure voor het anoniem melden van misstanden binnen ons bedrijf.

Collectieve arbeidsovereenkomst (cao)

Alle medewerkers bij ons in loondienst vallen onder de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) Groothandel in Groenten en Fruit. Hierin zijn de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers gezamenlijk geregeld met uitzondering van stagiaires, vakantiekrachten, oproepkrachten en andere tijdelijke medewerkers.

Ideeënbus

De ideeënbus stimuleert de medewerkers om ideeën in te dienen voor verbeteringen of nieuwe initiatieven binnen het bedrijf. Een speciaal opgerichte commissie, de ideeënbuscommissie (IBC), beoordeelt de ideeën en belooft goedgekeurde voorstellen met besparings-, innovatie- of aanmoedigingsbeloningen. Deze initiatieven dragen bij aan de efficiëntie en betrokkenheid van medewerkers binnen het bedrijf.

Externe medewerkers

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

Gedurende het hoogseizoen, dat loopt van april tot oktober, neemt het aantal uitzendkrachten toe tot meer dan 200, terwijl het gemiddeld aantal uitzendkrachten op 155 ligt. Zij vallen onder de cao voor Uitzendkrachten.



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. Om de traceerbaarheid van AGF-producten in de keten te waarborgen hanteren wij een strikte Track & Trace-procedure. Verschillende afdelingen zijn betrokken bij de uitvoering hiervan.

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 QESH, 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. Middels deze bezoeken kunnen we de relaties met hen versterken en de samenwerking en duurzaamheid in de keten verder bevorderen.

LEVERANCIERSIMPACT

Naaast telers en telersverenigingen is er dagelijks of wekelijks contact met andere partners en leveranciers zoals transportbedrijven, installatiebedrijven, consultancy bedrijven, 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. De leveranciersverklaringen zullen daarom worden uitgebreid met sociale en milieuaspecten en we zullen onze inkopers helpen en begeleiden om deze onderwerpen ter sprake te brengen. Voor al onze niet-primaire AGF-inkoop wordt ook gekozen voor samenwerking met leveranciers die duurzaamheid hoog in het vaandel hebben.

KLANTEN

Communicatie en relatie

De communicatiekanalen tussen ons en 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 afdeling QESH en andere stafafdelingen alléén rechtstreeks met klanten na overleg met commercie.

Klantimpact

We zien 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. Wij zijn afhankelijk van de klant, die bepaalt wat voor verpakkingsmateriaal er gebruikt wordt. Samen met de telers en klanten dragen we de verantwoordelijkheid voor de gehele keten. In de toekomst wordt samenwerking op dit gebied steeds belangrijker.

Klachtenprocedure

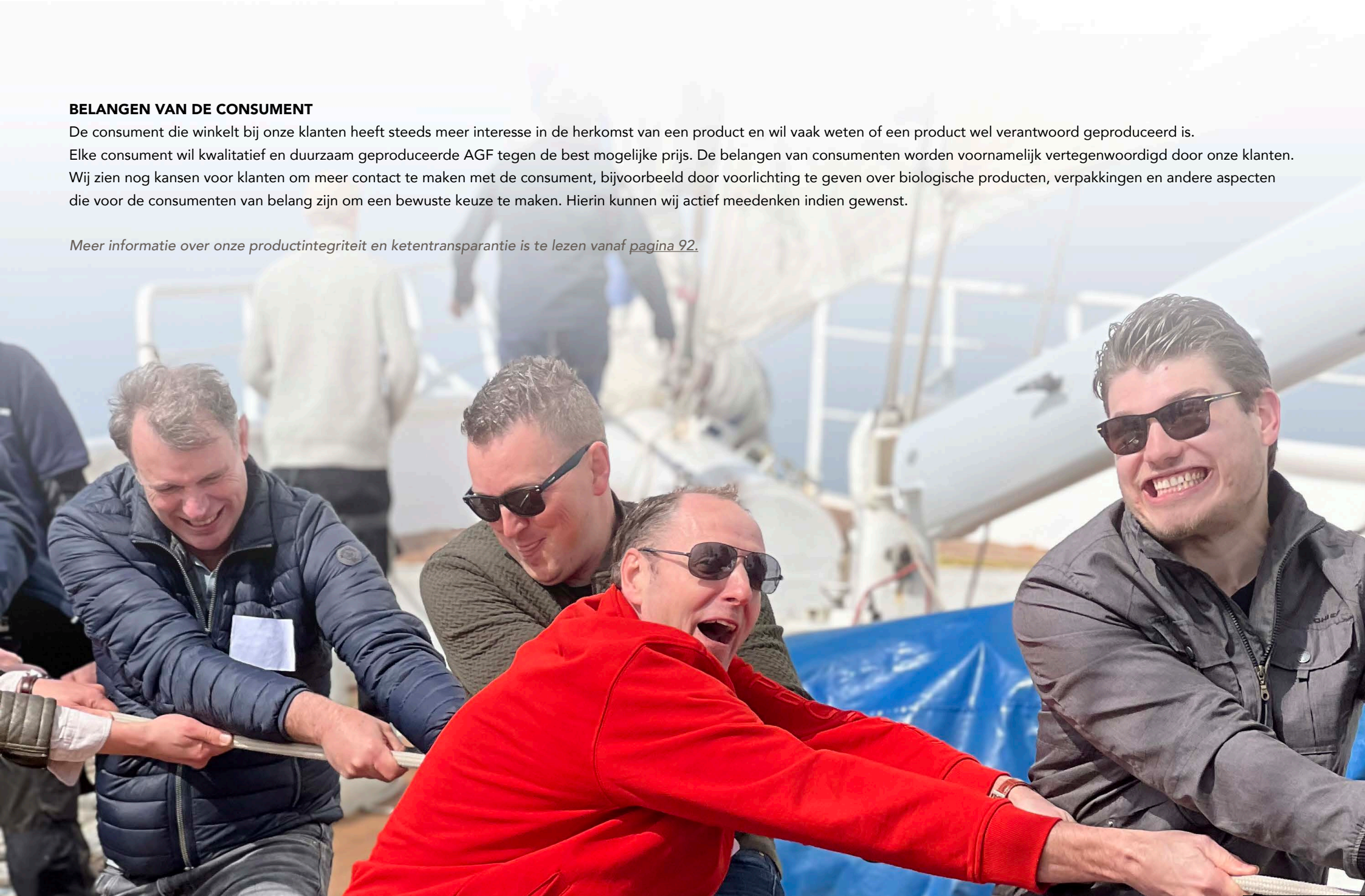
In onze klachtenprocedure proberen wij de oorzaak van de klacht te achterhalen, effectief te behandelen en herhaling te voorkomen. Daarnaast geven we de klachten door aan leveranciers en beoordelen we hun reacties op deze klachten. Wij houden klanten op de hoogte van de afhandeling van hun klachten en de maatregelen die we treffen om herhaling te voorkomen. Wij eisen dat leveranciers binnen 24 uur reageren op een klacht met details over de oorzaak en genomen maatregelen. Door dit te registreren in een database kunnen wij trends identificeren en corrigerende maatregelen ondernemen. Het belangrijkste resultaat van deze procedure is het snel en accuraat beantwoorden van vragen van consumenten over voedselveiligheid, allergenen en productinformatie. Deze taak wordt uitgevoerd door de QESH-manager met ondersteuning van externe kwaliteitsorganisaties indien nodig.

Meer informatie over voedselveiligheid en kwaliteit is te vinden in het hoofdstuk Voedselveiligheid en kwaliteit vanaf [pagina 74](#).

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 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.

Meer informatie over onze productintegriteit en ketentransparantie is te lezen vanaf [pagina 92](#).



2.3.2 STAKEHOLDERS AAN HET WOORD

GABRIELA, MEDEWERKSTER KANTINE

Ik ben al vele jaren werkzaam bij Scherpenhuizen en heb het daar erg naar mijn zin met alle collega's. Vanwege een medische reden was het beter voor mij om andere werkzaamheden te gaan verrichten.

Scherpenhuizen heeft mij daarbij uitstekend begeleid en gekeken naar de interne mogelijkheden. Ik kon re-integreren in het fijne team in ons bedrijfsrestaurant en ik heb het er erg naar mijn zin. Veel afwisseling, contacten met alle collega's, prima sfeer en daardoor veel werkplezier. Elke dag ga ik blij naar mijn werk!

Gabriela

Scherpenhuizen



VOEDSELBANK EINDHOVEN

"De samenwerking tussen Scherpenhuizen en Voedselbank Eindhoven gaat al heel wat jaren terug en is voor beide partijen een waardevol partnerschap gebleken. We zijn trots dat we op deze wijze samen de beschikbaarheid van gezonde en verse producten kunnen garanderen voor hen die een steuntje in de rug kunnen gebruiken.

Een mooie bijkomstigheid is dat we tevens bijdragen aan het verminderen van voedselverspilling. Deze samenwerking is een prachtig voorbeeld hoe bedrijven en maatschappelijke organisaties elkaar kunnen versterken en positieve impact kunnen creëren voor onze gemeenschap en op het gebied van duurzaamheid."

Edgar Linders

Voedselbank Eindhoven



OXIN GROWERS

Onze samenwerking en relatie met Scherpenhuizen kent een rijke historie. Al vanaf 1997 wordt met Versdirect.nl, één van de voorlopers van Oxin Growers, nauw samengewerkt in de afzet. Nadat Oxin Growers is ontstaan in 2020 uit een fusie tussen Van Nature en Best of Four, is dit intensieve partnerschap nog verder doorgezet. Het doel van het partnerschap is het nog verder optimaliseren van de leveringen aan de eindklanten. Scherpenhuizen is één van onze grootste afnemers, samen vormen we de verbinding naar de retail en de uiteindelijke consument.

Dit vraagt niet alleen afstemming rondom verkoop en kwaliteit van de producten en certificeringen, maar ook om gezamenlijke verduurzaming van de afzetketen. Wij staan voor de maatschappelijke uitdaging om verduurzaming te versnellen. Daarbij is het belangrijk om inzicht te krijgen in de daadwerkelijke sociale en milieuimpact van de teelt, transport en consumptie van groenten en fruit op onze omgeving, en het eerlijk belonen van de daaraan gekoppelde vooruitgang. De voor de sector ontwikkelde ‘Horti Footprint’, een tool waarmee per product de klimaatimpact berekend kan worden, gaat ons dit inzicht geven. Oxin Growers zet dan ook in op een duurzame samenwerking met Scherpenhuizen zodat we gezamenlijk lekkere en gezonde producten kunnen blijven aanbieden.

Ton van Dalen

Directeur Oxin Growers



VERPAKKINGSLEVERANCIER NNZ

Bij NNZ zijn we trots op onze samenwerking met Scherpenhuizen. Als leverancier van verpakkingsmaterialen dragen wij graag actief en proactief bij aan hun verpakkingsoplossingen. Wanneer er een verpakkingsvraag ontstaat, reageren we adequaat en stellen we onze uitgebreide kennis en expertise ter beschikking. Dit doen we onder andere door het presenteren van nieuwe artikelen en marktontwikkelingen.

Onze samenwerking gaat verder dan het leveren van verpakkingen; we werken nauw samen op het gebied van duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). We overleggen regelmatig over verbeteringen op deze gebieden, zoals de vier R's (Reduce, Reuse, Recycle, Replace), en de herkomst en productieomstandigheden van de verpakkingen.

We kopen onze verpakkingen zo veel mogelijk in binnen Europa om CO₂-uitstoot te minimaliseren, in lijn met onze duurzaamheidsdoelen. Hierbij zorgen we er altijd ervoor dat de bijbehorende documentatie beschikbaar is. De kwaliteitsafdelingen van Scherpenhuizen en NNZ staan in continu contact om te waarborgen dat alle processen volgens de afgesproken normen verlopen.

De relatie tussen NNZ en Scherpenhuizen is gebaseerd op wederzijds respect en evenwichtigheid. Het zijn twee familiebedrijven die elkaar goed aanvoelen, gelijke belangen en veel kennis en ervaring hebben. Vanuit NNZ is het fijn om zaken te doen met Scherpenhuizen, vaak ook op het scherpst van de snede en dat maakt het zeer waardevol. We leren van elkaar.

Lizette Baijens

Accountmanager en Adviseur AGF-verpakkingen, NNZ



2.3.3 DUBBELE MATERIALITEITSANALYSE

Wij vinden de betrokkenheid van stakeholders belangrijk en dit laten we graag zien in onze dubbele materialiteitsanalyse. Deze hebben we verplicht uitgevoerd conform de European Sustainability Reporting Standards (ESRS) om inzicht te krijgen in onze kansen, risico's en impact op het gebied van duurzaamheid. De definities van de belangrijkste impacts, risico's en kansen bieden ons handvatten om duurzaam ondernemen inhoudelijk en concreet aan te sturen en tevens te rapporteren over onze belangrijkste duurzaamheidsonderwerpen.

DUBBELE MATERIALITEIT

In 2023 hebben we een dubbele materialiteitsanalyse (DMA) uitgevoerd. Dubbele materialiteit refereert aan twee gerelateerde dimensies: impact materialiteit en financiële materialiteit.

- Impact materialiteit richt zich op de impact van een organisatie. Dit houdt in dat er gekeken wordt naar de gevolgen van de activiteiten van een organisatie op het gebied van milieu, de maatschappij en het bestuur. Dit betreft voornamelijk de impact op de stakeholders.
- Financiële materialiteit gaat over de potentiële gevolgen van duurzaamheidsonderwerpen op de financiële prestaties van een organisatie, zoals de financiële positie, prestaties, cashflow en toegang tot financiering. Deze dimensie is voornamelijk relevant voor 'gebruikers van financiële en duurzaamheidsinformatie.

Materialiteit van een onderwerp beperkt zich niet alleen tot zaken die wij kunnen beheersen, maar omvat ook materiële impact, risico's en kansen die te maken hebben met zakelijke relaties of met andere organisaties of

stakeholders. Wij hebben ons bij de uitvoering van de impact-, risico- en kansenanalyse geconcentreerd op gebieden waar deze zich waarschijnlijk zullen voordoen. Deze zijn in kaart gebracht op basis van onze activiteiten, zakelijke relaties en geografische focus. Wij hebben in het onderzoek ook meegenomen hoe wij worden beïnvloed door de afhankelijkheid van natuurlijke, menselijke en sociale hulpbronnen.

Impact materialiteit

Impact materialiteit verwijst naar de relevantie van een duurzaamheidsonderwerp en naar de werkelijke of potentiële invloed die dit heeft op mensen of op het milieu. Zowel op korte, middellange of lange termijn. Deze invloed is gelinkt aan de eigen processen en aan de waardeketen van een organisatie; daaronder vallen producten, diensten en zakelijke relaties.

- Negatieve invloeden; de beoordeling van de materialiteit is gebaseerd op de ernst en waarschijnlijkheid van de impact. De ernst van de situatie wordt beoordeeld op basis van de schaal, de reikwijdte en de onherstelbaarheid.
- Positieve invloeden; de materialiteit is gebaseerd op schaal en reikwijdte van werkelijke invloeden, en bij potentiële invloeden op de schaal, reikwijdte en waarschijnlijkheid.

De impactmaterialiteit is met een enquête getoetst onder onze stakeholders; medewerkers, klanten, AGF-leveranciers, partners en dienstenleveranciers. Deze stakeholders hebben de gelegenheid gekregen de impact en hun duurzaamheidsbelang kenbaar te maken aan

ons met kwalitatieve toelichtingen. De impactanalyse is verder aangevuld met informatie uit een interne werkgroepsessie, bestaande uit leden die verantwoordelijk zijn voor het uitvoerend management van onze duurzaamheidsimpactthema's.

Financiële materialiteit

Het begrip materialiteit wordt gebruikt bij het bepalen welke informatie in de financiële verklaringen van een organisatie moet worden opgenomen. Financiële materialiteit binnen duurzaamheidsverslaglegging verbreedt dit begrip: deze beoordeling betreft informatie die als materieel wordt beschouwd voor de primaire gebruikers van algemene financiële rapportages. Zij hebben deze informatie nodig bij het nemen van beslissingen over het verstrekken van middelen aan de entiteit. Een duurzaamheidsthema is financieel materieel als het materiële financiële effecten op ons kan veroorzaken.

Dit betreft zaken die risico's of kansen genereren die van materieel belang kunnen zijn voor de ontwikkeling, financiële positie, financiële prestaties,kasstromen, toegang tot financiering of kapitaalkosten van ons. Dit zijn zowel risico's en kansen op korte, middellange als op lange termijn. Hierbij kunnen risico's en kansen voortvloeien uit zowel bedrijfsactiviteiten/processen in het verleden als uit geplande bedrijfsactiviteiten/processen voor de toekomst.

Afhankelijkheid van natuurlijke, menselijke en sociale bronnen kan financiële risico's of kansen bieden voor duurzaamheidsthema's. Deze afhankelijkheid kan invloed hebben op onze capaciteit om de benodigde middelen voor haar bedrijfsprocessen te verkrijgen of te gebruiken.

Ook kan het invloed hebben op haar kracht om te vertrouwen op zakelijke relaties onder aanvaardbare voorwaarden. De financiële materialiteitsanalyse, de duurzaamheidskansen en de risicoanalyse zijn in dit onderzoek getoetst door de directie; zij vertegenwoordigen de directe gebruikers van duurzaamheidsinformatie.

SCORE EN MATERIALITEIT

Als een duurzaamheidsonderwerp op één van de twee dimensies (impact of financieel) tot de 50% belangrijkste onderwerpen behoort, is het in dit onderzoek als materialiteit gedefinieerd. In totaal zijn 19 onderwerpen zijn getoetst, hiermee komt het aantal materialiteitsonderwerpen op minstens 9 en maximaal 19.

DUURZAAMHEIDSONDERWERPEN EN DEFINITIES

In de eerste fase van dit onderzoek is een lijst van 19 duurzaamheidsonderwerpen opgesteld.

Dit is gebeurd op basis van:

- De ESRS
- Extern duurzaamheidsonderzoek onder openbare, sector gerelateerde bronnen
- Externe ESG/CSRD-expertise
- Interne expertise van de uitvoerende duurzaamheidsfuncties, de interne duurzaamheidswerkgroep bestaande uit de Manager Bedrijfsvoering en Duurzaam Ondernemen, QESH-manager, HR-manager en de directeur ICT en Kwaliteit.

Voor al deze 19 duurzaamheidsonderwerpen zijn definities opgesteld zodat voor iedereen duidelijk is wat met het onderwerp bedoeld wordt:

#	Thema	Onderwerp	Defenitie
1	Milieu	Circulair verpakken	Het verpakken van de producten met zo weinig mogelijk (nieuwe) materialen in samenwerking met de keten.
2	Milieu	Afvalstromen en circulariteit	De volumes afvalstromen die voortkomen uit de bedrijfsactiviteiten en het aansturen van afvalstromen als een waardevolle bron van grondstoffen.
3	Milieu	Energie en emissies	Het verbruik van energie en de uitstoot van broeikasgassen door de eigen bedrijfsactiviteiten (scope 1 & 2) en door de direct ingekochte activiteiten (scope 3) zoals zakelijke reizen, woon-werkverkeer en uitbesteed transport.
4	Milieu	Klimaatimpact van de producten	De broeikasgassen die vrijkomen bij de AGF-teelt en het stimuleren van een klimaatbestendige AGF-keten.
5	Milieu	Biodiversiteit en gewasbeschermingsmiddelen	Het behouden van de biodiversiteit rondom de landbouwgronden, het vermijden van het gebruik van gewasbeschermingsmiddelen en het gebruik van biologische bestrijdingsmiddelen.
6	Milieu	Waterverbruik in de keten	Het verantwoord omgaan met het waterverbruik in de upstream AGF-keten.
7	Sociaal	Veiligheid van werknemers	Het waarborgen en bevorderen van de fysieke veiligheid van de eigen en ingehuude medewerkers op en rondom de werkvloer.
8	Sociaal	Gezond en goed werkgeverschap	Proactief de duurzame inzetbaarheid, de gezondheid, het werkplezier en het welzijn van de medewerkers bevorderen.
9	Sociaal	Diversiteit en inclusie	Het waarborgen en bevorderen van de diversiteit en inclusie onder de medewerkers door het creëren van een rechtvaardige en respectvolle werkomgeving.
10	Sociaal	Talent- en medewerkersontwikkeling	De kansen van medewerkers om zich persoonlijk en professioneel te mogen ontwikkelen, naast hun huidige werkzaamheden en functie.
11	Sociaal	Informatie- en systeembeveiliging	Het waarborgen van veilige en goed beschermde systemen en informatie.
12	Sociaal	Voedselveiligheid en -kwaliteit	De voedselveiligheid en -kwaliteit waarborgen en bevorderen ten behoeve van de gezondheid van de consument.
13	Sociaal	Arbeidsomstandigheden in de keten	Het waarborgen en verbeteren van eerlijke, veilige en gezonde werkomgevingen en manier van werken voor medewerkers in de AGF-keten.
14	Sociaal	Lokale maatschappelijke betrokkenheid	Proactief toegankelijk, betrokken en bevorderend opstellen voor een positieve bijdrage aan de lokale maatschappij.
15	Economisch	Eerlijke lonen, prijzen en relaties	Het waarborgen en bevorderen van eerlijke lonen binnen de organisatie, eerlijke prijzen in de upstream keten en goede ketenrelaties.
16	Economisch	Financiële gezondheid	Het vermogen van Scherpenhuizen om aan financiële verplichtingen te voldoen, duurzaam te groeien en een buffer om toekomstige financiële risico's te onderhouden.
17	Economisch	Innovatie	Het waarborgen en bevorderen van product-, proces en dienstinnovaties.
18	Bestuur	Productintegriteit en ketentransparantie	De transparantie en traceerbaarheid van de AGF-keten en -producten.
19	Bestuur	Bedrijfsethiek	Voldoen aan sociale en milieuwetten, waarborgen van een zerotolerance-beleid voor corruptie, mededinging en privacyschendingen en ruimte en bescherming verschaffen aan klokkenluiders.

ONDERZOEKSRESULTATEN

Materialiteitsonderwerpen

Uit de dubbele materialiteitsanalyse van 2023 zijn de volgende onderwerpen als materialiteit gedefinieerd:

- 1. Informatie- en systeembeveiliging
- 2. Gezond en goed werkgeverschap
- 3. Talent en -medewerkersontwikkeling
- 4. Financiële gezondheid
- 5. Voedselveiligheid en kwaliteit
- 6. Arbeidsomstandigheden in de keten
- 7. Veiligheid van werknemers
- 8. Diversiteit en inclusie
- 9. Eerlijke lonen, prijzen en relaties
- 10. Innovatie
- 11. Productintegriteit en ketentransparantie
- 12. Afvalstromen en circulariteit
- 13. Bedrijfsethiek

Materialiteit is gedefinieerd als een top 50%-onderwerp op basis van absolute scores op minstens één van de twee dimensies. 5 onderwerpen zijn op beide dimensies materialiteit, 4 op enkel de financiële dimensie en 4 op enkel de impactdimensie. Over deze 13 onderwerpen dient verplicht gerapporteerd te worden conform de ESRS.

De volgende onderwerpen zijn met de dubbele materialiteitsanalyse niet als materialiteit gedefinieerd:

- Klimaatimpact van de producten (Scope 3)
- Energie en emissies
- Watergebruik in de keten
- Circulair verpakken
- Biodiversiteit en gewasbeschermingsmiddelen
- Lokale maatschappelijke betrokkenheid

Resultaten per dimensie

In onderstaand overzicht is te zien op welke dimensie een onderwerp gedefinieerd is als materialiteit. Dat kan op beide dimensies zijn (grijze kleur), enkel de financiële dimensie (blauw) of enkel de impact dimensie (oranje). Materialiteit is gedefinieerd als een top 50%-onderwerp op basis van absolute scores op minstens 1 van de twee dimensies.

Financieel & impact	Materialiteit volgens beide dimensies
Financieel	Materialiteit volgens de financiële dimensie
Impact	Materialiteit volgens de impact dimensie
7,8	Grote impact, kans en/of risico
3,5	Kleine impact, kans en/of risico

#	Dubbele materialiteitsanalyse (1-10 beoordeling)	Financieel	Impact	Gemiddeld
1	Informatie- en systeembeveiliging	7,0	7,4	7,2
2	Gezond en goed werkgeverschap	7,0	7,3	7,1
3	Talent en -medewerkersontwikkeling	6,5	6,7	6,6
4	Financiële gezondheid	5,7	7,2	6,4
5	Voedselveiligheid en -kwaliteit	4,9	7,8	6,4
6	Arbeidsomstandigheden in de keten	5,4	7,2	6,3
7	Veiligheid van werknemers	4,7	7,5	6,1
8	Diversiteit en inclusie	5,5	6,6	6,0
9	Eerlijke lonen, prijzen en relaties	4,6	7,5	6,0
10	Innovatie	5,1	6,9	6,0
11	Productintegriteit en ketentransparantie	4,6	7,4	6,0
12	Klimaatimpact van de producten	4,8	6,9	5,8
13	Afvalstromen en circulariteit	4,7	6,9	5,8
14	Bedrijfsethiek	4,9	6,3	5,6
15	Energie en emissies	4,1	6,7	5,4
16	Watergebruik in de keten	4,2	6,6	5,4
17	Circulair verpakken	3,9	6,7	5,3
18	Biodiversiteit en gewasbeschermingsmiddelen	4,0	6,6	5,3
19	Lokale maatschappelijke betrokkenheid	3,5	6,0	4,8
	Gemiddeld	5,0	7,0	6,0

#	Financiële analyse (1-10 beoordeling)	Kans	Risico	Gemiddeld
1	Gezond en goed werkgeverschap	7,8	6,2	7,0
2	Informatie- en systeembeveiliging	5,9	8,1	7,0
3	Talent en -medewerkersontwikkeling	7,0	6,0	6,5
4	Financiële gezondheid	7,3	4,0	5,7
5	Diversiteit en inclusie	5,4	5,6	5,5
6	Arbeidsomstandigheden in de keten	5,9	4,8	5,4
7	Innovatie	5,4	4,8	5,1
8	Bedrijfsethiek	4,8	5,0	4,9
9	Voedselveiligheid en -kwaliteit	5,6	4,2	4,9
10	Klimaatimpact van de producten	3,2	6,4	4,8
11	Afvalstromen en circulariteit	6,8	2,6	4,7
12	Veiligheid van werknemers	4,2	5,2	4,7
13	Eerlijke lonen, prijzen en relaties	4,6	4,6	4,6
14	Productintegriteit en ketentransparantie	5,4	3,8	4,6
15	Waterverbruik in de keten	6,2	2,2	4,2
16	Energie en emissies (Scope 1 & 2)	4,2	3,6	4,1
17	Biodiversiteit en gewasbeschermingsmiddelen	5,2	2,8	4,0
18	Circulair verpakken	4,2	3,6	3,9
19	Lokale maatschappelijke betrokkenheid	4,8	2,2	3,5
	Gemiddeld	5,5	4,5	5,0

FINANCIËLE MATERIALITEIT

De financiële materialiteit is vastgesteld door de directie. Zij hebben de onderwerpen een kans- en risicowaardering gegeven op de schaal van 1 tot 10, op basis van de vraag; *“Hoe significant is een potentieel positieve of negatieve impact van dit onderwerp op de organisatie de komende 1, 5 en 10 jaar?”*. De top 50% onderwerpen worden bestempeld als materialiteit.

IMPACT MATERIALITEIT

De impact materialiteit is vastgesteld door de medewerkers, klanten, leveranciers waaronder AGF-leveranciers van telers, partners, dienstenleveranciers en de interne duurzaamheidswerkgroep. De stakeholders hebben via een digitale survey de onderwerpen een impactwaardering gegeven op de schaal van 1 tot 10, op basis van de vraag: *“Hoe belangrijk is het voor jou als stakeholder dat wij de komende 10 jaar extra aandacht aan dit onderwerp geven?”*.

Over 2022 is al een vergelijkbaar kleiner stakeholderonderzoek uitgevoerd met directie, RvC, medewerkers, klanten, leveranciers. Dit onderzoek, met zeer vergelijkbare onderwerpen, is geïntegreerd in de volledige dubbele materialiteitsanalyse over 2023.

