



DUURZAAMHEIDSVERSLAG 2024





Scherpenhuizen

we unite in fresh

DUURZAAMHEIDSVERSLAG

Scherpenhuizen 2024

3e 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

Sinds 2022 stelt Scherpenhuizen reeds vrijwillig duurzaamheidsverslagen op. Gedurende deze periode tot nu toe heeft dat een mooie spiegel opgeleverd van de zaken waar wij al bescheiden trots op zijn en tegelijk maakt het duidelijk waar nog kansen liggen om ons verder in te verdiepen.

Tijdens het samenstellen van het verslag over 2024 werd de wetgeving rondom CSRD-verslaglegging bijgesteld. Dit betekent dat Scherpenhuizen officieel niet meer zou hoeven rapporteren. Toch hebben wij besloten om vrijwillig voort te borduren op de mooie basis die er ligt. Niet omdat wij rapporteren nu het leukst vinden om mee aan de slag te gaan, zeer zeker niet. Wij zijn als hands-on bedrijf veel liever bezig met de daadwerkelijke acties voor een duurzamere bedrijfsvoering.

Maar simpelweg omdat het verslag prachtige handvatten biedt om vervolgens concreet verder mee aan de slag te gaan. Afgelopen jaar hebben ook weer mooie gesprekken met stakeholders plaatsgevonden over bereidheid om samen te werken en zo impact te vergroten. Een prachtige beweging waar we actief aan bijdragen en die we graag voortzetten. Speciale dank aan Danielle en Vincent voor hun bijdrage aan het verslag vanuit eigen expertises. Dank aan alle overige collega's en partners voor hun inzet tot nu toe en voor de toekomstige stappen die we samen willen en gaan zetten.

Opnieuw een weergave met eerlijke cijfers van onze bijdrages voor een duurzame, gezonde en mooie toekomst. We zijn intrinsiek gemotiveerd en kritisch om stappen te blijven maken en hopen hiermee ook anderen te inspireren.

Eindhoven, juli 2025

Cindy Wijffelaars

Directeur Duurzaamheid, Kwaliteit & Innovatie





1.2 QUICK FACTS

KERNWAARDEN PAGINA 16



SAMEN

We zijn er
voor elkaar



VITAAL

Iedere dag beter



ONDERNEMEND

Met lef
en passie

FRESH25 DUURZAAM ONDERNEMEN, PAGINA 12



LOKALE MAATSCHAPPELIJKE BETROKKENHEID, PAGINA 76

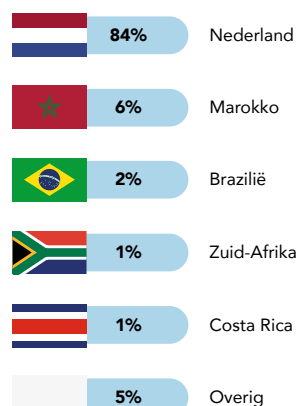


MEDEWERKERS, PAGINA 20

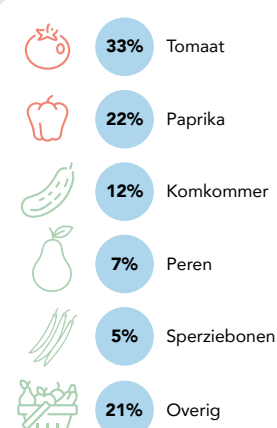


WAARDEKETEN, PAGINA 18

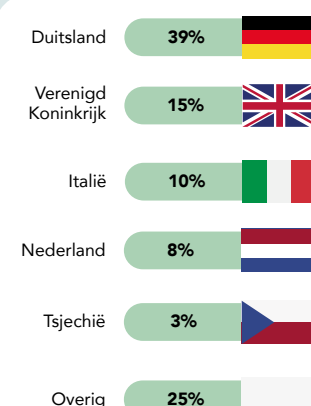
TOP 5 LANDEN VAN PRODUCTHERKOMST



TOP 5 VERWERKTE KASGROENTEN

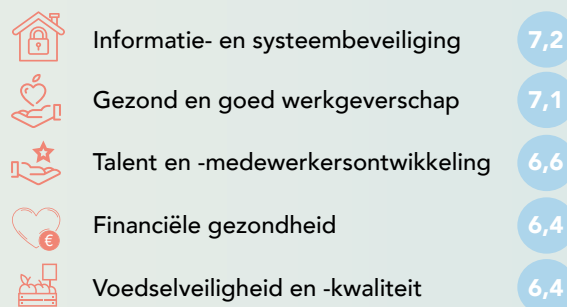


TOP 5 LANDEN NAAR PRODUCTBESTEMMING



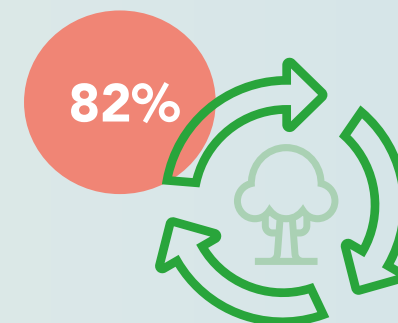
DUBBELE MATERIALITEITSANALYSE, PAGINA 28

TOP 5 MATERIALITEITSONDERWERPEN

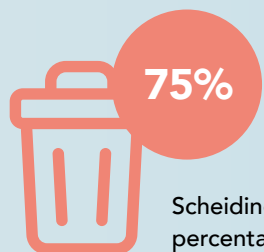


CIRCULAIR VERPAKKEN, PAGINA 44

TOEPASSING HERNIEUWBARE MATERIALEN



AFVALSTROMEN EN CIRCULARITEIT, PAGINA 39



Scheidings-
percentage



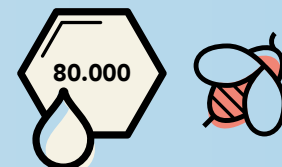
70 ton afval bespaard
door avocadokratjes om
te zetten in andere producten

ENERGIE EN EMISSIES, PAGINA 34



Groene stroom ingekocht voor
bedrijfspan en laadpalen

BIODIVERSITEIT, PAGINA 50



80.000 bijen in de bijenkasten
op onze eigen locatie

TALENT- EN MEDEWERKERSONTWIKKELING, PAGINA 72

VOEDSELVEILIGHEID- EN KWALITEIT, PAGINA 54



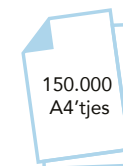
10 verschillende voedselveiligheids- en
kwaliteitscertificaten



totaal aantal opleidingsuren

INNOVATIE, PAGINA 88

PAPIERBESPARING DOOR DIGITALISERING



2 voetbalvelden
bedekt met A4'tjes



750 kilo papier

GEZOND EN GOED WERKGEVERSCHAP, PAGINA 60



afname verzuimpercentage ten
opzichte van 2023

FINANCIËLE GEZONDHEID, PAGINA 86



1.3 INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Quick facts	6
1.3 Inhoudsopgave	8
2. Bedrijfsprofiel	10
2.1 Waardecreatie	10
2.1.1 Missie, visie en strategie	10
2.1.2 Duurzaam ondernemen	12
2.1.3 Kernwaarden	16
2.2 Activiteiten	18
2.2.1 Waardeketen	18
2.2.2 Medewerkers	20
2.3 Stakeholders	22
2.3.1 Stakeholderbetrokkenheid	22
2.3.2 Stakeholders aan het woord	26
2.3.3 Dubbele materialiteitsanalyse	28
3. Materialiteit	34
3.1 Milieu	34
3.1.1 Energie en emissies	34
3.1.2 Afvalstromen en circulariteit	39
3.1.3 Circulair verpakken	44
3.1.4 Klimaatimpact van de producten	48
3.1.5 Biodiversiteit en gewasbeschermingsmiddelen	50
3.1.6 Waterverbruik in de keten	52

3.2 Sociaal	54
3.2.1 Voedselveiligheid en -kwaliteit	54
3.2.2 Gezond en goed werkgeverschap	60
3.2.3 Informatie- en systeembeveiliging	64
3.2.4 Veiligheid van de medewerkers	68
3.2.5 Talent- en medewerkersontwikkeling	72
3.2.6 Lokale maatschappelijke betrokkenheid	76
3.2.7 Arbeidsomstandigheden in de keten	78
3.2.8 Diversiteit en inclusie	80
3.3 Economisch	82
3.3.1 Eerlijke lonen, prijzen en relaties	82
3.3.2 Financiële gezondheid	86
3.3.3 Innovatie	88
3.4 Integriteit	90
3.4.1 Productintegriteit en ketentransparantie	90
3.4.2 Bedrijfsethiek	92
4. Achtergrond	96
4.1 Bestuursstructuur	96
4.2 Over dit verslag	100
5. Bijlagen	102
5.1 ESRS-index	102
5.2 ESRS AR 16 Topics	112
5.3 Herformuleringen	118
5.4 Extra informatie	119
5.5 Afkortingen	122



2. BEDRIJFSPROFIEL

2.1 WAARDECREATIE

2.1.1 MISSIE, VISIE EN STRATEGIE

MISSIE

We unite in fresh.

VISIE

“Simpelweg de beste in vers”.

We willen telers en Europese retailers duurzaam verbinden in verse groenten en fruit door inzet, trots en passie.

STRATEGIE

Een mensgerichte familieorganisatie, gericht op groei, die altijd een oplossing biedt voor teler en klant door samenwerking, ondernemerschap en een milieuvriendelijke en professionele bedrijfsvoering van grote productstromen en langdurige relaties.

HISTORIE

In 1995 is Martin Scherpenhuizen toegetreden tot de directie en is het bedrijf verder gegroeid. Twee jaar later is Scherpenhuizen een 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.



Scherpenhuizen

we unite in fresh

2.1.2 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.

DUURZAAMHEIDSSTRATEGIE

Onze focus ligt op zes pijlers die integraal verbonden zijn met onze Fresh25/Scherpen-huis groeistrategie. Deze speerpunten zijn belangrijk voor ons bedrijf en onze medewerkers, zowel wat betreft product als mensen in de breedste zin van het woord.



Onze mensen

Een mensgerichte familieorganisatie die altijd een oplossing biedt voor teler en klant door samenwerking, ondernemerschap en een veilige en plezierige werkomgeving.

Onze producten

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

Onze klanten

De nummer 1 partner en beste ketenpartij zijn voor strategische retailklanten door alles naar tevredenheid op te lossen.

Onze telers

Productbeschikbaarheid garanderen door het bestendigen van duurzame relaties met telers.

Onze processen

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

Onze omgeving

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

DUURZAAMHEIDSBELEID

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

De belangrijkste aspecten van dit beleid zijn:

- Investeren in energiebesparende maatregelen, zoals 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 via een 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 vermindert 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.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG'S)

De Verenigde Naties hebben in 2015 zeventien sustainable development goals (SDG's) opgesteld om de aarde te beschermen, armoede te bestrijden en de mens te verzekeren van een duurzame toekomst.

Wij willen vanuit onze maatschappelijke verantwoordelijkheid bijdragen aan deze SDG's om deze als richtlijn te hanteren voor het werken aan een toekomstbestendige wereld. Dit doen we via een verantwoorde productie, gebaseerd op innovatieve technieken en circulaire principes, zonder schadelijke impact op de leefomgeving van mensen en dieren. Wij dragen hiermee bij aan met name de volgende SDG's:



DUURZAAMHEIDSDOELSTELLINGEN

Onderstaand enkele voorbeelden van onze doelstellingen voor korte en wat langere termijn.

Energie en emissies

- **2025;** besparing elektriciteitsverbruik van 1% kWh per jaar, minstens 45.000 kWh (ten opzichte van jaarlijkse afzet in pallets).
- **2025;** meerjarenplan verdere energiereductie gereed 2030-2040-2050.
- **2025;** commitment SBTi en afronding validatie voor einde van het jaar.
- **2028;** stimulering duurzaam rijden, max. 140 gram CO₂ uitstoot. Dit jaar valt 100% van onze bedrijfswagens in uitsluitend deze categorie middels 100% elektrische en plug-in hybride wagens.
- **2035;** geen CO₂-uitstoot uit scope 1 en 2, deels bereikt met koolstofverwijderingsprojecten voor onderdelen waar nog geen reductiemogelijkheden beschikbaar zijn.

Verpakkingen

- **2025;** 100% van de toegepaste verpakkingen is recyclebaar.
- **2025;** 20% minder plastic gebruikt in verpakkingen ten opzichte van 2020.
- **2025;** alle plasticverpakkingen bevatten gemiddeld ten minste 25% post-consumer gerecycled materiaal.
- **2025;** 25% reductie van het totale verpakkingsmateriaalgewicht ten opzichte van 2017.

Afval

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

Gezond en goed werkgeverschap

- **Jaarlijks;** minimaal 85% van de medewerkers maakt 2-wekelijks gebruik van de groentekist.
- **2025;** 100% van de medewerkers heeft uitnodiging voor PMO ontvangen in 2024/2025 en 70% hiervan heeft deelgenomen.
- **2025;** minstens 60% van het aanbod in het bedrijfsrestaurant is een gezonde keuze. Gratis fruit, soep en salade.
- **2025;** minstens 30% van de medewerkers neemt deel aan een training ethiek.

Lokale maatschappelijke betrokkenheid

- **Jaarlijks;** minimaal 1.000 kg hard- of zachtfruit donatie per jaar aan lokale scholen, verenigingen of evenementen.
- **Jaarlijks;** minimaal vijf leerlingen per jaar een stageplaats aanbieden als erkend leerbedrijf (BBL, BOL of HAS).

Duurzame inkoop

De consument die winkelt bij onze klanten heeft steeds meer interesse in de herkomst van elk product. Elke consument wil kwalitatief en duurzaam geproduceerde AGF tegen de best mogelijke prijs.

We zien ook onze klanten steeds meer verduurzamen vanuit de basis door verdere samenwerking in de gehele keten en door keuzes te maken op productassortiment met als doel een lage impact op natuur en milieu.

Geldende milieueisen worden strikt in acht genomen en voor het bedrijf en onze klant gewaarborgd. Wij zijn ons bewust van onze verantwoordelijkheid en zorg voor kwaliteit, milieu en de maatschappelijke voorbeeldfunctie hierin. In aanvulling op ons beleid voor duurzaam ondernemen en kwaliteit, hebben wij een beleid specifiek rondom duurzame inkoop. Behalve de bovengenoemde doelstellingen (waarvan een deel natuurlijk ook met duurzame inkoop te maken heeft, maar minder in relatie tot de AGF-producten), hebben wij aanvullende doelstellingen met betrekking tot onze AGF en de training van onze inkopers.

Producten/leveranciers

- **2025;** 2,1% verkochte duurzame producten per jaar Skal Bio.
- **2025;** 100% verkochte duurzame producten per jaar GlobalG.A.P.
- **2025;** 4% verkochte duurzame producten per jaar PlanetProof.
- **2025;** 97% leveranciers waarbij jaarlijks een on-site CSR-audit heeft plaatsgevonden (GRASP/PlanetProof).
- **2025;** 50% leveranciers die MVO-beleid hebben/MVO rapportage doorvoeren (via uitraag met een leveranciersverklaring inclusief beoordeling).

Training

- **2025;** 100% van onze inkopers krijgt jaarlijks een training duurzaam inkopen.

AANPASSING BELEID EN STRATEGIE

Wij zijn in 2024 gestart met de ontwikkeling van een nieuwe strategie. De huidige strategie Fresh25 was een 5-jarenplan sinds 2020. De nieuwe Scherpen-huis groeistrategie is gebaseerd op de resultaten van de dubbele materialiteitsanalyse en de duurzaamheidsaspecten die voor ons en stakeholders nu en in de toekomst relevant zijn maken hier onderdeel van uit. Deze strategie treedt in 2025 in werking.

Binnen deze strategie hebben wij het duurzaamheidsbeleid nog meer verwerkt in alle onderdelen van onze bedrijfsvoering, zoals de keuze van grondstoffen, de inkoop van groenten en fruit en non-AGF, de verwerking, de logistiek en de levering van producten. In alle processen houden wij rekening met de effecten van onze activiteiten op de leefomgeving.



2.1.3 KERNWAARDEN

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

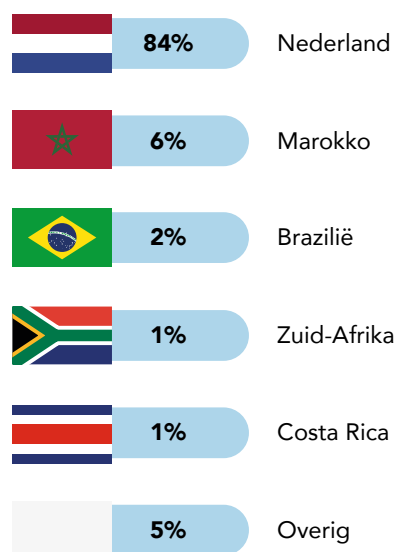
Er wordt snel ingespeeld op trends en behoeften. Door te vernieuwen en snel te reageren blijven we groeien. We moedigen medewerkers aan om te experimenteren, opbouwende feedback te geven en hun eigen ideeën vorm te geven. We hechten waarde aan eenvoudige communicatie, ambitie, een unieke aanpak en de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

2.2 ACTIVITEITEN

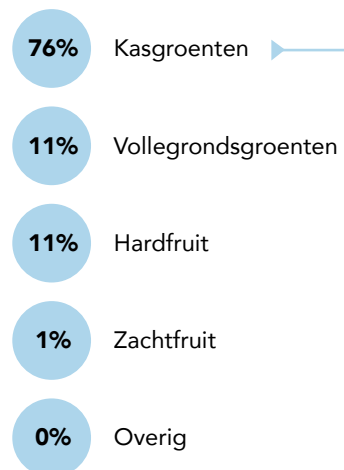
2.2.1 WAARDEKETEN

OORSPRONG

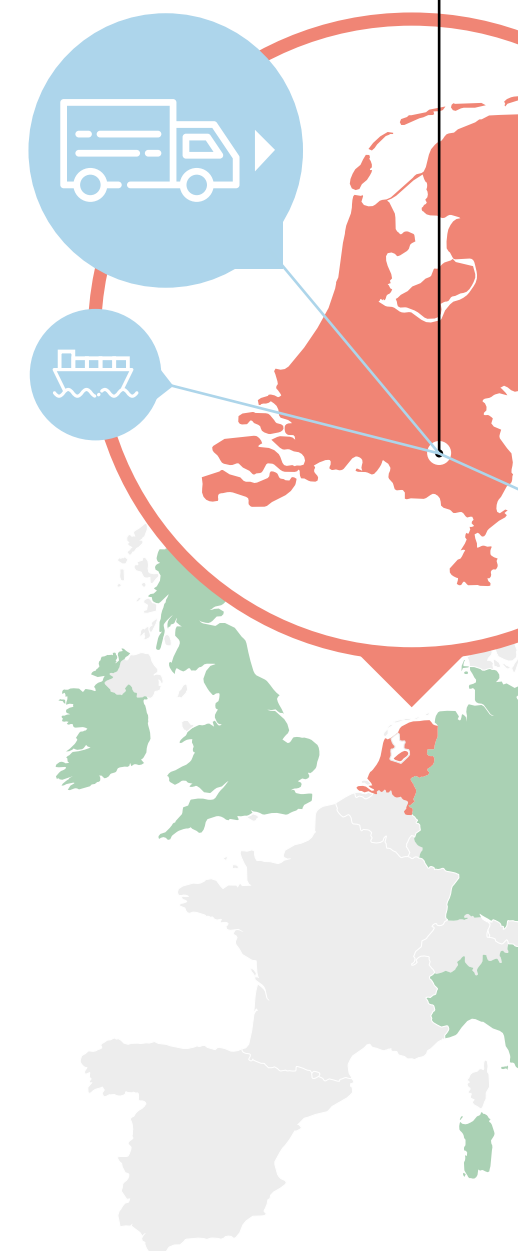
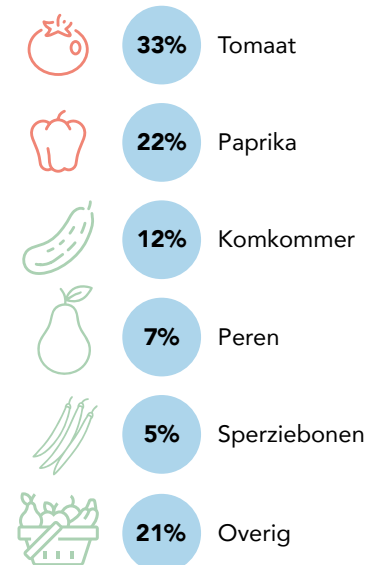
TOP 5 LANDEN

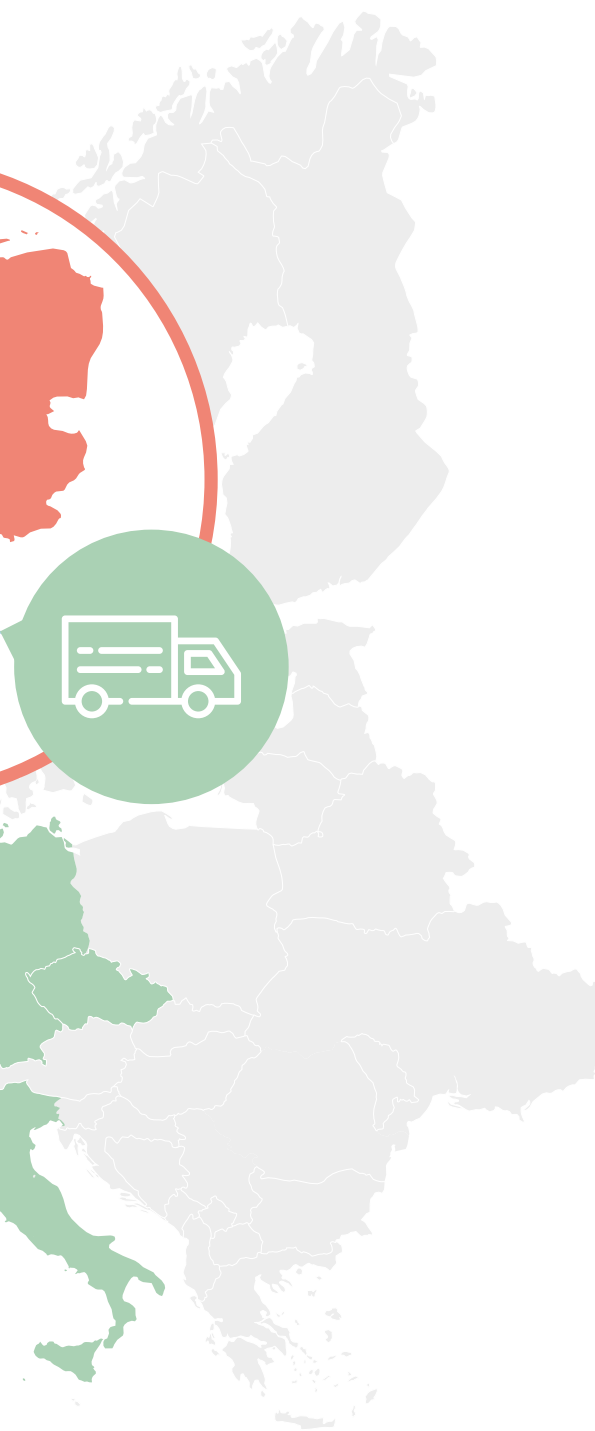


PRODUCTGROEP



KASGROENTEN



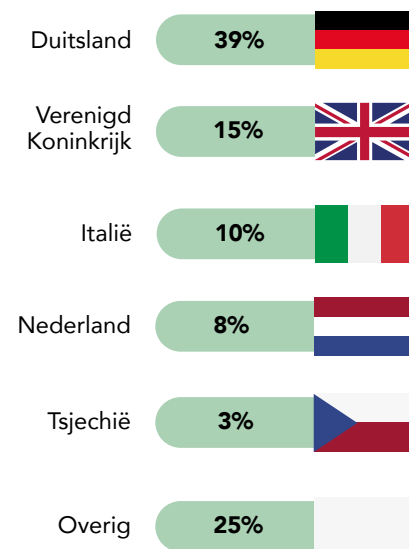


KWALITEITS- EN VERPAKKINGSPROCES



BESTEMMING

TOP 5 LANDEN



2.2.2 MEDEWERKERS

Medewerkers vormen het hart van het bedrijf en zijn daarom ontzettend belangrijk. Het zijn de mensen die elke dag weer hard werken en ervoor zorgen dat de beste groenten en fruit op tijd bij de klanten terechtkomt. Door hun inzet, kennis en ervaring zijn wij in staat om uitstekende kwaliteit te leveren en te groeien als bedrijf. 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.

Wij hadden in 2024 nagenoeg geen eigen medewerkers met flexibele uren in dienst. Enkele zaterdagkrachten ondersteunen op zaterdag naast hun studie. Zij werken soms ook in de avonduren of tijdens vakanties. Verder zijn er geen medewerkers met flexibele uren.

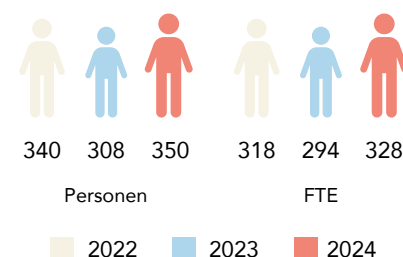
UITZENDKRACHTEN

Wij passen het aantal medewerkers aan op de seizoensgebonden vraag. Dit geldt vooral tijdens het glasgroentenseizoen van april tot en met september. In deze periode zetten wij extra medewerkers in. Hiervoor maken wij gebruik van uitzendkrachten via vaste uitzendpartners. Deze medewerkers werken vooral in het pakstation en in het magazijn. De inzet hangt af van het volume in het seizoen. Als de extra ondersteuning niet meer nodig is, schalen wij deze groep weer af.

INSTROOM EN UITSTROOM MEDEWERKERS

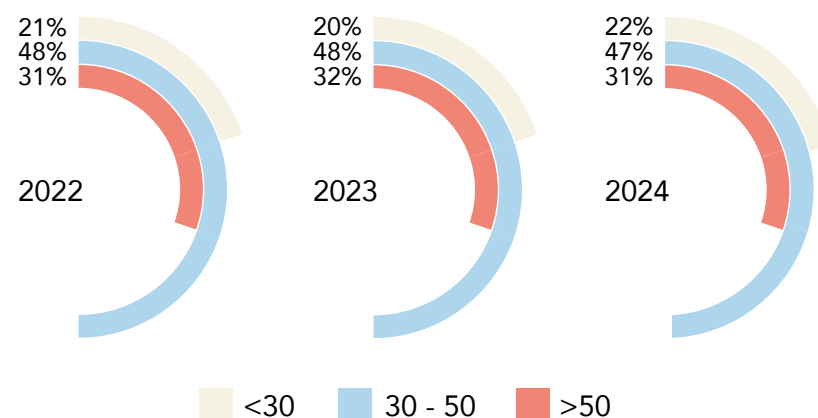
In 2024 zijn 69 nieuwe medewerkers gestart. Daarvan werken 38 bij Scherpenhuizen en 31 bij Scherpenhuizen Packaging. Het instroompercentage is 19,7%. In hetzelfde jaar zijn 53 medewerkers uit dienst gegaan, waarvan 28 bij Scherpenhuizen en 25 bij Scherpenhuizen Packaging. Het verlooppercentage is 15,1%.

AANTAL MEDEWERKERS EN FTE

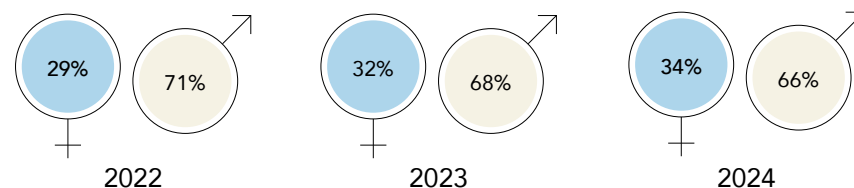


Alle ratio's zijn exclusief de uitzendkrachten. Voor een volledig overzicht van de medewerkerskenmerken, zie de extra informatie in de bijlage op pagina 119. De medewerkersgegevens zijn geteld per 31-12-2024. Fulltime is gebaseerd op een 40-urige werkweek.

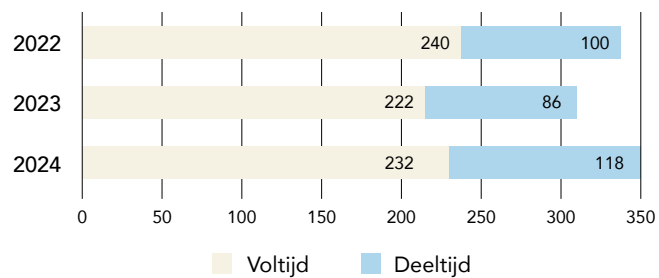
VERDELING LEEFTIJDSCATEGORIËN



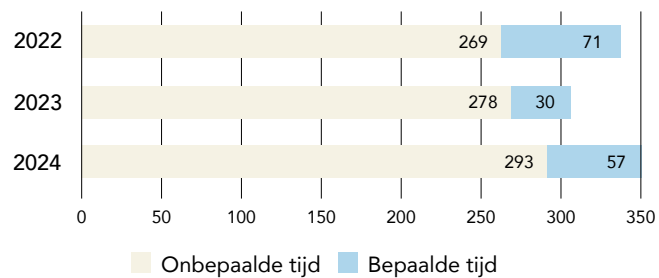
VROUW-MANVERHOUDING



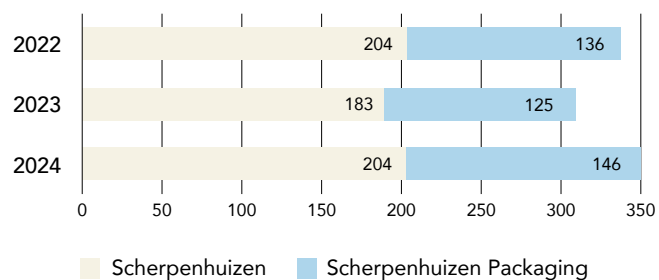
DIENTSTVERBAND



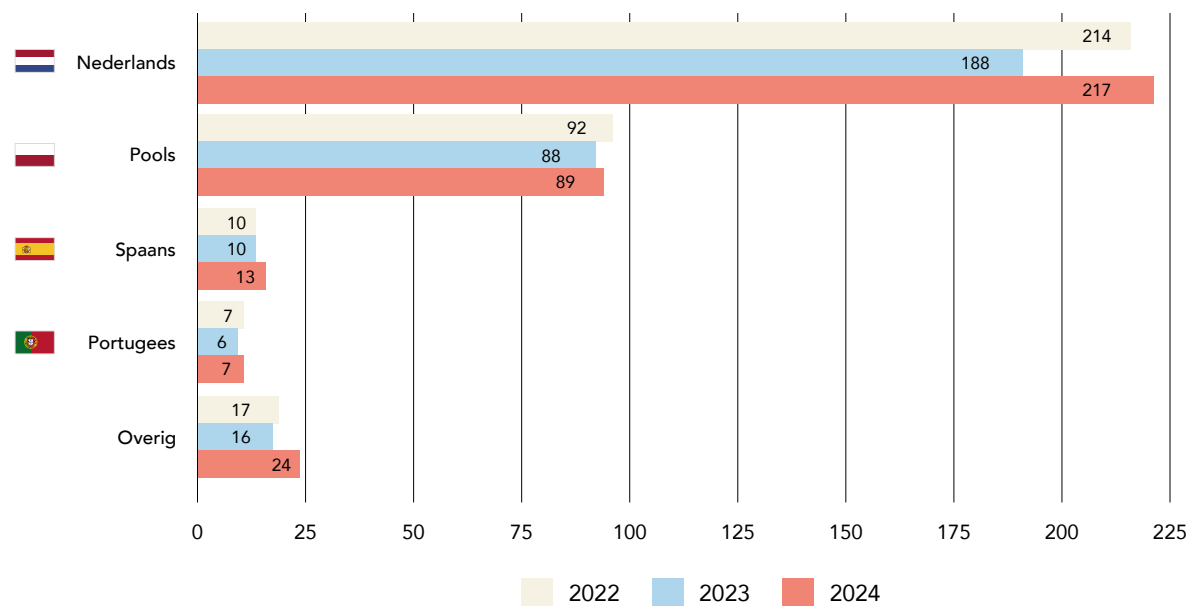
CONTRACT TYPE



AANTAL MEDEWERKERS PER BEDRIJFSONDERDEEL



NATIONALITEITEN



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 van groot belang voor de bedrijfscontinuïteit en met hen wordt een open dialoog gevoerd.

INVLOED VAN STAKEHOLDERS OP SCHERPENHUIZEN

Scherpenhuizen volgt een groeistrategie, wat betekent dat wij continu in ontwikkeling zijn om elke dag een beetje beter te zijn. Simpelweg de beste in vers, dat is wat wij willen zijn. Daar hebben wij de juiste medewerkers en werkomgeving voor nodig. Daarom stoppen wij veel energie in gezond en goed werkgeverschap om de duurzame inzetbaarheid, gezondheid, het werkplezier en welzijn van medewerkers te bevorderen. Denk aan PMO's, gratis taaltrainingen, sportbegeleiding, talentenprogramma's, leiderschapsontwikkeling, diversiteit, inclusie en veiligheid. Verder focussen wij ons op duurzame relaties met klanten, telers, ketenpartners en stakeholders in het algemeen. Door te investeren in langdurige relaties begrijpen wij ieders positie goed, kan er snel worden

geschakeld en dragen wij bij aan gezamenlijke belangen. Wij hebben elkaar nodig om uitdagingen rondom wet- en regelgeving, marktontwikkelingen, milieukwesties, klimaatimpact en productbeschikbaarheid aan te pakken.

Wij geloven in de kracht van samenwerking om een grotere impact te maken, zowel binnen onze organisatie als met onze relaties.

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 onze impact inzichtelijk te maken, zijn we al in 2022 vrijwillig begonnen met het verzamelen en publiceren van duurzaamheidsinformatie. Een aantal medewerkers heeft samen met een externe partij het duurzaamheidsverslag opgesteld, waarna de directie de inhoud heeft gevalideerd.

Daarnaast delen we informatie via het EcoVadis-platform. In 2023 hebben wij op dit platform de zilveren duurzaamheidserkenning behaald. Wij worden hier ook gebenchmarkt ten opzichte van andere bedrijven.

MEDEWERKERS

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 20](#).

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 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 en gezondheid voor onze medewerker, zie respectievelijk de [pagina's 68](#) en [60](#).

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). In 2024 zijn deze onderzoeken verder uitgerold naar andere afdelingen.

Zie voor meer informatie hierover het hoofdstuk [Goed en gezond werkgeverschap](#) vanaf [pagina 60](#).

Consultatie en participatie

Jaarlijks voeren managers ontwikkelingsgesprekken met de medewerkers van hun afdeling. Tijdens deze gesprekken kunnen medewerkers hun input leveren, ontwikkelingsbehoeften uiten, psychosociale arbeidsbelasting en andere zorgen bespreken en krijgen ze feedback over hun functioneren.

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.

Sommige werknemers zijn tevens aandeelhouder en dragen hierdoor bij aan aandeelhoudersoverleggen en eventuele informele communicatielijnen.

Zie voor meer informatie hierover het hoofdstuk [Bestuursstructuur](#) vanaf [pagina 96](#).

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 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 of nodigen wij hen bij ons uit. Zo heeft er in 2024 een bezoek van jonge telers van 1 van de telersverenigingen aan ons plaatsgevonden. Onderwerpen als samenwerking in de keten, duurzaamheidsuitdagingen, wet- en regelgeving, gewasbescherming werden besproken.

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

LEVERANCIERSIMPACT

Naast 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 onze klanten, waaronder supermarktketens/retailers, groot- en tussenhandel en verwerkende bedrijven zijn kort en snel, met veel tweerichtingsverkeer en dialoog. Afhankelijk van de klant kan de communicatie formeler of informeler zijn. De afdelingen inkoop en verkoop schakelen het meeste met klanten. Om de communicatielijnen helder te houden voor alle partijen overleggen de 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 54](#).

CONSUMENTEN

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 de verschillende teeltvormen, keuzes te maken voor meer duurzame 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 90](#).

AANDEELHOUDERS

Onze aandeelhouders worden geïnformeerd over de dagelijkse en langetermijnbedrijfscontinuïteit, inclusief significante impacts, risico's en kansen, via de jaarlijkse financiële rapportage en dit duurzaamheidsverslag. Daarnaast wordt jaarlijks een aandeelhoudersvergadering georganiseerd, waarin aandeelhouders hun belangen en zorgen kunnen uiten. De belangrijkste middellangetermijnzorg van aandeelhouders in 2024 en de jaren daarna is het wegvallen van Nederlandse kasgroenten onder andere als gevolg van ontwikkelingen in de energiemarkt.



2.3.2 STAKEHOLDERS AAN HET WOORD

IMME VAN DE WIEL, MEDEWERKSTER PROCESANALIST

Mijn tijd bij Scherpenhuizen ben ik begonnen als stagiaire. Vanuit mijn opleiding ben ik terechtgekomen bij Scherpenhuizen en heb ik een opdrachtstage en een afstudeerstage mogen uitvoeren. Hierbij was ik gefocust op het optimaliseren van (productie)processen binnen het pakstation. Tijdens deze periode heb ik bijgedragen aan digitalisering en efficiëntie. Na mijn stageperiode kreeg ik de mogelijkheid door te groeien binnen Scherpenhuizen in de rol van procesanalist.

Deze kans heb ik uiteraard met beide handen aangegrepen. In deze rol ben ik continu bezig met het signaleren van knelpunten, onder andere door het voeren van gesprekken met medewerkers en het analyseren van procesdata. Op basis van deze inzichten worden verbeterideeën geïnitieerd en geïmplementeerd. De behoeften van medewerkers en inzet van nieuwe technologieën staan hierbij centraal. Zo draag ik dagelijks bij aan verbeteringen die impact hebben op de doelen van de organisatie en met name: het werkplezier van de medewerkers.

Dat maakt dat ik enorm veel energie krijg van deze rol. We staan voor grote, mooie uitdagingen die we samen aan moeten gaan. Voorbeelden daarvan zijn het samenwerken met diverse culturen en de transitie naar een bottom-up organisatie. Om deze uitdagingen op de juiste wijze te begeleiden, is er (voor mij) nog veel te leren.

Gelukkig krijg ik binnen Scherpenhuizen de ruimte om mezelf hierin te ontwikkelen. Via het Young Talent-programma kan ik mijn vaardigheden verder aanscherpen, zodat we samen elke dag een beetje beter worden.

Imme van de Wiel

Procesanalist Scherpenhuizen




Scherpenhuizen
we unite in fresh

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



2.3.3 DUBBELE MATERIALITEITSANALYSE

Wij vinden de betrokkenheid van stakeholders belangrijk en dit laten we graag zien in onze dubbele materialiteitsanalyse. Wij voeren deze uit 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 aan de hand van informatie van 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	Afalstromen 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 en door de direct ingekochte activiteiten 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 ingehuurde 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 privacy schendingen 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 de bovenste 50% van de onderwerpen 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 de bovenste 50% van de onderwerpen op basis van absolute scores op minstens één 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
- Arbeidsomstandigheden in de keten
- Informatie- en systeembeveiliging
- Veiligheid van de medewerkers
- Talent- en medewerkersontwikkeling
- Eerlijk zakendoen
- Financiële gezondheid
- Productintegriteit en ketentransparantie
- Verantwoord inkopen
- Bedrijfsethiek

In dit verslag over 2024 werken wij de volgende onderwerpen nieuw als materialiteit uit:

- 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 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 al enkele jaren, 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. In 2024 hebben wij een vervolgstap gezet door volledig over te stappen op de inkoop van groene stroom, waarmee wij onze scope 1 en 2 emissies met meer dan de helft hebben gereduceerd ten opzichte van eerdere jaren. Wij streven ernaar om uiterlijk 2035 CO₂-neutraliteit te bereiken voor onze scope 1 en 2 emissies, waarbij wij onze uitstoot reduceren en vermijden op alle punten waar dat technisch mogelijk is, en waar geen technologische alternatieven voorhanden zijn, zullen wij de resterende emissies compenseren.

Alle genoemde CO₂-emissies zijn CO₂-equivalenten (CO₂-eq). Met CO₂-equivalenten bedoelen we 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.

IMPACTS, RISICO'S EN KANSEN	
Positieve impact	Er is geen positieve impact geïdentificeerd.
Negatieve impact	Klimaat (werkelijk); bijdrage aan klimaatverandering.
Kansen	Stakeholderrelaties; bevorderen van stakeholderrelaties door emissiereductie.
	Marktverwachting; toegenomen vraag en druk op verduurzaming biedt positioneringskansen.
	Wagenpark; aanpassing van bedrijfswagenreglement in 2024 maakt verdere elektrificatie van het wagenpark mogelijk richting 2028.
Risico's	Innovatie; ketensamenwerking rondom transportinnovatie kan voor de hele keten en sector schaalvoordelen bieden en innovatie mogelijk versnellen.
	Wet- en regelgeving; wet- en regelgeving zoals de EU Green Deal, ontstaan financiële risico's door verplichte maatregelen, zoals het aanpassen van verpakkingslijnen.
	Supply chain; disrupties in de keten door klimaatverandering.
	Innovatiesnelheid; innovatie en betaalbaarheid van de transportsector staat onder druk door lage marges.
	Afhankelijkheid transport; afhankelijkheid van transportpartners beperkt mogelijkheid tot vroege omschakeling naar emissievrij transport.
	Kosten; alternatieve brandstoffen zijn duurder en moeilijk door te berekenen vanwege concurrentiepositie.
	Klimaatadaptatie; in de toekomst zullen aanvullende kosten ontstaan o.a. voor verzekering en schadepreventie.
	Flexibiliteit; eigen transport is beperkt schaalbaar voor internationale ritten.

KLIMAATBELEID

Energie-efficiëntie

Wij onderzoeken voortdurend hoe wij het energieverbruik kunnen verminderen. In 2023 hebben wij samen met specialisten verschillende mogelijkheden onderzocht om minder energie te verbruiken, meer energie zelf op te wekken, energie op te slaan, voedselverspilling te beperken, afval te reduceren, minder recyclebare verpakkingen te gebruiken, verder te digitaliseren en andere maatregelen te nemen om onze klimaatimpact te verkleinen. Nieuwe opties die wij op dit moment nog niet toepassen, leveren volgens de specialisten geen voordeel op ten opzichte van de huidige situatie. Ons bedrijfspand is duurzaam en energie-efficiënt gebouwd en beschikt over de juiste certificeringen. Door deze duurzame huisvesting is het lastig om extra energiebesparing te realiseren.

We hebben nog de mogelijkheid om 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 wordt in 2025 afgerond.

Doelstelling

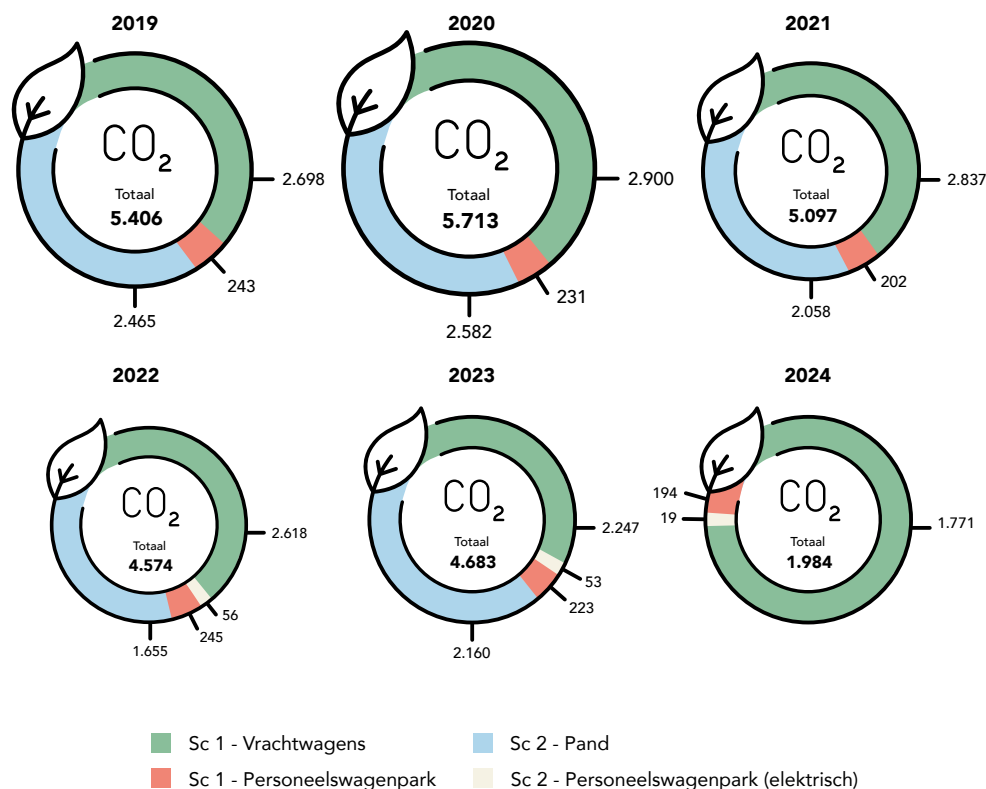
Voor 2035 is de doelstelling om volledig CO₂-neutraal te zijn in scope 1 en 2. Hierbij zal CO₂-compensatie voor onder andere vrachtvervoer nodig zijn omdat hiervoor nog geen volledig duurzame passende technologische oplossing of alternatief bestaat om sneller stappen te maken vanwege onder andere de internationale ritten die wij maken.

Meer informatie over onze duurzame leveranciersvragen is te vinden in het hoofdstuk Productintegriteit en ketentransparantie op [pagina 90](#).

SCOPE 1

In 2024 stoten wij in totaal 1.984 ton CO₂ uit binnen scope 1 en 2. Het grootste deel van deze uitstoot komt voort uit het brandstofverbruik van de vrachtwagens, dat onder scope 1 valt. Ten opzichte van 2019 is de totale CO₂-uitstoot met 63% gedaald, terwijl de omzet in diezelfde periode met 36% is gestegen. De uitstoot per miljoen euro omzet is daarmee afgenomen van 13,6 ton in 2019 naar 3,7 ton in 2024, een daling van 73%.

CO₂-UITSTOOT SCOPE 1 EN 2 (in tonnen CO₂)



Vrachtwagens

Over 2024 was transport goed voor 89% van onze CO₂-uitstoot in scope 1 en 2 en daarmee onze grootste uitstootbron.

Dit komt vooral door het dieselvebruik van deze voertuigen, momenteel is er nog geen goed alternatief voor dieselvevrachtwagens. Wij zijn een internationaal transportbedrijf dat lange afstanden rijdt met versproducten. Hiervoor is elektrisch rijden met de huidige beperkte actieradius en tijdsloten voor boten en treinen nog geen mogelijkheid. Overige brandstofsoorten zijn te kostbaar en daarmee direct nadelig voor concurrentiepositie.

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

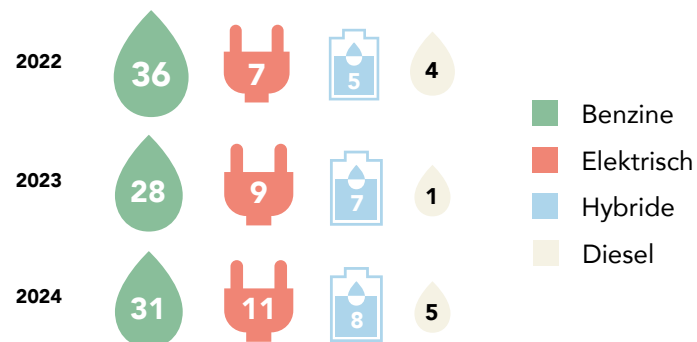
- De chauffeurs krijgen training om energiezuinig te rijden, waarbij zoveel mogelijk gebruik wordt gemaakt van uitrollen in plaats van remmen.
- We voegen AdBlue toe aan de diesel, waarmee schonere dieselemissies worden gerealiseerd.
- We rijden met Euro 6-vrachtwagens, de zuinigste in zijn soort.
- Om routes optimaal te plannen maken we gebruik van slimme routesystemen.