Als onderdeel van de impactanalyse heeft ook de werkgroep een concrete lijst positieve, negatieve, werkelijke en potentiële impacts gedefinieerd. Deze impacts zijn gekoppeld aan de betreffende stakeholders en hebben een kwantitatieve beoordeling gekregen op de schaal, reikwijdte, onomkeerbaarheid en waarschijnlijkheid van deze impacts. De top 50% onderwerpen van de gewogen consolidatie zijn bestempeld als materialiteit.

#	Impact analyse overall	Score
1	Voedselveiligheid en -kwaliteit	7,8
2	Veiligheid van werknemers	7,5
3	Eerlijke lonen, prijzen en relaties	7,5
4	Informatie- en systeembeveiliging	7,4
5	Productintegriteit en ketentransparantie	7,4
6	Gezond en goed werkgeverschap	7,3
7	Financiële gezondheid	7,2
8	Arbeidsomstandigheden in de keten	7,2
9	Afvalstromen en circulariteit	6,9
10	Innovatie	6,9
11	Klimaatimpact van de producten	6,9
12	Energie en emissies	6,7
13	Circulair verpakken	6,7
14	Talent- en medewerkersontwikkeling	6,7
15	Diversiteit en inclusie	6,6
16	Biodiversiteit en gewasbeschermingsmiddelen	6,6
17	Waterverbruik in de keten	6,6
18	Bedrijfsethiek	6,3
19	Lokale maatschappelijke betrokkenheid	6,0
	Gemiddeld	6,9

MATERIALITEIT IN DIT VERSLAG

Vanwege de verschillende tijdspaden van onze jaarlijkse duurzaamheidsverslaglegging en de uitvoering van de dubbele materialiteitsanalyse, is dit duurzaamheidsverslag samengesteld op basis van de materialiteit van de volgende onderwerpen uit het 2022-onderzoek:

- Energie en emissies
- Afvalstromen en circulariteit
- Circulair verpakken
- Voedselveiligheid en kwaliteit
- Gezond en goed werkgeverschap
- Informatie- en systeembeveiliging
- Veiligheid van de medewerkers
- Talent- en medewerkersontwikkeling
- Eerlijk zakendoen
- Financiële gezondheid
- Productintegriteit en ketentransparantie
- Verantwoord inkopen
- Bedrijfsethiek

Voor het 2024-verslag zullen de volgende onderwerpen nieuw als materialiteit worden uitgewerkt:

- Diversiteit en inclusie
- Innovatie

Voor onderstaande onderwerpen zal de materialiteitsverplichting vervallen voor het 2024-verslag. Toch zal over beide onderwerpen vrijwillig als materialiteitsonderwerp worden gerapporteerd.

- Energie en emissies
- Circulair verpakken

Vier onderwerpen zijn in beide onderzoeken niet als materialiteit gedefinieerd:

- Biodiversiteit en gewasbeschermingsmiddelen
- Lokale maatschappelijke betrokkenheid
- Klimaatimpact van de producten
- Waterverbruik in de keten



3. MATERIALITEIT

3.1 MILIEU

3.1.1 CIRCULAIR VERPAKKEN

Het beoordelen van de milieu-impact van de verpakkingen en het verpakken van de producten met zo weinig mogelijk (nieuwe) materialen in samenwerking met de keten.

Om AGF-producten goed vers te houden en hun houdbaarheid en kwaliteit te waarborgen, verpakken wij voor onze afnemers, die ze vervolgens in de supermarkt presenteren. Daarnaast functioneert de verpakking ook als marketing en informatieoverdracht voor de consument. 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 vanaf pagina 39 gaan we in op de afvalstromen die we zelf produceren.

PRODUCTVERPAKKINGEN

Verpakkingsbeleid

We zijn ons bewust van onze rol binnen de verpakkingsketen en hoewel de directe invloed beperkt

is proberen we door middel van intensieve samenwerking met verpakkingsleveranciers proactief te adviseren over duurzame alternatieven. De keuzes rondom productverpakkingen worden immers voornamelijk bepaald door de retailers, onze klanten. Daarnaast houden we ons actief op de hoogte over (duurzame en voedselveilige) verpakkingsontwikkelingen en stellen deze voor aan onze klanten.

Groenten en fruit wordt verpakt als dit bijdraagt aan de houdbaarheid en langdurige kwaliteit van het product. Dit voorkomt onder andere voedselverspilling en aantasting van andere producten. Als verpakkingen nodig zijn, wordt er ingezet op recyclebare verpakkingen die zoveel mogelijk homogeen zijn samengesteld voor efficiënt hergebruik van de materialen. De groente- en fruitsector zet in op het gebruik van gerecyclede materialen en inzet van niet fossiele bio-based grondstoffen bij een verpakking. Reeds sinds 2013 is er binnen de sector een Brancheplan Verduurzaming Verpakkingen. Retailers worden steeds meer gestimuleerd om verantwoorde verpakkingskeuzes te maken; niet alleen door Europese wet- en regelgeving maar zeker ook door de consument. Wij hebben direct contact met onze verpakkingsleveranciers en geven klanten proactief advies over duurzame oplossingen en mogelijkheden. Ondanks onze beperkte invloed op de verpakkingskeuzes, 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 verpakkingsleveranciers om duurzame verpakkingsinnovaties te ontwikkelen, bijvoorbeeld door het verminderen van plasticgebruik of het overstappen op volledig duurzame verpakkingen.
- Testen van natural branding (laser brandmerk). Echter onze producten met hoog vocht percentage en slappe buitenkant zijn hier ongeschikt voor.

Producthoudbaarheid

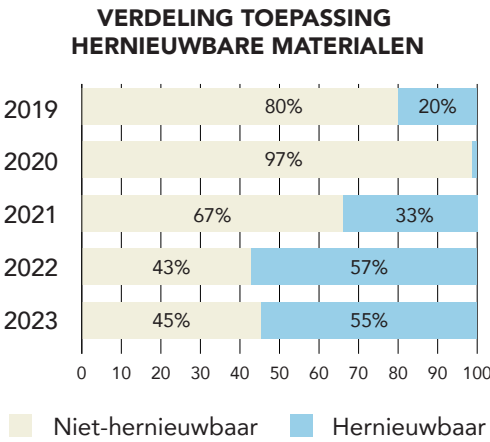
Retailers kiezen niet altijd direct voor volledig duurzame verpakkingen, of helemaal geen verpakkingen, omdat plasticverpakkingen voor groenten en fruit noodzakelijk zijn om de productkwaliteit en houdbaarheid te verlengen en uiteindelijk voedselverspilling te voorkomen. Het plastic is een bescherming tegen water, zuurstofaroma's en verontreinigende stoffen en beschermt tegen fysieke schade. Retailers geven nog veelal om bovengenoemde redenen de voorkeur aan verpakte producten met een langere houdbaarheidsdatum.

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

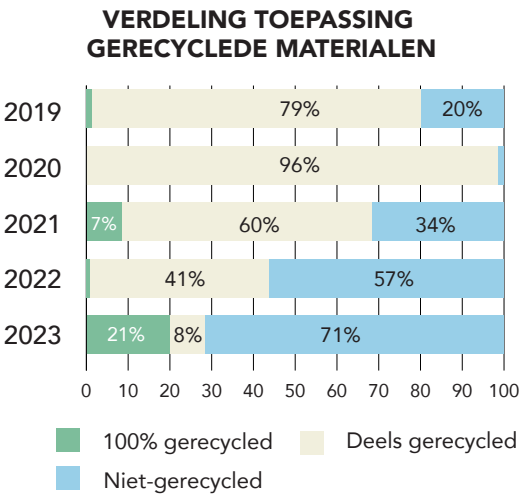
In 2023 was 55% van de ingekochte verpakkingsmaterialen afkomstig van een hernieuwbare bron. Dit betreft de materialen papier en karton. Deze worden toegepast voor schalen, steekkaarten, tussenvellen, etiketten en inlegvellen. De jaarlijkse schommelingen tussen hernieuwbare en niet-hernieuwbare materialen worden veroorzaakt door klant- en/of assortimentswisselingen. Uiteindelijk kiest de klant de verpakking en het materiaal.



Gerecyclede materialen

Het aandeel niet-gerecyclede verpakkingsmaterialen en toebehoren (71%) 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 8% deels gerecyclede verpakkingen bestaat met name uit de plastic verpakkingsmaterialen, welke bijna altijd uit minstens 1% gerecycled plastic bestaan. Ook hebben we een positieve stijging naar 21% in het aandeel 100% gerecyclede materialen gezien in 2023.



VOORBEELDEN EN REDUCTIES

Ondanks de grote afhankelijkheid van klanten, zetten wij ons actief in voor circulaire en duurzame verpakkingsoplossingen zoals bijvoorbeeld onze tomatenemmertjes, dunne flowpacks en voedselveilige duurzame inkt.

Tomatenemmertjes

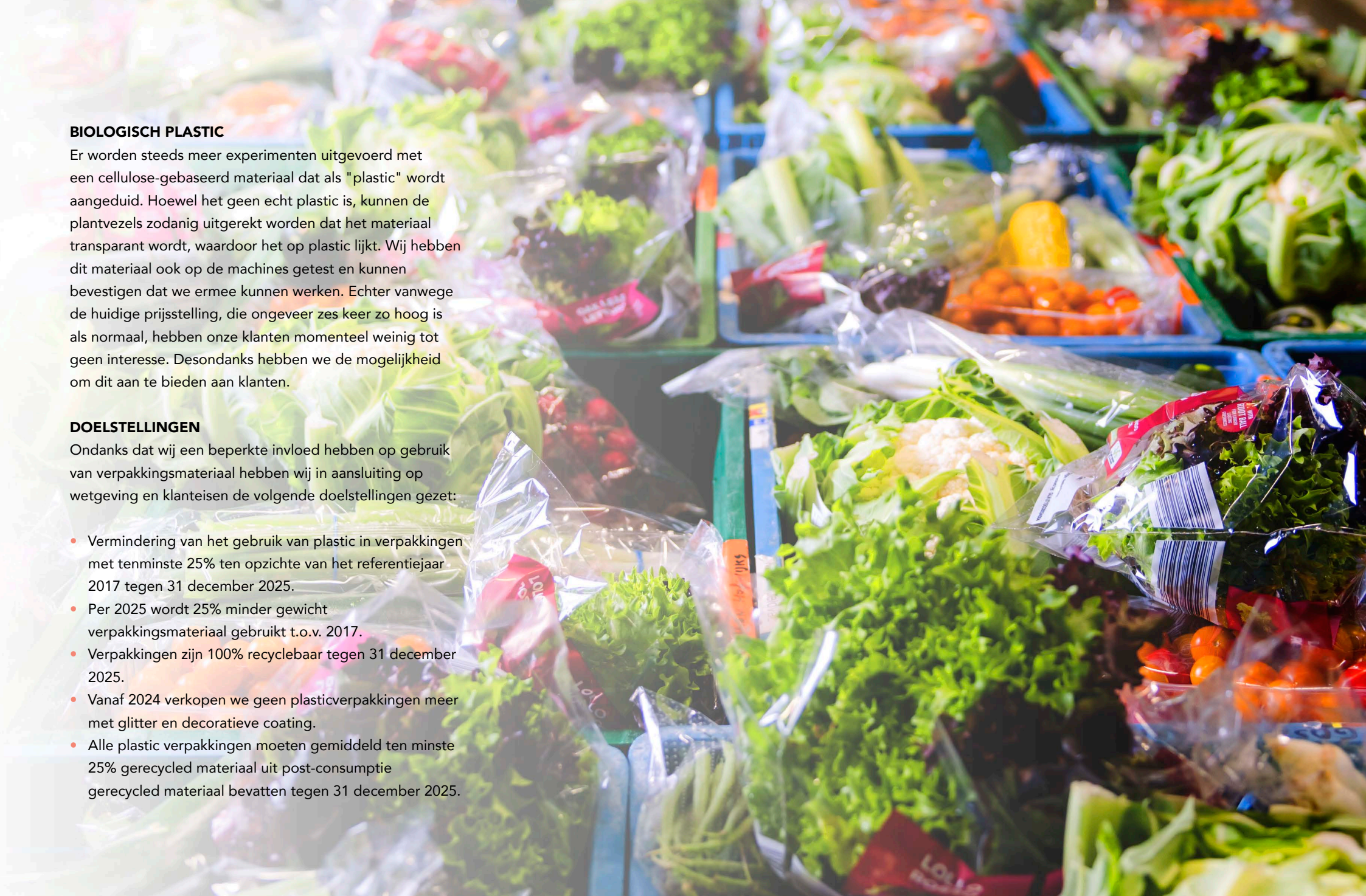
De plastic tomatenemmertjes, die nog bij veel klanten in gebruik zijn, worden bijvoorbeeld gemaakt van transparant mono-materiaal in plaats van zwart plastic, dit maakt ze volledig recyclebaar.

Dunne flowpack

In 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 verpakkingsmaterialen verminderd en de efficiëntie bevorderd. Zo hebben we in 2023 ook komkommerfolie gereduceerd en reduceren we het plasticgebruik in blauwe bessenschalen. Ondanks dat deze uit 100% gerecycled PET bestaan, helpt dit toch om impact te reduceren.

Voedselveilige inkt

Standaard kartonnen trays waren voorheen voorzien van een kunststof coating. Echter doordat we zijn overgestapt op voedselveilige en duurzame 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.



BIOLOGISCH PLASTIC

Er worden steeds meer experimenten uitgevoerd met een cellulose-gebaseerd materiaal dat als "plastic" wordt aangeduid. Hoewel het geen echt plastic is, kunnen de plantvezels zodanig uitgerekt worden dat het materiaal transparant wordt, waardoor het op plastic lijkt. Wij hebben dit materiaal ook op de machines getest en kunnen bevestigen dat we ermee kunnen werken. Echter vanwege de huidige prijsstelling, die ongeveer zes keer zo hoog is als normaal, hebben onze klanten momenteel weinig tot geen interesse. Desondanks hebben we de mogelijkheid om dit aan te bieden aan klanten.

DOELSTELLINGEN

Ondanks dat wij een beperkte invloed hebben op gebruik van verpakkingsmateriaal hebben wij in aansluiting op wetgeving en klanteisen de volgende doelstellingen gezet:

- Vermindering van het gebruik van plastic in verpakkingen met tenminste 25% ten opzichte van het referentiejaar 2017 tegen 31 december 2025.
- Per 2025 wordt 25% minder gewicht verpakkingsmateriaal gebruikt t.o.v. 2017.
- Verpakkingen zijn 100% recyclebaar tegen 31 december 2025.
- Vanaf 2024 verkopen we geen plasticverpakkingen meer met glitter en decoratieve coating.
- Alle plastic verpakkingen moeten gemiddeld ten minste 25% gerecycled materiaal uit post-consumptie gerecycled materiaal bevatten tegen 31 december 2025.

3.1.2 AFVALSTROMEN EN CIRCULARITEIT

Het verminderen van de hoeveelheden en volumes afvalstromen van de eigen bedrijfsactiviteiten en het aansturen van afvalstromen als een waardevolle bron van grondstoffen.

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 uitdagingen 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 vanaf pagina 39 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 houdt rekening met de afvalhiërarchie zoals:

1. **Het voorkomen van afvalproductie (preventie):** Doneren aan de Voedselbank, samenwerking met een snijderij of afgekeurde producten als veevoer.

2. **Het opnieuw gebruiken van producten (hergebruik):** Hergebruik van avocadokratjes en kartonnen dozen.
3. **Het recyclen van producten (recycling):** Indien mogelijk heeft recycling altijd de voorkeur boven storten of verbranden. Daarom stimuleren we medewerkers om afval te scheiden op alle niveaus binnen het bedrijf en worden bedrijfskleding en gereedschap extern gerecycled. Ook wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van natuurlijke, biologisch afbreekbare en recyclebare grondstoffen.
4. **Andere herstelmogelijkheden:** Binnen het gebouwbeheer proberen we zoveel mogelijk te repareren en houden we rekening met duurzame materialen.
5. **Het weggooien van producten (verwijdering):** Indien de bovenstaande mogelijkheden geen optie zijn dan gooien we het weg. Hiervoor hebben we contracten met afvalverwerkers voor efficiënte inzameling en verwerking.

UITVOERING

Voorkomen van afval

Om afval geheel te voorkomen werken we samen met ketenpartners. Zo hebben wij voor de grote kratten waarin de producten van onze telers bij ons binnenkomen, een eigen krattenwasserij. Zo kunnen de kratten continu hergebruikt worden.

Hergebruik

Om houten pallets zoveel mogelijk te kunnen blijven gebruiken, repareren wij deze pallets wanneer dat nodig is.

Scheiden van afval

Het succes van ons afvalbeleid hangt grotendeels af van de mate waarin de medewerkers betrokken zijn en zich bewust zijn van hun verantwoordelijkheden. Daarom zorgen we voor training en educatie bij indiensttreding voor alle medewerkers op het gebied van afvalbeheer en herhalen dit jaarlijks.

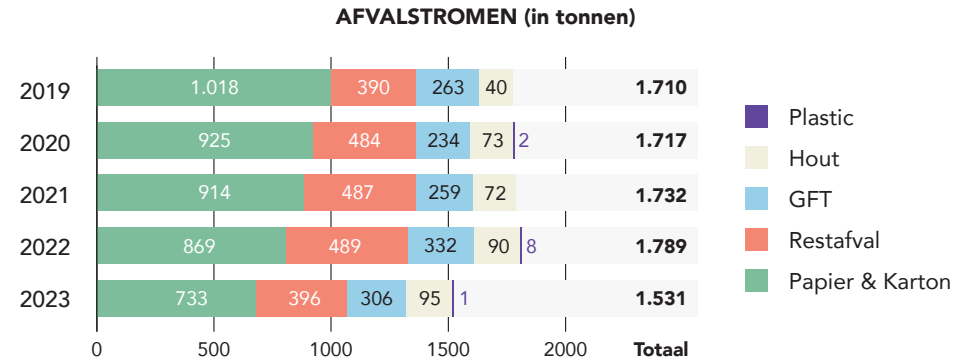
Dit kunnen formele trainingssessies zijn, maar ook praktische begeleiding op de werkvloer, afhankelijk van de behoefte(s) van de medewerkers. De afdeling QESH speelt een cruciale rol in dit proces door frequente controlerondes uit te voeren om de naleving van de HACCP-richtlijnen te waarborgen. Zij staan ook in direct contact met de afvalverwerker, die ons van de nodige gegevens voorziet waardoor ons afvalbeheer gemonitord kan worden en waar nodig verbeteren.

Om in de praktijk een goede scheiding te ondersteunen hebben we op tactische locaties duidelijk met kleur gecodeerde afvalbakken geplaatst voor papier- en karton, GFT en restafval. We controleren de naleving hiervan tijdens onze reguliere hygiënerondes en corrigeren waar nodig.

AFVALSTROMEN

In 2023 hebben we een totaal van 1.531 ton afval verwerkt, een daling van 258 ton in vergelijking met het jaar 2022, waarin we 1.789 ton afval hebben verwerkt. Deze afname is terug te zien in de verschillende categorieën zoals papier & karton, restafval en GFT.

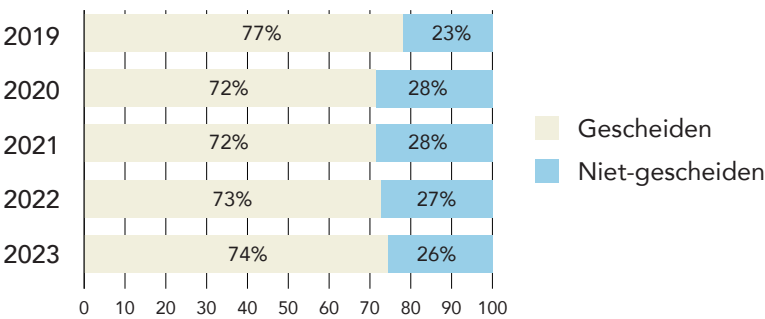
Deze aanzienlijke daling in afvalproductie valt voor een deel samen met een afname van de algehele bedrijfsactiviteiten door minder productbeschikbaarheid, in met name het begin van 2023 ten opzichte van in 2022. In 2023 zijn bedrijfsactiviteiten, gemeten in verkochte verpakkingseenheden, met 12% gedaald ten opzichte van 2022. Naast de afname van de bedrijfsactiviteiten hebben we ook maatregelen genomen die de afvalvolumes hebben laten dalen.



Restafval en scheidingspercentage

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 afname van 93 ton in 2023, een daling van 19% vergeleken met 2022 is voor een deel te wijten aan de al genoemde daling in bedrijfsactiviteiten, maar deels ook door beter te scheiden van het andere afval waardoor minder als restafval afgevoerd wordt.

SCHEIDINGSPERCENTAGE AFVALSTROMEN (gemeten in tonnen)



Het scheidingspercentage over het totale afvalvolume van 2023 is 74% en het niet gescheiden afvalpercentage is 26%, gemeten naar tonnen afval. Dit relatief lage scheidingspercentage komt met name doordat plastic veelal bij het restafval terechtkomt. De vele verschillende soorten plastic die gebruikt worden zorgen ervoor dat het helaas vaak niet goed gescheiden wordt waardoor het alsnog als restafval wordt beschouwd door de afvalverwerker. 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 nog meer te kunnen recyclen. Plastic kan dan dienen als grondstof voor nieuwe producten en verpakkingen en hoeft niet alle verbrand te worden waardoor wel energie gewonnen wordt, maar het materiaal verloren gaat.

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 nog beperkte hoeveelheid papieraafval van onze kantoren. Sinds 2019 neemt de afvalstroom van karton- en papier jaarlijks af door onder andere verdere digitalisering en gebruik van een kartonshredder. We kunnen niet al het karton verwerken in de kartonshredder omdat sommige soorten een plastic laagje bevatten.

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 2023 betrof ons papier- en kartonafval 733 ton. Dit is flink gedaald met 136 ton of bijna 16% ten opzichte van de 869 ton in 2022. Deze daling komt mede door het afschaffen van papieren koffiebekers en digitaliseren van processen.

GFT (Voedselafval)

Groente-, Fruit- en Tuinafval (GFT) bevat organisch en biologisch afbreekbaar afval. Dit is bij ons een aanzienlijke afvalstroom vanwege het grote handelsvolume.

De afvalstroom wordt voor een groot deel bepaald door de eisen per klant en land voor productkwaliteit, welke aanzienlijk kunnen verschillen op het gebied van kleur, vorm en gewicht. Voor producten hebben wij daarom diverse markten met wisselende kwaliteitseisen. Daarnaast gaan paprika's naar een snijderij, worden blauwe bessen omgezet in sappen of ingrediënten, worden tomaten verwerkt tot tomatenpuree of wordt tomatenvocht gebruikt voor hamburgers en pastasauzen.

Pas als producten echt niet meer voldoen aan de eisen voor consumptie door consumenten, worden groenten en fruit als GFT-afval beschouwd, dat vervolgens als dierenvoer wordt gebruikt of wordt omgezet in compost of biogas.

In 2023 hadden we 306 ton aan GFT-afval, dit is een daling van 26 ton ten opzichte van 2022. Deze daling, ondanks striktere kwaliteitseisen van de afnemers, komt onder andere door de afgenomen bedrijfsactiviteiten in 2023 maar ook door de hierboven genoemde nieuwe manieren om GFT-reststromen als grondstof te gebruiken en zo hoog mogelijk te verwaarden.

Om de GFT-afvalstroom nog verder te reduceren, hebben we in 2023 intensief onderzoek gedaan naar nieuwe methoden om producten, waaronder paprika's, hoogwaardig te verwerken of afval te verminderen. We hebben ons aangesloten bij een publiek-private samenwerking van de Wageningen University & Research om te verkennen of we sapstromen of poeders konden produceren, maar dit bleek economisch niet haalbaar vergeleken met bestaande producten of er was geen vraag vanuit de markt.

Daarnaast hebben we in samenwerking met de Stichting Samen tegen Voedselverspilling en door contacten met gespecialiseerde bedrijven onderzoek uitgevoerd, maar hieruit vonden we ook samen met deze specialisten geen nieuwe of extra toepassingen buiten de snijderij.

We blijven actief zoeken naar nieuwe opties. Ondertussen hebben voorlichting en media gelukkig ook het bewustzijn verhoogd van retailers en consumenten om producten te verkopen en kopen die esthetisch minder perfect zijn, maar zonder dat dit de smaak of voedselveiligheid beïnvloedt.

Plastic

Het correct sorteren en recycleren van plastic afval vormt een aanzienlijke uitdaging aangezien we zoals eerder aangegeven werken met een grote verscheidenheid aan soorten plastic, zoals verschillende folies en verpakkingen.

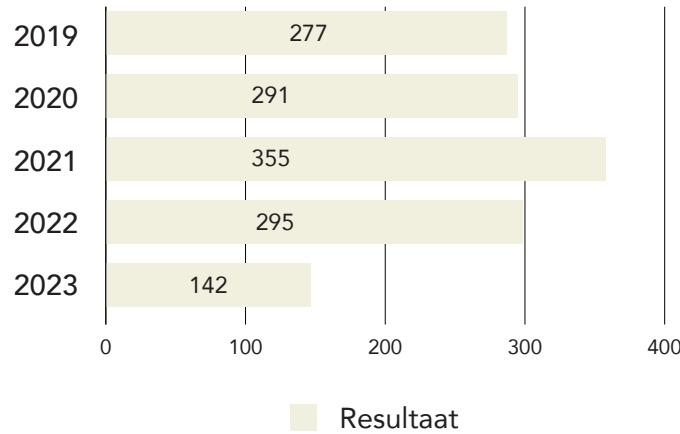
Als de verschillende plasticsoorten niet op de juiste wijze worden gescheiden wordt plastic afval bij inname door het afvalverwerkingsbedrijf afgekeurd en belandt uiteindelijk alsnog bij het restafval. Dit vraagt voortdurend aandacht.

Daarnaast wordt hard gewerkt aan het verminderen van de plastic afvalstroom door middel van verschillende circulariteitsinitiatieven.

Een belangrijk element van het afvalbeleid is het hergebruik van kunststofkragen en het gebruiken van grote kunststoftransportkragen voor losse producten.

Verder werken we samen met een lokale spuitgieterij, die avocadokragen van onze leverancier recyclet. De kragen 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 kragen als afval eindigen na eenmalig gebruik. Met de recycling van karton en avocadokratjes hebben we in 2023 142 ton afval voorkomen.

TERUGGEWONNEN AFVALSTROMEN
AVOCADOKRATJES (in tonnen)



Hout

De houtafvalstroom is relatief klein. We repareren pallets, onder andere door nieuwe sleepplaten te gebruiken, zodat ze niet hoeven te worden weggegooid. Alleen pallets die ernstig beschadigd zijn en niet meer te repareren zijn, worden afgevoerd.

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 alle bedrijfskleding (die deels duurzaam geproduceerd is) en die na gebruik ook weer wordt ingezameld voor hergebruik en recycling bij hun partner die werkt met mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt die hier een zinvolle en leerzame tijdsbesteding biedt. Ook het gereedschap en defect kantoor materiaal krijgt hier een herbestemming door onderdelen van producten uit te wisselen waardoor een nieuw bruikbaar product ontstaat.

In 2023 hebben wij op deze manier 150 kg recycle materiaal kunnen aanbieden bij hen. Daarnaast hebben we hiermee bijgedragen aan 590 SROI-uren (Social Return on Investment), een CO₂-besparing van 64 kg, 118 kg nieuwe grondstoffen voorkomen en 21 m³ water bespaard.

BREEAM-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. Bijzonder was dat we het bestaande oude pand op de plek van de bouw hebben laten demonteren en dat dit in zijn totaliteit opnieuw is opgebouwd voor gebruik in de Filippijnen.



3.1.3 ENERGIE EN EMISSIES

Het verbruik van energie en de uitstoot van broeikasgassen door de eigen bedrijfsactiviteiten (scope 1 & 2) en door de direct ingekochte activiteiten (scope 3) zoals zakelijke reizen, woon-werkverkeer en uitbesteed transport.