Voor ons transport huren we voornamelijk externe partijen in, waarbij 7,7% eigen transport is en 92,3% 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 2025 verder opgepakt worden. Een zeer klein deel van onze producten wordt per schip geïmporteerd.

Medewerkerswagenpark

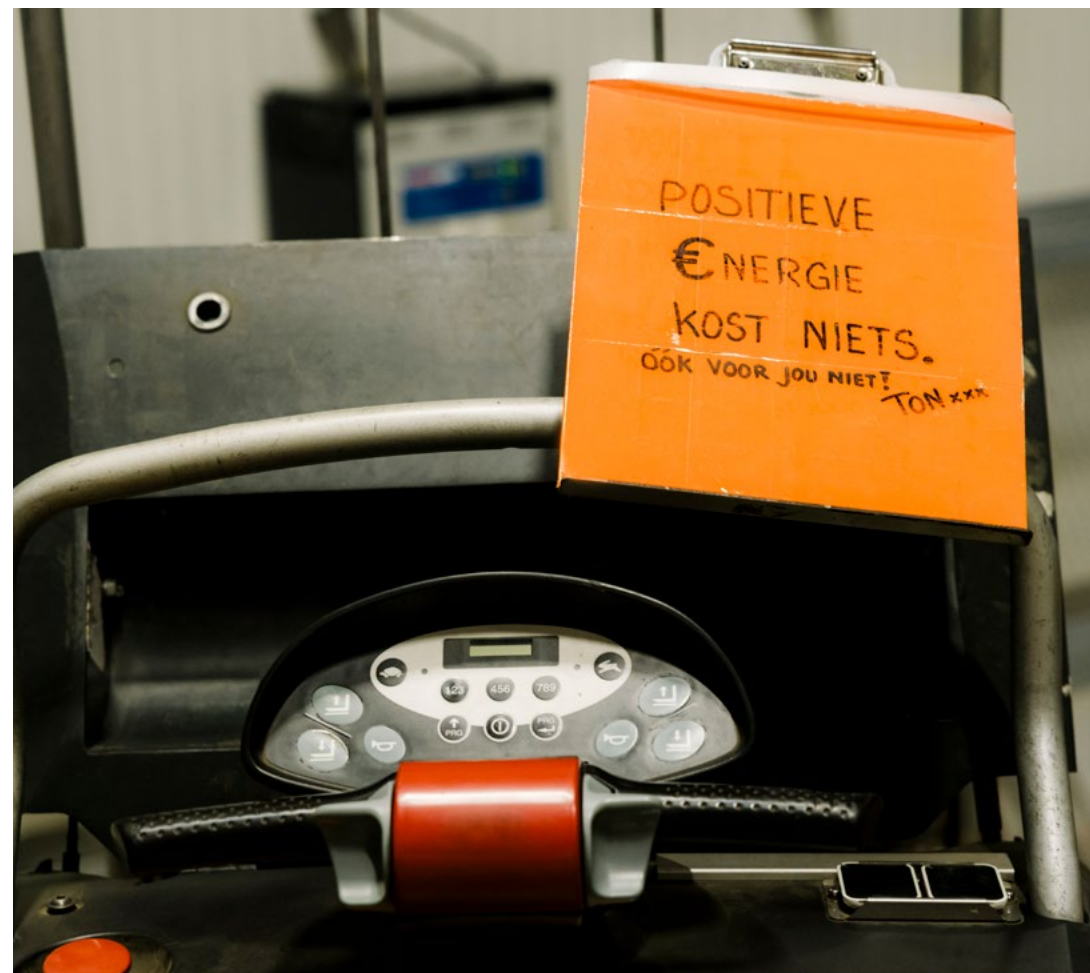
Ons medewerkerswagenpark, de auto's waarin medewerkers rijden, bestond in 2024 uit 55 auto's, waarvan 56% enkel benzine aangedreven, 20% elektrisch, 15% hybride en 9% diesel. Over 2024 was het medewerkerswagenpark verantwoordelijk voor 10% van onze totale bedrijfsuitstoot. Medewerkers met een bedrijfswagen hebben sinds 2024 uitsluitend de keuze uit een volledig elektrische of een plug-in hybride bedrijfswagen. Dit betekent dat er vanaf 2028 geen zakelijke rijders meer zijn die een voertuig op een andere brandstof gebruiken.

SAMENSTELLING PERSONEELSWAGENPARK



Gasverbruik

Sinds 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-levelverwarming 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

Sinds 2024 verloopt het volledige elektriciteitsverbruik van het pand via ingekochte groene stroom. Hierdoor ontstaat er geen CO₂-uitstoot door het stroomgebruik in het pand, inclusief het gebruik van de elektrische laadpalen op ons terrein. Hiermee is ons elektriciteitsgebruik voor 99% hernieuwbaar. Het resterende elektriciteitsgebruik ontstaat door onbekend stroomgebruik van het extern laden van het elektrisch en hybride personeelswagenpark.

De inkoop van groene stroom wordt aangevuld met energie uit eigen opwek via zonnepanelen. Op het dak liggen 9.200 zonnepanelen. In 2024 leverden deze panelen 15% van het totale elektriciteitsverbruik. Door onderhoudswerkzaamheden zijn de zonnepanelen in een deel van het jaar buiten gebruik geweest, waardoor de eigen opwek in 2024 lager uitviel dan in eerdere jaren.

Het totale elektriciteitsverbruik is toegenomen door het gebruik van meer elektrische en plug-in hybride voertuigen en door verdere digitalisering van bedrijfsprocessen.

Elektriciteitsverbruikers

De elektriciteit wordt onder andere gebruikt voor:

- Koeling
- 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)

In dit hoofdstuk geven wij de scope 3 uitstoot weer van waterverbruik, woon-werkverkeer en zakelijke reizen. Voor de scope 3 uitstoot van de teelt en transport van de productinkoop, zie het hoofdstuk Klimaatimpact van de producten vanaf [pagina 48](#). Tot en met 2022 meten wij het woon-werkverkeer uitsluitend op basis van medewerkers die verder dan tien kilometer van hun werkplek wonen en een kilometervergoeding ontvangen. Deze groep is relatief klein. Vanaf 2023 nemen wij de kilometers van alle medewerkers mee, ongeacht reisafstand of kilometervergoeding. Dit geeft beter inzicht in het totale woon-werkverkeer. Op basis hiervan onderzoeken wij aanvullende maatregelen zoals uitbreiding van het fietsplan, gebruik van openbaar vervoer of andere vormen van vervoer. Veel medewerkers wonen in de directe omgeving van het bedrijf.

Andere scope 3 stromen

Wij meten op dit moment alleen de scope 3-emissies van woon-werkverkeer en waterverbruik. Andere scope 3-emissiestromen zijn niet gedefinieerd, maar wij erkennen deze wel. In 2024 leggen wij een basis om aanvullende scope 3-emissies te meten.

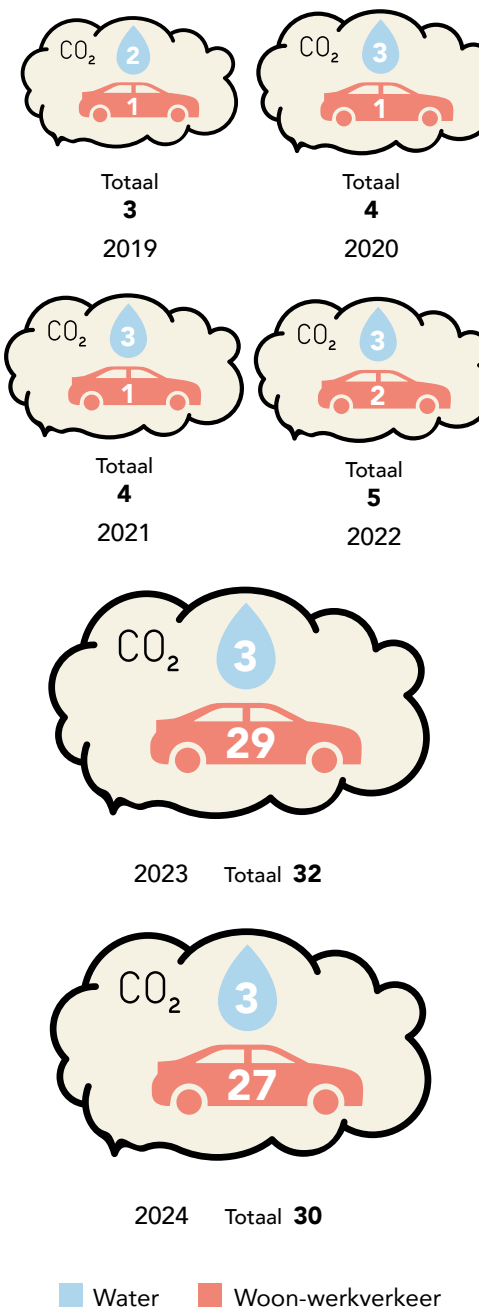
De grootste scope 3-emissiestroom is de teelt van producten. Kasteelt veroorzaakt meer broeikasgassen dan teelt in de open lucht, waterverbruik is juist vele malen efficiënter in de kassen. Wij verwachten dat producttransport de tweede grootste stroom is. Daarna volgen de emissies uit de winning en productie van verpakkingsmaterialen.

Andere relevante scope 3-emissies zijn:

- Productie van kapitaalgoederen zoals auto's, trucks en verpakkingslijnen
- Verwerking van ons eigen afval
- Afdanking van producten door retailers of consumenten
- Emissies van onze deelnemingen

Voor meer informatie over de klimaatimpact van onze producten, zie het hoofdstuk Klimaatimpact van de producten vanaf [pagina 48](#).

CO₂-UITSTOOT SCOPE 3 (in tonnen CO₂)



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 op het reduceren van onze afvalstromen 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 op [pagina 44](#) 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:

- **Het voorkomen van productieafval (preventie):**
Doneren aan de Voedselbank, samenwerking met een snijderij, of het inzetten van afgekeurde producten als veevoer.
- **Het opnieuw gebruiken van producten (hergebruik):** Hergebruik van avocadokratjes en kartonnen dozen.
- **Het recycelen 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 laten we bedrijfskleding en gereedschap extern recycelen. Ook wordt zoveel mogelijk gebruikgemaakt van natuurlijke, biologisch afbreekbare en recyclebare grondstoffen.
- **Andere herstel mogelijkheden:** Binnen het gebouwbeheer proberen we zoveel mogelijk te repareren en houden we rekening met duurzame materialen.
- **Het weggooien van producten (verwijdering):** Indiende bovenstaande mogelijkheden geen optie zijn dan gooien we het weg. Hiervoor hebben we contracten met afvalverwerkers voor efficiënte inzameling en verwerking.

IMPACTS, RISICO'S EN KANSEN	
Positieve impact	Er is geen positieve impact geïdentificeerd met betrekking tot onze afvalstromen en verwerking daarvan. Onze maatregelen zijn erop gericht de negatieve impact te verminderen.
Negatieve impact	Restafval (potentieel); restafval dat in de natuur terechtkomt.
Kansen	Voorkoming; aanbieden van voedselproducten aan medewerkers om voedselafval te voorkomen.
	Kostenbesparing; afvalvermindering verlaagt storkosten en is financieel aantrekkelijk.
	Afvaloptimalisatie; onderzoeken van mogelijkheden tot verdere optimalisatie, zoals gescheiden verwerking van plastic.
Risico's	Alternatieve verwaarding; bij afwijkende klassen kan bekeken worden naar vormen voor alternatieve verwaarding om afval/verspilling te voorkomen. Denk aan snijderij, verwerken tot ingrediënten voor sap.
	Voedselverspilling; AGF-producten zijn kwetsbaar en beperkt houdbaar, verspilling is soms onvermijdelijk.
	Lakse houding; geen extra maatregelen nemen kan op termijn tot risico leiden.
	Kostenniveau; initiatieven voor gescheiden verwerking zijn nu te kostbaar voor directe toepassing.

UITVOERING

Voorkomen van afval

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

Hergebruik

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

Scheiden van afval

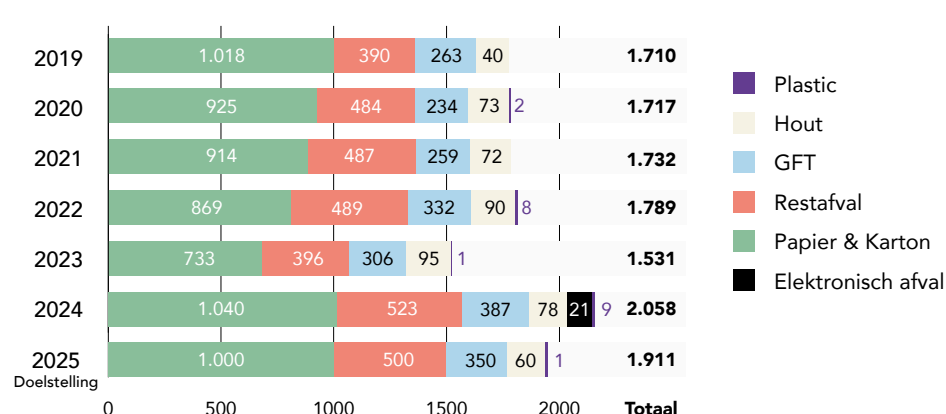
Het succes van ons afvalbeleid hangt grotendeels af van de mate waarin de medewerkers betrokken zijn en zich bewust zijn van hun verantwoordelijkheden. Daarom zorgen we voor training en educatie bij indiensttreding voor alle medewerkers op het gebied van afvalbeheer en herhalen dit jaarlijks.

Dit kunnen formele (online) trainingssessies zijn, maar ook praktische begeleiding op de werkvloer, afhankelijk van de behoefte 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. Onze afvalverwerker voorziet ons van de nodige afvalverwerkingsgegevens waardoor we ons afvalbeheer kunnen monitoren en 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 2024 hebben we in totaal 2.058 ton afval verwerkt, een toename van 527 ton vergeleken met de 1.531 ton in 2023. Dit komt neer op een stijging van 34%. De toename komt door een groter volume aan verwerkte en verpakte producten. Er is meer verpakkingsmateriaal binnengekomen, zoals karton van veilingen dat opnieuw verpakt moet worden. Ook zijn materialen en reststromen afgevoerd als gevolg van verbouwingen. Papier en karton worden grotendeels gerecycled.

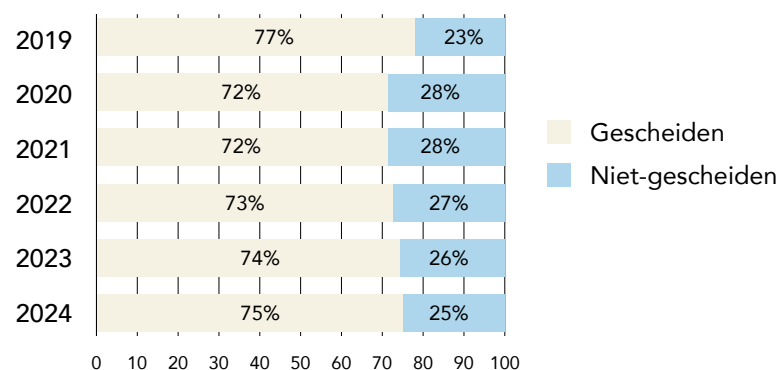
AFVALSTROMEN (in tonnen)



RESTAFVAL EN SCHEIDINGSPERCENTAGE

Binnen ons bedrijf is restafval een belangrijk aandachtspunt. Restafval is niet de grootste afvalstroom, maar het is wel de afvalstroom die veel impact heeft. Dit komt doordat restafval gemengd, niet-recyclebaar afval is dat uiteindelijk wordt vernietigd. In 2024 is de hoeveelheid restafval toegenomen met 127 ton naar 523 ton, een stijging van 32% ten opzichte van 396 ton in 2023. Zoals hierboven reeds toegelicht, is de toename mede ontstaan door een opruimactie en interne verbouwingen.

SCHEIDINGSPERCENTAGE AFVALSTROMEN (gemeten in tonnen)



Het scheidingspercentage over het totale afvalvolume van 2024 is 75% en het niet gescheiden afvalpercentage is 25%, gemeten naar tonnen afval. Plastic komt vaak nog bij het restafval terecht. De vele verschillende soorten plastic die gebruikt worden, zorgen ervoor dat het in de praktijk helaas vaak niet goed gescheiden wordt ondanks de instructies, waardoor het alsnog door de afvalverwerker als restafval moet worden beschouwd.

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 recycleren. Plastic kan dan dienen als grondstof voor nieuwe producten en verpakkingen en hoeft niet allemaal verbrand te worden waardoor wel energie gewonnen wordt, maar het materiaal verloren gaat.

Papier en karton

Papier en karton vormen de grootste afvalstroom binnen het bedrijf. Dit komt vooral door inkomende kartonnen verpakkingen van producten die aanvullend worden ingekocht via veilingen of externe handelaren. Deze producten worden opnieuw omgepakt voor levering. Een kleiner deel bestaat uit papierafval van de kantoren.

Sinds 2019 neemt de afvalstroom van papier jaarlijks af door onder andere verdere digitalisering en gebruik van een kartonshredder. We kunnen echter niet alles 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 2024 betrof ons papier- en kartonafval 1.040 ton. Dat is een stijging van 307 ton of bijna 42% ten opzichte van de 733 ton in 2023. Dit komt onder meer doordat specifieke producten tijdelijk niet beschikbaar waren, onder andere door klimaatomstandigheden. Daardoor zijn producten ingekocht bij andere leveranciers die geen gebruikmaken van meervoudig fust. Ook is afval afgevoerd als gevolg van een opschoonactie.

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 en worden blauwe bessen omgezet in sappen of ingrediënten. Pas wanneer producten niet meer voldoen aan de eisen voor consumptie door consumenten, worden groenten en fruit als GFT-afval beschouwd, dat vervolgens wordt gebruikt als diervoer, compost of omgezet wordt in biogas. Allereerst zullen we het zo hoog mogelijk proberen te verwaarden.

In 2024 hebben we 387 ton GFT-afval verwerkt, een stijging van 81 ton ten opzichte van 306 ton in 2023. Dat komt neer op een toename van 26%. Deze stijging is deels veroorzaakt door striktere kwaliteitseisen van de afnemers, en door met name volumegroei.

Plastic

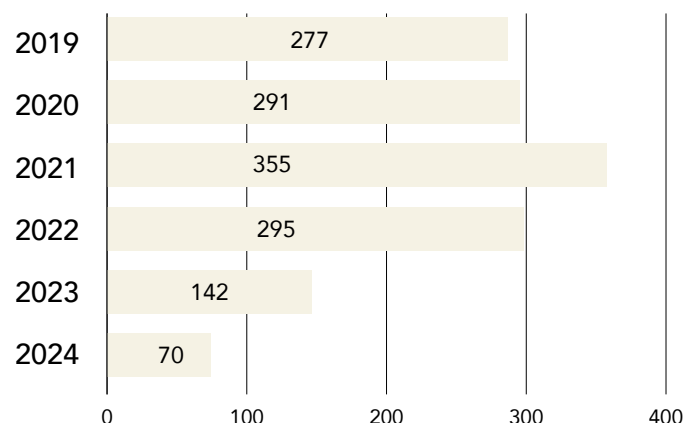
Het correct sorteren en recycleren van plastic afval vormt een aanzienlijke uitdaging aangezien we zoals eerder aangegeven werken met een grote verscheidenheid aan soorten plastic, zoals verschillende folies en verpakkingen.

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.

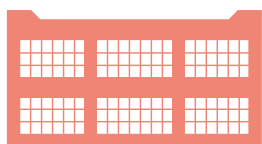
Daarnaast wordt hard gewerkt aan het verminderen van de plastic afvalstroom door middel van verschillende circulariteitsinitiatieven.

Een belangrijk element van het afvalbeleid is het hergebruik van kunststofkratten en het gebruiken van grote kunststof kuubskisten voor losse producten.

TERUGGEWONNEN AFVALSTROMEN AVOCADOKRATJES (in tonnen)



Verder werken we samen met een lokale spuitgieterij, die avocadokratten van onze leverancier recyclet. De kratten waarin avocado's bij ons worden afgeleverd, worden omgevormd tot plantenpotten en andere producten. Voor deze hergebruikservice ontvangen we een bescheiden vergoeding. Dit initiatief voorkomt dat deze kratten als afval eindigen na eenmalig gebruik. In 2024, is er 63 ton aan avocado kratjes hergebruikt.



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, worden afgevoerd. Het volume houtafval is in 2024 gedaald naar 78 ton. In 2023 ging het nog om 95 ton, wat neerkomt op een afname van 18%.

Elektronisch afval

De afvalstroom voor elektronisch afval betreft onder meer een opruimactie voor afgedankte IT-apparatuur zoals computers, printers, telefoons en randapparatuur die echt op geen andere manier meer herbruikt of gerecycled kan worden. Voor alle overige apparatuur hebben wij een samenwerking met een externe partner die er na reparaties of aanpassingen een nieuwe bestemming aan kan geven. Dit geldt ook voor kleding en gereedschap. In 2024 is in totaal 21 ton elektronisch afval afgevoerd.

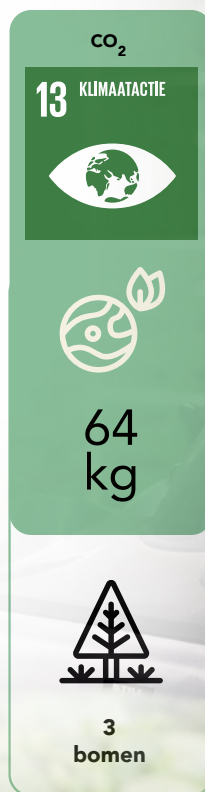
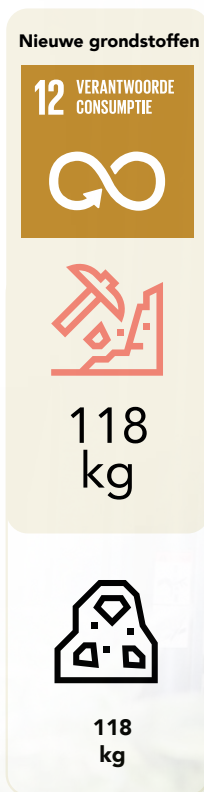
CENTRALE INKOOP

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 is geproduceerd en na gebruik wordt ingezameld, voor hergebruik en recycling bij hun partner, waar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werken aan zinvolle en leerzame opdrachten. Ook het gereedschap en defect kantoomateriaal krijgt hier een herbestemming door onderdelen van producten uit te wisselen waardoor een nieuw bruikbaar product ontstaat. In 2024 hebben wij op deze manier 151 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 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.

Wij verpakken AGF-producten voor onze afnemers om ervoor te zorgen dat deze producten hun versheid, houdbaarheid en kwaliteit behouden gedurende het traject naar de winkel. 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 op [pagina 39](#) gaan we in op de afvalstromen die we zelf produceren.

PRODUCTVERPAKKINGEN

Verpakkingsbeleid

We zijn ons bewust van onze rol binnen de verpakkingsketen maar hebben slechts beperkte directe invloed op keuzes van verpakkingen. De keuzes rondom productverpakkingen worden immers voornamelijk bepaald door de retailers, onze klanten. We proberen wel door middel van intensieve samenwerking met verpakkingsleveranciers proactief klanten te adviseren over duurzame(re) alternatieven. Daarnaast houden we ons actief op de hoogte over duurzame en voedselveilige verpakkingsontwikkelingen en stellen deze voor aan onze klanten.

Groenten en fruit worden voornamelijk verpakt om bij te dragen 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.

IMPACTS, RISICO'S EN KANSEN	
Positieve impact	Consumententevredenheid (werkelijk); consumenten waarderen nog steeds plastic verpakkingen vanwege onder andere transportgemak.
	Houdbaarheid (werkelijk); langere houdbaarheid van plastic verpakkingen vermindert voedselverspilling.
	Logistiek (werkelijk); transportgemak en hygiënische distributie.
Negatieve impact	Stakeholderimago (werkelijk); bijdrage aan een positief imago van directe stakeholders zoals retailers.
	Grondstoffen (werkelijk); gebruik van virgin grondstoffen leidt tot milieuschade en sociale nadelen.
Kansen	Consumentenverwachting (potentieel); ontevredenheid bij consumenten door toenemende vraag naar minder plastic.
	Aanpasbaarheid; huidig pakstation kan inspelen op klantwensen via tests.
Risico's	Marktbeweging; kansen in circulair verpakken of juist in minimaliseren van verpakkingen, afhankelijk van trends en klantvraag.
	Kosten; hergebruik en circulaire verpakkingen brengen hogere kosten met zich mee voor retailers en consumenten.
	Klantkeuze; beperkte invloed op verpakkingskeuze wanneer klanten geen circulaire opties willen.
	Vers of circulair; versheid van AGF weegt zwaarder dan circulair verpakken.
	Wetgeving; plotselinge veranderingen in wet- en regelgeving kunnen hoge investeringskosten vragen, bijvoorbeeld in pakstations of juist voor voedselverspilling zorgen doordat bepaalde verpakkingen niet meer toegestaan zijn.

Retailers worden steeds meer gestimuleerd om verantwoorde verpakkingskeuzes te maken; niet alleen door Europese wet- en regelgeving maar zeker ook door de consument.

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). Sommige producten, die een hoog vochtgehalte hebben en een zachte buitenkant, blijken hiervoor ongeschikt.

Producthoudbaarheid

Retailers kiezen niet altijd direct voor volledig duurzame verpakkingen, of helemaal geen verpakkingen, omdat plastic verpakkingen 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.

PACKAGING AND PACKAGING WASTE REGULATION (PPWR)

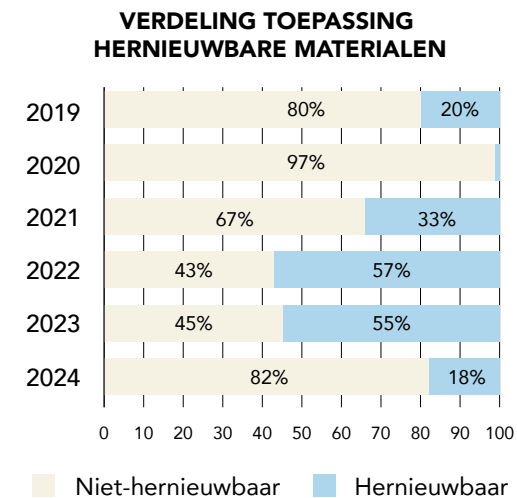
Binnen de Europese Unie komt nieuwe regelgeving die de milieubelasting van verpakkingen moet terugdringen. De Packaging and Packaging Waste Regulation (PPWR) stelt eisen aan ontwerp, hergebruik en verwerking van verpakkingen, met aandacht voor herbruikbaarheid, recycleerbaarheid en het gebruik van hernieuwbare materialen. Vanaf 2030 moeten alle verpakkingen op de Europese markt volledig recyclebaar zijn. Daarnaast komen er eisen voor herbruikbare verpakkingen en het verminderen van verpakkingsafval en kunnen er productcategorieën komen waarbij onder de 1,5 kg helemaal niet meer verpakt mag worden.

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 2024 was 18% van de ingekochte verpakkingsmaterialen afkomstig van een hernieuwbare bron. Dit betreft dan met name de materialen papier en karton. Papier en karton worden onder andere gebruikt voor schalen, steekkaarten, tussenvellen, etiketten en inlegvellen. De jaarlijkse schommelingen tussen hernieuwbare en niet-hernieuwbare materialen worden veroorzaakt door andere keuzes door klanten voor verpakkingen en/of assortimentswisselingen. Uiteindelijk kiest de klant de verpakking en het materiaal.

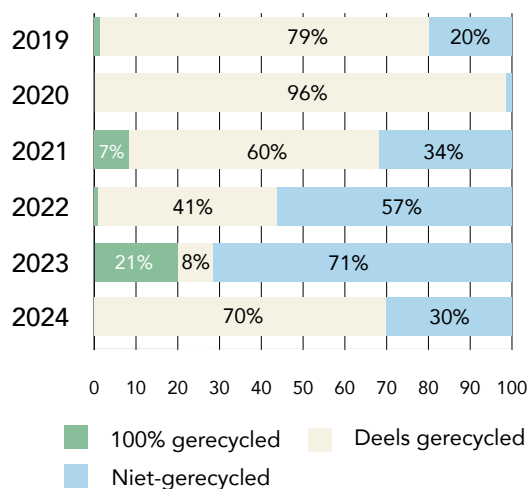


Gerecyclede materialen

Het aandeel niet-gerecyclede verpakkingsmaterialen (30%) volgt dezelfde fluctuaties als die van hernieuwbare en niet-hernieuwbare materialen. Dit komt door papier en karton dat hernieuwbaar is, maar geen gerecyclede materiaal bevat.

De 70% deels gerecyclede verpakkingen bestaat met name uit de plastic verpakkingsmaterialen, welke bijna altijd uit minstens 1% gerecyclede plastic bestaan voor onder andere stevigheid.

VERDELING TOEPASSING GERECYCLEDE MATERIALEN



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 omdat ze populair zijn bij klanten, worden bijvoorbeeld gemaakt van transparant mono-materiaal in plaats van zwart plastic, wat ze volledig recyclebaar maakt.

Dunne flowpack

In onze flowpackmachines maken we gebruik van een superdunne folie. De dikte van deze folie is verlaagd van 40 µ in 2003, tot 25 µ in 2019. Deze reductie heeft een besparing van 241.000 kg plastic opgeleverd, waardoor we verpakkingsmateriaal besparen en efficiënter werken. Zo hebben we ook komkommerfolie gereduceerd en reduceren we het plasticgebruik in blauwe bessenschalen. Hoewel deze uit 100% gerecyclede PET bestaan, helpt dit toch om impact te reduceren.

Voedselveilige inkt

Standaard kartonnen trays waren voorheen voorzien van een kunststof coating. 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. 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 onze beperkte invloed op het gebruik van verpakkingsmateriaal hebben wij in aansluiting op wetgeving en klanteisen de volgende doelstellingen gezet:

- Vermindering van het gebruik van plastic in verpakkingen met ten minste 25% ten opzichte van het referentiejaar 2017, uiterlijk per 31 december 2025.
- Reductie van het totale verpakkingsgewicht, met 25% ten opzichte van 2017, te realiseren in 2025.
- Verpakkingen zijn 100% recyclebaar tegen 31 december 2025.
- Vanaf 2024 verkopen we geen plastic verpakkingen meer met glitter en decoratieve coating.
- Alle plastic verpakkingen moeten gemiddeld ten minste 25% gerecyclede materiaal uit post-consumptie gerecyclede materiaal bevatten tegen 31 december 2025.



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.

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.

ONTWIKKELING SCOPE 3 DATA

Binnen onze branchevereniging GroentenFruit Huis wordt sinds 1 januari 2023 met de Publiek Private Samenwerking (PPS) gewerkt aan de nog op te leveren PEFCR (Product Environmental Footprint Category Rules) om op eenduidige wijze voor groenten en fruit de LCA (Life Cycle Assessment), dus klimaatimpact van producten te meten.

De werkzaamheden verlopen volgens planning en de methode met een basis van de Hortifootprint wordt in 2025 opgeleverd. De verwachting is dat telers er dan per 2027 mee aan de slag kunnen. De PEFCR zijn eenduidige rekenregels in de branche 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 deze gegevens op dit moment dus nog niet goed of niet eenduidig en volledig 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 waar wij daar invloed op kunnen uitoefenen. 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 en geeft het onszelf inzage van aandachtspunten in de gehele keten. Behalve voor producten geldt dit natuurlijk voor de gehele scope 3. Waar de primaire data niet beschikbaar zijn zullen we werken met secundaire data.

We zien dat klanten zich steeds meer bewust zijn van de klimaatimpact van voedselproductie en -transport. Ze kiezen vaker voor lokaal geproduceerde producten en beperken het gebruik van luchtvracht. Deze verschuiving sluit aan bij onze inzet om onze eigen uitstoot te verlagen. Samenwerking in de keten hierbij is cruciaal.

DOELSTELLING EMISSIEREDUCTIE

Wij streven naar certificering volgens het Science Based Targets initiative (SBTi) in 2025. Hiermee leggen wij reductiedoelen vast die aansluiten op het Parijsakkoord en een maximale opwarming van 1,5 °C. Deze doelstellingen gelden voor onze eigen uitstoot: scope 1, scope 2 en scope 3.

Meer informatie over onze bedrijfsemissies staat in het hoofdstuk Energie en emissies, vanaf [pagina 34](#).



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 goede balans. 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, insectenhôtels, 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 een gezonde balans gezocht.

We benaderen zowel klanten, telers als branchepartijen proactief om hen de meest volledige en transparante informatie en adviezen te verstrekken.

MONITORING VAN GEWASBESCHERMINGSMIDDELENGEBRUIK

Wij voeren een monitoringsprogramma uit waarbij we periodiek monsters nemen van alle productgroepen. Deze worden getoetst aan de geldende wetgeving en klantspecifieke eisen. Op basis van de resultaten beoordelen we het middelengebruik van onze telers. Bij afwijkingen ondernemen we gerichte acties richting het betreffende product, de klant en de teler.

In overleg met klanten hanteren wij bovenwettelijke normen, bijvoorbeeld van het gebruik van maximaal één derde gewasbeschermingsmiddelen van de wettelijke EU-norm en maximaal 5 verschillende toegestane gewasbeschermingsmiddelen voor producten bij telers.

Twee certificaten van telers, SKAL Bio en PlanetProof, garanderen dat weinig tot geen toegestane gewasbeschermingsmiddelen worden gebruikt bij de producten die wij verkopen. Onze producten zijn op verschillende manieren gecertificeerd, zie hiervoor het hoofdstuk Voedselveiligheid en kwaliteit op [pagina 54](#).

LEAF-certificering

In 2024 zijn wij samen met een groep van 32 telers gestart met het behalen van de LEAF-certificering, een vereiste standaard voor afzet richting de Engelse markt. Deze certificering stelt strenge eisen op het gebied van biodiversiteit en het gebruik van gewasbeschermingsmiddelen. Met deze telers is een langdurige samenwerking aangegaan mede vanwege de complexiteit van de audit.

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, insectenhôtels, 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 specifieke 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 toenemende zorg 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 dat is in zekere zin onontkoombaar. Wel kiezen wij voor (meer) producten met een duurzaamheidscertificaat inzake verantwoordelijk waterverbruik, zoals het 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 oplossingen voor duurzame landbouwbedrijven 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 in de keten op [pagina 78](#).

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 (Sustainability Initiative Fruit and Vegetables) geclassificeerd zijn, als medium of high risk Global Gap SPRING-gecertificeerd moeten zijn.



3.2 SOCIAAL

3.2.1 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 op [pagina 28](#). 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 zijn veiligheid en kwaliteit in ons assortiment onderbouwd met diverse certificeringen, zoals IFS Food, BRC Food, QS en GLOBALG.A.P.

IMPACTS, RISICO'S EN KANSEN	
Positieve impact	Gezondheid (werkelijk); bevordering van consumentengezondheid. Productkwaliteit (werkelijk); schonere producten voor consumenten.
Negatieve impact	Verspilling (werkelijk); voedselverspilling door hoge kwaliteitseisen.
Kansen	Marktpositie; beter scoren dan concurrenten met minder meldingen of incidenten. Producteigenschap; lagere voedselveiligheidsimpact door eenvoudige, onbewerkte AGF-producten.
Risico's	Retailerimago; reputatieschade door niet-naleving van wetgeving. Consumentenvertrouwen; mogelijke aantasting bij incidenten.

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, residuen van gewasbeschermingsmiddelen of gevaarlijke bacteriën in ons eten terechtkomen. Als bedrijven zulke stoffen in hun producten ontdekken, zijn ze verplicht dit te melden aan de 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 90](#).

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



BRC Food

Certificaat dat de voedselveiligheid en kwaliteit in voedselproductiebedrijven waarborgt.



(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.



BRC Storage & Distribution

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



IFS Food

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



IFS Broker

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

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.

Downstream keten

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 weten over het algemeen hoe zij onze groenten- en fruitproducten veilig bereiden bij standaard gebruik. Wel heeft de NVWA in 2024 een opmerking gemaakt over ons 'bedoeld gebruik'. Het ging om situaties waarin AGF-producten rauw worden gegeten op een ongebruikelijke manier, zoals in spruitensalades en bloemkoolsmoothies. We hebben dit gebruik niet volledig beschreven in ons systeem en onze risicoanalyse. Daarom passen we het 'bedoeld gebruik', de risicoanalyse en het monitoringsplan aan.

Maatregelen

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

- Betrokkenheid van alle afdelingen.
- Een open communicatie over productveiligheid.
- Training van de medewerkers.
- Inspelen op feedback van medewerkers en afnemers.
- 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 zoals de kwaliteitscontrole bij de leveranciers zelf, de ingangscontroles en de koelcel- en uitgangscontroles.

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.

Ingangscontrole

Na de ontvangst van een product wordt het door ons onderworpen aan een reeks ingangscontroles. 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 uitgangsc controles

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

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 blauwe bessen, 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 kwaliteit 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 staan 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

Klachten van retailers en afnemers worden ontvangen, onderzocht op oorzaak en waar nodig opgevolgd met maatregelen om herhaling te voorkomen. Als actie nodig is op basis van ons eigen monitoringsprogramma, onderzoeken we om welk product en welke retailer het gaat. Alle klachten registreren we in een database, met specifieke protocollen voor voedselveiligheid, biologische producten en Planet Proof-klachten. Onze klachtenprocedure is erop gericht om klachten consistent en effectief op te lossen én toekomstige incidenten te voorkomen. De betrokken afdelingen analyseren de oorzaak, nemen corrigerende maatregelen en communiceren het verbeterplan terug naar de klant.

Sommige klanten voeren zelf klanttevredenheidsonderzoek uit onder consumenten. Als daar voor ons relevante punten uit komen, ontvangen we die. Daarnaast voeren we zelf een klanttevredenheidsonderzoek uit, zoals verplicht is volgens BRC/IFS-standaarden. Dit gebeurt jaarlijks via gesprekken met klanten, uitgevoerd door de commerciële afdeling. 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 procedures voor incidentmelding, zoals omschreven in de standaarden van BRC/IFS, HACCP of de wetgeving van de NVWA. 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 NVWA op de hoogte en, afhankelijk van het product, ook de voor ons relevante certificerende instellingen. 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 meerdere keren per jaar zorgvuldig beoordeeld voor verschillende productgroepen. 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 meerdere keren per jaar zorgvuldig beoordeeld voor verschillende productgroepen.

MELDINGEN VAN NIET-NALEVING

Over 2024 hebben we geen boetes gehad voor niet-naleving van voedselveiligheid- en kwaliteit. Alle audits zijn met goed of hoog resultaat afgerond. Wij 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.

MAXIMALE RESIDU LIMIET (MRL)

De Maximale Residu Limiet (MRL) is het wettelijk toegestane maximum voor het residugehalte van een stof in of op levensmiddelen. Voor ons betreft dit gevallen met een wettelijke MRL-overschrijding, waarbij geen voedselveiligheidsgevaar bestaat. In 2024 zijn acht MRL-overschrijdingen geregistreerd.

Incidenten van niet-naleving met regelgeving die geleid hebben tot:	2022		2023		2024		2025	
	doel	realisatie	doel	realisatie	doel	realisatie	doel	realisatie
boete of sanctie	0	1	0	0	0	0	0	0
waarschuwing	0	0	0	2	0	0	0	0
niet-naleving van vrijwillige codes	0	0	0	0	0	0	0	0



3.2.2 GEZOND EN GOED WERKGEVERSCHAP

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

Wij willen dat medewerkers hun werk veilig, gezond en met toewijding kunnen uitvoeren. Goed werkgeverschap betekent voor ons dat wij zorgen voor passende arbeidsvoorwaarden, ruimte voor ontwikkeling, heldere communicatie en een veilige werkomgeving. Daarbij hebben wij aandacht voor fysieke en mentale gezondheid, inzetbaarheid, werk-privébalans en eerlijk georganiseerde arbeid. In 2024 hebben wij ons vitaliteitsbeleid geïmplementeerd als onderdeel van het bredere beleid rondom gezond en goed werkgeverschap. Dit beleid is opgebouwd aan de hand van het Scherpen-huis van werkvermogen.

De vier verdiepingen – gezondheid, competenties, normen en waarden en werk – vormen de kern. Het beleid is tot stand gekomen in samenwerking met medewerkers uit verschillende onderdelen van de organisatie.

IMPACTS, RISICO'S EN KANSEN	
Positieve impact	Imago (werkelijk); bijdrage aan het verbeteren van het imago van retailers en de sector.
	Werkgelegenheid (werkelijk); bredere doelgroep bereiken bij bevordering.
	Welzijn (werkelijk); welzijn van medewerkers en hun omgeving.
	Kosten (potentieel); omlaag brengen van de gezondheidspremie.
Negatieve impact	Er is geen negatieve impact geïdentificeerd.
Kansen	Werkgeversimago; profileren als aantrekkelijke werkgever en sterker op de kaart zetten.
Risico's	Arbeidsmarkt; politieke invloeden kunnen personeelstekort veroorzaken.
	Technologie; robotisering is een dure oplossing.
	Personeelsbehoud; niets doen kan leiden tot verlies van personeel en verminderde operationele capaciteit.

VITALITEITSBELEID

In 2024 hebben wij het vitaliteitsbeleid geïmplementeerd. Centraal staat het Scherpen-huis van werkvermogen. Het beleid is opgesteld in samenwerking met medewerkers uit verschillende onderdelen van de organisatie. Via werkgroepen en workshops is onderzocht waar de behoeften liggen. Belangrijke aandachtspunten waren het verminderen van uitstroom en het vasthouden van kennis binnen de organisatie, en het vergroten van de motivatie en betrokkenheid van medewerkers. Alle medewerkers zijn via een persoonlijke brief op de hoogte gebracht van het beleid.

Deze brief bevatte een informatief bericht en een kleine attentie. Daarnaast hebben we e-mails verspreid via de gebruikelijke communicatiekanalen met informatie en tips over vitaliteit. Het vitaliteitsbeleid is een belangrijk onderdeel van het preventieve verzuimbeleid en richt zich op vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

Als basis gebruiken we het huis van werkvermogen. Dit model beschrijft zeven factoren die invloed hebben op inzetbaarheid: vier verdiepingen met directe invloed en drie omgevingsfactoren met indirecte invloed.

Gezondheid

Gezondheid vormt de basis van werkvermogen en inzetbaarheid. Binnen het model van het huis van werkvermogen is dit de begane grond. Gezondheid omvat zowel fysieke als psychische aspecten. Ook sociaal functioneren valt hieronder, zoals het gevoel van veiligheid en verbondenheid op de werkvloer.

We voeren meerdere onderzoeken uit binnen specifieke afdelingen. Dit betreft een Preventief Medisch Onderzoek (PMO), een onderzoek naar Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA) en een verdiepend onderzoek naar fysieke belasting. Deze onderzoeken zijn gericht op het voorkomen of beperken van arbeid gerelateerde gezondheidsrisico's.

Uit het PSA-onderzoek bleek dat het beleid rond PSA niet bij alle medewerkers bekend was. Daarom is het beleid opnieuw gecommuniceerd onder het nieuwe vitaliteitsbeleid en zijn leidinggevenden geïnformeerd over de inhoud en toepassing.

Ook de rol van de vertrouwenspersoon is opnieuw onder de aandacht gebracht. De uitkomsten van deze onderzoeken gebruiken we om gerichte maatregelen te nemen op het gebied van gezondheid en veiligheid.

Daarnaast is er een coach beschikbaar op locatie. Medewerkers kunnen bij deze coach terecht voor vragen over werkdruk, timemanagement en prioriteiten stellen.

Competenties

De tweede verdieping van het huis betreft de competenties die nodig zijn voor het uitvoeren van de huidige en toekomstige functie. Dit omvat kennis, vaardigheden en het vermogen om mee te bewegen met veranderingen in het werk. Veranderende omstandigheden vragen om blijvende ontwikkeling. We ondersteunen dit met het aanbieden van cursussen, trainingen en opleidingen.

Zie voor meer informatie het hoofdstuk talent- en medewerkersontwikkeling op [pagina 72](#).

Normen en waarden

De normen en waarden van medewerkers vormen een onderdeel van de bedrijfscultuur. Onderwerpen zoals waardering en respect hebben invloed op de binding met de organisatie, motivatie en betrokkenheid. Dit kan ook doorwerken op de verdieping competenties, omdat gemotiveerde medewerkers eerder bereid zijn zich te ontwikkelen.

Wij stimuleren open communicatie tussen medewerkers en het management. Wij moedigen medewerkers aan om zorgen of signalen te bespreken met hun leidinggevende. Als dit niet wenselijk of mogelijk is, kunnen medewerkers terecht bij de klachtencommissie of gebruikmaken van de klokkenluidersregeling.

Om deze mogelijkheden onder de aandacht te brengen, hangen wij posters op verschillende locaties in het bedrijfspand. De contactgegevens van de betreffende personen zijn opgenomen in het personeelshandboek.

Zie voor meer informatie het hoofdstuk diversiteit en inclusie op [pagina 80](#) en het hoofdstuk bedrijfsethiek op [pagina 92](#).

Werk

De vierde verdieping gaat over het werk en de omstandigheden waarin dit wordt uitgevoerd. Dit betreft arbeidsomstandigheden, werkhouding, werkomgeving en organisatie. Ook het management valt onder deze verdieping. Leidinggevenden hebben invloed op het werkvermogen van medewerkers, onder andere via begeleiding, het aanbieden van trainingen en het bevorderen van een veilige werkomgeving.

Fysieke belasting en ergonomie

We richten ons op het beperken van fysieke belasting. Dit doen we met instructies over tillen, het inzetten van hulpmiddelen en het verbeteren van de ergonomie van werkplekken. We adviseren over werkhouding en het instellen van werkplekken. Bij repeterende taken moedigen we het nemen van micropauzes aan. Medewerkers ontvangen persoonlijke beschermingsmiddelen.

Zie hiervoor ook het hoofdstuk veiligheid van medewerkers op [pagina 68](#).

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)

Ook psychosociale arbeidsbelasting (PSA) maakt onderdeel uit van deze verdieping. PSA verwijst naar werkdruk, ongewenst gedrag, seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie. Tijdens werkoverleggen maken we gedrag bespreekbaar. Leidinggevenden spreken medewerkers aan op ongewenst gedrag en stimuleren gewenst gedrag. PSA is opgenomen in het beleid en in de uitvoering daarvan.

Vanaf 2024 is er periodiek een externe coach beschikbaar. Medewerkers kunnen zonder afspraak binnenlopen met vragen over hun loopbaan of over ervaren werkdruk. De coach geeft praktische tips aan medewerkers en leidinggevenden om met werkdruk om te gaan.

Medewerkers kunnen PSA of ongewenst gedrag melden bij twee interne of één externe vertrouwenspersoon. Zij bieden ondersteuning en kunnen bemiddelen. Ze handelen uitsluitend met toestemming van de medewerker. De contactgegevens zijn beschikbaar via het personeelshandboek, intranet, informatieschermen en het huishoudelijk reglement. In 2024 zijn geen meldingen geregistreerd.