Wij zetten, inmiddels een aantal jaren alweer, in op het terugdringen van ons energieverbruik en bedrijfsemissies. Als eerste AGF-bedrijf in Nederland zijn onze panden sinds 2017 zelfs bekroond met het BREEAM-Outstanding certificaat. Tegen 2027 streven we naar CO₂-neutraliteit voor onze scope 1 en 2 emissies. Hiervoor reduceren en vermijden wij onze emissies waar mogelijk. De CO₂-uitstoot die niet vermijdbaar is, doordat er technologisch geen alternatieven of oplossingen zijn, zal gecompenseerd moeten worden.

De komende jaren zullen we opties benutten die mogelijk zijn om onze scope 1 en 2 uitstoot te verlagen. Extra stappen zoals de installatie van meer zonnepanelen, inkoop van 100% Nederlandse duurzame energie, verdere elektrificatie van het wagenpark, gebruik van restwarmte en zuiniger omgaan met energie zijn al of worden nog genomen. Samenwerken, aanpassing en innovatie zijn essentieel om deze vooruitgang te kunnen realiseren.

KLIMAATRISICO'S

Klimaatakkoord van Parijs

Het Klimaatakkoord van Parijs, vastgesteld in december 2015, stelt dat de wereldwijde temperatuurstijging beperkt moet blijven tot maximaal 1,5 tot 2 graden Celsius boven het pre-industriële niveau om catastrofale gevolgen voor de mensheid te voorkomen. Het akkoord vereist aanzienlijke

veranderingen in de energievoorziening binnen 15 jaar na de ondertekening, waarvan nu nog 7 jaar over is, om deze volledig duurzaam te maken. Deze catastrofale gevolgen hebben ook impact op onze bedrijfsactiviteiten en waardeketen, zoals de teelt van groenten en fruit en biodiversiteit.

Wet- en regelgeving

De Green Deal is de reactie van de EU op het Parijsakkoord, met als kern het terugdringen van de CO₂-uitstoot met 55% tegen 2030, gericht op het bereiken van klimaatneutraliteit in Europa tegen 2050. Het pakket bevat maatregelen die meerdere sectoren beïnvloeden en is onlangs uitgebreid met initiatieven tegen ontbossing, voor betere afvalverwerking en biodiversiteit. Door wet- en regelgeving ontstaan er positieve en negatieve financiële consequenties op onze financiële gezondheid. Acties n.a.v. bijvoorbeeld de verplichte energiemaatregelenlijst zorgen voor investeringen maar kunnen tevens zorgen voor besparingen op korte of langere termijn. Nieuwe verpakkingsregels kunnen ervoor zorgen dat we onze verpakkings- en productielijnen moeten aanpassen of zelfs dat deels werkzaamheden kunnen wegvallen . Deze investeringen en de keuzes van retailers in de soorten producten die we moeten verwerken, beïnvloeden de financiële positie van onze organisatie. Hoewel dit een blijvend risico vormt, benaderen we deze externe druk vanuit de wet- en regelgeving normaliter positief vanwege onze intrinsieke motivatie om ook stappen te blijven maken als dan niet samen in de branche of in de keten. Zo is er veel motivatie om te kiezen voor de meest duurzame verpakkingsopties. Groenten en fruit wordt

verpakt als dit bijdraagt aan de houdbaarheid en langdurige kwaliteit van het product. Dit voorkomt onder andere voedselverspilling en aantasting van andere producten. Als verpakkingen nodig zijn, wordt er ingezet op recyclebare verpakkingen die zoveel mogelijk homogeen zijn samengesteld voor efficiënt hergebruik van de materialen. De groente- en fruitsector zet in op het gebruik van gerecyclede materialen en inzet van niet fossiele biobased grondstoffen bij een verpakking. Reeds sinds 2013 is er binnen de sector een Brancheplan Verduurzaming Verpakkingen.

Meer informatie over onze duurzame verpakkingsinitiatieven is te vinden in het hoofdstuk Circulair verpakken vanaf pagina 39.

Impact op bedrijven

Nederlandse bedrijven zijn momenteel relatief beschermd tegen klimaatrisico's dankzij het milde klimaat en sterke infrastructuur, maar de toenemende frequentie van weersextremen door klimaatverandering bedreigt op lange termijn de bedrijfsvoering. Deze uitdagingen verhogen de kosten voor schadepreventie en verzekeringen.

Landbouw

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.

Bij deze producten is een goede aanpak en bescherming tegen klimaatverandering uiterst belangrijk. Van onze producten komt 25% immers niet uit een klimaat gereguleerde en -beschermd kas en zijn afkomstig uit landen Spanje, Marokko, Senegal, Peru en Chili maar ook Nederland in geval van open teelt. Voor deze producten zijn de klimaatrisico's groter. Landbouwisico's zoals verandering in temperatuur, neerslag, extreme weersomstandigheden en variaties in plaag- en ziektepatronen kunnen zowel opbrengsten als de productkwaliteit beïnvloeden. Bovendien kunnen mislukte oogsten in de openluchtteelt de vraag naar kasproducten vergroten en duurder maken. Waardoor voedselbeschikbaarheid en de mogelijkheid voor gezond eten schaarser wordt.

Biodiversiteit

Daarnaast zijn er biodiversiteitsrisico's door klimaatverandering zoals verlies van bijenpopulaties, invasieve soorten, bodemdegradatie en diversiteitsverlies wat ook invloed heeft op de groente- en fruitteelt. Deze risico's kunnen leiden tot verminderde opbrengsten, prijsstijgingen en hogere productiekosten.

Meer informatie over biodiversiteit is te vinden in het hoofdstuk Biodiversiteit en gewasbeschermingsmiddelen vanaf pagina 52.

KLIMAATBELEID

Energie-efficiëntie

In 2023 hebben we uitgebreid onderzoek gedaan samen met specialisten naar mogelijkheden om nog minder energie te verbruiken, meer energie zelf op te wekken, energie op te slaan, voedselverspilling te voorkomen, minder afval te veroorzaken, minder recyclebare verpakkingen te gebruiken, verder te digitaliseren en andere acties om onze klimaat impact te reduceren. Nieuwe opties die wij momenteel nog niet uitvoeren, bleken op dit moment geen voordelen te bieden ten opzichte van onze huidige situatie. Dit komt omdat ons bedrijfspan al duurzaam en energie efficiënt is gebouwd en beschikt over certificeringen.

Door deze duurzame huisvesting is het niet eenvoudig om nog meer energie te besparen. We hebben nog de mogelijkheid om nog meer zonnepanelen te plaatsen. Hiervoor hebben wij echter goedkeuring nodig van de eigenaar van het pand. Daarnaast hebben we gekeken naar de mogelijkheid om bijvoorbeeld deze zonne-energie op te slaan, de huidige productiemachines te vervangen en installaties anders af te stellen. De inventarisatie hiervoor om te komen tot een bedrijfsbreed energieplan bij meerdere gespecialiseerde partijen was eind 2023 nog lopende.

Naast de intrinsieke motivatie om de klimaatimpact van onze bedrijfsvoering te verminderen, worden we ook geleid door wettelijke verplichtingen en eisen van klanten. De volgende certificeringen en platforms sturen deels ons klimaatbeleid: SMETA, Sedex, EcoVadis, CPNP en CDP.

Het voldoen aan deze eisen valt onder de verantwoordelijkheid van de directie en wordt uitgevoerd door de managers van de betreffende afdelingen. Verschillende afdelingen en functies zijn daarom dagelijks betrokken bij activiteiten die bijdragen aan het beperken van onze klimaatimpact.

Samenwerking

Bovendien nemen we een gezamenlijke verantwoordelijkheid binnen de keten waarbij we steeds vaker overleggen over mogelijkheden om onze impact op klimaatverandering te verminderen. We bespreken thema's zoals onder andere water- en energieverbruik, gewasbeschermingsmiddelen en verzamelen van data, niet alleen met telers en telersverenigingen, maar ook via de brancheorganisatie GroentenFruit Huis.

In samenwerking met klanten en verpakkingsleveranciers onderzoeken we opties om het gebruik van verpakkingen te minimaliseren of om duurzamere alternatieven te gebruiken. Daarnaast worden niet-AGF leveranciers en partners gevraagd hun duurzaamheidsbeleid te delen, met als doel hen te stimuleren om voortdurend stappen te zetten in duurzaamheid.

Meer informatie over onze duurzame leveranciers eisen is te vinden in het hoofdstuk Productintegriteit en ketentransparantie vanaf pagina 92.

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.

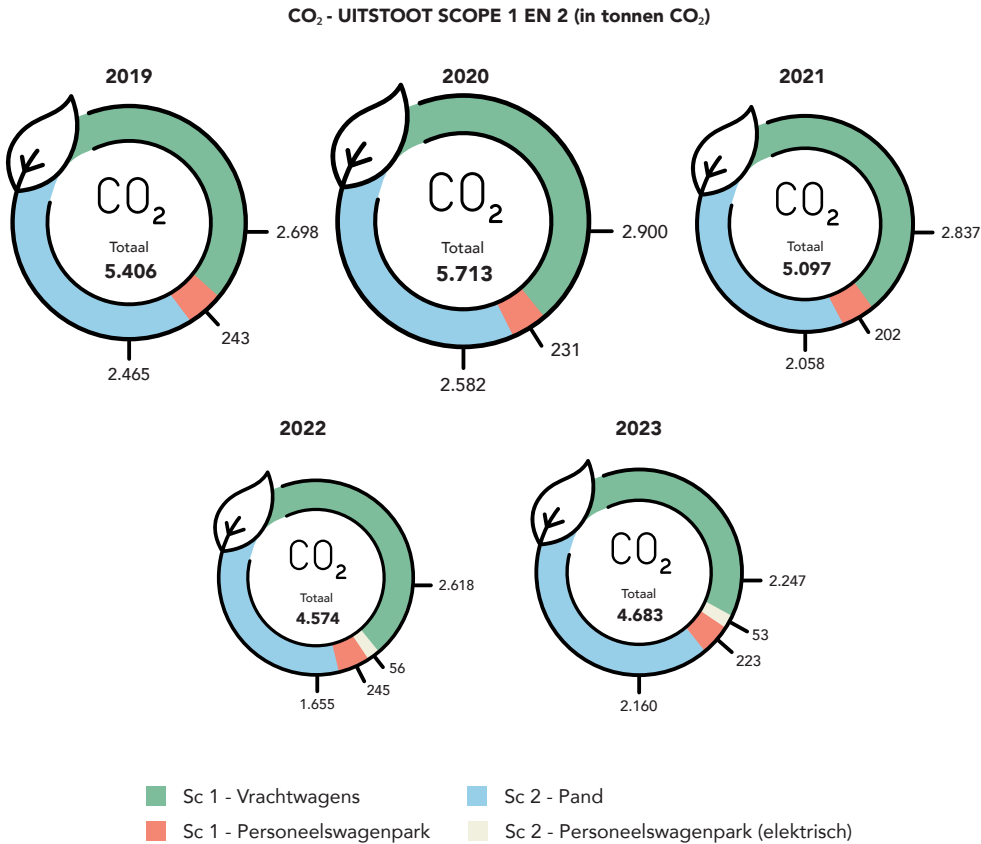
CO₂-eq

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 2023 is in totaal 4.683 ton CO₂ uitgestoten binnen scope 1 en 2. De meeste uitstoot werd veroorzaakt door het brandstofverbruik van de vrachtwagens, het medewerkerswagenpark (scope 1) en door het verbruik van de ingekochte elektriciteit (scope 2). De totale CO₂-uitstoot is sinds 2019 met 13,4% gedaald, terwijl de productafzet sindsdien stabiel is gegroeid.

Voor 2027 is de doelstelling om volledig CO₂-neutraal te zijn in scope 1 en 2. Hierbij zal CO₂-compensatie voor onder andere vrachtvervoer nodig zijn omdat hiervoor nog geen passende technologische oplossing of alternatief bestaat voor de internationale ritten die wij maken om sneller stappen te maken.



Vrachtwagens

Ons transportwagenpark bestaat uit 12 DAF vrachtwagens, 7 Scania vrachtwagens, 4 Fiat Doblo's, 1 Fiat Ducato en 1 Fiat Fiorino. Over 2023 was transport goed voor 48% van onze CO₂-uitstoot in scope 1 en 2 en daarmee onze grootste uitstootbron. Dit komt vooral door het dieselverbruik van deze voertuigen, momenteel is er nog geen goed alternatief voor dieselvrachtwagens. Als internationaal transportbedrijf, waar lange afstanden worden gereden met versproducten, is elektrisch rijden met de huidige beperkte actieradius en tijdsloten voor boten en treinen 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 al jarenlang onder andere de volgende maatregelen:

- De chauffeurs krijgen training om energiezuinig te rijden, waarbij 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 voornamelijk 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. Dit zal bij de scope 3 inventarisatie in 2024 verder opgepakt worden. Een zeer klein deel van onze producten wordt per schip geïmporteerd.

Medewerkerswagenpark

Ons medewerkerswagenpark, de auto's waar de medewerkers in rondrijden, bestond in 2023 uit 45 auto's, waarvan 62% enkel benzine aangedreven, 33% elektrisch, 2% hybride en 2% diesel. Over 2023 was ons het medewerkerswagenpark voor 5% van onze totale bedrijfsuitstoot verantwoordelijk. Medewerkers met een bedrijfswagen hebben de keuze uit een auto uit energieklass A of B met een voorkeur voor elektrisch of hybride versies. Voor een 100% elektrische auto is ter stimulering een groter budget beschikbaar. Per juni 2024 zal de keuze voor medewerkers met bedrijfswagen worden aangescherpt naar 100% elektrisch of hybride plug-in bedrijfswagen. Per 2028 bestaat ons volledige personeelswagenpark dan uit elektrische of hybride plug-in auto's.

SAMENSTELLING PERSONEELSWAGENPARK



Gasverbruik

In 2017 is met de bouw van het pand, Schakel 7, de overstap gemaakt naar een duurzamere manier van verwarmen en koelen, volledig zonder gas. Het 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.

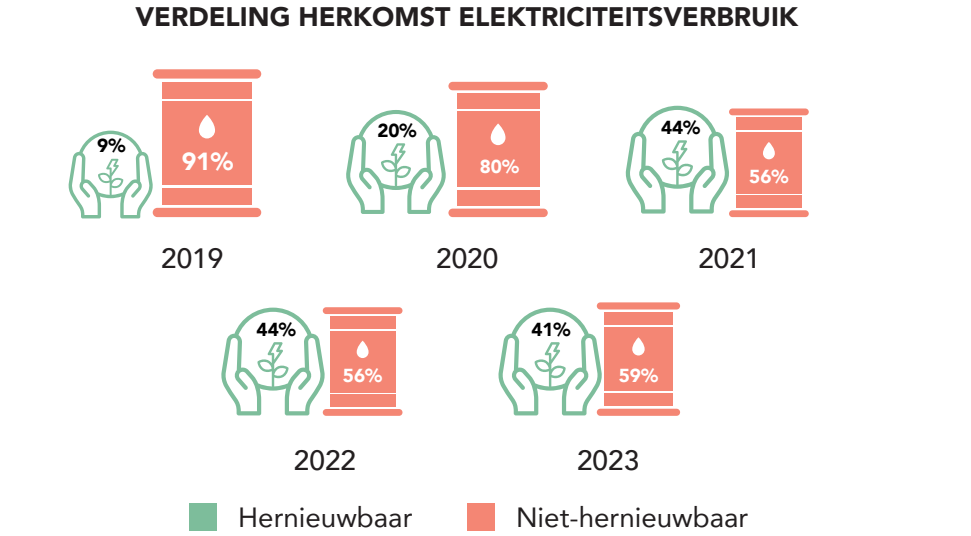
SCOPE 2

Elektriciteitsverbruik

Het elektriciteitsverbruik van het pand is goed voor 46% van onze totale uitstoot in 2023. 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 aanwezigheid van de 9.200 zonnepanelen die momenteel op de daken liggen. In 2023 werd 41% van het elektriciteitsverbruik geleverd door deze zonnepanelen.

De wens is om nog meer zonnepanelen te plaatsen. In 2023 heeft veel onderzoek plaatsgevonden naar aanvullende manieren om minder energie te verbruiken of zelf meer op te wekken en eventuele opslag. Zo is er eind 2023 een nieuw energiecontract afgesloten wat er voor zorgt dat de bron van de energie volledig 100% Nederlandse windenergie is. Daarmee zal de volledige elektriciteitsinkoop over 2024 geheel CO₂-vrij zijn.

Daarnaast is er in 2023 een energieonderzoek uitgevoerd, waaruit bleek dat slechts nog een minimaal energie-efficiëntierendement behaald kan worden met aanpassingen in de installaties, omdat deze al zeer efficiënt zijn ingericht op basis van de BREEAM-certificeringen.



Elektriciteitsverbruikers
De elektriciteit wordt onder andere gebruikt voor:

- Koelingen
- Conditionering pakhuis
- Verwarming kantooromgeving
- Krattenwasserij
- Heftrucks
- Laadpalen voor elektrische auto's

Emissiereducties pand
Beide in gebruik zijnde panden zijn BREEAM-gecertificeerd. Ze zijn onder andere voorzien van smart LED-verlichtingsinstallaties, energiezuinige koel- en vriesopslag, liften en buitenverlichting en opvang voor efficiënt watergebruik. Ook vervangen en onderhouden we machines, loopbanden en groot-energieverbruikers om deze efficiënt te laten draaien. De komkommerverpakkingsmachine en de koelinstallaties zijn de grootste elektriciteitsverbruikers.

ZAKELIJKE REIZEN EN WOON-WERKVERKEER (SCOPE 3)
Onder de scope 3 emissies vallen de emissies die voortkomen uit de teelt en transport van de producten, het waterverbruik, zakelijke reizen en het woon-werkverkeer van de medewerkers. In dit hoofdstuk worden de emissie van het waterverbruik, woon-werkverkeer en zakelijke reizen meegenomen. Voor de scope 3 uitstoot van de teelt en transport van de productinkoop, zie het hoofdstuk Klimaatimpact van de producten vanaf [pagina 50](#). De emissies van het woon-werkverkeer, waterverbruik en zakelijke reizen bedroeg over 2023 0,67% van de totale huidige CO₂-footprint.

De monitoring van het woon-werkverkeer ging tot en met 2022 uitsluitend op basis van medewerkers die meer dan 10 kilometer van hun werkplek wonen en een geregistreerde kilometervergoeding krijgen en dat is een relatief kleine groep. De stijging van woon-werkverkeer is deels door het verdwijnen van de gezondheidsrisico's van COVID-19 en de toename van het werken op kantoor. Echter vooral doordat de km's van alle medewerkers per 2023 nu worden meegenomen ongeacht of ze op meer dan 10 km afstand wonen en een kilometervergoeding krijgen of niet. Het geeft ons inzage in eventuele aanvullende mogelijkheden om op het gebied van woon-werkverkeer extra opties kunnen bedenken zoals een nog uitgebreider fietsplan, motiveren van OV of vergelijkbaar. Juist omdat een groot deel van onze medewerkers in de directe omgeving van het bedrijf woont.

Andere scope 3 stromen
De enige scope 3 stromen die op dit moment gemeten worden zijn woon-werkverkeer en water. Uiteraard zijn er meer scope 3 stromen die wij zouden moeten meten. Hoewel we deze niet hebben gedefinieerd, erkennen we ze wel en zullen we in 2024 een basis leggen om deze scope 3 emissiestromen te gaan meten. De grootste scope 3 emissiestroom is ongetwijfeld dat van de productteelt, waarbij vooral de kasteelt meer broeikasgassen veroorzaakt dan de openluchtteelt. De verwachting is dat producttransport de tweede grootste emissiestroom zal zijn, gevolg door de winning en productie van de verpakkingsmaterialen. Andere relevante scope 3 emissiestromen voor ons zijn de productie van kapitaalgoederen zoals auto's, trucks en verpakkingslijnen, onze eigen afvalverwerking, afdanking van producten door de retailers of consument en dat van onze deelnemingen.

Voor meer informatie over de klimaatimpact van onze producten, zie het hoofdstuk Klimaatimpact van de producten vanaf [pagina 50](#).



3.1.4 KLIMAATIMPACT VAN DE PRODUCTEN

Het monitoren en terugdringen van broeikasgassen bij de AGF-teelt 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 hierbij 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

Binnen onze branchevereniging GroentenFruit Huis wordt sinds 1 januari 2023 met de Publiek Private Samenwerking (PPS) gewerkt aan de nog op te leveren methode PEFCR (Product Environmental Footprint Category Rules) voor groenten en fruit en de LCA (Life Cycle Assessment) klimaatimpact van producten te meten. De werkzaamheden verlopen volgens planning en de methode wordt eind 2024 opgeleverd. De PEFCR zijn specifieke regels die in ontwikkeling zijn om de milieuprestaties van producten te beoordelen en te vergelijken. Bij een LCA beoordelen we de milieu-impact van een product over de gehele levenscyclus, bijvoorbeeld door te kijken hoeveel water, CO₂-uitstoot tijdens transport en verpakkingsmateriaal nodig zijn om één paprika in het schap van de supermarkt te krijgen.

Hoewel dat deze gegevens op dit moment nog niet goed inzichtelijk zijn, nemen we 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 vanaf [pagina 44](#), Afvalstromen en circulariteit vanaf [pagina 39](#) en Circulair verpakken vanaf [pagina 36](#).

KLIMAATBESTENDIGE TEELT

Klimaatverandering is een groeiende zorg voor de AGF-sector. Teeltgebieden, zoals in Spanje en Marokko zullen klimaatbestendiger moeten worden om de oogsten te kunnen garanderen. Kassen kunnen hier een oplossing voor zijn. Ongeveer 75% van onze producten komen uit de kasteelt in Nederland, waardoor bij onze productvoorziening al sprake is van klimaatadaptatie.

3.1.5 BIODIVERSITEIT EN GEWASBESCHERMINGSMIDDELEN

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

Het gebruik van gewasbeschermingsmiddelen in groente- en fruitteelt kan de biodiversiteit beïnvloeden. Te weinig gebruik kan leiden tot oogstverlies en economische schade maar te veel gebruik kan de natuur weer schaden. De groente- en fruitketen zoekt continu naar een balans hierin. Wij streven naar bovenwettelijke normen en werken hiervoor met gecertificeerde producten van telers, zoals PlanetProof en SKAL Bio. Op ons eigen terrein bevorderen we actief de biodiversiteit rondom ons pand met tuinen, insectenhotels, paddenpoelen 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 te veel 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.



We benaderen zowel klanten, telers als branchepartijen proactief om hen de meest volledige en transparante informatie en adviezen te verstrekken. In overleg met klanten hanteren wij bovenwettelijke normen, bijvoorbeeld van het gebruik van maximaal 1/3e gewasbeschermingsmiddelen van de wettelijke EU-norm en maximaal 5 verschillende toegestane gewasbeschermingsmiddelen voor producten bij telers.

Van de producten die wij verkopen dekken twee certificaten van telers het minimale of afwezig zijn van inzet van toegestane gewasbeschermingsmiddelen, namelijk SKAL Bio en PlanetProof. Onze producten zijn op verschillende manieren gecertificeerd, zie hiervoor het hoofdstuk Voedselveiligheid en kwaliteit vanaf [pagina 74](#).

BIODIVERSITEIT OP EIGEN TERREIN

Voor de lokale biodiversiteit rondom onze eigen huisvesting hebben we tuinen aangelegd om de biodiversiteit te bevorderen. We hebben hier een paddenpoel, insectenhotels, een bloemenpark, vijf vogelhuisjes en 80.000 bijen.



3.1.6 WATERVERBRUIK IN DE KETEN

Het verantwoord omgaan met het waterverbruik in de upstream AGF-keten.

In Nederland is het waterverbruik voor de landbouw gereguleerd en vormt waterverbruik vooralsnog geen risico. Het waterverbruik in de AGF-keten buiten Nederland kan daarentegen soms zeer significant en impactvol zijn. Niet alleen de hoeveelheden die worden gebruikt, maar ook de herkomst, de manier waarop en het lozen hiervan kunnen een grote invloed hebben op de watervoorziening in de omgeving. Op dit moment ontbreekt nog harde data van het waterverbruik in de keten en de impact ervan, maar door met bedrijven te werken die Global G.A.P SPRING-gecertificeerd zijn, proberen we met de keten al wel verantwoord om te gaan met het waterverbruik in de keten.

WATERVERBRUIK IN DE AGF-KETEN

Het waterverbruik in kassen en buiten Nederland voor de AGF-keten kan variëren omdat dit afhankelijk is van verschillende factoren, waaronder klimatologische omstandigheden, technologische voorzieningen en landbouwpraktijken. In Nederland wordt water zeer efficiënt gebruikt in de landbouw, vooral in de glastuinbouwsector (kas) waar geavanceerde irrigatiesystemen worden toegepast, zoals druppelirrigatie en recirculatie van water.

Deze systemen zijn ontworpen om waterverbruik te minimaliseren en de efficiëntie van watergebruik te maximaliseren.

Buiten Nederland kan het waterverbruik in de AGF-keten sterk variëren, afhankelijk van de beschikbaarheid van waterbronnen, irrigatiesystemen en agrarische praktijken. In sommige regio's in de wereld met beperkte watervoorraden kan het waterverbruik hoger zijn en zijn er grote uitdagingen op het gebied van duurzaam waterbeheer.

Het is duidelijk dat watermanagement in de landbouw een groeiende kwestie van bezorgdheid is vanwege de druk op watervoorraden en de noodzaak om duurzame praktijken te bevorderen. Verschillende landen en regio's implementeren beleid en technologieën om watergebruik te optimaliseren en de impact op het milieu te verminderen. Wij hebben, gelet op onze positie in de AGF-keten, weinig invloed op het waterverbruik door de telers en is het in zekere zin onontkoombaar. Wel kiezen wij voor (meer) producten met een duurzaamheidscertificaat inzake verantwoordelijk waterverbruik, zoals Global G.A.P SPRING certificaat.

GLOBAL G.A.P.

Global G.A.P. is een internationaal erkende organisatie die normen vaststelt voor verantwoorde landbouwpraktijken. Het is een belangrijk certificeringsprogramma dat zich richt op veilige en duurzame landbouwpraktijken wereldwijd. De normen omvatten onder andere voedselveiligheid, duurzaamheid, biodiversiteit en traceerbaarheid.

Deze normen zorgen voor slimme boerderijoplossingen en veilige en verantwoorde productieprocessen in de landbouw, aquacultuur en bloementeel. Onze telers en wijzelf nemen deel aan deze certificering.

Meer informatie over onze invloed op de keten is te vinden in het hoofdstuk Arbeidsomstandigheden vanaf [pagina 80](#).

Add-on SPRING (Sustainable Program for Irrigation and Groundwater Use)

De Global G.A.P. SPRING add-on is een specifieke certificering die zich richt op duurzaam waterbeheer binnen de landbouw. Hierbij worden de boeren gecontroleerd en geëvalueerd op hun waterbeheerpraktijken, of deze duurzaam zijn in gebruik en behoud van waterbronnen. Dit is van belang voor gebieden waar water schaars is of waar overmatig gebruik van waterbronnen kan leiden tot negatieve milieueffecten zoals verlaging van het grondwaterpeil. Het doel van dit initiatief is om bewust met water om te gaan en het beschermen van waterbronnen.

Onze telers moeten om deze certificering te behalen aan de volgende vier secties voldoen:

- **Watterisicoanalyse:** De telers moeten een beoordeling maken van de watterisico's en doelstellingen, hierbij moeten zij rekening houden met de stakeholders van de waterbron. Daarnaast moet het personeel getraind worden voor verantwoordelijk watergebruik.
- **Wettelijke vereisten:** Telers moeten zich houden aan de huidige wettelijke vereisten voor grond en watergebruik, het bijhouden van stroomsnelheden en het identificeren van waterbronnen.
- **Beheer en gebruik van waterbronnen:** Om aan deze sectie te voldoen moeten telers een waterdistributie- en irrigatieplan opstellen. Dit bestaat uit het registreren en meten van waterverbruik, de opvang en opslag van regenwater en het duurzaam beheer van de stroomgebieden.
- **Milieubeheer – bescherming van waterbronnen:** Als laatste moeten telers verantwoordelijk omgaan met hun afvalwater, erosie voorkomen, energie-efficiënt werken en natuurlijke wateroppervlakte en biodiversiteit beschermen.