De vier verdiepingen:

1. Gezondheid
2. Competenties
3. Normen en waarden
4. Werk

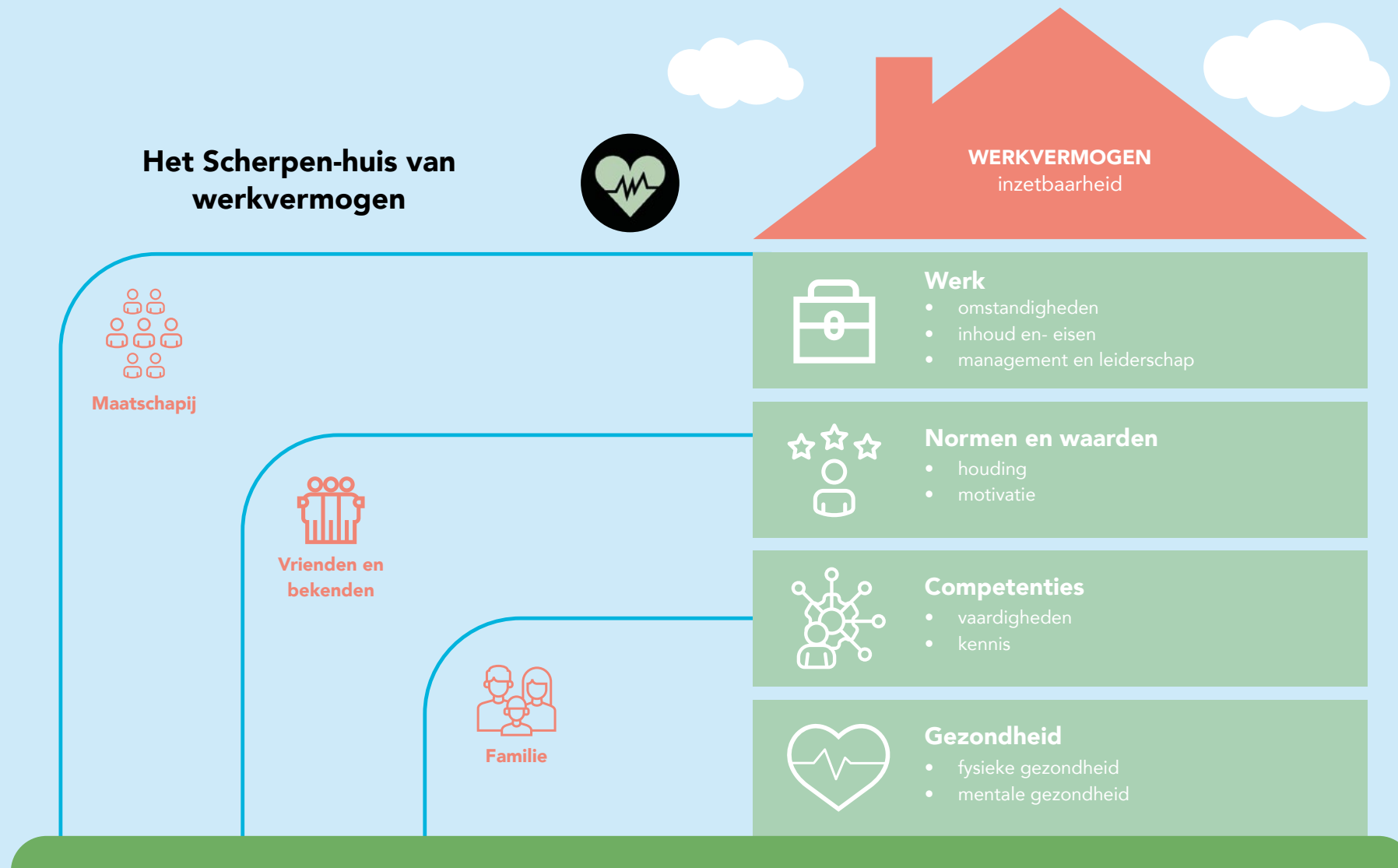
De drie omgevingsfactoren:

1. Familie
2. Vrienden en bekenden
3. Maatschappij

Het vitaliteitsbeleid richt zich op de vier verdiepingen.

Elke verdieping beïnvloedt de andere.

We streven naar balans tussen deze onderdelen.





VERZUIM

Verzuim en preventie

Met ons vitaliteitsbeleid richten we ons op het herkennen en voorkomen van gezondheidsrisico's en het beperken van ziekteverzuim. Preventie speelt hierin een centrale rol. We proberen signalen van mogelijke verzuimoorzaken vroegtijdig op te merken, te onderzoeken en aan te pakken. Ondersteunende factoren zijn goede arbeidsomstandigheden, een veilige werkomgeving, effectief leiderschap en aandacht voor de individuele medewerker. Als er sprake is van arbeidsongeschiktheid, kijken we samen met de medewerker en de bedrijfsarts naar wat er nog wel mogelijk is.

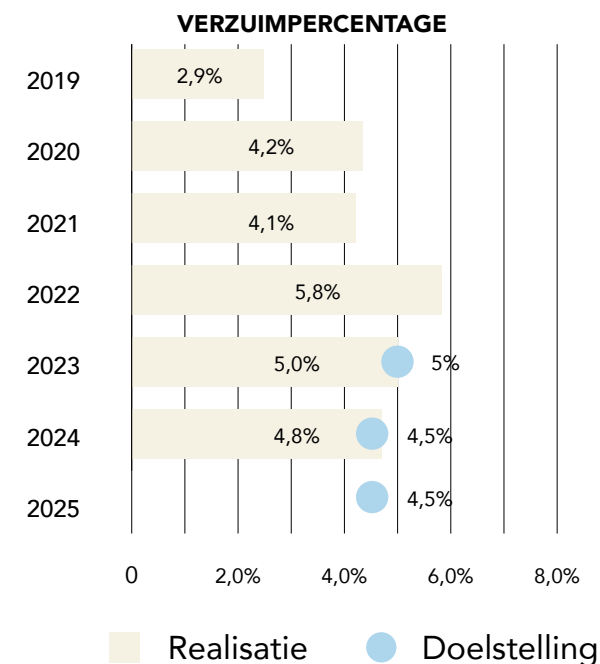
We maken afspraken over re-integratie. Medewerkers kunnen ook contact opnemen met de bedrijfsarts zonder dat er sprake is van verzuim. Daarnaast zijn er meerdere vertrouwenspersonen beschikbaar, zowel intern als extern. Medewerkers kunnen bij hen terecht met situaties die zij vertrouwelijk willen bespreken.

Verzuimpercentage

Het verzuimpercentage geeft aan hoeveel procent van het jaar medewerkers gemiddeld afwezig zijn door ziekte. In 2024 is het verzuimpercentage gedaald naar 4,79%. Dat is een daling van 0,31% ten opzichte van 2023.

De daling komt ondanks een langdurig verzuim dat in 2024 boven de 3% ligt. Voor 2025 streven wij naar een totaalverzuimpercentage onder de 4,5%. Het doel voor kort verzuim is onder de 1,5%. Voor langdurig verzuim ligt het streefpercentage 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 vitaliteitsbeleid.



WERK-PRIVÉBALANS

In 2024 had 1,7% van de 350 eigen-medewerkers recht op gezingerelateerd verlof. Dit type verlof is bedoeld voor de zorg voor een kind of een naaste, zoals bij geboorte, ouderschap of ziekte. Alle medewerkers die hiervoor in aanmerking kwamen, hebben er gebruik van gemaakt.

3.2.3 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 2024 zijn er geen datalekken gemeld.

IMPACTS, RISICO'S EN KANSEN	
Positieve impact	Werkgelegenheid (werkelijk); werkgelegenheid voor de totstandkoming van de veiligheid van systemen.
Negatieve impact	Dataveiligheid (potentieel); potentiële lekkage van persoonsgegevens.
	Procesrisico (potentieel); bij een hack komt het primaire proces in gevaar, waardoor retailers mogelijk geen producten ontvangen.
	Imago (potentieel); imagoschade bij retailers bij stilvallen van activiteiten.
Kansen	Klantvertrouwen; betrouwbaarheid is voor duurzame relaties is belangrijk. Sterke IT-infrastructuur en de juiste data bieden positievoordeel.
Risico's	Systeemuitval; systeemhack of storing heeft gevolgen voor de bedrijfsvoering.

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. Deze informatie en het beleid zijn te vinden intern via personeelshandboek, online beschikbaarheid en extern via afspraken met leveranciers en duurzaamheidsverslag. 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:

- A. Periodieke ERP/IT-audits en controles: Regelmatige audits en controles helpen bij het evalueren van de naleving van beveiligingsmaatregelen en het detecteren van afwijkingen.
- B. Beveiligingsincidenten en rapportage: Incidenten worden geregistreerd en gerapporteerd, wat bijdraagt aan het beoordelen van de effectiviteit van beveiligingsmaatregelen.
- C. Toegangscontrole en logboekregistratie: Logs van gebruikersactiviteiten, waaronder ongeautoriseerde toegangspogingen en systeemwijzigingen, worden bijgehouden en geanalyseerd om verdachte activiteiten te onderzoeken.
- D. Beveiligingsbewustzijnstrainingen: Jaarlijks worden medewerkers getraind op informatie- en systeemveiligheid. Denk aan AVG, cyber security, phishing. 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). Sollicitatiegegevens blijven bewaard tot het einde van de procedure; als er geen samenwerking volgt, vragen we toestemming om ze langer te bewaren of verwijderen we ze.

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

Omgang door medewerkers

Alleen strikt noodzakelijke persoonsgegevens worden geregistreerd en deze worden uitsluitend gebruikt voor het daarvoor beoogde doel. De registratie van persoonlijke gegevens wordt tot een minimum beperkt, waarbij de nadruk ligt op maximale privacybescherming. Toegang tot het computernetwerk is gebaseerd op het functieprofiel van de medewerker. Bij het eerste gebruik wordt instemming met onze regels en afspraken verwacht; voorafgaand aan de indiensttreding ondertekent iedere medewerker deze regels, vastgelegd in het reglement computergebruik.

In overeenstemming met de AVG-richtlijnen moeten alle medewerkers de persoonsgegevens op een rechtmatige, transparante en behoorlijke manier verwerken. Technische en organisatorische maatregelen zijn geïmplementeerd om deze gegevens te beveiligen. Bij een vermoeden van een datalek is het de verantwoordelijkheid van de medewerker om dit onmiddellijk te melden. Onze focus ligt op het waarborgen van een veilige en verantwoorde omgang met persoonsgegevens binnen het bedrijf.

MELDPlicht DATALEKKEN

Autoriteit Persoonsgegevens (AP)

Wanneer een mogelijk datalek wordt ontdekt, melden we dit direct bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP), de instantie die toeziet op de bescherming van persoonsgegevens. Een datalek betekent dat persoonsgegevens mogelijk zijn blootgesteld, zoals door een hack of het kwijtraken van een gegevensdrager.

Ook informeren we alle betrokken personen en we onderzoeken de risico's van het lek. Het is belangrijk om te weten dat de AP ervoor zorgt dat bedrijven zorgvuldig met persoonsgegevens omgaan en dat ze melding maken van datalekken.

Meldingen in 2024

Dit jaar is onze jaarlijkse nul-doelstelling voor datalekken 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.

Gegevensbescherming	2022		2023		2024		2025
	doel	realisatie	doel	realisatie	doel	realisatie	doel
Aantal meldingen potentieel datalek	0	0	0	1	0	0	0

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.



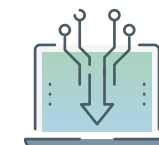
DNS-beveiliging: Bescherming tegen malafide websites.

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.



Geplande maatregelen

Ondanks onze uitgebreide inspanningen rondom informatiebeveiliging moeten ook wij voldoen aan de nieuwe NIS2 richtlijnen. In Q1 2025 zullen wij hiervoor compliant zijn.

Deze richtlijn houdt in dat er strengere beveiligingsnormen en meldingsvereisten voor incidenten komen. Dit moet bijdragen aan meer Europese harmonisatie en een hoger niveau van cybersecurity bij bedrijven en organisaties in de EU.

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.



3.2.4 VEILIGHEID VAN DE MEDEWERKERS

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 van groot belang. 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 op pagina 60 gaan we in op de lange termijn gezondheid, de vitaliteit en het welzijn van de medewerkers.

IMPACTS, RISICO'S EN KANSEN	
Positieve impact	Reputatie (werkelijk); bijdrage aan verbeterd imago van de retail en sector.
	Werkgeverschap (werkelijk); wens om een goede werkgever te zijn en zorg te dragen voor medewerkers.
	Veiligheid (werkelijk); uitdragen van een veilig werkgeverschap naar de buitenwereld.
Negatieve impact	Letsel (potentieel); fysiek letsel bij medewerkers.
	Onveiligheid (potentieel); gevoel van onveiligheid.
Kansen	Er zijn geen kansen geïdentificeerd.
Risico's	Ongevallen; verslapping op het gebied van veiligheid kan leiden tot incidenten en ontevredenheid van 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.
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

Jaarlijks vindt er een rapportage per kwartaal plaats (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 (half)jaarlijks worden de jaarresultaten met de directie besproken.

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 op [pagina 22](#).

Melden van gevaren en gevaarlijke situaties

We maken het zo eenvoudig mogelijk om veiligheidszorgen te melden, bijvoorbeeld bij de leidinggevende of QESH-manager. Sinds 2024 doen we dit volledig digitaal via de tablets op de vloer. Medewerkers kunnen snel een foto maken, een paar velden invullen en de melding versturen. Dat werkt sneller en laagdrempeliger dan papier. We vragen bij elke melding om een mogelijke oplossing. Zo houden we de verantwoordelijkheid dichtbij en zorgen we voor gerichte opvolging. Wie liever anoniem meldt, kan terecht bij de klokkenluidersregeling.

ARBOMANAGEMENT

Risico-inventarisatie & evaluatie (RI&E) 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.

In 2024 zijn meerdere aanvullende RI&E's uitgevoerd om een dieper beeld te krijgen van potentiële gevaren. Dit biedt de mogelijkheid om risico's proactief aan te pakken. Maatregelen zijn onder meer het verbeteren van beschermkappen, het aanpassen van sensoren en het testen van elektrische handpompwagens voor het verplaatsen van pallets en bakken bij de lijnen.

Alle aandachtspunten uit de RI&E's worden opgenomen in de algemene Arbo-actielijst. Per punt wordt een actiehouder en een termijn vastgesteld zodat opvolging gewaarborgd is.

Arbeidshygiënische strategie

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

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

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

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 en met gebruik van pictogrammen op de werkvloer 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 2024 hebben de vaste medewerkers en uitzendkrachten samen 1215 veiligheidstrainingen gevolgd, waarvan 497 door vaste medewerkers en 718 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 onlinetraining 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.

In 2024 zijn alle veiligheidstrainingen overgezet naar een online leeromgeving. Daardoor zijn de trainingen interactiever geworden en beter gekoppeld aan functies en competenties.

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 tijdslijn 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 2024 hebben er in totaal 36 incidenten plaatsgevonden, waarvan 14 onder de eigen medewerkers en 22 onder de uitzendkrachten. Afgezet tegenover 1 miljoen gewerkte uren betekent dit 30 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.

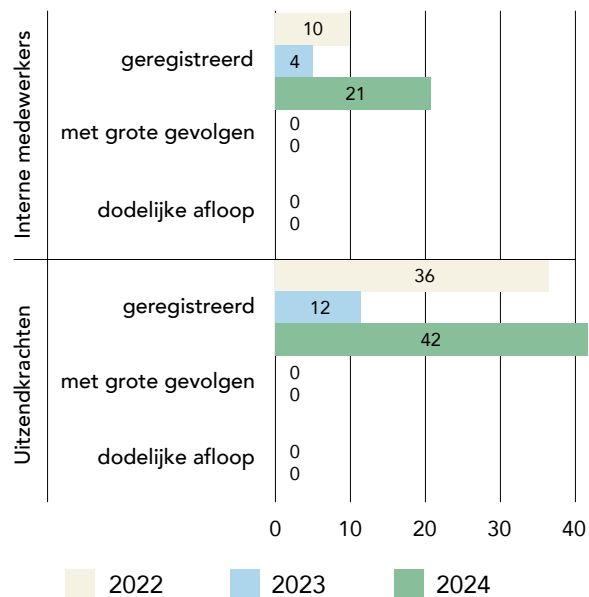
Van de ongevallen die in 2024 hebben plaatsgevonden onder de eigen medewerkers, waren er 2 met verzuim tot gevolg, en 12 zonder verzuim tot gevolg. Bij de uitzendkrachten hebben we 9 ongevallen geregistreerd met verzuim tot gevolg en 13 zonder. Voor de eigen medewerkers en uitzendkrachten samen is het totaal aantal verzuimuren naar aanleiding van letsels 96 uur. Na deze periode hebben deze medewerkers het werk kunnen hervatten.

De aanwezige EHBO'ers en BHV'ers (bedrijfshulpverleners) 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 25 in 2023 gedaald naar 24 in 2024. Een daling is altijd goed, maar ten opzichte van de genomen maatregelen in 2024, hebben we naar nog minder bijna ongevallen gestreefd. We concluderen hiermee wel voorzichtig dat de meldingsdrempel laag genoeg is.

AANTAL INCIDENTEN PER 1 MIO GEWERKTE UREN



Doelstellingen

Sinds 2023 houden we minstens eenmaal per kwartaal onze gebruikelijke ARBO-rondes, hiermee proberen we de bewustwording en veiligheid te verhogen. Doorlopend hanteren wij een nuldoelstelling voor ongevallen met verzuim en streven wij naar een halvering van het aantal ongevallen zonder verzuim naar vier in 2025 ten opzichte van 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.

3.2.5 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 wij onze medewerkers om vaardig, wendbaar en toekomstbestendig te blijven.

IMPACTS, RISICO'S EN KANSEN	
Positieve impact	Werkgelegenheid (werkelijk); meer personen aan werk helpen.
	Ontwikkeling (werkelijk); verhoogde skillset en ondersteuning in carrièreontwikkeling.
	Onderwijsondersteuning (werkelijk); bijdrage aan prestaties van onderwijsinstellingen.
	Klanttevredenheid (werkelijk); verhogen van klant- en consumententevredenheid door betere output.
Negatieve impact	Er is geen negatieve impact geïdentificeerd.
Kansen	Werkgeverspositie; binnen de AGF-sector aantrekkelijk als werkgever.
Risico's	Concurrentie; grote bedrijven in de regio zoals ASML en Philips maken het lastig om op te vallen als uitmuntende werkgever.

OPLEIDINGSBELEID

Ons opleidingsbeleid is onderdeel van het HR-beleid. Het doel is dat medewerkers beschikken over de juiste vaardigheden om hun functie uit te voeren en voorbereid zijn op toekomstige ontwikkelingen. Wij bieden ook opleidingsmogelijkheden aan uitzendkrachten. De focus ligt op de ontwikkeling van leiderschap, communicatie, taalvaardigheden en functiegerichte competenties. In verband met nieuwe geautomatiseerde systemen, werkwijzen en voedselveiligheidsnormen richten

wij ons op kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het uitvoeren van het werk in de komende jaren. Wij maken gebruik van het 70-20-10-model. Dit model gaat uit van leren op drie niveaus: 70% via werkervaring, 20% via interactie met anderen en 10% via formeel leren. Binnen deze aanpak bieden wij verschillende programma's aan, waaronder Leren op de werkplek, Sociaal leren, Formeel leren, Leiderschapsprogramma's en de training Leidinggeven, Cultuur en Communicatie.

TRAININGSPROGRAMMA'S

Leren op de werkplek

Binnen de productieafdelingen passen wij het Training Within Industry-programma (TWI) toe. Dit programma biedt gestandaardiseerde methoden voor praktijktraining. Medewerkers leren vaardigheden tijdens het uitvoeren van hun werkzaamheden, op basis van vaste trainingsmodules.

TWI wordt ingezet voor persoonlijke ontwikkeling, bijvoorbeeld bij doorgroei naar een andere functie. Een groep van onze medewerkers is opgeleid en gecertificeerd om trainingen te verzorgen volgens deze methode.

Sociaal leren door interactie

Sociaal leren vindt plaats via coaching, samenwerking en onderlinge feedback. Medewerkers leren van en met elkaar. Dit gebeurt op basis van individuele leerdoelen of gedeelde leerdoelen binnen teams.

Formeel leren

Formeel leren wordt aangeboden in de vorm van klassikale trainingen en e-learning. Dit omvat onder andere taaltrainingen en functiegerichte instructie.

Leiderschapsprogramma's

Voor verschillende groepen medewerkers zijn trainingen beschikbaar op het gebied van leiderschap. Deze richten zich op ontwikkelingsgericht werken, het nemen van initiatief en het dragen van verantwoordelijkheid. Daarnaast bieden wij functiegerichte opleidingen aan. Operationeel leidinggevend en volgen trainingen over cultuur, communicatie en leidinggeven. Keurmeesters en productverantwoordelijken nemen deel aan producttrainingen. Voor leden van de personeelsvertegenwoordiging zijn er specifieke trainingen gericht op hun rol.

Leidinggeven, cultuur en communicatie

Vanwege de verschillende culturele achtergronden binnen onze organisatie is er een aanvullend programma gestart over cultuur en communicatie. Dit programma is bedoeld voor operationeel leidinggevend en is gericht op het omgaan met culturele verschillen in het dagelijkse werk. Het programma maakt onderdeel uit van ons leiderschapsaanbod.

SCHERPENHUIZEN ACADEMY

Sinds eind 2024 beschikken wij over een eigen online leerplatform: de Scherpenhuizen Academy. Via dit platform bieden wij trainingen aan die bijdragen aan het kennisniveau van de organisatie en aan de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers.

De academy bevat een onlinebibliotheek met opleidingen en trainingen. Daarnaast bieden wij via dit platform ook eigen ontwikkelde trainingen aan, zoals trainingen over veiligheid en voedselveiligheid.

De Scherpenhuizen Academy bevat ook een Learning Management Systeem. Dit systeem gebruiken wij om de opleidingsbehoefte en de ontwikkeling van medewerkers te registreren en te volgen.

EINDEJAAR- EN LOOPBAANONTWIKKELINGSGESPREKKEN

Jaarlijks voeren managers eindejaars- en beoordelingsgesprekken met de medewerkers van hun afdeling. HR controleert of de gesprekken hebben plaatsgevonden, verzamelt de terugkoppelingen en verwerkt deze in het personeelsdossier. Tijdens deze gesprekken brengen wij ook de opleidingsbehoefte in kaart.

De inventarisatie van opleidingsbehoeften vindt plaats in eindejaarsgesprekken, gesprekken tussen medewerkers en leidinggevend en het kwartaaloverleg tussen HR en de afdelingen. Daarbij maken wij onderscheid tussen collectieve en individuele behoeften.

De collectieve behoefte bestaat uit verplichte opleidingen en trainingen die bijdragen aan het behalen van bedrijfsdoelstellingen. De individuele behoefte richt zich op de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Wij begeleiden medewerkers bij het opstellen van persoonlijke ontwikkelingsplannen. In deze plannen worden doelstellingen vastgelegd voor één jaar en voor vijf jaar. Wij voeren hierover periodiek gesprekken.

Op basis van de inventarisatie stellen wij jaarlijks een opleidingsplan op. Dit plan bestaat uit vier pijlers:

- Vernieuwen: opleidingen die nodig zijn om bedrijfsdoelen te behalen.
- Verbeteren: opleidingen die bijdragen aan beter functioneren in de huidige functie.
- Onderhouden: opleidingen die nodig zijn om taken goed te blijven uitvoeren.
- Oplossen: opleidingen die helpen bij het aanpakken van knelpunten in het werk.

Medewerkers kunnen daarnaast een afspraak maken met een loopbaancoach. Deze coach bezoekt Scherpenhuizen periodiek en bespreekt onderwerpen zoals ontwikkeling, talent en ambitie.

Taalbarrière

Voor medewerkers die de Nederlandse of Engelse taal onvoldoende beheersen, vragen wij vooraf of zij akkoord gaan met de inzet van een tolk. Dit maakt de gesprekken over functioneren en ontwikkeling toegankelijk voor iedereen.