Wij streven ernaar om verantwoord om te gaan met waterverbruik. Daarom hebben wij als doel gesteld dat eind 2025 alle AGF-producten die geteeld worden in een van de landen die door de organisatie SIFAV geclassificeerd zijn, als medium of high risk Global Gap SPRING-gecertificeerd moeten zijn.

3.2 SOCIAAL

3.2.1 VEILIGHEID VAN WERKNEMERS

Het waarborgen en bevorderen van de fysieke 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 ingehuurde medewerkers. Ons beleid garandeert dat iedereen in een gezonde en veilige omgeving kan werken, daarvoor is het volgen van de Arbowet en de Arbocatalogus AGF is 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 uitzendkrachten op en rondom de werkvloer. In het hoofdstuk Gezond en goed werkgeverschap vanaf [pagina 60](#) 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 arbobeleid omvat een aantal uitgangspunten;

1. voldoen aan de verplichtingen vanuit de Arbowet en andere relevante wetgeving. Hierbij is de uitvoering van de Arbocatalogus AGF leidend;
2. het voorkomen van onaanvaardbare risico's en gevaren met betrekking tot de veiligheid en gezondheid van medewerkers en derden;
3. continue verbetering van de arbeidsomstandigheden door middel van het uitvoeren van risico-inventarisaties en -evaluaties, audits en arborondes;
4. zo veel mogelijk tegengaan van ziekteverzuim, door beleid te voeren op basis van duurzame inzetbaarheid;
5. actief bestrijden van psychosociale arbeidsbelasting, en
6. 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 gezondheid van de medewerkers, zie [pagina 60](#).

VERANTWOORDELIJKHEDEN

Directie, preventiemedewerker en QESH-manager

De directie draagt de uiteindelijke verantwoordelijkheid voor het veiligheids- en gezondheidsbeleid. De QESH-manager (Quality Environment Safety Health) is verantwoordelijk voor het opstellen van het veiligheids- en gezondheidsbeleid aan de hand van de Arbowet. Daarnaast verzorgt de QESH-manager de uitvoering van veiligheidstrainingen en fungeert als aanspreekpunt voor alle medewerkers met betrekking tot veiligheidsgerelateerde zaken binnen het bedrijf.

Voor de uitvoering van het veiligheidsbeleid is de preventiemedewerker verantwoordelijk. Deze medewerker, tevens de QESH-manager, helpt bij het organiseren en uitvoeren van het arbobeleid. Dit betreft het opstellen en bijwerken van risico-inventarisaties en preventieve maatregelen, en ondersteuning bij gezondheidsgerelateerd verzuim. Daarnaast heeft de preventiemedewerker een adviserende rol naar de directie over alles wat te maken heeft met veiligheid en gezondheid op het werk.

Monitoren

In 2023 is er begonnen met een rapportage per kwartaal (Q-rapportage) waarin kwaliteit, veiligheidsprestaties en doelstellingen worden bijgehouden. Deze resultaten worden periodiek besproken met het management van de afdelingen. De directie wordt vier keer per jaar op de hoogte gehouden over de rapportages via de mail, en jaarlijks worden de jaarresultaten met de directie besproken.

Vanaf 2024 zullen de resultaten halfjaarlijks besproken worden met de directie.

MEDEWERKERSBETROKKENHEID

PVT en arbocommissie

Onze medewerkers hebben inspraak in het arbobeleid via de Personeelsvertegenwoordiging (PVT). Eén PVT-lid maakt onderdeel uit van de arbocommissie, waarin periodiek veiligheids- en gezondheidsthema's worden besproken. Om een betere afspiegeling van onze organisatie te waarborgen in de arbocommissie, zijn de managers van de verschillende afdelingen bij deze commissie betrokken.

Voor meer informatie over medewerkersbetrokkenheid, zie het hoofdstuk Stakeholderbetrokkenheid vanaf [pagina 22](#).

Melden van gevaren en gevaarlijke situaties

We moedigen een open communicatie aan en proberen de meldingsdrempel zo laag mogelijk te maken, zodat medewerkers hun eventuele zorgen kunnen aankaarten. Medewerkers kunnen onveilige situaties persoonlijk melden bij de leidinggevenden of bij de QESH-manager. In 2023 hebben we een specifieke knop geïmplementeerd in de tablets, waarmee incidenten gemeld kunnen worden. Wanneer medewerkers een melding maken, wordt er ook gevraagd om met een oplossing te komen. Dit helpt om het probleem niet simpelweg 'over de schutting te gooien'. Bovendien zorgt dit ervoor dat de medewerkers terugkoppeling ontvangen over de afhandeling van hun meldingen. Als medewerkers anoniem een melding willen maken kunnen ze gebruik maken van de klokkenluidersregeling.

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 lasroom.
- **Organisatorische maatregelen**; medewerkers deskundiger maken of minder lang blootstellen aan de bron, door middel van instructie, nieuwe procedures of taakroulatie.
- **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.

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. 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.

VEILIGHEIDSMATREGELEN

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. In 2023 hebben de vaste medewerkers en uitzendkrachten samen 1047 veiligheidstrainingen gevolgd, waarvan 525 door vaste medewerkers en 522 door uitzendkrachten.

De trainingsbehoeften van medewerkers worden bepaald door de afdeling QESH 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. Nieuwe medewerkers volgen altijd de training Arbo en veiligheid en kwaliteit/voedselveiligheid.

INCIDENTEN

Procedure

Onze incidentenprocedure richt zich op het verkrijgen van inzicht in ongevallen die op de onze werkvloer hebben plaatsgevonden, zodat hieruit geleerd kan worden en toekomstige incidenten kunnen voorkomen. Deze informatie omvat een tijdlijn van het ongeval, het analyseren van de oorzaken door vijf keer de ‘waarom’-vraag te herhalen en de S137-methode.

De S137-methode is een analysetechniek ontwikkeld door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Deze techniek biedt overzicht van directe en basisfactoren onderverdeeld in persoonsgebonden, technische en organisatorische bijdragen aan ongevallen. Vervolgens worden risico's beoordeeld en acties bepaald volgens de arbeidshygiënische strategie, met als doel het risico op herhaling te minimaliseren. Dit wordt na elk ongeval uitgevoerd dat tot verzuim leidt.

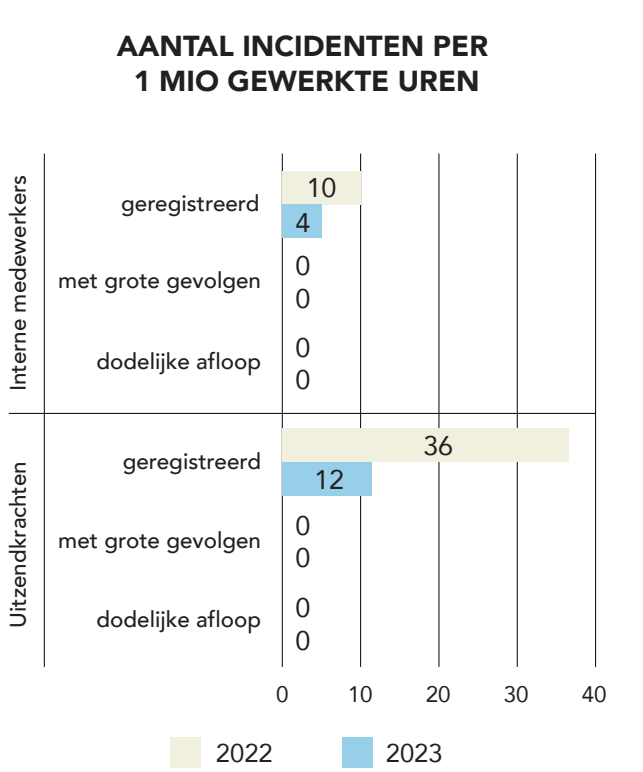
Ongevallen en incidenten

In 2023 hebben er in totaal twaalf incidenten plaats gevonden, waarvan drie bij eigen medewerkers en negen bij uitzendkrachten. Afgezet tegenover 1 miljoen gewerkte uren betekent dit 8 incidenten.

De meeste incidenten waren gerelateerd aan het gebruik van heftrucks, elektrische pallettrucks (EPT's) en het handelen van pallets of gestapelde kratten. Wanneer er een ongeval plaatsvindt wordt dit direct opgevolgd met een onderzoek en passende maatregelen zoals bijvoorbeeld extra veiligheidstrainingen, voorlichting of aanpassingen van werkwijzen.

Van de ongevallen die hebben plaatsgevonden in 2023 waren er drie zonder verzuim onder de eigen medewerkers en waren geen ongevallen met verzuim. Bij de uitzendkrachten registreerden we drie ongevallen met verzuim, wat resulteerde in een totaal van 11 verzuimdagen. Na deze periode konden deze medewerkers het werk hervatten. Onder de uitzendkrachten hebben verder 6 incidenten plaatsgevonden zonder verzuim.

De aanwezige EHBO'ers en BHV'ers (bedrijfs hulpverleners) hebben de getroffen indien nodig behandeld, waarna de medewerkers hun werkzaamheden hebben kunnen voortzetten.



Meldingen

Het absolute aantal meldingen van bijna ongevallen of gevaarlijke situaties is van 8 in 2022 gestegen naar 25 in 2023. Deze stijging komt doordat er meer aandacht is besteed aan het gemakkelijker melden van gevaarlijke situaties door bijvoorbeeld het opnemen van een risk reporter op de tablets. Tevens zijn er twee presentaties gegeven over voorbeelden van onveilig gedrag en het belang van het melden van gevaarlijke situaties.

We zijn trots op deze ontwikkeling omdat onze medewerkers meer bewust zijn van en betrokken bij hun eigen veiligheid en die van anderen op de werkvloer. Dit helpt verder om ongelukken te voorkomen. Daarom zullen we dit in 2024 ook weer doen als introductie van het seizoen, zowel voor de afdeling Packaging als in de loods.

Doelstellingen

Sinds 2023 houden we minstens eenmaal per kwartaal onze gebruikelijke ARBO-rondes, hiermee proberen we de bewustwording en veiligheid te verhogen. Verder zijn we van plan om te onderzoeken of we ons arbobeleid en -werkwijze willen laten certificeren. In het tweede en derde kwartaal van 2024 beslissen we dan mogelijk welke norm we gaan hanteren en plannen we de verdere implementatie gedurende 2025.

Doorlopend hebben we een nuldoelstelling voor ongevallen met verzuim en streven we ernaar minder dan drie ongevallen zonder verzuim te hebben gedurende 2024. We hebben geen doelstelling voor bijna-ongevallen en gevaarlijke situaties, omdat we onze medewerkers juist aanmoedigen deze te melden. Onze voorkeur gaat er naar uit dat bij twijfel door de medewerker altijd hiervan melding wordt gemaakt.



3.2.2 GEZOND EN GOED WERKGEVERSCHAP

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

Gezond en goed werkgeverschap betekend 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, de Arbowetgeving is hierin leidend.

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.

GEZONDHEIDSBELEID

Ons gezondheidsbeleid bestaat uit een gecombineerd verzuim- en vitaliteitsbeleid. Deze zijn erop gericht om de gezondheid en het welzijn van zowel onze als de uitzendkrachten te waarborgen en te bevorderen. In ons gezondheidsbeleid voldoen we ook 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.

Ons verzuimbeleid richt zich hoofdzakelijk op het voorkomen van verzuim en de vitaliteitsbevordering van onze medewerkers. In 2023 hebben wij, samen met medewerkers vanuit de hele organisatie en de personeelsvertegenwoordiging in werkgroepen, behoeftes en doelstellingen bepaald die ten grondslag liggen aan een nieuw verzuim- en vitaliteitsbeleid. Dit nieuwe beleid zal naar verwachting in 2024 gepubliceerd worden en bestaat uit 4 thema’s: Gezondheid, Kennis en Vaardigheden, Normen en Waarden, Werkgerelateerd.

Tijdens de structurele kwartaalgesprekken tussen HR en de managers, wordt het gezondheidsbeleid besproken en zijn er tools aangeboden om het gesprek met de medewerkers aan te gaan over vitaliteit en inzetbaarheid. Het gezondheidsbeleid is beschikbaar voor de medewerkers via het personeelshandboek op het intranet.

ONDERZOEK NAAR MEDEWERKERSGEZONDHEID

Daarnaast zijn we in 2023 bij specifieke afdelingen gestart met het uitvoeren van een Preventief Medisch Onderzoek (PMO), onderzoek naar Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA) en een verdiepend onderzoek naar fysieke belasting. Deze onderzoeken richten zich op het voorkomen of beperken van mogelijke arbeid gerelateerde gezondheidsrisico’s.

Uit het PSA onderzoek blijkt dat het PSA beleid niet bij alle medewerkers bekend was. Dit beleid hebben we daarom opnieuw gecommuniceerd en managers zijn opnieuw op de hoogte gebracht van wat PSA betekent, en hoe dit bespreekbaar gemaakt kan worden. Ook niet iedereen bleek bekend te zijn met de vertrouwenspersoon, daarover is ook opnieuw gecommuniceerd. Medewerkers die hulp willen op gebied van ervaren werkdruk, timemanagement en prioriteiten stellen, kunnen vanaf 2023 terecht bij een coach die een spreekuur houdt op het bedrijf.

In 2024 en 2025 zullen deze onderzoeken verder uitgerold worden over de gehele organisatie. Met de resultaten en het advies kunnen we aan de slag om de gezondheid en veiligheid van onze medewerkers nog verder en continu te blijven verbeteren.

VERZUIM

Verzuim en preventie

Met ons verzuimbeleid proberen wij gezondheidsrisico’s zoveel mogelijk te herkennen, voorkomen en ziekteverzuim te verminderen. Het beleid heeft drie fundamentele aspecten: preventie, registratie en genezing.

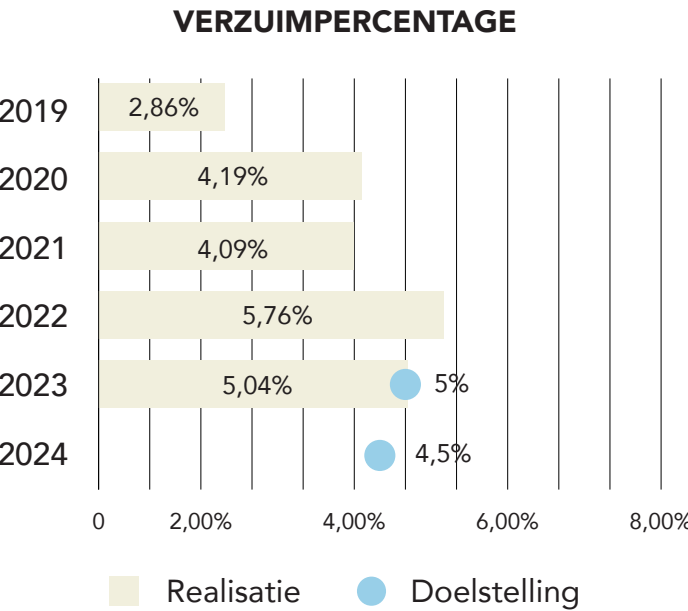
Preventie kan hierbij het grootste verschil maken. Hierbij worden signalen van mogelijke verzuimoorzaken vroegtijdig opgepikt, onderzocht, en actief aangepakt. Goede arbeidsomstandigheden, een veilige werkomgeving, leiderschap en aandacht voor de individuele medewerker dragen hieraan bij.

Wanneer er sprake is van arbeidsongeschiktheid bekijken we samen met de medewerker en eventueel de bedrijfsarts naar wat er nog wel mogelijk is en maken we afspraken over de re-integratie. Medewerkers kunnen ook zonder arbeidsongeschikt te zijn een afspraak maken met de bedrijfsarts. Naast de bedrijfsarts hebben we meerdere vertrouwenspersonen (zowel intern als extern) waar medewerkers op een vertrouwelijke manier melding kunnen maken van bijvoorbeeld ongewenst gedrag of andere misstanden.

Verzuimpercentage

Het verzuimpercentage geeft aan hoeveel procent van het jaar medewerkers gemiddeld afwezig zijn door ziekte. In 2023 is het verzuimpercentage gedaald naar 5,10%, een daling van 0,66% vergeleken met 2022. Dit is een kleine daling, wat komt doordat we sinds 2022 een aantal langdurig zieke medewerkers hebben en het verzuimpercentage hoger is dan in voorgaande jaren. In 2023 is er begonnen met het opstellen van KPI's (Key Performance Indicators) voor kort en langdurig verzuim en wordt er periodiek gerapporteerd over deze cijfers.

Voor 2024 streven we naar een totaalverzuimpercentage dat onder de 4,5% ligt, een kort verzuimpercentage onder de 1,5% en een lang verzuimpercentage onder de 3%. Dit willen we bereiken door meer aandacht te geven aan preventief verzuim, onderzoek naar mogelijke gezondheidsrisico’s en het aanpakken van deze risico’s, inspelen op persoonlijke behoeften, meer focus op re-integratiemogelijkheden en het uitvoeren van het vitaliteitsplan.



GEZONDHEID IN DE PRAKTIJK

Vitaliteitsplan

De gezondheid en vitaliteit van onze medewerkers wordt vooropgesteld met behulp van een doordacht vitaliteitsplan. Dit vitaliteitsplan is een kernonderdeel van het gezondheidsbeleid en erop gericht om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te verhogen. Het plan richt zich op drie belangrijke speerpunten:



Fysieke belasting en ergonomie

Om beroepsziekten en lange termijn gezondheidsklachten te voorkomen richten we 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 *Veiligheid van de medewerkers vanaf pagina 56*.

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 juist 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 vertrouwelijk en met uitdrukkelijke toestemming van de medewerker. Wij zorgen ervoor dat de contactgegevens van de vertrouwenspersonen voor iedereen beschikbaar zijn, zo zijn deze zijn te vinden in het personeelshandboek, het intranet, tv-schermen in het pand en bij indiensttreding in het huishoudelijk reglement. In 2023 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. Uit het PSA onderzoek blijkt dat de vertrouwenspersoon niet bij iedereen bekend was. Vandaar dat we daar meer aandacht aanhebben besteed.

Voor meer informatie over onze bedrijfscultuur, zie de hoofdstukken *Bedrijfsethiek* vanaf *pagina 94*.



3.2.3 DIVERSITEIT EN INCLUSIE

Het waarborgen en bevorderen van de diversiteit en inclusie onder de medewerkers voor het creëren van een rechtvaardige en respectvolle werkomgeving.

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. Eind 2023 was er sprake van 13 verschillende nationaliteiten in onze organisatie en de vrouw-manverhouding was 32%-68%.

Voor meer informatie over de samenstelling en diversiteit onder de medewerkers, zie het hoofdstuk Medewerkers vanaf [pagina 18](#) en de bijlage vanaf [pagina 127](#).

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 doorgroeimogelijkheden.
- ervoor te zorgen dat iedereen, ongeacht afkomst of beperking, kansen krijgen 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 handvatten 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 hebben er trainingen plaatsgevonden voor operationeel leidinggevendenden op het gebied van communicatie en cultuur, en er is gestart met een leiderschapsprogramma. In totaal hebben 53 medewerkers deelgenomen.

3.2.4 TALENT- EN MEDEWERKERSONTWIKKELING

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

De wereld om ons heen verandert snel, net als de ontwikkelingen binnen onze organisatie. Om ervoor te zorgen dat onze mensen mee kunnen in deze veranderingen en ontwikkelingen is het belangrijk dat zij zichzelf ook blijven ontwikkelen. Ons talent- en ontwikkelingsbeleid speelt een belangrijke rol om ‘simpelweg de beste in vers’ te blijven. Daarom stimuleren we onze medewerkers om vaardig, wendbaar en toekomstbestendig te blijven.

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. We stellen ook opleidingsmogelijkheden beschikbaar voor uitzendkrachten.

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.

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. Voor de uitvoering hiervan hebben we een aantal trainingsprogramma's zoals Leren op de werkplek, Sociaal leren door interactie, Formeel leren, Leiderschapsprogramma's en Leidinggeven, Cultuur en Communicatie.

TRAININGSPROGRAMMA'S

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 deze vaardigheden eigen kunnen maken.

Deze methode wordt gebruikt voor persoonlijke ontwikkeling, bijvoorbeeld wanneer een medewerker 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 v n 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

Om ons management verder te ontwikkelen bieden wij de volgende trainingen en functiegerelateerde opleidingen aan:

- Cultuur, communicatie en leidinggeven voor operationeel leidinggevend
- Producttrainingen voor keurmeesters en productverantwoordelijken
- Trainingen voor PVT-leden (personeelsvertegenwoordiging)

Wij hebben een leiderschapsprogramma voor managers en jonge talentvolle medewerkers. Dit programma is gebaseerd op Secure Base Leadership en is in 2023 van start gegaan. 20 managers en 6 jong talenten hebben dat jaar deelgenomen. De centrale onderdelen van dit leiderschapsprogramma zijn groei en een ontwikkelingsgerichte mindset van leidinggevend, gekoppeld aan een duidelijke aansporing tot het ontwikkelen van lef.

Leidinggeven, cultuur en communicatie

Vanwege de verschillende culturen binnen onze organisatie, vinden wij het belangrijk onze leidinggevend begrip bij te brengen over de verschillen in culturen en hen handvatten aan te reiken hoe zij hier in hun dagelijkse werk en communicatie het beste mee kunnen omgaan. Hierom is, naast het standaard leiderschapsprogramma, in 2023 gestart met een cultuur- en communicatieprogramma voor de operationeel leidinggevend. Deze training had in 2023 74 deelnemers.

EINDEJAARS- EN LOOPBAANONTWIKKELINGSGESPREKKEN

Jaarlijks worden de eindejaarsgesprekken gevoerd tussen de managers en de respectievelijke medewerkers van zijn of haar afdeling. De afdeling HR controleert of alle gesprekken daadwerkelijk zijn uitgevoerd, de terugkoppelingen zijn ontvangen en verwerkt deze terugkoppelingen in het personeelsdossier.

Soms is er sprake van een taalbarrière bij medewerkers die te weinig kennis hebben van de Engelse of Nederlandse taal. In dergelijke gevallen vragen we de medewerker of hij of zij akkoord gaat met de aanwezigheid van een tolk tijdens het gesprek. Dit zorgt ervoor dat de beoordelings- en loopbaangesprekken toegankelijk zijn voor al onze medewerkers.

In 2023 zijn we begonnen met het individueel opstellen van persoonlijke ontwikkelingsplannen en voeren we daarover periodiek gesprekken met de medewerkers. Hieruit bleek dat medewerkers het fijn vinden om over hun persoonlijke ontwikkeling te praten. Met medewerkers zijn doelstellingen vastgesteld voor 1 jaar en/of voor 5 jaar.

OPLEIDINGS- EN ONTWIKKELBEHOEFTE

Ieder jaar worden de opleidingsbehoeften van medewerkers geinventariseerd door middel van eindejaarsgesprekken, managersgesprekken en per kwartaal tussen HR en de managers.

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?

Vanaf 2024 zullen we een online leerplatform aanbieden waarmee medewerkers verder aan de slag kunnen met hun persoonlijke ontwikkeling. Deze zal medio 2024 in gebruik gaan worden genomen voor alle medewerkers. Daarnaast zullen we gedurende 2024 onze training voor leiderschap, communicatie en cultuur verder ontwikkelen.

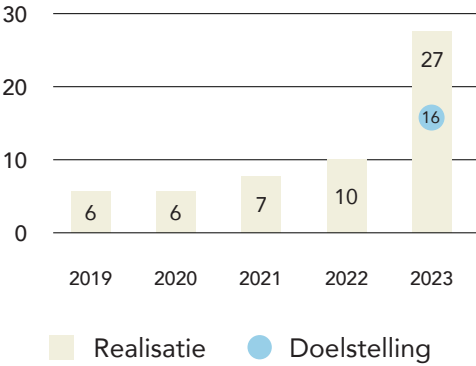
OPLEIDINGSUREN

In 2023 hebben onze medewerkers gemiddeld 27 uur besteed aan opleidingen, trainingen en cursussen, wat resulteerde in een totaal van 8.249 opleidingsuren. Dit is een aanzienlijke stijging vergeleken met de 3.438 opleidingsuren in 2022 en hiermee is onze 2023 doelstelling van gemiddeld 16 opleidingsuren per medewerker behaald.

Van dit totaal zijn 5.145 uren besteed binnen de Packaging afdeling, voornamelijk aan heftruckopleidingen, en 3.104 uren binnen het kantoor voor de training leidinggeven, communicatie en cultuur.

Voor een gespecificeerd overzicht van het gemiddeld aantal trainingsuren per medewerker en bedrijfsonderdeel, zie de bijlage vanaf pagina 127.

AANTAL OPLEIDINGSUREN PER JAAR PER MEDEWERKER



TALENTONTWIKKELING

Talentmanagement

Wij hebben een talentmanagementprogramma, waarbij talentvolle medewerkers een persoonlijk ontwikkelingsplan krijgen. In 2023 hebben dit programma uitgebreid. Op alle afdelingen doen we nu twee keer per jaar een inventarisatie. Dit betekent dat onze leidinggevendenden 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 is vanaf 2023, onder de kernwaarde Vitaal, ook een standaard onderdeel van het eindejaarsgesprek met medewerkers.

Carrièreladder

Voor medewerkers die werkzaam zijn in de productieomgeving van Packaging bieden we inzicht in de doorgroei- en ontwikkelmogelijkheden via de carrièreladder. Deze ladder laat zien welke mogelijkheden er binnen Packaging zijn en wat vereist is om in aanmerking te komen voor een volgende of andere functie. De ladder is van toepassing op alle functies binnen de pakstationafdeling en geldt voor alle medewerkers, inclusief uitzendkrachten.

Zo bieden we een duidelijk en overzichtelijk perspectief aan onze medewerkers. 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. Interne opleidingen onder werktijd zorgen ervoor dat medewerkersvaardigheden kunnen ontwikkelen die noodzakelijk zijn om door te kunnen groeien volgens de carrièreladder. Medewerkers kunnen ook horizontaal van functie wisselen. Dit betreft ongeveer 50 medewerkers per jaar en gebeurt aan de hand van trainingen binnen Packaging.

Leerbedrijf

Ons bedrijf heeft het certificaat Leerbedrijf, wat betekent dat wij voor verschillende lokale mbo-opleidingen stageplaatsen en begeleiding (kunnen) 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 2023 hebben wij 6 stagiaires gehad.



3.2.5 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 wet AVG (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 door onbevoegden. Bovendien is de toegang tot serverruimtes en ICT-apparatuur fysiek beveiligd en volgen medewerkers strikte richtlijnen inzake datagebruik. Potentiële datalekken worden onmiddellijk gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Met deze maatregelen streven we naar een maximale privacybescherming en een verantwoordelijke dataverwerking; in 2023 is er één datalek gemeld.

INFORMATIE- EN SYSTEEMBEVEILIGINGSBELEID

Het informatie- en systeembeveiligingsbeleid is gericht op het minimaliseren van risico’s op informatie en systemen om negatieve impact op onze processen, klanten, leveranciers en partners te voorkomen. Dit is de verantwoordelijkheid van de directeur Duurzaamheid, Kwaliteit & Innovatie. Risico's komen voort uit gebruikersgedrag, ICT-kwetsbaarheden en externe factoren zoals inbraak en phishing. Scherpenhuizen identificeert, beheert en minimaliseert deze risico's op de volgende manieren:

- 1. Periodieke ERP/IT-audits en controles: Regelmatige audits en controles helpen bij het evalueren van de naleving van beveiligingsmaatregelen en het detecteren van afwijkingen.
- 2. Beveiligingsincidenten en rapportage: Incidenten worden geregistreerd en gerapporteerd, wat bijdraagt aan het identificeren van trends en het beoordelen van de effectiviteit van beveiligingsmaatregelen.
- 3. Toegangscontrole en logboekregistratie: Logs van gebruikersactiviteiten, waaronder ongeautoriseerde toegangspogingen en systeemwijzigingen, worden bijgehouden en geanalyseerd om verdachte activiteiten te onderzoeken.
- 4. Beveiligingsbewustzijnstrainingen: De effectiviteit van trainingen wordt gemonitord via periodieke evaluaties en phishing-simulaties, die de reacties van medewerkers op verdachte e-mails en websites testen.

PRIVACYVERKLARING

Privacybeleid

Scherpenhuizen verwerkt persoonsgegevens conform de wet AVG. De persoonsgegevens 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 wij 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
- Nieuwsbrieven
- Administratie
- Medewerkerszaken
- Sollicitaties

Bewaren en beveiligen van gegevens

Persoonsgegevens worden 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.

Gegevensbescherming	2022		2023		2024
	doel	realisatie	doel	realisatie	doel
Aantal meldingen potentieel datalek	0	0	0	1	0

Meldingen in 2023

In 2023 vond er één potentieel incident plaats, dit betreft diefstal van een zakelijke telefoon. Hierdoor zijn de gegevens van de privéomgeving van de medewerker, klanten, leveranciers en collega’s gelekt en misbruikt. Het is niet bekend hoeveel mensen hierbij betrokken waren, maar de schatting is tussen de drie en honderd personen. Er is melding van het incident gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) en de politie.

Door dit (potentiële) datalek is onze jaarlijkse nul-doelstelling voor datalekken niet 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 zijn 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

Het 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 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: Externe toegang vereist meerdere verificatiestappen.

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 filteren.

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.



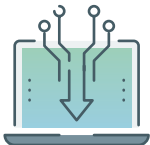
DNS-beveiliging: Bescherming tegen malafide websites.

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

In het geval van draagbare systemen en voorzieningen, zoals laptops, scanners en USB-sticks, mag informatie die als vertrouwelijk is geclassificeerd, niet op deze apparaten worden opgeslagen. Dit is om misbruik, diefstal en interceptie te voorkomen.



3.2.6 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 dubbele materialiteitsanalyse, te zien vanaf [pagina 30](#). 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 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 uitgangscontroles van producten en met behulp van medewerkertrainingen.

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 (GFL), 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 terechtkomen. 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.

Voor meer informatie over productintegriteit en ketentransparantie, zie [pagina 92](#).

Het Kwaliteits-Controle-Bureau (KCB) dat bij ons kwaliteitscontroles uitvoert 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 (Hazard Analysis and Critical Control Points) is een wettelijk verplichte systematische aanpak om voedselveiligheidsrisico's in het productieproces te identificeren en te beheersen. Elk aspect van de voedselverwerking wordt onder de loep genomen, vanaf de persoonlijke hygiëne van medewerkers tot de opslagcondities. 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) en tijdens IFS- en BRC-audits.

Certificaten

Bovenop 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. Deze certificaten worden na periodieke audits uitgereikt door externe en onafhankelijke partijen.



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.



RIK Erkenning

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



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.



(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.



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.



VOEDSELVEILIGHEID-, KWALITEIT- EN AUTHENTICITEITSBELEID

Wij vinden het belangrijk om veilige voedingsmiddelen te verhandelen voor onze klanten en consumenten. Daarom hebben we een procesbeheerssysteem dat bestaat uit HACCP, Food Safety, Food Quality, Food Defense en Food Fraud.

Inkoop veilige producten

Om de voedselveiligheid te garanderen kopen we onze producten in waarvan wij overtuigd zijn dat deze veilig, te vertrouwen en transparant zijn. Dit is het uitgangspunt bij het selecteren van een leverancier. Het beleid is afgestemd op het ‘boer tot bord’ concept, waarbij we beginnen bij de inkoop zoals de keuring van zaden in samenwerking met telerorganisaties en de uiteindelijk geteelde producten.

Verder oefenen we zo ver mogelijk onze invloed uit over de gehele productieketen. Door ons te verdiepen in elk aspect van de productieketen en onze positie als een van de laatste schakels in de keten zorgen we voor een grondig begrip en toezicht op het productieproces.

Downstreamketen

Nadat de klanten de producten in ontvangst hebben genomen hebben wij geen controle meer op de kwaliteit van het product. Supermarkten hebben hiervoor hun eigen kwaliteitsprocedures om de kwaliteit en houdbaarheid van producten te waarborgen, zo zijn er specifieke temperatuur eisen voor de AGF-afdeling. Het overzicht en de invloed op de voedselveiligheid en -kwaliteit verdwijnt nog meer wanneer de consument het product heeft gekocht.

Consumenten zijn over het algemeen bekend met veilige bereidingswijzen voor onze groenten- en fruitproducten. Bovendien zijn er geen vreemde of foute bereidingswijzen bekend die een risico vormen voor de gezondheid van de consument.

Maatregelen

Wij werken continu aan de verbetering van de voedselveiligheids- en kwaliteitscultuur. De maatregelen voor deze positieve cultuurverandering omvatten:

- Betrokkenheid van alle afdelingen binnen Scherpenhuizen en Scherpenhuizen Packaging
- Een open communicatie over productveiligheid
- Training van de medewerkers
- Inspelen op feedback van medewerkers
- Gedragsveranderingen die nodig zijn om productveiligheidsprocessen en processen in het algemeen te verbeteren
- Prestatiemeting van activiteiten gekoppeld aan productveiligheid, authenticiteit, wettelijkheid en kwaliteit van producten
- Jaarlijkse review van de voedselveiligheids- en kwaliteitscultuur

Controles

Producten die wij verhandelen en verwerken maken een reis langs een aantal controlepunten.

Kwaliteitscontrole leveranciers en producten

Eerst toetsen wij onze leveranciers dagelijks op de kwaliteit van de binnenkomende producten en het naleven van afspraken. Kwaliteitsscores 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.

Ingangscontrol

Na de ontvangst van een product wordt het door ons onderworpen aan een reeks ingangscntroles. Het risico van elke partij wordt berekend door een gespecialiseerd systeem op basis van factoren zoals kwaliteit, land van herkomst en soort product. Biologische producten ondergaan in deze fase extra controles, zoals wettelijk verplicht voor bio-producten. 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 uitgangscntroles

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

ANDERE MAATREGELEN

Productinformatie en instructies

Naast de algemene voedselveiligheid moeten wij rekening houden met consumenten en eindgebruikers die kwetsbaar zijn voor allergische reacties voor groente- en fruitproducten. Hiervoor is het van belang dat deze consumentengroepen toegang hebben tot duidelijke, nauwkeurige en gemakkelijk beschikbare informatie over de producten die zij consumeren. Dit omvat niet alleen uitgebreide productetikettering die eventuele allergenen duidelijk aangeeft, maar wij geven ook trainingen aan ons personeel over voedselveiligheid en voedingsstoffen die mogelijk allergische reacties oproepen.

Bovendien, bij AGF-producten is meestal een bewerking nodig voordat ze geconsumeerd kunnen worden, zoals wassen, schillen, snijden of koken. Voor enkele producten, waaronder blauwebessen, vermelden we specifiek op de verpakking dat wassen noodzakelijk is. Dit doen we omdat veel consumenten ten onrechte denken dat deze producten zonder wassen geconsumeerd kunnen worden, dit wordt ook wel onbedoeld gebruik genoemd.

Veilige en kwalitatieve inkoop

Bij telers en leveranciers hanteren we bij de inkoop een evaluatieprocedure om de productveiligheid en -kwaliteit te waarborgen. Via een bestand met criteria worden leveranciers jaarlijks beoordeeld op verschillende criteria, zoals certificeringen en leverbetrouwbaarheid. Deze criteria worden gewogen en leiden tot een leveranciersgebonden kwaliteitsscore. Teams van inkoop en QESH zijn hierbij betrokken. Ook worden er actuele documenten van leveranciers, zoals voedselveiligheidscertificaten en leveranciersverklaringen, bijgehouden.

Vervuilde of gevallen producten

We vermijden risico’s van 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 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 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), Food Defense (het beveiligen van de productiefaciliteit tegen opzettelijke besmettingen) en Food Fraud. 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.

KLACHTENPROCEDURE

Contactpunt

Indien een consument een klacht wil indienen met betrekking tot een product dat wij hebben verhandeld, dan komen ze terecht bij de retailer waar ze onze producten hebben gekocht. Dit gaat via een antwoordnummer, e-mail, telefoonnummer of in de winkel. Wij hebben zelf dan ook

geen direct contact met consumenten en of eindgebruikers. Via de gegevens op de verpakking of via de track-and-tracegegevens komt de retailer weer uit bij ons.

Klachtcommunicatie

Wij ontvangen vervolgens de klachten van retailers en afnemers en gaan aan de slag om de klacht op te sporen, te verhelpen en in de toekomst te voorkomen. Als we actie moeten ondernemen op basis van uit ons eigen monitoringsprogramma, dan onderzoeken we welk product en welke retailer het betreft.

Klachten worden geregistreerd in een database, met specifieke protocollen voor voedselveiligheid, biologische producten en Planet Proof-klachten. Onze procedure voor klachten heeft als doel om klachten consistent en effectief te behandelen door de juiste oplossing te vinden en toekomstige incidenten te voorkomen. De betrokken afdelingen onderzoeken de oorzaken en nemen corrigerende maatregelen. De oorzaakanalyse en het verbeterplan worden terug gecommuniceerd naar de klant.

Daarnaast voeren sommige klanten klanttevredenheids-onderzoek uit onder de consument, en als daar punten uitkomen die voor ons van belang zijn dan krijgen wij deze te horen. Wij zijn door de BRC/IFS-standaarden verplicht om een klanttevredenheidsonderzoek uit te voeren. Dit doen wij aan de hand van een jaarlijks gesprek met de klanten door de commerciële afdeling.

Recallprocedure

Onze recallprocedure heeft als doel een efficiënte recall uit te voeren om zo de negatieve gevolgen voor het welzijn van de consumenten te minimaliseren. Daarnaast streven we ernaar om negatieve financiële, juridische en commerciële effecten voor ons zo veel mogelijk te beperken. Hiervoor volgen wij de algemene HACCP-procedure voor incidentmelding.

Bij het vaststellen van een onveilig product roept de QESH-manager het recallteam samen. De directie zorgt dat dit team alle noodzakelijke middelen en ondersteuning krijgt om de nodige acties te ondernemen. Indien juridisch advies nodig is, wordt een externe adviseur ingeschakeld.

Het probleemproduct en de oorzaak worden zo snel mogelijk geïdentificeerd en betrokken afnemers en partijen worden zo snel mogelijk (binnen 4 uur) geïnformeerd. We brengen de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit op de hoogte en, afhankelijk van het product, ook de relevante certificerende instellingen zoals Planet Proof en SKAL. Nadat het probleem is opgelost verzamelt de QESH-manager alle gegevens over het incident en evalueert het recallteam de uitgevoerde recall.

Om ervoor te zorgen dat we efficiënt kunnen reageren op een recall, voeren we jaarlijks een recalltest uit waarbij zowel de procedure als traceerbaarheid grondig worden getest. Tijdens deze test wordt niet alleen gekeken naar de authenticiteit van producten en de mogelijke gevolgen van leveringsonderbrekingen, maar ook naar andere relevante

factoren die verder gaan dan de recall zelf. Bij wijzigingen in ons traceerbaarheidssysteem wordt de test herhaald om te verzekeren dat de aanpassingen effectief zijn. De traceerbaarheid van onze producten wordt van grondstof tot eindproduct en van eindproduct tot grondstof zorgvuldig beoordeeld voor verschillende productgroepen.

MELDINGEN VAN NIET-NALEVING

Over 2023 hebben we geen boetes gehad voor niet-naleving van voedselveiligheid- en kwaliteit. Wel hebben we twee waarschuwingen ontvangen voor een afwijking bij een SKAL-audit. Ondanks dat dit buiten onze invloedssfeer was, zijn deze problemen opgelost.

Incidenten van niet-naleving met regelgeving die geleid hebben tot een	2022		2023		2024
	doel	realisatie	doel	realisatie	doel
boete of sanctie	0	1	0	0	0
waarschuwing	0	0	0	2	0
niet-naleving van vrijwillige codes	0	0	0	0	0

Buiten deze waarschuwingen hebben we alle audits op goed en hoog niveau gehaald. We streven naar jaarlijks nul waarschuwingen, boetes en sancties en we blijven continu inzetten op audits, kwaliteitsinspecties en kwaliteitsrondes. Interne en onderliggende doelstellingen worden, indien nodig, herzien en gemonitord.

In 2023 zijn intern verbeteringen gerealiseerd op onder andere digitalisering van de registratieformulieren.



3.2.7 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN IN DE KETEN

Het waarborgen en verbeteren van eerlijke, veilige en gezonde werkomgevingen en arbeidspraktijken voor medewerkers in de AGF-keten.

Wij zetten ons in voor het waarborgen en verbeteren van goede arbeidsomstandigheden in de AGF-keten. Om dit te garanderen, volgen we strikte richtlijnen en regels. We hebben een duidelijke gedragscode en controleren regelmatig onze leveranciers op hun sociale impact en omgang met arbeiders. Dit doen we door middel van GRASP-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.

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 vanaf pagina 74. Voor meer informatie over milieueisen aan leveranciers en ketentransparantie, zie het hoofdstuk Productintegriteit en ketentransparantie vanaf pagina 92.

BEHEER VAN SOCIALE KETENIMPACT

Wij beheren en toetsen de arbeidsomstandigheden van onze AGF-keten op meerdere manieren;

- Leveranciersverklaring
- GRASP-audits/GLOBALG.A.P
- Sedex/BSCI-toetsing
- Diverse certificaten

In de basis zijn al onze AGF-leveranciers GLOBALG.A.P-gecertificeerd en daarmee voldoen zij standaard al aan bovenwettelijke eisen voor medewerkers en arbeidsomstandigheden.

Leveranciers van diensten worden nog niet beleidsmatig onderworpen aan duurzaamheidstoetsingen, waaronder de arbeidsomstandigheden in de keten behalve de uitzendbureaus met wie wij werken. Per 2024 vullen we de leveranciersverklaring aan met vragen over hun aantoonbare duurzaamheidsbeleid/beleid maatschappelijk verantwoord ondernemen. Tevens breiden we dan onze jaarlijkse leveranciersevaluatie voor alle leveranciers uit met een oordeel over hun duurzaamheidsimpact.

Leveranciers die niet kunnen aantonen dat ze een duurzaamheidsbeleid inclusief aandacht voor arbeidsomstandigheden in de keten naleven, krijgen de ruimte om verbeteringen door te voeren. 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.

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
- arbeidsovereenkomsten conform wet- en regelgeving
- geen discriminatie

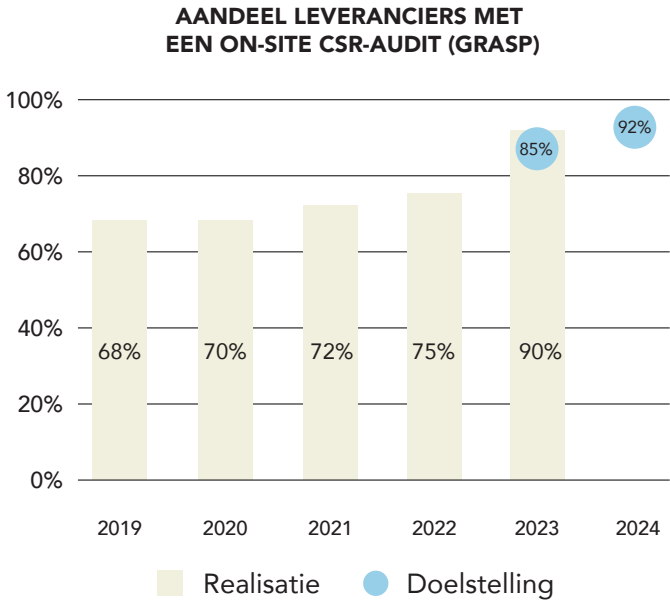
De leveranciersverklaring in 2019 had een geldigheid van 3 jaar. Daarom hebben in 2020, 2021 en 2022 alleen de nieuwe leveranciers een tekenverzoek gekregen. Naast dit verzoek doen we ook navraag of de leverancier duurzaamheidsrapportages publiceert. Van onze leveranciers had in 2023 100% een leveranciersverklaring getekend en 35% beschikt over een aanvullende duurzaamheidsrapportage.

GRASP-toetsing

Wij beoordelen leveranciers ook op het bezit van een GRASP onsite CSR-audit. GRASP is een beoordeling van arbeids- en mensenrechten op landbouwniveau en onderdeel van het GLOBALG.A.P./GRASP-certificaat. In 2023 was 90% van onze AGF-leveranciers GLOBALG.A.P./GRASP-gecertificeerd en voor 2024 streven we naar 92%.

In 2023 zijn we begonnen met een extra GLOBALG.A.P. certificering. De SPRING add-on is een certificering voor duurzaam waterbeheer in de landbouw. Deze certificering helpt boeren om hun watergebruik en het behoud van waterbronnen te optimaliseren.

Meer hierover in het hoofdstuk Waterverbruik in de keten vanaf pagina 54.



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. Van onze leveranciers heeft 15% een BSCI-toetsing ondergaan via het Sedex-platform.

Diverse certificaten

Bij het aangaan van een samenwerking vragen wij via de leveranciersverklaring naar de duurzaamheidscertificaten 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/maatschappelijk verantwoord inkopen en eerlijk zaken doen. Over 2023 heeft 100% van onze inkopers deze training gevolgd.

3.2.8 LOKALE MAATSCHAPPELIJKE BETROKKENHEID

Proactief toegankelijk, betrokken en bevorderend opstellen voor een positieve bijdrage aan de lokale maatschappij.

Wij hechten veel waarde aan onze gemeenschap. Bij het aangaan van samenwerkingen geven we de voorkeur aan lokale partijen. Daarnaast zetten we ons in om het bedrijventerrein en de omgeving schoon, netjes en veilig te houden en te verduurzamen waar mogelijk. Medewerkers hebben een actieve rol in het meedenken over onze maatschappelijke betrokkenheid en dragen regelmatig initiatieven voor of zijn hier zelf bij betrokken. Door lokaal te denken en te handelen, versterken we niet alleen het 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. Zo geven wij bijvoorbeeld gastlessen op scholen en bieden wij scholieren een kans voor een stage- of afstudeerproject. Ook verzorgen we rondleidingen en open dagen, zijn we lid van de ondernemersvereniging OV8, hebben we een structurele samenwerking met de Voedselbank Eindhoven en sponsoren we onder andere sportverenigingen en kindervakantieweken.

Al deze bijdragen passen bij onze kernwaarden: Samen, Vitaal, Ondernemend. Voor meer informatie over onze kernwaarden, zie [pagina 12](#).

MAATSCHAPPELIJKE BIJDRAGEN

We zijn trots op onze Brabantse roots en ondersteunen daarom diverse initiatieven in de regio. Zo hebben we verscheidene organisaties, zoals KIKA Kindervakantieweken en Solar Team TU Eindhoven voorzien van onze 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 in 2023 financieel bijgedragen en doen we zelf mee aan evenementen zoals de Marathon Eindhoven, om zo gezondheid en gemeenschapszin te stimuleren.

Daarnaast hebben lokale clubs als Scouting Albert Schweitzer en voetbalverenigingen RKVVO, S.V. Marville en S.V. Rood Wit financiële ondersteuning van ons ontvangen.

Voor meer informatie over onze maatschappelijke bijdragen in 2023, zie het hoofdstuk Maatschappelijke bijdragen vanaf [pagina 16](#).

FAIR STAY BEST

Als groente- en fruitbedrijf zijn wij mede afhankelijk van de inzet van uitzendkrachten vanwege de seizoensgebonden producten en schommelingen die hieruit voortkomen in de keten. Deze uitzendkrachten komen vaak uit het buitenland en zijn ver van huis.

Om in de toekomst onze internationale uitzendkrachten van een tijdelijk en kwalitatief thuis te voorzien is het plan Fair Stay Best ontwikkeld. Huisvesting met de faciliteiten die je iedereen gunt. Nette en ruime woonruimtes, recreatiegelegenheid, een winkel en een wasserette. Voor het plan loopt een vergunningentrajec waardoor wij in afwachting zijn van het vervolg.



3.3 ECONOMISCH

3.3.1 EERLIJKE LONEN, PRIJZEN EN RELATIES

Het waarborgen en bevorderen van eerlijke lonen binnen de organisatie, eerlijke prijzen in de upstreamketen en goede ketenrelaties.

De focus ligt op het garanderen en stimuleren van eerlijk zakendoen, eerlijke prijzen en transparantie als onderdeel van onze bedrijfscultuur. Het huishoudelijk reglement en kernwaarden ondersteunen deze praktijken en we moedigen een open en eerlijke communicatie aan. We werken nauw samen met telers, telersverenigingen en andere stakeholders en dragen zoveel mogelijk bij aan eerlijke prijzen voor medewerkers, telers en klanten.

Het onderwerp Eerlijke lonen, prijzen en relaties heeft veel overeenkomsten met het onderwerp Bedrijfsethiek vanaf [pagina 94](#). 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.



EERLIJKE LONEN

Eigen medewerkers

Onze medewerkers ontvangen een salaris dat hoger ligt dan het bedrag dat is vastgesteld in de cao voor de Groothandel in groenten en fruit. Een fatsoenlijk leven met een loon dat voldoende is om in essentiële levensbehoeften te voorzien, zoals huisvesting, voedsel en gezondheidszorg, is reeds geborgd via de wettelijke minimumlonen en onze cao. Wij vinden het echter van belang om extra bij te dragen aan een fijne levensstandaard.

Uitzendkrachten

We werken uitsluitend met gecertificeerde uitzendbureaus die voldoen aan de wettelijke eisen en betalingsverplichtingen naar medewerkers. Uitzendkrachten ontvangen een loon op basis van de cao Uitzendkrachten. Wij evalueren regelmatig onze samenwerkingen met de uitzendbureaus, lonen zijn hierbij ook een besprekspunt. Deze worden beoordeeld of ze nog adequaat zijn, getoetst aan actuele veranderingen in de markt en het takenpakket van de medewerkers.

Medewerkers in de keten

Wij beoordelen jaarlijks de uitzendbureaus waarmee wij samenwerken om te toetsen of zij, onder andere, eerlijke lonen uitbetalen aan hun medewerkers. Ook wordt getoetst of zij zorgen voor passende arbeidsomstandigheden, op basis van de door onafhankelijke certificeringsinstanties uitgevoerde evaluaties.

Meer informatie over de arbeidsomstandigheden van de ketenmedewerkers is te vinden in het hoofdstuk Arbeidsomstandigheden in de keten vanaf [pagina 80](#).

EERLIJKE PRODUCTPRIJZEN

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.

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 AFG-keten, heeft gezorgd voor een langetermijnsamenwerking 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.

Meer informatie over eerlijke handelspraktijken is te vinden in het hoofdstuk Bedrijfsethiek voor [pagina 94](#) en Productintegriteit en ketentransparantie vanaf [pagina 92](#).

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 zijn productiever 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 dat 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.

Betalingspraktijken

Voor onze betalingspraktijken binnen Nederland maken wij onderscheid tussen telers, uitzendbureaus, transportbedrijven en handel in teeltproducten. Onze standaardprocedure is om telers binnen 7 dagen te betalen. Bij telerorganisaties hanteren we een vaste wekelijkse betalingsdag. Voor handel in teelt en uitzendbureaus worden betalingstermijnen van 14 tot 28 dagen overeengekomen met elke partner. Transport en overige leveranciers worden standaard binnen 28 dagen betaald.

Onze standaard betalingstermijn voor inkopen uit het buitenland is doorgaans 4 weken, hoewel deze termijn voor bepaalde teeltproducten vaak wordt teruggebracht naar 2 weken. Bij sommige transacties, zoals de import van mango's, vereisen leveranciers vooruitbetaling voordat de goederen worden verscheept.

Gezien de diversiteit aan producten en de invloed van seizoensgebondenheid zijn er veel uitzonderingen op deze regels. Daarnaast zijn er verschillende partijen die, afhankelijk van de rentestanden, proberen sneller hun betalingen te ontvangen. Dit betreft maar een klein gedeelte van de verkoop wat in Great British Pounds (GBP) of United States Dollars (USD) wordt gedaan.

Scherpenhuizen staat van oudsher bij leveranciers en partners bekend als bedrijf dat netjes en snel betaalt. Hierdoor hebben wij geen lopende juridische procedures wegens te late betalingen.



3.3.2 FINANCIËLE GEZONDHEID

Het vermogen van Scherpenhuizen om aan financiële verplichtingen te voldoen, duurzaam te groeien en een buffer tegen toekomstige financiële risico's te onderhouden.

Onze focus ligt op het pakken van kansen en het waarborgen van onze financiële gezondheid. Beide 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 2023 een omzet van €500 miljoen behaald.

FINANCIËLE GEZONDHEIDSBELEID

Met ons financiële gezondheidsbeleid streven we naar het waarborgen van onze financiële stabiliteit, het maximaliseren van de winstgevendheid, het minimaliseren van financiële risico's en het bevorderen van onze bedrijfscontinuïteit. De voortgang van deze doelen monitoren we aan de hand van de gebruikelijke financiële rapportages, zoals kwartaal- en jaarverslagen. Het financiële jaarverslag gebruiken we ook om onze aandeelhouders en andere stakeholders op de hoogte te houden van onze financiële gezondheid. Verder analyseren we markttrends die van invloed kunnen zijn op onze marktpositie en industrie, om te anticiperen op zowel positieve als negatieve ontwikkelingen.

Dit beleid wordt uitgevoerd door onze Chief Financial Officer (CFO), die onder de eindverantwoordelijkheid van de co-CEO valt. De CFO werkt samen met het management van andere afdelingen, andere leden van de directie en de Raad van Commissarissen (RvC) om ervoor te zorgen dat financiële doelstellingen worden behaald en dat het beleid in lijn is met onze strategische doelstellingen.

Externe factoren

De externe factoren die in 2023 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 nog steeds 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. Denk bijvoorbeeld aan 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 en daarnaast zijn lonen gestegen.

Verwachtingen

In 2023 is ondanks het toevoegen van nieuwe producten voor winterdekking geen volumegroei gerealiseerd. Dit heeft met name te maken met het vertraagd op gang komen van beschikbaarheid van producten in het voorjaar door klimaatomstandigheden. We verwachten dat 2024 een vergelijkbare start als in 2023 zal laten zien. Verder zal de focus als vanzelfsprekend liggen op het zorgen voor onze medewerkers die het elke dag weer mogelijk maken dat Scherpenhuizen zich kan ontwikkelen en het zoeken naar mogelijkheden voor een nog betere winterdekking.

3.3.3 INNOVATIE

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

In 2023 hebben we ons op het gebied van innovaties gericht op zaken die vooral de procesefficiëntie, -kwaliteit, milieu-impact en arbeidsomstandigheden ten goede komen. We hebben dit jaar significante aanpassingen doorgevoerd op onze productielijnen zoals de toepassing van krimpfolie, elektrische kantelaars en consolidatie van verpakkingslijnen. Ook zijn een aantal machines en materialen vervangen, zoals de folieprinters.

We innoveren vooral op het gebied van circulariteit, zie hiervoor de hoofdstukken Afval- en circulariteit [pagina 39](#) en Circulair verpakken vanaf [pagina 36](#).

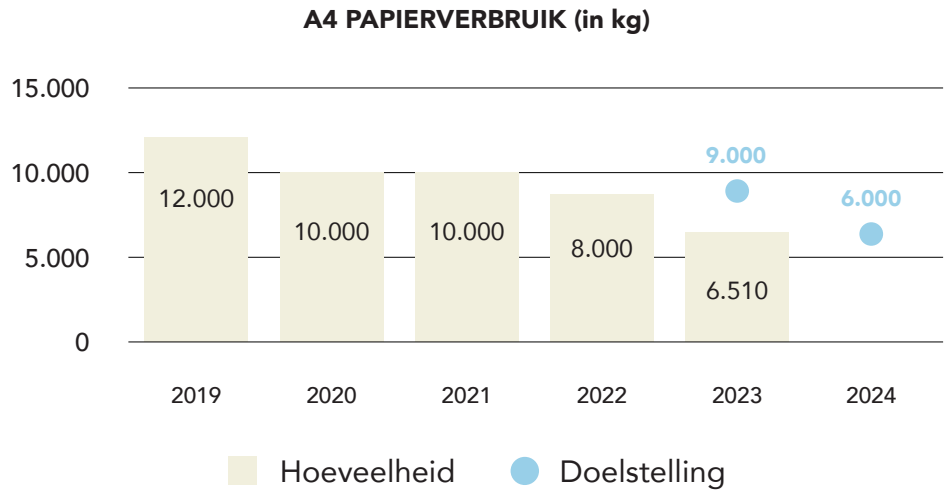
INNOVATIEBELEID

We onderzoeken continu mogelijkheden om te blijven innoveren. Zo proberen we de huidige verpakkingsinstallaties verder te optimaliseren, onderzoeken we uitbreidingen voor zonnepanelen en de opslag van energie op eigen terrein.