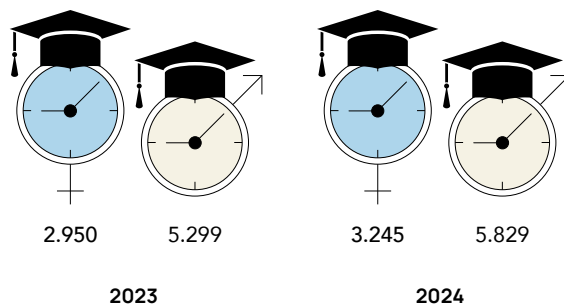
OPLEIDINGSUREN

In 2024 is in totaal 9.074 uur besteed aan opleidingen, trainingen en cursussen. Dat komt neer op gemiddeld 26 uur per medewerker. In 2023 lag het totaal op 8.249 uur, met een gemiddelde van 26,8 uur per medewerker. De lichte daling in het gemiddelde komt door een toename van het aantal medewerkers. De doelstelling voor 2024 was gemiddeld 16 uur per medewerker. Deze is behaald.

Van de 9.074 opleidingsuren is 5.237 uur besteed binnen de Packaging-afdeling. Dit betreft met name heftruckopleidingen en TWI-trainingen. TWI staat voor Training Within Industry, een methode voor het overbrengen van werkinstructies, het begeleiden van medewerkers en het verbeteren van werkprocessen. Binnen kantoorafdelingen zijn 3.837 uur besteed aan trainingen over leidinggeven, communicatie en cultuur.

AANTAL OPLEIDINGSUREN PER GESLACHT

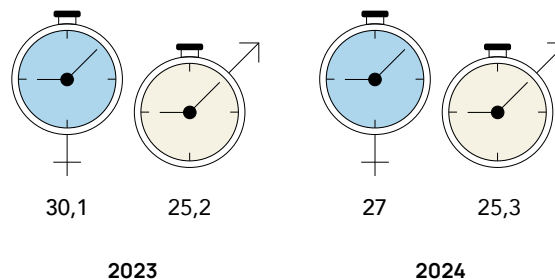
totaal 2024: 9.074 opleidingsuren



Mannelijke medewerkers volgden in 2024 in totaal 3.245 opleidingsuren. Dat komt neer op gemiddeld 25,3 uur per medewerker. Vrouwelijke medewerkers volgden 5.829 uren, met een gemiddelde van 27 uur per medewerker.

Het aantal trainingsuren van vrouwelijke medewerkers is gedaald ten opzichte van 2023. Dit komt door een toename van het aantal vrouwelijke medewerkers in 2024.

GEMIDDELD AANTAL TRAININGSUREN PER GESLACHT



TALENTONTWIKKELING

Wij voeren een talentmanagementprogramma uit waarbij talentvolle medewerkers een persoonlijk ontwikkelingsplan krijgen. Op alle afdelingen doen wij twee keer per jaar een inventarisatie naar alle talenten van de medewerkers en of deze optimaal benut worden. Hierdoor krijgen leidinggevendenden beter inzicht in de talenten binnen hun teams.

Het programma is gericht op medewerkers die willen doorgroeien en op medewerkers die zich in de breedte willen ontwikkelen. Ontwikkeling is als vast onderwerp opgenomen in het eindejaarsgesprek, onder de kernwaarde Vitaal.

Carrière ladder

Voor medewerkers in de productieomgeving van Packaging is een carrière ladder beschikbaar. Deze laat zien welke doorgroeimogelijkheden er zijn en welke voorwaarden daarvoor gelden.

De ladder geldt voor alle functies binnen Packaging en is beschikbaar voor vaste medewerkers en uitzendkrachten. De carrière ladder bestaat uit drie kaarten die inzicht geven in mogelijke stappen en bijbehorende veranderingen in functie en beloning. Interne opleidingen tijdens werktijd maken het mogelijk om de benodigde vaardigheden op te bouwen. Jaarlijks wisselen ongeveer vijftig medewerkers van functie binnen Packaging, op basis van deze trainingsstructuur. Ook horizontale functiewisseling is mogelijk.

In 2024 is de carrière ladder voor de Technische Dienst toegevoegd.

Leerbedrijf

Wij zijn erkend als leerbedrijf. Dit betekent dat wij stageplaatsen en begeleiding bieden voor verschillende mbo-opleidingen in de regio. Wij onderhouden contact met scholen door middel van rondleidingen en gastlessen. Ook met hbo-opleidingen werken wij samen en bieden wij stages aan. In 2024 hebben zes stagiairs hun stage bij ons gevolgd.



3.2.6 LOKALE MAATSCHAPPELIJKE BETROKKENHEID

Proactief toegankelijk, betrokken en bevorderend opstellen voor een positieve bijdrage aan de lokale maatschappij, rekening houdend met onze kernwaarden samen vitaal ondernemend.

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 waar mogelijk te verduurzamen. 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 actief betrokken bij lokale netwerken en sectorinitiatieven om kennis te delen en samenwerking te versterken. Zo geven we gastlessen op scholen en bieden we scholieren ruimte voor stage- of afstudeerprojecten. Ook organiseren we rondleidingen en open dagen. Daarnaast zijn we aangesloten bij ondernemersvereniging OV8.

Hiervoor hebben wij de volgende doelstellingen:

- In 2025 willen we minimaal vijf stageplekken bieden aan jongeren die een programma volgen bij een erkend leerbedrijf. Deze doelstelling hebben wij voor 2024 gehaald door zes stagiairs te begeleiden binnen Scherpenhuizen.
- We streven ernaar om jaarlijks minimaal duizend kilo hard- of zachtfruit te schenken aan lokale events of goede doelen, waaronder de Voedselbank.

MAATSCHAPPELIJKE BIJDRAGEN

Met sponsoring creëren we een win-winsituatie door deze te laten aansluiten bij onze kernwaarden: samen, vitaal en ondernemend. Ook sluiten de sponsordoelen aan bij thema's als gezondheid, duurzaamheid, sport en verse groenten en fruit.

We sponsoren vooral activiteiten en partijen die helpen om ons relatienetwerk te onderhouden en te versterken, of die bijdragen aan bewustwording over onze gezonde producten. In 2024 hebben wij 19 doelen gesponsord.

Voor meer informatie over onze kernwaarden, zie [pagina 16](#).

GROENTE- EN FRUITDONATIES

Wij doneren groenten en fruit aan organisaties in de regio. In 2024 hebben verschillende organisaties, zoals Solar Team TU Eindhoven, Alpe d'Huzes, Jeugdkamp Eindhoven Acht Jong Nederland, KIKA Kindervakantieweken Eindhoven, Kindervakantieweek Meerhoven, Trailrun Someren JOEK en voetbalclub S.V. Tivoli groenten en fruit ontvangen.



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.



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.



Voetbalverenigingen

De voetbalverenigingen RKVVO, SV Marvilde, 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.



FAIR STAY BEST

Bij de verwerking van groenten en fruit werken we met uitzendkrachten. Door het seizoensgebonden karakter van de producten is hun inzet nodig. Veel van deze medewerkers komen uit het buitenland en verblijven tijdelijk in Nederland. Om hen in de toekomst een tijdelijk en kwalitatief thuis te kunnen bieden, is het plan Fair Stay Best ontwikkeld. Het gaat om huisvesting met faciliteiten die je iedereen gunt; nette en ruimte woonruimtes, recreatiemogelijkheden, een winkel en een wasserette. Voor dit plan loopt reeds enige tijd een vergunningentraject. De volgende stappen zijn afhankelijk van de uitkomst daarvan.

3.2.7 ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN 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 hun eigen medewerkers. Dit doen we door middel van GRASP-audits, Sedex/BSCI-toetsingen en het opvragen van specifieke certificaten. Als een leverancier niet voldoet aan onze normen, werken we samen aan verbeteringen.

IMPACTS, RISICO'S EN KANSEN	
Positieve impact	Due diligence (werkelijk); stimuleren van betere arbeidsomstandigheden via certificeringen
Negatieve impact	Gezondheid (potentieel); afname van gezondheid of ontstaan van werkgerelateerde aandoeningen bij ketenmedewerkers.
	Werkomstandigheden (potentieel); gebrekkige bescherming van arbeidsrechten bij ketenorganisaties.
	Veiligheid (potentieel); onvoldoende arbeidsveiligheid en kans op fysiek letsel in de keten.
Kansen	Er zijn geen kansen geïdentificeerd onze focus ligt op naleving van wet- en regelgeving en beschermen van arbeidsomstandigheden via certificeringen.
Risico's	Imago; voorkomen van imagoschade bij incidenten over slechte arbeidsomstandigheden in de keten.

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.

Communicatie met medewerkers in de waardeketen

Wij hebben beperkte directe communicatie met medewerkers in de keten. Onze eisen leggen wij vooraf vast via een leveranciersverklaring en door het verplicht stellen van certificeringen.

Certificeringsprocessen zoals GRASP, Sedex/BSCI en GLOBALG.A.P. bevatten ook elementen over arbeidsomstandigheden en mensenrechten. Op die manier worden de omstandigheden van ketenmedewerkers indirect in beeld gebracht.

LEVERANCIERSTOETSING

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.

Begin 2025 starten we een nieuwe uitvraag. Hiermee willen we ieder jaar strenger en uitgebreider controleren. Deze verscherping komt voort uit strengere klanteisen en nieuwe inzichten op het gebied van duurzaamheid. We maken hierbij onderscheid tussen leveranciers binnen en buiten Europa, vanwege de verschillen in regelgeving en verwachtingen rond duurzaamheid.

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 voor 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

In 2024 hebben wij onze leveranciersverklaring vernieuwd, de meest recentste dateerde van 2019. Deze leveranciersverklaring zal in 2025 worden uitgerold en verplicht worden gesteld aan leveranciers.

GRASP-toetsing

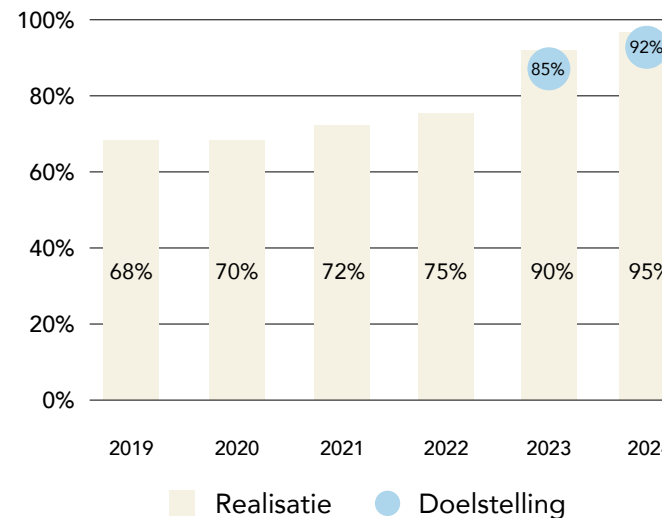
Wij beoordelen leveranciers ook op het bezit van een GRASP onsite CSR-audit. GRASP is een beoordeling van arbeids- en mensenrechten op landbouwniveau en onderdeel van het GLOBALG.A.P./GRASP-certificaat. In 2024 was minstens 95% van onze AGF-leveranciers GLOBALG.A.P./GRASP-gecertificeerd. Wanneer de partijen dit niet hebben, is er meestal een SMETA-certificering.

CSR-beoordeling Sedex of BSCI

Behalve de on-site CSR-audits (GRASP) kan er ook sprake zijn van een Sedex of BSCI toetsing. BSCI (Business Supply Chain Initiative) is een Europees initiatief dat streeft naar betere arbeidsomstandigheden wereldwijd. Zowel BSCI als Sedex borgen een gedragscode om ethisch verantwoord in te kopen.

In 2023 is 15% van de leveranciers getoetst via Sedex of BSCI. In 2024 is dat aandeel toegenomen tot 19,23%. Voor 2025 streven we ernaar om 23% van de leveranciers aan een toetsing te onderwerpen.

AANDEEL LEVERANCIERS MET EEN ON-SITE CSR-AUDIT (GRASP)



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, GLOBALG.A.P., GRASP of Spring voor watergebruik. Dit is verplicht voor bepaalde risicodragende landen.

DUURZAAMHEIDSTRAININGEN INKOPERS

Ons voltallige inkoopteam krijgt trainingen in het duurzaam/maatschappelijk verantwoord inkopen en ethisch & eerlijk zakendoen. Over 2024 heeft 100% van onze inkopers deze training gevolgd.

3.2.8 DIVERSITEIT EN INCLUSIE

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

We streven naar een werkomgeving waarin medewerkers gelijk worden behandeld en waarin geen sprake is van discriminatie. Iedereen binnen onze organisatie doet mee. Diversiteit betekent dat we rekening houden met verschillende achtergronden en overtuigingen. Eind 2024 werkten er medewerkers met negentien verschillende nationaliteiten in onze organisatie. De verhouding tussen vrouwen en mannen was 34% tegenover 66%.

Voor meer informatie over de samenstelling en diversiteit onder de medewerkers, zie het hoofdstuk Medewerkers vanaf [pagina 20](#) en de bijlage vanaf [pagina 119](#).

IMPACTS, RISICO'S EN KANSEN	
Positieve impact	Werkgelegenheid (werkelijk); Meer personen aan werk helpen.
	Respect (werkelijk); Respectvol met elkaar omgaan.
	Werktoegang (werkelijk); Werkverschaffing aan medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt via sociale werkplaats.
Negatieve impact	Er is geen negatieve impact geïdentificeerd.
Kansen	Arbeidsmarkttoegang; Aantrekkelijk zijn voor mensen die niet voldoen aan het traditionele profiel in de AGF-sector.
	Voorbeeldfunctie; Voor lokale bedrijven en direct betrokken personen.
	Werkomgeving; Diversiteit en inclusie bevorderen de werkomgeving, prestaties en ketenoutput.
Risico's	Beperkte invloed; Realisatie van diversiteit is afhankelijk van externe factoren waarop de organisatie weinig invloed heeft.

DIVERSITEIT

We zorgen ervoor dat iedereen mee kan doen, ongeacht afkomst, huidskleur, religie, sociale klasse, opleidingsniveau, seksuele geaardheid of gender. Bij de werving en selectie van een medewerker ligt de focus dan ook op de competenties en talenten van een kandidaat. Diversiteit is 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 krijgt bij ons.
- Discriminatie in vacatures te voorkomen.
- Respect te tonen voor alle medewerkers.

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

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

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

Diversiteit van de directie

Binnen onze directie is 20% van het hoogste management vrouw. De leeftijdsverdeling bestaat voor de helft uit personen boven de vijftig jaar en voor de andere helft uit personen tussen de dertig en vijftig jaar.

Voor meer informatie over onze directie, zie het hoofdstuk Bestuursstructuur, vanaf [pagina 96](#).

INCLUSIE

Diversiteit brengt verschillen in inzicht, gedrag en werkwijze met zich mee. In de praktijk vraagt dit van medewerkers dat zij leren omgaan met tegenstellingen, samenwerken met onbekenden, elkaars grenzen respecteren en leiding accepteren. Ook vraagt het omgaan met emoties en conflicten. Inclusie is nodig om deze samenwerking mogelijk te maken. Dat iedereen kan meedoen, betekent niet dat elk gedrag wordt geaccepteerd. We bieden medewerkers handvatten om verbinding te maken met anderen. We stimuleren wederzijds begrip en zorgen dat verschillende opvattingen een plaats krijgen in de samenwerking.

Omgaan met culturele verschillen

Omdat we veel werken met uitzendkrachten, komen medewerkers regelmatig in contact met uiteenlopende culturele achtergronden. Voor leidinggevenden betekent dit dat zij rekening houden met verschillen in taal, gewoonten en verwachtingen. We zorgen ervoor dat alle medewerkers zich welkom voelen.

We communiceren in meerdere talen. Daarbij letten we op formulering, toon en communicatiemiddel. Afhankelijk van het onderwerp kiezen we voor digitale berichten, persoonlijke toelichting of andere vormen. Communicatie verloopt via intranet, e-mail, post of app. Tijdens beoordelingsgesprekken is een tolk beschikbaar als een medewerker het Nederlands of Engels niet beheerst.

Training voor leidinggevenden

In 2024 hebben we trainingen georganiseerd voor operationeel leidinggevenden over communicatie en cultuur. We streven ernaar dat alle leidinggevenden van onze pakstations deze training volgen. De doelstelling is dat iedere nieuwe leidinggevende de training Communicatie, Cultuur en Leidinggeven doorloopt, inclusief het invullen van de vragenlijst over psychosociale arbeidsbelasting en cultuur. In deze trainingen bouwen zij vaardigheden op die bijdragen aan inclusie op de werkvloer.

DIVERSITEIT IN SALARIS

Man-vrouw verhouding

In 2024 hebben we voor het eerst het beloningsverschil tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers berekend. Dit percentage geeft het verschil weer tussen het gemiddelde loon van vrouwelijke medewerkers ten opzichte van het mannelijke gemiddelde. In 2024 verdienen vrouwelijke medewerkers gemiddeld 84% van het mannelijke gemiddelde.

Het verschil wordt veroorzaakt door functies en functieniveaus, verschillen in voltijd- en deeltijdcontracten. Ook in het aantal dienstjaren. Wij hanteren bij de verloning de loonschalen vanuit de cao waardoor alle medewerkers op dezelfde manier worden ingeschaald bij aanvang of tijdens het dienstverband. Hierbij wordt dus geen onderscheid gemaakt in man of vrouw.

Salarisverhouding

In 2024 is ook de salarisverhouding binnen de organisatie berekend. Deze verhouding geeft de totale jaarlijkse beloning van de hoogst betaalde medewerker weer ten opzichte van de mediaan van de totale beloning van alle andere medewerkers. In 2024 bedraagt deze verhouding 400%. Het hoogste jaarsalaris is daarmee vier keer zo hoog als de mediaan van de rest van de organisatie.

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 92](#). 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.

IMPACTS, RISICO'S EN KANSEN

Positieve impact	Welvaart (werkelijk); marktconform salaris voor medewerkers en uitzendkrachten, wat bijdraagt aan economische voorspoed.
	Prijsniveau telers (werkelijk); betere prijzen voor telers zorgen voor economische voorspoed in de keten.
Negatieve impact	Prijsdruk (potentieel); slechtere prijs voor retailers en consumenten.
Kansen	Leveranciersrelaties; stabiele en transparante relaties met leveranciers bieden kansen.
Risico's	Internationale loonverschillen; loonkosten in Nederland stijgen sneller dan in andere landen, wat concurrentiepositie beïnvloedt.
	Leverancierstransparantie; gebrek aan openheid in samenwerking met leveranciers vormt een risico.
	Kostendruk; beperkte invloed op prijzen terwijl kosten blijven stijgen.

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 bespreekpunt. 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. Wordt deze toetsing als onvoldoende beschouwd dan zullen wij met de partner in gesprek gaan. Wordt de feedback niet meegenomen, dan zal dat effect hebben op de inzet van deze partner in de toekomst.

Meer informatie over de arbeidsomstandigheden van de ketenmedewerkers is te vinden in het hoofdstuk

Arbeidsomstandigheden in de keten vanaf [pagina 78](#).



EERLIJKE PRODUCTPRIJZEN

Principes van eerlijke prijsstelling

Wij zien dat eerlijke prijzen in de aardappelen-, groenten- en fruitsector (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 duurzame samenwerking van betrokkenen in de AGF-keten. Het doel is om telers en boeren aan te moedigen op een duurzame manier te werken, consumenten te helpen goede keuzes te maken en de overheid te stimuleren om duurzaamheid te steunen.

De wensen van de consumenten worden via onze klanten aan ons doorgegeven. Daarom spelen wij als handels- en verpakkingsbedrijf uiteindelijk een kleine rol in het eerlijk maken van de prijzen. Sommige NGO's die zich inzetten voor eerlijke prijzen proberen ervoor te zorgen dat boeren een eerlijke prijs krijgen. Maar dat is moeilijk, omdat de kosten om groenten en fruit te telen in de AGF-sector erg verschillen. Uiteindelijk zijn eerlijke en duurzame prijzen afhankelijk van de betalingsbereidheid van de consument. We moeten dit altijd zien in de context van de gehele economie/cyclus; wij doen ons best om aan de verwachtingen van iedereen te voldoen.

Meer informatie over eerlijke handelspraktijken is te vinden in het hoofdstuk Bedrijfsethiek voor [pagina 92](#) en Productintegriteit en ketentransparantie vanaf [pagina 90](#).

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.

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.

Inkooptrainingen

Het volledige inkoopteam krijgt jaarlijks een presentatie van de afdeling kwaliteit over duurzaamheid, maatschappelijk verantwoord inkopen en eerlijk zakendoen. In 2024 heeft 100% van de inkopers deze bijeenkomst bijgewoond. In 2025 nemen wij een verplichte maatwerktraining op in de online Academy om hier extra aandacht aan te geven.

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 Britse ponden (GBP) of Amerikaanse 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 2024 een omzet van €512 miljoen behaald.

IMPACTS, RISICO'S EN KANSEN	
Positieve impact	Welvaart (werkelijk); financiële voorspoed voor aandeelhouders en medewerkers.
	Regio (werkelijk); economische voorspoed in de lokale regio.
	Partnerschap (werkelijk); betrouwbare partner voor klanten.
	Betaling (werkelijk); betalingszekerheid voor leveranciers en telers.
Negatieve impact	Er is geen negatieve impact geïdentificeerd.
Kansen	Investeringen; sterke financiële positie en governance bieden ruimte om leverage te creëren voor uitbreiding.
Risico's	Liquiditeit; onvoldoende liquiditeitsbeheer kan leiden tot faillissement.

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 2024 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 door bijvoorbeeld verminderde beschikbaarheid van producten door overstromingen in Spanje.

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 maar ook kosten voor extra maatregelen vanwege wet- en regelgeving als cyber security en duurzaamheid. Ook de krapte op de arbeidsmarkt heeft invloed gehad, zoals dat bij de meeste bedrijven het geval was en daarnaast zijn lonen gestegen.

VERWACHTINGEN

We verwachten dat 2025 een vergelijkbare start als in 2024 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.

In 2024 zijn we overgestapt naar een andere bank. De verdere uitwerking van deze overstap vindt plaats in 2025. Deze keuze levert niet alleen een financieel voordeel op door lagere rentelasten, maar biedt ook meer ruimte voor toekomstige groei.



3.3.3 INNOVATIE

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

Wij richten ons voortdurend op innovaties die bijdragen aan procesefficiëntie, proceskwaliteit, vermindering van milieu-impact en verbetering van arbeidsomstandigheden. In 2024 hebben we meerdere aanpassingen gedaan aan onze productielijnen. Zo zijn onderdelen van het proces geautomatiseerd of gerobotiseerd om onder andere zware handelingen te vervangen en het werk fysiek minder belastend te maken.

We innoveren vooral op het gebied van circulariteit, zie hiervoor de hoofdstukken Afval- en circulariteit [pagina 39](#) en Circulair verpakken op [pagina 44](#).

IMPACTS, RISICO'S EN KANSEN	
Positieve impact	Werkklimaat (werkelijk); betere werkomstandigheden voor eigen medewerkers.
Negatieve impact	Werkgelegenheid (potentieel); automatisering kan leiden tot minder werkgelegenheid.
Kansen	Economie; potentieel economische kansen voor andere bedrijven.
	Logistiek; logistieke vernieuwing biedt onderscheidend vermogen ten opzichte van de stabiele markt.
	Verspilling; potentieel minder voedselverspilling.
	Werkgelegenheid; minder afhankelijkheid van medewerkers door innovaties.
Risico's	Achterstand; bij uitblijven van innovatie bestaat het risico om achterop te raken, ondanks de behoudende markt.