We hebben de volgende innovaties op onze productlijnen toegepast:

- 1. **Krimpfolie:** De verpakkingslijn voor enkelstuks paprika werd gebruikelijk verpakt met gewone folie. Wij hebben deze folie vervangen door krimpfolie, wat om het product krimpt bij verhitting en daarom minder folie nodig heeft.
- 2. **Elektrische kantelaars:** Door de aanschaf van elektrische kantelaars in plaats van de hydraulische kantelaars, hebben we minder energie nodig voor het kantelen. Ook zijn deze kantelaars efficiënter waardoor er geen paprika's meer achterblijven in de doos. Eerst moesten medewerkers deze er met de hand vervolgens uithalen. Dankzij de kantelaarinnovatie is de werkvloer weer een stukje veiliger en zijn tevens de werkomstandigheden verbeterd.
- 3. **Vervanging van de verpakkingslijnen:** Normaal werden puntpaprika, bosui en snijboon verpakt op afzonderlijke verpakkingslijnen. Voor deze producten hebben wij nu één lijn ontworpen zodat er geen drie aparte installaties meer nodig zijn wat zorgt voor energiebesparing.

- 4. **Procesoptimalisatie:** Nieuwe folieprinters op de paprikaflowpacklijnen. Hierdoor ervaren wij minder verstoringen en standaardisatie (alle lijnen hetzelfde merk en type) en ze zijn energiezuiniger.
- 5. **Implementatie OMS (McMain) voor de technische dienst:** Met deze onderhoudssoftware werkt de technische dienst efficiënter en veiliger. Er wordt een hogere uptime van machines en productielijnen gerealiseerd, zorgt voor lagere onderhoudskosten en biedt een mogelijkheid voor snellere signalering voor preventief onderhoud ter voorkoming van uitval.

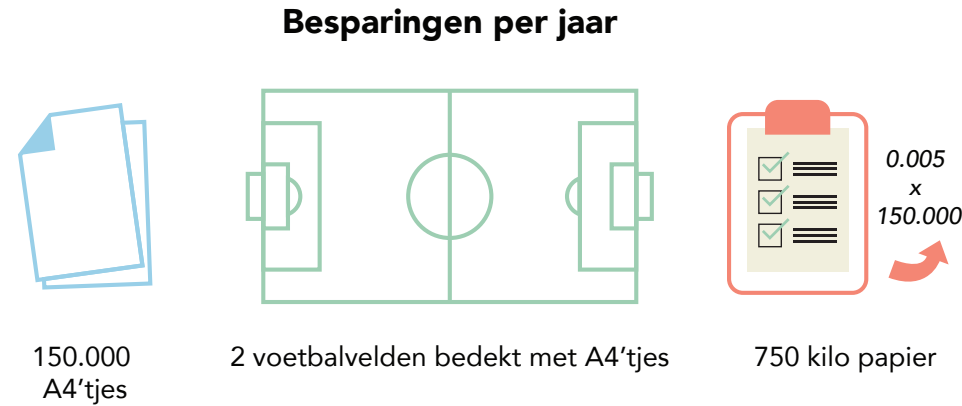


DIGITALISERING

In 2022 zijn wij begonnen met het verder digitaliseren van processen. Met dit project hebben we alleen al in de 1e fase 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. In 2023 zijn we volledig overgegaan op gerecycled papier met het EU Ecolabel keurmerk voor het resterende gebruik van papier.

Ons doel was om in 2023 minder dan 9.000 kg papier te gebruiken, dit hebben we ruimschoots gehaald door maar 6.510 kg papier te gebruiken. Wij proberen dit verder te verminderen. Ons doel is dan ook om voor 2024 minder dan 6.000 kg A4-papier in te kopen en om minimaal 300.000 formulieren minder te gebruiken dan in 2022.



3.4 INTEGRITEIT

3.4.1 PRODUCTINTEGRITEIT EN KETENTRANSPARANTIE

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

Binnen de definitie van productintegriteit en ketentransparantie gaat traceerbaarheid over de traceerbaarheid van al onze producten in de AGF-keten. Wij zijn wettelijk verplicht om een stap vooruit en achteruit in de keten te traceren en 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

Land van oorsprong en tussenschakels

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. De hele route van het product door de verschillende schakels binnen de keten, is wel in beeld maar wordt, in tegenstelling tot de herkomst, niet op het productlabel weergegeven.

Biologisch

Random biologische producten is de traceerbaarheid van het product vastgelegd in de Bio-wetgeving en beschermd door een certificering. Doordat wij Bio-gecertificeerd zijn garanderen wij de klant dat onze biologische producten ook echt biologisch zijn en dat er geen vermenging met normale producten mogelijk is.

TRACEERBAARHEID BINNEN HET EIGEN BEDRIJF

Verantwoordelijkheid

Binnen het bedrijf traceren we de route van het product ook. Hoe we dit doen is op dit moment ook vastgelegd in wet- en regelgeving, normen en certificaten waarin dit voorgeschreven wordt, aangevuld door specifieke klanteisen.

Voorbeelden van certificaten die dit behandelen zijn SKAL 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 gecertificeerde producten verwisseld worden met niet-gecertificeerde producten en consumenten niet de producten krijgen die ze verwachten.

De traceerbaarheid van producten binnen het bedrijf valt bij onder het kwaliteitsbeleid. De afdeling QESH is bij ons uitvoeringsverantwoordelijk voor de traceerbaarheid van de producten. Zij vertalen de norm naar procedures en werkinstructies, en zien erop toe dat deze worden nageleefd.

Procedures en maatregelen

Om de traceerbaarheid van AGF-producten in de keten te waarborgen hanteren wij een strikte Track & Trace procedure. Verschillende afdelingen zijn betrokken bij de uitvoering hiervan.

Zo wordt bij binnenkomst van het product, op basis van de inkoopregel in ons systeem, een uniek partijnummer aan het product toegewezen. Dit nummer wordt op het product geplakt via partijstickers. 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 heeft gedurende het hele proces een zichtbare partijlabel. Als orders worden gesplitst, zijn er extra stickers beschikbaar. Jaarlijks wordt deze werkwijze door de afdeling QESH getest middels een recalltest en traceabilitytest. Hiermee kunnen we garanderen dat de traceerbaarheid verzekerd is. Daarnaast hebben we ook een klantgeschiktheidssysteem. Dit systeem zorgt dat alleen producten die voldoen aan de eisen van de klant kunnen worden geselecteerd bij een order van deze klant. Dit geldt ook voor biologische producten.

Digitalisering

In 2023 hebben we geen formele klachten ontvangen en via audits geen afwijkingen in onze processen vastgesteld. Dit komt mede dankzij het digitaliseren van de kwaliteitsregistraties voor een aantal productielijnen, waardoor informatie sneller beschikbaar is voor het traceren van producten. Deze digitalisering heeft de foutmarge verder verkleind.

Het is dan ook ons doel om de digitalisering van de productielijnen verder uit te breiden en streven we ernaar om volledig papierloos te kunnen werken in ons magazijn en de loads. Hiermee kunnen we in 2024 onze mogelijkheden uitbreiden om verpakkingsmateriaal te traceren in ons ERP-systeem en om sneller informatie te kunnen ophalen voor de uitvoering van een Track & Trace.

Voor meer informatie over innovaties bij Scherpenhuizen, zie het hoofdstuk innovaties vanaf [pagina 90](#).

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.

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 QESH.

Geleverde partijen worden gecontroleerd op GLN (Global Location Number) en/of GGN (Global Gap Number) nummers, die ze op de stickers hebben aangebracht met de betreffende traceerbaarheidsgegevens.

3.4.2 BEDRIJFSETHIEK

Voldoen aan sociale en milieuwetten, waarborgen van een zerotolerance-beleid voor corruptie, mededinging en privacyschendingen en ruimte en bescherming verschaffen aan klokkenluiders.

Bedrijfsethiek is een integraal onderdeel van onze bedrijfsvoering en is 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. We hebben 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 Eerlijke lonen, prijzen en relaties vanaf pagina 84 heeft veel overeenkomsten met het onderwerp Bedrijfsethiek. Bij Eerlijke lonen, prijzen en relaties wordt gefocust op transparantie, betalingspraktijken en eerlijke prijzen en relaties. Bij Bedrijfsethiek wordt gefocust op de naleving van wet- en regelgeving en het voorkomen van onethisch gedrag.

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 RvO (Rijksdienst voor Ondernemend Nederland). De handhaving wordt verzorgd door de Nederlandse overheid.

In 2023 hebben we geen boetes ontvangen voor overtredingen van sociale, financiële, milieu of vergunning 's wet- en regelgeving.

BEDRIJFSCULTUUR

We zijn een professioneel en toegewijd Brabants familiebedrijf en wij houden van open en eerlijke communicatie. Om onze bedrijfscultuur te behouden en verder te ontwikkelen, hebben wij in 2022 en 2023 de focus gelegd op leiderschapstrainingen. Hiervoor hebben we ook nieuwe kernwaarden ingevoerd die nu deel uitmaken van ons beoordelingsbeleid; Samen, Vitaal en Ondernemend.

De directie en het management hebben regelmatig overleg met hun medewerkers. De frequentie van deze gesprekken kan verschillen per leidinggevende.

CORRUPTIE- EN OMKOOPPREVENTIE

In het 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. Wij communiceren het corruptiebeleid met al onze medewerkers door het te delen op het intranet, schermen

in algemene ruimtes en kleedruimtes, in het interne magazine, persoonlijke gesprekken en trainingen. Wij vertalen alle communicatie in het Engels, Pools en Spaans. Ook maken wij gebruik van meer pictogrammen dan tekst waar mogelijk.

Wij proberen op corruptie of omkoping te controleren door dit te bespreken in leveranciersbeoordelingen, controles uit te voeren op financiële geldstromen en onafhankelijke controles bij certificeringen. Daarnaast hebben wij een 'meer-ogenbeleid' bij transacties en accountantscontroles.

Als er corruptie wordt gemeld of ontdekt zal onze HR-afdeling dit rapporteren aan het directieteam. Bij een dergelijk onderzoek mag er geen belangenverstrengeling zijn, dus dienen de onderzoekers onafhankelijk te zijn ten opzichte van de beschuldigde betrokkenen. Het directieteam informeert vervolgens de RvC over de meldingen en de genomen acties.

Risicoafdelingen en training

Afdelingen met beslissingsbevoegdheid en waar relaties en financiële transacties belangrijk zijn, lopen een hoger risico op corruptie en omkoping. Voor de commerciële afdeling organiseren we een fysieke training over ethiek en eerlijk zakendoen, verzorgd door de afdeling QESH (Quality, Environment, Safety, and Health). Tijdens deze training worden ook de huishoudelijke regels, klokkenluidersregeling en klachtencommissie besproken. Aan deze training moet 100% van de betreffende collega's deelnemen.

Nieuwe medewerkers ontvangen op hun eerste dag het huishoudelijk reglement waarin ongewenst gedrag, zoals witwassen, belangenverstrengeling en eerlijke concurrentie besproken worden. In 2024 wordt een online academy geïntroduceerd waarbij alle collega's jaarlijks o.a. een verplichte training ethiek en corruptie moeten volgen.

Wij hebben geen specifieke training voor het directieteam of RvC. Zij worden geacht vanuit hun functie het juiste leiderschap te tonen en hierop te sturen bij alle medewerkers. Voor hen zal wel gelden dat ook zij na de introductie van de online academy jaarlijks verplicht worden de training over ethiek en corruptie te volgen.

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 Eerlijke lonen, prijzen en relaties vanaf pagina 84 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 aan 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. Externe stakeholders kunnen illegale activiteiten melden bij hun vaste contactpersonen in de organisatie of bij de directie via onze algemene contactgegevens.

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

KLACHTENCOMMISSIE

De klachtencommissie bestaat uit vier leden die werkzaam zijn binnen het 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 en de ontvangst wordt direct bevestigd. De commissie neemt klachten in behandeling volgens specifieke criteria en voert een onderzoek uit. De commissie zorgt er tevens voor dat de procedure transparant is en dat de betrokken medewerker niet benadeeld wordt binnen de onderneming.

ANDERE ETHIEK-ONDERWERPEN

Het beleid 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 onze duurzaamheidsstrategie vanaf [pagina 14](#) en de onderwerpen met betrekking tot milieu, sociale en bestuurlijke impact in de rest van dit verslag.

Gegevensbescherming en -privacy is ook een belangrijk onderdeel van bedrijfsethiek. Het is van belang 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 vanaf [pagina 70](#).

Op sociaal gebied stimuleren we diversiteit en inclusie onder de medewerkers, [pagina 64](#). Bovendien zorgen we goed voor de veiligheid en gezondheid van alle medewerkers, [pagina 18](#), en toetsen we inkooppraktijken op mensenrechten in de arbeidsketen, [pagina 80](#).

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 vanaf [pagina 16](#) en [82](#).



4. ACHTERGROND

4.1 BESTUURSSTRUCTUUR

HET HOOGSTE BESTUURSORGAAN

Ons hoogste bestuursorgaan bestaat uit de directie en de raad van commissarissen (RvC). Op het meetmoment 31-12-2023 werden de volgende functies vervuld door onderstaande personen.

SH = Scherpenhuizen
SHP = Scherpenhuizen Packaging
SHH = Scherpenhuizen Holding

Commissie	Naam	Geslacht	Nationaliteit	Termijn in functie	Leeftijdscategorie	Functie binnen bedrijf of commissie
Directie	Martin Scherpenhuizen	Man	Nederlands	27 jaar	(>50)	Co-CEO en Directeur-Grotaandeelhouder (DGA) (SH)
	Erik Franzen	Man	Nederlands	2 jaar	(30-50)	Co-CEO (SH)
	Rob Jacobs	Man	Nederlands	7 jaar	(30-50)	Financieel Directeur (SH & SHP)
	Leo de Jong	Man	Nederlands	17 jaar	(>50)	Directeur ICT, Kwaliteit en Duurzaam ondernemen (SH)
	Mari van Gool	Man	Nederlands	11 jaar	(>50)	Directeur Packaging (SHP)
	Dick de Brouwer	Man	Nederlands	4 jaar	(>50)	Operationeel Directeur (SH)
Raad van Commissarissen	Heleen van Gulik	Vrouw	Nederlands	6 jaar	(>50)	Voorzitter RvC (SHH)
	Hans de Groot	Man	Nederlands	6 jaar	(>50)	Lid RvC (SHH)
	Roelant van Herwaarden	Man	Nederlands	6 jaar	(30-50)	Lid RvC (SHH)

Directie

De directie is eindverantwoordelijk voor de bedrijfsvoering en het beheren van onze impact van het bedrijf op de economie, het milieu en de maatschappij. Onze directie bestaat uit de financieel directeur, directeur ICT, Kwaliteit & Duurzaam ondernemen, directeur Packaging, operationeel directeur en twee co-CEO's.

De twee CEO-rollen worden ingevuld door Martin Scherpenhuizen (DGA) en Erik Franzen. Deze structuur vindt zijn oorsprong in het familiebedrijf waarbij de DGA (van oudsher) een belangrijke rol speelt. Erik Franzen is tevens de voorzitter van het directieteam. Om belangenconflicten te voorkomen, mogen alleen directieleden gemeenschappelijk een beslissing maken bij belangrijke besluiten.

Raad van commissarissen (RvC)

De 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 vertegenwoordigt alle interne

en externe stakeholders en zij houden zich hiervoor aan de Corporate Governance Code 2022. De RvC bestaat uit leden met specifieke taakgebieden en is bereikbaar als aanspreekpunt voor alle directieleden.

BENOEMINGS- EN SELECTIECRITERIA

De benoemings- en selectiecriteria voor het hoogste bestuursorgaan zijn vastgelegd in profielschetsen voor de CEO-functies en de RvC. Hierbij wordt 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.

Een commissaris moet 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

Belangenconflicten binnen het hoogste bestuursorgaan worden voorkomen en beperkt 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.

Ook worden machtsposities en verantwoordelijkheden zoveel mogelijk gescheiden, bijvoorbeeld door de bevoegdheid voor bankbetalingen te scheiden van verkooporders. In het geval van belangenverstrengeling neemt de RvC de besluiten. Er zijn momenteel geen bekende belangenconflicten binnen ons bedrijf. Indien dit het geval is dan zullen wij deze aan de stakeholders melden.

AANDEELHOUDERS

Onze aandeelhouders worden op de hoogte gehouden van onze dagelijkse en langetermijn bedrijfscontinuïteit, waaronder de significante impacts, risico's en kansen aan de hand van de jaarlijkse rapportage van ons financieel rapport en dit duurzaamheidsverslag. Daarnaast wordt er jaarlijks een aandeelhoudersvergadering georganiseerd, waarin zij hun belangen en zorgen kunnen uiten. De voornaamste middellangetermijnzorg van onze aandeelhouders in 2023 en de toekomst is het wegvallen van de Nederlandse kasgroenten vanwege de complexere energiemarkt.

ROL BIJ DUURZAAMHEIDSBELEID

Opstellen van duurzaamheidsbeleid

Het hoogste bestuursorgaan speelt een belangrijke rol bij het ontwikkelen, goedkeuren en bijwerken van de doelstellingen, waarden, missieverklaringen, strategieën, beleidslijnen en doelen met betrekking tot duurzame ontwikkeling. De leden van de directie en RvC beschikken over verschillende expertises, hierdoor vullen zij elkaar aan op het gebied van ESG (Environmental, Social, Governance). De directie ontwikkelt een langetermijnvisie op duurzame waardecreatie en formuleert een daarbij passende strategie met concrete doelstellingen. Deze worden gebaseerd op de resultaten van de driejaarlijkse dubbele materialiteitsanalyse, waarin de aanzienlijke bedrijfsimpacts, -risico's en -kansen worden geïdentificeerd en gemeten. 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 vanaf [pagina 22](#).

Management van duurzaamheidsbeleid

De verantwoordelijkheid voor het beheersbaar houden van de bedrijfsimpact 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 HR en QESH.

De manager BDO neemt o.a. deel aan congressen over duurzaamheid en is lid van de Stuurgroep Duurzaamheid van de branchevereniging het GroentenFruit Huis. Deze informatie wordt gedeeld met het hoogste bestuursorgaan en zorgt voor actuele duurzaamheidsinformatie en ontwikkelingen van onze branche. De directie evalueert vervolgens het duurzaamheidsbeleid en kan worden toegepast na goedkeuring.

Voor ons duurzaamheidsbeleid, zie het hoofdstuk Duurzaam ondernemen vanaf [pagina 14](#).

De manager BDO werkt samen met managers van de andere afdelingen om het duurzaamheidsbeleid te integreren en hun expertises te gebruiken. Daarnaast worden wij gemotiveerd om te committeren aan het duurzaamheidsbeleid vanwege de samenwerking met partners, klanten en leveranciers die certificering verplichten op gebied van ESG en duurzaam ondernemen. Wij eisen deze certificeringen ook van onze leveranciers vanwege de gezamenlijke verantwoordelijkheid in de keten. Zo wordt het duurzaamheidsbeleid standaard in de beoordeling meegenomen voor de selectie van niet-AGF leveranciers en wordt de afdeling commercie getraind voor eerlijk zakendoen, verantwoord inkopen en ethiek.

Melding van kritieke zorgen

Kritieke zorgen van medewerkers 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. Medewerkers kunnen eventuele problemen met betrekking tot de organisatie 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, de externe vertrouwenspersoon Arboned of de daarvoor bekende interne vertrouwenspersonen.

Meer informatie over onze klokkenluidersregeling en bedrijfsethiek is te vinden in het hoofdstuk Bedrijfsethiek vanaf [pagina 94](#).

Afhandeling van negatieve impact

We nemen maatregelen om negatieve bedrijfsimpact te voorkomen of te herstellen. Voorbeelden hiervan zijn onder andere ons duurzame bedrijfspand, veiligheidsmaatregelen voor medewerkers, gezondheidsbevorderingsmaatregelen voor medewerkers, inkoop van duurzaam gecertificeerde producten, de beschikbaarheid van een klokkenluidersregeling, het bevorderen van bijenpopulaties en het planten van bomen.

LIDMAATSCHAPPEN

Scherpenhuizen is lid van de brancheorganisatie GroentenFruit Huis. Deze branchevereniging vertegenwoordigt ongeveer tachtig procent van de Nederlandse omzet in productie, import en export van

verse groenten en fruit. Meerdere van onze medewerkers zijn namens Scherpenhuizen actief in netwerken die specifiek zijn voor hun functie in de AGF-sector, zoals stuur- en werkgroepen, de branchevereniging en andere regionale en landelijke organisaties.

Zo zijn verschillende medewerkers bijvoorbeeld lid van de werkgroep HRM, de cao-commissie, de Arbo-commissie en de stuurgroep duurzaamheid bij GroentenFruit Huis.

PRESTATIE-EVALUATIE

Eind 2023 heeft een herijking van de bedrijfsstrategie plaatsgevonden. De bestaande en nieuwe duurzaamheidsdoelstellingen en meetmethodes moeten hier deels nog verder ingepast worden. Jarenlang wordt echter reeds gewerkt aan projecten op het gebied van duurzaam ondernemen vanuit intrinsieke motivatie. Onze huidige duurzaamheidsprestaties worden wel al ieder kwartaal geëvalueerd.

Deze evaluaties worden uitgevoerd door de RvC en zijn in 2023 goed verlopen waardoor wij geen nieuwe maatregelen hebben moeten toepassen. Per directielid zijn er werkwijzen met managers voor periodieke overleggen waarin de ESG-impact en prestaties worden besproken. Verder delen wij onze ESG-voortgang op intranet, in het online personeelsdossier en in het interne magazine.

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 aanbrengen van nieuwe medewerkers. In het verleden

is er wel sprake geweest van ontslagvergoedingen, van terugvorderingen is nooit sprak geweest. 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 hogere 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.

Verder hebben wij geen beloningsbeleid wat gericht is op ESG-gerelateerde doelstellingen en is ons beloningsbeleid gericht op de bedrijfscontinuïteit en financiële gezondheid. Ook worden de directieleden beoordeeld op onze kernwaarden en hun specifieke functiecompetenties.

4.2 WERKGEVERSCHAP

MEDEWERKERSBELEID

Vanwege ons seizoensgebonden industrie en de vraag naar onze producten fluctueert ons medewerkersbestand door het jaar heen. Vooral tijdens het glasgroenten-seizoen van april tot september hebben we extra handen nodig in onze verpakkingsafdeling. Hiervoor maken we gebruik van uitzendkrachten. Wanneer vervolgens de extra ondersteuning niet meer nodig is worden de flexibele groep medewerkers afgeschaald.

Ondanks dat wij voornamelijk gebruik maken van uitzendkrachten geldt ons personeelshandboek voor alle medewerkers. In het personeelshandboek staat vermeld dat wij ons houden aan de BSCI-richtlijnen (Business Social Compliance Initiative), waaronder;

- Geen gedwongen arbeid
- Een veilige werkomgeving
- Hanteren van het wettelijk minimumloon
- Geen kinderarbeid
- Speciale bescherming voor jonge werknemers
- Ethisch zakelijk gedrag
- Arbeidsovereenkomsten conform regel en wetgeving
- Geen discriminatie
- Zorg voor het milieu

MEDEWERKERSINCLUSIE

Verschillende culturen

Omdat we veel met uitzendkrachten werken, komen onze medewerkers regelmatig in contact met verschillende culturen. Het is voor onze managers dan ook een uitdaging om met al deze culturen rekening te houden. We streven ernaar dat alle medewerkers zich welkom voelen.

Zo besteden we regelmatig aandacht aan culturele diversiteit tijdens werkoverleggen. In 2023 zijn we bovendien gestart met een training van onze managers op het gebied van cultuurverschillen. Dit helpt onze medewerkers om meer begrip voor elkaar te hebben. Bovendien zorgen we ervoor dat, indien noodzakelijk, de communicatie in meerdere talen beschikbaar is, waarbij we niet alleen rekening houden met de schrijfstijl, maar ook met de keuze van communicatiemiddelen. Afhankelijk van het onderwerp kiezen we voor online communicatie, persoonlijke toelichting of een andere passende methode. Deze communicatie verloopt via intranet, e-mail, post of app. Ook is er een tolk beschikbaar voor medewerkers die noch Nederlands noch Engels spreken tijdens eindejaarsgesprekken, indien de medewerker dit prettig vindt.

Zie het hoofdstuk Diversiteit en inclusie, vanaf [pagina 64](#) voor meer informatie hierover.

Werving en selectie

Om alle sollicitanten een eerlijke en gelijke kans te bieden tijdens het sollicitatieproces, hebben wij een wervings- en selectiebeleid opgesteld. Dit beleid is gericht op competenties, persoonlijkheid en vaardigheden van de kandidaten.

CAO (COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST)

Al onze medewerkers vallen onder de cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit. Deze cao is geldig van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2024 en is opgesteld in samenwerking met de brancheorganisatie GroentenFruit

Huis. Als lid van deze organisatie zijn we verplicht om deze cao na te leven. Onze uitzendkrachten vallen onder de cao voor Uitzendkrachten. Hoewel de naleving hiervan voornamelijk de verantwoordelijkheid is van de uitzendbureaus, werken wij met hen samen om te garanderen dat aan de arbeidsvoorwaarden en wettelijke eisen van deze cao wordt voldaan. Het samenwerken bestaat uit maandelijkse overleggen, controle van loonstroken en bezoeken bij huisvestingslocaties.

COMMUNICATIEMOGELIJKHEDEN

Wij stimuleren open communicatie tussen medewerkers en het management en moedigen iedereen aan om hun zorgen met de leidinggevende te bespreken. Mocht dit om welke reden dan ook niet wenselijk of mogelijk zijn, dan kunnen medewerkers een klacht indienen bij de klachtencommissie of gebruikmaken van de klokkenluidersregeling.

Om iedereen op de hoogte te houden van deze mogelijkheden, hangen we posters met relevante informatie op verschillende locaties binnen het bedrijfspand. Daarnaast zijn de contactgegevens van de betreffende personen te vinden in het personeelshandboek.

Voor meer informatie over de communicatielijnen tussen de medewerkers en het bedrijf, zie het hoofdstuk Stakeholderbetrokkenheid vanaf [pagina 22](#).



4.3 OVER DIT VERSLAG

TERMIJN

Scherpenhuizen heeft dit verslag met ondersteuning van Kroll SR B.V. opgesteld.

Dit verslag is geldig voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023. Referentiejaren kunnen teruggaan tot en met 2019, variërend per onderwerp en afhankelijk van de beschikbare gegevens. Op dit verslag zijn de basisprincipes van GRI 1 (GRI 1: Foundation 2021) toegepast. Voor het kalenderjaar 2023 zijn geen sectorstandaarden van toepassing op Scherpenhuizen.

FREQUENTIE

Deze verslaggeving is jaarlijks. De eerste editie betrof een gelimiteerde oplage voor een select aantal stakeholders. Het 2023-verslag is de tweede editie.

GRI- EN ESRS-CLAIM

De inhoud is in overeenstemming met de standaarden ESRS 2023 (European Sustainability Reporting Standards) en GRI (Global Reporting Initiative) Universal Standards 2021 en Topic Standards. Dit verslag is de eerste editie van de reeks Scherpenhuizen duurzaamheidsverslagen dat opgesteld is volgens de ESRS.

INHOUD

Dit verslag is gelezen en goedgekeurd door het Bestuur van Scherpenhuizen. Tussentijds heeft op ons initiatief overleg met de accountant plaatsgevonden over de dubbele materialiteitsanalyse in aanloop naar de verplichte rapportage per 2025. Externe en onafhankelijke officiële verificatie is echter nog niet aan de orde.

PUBLICATIE

Dit verslag is online gepubliceerd in juli 2024.

CONTACT

Voor vragen of opmerkingen over de inhoud van dit verslag kunt u contact opnemen met Cindy Wijffelaars (Directeur Duurzaamheid, Kwaliteit & Innovatie). 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
Scherpenhuizen Holding B.V.	Eindhoven	17145896
Scherpenhuizen B.V.	Eindhoven	17082404
Coöperatie Van Nature Select U.A.	Waddinxveen	24278718
STAK Scherpenhuizen B.V.	Eindhoven	17172762
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

Directeur Duurzaamheid, Kwaliteit & Innovatie

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



5. BIJLAGEN

5.1 ESRS-INDEX

ESRS 2 - ALGEMENE TOELICHTINGEN (BP)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
BP-1	Algemene grondslag voor het opstellen van duurzaamheidsverklaringen	Over dit verslag	104	Het verslag heeft betrekking op Scherpenhuizens eigen activiteiten en op de upstream waardeketen en de downstream waardeketen.
BP-2	Rapportage over specifieke omstandigheden	Over dit verslag Duurzaam ondernemen Dubbele materialiteitsanalyse ESRS-index Herformuleringen	104 14 30 126	- Omdat er geen financiële rapportage inbegrepen is, zijn de volgende tijdshorizonten aangehouden; kort 1 jaar, middellang 5 jaar en lang 10 jaar. Hier is geen specifieke reden voor en worden gemiddelde termijnen geacht voor de bedrijfsvoering van een organisatie van deze omvang. - In dit verslag zijn geen financiële verklaringen opgenomen met meetonzekerheid. - In dit verslag is geen ketendata opgenomen.

ESRS 2 - ALGEMENE TOELICHTINGEN (GOV)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
GOV-1	De rol van de bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen	Bestuursstructuur	98	- De 6 directieleden van Scherpenhuizen zijn allemaal man. De RvC bestaat uit 2 mannen en 1 vrouw (33%). Samengesteld is de vrouw-manverhouding 11%-89%. - 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 expertise van de bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen op ESG/duurzaamheid gebied wordt aangevuld door de BDO manager.
GOV-2	Informatie verschaft aan en omgang met duurzaamheidsthema's door bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen van de onderneming	Bestuursstructuur	98	- De effecten, risico's en kansen van Scherpenhuizen worden geïdentificeerd en beheerd aan de hand van een dubbele materialiteitsanalyse deze wordt om de drie jaar, en indien nodig eerder, uitgevoerd. De directie van Scherpenhuizen wordt ondervraagd over deze onderwerpen voor het onderdeel Financiële materialiteit. - Momenteel heeft Scherpenhuizen nog geen concrete ESG-/duurzaamheidsdoelstellingen vastgesteld. Daarom is het wat complexer om de vooruitgang van doelstellingen te controleren. Desondanks worden er elk kwartaal een evaluatie uitgevoerd op de duurzaamheidsprestaties en progressie. - De ESG-verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in de functieprofielen RvC en directie, specifieke ESG-taken zijn niet vastgelegd.

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
GOV-3	Integratie van duurzaamheidsprestaties in beloningsregelingen	Bestuursstructuur	98	Het huidige remuneratiebeleid van Scherpenhuizen is gericht op de bedrijfscontinuïteit en financiële gezondheid en individuele prestaties, en is niet gericht op de ESG-prestaties van het bedrijf.
GOV-4	Due-diligenceverklaring	Bestuursstructuur	98	De effecten, risico's en kansen van Scherpenhuizen worden geïdentificeerd en beheerd aan de hand van een dubbele materialiteitsanalyse deze wordt om de drie jaar, en indien nodig eerder, uitgevoerd.
GOV-5	Risicobeheersing en interne controles voor duurzaamheidsrapportage	Bestuursstructuur	98	De effecten, risico's en kansen van Scherpenhuizen worden geïdentificeerd en beheerd aan de hand van een dubbele materialiteitsanalyse deze wordt om de drie jaar, en indien nodig eerder, uitgevoerd.

ESRS 2 - ALGEMENE TOELICHTINGEN (SBM)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
SBM-1	Strategie, businessmodel en waardeketen	Duurzaam ondernemen Missie en strategie Waardeketen Over dit verslag	14 10 20 104	
SBM-2	Belangen en opvattingen van stakeholders	Stakeholderbetrokkenheid	22	Stakeholders van Scherpenhuizen kunnen hun zorgen uiten gedurende de dubbele materialiteitsanalyse.

ESRS 2 - ALGEMENE TOELICHTINGEN (IRO)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
IRO-1	Beschrijving van het proces voor het identificeren en beoordelen van materiële impacts, risico's en kansen	Bestuursstructuur Dubbele materialiteitsanalyse	98 30	- Materiële risico's, kansen en impacts worden geïdentificeerd voor de organisatie met gebruik van een dubbele materialiteitsanalyse. - Wij identificeren de verbonden risico's, impacts en kansen aan de hand van een dubbele materialiteitsanalyse. Dit onderzoek wordt eens in de drie jaar uitgevoerd en indien noodzakelijk eerder.
IRO-2	Rapportage-eisen in ESRS opgenomen in de duurzaamheidsverklaring van de onderneming	Dubbele materialiteitsanalyse	30	Scherpenhuizen heeft niet gebruik gemaakt van vrijstellingen voor de ESRS-rapportage.

ESRS 2 - ALGEMENE TOELICHTINGEN (MDR-P)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Afvalstromen en circulariteit	39	• Het afvalstromen en circulariteitsbeleid van Scherpenhuizen is niet gebaseerd op externe normen of richtlijnen.
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Bedrijfsethiek	94	• Het hoogste niveau binnen Scherpenhuizen dat verantwoordelijk is voor de implementatie van het bedrijfsethiek beleid is de directie en de RvC. • Voor het bedrijfsethiekbeleid wordt er niet direct rekening gehouden met stakeholders. Echter, wordt er wel genoemd om aan eerlijke bedrijfsvoering te houden waardoor stakeholders, waaronder klanten, leveranciers, concurrentie en partners, positief worden beïnvloed.
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Circulair verpakken	36	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Eerlijke lonen, prijzen en relaties	84	• Het beleid eerlijke lonen, prijzen en relaties van Scherpenhuizen geldt voor de eigen medewerkers, uitzendkrachten, medewerkers van de leveranciers en partners en dat bij de leveranciers en partners zelf. • Het beleid eerlijke lonen, prijzen en relaties is niet afgestemd op extern algemeen beleid of criteria voor eerlijke lonen, prijzen en relaties.
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Energie en emissies	44	• Scherpenhuizen heeft geen specifiek beleid ten aanzien van klimaatadaptatie en mitigatie.
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Financiële gezondheid	89	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Gezond en goed werkgeverschap	60	• De hoogste functie binnen Scherpenhuizen die verantwoordelijk is voor de implementatie van gezond en goed werkgeverschapsbeleid is de CEO. • Voor het gezond en goed werkgeverschapsbeleid wordt er gekeken naar de Nederlandse Arbowet. • De medewerkers van Scherpenhuizen worden betrokken bij het gezond en goed werkgeverschapsbeleid aan de hand van PMO's, het stakeholderonderzoek van de dubbele materialiteitsanalyse en personeelsgesprekken.
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Informatie- en systeembeveiliging	70	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Productintegriteit en ketentransparantie	92	• Verantwoording van het hoogste niveau in de organisatie dat verantwoordelijk is voor de implementatie van het productintegriteit- en ketentransparantiebeleid is de directie. De afdeling QESH is verantwoordelijk voor de uitvoering van dit beleid. • Het productintegriteit en ketentransparantiebeleid wordt in dit duurzaamheidsverslag beschikbaar gesteld aan stakeholders. Het duurzaamheidsverslag is te vinden op de website van Scherpenhuizen; https://scherpenhuizen.nl/. Daarnaast worden eventuele klachten van consumenten, leveranciers, en afnemers meegenomen in ons handboek, doelstellingen en HACCP-overleg.
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Talent- en medewerkersontwikkeling	66	• De CEO van Scherpenhuizen is eindverantwoordelijk voor het talent- en medewerkersontwikkelingsbeleid.

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Veiligheid van medewerkers	56	• Het veiligheidsbeleid is gebaseerd op de naleving van de Nederlandse Arbowet. • Het veiligheidsbeleid heeft betrekking op de eigen medewerkers, uitzendkrachten en bezoekers van het bedrijfspand van Scherpenhuizen. • Voor ons veiligheidsbeleid hebben wij geen vast budget. Als er geld of investeringen nodig zijn worden deze geleverd door de organisatie.
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Voedselveiligheid en -kwaliteit	74	• Het voedselveiligheid en -kwaliteitsbeleid is een onderdeel van het procesbeheerssysteem van Schepenhuizen en wordt elk kwartaal beoordeeld en besproken met de directie. • De directie is het hoogste niveau binnen Scherpenhuizen dat verantwoordelijk is voor de implementatie van het voedselveiligheid en -kwaliteitsbeleid. Bij audits dient ook de hoogste verantwoordelijk voor productie aanwezig te zijn. • Het voedselveiligheid en -kwaliteitsbeleid geldt voor de gehele bedrijfsvoering van Scherpenhuizen, inclusief alle producten en dus ook voor alle consumenten van deze producten.

ESRS 2 - ALGEMENE TOELICHTINGEN (MDR-T)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
MDR-T	Effectiviteit van beleid en maatregelen monitoren aan de hand van doelen	Afvalstromen en circulariteit	39	
MDR-T	Effectiviteit van beleid en maatregelen monitoren aan de hand van doelen	Bedrijfsethiek	94	• Het bedrijfsethiekbeleid en de desbetreffende doelen wordt gemeten aan de hand van nuldoelstellingen voor overtredingen van corruptie, omkoping, privacyschendingen en andere illegale activiteiten. Deze doelstelling wordt jaarlijks opnieuw gesteld. • Voor het opstellen van de doelen en het monitoren worden geen stakeholders betrokken.
MDR-T	Effectiviteit van beleid en maatregelen monitoren aan de hand van doelen	Circulair verpakken	36	• De doelstellingen voor het circulair verpakkingsbeleid van Scherpenhuizen is niet gebaseerd op onafhankelijk wetenschappelijk bewijs.
MDR-T	Effectiviteit van beleid en maatregelen monitoren aan de hand van doelen	Eerlijke lonen, prijzen en relaties	84	
MDR-T	Effectiviteit van beleid en maatregelen monitoren aan de hand van doelen	Energie en emissies	44	• Scherpenhuizen heeft geen specifieke wetenschappelijk onderbouwde energie en emissies doelstellingen.
MDR-T	Effectiviteit van beleid en maatregelen monitoren aan de hand van doelen	Financiële gezondheid	89	• Het financiële gezondheidsbeleid van Scherpenhuizen heeft geen concrete doelstellingen dit komt door de onvoorspelbaarheid van de markt en andere externe invloeden. Het streven naar winstmaximalisatie en het minimaliseren van financiële risico's voldoende voor Scherpenhuizen om de financiële gezondheid en bedrijf continuïteit te waarborgen.
MDR-T	Effectiviteit van beleid en maatregelen monitoren aan de hand van doelen	Gezond en goed werkgeverschap	60	

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
MDR-T	Effectiviteit van beleid en maatregelen monitoren aan de hand van doelen	Informatie- en systeembeveiliging	70	
MDR-T	Effectiviteit van beleid en maatregelen monitoren aan de hand van doelen	Productintegriteit en ketentransparantie	92	• Scherpenhuizen heeft geen specifieke doelstelling voor het productintegriteit- en ketentransparantiebeleid. Er is echter wel een nul doelstelling om de geldende wettelijke- en klanteneisen niet te overtreden.
MDR-T	Effectiviteit van beleid en maatregelen monitoren aan de hand van doelen	Talent- en medewerkersontwikkeling	66	
MDR-T	Effectiviteit van beleid en maatregelen monitoren aan de hand van doelen	Veiligheid van medewerkers	56	
MDR-T	Effectiviteit van beleid en maatregelen monitoren aan de hand van doelen	Voedselveiligheid en -kwaliteit Biodiversiteit en gewassenbeschermingsmiddelen	74	• Sommige kwaliteitscertificeringen hebben betrekking tot milieukwesties, meer informatie hierover is te vinden in het hoofdstuk Biodiversiteit en gewasbeschermingsmiddelen vanaf pagina 52 . • Scherpenhuizen heeft een nuldoelstelling voor niet-naleving van voedselveiligheid en -kwaliteitswet en regelgeving

ESRS 2 - ALGEMENE TOELICHTINGEN (MDR-M)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Afvalstromen en circulariteit	39	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Bedrijfsethiek	94	• Het bedrijfsethiekbeleid en de desbetreffende doelen wordt gemeten aan de hand van nul doelstellingen voor overtredingen van corruptie, omkoping, privacyschendingen en andere illegale activiteiten. Deze doelstelling wordt jaarlijks opnieuw gesteld.
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Circulair verpakken	36	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Eerlijke lonen, prijzen en relaties	84	• Scherpenhuizen heeft een nuldoelstelling voor schendingen van het wettelijk minimumloon voor eigen medewerkers, uitzendkrachten en medewerkers in de keten dus geen enkele kracht verdient minder dan het wettelijk minimumloon. • Scherpenhuizen heeft een nuldoelstelling voor te late betalingen van leveranciers en partners dus alle betalingen gebeuren op tijd.
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Energie en emissies	44	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Financiële gezondheid	89	• De financiële meetpunten worden gecontroleerd en geverifieerd door een externe accountant.
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Gezond en goed werkgeverschap	60	• Het gezond en goed werkgeverschapsbeleid wordt niet extern geverifieerd.

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Informatie- en systeembeveiliging	70	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Productintegriteit en ketentransparantie	92	• Het productintegriteit en ketentransparantiebeleid wordt extern gecontroleerd aan de hand van een HACCP-audit en audits voor het behalen van certificeringen.
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Talent- en medewerkersontwikkeling	66	• Het talent- en medewerkersontwikkelingsbeleid van Scherpenhuizen wordt niet gecontroleerd of gevalideerd door een externe instantie.
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Veiligheid van medewerkers	56	• Ons veiligheidsbeleid wordt niet extern en onafhankelijk geverifieerd.
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Voedselveiligheid en -kwaliteit	74	• Het voedselveiligheid en -kwaliteitsbeleid wordt extern gecontroleerd door IFS/BRC-audits.

ESRS 2 - ALGEMENE TOELICHTINGEN (MDR-A)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
MDR-A	Maatregelen en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Afvalstromen en circulariteit	39	
MDR-A	Maatregelen en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Bedrijfsethiek	94	• Scherpenhuizen heeft geen huidige of toekomstige financiële middelen (OpEx of Capex) gepland voor hun actieplan met betrekking tot het bedrijfsethiekbeleid • Voor 2024 staat gepland dat alle medewerkers een ethiektraining moeten volgen wat jaarlijks herhaald moet worden.
MDR-A	Maatregelen en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Circulair verpakken	36	• Financiële CapEx of OpEx bedragen voor circulair verpakken zijn in dit verslag niet beschikbaar.
MDR-A	Maatregelen en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Eerlijke lonen, prijzen en relaties	84	• In dit verslag zijn geen huidige en/of toekomstige financiële middelen (OpEx of CapEx) gepubliceerd voor een actieplan voor eerlijke lonen, prijzen en relaties.
MDR-A	Maatregelen en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Energie en emissies	44	• Financiële CapEx of OpEx bedragen voor energie en emissies zijn in dit verslag niet beschikbaar.
MDR-A	Maatregelen en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Financiële gezondheid	89	• Scherpenhuizen heeft geen vastgesteld budget voor haar financiële gezondheidsbeleid. • Scherpenhuizen heeft geen huidige of toekomstige financiële middelen (OpEx of CapEx) toegewezen aan een actieplan voor het financiële gezondheidsbeleid.
MDR-A	Maatregelen en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Gezond en goed werkgeverschap	60	• Scherpenhuizen heeft geen huidige en toekomstige (OpEx of CapEx) financiële middelen toegewezen aan het actieplan voor het gezond en goed werkgeverschapsbeleid. • Scherpenhuizen heeft geen vastgesteld jaarlijks budget voor het gezond en goed werkgeverschapsbeleid.

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
MDR-A	Maatregelen en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Informatie- en systeembeveiliging	70	Scherpenhuizen heeft voor haar Informatie- en systeembeveiligingsbeleid geen huidige of toekomstige middelen (OpEx of Capex) toegewezen aan een actieplan.
MDR-A	Maatregelen en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Productintegriteit en ketentransparantie	92	- Scherpenhuizen heeft geen specifieke huidige of toekomstige (OpEx of CapEx) financiële middelen voor het actieplan van het productintegriteit en ketentransparantiebeleid. - Indien er geld nodig is voor maatregelen dan wordt dat beschikbaar gesteld, mits het een goed onderbouwde maatregel is.
MDR-A	Maatregelen en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Talent- en medewerkersontwikkeling	66	Scherpenhuizen heeft geen vastgesteld budget of huidige en toekomstige toegewezen financiële middelen (CapEx of OpEx) voor het talent- en medewerkersontwikkelingsbeleid.
MDR-A	Maatregelen en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Veiligheid van medewerkers	56	Scherpenhuizen heeft geen huidige of toekomstige specifieke financiële middelen (OpEx en CapEx) toegewezen aan het actieplan voor het veiligheidsbeleid.
MDR-A	Maatregelen en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Voedselveiligheid en -kwaliteit	74	Scherpenhuizen heeft voor haar voedselveiligheid en -kwaliteitsbeleid geen huidige en/of toekomstige (CapEx of OpEx) financiële middelen toegewezen.

E1 KLIMAATVERANDERING

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
E1.GOV-3	Integratie van duurzaamheidsprestaties in beloningsregelingen	Energie en emissies	44	De hoogste administratieve, management- en toezichthoudende organen worden niet beloond aan de hand van specifieke klimaatgerelateerde prestaties.
E1.IRO-1	Beschrijving van de processen om materiële klimaatimpacts, -risico's en -kansen in kaart te brengen en te analyseren	Energie en emissies	44	Scherpenhuizen heeft geen specifiek beleid ten aanzien van klimaatadaptatie.
E1.SBM-3	Materiële impacts, risico's en kansen en de wisselwerking daarvan met strategie en businessmodel	Energie en emissies	44	Scherpenhuizen heeft geen veerkrachtanalyse uitgevoerd aan de hand van klimaatgerelateerde risico's.
E1-1	Transitieplan voor klimaatmitigatie	Energie en emissies	44	- Financiële CapEx of OpEx bedragen voor energie en emissies zijn in dit verslag niet beschikbaar. - Scherpenhuizen heeft geen specifiek beleid voor een klimaattransitieplan.
E1-2	Beleid ten aanzien van klimaatmitigatie en klimaatadaptatie	Energie en emissies	44	Scherpenhuizen heeft geen specifiek beleid ten aanzien van klimaatadaptatie.
E1-3	Maatregelen en middelen wat betreft beleid ten aanzien van klimaatverandering	Energie en emissies	44	- Financiële CapEx of OpEx bedragen of berekeningen voor energie en emissies zijn in dit verslag niet beschikbaar. - Scherpenhuizen heeft geen berekeningen uitgevoerd voor de verwachte reducties van broeikasgasemissies

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
E1-4	Doelen inzake klimaatmitigatie en klimaatadaptatie	Energie en emissies	44	- Scherpenhuizen heeft geen specifieke wetenschappelijk onderbouwde broeikasgasemissiereductiedoelstelling. - Scherpenhuizen maakt momenteel geen gebruik van broeikasgasverwijderingen en projecten van voor CO₂-compensatie. Hiervan wordt verwacht dat Scherpenhuizen hiervan gebruik gemaakt zal maken voor de scope 1 en 2 emissies die technologisch niet reduceerbaar, door gebrek aan innovaties of klanteisen, zijn in 2027.
E1-5	Energieverbruik en energiemix	Energie en emissies Extra informatie	44 127	
E1-6	Bruto scope 1-, 2-, 3-emissies en totale broeikasgasemissies	Energie en emissies Klimaatimpact van de producten Extra informatie	44 50 127	Scherpenhuizen stoot geen significante andere emissies uit en werkt met natuurlijke koudemiddelen die geen effect hebben op de Global Warming Potential.
E1-7	Broeikasgasverwijderingen en projecten voor broeikasgasmitigatie gefinancierd uit carbon credits	Energie en emissies	44	Scherpenhuizen maakt momenteel geen gebruik van broeikasgasverwijderingen en projecten van voor CO₂-compensatie. Hiervan wordt verwacht dat Scherpenhuizen hiervan gebruik gemaakt zal maken voor de scope 1 en 2 emissies die technologisch niet reduceerbaar, door gebrek aan innovaties of klanteisen, zijn in 2027.
E1-8	Interne koolstofbeprijzing	Energie en emissies	44	Scherpenhuizen maakt geen gebruik van interne koolstofbeprijzing.
E1-9	Beoogde financiële effecten van materiële fysieke en transitierisico's en potentiële klimaatkansen	Energie en emissies	44	Financiële CapEx of OpEx bedragen voor energie en emissies zijn in dit verslag niet beschikbaar.

E5 MATERIAALGEBRUIK EN CIRCULAIRE ECONOMIE

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
E5.IRO-1	Beschrijving van de processen om voor materiaalgebruik en circulaire economie materiële impacts, risico's en kansen in kaart te brengen en te analyseren	Afvalstromen en circulariteit	39	
E5.IRO-1	Beschrijving van de processen om voor materiaalgebruik en circulaire economie materiële impacts, risico's en kansen in kaart te brengen en te analyseren	Circulair verpakken	36	
E5-1	Beleid ten aanzien van materiaalgebruik en circulaire economie	Afvalstromen en circulariteit Circulair verpakken	39 36	

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
E5-2	Beleid en middelen inzake materiaalgebruik en circulaire economie	Afvalstromen en circulariteit Circulair verpakken	39 36	
E5-3	Doelen wat betreft materiaalgebruik en circulaire economie	Circulair verpakken	36	
E5-4	Materiaalinstromen	Circulair verpakken	36	• 100% van de producten van Scherpenhuizen bestaat uit biomateriaal in de context van materiaaltypen en niet certificaten. Het totaal volume is onbekend. • in 2023 is er 249 ton aan materialen gebruikt, hiervan is 138 ton (55,4%) hernieuwbaar en 111 ton (44,61%) niet-hernieuwbaar. • Dubbelteling is vermeden doordat er onderscheid wordt gemaakt tussen hernieuwbaar/niet-hernieuwbaar en de toepassing van de gerecyclede materialen. Dit komt door papier en karton dat hernieuwbaar is, maar geen gerecycled materiaal bevat.
E5-5	Materiaaluitstromen	Afvalstromen en circulariteit Circulair verpakken	39 36	• Scherpenhuizen produceert geen gevaarlijk afval.
E5-5	Materiaaluitstromen	Circulair verpakken	36	• Het circulairverpakkingsbeleid van Scherpenhuizen heeft geen specifiek toegewezen jaarlijks budget.

G1 BEDRIJFSVOERING

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
G1-1	Beleid ten aanzien van zakelijk gedrag en bedrijfscultuur	Bedrijfsethiek	94	• Scherpenhuizen heeft geen beleid tegen corruptie of omkoping dat in overeenstemming is met de conventie tegen corruptie van de Verenigde Naties. • Meldingen kunnen gemaakt worden bij de interne en externe vertrouwenspersonen volgens onze klokkenluidersregeling. • Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten met betrekking tot dierenwelzijn en heeft hiervoor ook geen beleid voor opgesteld. • Binnen Scherpenhuizen lopen afdelingen met beslissingsbevoegdheid en waar relaties en financiële transacties belangrijk zijn, een hoger risico op corruptie en omkoping.
G1-2	Beheer van relaties met leveranciers	Bedrijfsethiek	94	
G1-3	Preventie en opsporing van corruptie of omkoping	Bedrijfsethiek	94	

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
G1-4	Bevestigde incidenten van corruptie of omkoping	Bedrijfsethiek	94	• In 2023 heeft Scherpenhuizen geen veroordeling of boetes voor overtreding van anticorruptie- en anti-omkopingswetten gekregen. • Scherpenhuizen had in 2023 geen openbare rechtszaken met betrekking tot corruptie of omkoping die tegen de onderneming en haar eigen medewerkers zijn aangespannen.
G1-5	Politieke invloed en lobbyactiviteiten	Bedrijfsethiek	94	• Scherpenhuizen heeft geen financiële of in nature bijdrage geleverd aan de politiek of lobbyverenigingen.
G1-6	Betalingspraktijken	Eerlijke lonen, prijzen en relaties	84	

S1 EIGEN PERSONEEL

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
S1-1	Beleid ten aanzien van eigen personeel	Werkgeverschap Veiligheid van de medewerkers	102 56	• Scherpenhuizen hanteert de Nederlandse Arbowet op het gebied van mensenrechten en arbeidsrechten voor mensen in het eigen personeelsbestand en uitzendkrachten. • Informatie over het hanteren van een beleid/managementsysteem ter voorkoming van bedrijfsongevallen is te vinden in het hoofdstuk Veiligheid van de medewerkers vanaf pagina 56. • Scherpenhuizen heeft geen specifiek beleid gericht op diversiteit en inclusie.
S1-2	Processen om met eigen werknemers en werknemersvertegenwoordigers te overleggen over impacts	Werkgeverschap Gezond en goed werkgeverschap	102 60	• Binnen Scherpenhuizen is de directie verantwoordelijk voor de betrokkenheid en resultaten worden gebruikt van eigen medewerkers en werknemersvertegenwoordigers. • Meer informatie over medewerkersbetrokkenheid en onderzoek is te vinden in het hoofdstuk Gezond en goed werkgeverschap vanaf pagina 60.
S1-3	Herstelprocessen voor negatieve impacts en kanalen voor eigen werknemers om zorgen kenbaar te maken	Werkgeverschap	102	• Medewerkers kunnen nooit ontslagen worden na het maken van een melding via de klokkenluidersregeling. • Middels het PMO- en PSA-onderzoek wordt de klokkenluidersbekendheid getoetst onder de medewerkers.
S1-4	Acteren op materiële impacts op eigen personeel, en benaderingen om wat eigen personeel betreft materiële risico's te mitigeren en materiële kansen te benutten, en de effectiviteit van die maatregelen	Werkgeverschap Veiligheid van de medewerkers Gezond en goed werkgeverschap	102 56 60	• Medewerkers kunnen nooit ontslagen worden na het maken van een melding via de klokkenluidersregeling. • Middels het PMO- en PSA-onderzoek wordt de klokkenluidersbekendheid getoetst onder de medewerkers.
S1-5	Doelen wat betreft het beheersen van materiële negatieve impacts, het bevorderen van positieve impacts en het beheersen van materiële risico's en kansen	Werkgeverschap Veiligheid van de medewerkers Gezond en goed werkgeverschap	102 56 60	• Informatie over veiligheidsdoelen is te vinden in het hoofdstuk Veiligheid van de medewerkers vanaf pagina 56. • Meer informatie over gezondheidsdoelen en initiatieven is te vinden in het hoofdstuk Gezond en goed werkgeverschap vanaf pagina 60.