INNOVATIEBELEID

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

We hebben in 2024 de volgende innovaties op onze productlijnen toegepast:

- Kantelaar spruiten kisten:** Op een productielijn is een installatie geplaatst die kisten met spruiten automatisch kantelt. Vanuit deze installatie komen de spruiten op een lopende band waarop ze gecontroleerd worden. Daarna gaan ze naar een verpakkingsmachine die ze in netverpakkingen verpakt. Voorheen werden de kisten met een heftruck geleegd in een voorraadbak. Dit leidde tot meer beschadiging van de spruiten en een minder veilige werkomgeving vanwege het gebruik van de heftruck.
- Voorweeglijn:** Met de nieuwe afvullijn kunnen dozen van vijf kilogram volledig automatisch gevuld worden. Dankzij deze vernieuwing is de verwerkingssnelheid per uur aanzienlijk toegenomen, zit er minder extra product in de dozen en is er minder handmatige arbeid nodig bij het vullen.
- Aangepaste verpakkingslijn voor bonen:** Een bestaande productielijn is aangepast zodat deze geschikt is voor het etiketteren van gesneden bonen en fijne bonen. De lijn is nu zo ingericht dat het inpakken minder fysiek belastend is voor onze medewerkers. Daarnaast is er een controleweegsysteem toegevoegd om het gewicht van de verpakkingen automatisch te controleren.
- Automatiseren dozenaanvoer:** De dozenvouwer is geïntegreerd in het aanvoersysteem voor leeg fust richting de verpakkingslijnen. In de eerdere situatie moesten opgezette dozen handmatig op het aanvoersysteem worden geplaatst. Nu worden de dozen automatisch opgezet en op basis van vraag aangevoerd op het fustsysteem. Dit vermindert de benodigde handelingen en bespaart opslagruimte.
- Gedeeltelijke robotisering van verpakkingslijn voor paprika's:** Er wordt gewerkt aan de gedeeltelijke automatisering van een verpakkingslijn voor zogeheten stoplichtverpakkingen met paprika's in drie kleuren. Met behulp van beeldherkenningstechnologie wordt beoordeeld of een paprika geschikt is voor verpakking. Als dat het geval is, plaatst een robotarm de paprika op de verpakkingslijn. In 2025 wordt de eerste lijn omgebouwd en uitgerust met twee robots. Deze opzet automatiseert de verwerking van twee van de drie paprika's per verpakking; de derde wordt voorlopig nog handmatig toegevoegd. Het uiteindelijke doel is volledige automatische verwerking.

DIGITALISERING

Wij zijn bezig met de verdere digitalisering van processen, met als doel het reduceren van papierafval en het verbeteren van procesefficiëntie. Dit project is gestart in 2022. In de eerste fase is een besparing gerealiseerd van twee voetbalvelden aan A4-/A3-papier, wat overeenkomt met ongeveer 150.000 formulieren en 750 kilogram papierafval.

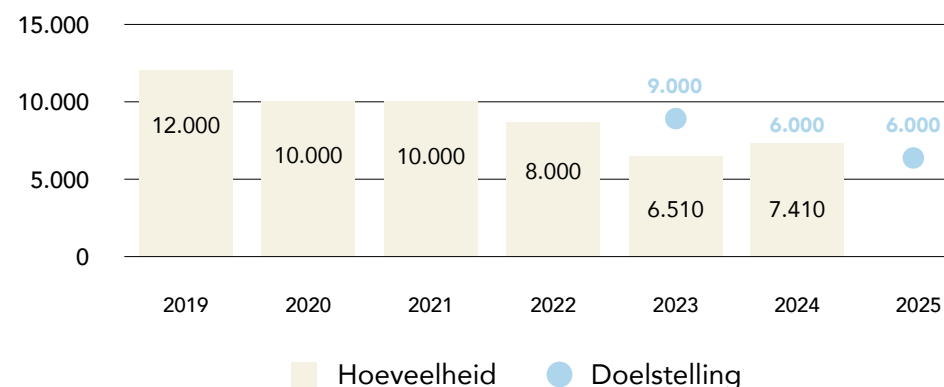
Besparingen door digitalisering



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 2024 minder dan 6.000 kg papier te gebruiken, dit hebben we niet gehaald door 7.410 kg papier te gebruiken. In 2024 is meer papier verbruikt dan in 2023, vanwege volumegroei was er sprake van extra werkorders die nog niet digitaal verwerkt kunnen worden. Ons doel is om voor 2025 minder dan 6.000 kg A4-/A3 papier in te kopen en om minimaal 300.000 formulieren minder te gebruiken dan in 2022.

A4 PAPIERVERBRUIK (in kg)



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 belangrijk 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. Door ons geautomatiseerd systeem kunnen wij onze track and trace informatie binnen de wettelijke en klantgestelde eisen opleveren.

IMPACTS, RISICO'S EN KANSEN	
Positieve impact	Retailerrelatie (werkelijk); vertrouwen van klanten en leveranciers als betrouwbare partner. Consumentenvertrouwen (werkelijk); meer transparantie en zekerheid voor de consument.
Negatieve impact	Positionering (werkelijk); Scherpenhuizen is een producent van private label-producten en gaat niet over uitingen op verpakking, label of etiketten richting de consument.
Kansen	Geen kansen; focus ligt op naleving van wet- en regelgeving en certificeringen.
Risico's	Ketenkosten; meer administratie en kosten.

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.

Wetgeving en klanten stellen eisen aan de snelheid waarmee traceerbaarheid moet worden aangetoond. Volgens de wet moet dit binnen vier uur. Klanten hanteren een norm van twee uur. Ook buiten kantooruren moet deze informatie beschikbaar zijn. Deze eisen zijn opgenomen in ons beleid en worden jaarlijks getoetst.

Biologisch

Rondom 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 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 vanuit zowel de keten binnen onze organisatie 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.

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.

Traceerbaarheidstest

Tijdens het hele proces dragen onze producten een zichtbaar partijlabel, zodat we altijd weten waar een product vandaan komt. Wanneer we een order splitsen, zorgen we dat er extra stickers beschikbaar zijn om die zichtbaarheid te behouden.

We testen deze werkwijze jaarlijks via een recalltest en traceerbaarheidstest, uitgevoerd door de afdeling QESH. Zo houden we scherp of het systeem werkt zoals het moet, en of we eventuele verbeteringen kunnen doorvoeren.

In 2024 hebben we meerdere traceerbaarheidstesten uitgevoerd—tijdens audits, op verzoek van klanten en vanuit onze eigen kwaliteitsborging. Al deze testen zijn succesvol en zonder afwijkingen verlopen.

Een belangrijke bijdrage daaraan is het digitaliseren van kwaliteitsregistraties op een aantal productielijnen. Hierdoor is de informatie sneller beschikbaar, wat ons helpt om producten efficiënter en nauwkeuriger te traceren. Tegelijkertijd verkleinen we zo ook de kans op fouten. Wel gaan we een aanpassing doorvoeren in de samenstelling van productgroepen, waarbij we met minder verschillende telers per productgroep werken. Dit maakt het traceren niet alleen eenvoudiger, maar ook betrouwbaarder.

Voor meer informatie over innovaties bij Scherpenhuizen, zie het hoofdstuk innovaties vanaf [pagina 88](#).

TRACEERBAARHEID DOOR DE KETEN

Het waarborgen van traceerbaarheid en transparantie in de AGF-keten is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Alle partijen in de keten moeten kunnen aantonen waar een product vandaan komt en waar het naartoe gaat. Wij werken daarvoor samen met leveranciers, klanten en andere ketenpartners. Standaarden zoals IFS en BRC en afspraken met klanten bepalen hoe snel en hoe betrouwbaar informatie beschikbaar moet zijn. Volgens deze standaarden moeten traceergegevens binnen vier uur beschikbaar zijn. Klanten hanteren een norm van twee uur. Herkomst, verwerking en distributie moeten op elk moment inzichtelijk zijn.

Onze leveranciers en ketenpartners volgen dezelfde normen en standaarden zoals die aan ons worden opgelegd door onze afnemers. Leveranciers moeten een leveranciersverklaring invullen en deze moet goedgekeurd worden door de afdeling kwaliteit. Geleverde partijen worden gecontroleerd op traceerbaarheid via identificatienummers op de stickers. Dit identificatienummer is gekoppeld aan de teler of producent. Daarmee kunnen we herleiden waar en door wie het product is geteeld.

3.4.2 BEDRIJFSETHIEK

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

Bedrijfsethiek is een belangrijk onderdeel van onze bedrijfsvoering en vastgelegd in ons beleid. Dit beleid is ondertekend door onze CEO. We voldoen aan sociale en milieuwetgeving en hanteren een zero-tolerancebeleid voor corruptie, mededinging en privacyschendingen. We bieden ruimte en bescherming aan medewerkers die onregelmatigheden willen melden.

We volgen de Nederlandse wetgeving en internationale kaders zoals de UK Bribery Act en Sapin II. We hebben richtlijnen opgesteld om corruptie en omkoping te voorkomen. Onze manier van werken wordt ondersteund door een transparante organisatiecultuur.

Het onderwerp eerlijke lonen, prijzen en relaties op [pagina 82](#) sluit aan op bedrijfsethiek. Daar ligt de focus op transparantie, betalingspraktijken en eerlijke handelsrelaties. Bedrijfsethiek richt zich op naleving van wet- en regelgeving en het voorkomen van onethisch gedrag.

IMPACTS, RISICO'S EN KANSEN VAN BEDRIJFSETHIEK	
Positieve impact	Gelijkwaardigheid (werkelijk); Eerlijk speelveld in de AGF-sector.
Negatieve impact	Geen incidenten (werkelijk); Er is geen negatieve impact vastgesteld. Sinds de nulmeting in 2019 zijn er geen meldingen gedaan via de klokkenluidersregeling en geen schendingen van wet- en regelgeving geconstateerd.
Kansen	Imago; Prestaties op het gebied van bedrijfsethiek beïnvloeden het imago richting retailers.
Risico's	Verwevenheid; Risico door nauwe onderlinge verbondenheid in de AGF-branch.

BEDRIJFSCULTUUR

Wij zijn een Brabants familiebedrijf met een cultuur van open communicatie. In 2023 en 2024 hebben wij ingezet op leiderschapstrainingen om deze cultuur te behouden en verder te ontwikkelen. Tegelijk zijn drie kernwaarden geïntroduceerd: samen, vitaal en ondernemend. Deze maken deel uit van het beoordelingsbeleid. Directie en management voeren regelmatig gesprekken met medewerkers. De frequentie daarvan verschilt per leidinggevende.

NALEVING WET- EN REGELGEVING

Wij volgen de Nederlandse wet- en regelgeving en voldoen ook aan internationale kaders zoals de UK Bribery Act en Sapin II. Daarbij laten wij ons adviseren door de accountant, branchevereniging GroentenFruit Huis en de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland. De handhaving van deze regels ligt bij de Nederlandse overheid. In 2024 zijn er geen boetes opgelegd voor overtredingen van sociale, financiële, milieu- of vergunningsregelgeving.

CORRUPTIE- EN OMKOOPPREVENTIE

In ons huishoudelijk reglement hebben we richtlijnen opgenomen om corruptie en omkoping te voorkomen. We staan geen zakelijke transacties toe waarbij een medewerker een financieel of bestuurlijk belang heeft.

We delen ons beleid actief met alle medewerkers. Hiervoor gebruiken we het intranet, schermen in algemene ruimtes en kleedruimtes, het interne magazine, persoonlijke gesprekken en trainingen. We zorgen ervoor dat alle communicatie beschikbaar is in het Engels, Pools, Roemeens en Spaans. Waar mogelijk maken we gebruik van pictogrammen in plaats van tekst. We bespreken het onderwerp ook tijdens leveranciersbeoordelingen. Daarnaast voeren we controles uit op financiële geldstromen en laten we onafhankelijke toetsmomenten opnemen in certificeringen. Bij transacties en financiële processen passen we een meer-ogenbeleid toe, ondersteund door accountantscontroles.

Als er een melding van corruptie binnenkomt, rapporteert onze HR-afdeling dit aan het directie. Het onderzoek wordt uitgevoerd door medewerkers die geen betrokkenheid hebben bij de melding. We informeren onze raad van commissarissen over de melding en de opvolging daarvan.

Risicoafdelingen en training

Afdelingen met beslissingsbevoegdheid of met veel externe relaties en financiële transacties lopen een verhoogd risico op corruptie en omkoping. Voor onze commerciële afdeling organiseren we daarom een fysieke training over ethiek en eerlijk zakendoen. Deze training wordt verzorgd door onze QESH-afdeling en behandelt ook onderwerpen als het huishoudelijk reglement, de klokkenluidersregeling en de klachtencommissie. Deelname is verplicht voor alle betrokken medewerkers. Ongeveer tien procent van onze medewerkers valt binnen deze doelgroep.

Nieuwe medewerkers ontvangen op hun eerste werkdag het huishoudelijk reglement. Hierin staan onze afspraken over ongewenst gedrag, zoals witwassen, belangenverstrengeling en oneerlijke concurrentie.

Eind 2024 is de Scherpenhuizen Academy geïntroduceerd. Dit is de online leeromgeving waarin vanaf 2025 alle medewerkers jaarlijks een verplichte training volgen over ethiek en corruptie. Deze verplichting geldt ook voor het directie en de raad van commissarissen. Voor deze groepen is nog geen aparte training beschikbaar. Zij worden geacht het juiste voorbeeld te geven en medewerkers aan te spreken waar nodig. Tijdens de jaarlijkse controle toetst de accountant op signalen van misstanden. Tot nu toe zijn geen afwijkingen vastgesteld.

Sedex-lidmaatschap

We zijn lid van Sedex. Zij beoordelen prestaties van bedrijven op het gebied van arbeidsrechten, gezondheid, veiligheid, milieu en zakelijke ethiek. Het lidmaatschap borgt dat wij ons inzetten voor ethische handelspraktijken en voldoen aan relevante normen en wetgeving.

Onze bedrijfscultuur speelt een rol in het voorkomen van corruptie en omkoping. Zie hiervoor het hoofdstuk over eerlijke lonen, prijzen en relaties op [pagina 82](#).

KLOKKENLUIDERSREGELING

Met onze klokkenluidersregeling bieden we alle medewerkers, inclusief uitzendkrachten, de mogelijkheid om vermeende onregelmatigheden te melden. Dit kan gaan om strafbare feiten, intimidatie, discriminatie, schendingen van wet- en regelgeving of gedrag dat onze belangen of die van stakeholders schaadt.

We maken de regeling toegankelijk via het intranet, schermen in algemene ruimten en informatie in het online medewerkersdossier. Nieuwe medewerkers ontvangen uitleg bij het ondertekenen van hun contract. Uitzendkrachten krijgen deze informatie in meerdere talen.

Om meldingen mogelijk te maken en bescherming te bieden, hebben we één externe en twee interne vertrouwenspersonen aangesteld. Daarnaast is er een interne integriteitsmanager beschikbaar. Zij zijn bereikbaar per telefoon en e-mail. Meldingen kunnen vertrouwelijk en indien gewenst anoniem worden gedaan, zowel intern als extern. We behandelen alle meldingen vertrouwelijk en zorgen dat er geen risico op vergelding ontstaat.

Medewerkers kunnen onregelmatigheden bespreken met hun leidinggevende, met de directie of met een van de vertrouwenspersonen. Ook is het mogelijk een klacht in te dienen bij de klachtencommissie. Externe partijen kunnen signalen melden bij hun vaste contactpersoon of bij de directie via onze algemene contactgegevens. Sinds 2019 zijn er geen meldingen gedaan via de klokkenluidersregeling.

KLACHTENCOMMISSIE

Onze klachtencommissie bestaat uit vier medewerkers. Twee van hen worden benoemd door de directie en twee door de personeelsvertegenwoordiging. De commissie biedt medewerkers de mogelijkheid om klachten in te dienen die te maken hebben met hun werkzaamheden of werkomstandigheden.

Klachten worden schriftelijk ingediend. Na ontvangst sturen we direct een bevestiging. De commissie beoordeelt de klacht op basis van vaste criteria en voert waar nodig een onderzoek uit. We zorgen ervoor dat de procedure transparant verloopt en dat de melder binnen het bedrijf geen nadelige gevolgen ondervindt.

ANDERE ETHIEK-ONDERWERPEN

Ons beleid voor duurzaam ondernemen richt zich op verantwoord en ethisch bestuur. Dit vertaalt zich in bedrijfsvoering met aandacht voor de gevolgen voor natuur en maatschappij. Zie hiervoor onze duurzaamheidsstrategie op [pagina 12](#) en de onderwerpen over milieu, sociale en bestuurlijke impact elders in dit verslag.

Gegevensbescherming en privacy maken deel uit van bedrijfsethiek. We nemen maatregelen om zorgvuldig met persoonsgegevens om te gaan. Elk potentieel datalek wordt serieus genomen. Daarnaast investeren we in systeembeveiliging. Zie hiervoor het hoofdstuk informatie- en systeembeveiliging op [pagina 64](#).

Op sociaal vlak richten we ons op diversiteit en inclusie onder medewerkers, zie [pagina 80](#). We besteden aandacht aan veiligheid en gezondheid op de werkvloer, zie [pagina 68](#), en toetsen onze inkooppraktijken op mensenrechten in de keten, zie [pagina 78](#).

Als groot bedrijf in Brabant zijn we betrokken bij de directe omgeving. Onze lokale maatschappelijke bijdrage lichten we toe op [pagina 76](#).





4. ACHTERGROND

4.1 BESTUURSSTRUCTUUR

HET HOOGSTE BESTUURSORGAAN

Ons hoogste bestuursorgaan bestaat uit de directie en de raad van commissarissen (RvC). Op het meetmoment 31-12-2024 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	28 jaar	(>50)	Co-CEO en Directeur-Grotaandeelhouder (DGA) (SH)
	Erik Franzen	Man	Nederlands	3 jaar	(30-50)	Co-CEO (SH)
	Rob Jacobs	Man	Nederlands	8 jaar	(30-50)	Financieel Directeur (SH & SHP)
	Cindy Wijffelaars	Vrouw	Nederlands	1 jaar	(30-50)	Directeur Duurzaamheid, Kwaliteit & Innovatie (SH)
	Dick de Brouwer	Man	Nederlands	5 jaar	(>50)	Operationeel Directeur (SH & SHP)
Raad van Commissarissen	Heleen van Gulik	Vrouw	Nederlands	7 jaar	(>50)	Voorzitter RvC (SHH)
	Hans de Groot	Man	Nederlands	7 jaar	(>50)	Lid RvC (SHH)
	Roelant van Herwaarden	Man	Nederlands	7 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. De directie bestaat uit de Financieel Directeur, Directeur Duurzaamheid, Kwaliteit en Innovatie, 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, zullen wij dit aan de stakeholders melden.

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 op [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 Directeur Duurzaamheid, Kwaliteit & Innovatie initieert, coördineert en rapporteert de uitwerking en ontwikkeling van het duurzaamheidsbeleid. Waar nodig gebeurt dit in samenwerking met de afdelingen HR en QESH.

De directeur Duurzaamheid, Kwaliteit en Innovatie neemt onder andere deel aan congressen over duurzaamheid en is lid van diverse duurzaamheidsnetwerken. Deze informatie wordt gedeeld met het hoogste bestuursorgaan en zorgt voor actuele duurzaamheidsinformatie en ontwikkelingen van onze branche. De directie evalueert vervolgens het duurzaamheidsbeleid, dat na goedkeuring kan worden toegepast.

Voor ons duurzaamheidsbeleid, zie het hoofdstuk Duurzaam ondernemen op [pagina 12](#).

De directeur Duurzaamheid, Kwaliteit & Innovatie 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.

Betrokkenheid medewerkers rondom duurzaamheid

De directie verwacht van al haar medewerkers een actieve bijdrage met betrekking tot de zorg en ontlasting van het milieu. Hiervoor zal de directie van haar kant zorgdragen voor een goed opleidings- en kennisniveau van haar medewerkers om haar taken milieubewust te kunnen uitvoeren. Het duurzaamheidsbeleid zal op diverse manieren worden gecommuniceerd, zowel naar binnen, als naar buiten de organisatie. Documenten van het kwaliteitssysteem zijn intern online beschikbaar. De directie heeft zich geconfirmeerd aan het continu verbeteren van dit kwaliteits- en milieubeleid.

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 op pagina 92.

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 en in 2024 heeft een herijking van de duurzaamheidsstrategie plaatsgevonden. Bestaande en nieuwe duurzaamheidsdoelstellingen en meetmethodes worden hier deels nog op aangepast. In 2025 start de uitvoering van de nieuwe strategie en het bijbehorende beleid. 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 2024 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 sprake 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 is er geen beloningsbeleid wat gericht is op ESG-gerelateerde doelstellingen en is het beloningsbeleid gericht op de bedrijfscontinuïteit en financiële gezondheid. Ook worden de directieleden beoordeeld op de kernwaarden en hun specifieke functiecompetenties.

4.2 OVER DIT VERSLAG

TERMIJN

Scherpenhuizen heeft dit verslag met ondersteuning van Kroll Sustainability Reporting & Advisory B.V. opgesteld. Dit verslag is geldig voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024. Referentiejaren kunnen teruggaan tot en met 2019, variërend per onderwerp en afhankelijk van de beschikbare gegevens.

FREQUENTIE

Deze verslaggeving is jaarlijks. De eerste editie betrof een gelimiteerde oplage voor een select aantal stakeholders. Het 2024-verslag is de derde editie.

ESRS-CLAIM

De inhoud is in overeenstemming met de standaarden ESRS 2023 (European Sustainability Reporting Standards). Dit verslag is de tweede editie van de reeks Scherpenhuizen duurzaamheidsverslagen die is opgesteld volgens de ESRS.

INHOUD

Dit verslag is gelezen en goedgekeurd door het bestuur van Scherpenhuizen. In aanloop naar de eerder verwachte rapportageverplichting per 2025 is op ons initiatief tussentijds overleg gevoerd met de accountant over de aanpak van de dubbele materialiteitsanalyse. Externe en onafhankelijke verificatie van het volledige verslag is op dit moment niet aan de orde. Door de invoering van de Omnibusregeling is de verplichting tot rapportage voor Scherpenhuizen komen te vervallen. Daardoor is dit verslag niet onderworpen aan een audit of externe verificatie.

PUBLICATIE

Dit verslag is online gepubliceerd in juli 2025.

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

AUTEURS- EN PORTRETRECHTEN

Op dit verslag zijn auteursrechten en portretrechten van toepassing. Niets uit deze publicatie mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Scherpenhuizen B.V. Afbeeldingen van personen zijn opgenomen met toestemming en mogen niet zonder toestemming worden hergebruikt.

© 2025 Scherpenhuizen B.V., Eindhoven. Alle rechten voorbehouden.