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
S1-6	Kenmerken van de werknemers van de onderneming	Medewerkers	18	• 100% van de medewerkers van Scherpenhuizen vallen onder de cao AGF Groothandel.
S1-7	Kenmerken van medewerkers niet in loondienst onder het eigen personeel van de onderneming	Medewerkers	18	• De uitzendkrachten vallen onder de cao voor Uitzendkrachten.
S1-8	Cao-dekkingsgraad en sociale dialoog	Werkgeverschap	102	• De cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit specificeert geen directe verwijzingen naar een overeenkomst met werknemers voor vertegenwoordiging door een Europese Ondernemingsraad (EOR), de ondernemingsraad van de Soiectas Europea (SE) of de ondernemingsraad van de Societas Cooperative Europea (SCE). • Alle eigenmedewerkers vallen onder de cao voor Groothandel in Groenten en Fruit. De uitzendkrachten vallen onder de cao voor Uitzendkrachten.
S1-10	Leefbare lonen	Eerlijke lonen, prijzen en relaties	84	• Alle eigen medewerkers vallen onder de cao van Groothandel in groenten en fruit van het GroentenFruit Huis. • Uitzendkrachten vallen onder de cao voor Uitzendkrachten. • Alle medewerkers en uitzendkrachten zijn werkzaam in Nederland, daardoor zijn geen vergelijkingen mogelijk met eventuele laagste lonen in andere landen.
S1-13	Maatstaven voor opleiding en ontwikkeling van vaardigheden	Talent- en medewerkersontwikkeling Extra informatie	66 127	• 100% van de medewerkers heeft deelgenomen aan de jaarlijkse functionerings- en loopbaanontwikkelingsgesprekken (eindejaarsgesprekken) gedurende 2023.
S1-14	Veiligheids- en gezondheidsmaatstaven	Gezond en goed werkgeverschap Veiligheid van medewerkers Extra informatie	60 56 127	• Bij Scherpenhuizen zijn in geen beroepsziekten gemeld.
S1-16	Beloningsmaatstaven (loonkloof en totale beloning)	Bestuursstructuur	98	• Scherpenhuizen: De mediane jaarlijkse beloning voor alle betaalde werknemer 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.
S1-17	Incidenten, klachten en ernstige impacts op het gebied van mensenrechten	Bedrijfsethiek	94	• Scherpenhuizen heeft geen boetes, sancties en compensaties voor schade ontvangen in 2023 als gevolg van schending van sociale en mensrechtenfactoren. Ook niet met betrekking tot het eigen personeel. • In 2023 zijn er geen klachten ingediend via de klokkenluidersregeling, interne en externe vertrouwenspersonen of directie.

S4 CONSUMENTEN EN EINDGEBRUIKERS

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
S4-1	Beleid ten aanzien van consumenten en eindgebruikers	Voedselveiligheid en -kwaliteit Arbeidsomstandigheden in de keten	74 80	• Sommige kwaliteitscertificeringen hebben betrekking tot mensenrechten, meer informatie hierover is te vinden in het hoofdstuk Arbeidsomstandigheden in de keten vanaf pagina 80.
S4-2	Processen om met consumenten en eindgebruikers te overleggen over impacts	Voedselveiligheid en -kwaliteit	74	• De mening van klanten, leveranciers en consumenten en eindgebruikers worden betrokken met het opstellen van het voedselveiligheid en -kwaliteitsbeleid te midden van de klachtenprocedure en leveranciersbeoordelingsgesprekken.
S4-3	Herstelprocessen voor negatieve impacts en kanalen voor consumenten en eindgebruikers om zorgen kenbaar te maken	Voedselveiligheid en -kwaliteit	74	
S4-4	Acteren op materiële impacts op consumenten en/of eindgebruikers en benaderingen om met betrekking tot consumenten en eindgebruikers materiële risico's te beheersen en materiële kansen te benutten, en de effectiviteit van die maatregelen	Voedselveiligheid en -kwaliteit	74	• Scherpenhuizen heeft geen incidenten gehad met betrekking tot het schenden van mensenrechten.
S4-5	Doelen wat betreft het beheersen van materiële negatieve impacts, het bevorderen van positieve impacts en het beheersen van materiële risico's en kansen	Voedselveiligheid en -kwaliteit	74	

5.2 GRI-INDEX

1 BASIS

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

2 ALGEMENE DISCLOSURES – 1 BEDRIJFS- EN RAPPORTGEGEVENS

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
2-1	Bedrijfsgegevens	Over dit verslag	104	
2-2	Inbegrepen entiteiten	Over dit verslag	104	• Dit verslag bevat geen financiële rapportage.
2-3	Rapportageperiode, -frequentie en contactpunt	Over dit verslag	104	
2-4	Herformuleringen van informatie	Herformuleringen	126	
2-5	Externe controle van verslaginhoud	Over dit verslag	104	• De inhoud van dit verslag is niet door een externe onafhankelijke controleur of audit geverifieerd.

2 ALGEMENE DISCLOSURES – 2 ACTIVITEITEN EN WERKNEMERS

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

2 ALGEMENE DISCLOSURES – 3 BESTUUR

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
2-9	Bestuursstructuur en -samenstelling	Bestuursstructuur Bedrijfsethiek	98 94	• De interne en externe stakeholders worden vertegenwoordigd door toezichthouders van de RvC, maar zijn niet specifiek vertegenwoordig in de RvC. •De leden van het hoogste bestuursorgaan vertegenwoordigen geen ondervertegenwoordigde sociale groepen.

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
2-10	Benoeming van het hoogste bestuursorgaan	Bestuursstructuur	98	• Stakeholders worden niet betrokken bij de benoeming of profielschetsen van het hoogste bestuursorgaan.
2-11	Voorzitter van het hoogste bestuursorgaan	Bestuursstructuur	98	
2-12	Rol van het hoogste bestuursorgaan bij het toezicht op het beheer van impactmanagement	Bestuursstructuur Stakeholderbetrokkenheid Werkgeverschap	98 22 102	• Binnen Scherpenhuizen is de directie verantwoordelijk voor de betrokkenheid en resultaten worden gebruikt van eigen medewerkers en werknemersvertegenwoordigers.
2-13	Intern aangewezen verantwoordelijke voor impactmanagement	Bedrijfsethiek Bestuursstructuur	94 98	• De directie en de RvC zijn verantwoordelijk voor het bedrijfsethiekbeleid.
2-14	Rol van het hoogste bestuursorgaan in MVO-verslaglegging	Bestuursstructuur	98	• Het hoogste bestuursorgaan moet het duurzaamheidsbeleid goedkeuren voordat het geïmplementeerd wordt in de bedrijfsvoering.
2-15	Belangenverstrengeling van het hoogste bestuursorgaan	Bestuursstructuur	98	• Om belangenconflicten te voorkomen, mogen alleen voltallige directieleden een beslissing maken voor belangrijke besluiten.
2-16	Communicatie van kritieke meldingen	Bedrijfsethiek Bestuursstructuur	94 98	• Als er corruptie wordt gemeld of ontdekt, zal de HR-afdeling dit rapporteren aan het directieteam. Bij een dergelijk onderzoek mag er geen belangenverstrengeling zijn dus dienen de onderzoekers onafhankelijk te zijn ten opzichte van de beschuldigde betrokkenen. Het directieteam informeert vervolgens de RvC over de meldingen en de genomen acties.
2-17	Collectieve duurzame ontwikkelingskennis van het hoogste bestuursorgaan	Bestuursstructuur	98	
2-18	Evaluatie van het hoogste bestuursorgaan	Bestuursstructuur	98	• De evaluatie wordt door de RvC uitgevoerd.
2-19	Vergoedingsbeleid van het hoogste bestuursorgaan	Bestuursstructuur	98	• Het huidige remuneratiebeleid van Scherpenhuizen is gericht op de bedrijfscontinuïteit en financiële gezondheid, en is niet gericht op de ESG-prestaties van het bedrijf.
2-20	Vaststellingsproces van de vergoedingen	Bestuursstructuur	98	• De evaluatie van de directie wordt door de RvC uitgevoerd. Evenals de beloningen die hieruit voortkomen worden door de RvC vastgesteld. • Stakeholders, inclusief aandeelhouders, worden niet betrokken bij het remuneratiebeleid.
2-21	Vergoedingsratio van de hoogst betaalde werknemer	Bestuursstructuur	98	• Scherpenhuizen: De mediane jaarlijkse beloning voor alle betaalde werknemer 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.

2 ALGEMENE DISCLOSURES – 4 STRATEGIE, BELEID EN UITVOERING

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
2-22	Duurzame ontwikkelingsstatement	Duurzaam ondernemen	14	
2-23	Beleidscommitment	Duurzaam ondernemen	14	
2-24	Verankering van beleidscommitment	Bestuursstructuur	98	
2-25	Herstel van negatieve impacts	Bestuursstructuur Werkgeverschap	98 102	• De effectiviteit van het duurzaamheidsbeleid wordt ieder kwartaal gemeten engeëvalueerd. Hierbij worden niet de stakeholders betrokken.
2-26	Meldingsregelingen	Bedrijfsethiek Werkgeverschap	94 102	
2-27	Naleving van wet- en regelgeving	Bedrijfsethiek	94	• In 2023 heeft Scherpenhuizen geen veroordeling of boetes voor overtreding van anticorruptie- en omkopingswetten gekregen. • Scherpenhuizen had in 2023 geen openbare rechtszaken met betrekking tot corruptie of omkoping die tegen de onderneming en haar eigen medewerkers zijn aangespannen.
2-28	Lidmaatschappen	Bestuursstructuur	98	

2 ALGEMENE DISCLOSURES – 5 STAKEHOLDERMANAGEMENT

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
2-29	Benadering van stakeholderbetrokkenheid	Stakeholderbetrokkenheid Werkgeverschap	22 102	• Stakeholders van Scherpenhuizen kunnen hun zorgen uiten gedurende de dubbele materialiteitsanalyse.
2-30	Collectieve arbeidsovereenkomsten	Medewerkers Werkgeverschap	20 102	• Het percentage eigen medewerkers en uitzendkrachten van Scherpenhuizen die gedekt zijn onder een cao is voor beiden 100%.

3 MATERIALITEIT

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
3-1	Vaststellingsproces voor onderwerpen die materialiteit zijn	Dubbele materialiteitsanalyse	30	
3-2	Lijst met onderwerpen die materialiteit zijn	Dubbele materialiteitsanalyse	30	

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Afvalstromen en circulariteit	39	• Het afvalstromen en circulariteitsbeleid van Scherpenhuizen heeft geen specifieke verwijzingen naar due diligence en mensenrechten. • Het afvalstromen en circulariteitsbeleid van Scherpenhuizen is niet gebaseerd op externe normen of richtlijnen. • Momenteel heeft Scherpenhuizen geen specifieke concrete doelstellingen voor afvalstromen en circulariteit.
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Bedrijfsethiek	94	• Het bedrijfsethiekbeleid en de desbetreffende doelen worden gemeten aan de hand van nul doelstellingen voor overtredingen van corruptie, omkoping, privacyschendingen en andere illegale activiteiten. Deze doelstelling wordt jaarlijks opnieuw gesteld. • Voor het opstellen van de doelen en het monitoren worden geen stakeholders betrokken. • Scherpenhuizen heeft geen gebruik gemaakt van externe beleidsdocumenten voor het opstellen van het bedrijfsethiekbeleid. • Het bedrijfsethiekbeleid benoemt niet specifiek het waarborgen van mensenrechten maar is gericht op het waarborgen van een veilige en fijne werkomgeving.
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Circulair verpakken	36	• Het circulair verpakingsbeleid van Scherpenhuizen benoemt geen specifieke mensenrechten of due diligence praktijken.
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Duurzaam ondernemen	14	
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Eerlijke lonen, prijzen en relaties	84	• Het beleid eerlijke lonen, prijzen en relaties is niet afgestemd op extern algemeen beleid of criteria voor eerlijke lonen, prijzen en relaties.
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Energie en emissies	44	• Het energie en emissiebeleid van Scherpenhuizen maakt geen specifieke verwijzingen naar mensenrechten of due diligence
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Financiële gezondheid	89	• Het financiële gezondheidsbeleid van Scherpenhuizen houdt niet specifiek rekening met mensenrechten en voert geen specifieke due diligence-processen uit.
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Gezond en goed werkgeverschap	60	• Het gezond en goed werkgeverschapsbeleid is gebaseerd op de Nederlandse Arbowet en respecteert daarmee mensenrechten.
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Informatie- en systeembeveiliging	70	• Het Informatie- en systeembeveiligingsbeleid van Scherpenhuizen noemt geen specifieke due diligence of mensenrechten in dit beleid.
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Productintegriteit en ketentransparantie	92	• Het productintegriteit en ketentransparantiebeleid behandelt niet specifiek mensenrechten. Echter, de externe certificeringen behandelen het onderwerp in de keten. Meer informatie hierover is te vinden in het hoofdstuk Arbeidsomstandigheden in de keten vanaf pagina 80 .
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Talent- en medewerkersontwikkeling	66	• Het talent- en medewerkersontwikkelingsbeleid van Scherpenhuizen is niet gericht op due diligence of mensenrechten.
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Veiligheid van medewerkers	56	• Het veiligheidsbeleid is gebaseerd op de naleving van de Nederlandse Arbowet. • Het veiligheidsbeleid heeft betrekking op de eigen medewerkers, uitzendkrachten en bezoekers van het bedrijfspand van Scherpenhuizen.

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
3-3	Beheer van onderwerpen die materialiteit zijn	Voedselveiligheid en -kwaliteit	74	• Sommige kwaliteitscertificeringen hebben betrekking tot mensenrechten en due diligence, meer informatie hierover is te vinden in het hoofdstuk Arbeidsomstandigheden in de keten vanaf pagina 80. • De mening van klanten, leveranciers en consumenten en eindgebruikers worden betrokken met het opstellen van het voedselveiligheid en -kwaliteitsbeleid te midden van de klachtenprocedure en leveranciersbeoordelingsgesprekken.

205 ANTI-CORRUPTIE

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
205-1	Beoordeelde activiteiten op corruptie gerelateerd risiconiveau	Bedrijfsethiek	94	
205-2	Communicatie en training over anticorruptiebeleid en -procedures	Bedrijfsethiek	94	• 100% van de commerciële medewerkers dient de ethiek training te volgen
205-3	Bevestigde gevallen van corruptie en de genomen maatregelen	Bedrijfsethiek	94	• In 2023 heeft Scherpenhuizen geen veroordeling of boetes voor overtreding van anticorruptie- en antiomkopingswetten gekregen.

301 MATERIALEN

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
301-1	Gebruikte materialen naar gewicht of volume	Circulair verpakken	36	• Het totaalvolume van de producten van Scherpenhuizen is onbekend. • in 2023 is er 249 ton aan materialen gebruikt, hiervan is 138 ton (55,4%) hernieuwbaar en 111 ton (44,61%) niet-hernieuwbaar.
301-2	Hoeveelheid gebruikt gerecycled materiaal	Circulair verpakken	36	
301-3	Teruggewonnen producten en hun verpakkingsmaterialen	Circulair verpakken	36	• De AGF-producten van Scherpenhuizen worden door consumenten geconsumeerd. De producten, waarvan de verpakking wel mogelijk retourneerbaar zijn, leveren wij aan afnemers die deze vervolgens aan de consument verkopen. Het terugwinnen van deze verpakkingsmaterialen uit de eindmarkt is echter zeer ingewikkeld, waardoor dit niet wordt uitgevoerd.

302 ENERGIE

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
302-1	Energieverbruik binnen de organisatie (midstream)	Energie en emissies	44	
302-2	Energieverbruik buiten de organisatie (up- & downstream)	Energie en emissies	44	

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
302-3	Energie-intensiteit	Energie en emissies Extra informatie	44 127	
302-4	Vermindering van energieverbruik	Energie en emissies	44	• Scherpenhuizen heeft geen berekeningen gemaakt van de reductie in energiegebruik per initiatief of genomen actie.
302-5	Verlaging van de energiebehoefte van producten en diensten	Energie en emissies	44	

305 EMISSIES

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
305-1	Directe (scope 1) BKG-emissies	Energie en emissies	44	
305-2	Energie indirect (scope 2) BKG-emissies	Energie en emissies	44	
305-3	Overige indirecte (scope 3) BKG-emissies	Energie en emissies Klimaatimpact van de producten	44 50	
305-4	BKG-emissie-intensiteit	Energie en emissies Extra informatie	44 127	
305-5	Uitstootverlaging van de broeikasgassen	Energie en emissies	44	
305-6	Emissie van ozonafbrekende stoffen (ODS)	Energie en emissies	44	• Scherpenhuizen produceert of gebruikt geen ozonafbrekende stoffen.
305-7	Stikstofoxiden (NOx), zwaveloxiden (SOx) en andere significante luchtmissies	Energie en emissies	44	

306 AFVAL

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
306-1	Afvalproductie en aanzienlijke afvalgerelateerde impacts	Afvalstromen en circulariteit	39	
306-2	Management van significante afvalgerelateerde impacts	Afvalstromen en circulariteit Circulair verpakken	39 36	
306-3	Geproduceerde afvalstromen	Afvalstromen en circulariteit	39	
306-4	Hergebruik van afvalstromen	Afvalstromen en circulariteit Circulair verpakken	39 36	
306-5	Vernietiging en verwijdering van afvalstromen	Afvalstromen en circulariteit	39	

403 VEILIGHEID EN GEZONDHEID VAN WERKNEMERS

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
403-1	Managementsysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk	Werkgeverschap Veiligheid van de medewerkers	102 56	
403-2	IGevarenidentificatie, risico inventarisatie en incidentonderzoek	Werkgeverschap Veiligheid van de medewerkers	102 56	
403-3	Bedrijfsgezondheidsdiensten	Werkgeverschap	102	
403-4	Werknemersparticipatie, consultatie en communicatie over gezondheid en veiligheid op het werk	Veiligheid van medewerkers	56	
403-5	Werknemerstrainingen over gezondheid en veiligheid op het werk	Veiligheid van medewerkers	56	
403-6	Bevordering van de gezondheid van werknemers	Gezond en goed werkgeverschap	60	• Scherpenhuizen biedt geen medische en gezondheidszorgdiensten buiten het werk, de aanname is dat het Nederlandse zorgsysteem toereikend is
403-7	Preventie en beperking van gevolgen voor de gezondheid en veiligheid op het werk die rechtstreeks verband houden met zakelijke relaties	Gezond en goed werkgeverschap	60	
403-8	Externe werknemers die vallen onder het managementsysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk	Veiligheid van medewerkers	56	• 100% van de medewerkers valt onder een gezondheids- en veiligheidssysteem.
403-9	Werkgerelateerd letsel	Veiligheid van medewerkers Werkgeverschap	56 102	
403-10	Arbeidsgerelateerde gezondheidsproblemen	Gezond en goed werkgeverschap Werkgeverschap	60 102	• Scherpenhuizen heeft in 2023 geen beroepsziekte geregistreerd.

404 TRAINING EN EDUCATIE

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
404-1	Gemiddeld aantal opleidingsuren per werknemer	Talent- en medewerkersontwikkeling Extra informatie	66 127	
404-2	Opleidingsprogramma's voor het vergroten van werknemersvaardigheden en functie transities	Werkgeverschap Talent- en medewerkersontwikkeling	102 66	
404-3	Aandeel werknemers dat regelmatig beoordelingen over prestatie- en loopbaanontwikkelingen ontvangt	Talent- en medewerkersontwikkeling	66	

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 dienstencategorieën	Voedselveiligheid en -kwaliteit	74	• Alle producten van Scherpenhuizen worden gecontroleerd op voedselveiligheid- en kwaliteit
416-2	Niet-naleving van wet- en regelgeving met betrekking tot de gezondheids- en veiligheidsimpact van producten en diensten	Voedselveiligheid en -kwaliteit	74	• De producten van Scherpenhuizen zijn AGF-producten. Het is voor deze producten niet van toepassing dat ze van nature slecht zijn voor de mens of de kans op langdurige ziektes vergroten.

415 POLITIEK BELEID

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
415-1	Politieke bijdragen	Bedrijfsethiek	94	• Scherpenhuizen heeft geen financiële of in nature bijdrage geleverd aan de politiek of lobbyverenigingen.

416 VEILIGHEID EN GEZONDHEID VAN DE KLANT

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
417-1	Informatie-eisen en etikettering voor producten en diensten	Voedselveiligheid en -kwaliteit	74	
417-2	Niet-naleving van wet- en regelgeving met betrekking tot informatievoorziening bij producten en diensten	Voedselveiligheid en -kwaliteit	74	• De rechten van de consument op privacy, bescherming van persoonsgegevens, vrijheid van meningsuiting en non-discriminatie worden door Scherpenhuizen gewaarborgd door het uitvoeren van jaarlijkse leveranciersbeoordelingen. Bovendien moeten de ontvangen diensten die binnen de locaties van Scherpenhuizen activiteiten uitvoeren, de huisregels van Scherpenhuizen volgen.
417-3	Niet-naleving wet- en regelgeving voor marketingcommunicatie	Voedselveiligheid en -kwaliteit	74	• Consumenten van de producten van Scherpenhuizen zijn niet bijzonder kwetsbaar voor impact op gezondheid of privacy, of voor impact van marketing- en verkoopstrategieën, zoals kinderen of financieel kwetsbare individuen.

5.3 HERFORMULERINGEN

In dit 2023-verslag zijn geen herformuleringen van toepassing van het 2022-verslag.

5.4 EXTRA INFORMATIE

MEDEWERKERSGEGEVENS

Alle medewerkers zijn werkzaam en gestationeerd in Eindhoven op de Schakel 7 of Schakel 5. De metingen zijn uitgevoerd op 31-12-2023. De 331 uitzendkrachten zijn niet inbegrepen in onderstaande gegevens.

Aantal medewerkers per geslacht	2022	2023	Totaal
Man	240	210	450
Vrouw	100	98	198
Totaal	340	308	648

FTE	2022	2023	Totaal
Man	229	204	433
Vrouw	88	90	179
Totaal	318	294	612

Leeftijdscategorie	2022	2023	Totaal
Man	240	210	450
<30	43	39	82
30-50	116	96	212
>50	81	75	156
Vrouw	100	98	198
<30	28	22	50
30-50	48	53	101
>50	24	23	47
Totaal	340	308	648

Werkzame vestiging	2022	2023	Totaal
Man	240	210	450
Eindhoven	240	210	450
Vrouw	100	98	198
Eindhoven	100	98	198
Totaal	340	308	648

Bedrijfsonderdeel	2022	2023	Totaal
Man	240	210	450
Scherpenhuizen	164	144	308
Scherpenhuizen Packaging	76	66	142
Vrouw	100	98	198
Scherpenhuizen	40	39	79
Scherpenhuizen Packaging	60	59	119
Totaal	340	308	648

Dienstverband	2022	2023	Totaal
Man	240	210	450
Deeltijd	42	32	74
Voltijd	198	178	376
Vrouw	100	98	198
Deeltijd	58	54	112
Voltijd	42	44	86
Totaal	340	308	648

Type contract	2022	2023	Totaal
Man	240	210	450
Bepaalde tijd	43	18	61
Onbepaalde tijd	197	192	389
Vrouw	100	98	198
Bepaalde tijd	28	12	40
Onbepaalde tijd	72	86	158
Totaal	340	308	648

CAO	2022	2023	Totaal
Man	240	210	450
AGF Groothandel	240	210	450
Vrouw	100	98	198
AGF Groothandel	100	98	198
Totaal	340	308	648

ENERGIE EN EMISSIES

Energieverbruik in gigajoules

Energieverbruik in GJ	2019	2020	2021	2022	2023
Hernieuwbaar	1.613	4.374	11.164	9.261	10.366
Elektriciteit	1.613	4.374	11.164	9.261	10.366
Niet-hernieuwbaar	48.459	51.615	47.278	44.811	42.786
Diesel	31.491	33.840	33.113	31.603	26.405
Elektriciteit	16.967	17.775	14.165	11.778	15.228
Benzine				1.430	1.152
Totaal	50.071	55.989	58.442	54.072	53.152

Energieverbruik in MWh

Energieverbruik in MWh	2019	2020	2021	2022	2023
Hernieuwbaar	1,0	2,0	2,0	3,0	3,0
Elektriciteit	1,0	2,0	2,0	3,0	3,0
Niet-hernieuwbaar	2,0	2,0	2,0	5,0	5,0
Diesel	1,0	1,0	1,0	2,0	2,0
Elektriciteit	1,0	1,0	1,0	2,0	2,0
Benzine				1,0	1,0
Totaal	3,0	4,0	4,0	8,0	8,0

Brandstofgroep	Meeteenheid	MWh omrekenfactor
Benzine	l	0,0089
Diesel	l	0,0108
Elektriciteit	kWh	0,0010

Energie-intensiteit per mio omzet

Jaar	Omzet
2019	398.435.431
2020	443.006.328
2021	471.457.449
2022	559.352.330
2023	525.080.188
Jaar	Totale emissie scope 1 & 2 (ton CO ₂)
2019	5.406
2020	5.713
2021	5.097
2022	4.574
2023	4.683
Jaar	ton CO ₂ per € mio omzet
2019	13,6
2020	12,9
2021	10,8
2022	8,2
2023	8,9

CIRCULAIR VERPAKKEN

Ingekochte verpakkingsmaterialen (ton)	2019	2020	2021	2022	2023
Hernieuwbaar	303,6	30,7	50,7	338,2	133,9
Karton	278,5	7,5	32,6	308,4	77,3
Katoen	0,2	0,2	0,5	0,2	
Papier	24,9	22,9	17,7	29,7	56,5
Niet-hernieuwbaar	1207,1	1158,5	106,1	252,2	111,2
Metaal	1,2	2,3	2,5	1,1	0,0
Plastic	1205,9	1156,2	103,6	251,2	111,2
Totaal	1510,8	1189,1	156,8	590,5	245,1

VEILIGHEID VAN DE MEDEWERKERS

Dit betreft het absoluut aantal geregistreeerde incidenten. In het hoofdstuk Veiligheid van de medewerkers vanaf [pagina 56](#) zijn deze afgezet tegenover 1.000.000 gewerkte uren.

Veiligheidsgegevens	2022	2023
Aantal incidenten	25	9
Uitzendkrachten	19	6
Aantal arbeidsongevallen met dodelijke afloop	0	0
Aantal arbeidsongevallen met grote gevolgen	0	0
Aantal geregistreeerde arbeidsongevallen	19	6
Interne medewerkers	6	3
Aantal arbeidsongevallen met dodelijke afloop	0	0
Aantal arbeidsongevallen met grote gevolgen	0	0
Aantal geregistreeerde arbeidsongevallen	6	3
Gewerkte aantal uren	1.124.163	1.178.505
Uitzendkrachten	521.828	508.340
Aantal gewerkte uren	521.828	508.340
Interne medewerkers	602.335	508.340
Aantal gewerkte uren	602.335	508.340
Totaal	1.124.188	1.178.514

TRAINING EN EDUCATIE

Aantal opleidingsuren 2023	Opleidingsuren	Aantal medewerkers	Gemiddeld
Bedrijfsonderdeel	8.249	308	26,8
Scherpenhuizen	5.145	183	28,1
Scherpenhuizen Packaging	3.104	125	24,8
Geslacht	8.249	308	26,8
Man	5.299	210	25,2
Vrouw	2.950	98	30,1

5.5 AFKORTINGEN

AGF	Aardappelen, Groenten en Fruit
ACM	Autoriteit Consument & Markt
ALV	Algemene Levensmiddelen Verordening
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
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
CEO	Chief Executive Officer
CFO	Chief Financial Officer
CO ₂ -eq	CO ₂ -equivalenten
CSR	Corporate Social Responsibility
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
DMA	Dubbele materialiteitsanalyse
EHBO	Eerste Hulp Bij Ongevallen
EOR	Europese Ondernemingsraad
EPT	Electronic Performance and Tracking Systems
ERP	Enterprise Resource Planning
ESG	Environmental Social Governance
ESRS	European Sustainability Reporting Standard
F-gassen	Fluorhoudende gassen
FTE	Fulltime Equivalent

GFT	Groente-, Fruit- en Tuinafval
GGN	GlobalGap Number
GHG	Greenhouse Gases
GLN	Global Location Numbers
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
Kg	Kilogram
KPI	Key Performance Indicator
KTBA	Kwaliteitsadviesbureau
kWh	Kilowattuur
LCA	Life Cycle Assessment
LNV	Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit
LVO	Land van oorsprong
CH ₄	Methaan
N ₂ O	lachgas
NGO	Non-Governmental Organization
NO _x	Stikstofoxiden
NVWA	Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit
ODS	Ozonafbrekende stoffen

PEFCR	Product Environmental Footprint Category Rules
PBM	Persoonlijke beschermingsmiddelen
PMO	Preventief Medisch Onderzoek
POP	Persoonlijk OntwikkelingsPlan
PP	On the way to PlanetProof
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
SCE	Societas Cooperative Europea
SE	Sojectas Europea
SIFAV	Sustainability Initiative Fruit and Vegetables
SMETA	Sedex Members Ethical Trade Audit
SO _x	Zwaveloxiden
SPRING	Sustainable Program for Irrigation and Groundwater Use
SSL	Secure Sockets Layer
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
TWI	Training Within Industry
VDN	Vers Direct Nederland
WKK	WarmteKrachtKoppeling
WTW	Well-to-Wheel



Scherpenhuizen

we unite in fresh