<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 SR

Kroll Sustainability Reporting & Advisory 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 ESRS-index	<u>100</u> <u>102</u>	• Het verslag heeft betrekking op Scherpenhuizen's 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	<u>100</u> <u>12</u> <u>28</u> <u>102</u> <u>118</u>	• De volgende tijdshorizonten zijn 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	<u>96</u>	
GOV-2	Informatie verschaft aan en omgang met duurzaamheidsthema's door bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen van de onderneming	Bestuursstructuur	<u>96</u>	
GOV-3	Integratie van duurzaamheidsprestaties in beloningsregelingen	Bestuursstructuur	<u>96</u>	
GOV-4	Due-diligenceverklaring	Bestuursstructuur	<u>96</u>	
GOV-5	Risicobeheersing en interne controles voor duurzaamheidsrapportage	Bestuursstructuur	<u>96</u>	

ESRS 2 - ALGEMENE TOELICHTINGEN (SBM)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
SBM-1	Strategie, businessmodel en waardeketen	Duurzaam ondernemen	<u>12</u>	Scherpenhuizen heeft geen inkomsten uit de sectoren fossiele brandstoffen, teelt en productie van tabak, productie van chemicaliën of controversiële wapens.
		Waardeketen	<u>18</u>	
		Medewerkers	<u>20</u>	
		Missie, visie en strategie	<u>10</u>	
SBM-2	Belangen en opvattingen van stakeholders	Stakeholderbetrokkenheid	<u>22</u>	
SBM-3	Materiële impacts, risico's en kansen en de wisselwerking daarvan met strategie en businessmodel	Dubbele materialiteitsanalyse	<u>28</u>	

ESRS 2 - ALGEMENE TOELICHTINGEN (IRO)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
IRO-1	Beschrijving van de processen om materiële impacts, risico's en kansen in kaart te brengen en te analyseren	Dubbele materialiteitsanalyse	<u>28</u>	
IRO-2	Rapportage-eisen in ESRS opgenomen in de duurzaamheidsverklaring van de onderneming	Dubbele materialiteitsanalyse	<u>28</u>	

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	<u>39</u>	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Arbeidsomstandigheden in de keten	<u>78</u>	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Bedrijfsethiek	<u>92</u>	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Circulair verpakken	<u>44</u>	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Diversiteit en inclusie	<u>80</u>	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Eerlijke lonen, prijzen en relaties	<u>82</u>	• de hoogste functie voor het beleid voor eerlijke lonen, prijzen relaties is de Directeur Duurzaamheid, Kwaliteit & Innovatie
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Energie en emissies	<u>34</u>	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Financiële gezondheid	<u>86</u>	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Gezond en goed werkgeverschap	<u>60</u>	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Informatie- en systeembeveiliging	<u>64</u>	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Innovatie	<u>88</u>	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Productintegriteit en ketentransparantie	<u>90</u>	• Scherpenhuizen is een private label producent en gaat niet over de uitingen op verpakking, label of etiketten richting de consument.
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Talent- en medewerkersontwikkeling	<u>72</u>	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Veiligheid van de medewerkers	<u>68</u>	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Voedselveiligheid en kwaliteit	<u>54</u>	

ESRS 2 - ALGEMENE TOELICHTINGEN (MDR-A)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Afvalstromen en circulariteit	39	
MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Arbeidsomstandigheden in de keten	78	
MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Bedrijfsethiek	92	
MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Circulair verpakken	44	
MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Diversiteit en inclusie	80	
MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Eerlijke lonen, prijzen en relaties	82	
MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Energie en emissies	34	
MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Financiële gezondheid	86	
MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Gezond en goed werkgeverschap	60	
MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Informatie- en systeembeveiliging	64	
MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Innovatie	88	
MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Productintegriteit en ketentransparantie	90	
MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Talent- en medewerkersontwikkeling	72	
MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Veiligheid van de medewerkers	68	
MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Voedselveiligheid en kwaliteit	54	

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	Arbeidsomstandigheden in de keten	78	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Bedrijfsethiek	92	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Circulair verpakken	44	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Diversiteit en inclusie	80	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Eerlijke lonen, prijzen en relaties	82	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Energie en emissies	34	

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Financiële gezondheid	86	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Gezond en goed werkgeverschap	60	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Informatie- en systeembeveiliging	64	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Innovatie	88	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Productintegriteit en ketentransparantie	90	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Talent- en medewerkersontwikkeling	72	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Veiligheid van de medewerkers	68	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Voedselveiligheid en kwaliteit	54	

ESRS 2 - ALGEMENE TOELICHTINGEN (MDR-T)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Afvalstromen en circulariteit	39	
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Arbeidsomstandigheden in de keten	78	
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Bedrijfsethiek	92	
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Circulair verpakken	44	
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Diversiteit en inclusie	80	
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Eerlijke lonen, prijzen en relaties	82	
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Energie en emissies	34	
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Financiële gezondheid	86	
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Gezond en goed werkgeverschap	60	
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Informatie- en systeembeveiliging	64	
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Innovatie	88	
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Productintegriteit en ketentransparantie	90	
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Talent- en medewerkersontwikkeling	72	
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Veiligheid van de medewerkers	68	
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Voedselveiligheid en kwaliteit	54	

E1 KLIMAATVERANDERING

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
E1.GOV-3	Integratie van duurzaamheidsprestaties in beloningsregelingen	Bestuursstructuur	<u>96</u>	
E1.IRO-1	Beschrijving van de processen om materiële klimaatimpacts, -risico's en -kansen in kaart te brengen en te analyseren	Energie en emissies Klimaatimpact van de producten	<u>34</u> <u>48</u>	• Biodiversiteitsrisico's door klimaatverandering kunnen onder andere zijn; het verlies van bijenpopulaties, invasieve soorten bodemdegradatie en diversiteitsverlies. Wat vervolgens invloed heeft op de teelt van groenten en fruit. Dit kan leiden tot verminderde opbrengst, hogere productiekosten en prijsstijgingen voor de consument.
E1.SBM-3	Materiële impacts, risico's en kansen en de wisselwerking daarvan met strategie en businessmodel	Energie en emissies	<u>34</u>	
E1-1	Transitieplan voor klimaatmitigatie	Energie en emissies	<u>34</u>	
E1-2	Beleid ten aanzien van klimaatmitigatie en klimaatadaptatie	Energie en emissies	<u>34</u>	• Het klimaatbeleid wordt beïnvloed door de volgende certificeringen: Sedex, EcoVadis, CPNP en CDP. • De directie is eindverantwoordelijk voor het klimaatbeleid. De uitvoering ligt bij de managers van de betrokken afdelingen. Verschillende afdelingen en functies zijn dagelijks betrokken bij activiteiten die gericht zijn op het beperken van de klimaatimpact. • Scherpenhuizen overlegt regelmatig met telers, telersverenigingen en de brancheorganisatie GroentenFruit Huis over thema's als water- en energieverbruik, gewasbeschermingsmiddelen en dataverzameling. Samen met klanten en verpakkingsleveranciers verkennen wij mogelijkheden voor minder en alternatieve verpakkingen. Wij vragen niet-AGF leveranciers en partners om hun duurzaamheidsbeleid te delen en stimuleren verdere stappen op dit gebied.
E1-3	Maatregelen en middelen wat betreft beleid ten aanzien van klimaatverandering	Energie en emissies	<u>34</u>	
E1-4	Doelen inzake klimaatmitigatie en klimaatadaptatie	Energie en emissies	<u>34</u>	
E1-5	Energieverbruik en energiemix	Energie en emissies Extra informatie	<u>34</u> <u>119</u>	
E1-6	Bruto scope 1-, 2-, 3-emissies en totale broeikasgasemissies	Energie en emissies	<u>34</u>	

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
E1-7	Broeikasgasverwijderingen en projecten voor broeikasgasmitigatie gefinancierd uit carbon credits	ESRS-index	<u>102</u>	• Scherpenhuizen maakt geen gebruik van broeikasgasverwijdering
E1-8	Interne koolstofbeprijzing	ESRS-index	<u>102</u>	• Scherpenhuizen heeft geen interne koolstofbeprijzing
E1-9	Beoogde financiële effecten van materiële fysieke en transitierisico's en potentiële klimaatkansen	ESRS-index	<u>102</u>	• Scherpenhuizen heeft geen beoogde financiële effecten berekend van materiële klimaatrisico's, zowel fysiek als transitie.

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 Circulair verpakken	<u>39</u> <u>44</u>	
E5-1	Beleid ten aanzien van materiaalgebruik en circulaire economie	Afvalstromen en circulariteit Circulair verpakken	<u>39</u> <u>44</u>	
E5-2	Beleid en middelen inzake materiaalgebruik en circulaire economie	Afvalstromen en circulariteit Circulair verpakken	<u>39</u> <u>44</u>	
E5-3	Doelen wat betreft materiaalgebruik en circulaire economie	Circulair verpakken	<u>44</u>	
E5-4	Materiaalinstromen	Circulair verpakken	<u>44</u>	
E5-5	Materiaaluitstromen	Afvalstromen en circulariteit Circulair verpakken	<u>39</u> <u>44</u>	• Scherpenhuizen produceert geen gevaarlijk afval.
E5-6	Beoogde financiële effecten van impacts, risico's en kansen wat betreft materiaalgebruik en circulaire economie	Circulair verpakken	<u>44</u>	• Het circulairverpakkingsbeleid van Scherpenhuizen heeft geen specifiek toegewezen jaarlijks budget.

S1 EIGEN PERSONEEL

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
S1.SBM-3	Materiële impacts, risico's en kansen en de wisselwerking daarvan met strategie en businessmodel	Gezond en goed werkgeverschap Veiligheid van de medewerkers	<u>60</u> <u>68</u>	
S1-1	Beleid ten aanzien van eigen personeel	Gezond en goed werkgeverschap	<u>60</u>	• Scherpenhuizen heeft geen specifiek beleid voor medewerkersrechten en volgt hiervoor de Nederlandse wet-en regelgeving en CAO van GroenteFruit Huis
S1-2	Processen om met eigen werknemers en werknemersvertegenwoordigers te overleggen over impacts	Gezond en goed werkgeverschap	<u>60</u>	
S1-3	Herstelprocessen voor negatieve impacts en kanalen voor eigen werknemers om zorgen kenbaar te maken	Gezond en goed werkgeverschap	<u>60</u>	
S1-4	Doelen wat betreft het beheersen van materiële negatieve impacts, het bevorderen van positieve impacts en het beheersen van materiële risico's en kansen	Gezond en goed werkgeverschap Veiligheid van de medewerkers Diversiteit en inclusie Talent- en medewerkersontwikkeling	<u>60</u> <u>68</u> <u>80</u> <u>72</u>	
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	Gezond en goed werkgeverschap Veiligheid van de medewerkers Talent- en medewerkersontwikkeling	<u>60</u> <u>68</u> <u>72</u>	
S1-6	Characteristics of the undertaking's employees	Medewerkers	<u>20</u>	
S1-7	Characteristics of non-employees in the undertaking's own workforce	Medewerkers	<u>20</u>	
S1-8	Cao-dekkingsgraad en sociale dialoog	Gezond en goed werkgeverschap	<u>60</u>	• De eigen-medewerkers van Scherpenhuizen vallen onder de <u>cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit. De uitzendkrachten vallen onder de cao voor Uitzendkrachten.</u>
S1-9	Diversiteitsmaatstaven	Diversiteit en inclusie Medewerkers	<u>80</u>	
S1-10	Leefbare lonen	Eerlijke lonen, prijzen en relaties	<u>82</u>	
S1-11	Sociale bescherming	Gezond en goed werkgeverschap	<u>60</u>	• 100% van de medewerkers valt onder de sociale bescherming van de cao van het GroenteFruit Huis.

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
S1-12	Mensen met een beperking	Gezond en goed werkgeverschap Veiligheid van de medewerkers	<u>60</u> <u>68</u>	• Het aantal mensen met een beperking binnen Scherpenhuizen mag niet geregistreerd worden.
S1-13	Maatstaven voor opleiding en ontwikkeling van vaardigheden	Gezond en goed werkgeverschap	<u>60</u>	
S1-14	Veiligheids- en gezondheidsmaatstaven	Gezond en goed werkgeverschap	<u>60</u>	
S1-15	Maatstaven voor werk-privébalans	Gezond en goed werkgeverschap	<u>60</u>	
S1-16	Beloningsmaatstaven (loonkloof en totale beloning)	Gezond en goed werkgeverschap Veiligheid van de medewerkers Diversiteit en inclusive Talent- en medewerkersontwikkeling	<u>60</u> <u>68</u> <u>80</u> <u>72</u>	
S1-17	Incidenten, klachten en ernstige impacts op het gebied van mensenrechten	Gezond en goed werkgeverschap Veiligheid van de medewerkers Talent- en medewerkersontwikkeling	<u>60</u> <u>68</u> <u>72</u>	• Scherpenhuizen haar medewerkers hebben in 2024 geen klachten, incidenten of ernstige situaties gemeld of ondervonden die betrekking hebben op mensenrechten.

S2 WERKNEMERS IN DE WAARDEKETEN

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
S2.SBM-3	Materiële impacts, risico's en kansen en de wisselwerking daarvan met strategie en businessmodel	Arbeidsomstandigheden in de keten	<u>78</u>	
S2-1	Beleid ten aanzien van werknemers in de waardeketen	Arbeidsomstandigheden in de keten	<u>78</u>	• Scherpenhuizen heeft geen beleid dat aansluit op de UN Guiding Principles on Human Rights, ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work or OECD Guidelines for Multinational Enterprises.
S2-2	Processen om met werknemers in de waardeketen te overleggen over impacts	Arbeidsomstandigheden in de keten	<u>78</u>	• Scherpenhuizen heeft geen directie communicatie met medewerkers in de keten of hun legitieme vertegenwoordigers.
S2-3	Herstelprocessen voor negatieve impacts en kanalen voor werknemers in de waardeketen om zorgen kenbaar te maken	Arbeidsomstandigheden in de keten	<u>78</u>	• De kanalen zijn indirect en vinden plaats via de certificeringen, waarbij werknemers in de auditketen hun zorgen kunnen uiten tijdens audits.
S2-4	Acteren op materiële impacts op werknemers in de waardeketen, en benaderingen om wat betreft werknemers in de waardeketen materiële risico's te beheersen en materiële kansen te benutten, en de effectiviteit van die maatregelen	Arbeidsomstandigheden in de keten	<u>78</u>	
S2-5	Doelen wat betreft het beheersen van materiële negatieve impacts, het bevorderen van positieve impacts en het beheersen van materiële risico's en kansen	Arbeidsomstandigheden in de keten	<u>78</u>	

S4 CONSUMENTEN EN EINDGEBRUIKERS

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
S4.SBM-3	Materiële impacts, risico's en kansen en de wisselwerking daarvan met strategie en businessmodel	Voedselveiligheid en -kwaliteit	<u>54</u>	
S4-1	Beleid ten aanzien van consumenten en eindgebruikers	Voedselveiligheid en -kwaliteit	<u>54</u>	
S4-2	Processen om met consumenten en eindgebruikers te overleggen over impacts	Voedselveiligheid en -kwaliteit	<u>54</u>	• 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	<u>54</u>	
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	<u>54</u>	• 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	<u>54</u>	

G1 BEDRIJFSVOERING

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
G1-1	Beleid ten aanzien van zakelijk gedrag en bedrijfscultuur	Bedrijfsethiek	<u>92</u>	
G1-2	Beheer van relaties met leveranciers	Eerlijke lonen, prijzen en relaties Arbeidsomstandigheden in de keten	<u>82</u> <u>78</u>	
G1-3	Preventie en opsporing van corruptie of omkoping	Bedrijfsethiek	<u>92</u>	
G1-4	Bevestigde incidenten van corruptie of omkoping	Bedrijfsethiek	<u>92</u>	
G1-5	Politieke invloed en lobbyactiviteiten	Bedrijfsethiek	<u>92</u>	
G1-6	Betalingspraktijken	Eerlijke lonen, prijzen en relaties	<u>92</u>	

5.2 ESRS AR 16 TOPICS

Standard	TopicNL	Sub-topicNL	Sub-sub-topicNL	Onderwerp	Omissie
ESRS E1	Klimaat verandering	Klimaatadaptatie	Klimaatadaptatie	Energie en emissies	
ESRS E1	Klimaat verandering	Klimaatmitigatie	Klimaatmitigatie	Energie en emissies	
ESRS E1	Klimaat verandering	Energie	Energie	Energie en emissies	
ESRS E2	Verontreiniging	Luchtverontreiniging	Luchtverontreiniging		Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten die impact hebben op luchtverontreiniging naast CO2 uitstoot
ESRS E2	Verontreiniging	Waterverontreiniging	Waterverontreiniging		Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten die impact hebben op waterverontreiniging
ESRS E2	Verontreiniging	Bodemverontreiniging	Bodemverontreiniging		Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten die impact hebben op bodemverontreiniging
ESRS E2	Verontreiniging	Verontreiniging levende organismen en voedselbronnen	Verontreiniging levende organismen en voedselbronnen	Voedselveiligheid- en kwaliteit	
ESRS E2	Verontreiniging	Zorgwekkende stoffen	Zorgwekkende stoffen		Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten die werken met zorgwekkende stoffen
ESRS E2	Verontreiniging	Zeer zorgwekkende stoffen	Zeer zorgwekkende stoffen		Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten die werken met zeer zorgwekkende stoffen
ESRS E2	Verontreiniging	Microplastics	Microplastics	Circulair verpakken	
ESRS E3	Water en mariene hulpbronnen	Water	Waterverbruik	Onderwerp	Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten die impact hebben op waterverbruik
ESRS E3	Water en mariene hulpbronnen	Water	Wateronttrekking	Onderwerp	Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten die impact hebben op wateronttrekking
ESRS E3	Water en mariene hulpbronnen	Water	Waterlozing	Onderwerp	Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten die impact hebben op waterlozing
ESRS E3	Water en mariene hulpbronnen	Water	Waterlozing in oceanen	Onderwerp	Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten in de buurt van oceanen
ESRS E3	Water en mariene hulpbronnen	Mariene hulpbronnen	Ontginning en gebruik mariene hulpbronnen	Onderwerp	Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten die werken met mariene hulpbronnen

Standard	TopicNL	Sub-topicNL	Sub-sub-topicNL	Onderwerp	Omissie
ESRS E4	Biodiversiteit en ecosystemen	Directe drukfactoren biodiversiteitsverlies	Klimaatverandering	Klimaatimpact van de producten	
ESRS E4	Biodiversiteit en ecosystemen	Directe drukfactoren biodiversiteitsverlies	Verandering in gebruik land, zoet water en zee		Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten die impact hebben op biodiversiteit
ESRS E4	Biodiversiteit en ecosystemen	Directe drukfactoren biodiversiteitsverlies	Directe exploitatie		Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten met directe exploitatie van biodiversiteit
ESRS E4	Biodiversiteit en ecosystemen	Directe drukfactoren biodiversiteitsverlies	Invasieve exoten		Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten die impact hebben op invasieve exoten
ESRS E4	Biodiversiteit en ecosystemen	Directe drukfactoren biodiversiteitsverlies	Verontreiniging		Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten die impact hebben op biodiversiteit
ESRS E4	Biodiversiteit en ecosystemen	Impact op toestand soorten	Populatiegrootte soort		Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten die impact hebben op biodiversiteit
ESRS E4	Biodiversiteit en ecosystemen	Impact op toestand soorten	Mondiaal risico uitsterven soort		Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten die impact hebben op biodiversiteit
ESRS E4	Biodiversiteit en ecosystemen	Impact op omvang en toestand ecosystemen	Landdegradatie		Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten die impact hebben op landdegradatie
ESRS E4	Biodiversiteit en ecosystemen	Impact op omvang en toestand ecosystemen	Verwoestijning		Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten die impact hebben op verwoestijning
ESRS E4	Biodiversiteit en ecosystemen	Impact op omvang en toestand ecosystemen	Bodemafdekking		Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten die impact hebben op bodemafdekking
ESRS E4	Biodiversiteit en ecosystemen	Impacts op en afhankelijkheden van ecosysteemdiensten	Impacts op en afhankelijkheden van ecosysteemdiensten		
ESRS E5	Circulaire economie	Materiaalinstromen, incl. materiaalgebruik	Materiaalinstromen, incl. materiaalgebruik		
ESRS E5	Circulaire economie	Materiaaluitstromen m.b.t. producten en diensten	Materiaaluitstromen m.b.t. producten en diensten		
ESRS E5	Circulaire economie	Afval(stoffen)	Afval(stoffen)		

Standard	TopicNL	Sub-topicNL	Sub-sub-topicNL	Onderwerp	Omissie
ESRS S1	Eigen personeel	Arbeidsvoorwaarden	Baanzekerheid	Gezond en goed werkgeverschap	
ESRS S1	Eigen personeel	Arbeidsvoorwaarden	Werktijden	Gezond en goed werkgeverschap	
ESRS S1	Eigen personeel	Arbeidsvoorwaarden	Leefbaar loon	Eerlijke prijzen, lonen en relaties	
ESRS S1	Eigen personeel	Arbeidsvoorwaarden	Sociale dialoog	Diversiteit en inclusie	
ESRS S1	Eigen personeel	Arbeidsvoorwaarden	Vrijheid van vereniging, het bestaan van ondernemingsraden, en de informatie, consultatie en participatierechten van werknemers	Gezond en goed werkgeverschap	
ESRS S1	Eigen personeel	Arbeidsvoorwaarden	Collectieve onderhandelingen, incl. cao dekkingsgraad werknemers	Gezond en goed werkgeverschap	
ESRS S1	Eigen personeel	Arbeidsvoorwaarden	Werkprivébalans	Gezond en goed werkgeverschap	
ESRS S1	Eigen personeel	Arbeidsvoorwaarden	Veiligheid en gezondheid	Veiligheid van de medewerkers	
ESRS S1	Eigen personeel	Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen	Gendergelijkheid en gelijke beloning bij gelijkwaardig werk	Eerlijke prijzen, lonen en relaties	
ESRS S1	Eigen personeel	Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen	Opleiding en ontwikkeling vaardigheden	Talent- en medewerkersontwikkeling	
ESRS S1	Eigen personeel	Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen	Werkgelegenheid voor en inclusie van mensen met een beperking	Diversiteit en inclusie	
ESRS S1	Eigen personeel	Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen	Maatregelen tegen geweld en intimidatie op de werkvloer	Veiligheid van de medewerkers	
ESRS S1	Eigen personeel	Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen	Diversiteit	Diversiteit en inclusie	
ESRS S1	Eigen personeel	Andere arbeidsrechten	Kinderarbeid	Gezond en goed werkgeverschap	
ESRS S1	Eigen personeel	Andere arbeidsrechten	Gedwongen arbeid	Gezond en goed werkgeverschap	
ESRS S1	Eigen personeel	Andere arbeidsrechten	Adequate huisvesting	Lokale maatschappelijke betrokkenheid	
ESRS S1	Eigen personeel	Andere arbeidsrechten	Privacy	Informatie- en systeembeveiliging	
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Arbeidsvoorwaarden	Baanzekerheid	Arbeidsomstandigheden in de keten	
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Arbeidsvoorwaarden	Werktijden	Arbeidsomstandigheden in de keten	
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Arbeidsvoorwaarden	Leefbaar loon	Arbeidsomstandigheden in de keten	
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Arbeidsvoorwaarden	Sociale dialoog	Arbeidsomstandigheden in de keten	

Standard	TopicNL	Sub-topicNL	Sub-sub-topicNL	Onderwerp	Omissie
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Arbeidsvoorwaarden	Vrijheid van vereniging, incl. bestaan ondernemingsraden	Arbeidsomstandigheden in de keten	
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Arbeidsvoorwaarden	Collectieve onderhandelingen	Arbeidsomstandigheden in de keten	
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Arbeidsvoorwaarden	Werkprivébalans	Arbeidsomstandigheden in de keten	
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Arbeidsvoorwaarden	Veiligheid en gezondheid	Arbeidsomstandigheden in de keten	
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen	Gendergelijkheid en gelijke beloning bij gelijkwaardig werk	Arbeidsomstandigheden in de keten	
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen	Opleiding en ontwikkeling vaardigheden	Arbeidsomstandigheden in de keten	
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen	Werkgelegenheid voor en inclusie van mensen met een beperking	Arbeidsomstandigheden in de keten	
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen	Maatregelen tegen geweld en intimidatie op de werkvloer	Arbeidsomstandigheden in de keten	
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen	Diversiteit	Arbeidsomstandigheden in de keten	
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Andere arbeidsrechten	Kinderarbeid	Arbeidsomstandigheden in de keten	
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Andere arbeidsrechten	Gedwongen arbeid	Arbeidsomstandigheden in de keten	
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Andere arbeidsrechten	Adequate huisvesting	Arbeidsomstandigheden in de keten	
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Andere arbeidsrechten	Schoon water en sanitair	Arbeidsomstandigheden in de keten	
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Andere arbeidsrechten	Privacy	Arbeidsomstandigheden in de keten	
ESRS S3	Getroffen gemeenschappen	Economische, sociale en culturele rechten van gemeenschappen	Adequate huisvesting	Lokale maatschappelijke betrokkenheid	
ESRS S3	Getroffen gemeenschappen	Economische, sociale en culturele rechten van gemeenschappen	Voldoende te eten	Voedselveiligheid en -kwaliteit	

Standard	TopicNL	Sub-topicNL	Sub-sub-topicNL	Onderwerp	Omissie
ESRS S3	Getroffen gemeen schappen	Economische, sociale en culturele rechten van gemeenschappen	Schoon water en sanitair		Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten die impact hebben op schoon water en sanitair
ESRS S3	Getroffen gemeen schappen	Economische, sociale en culturele rechten van gemeenschappen	Impact op gronden		
ESRS S3	Getroffen gemeen schappen	Economische, sociale en culturele rechten van gemeenschappen	Impact op veiligheid		Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten die impact hebben op veiligheid
ESRS S3	Getroffen gemeen schappen	Burger en politieke rechten van gemeenschappen	Vrijheid van meningsuiting		
ESRS S3	Getroffen gemeen schappen	Burger en politieke rechten van gemeenschappen	Vrijheid van vergadering		Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten die impact hebben op vrijheid van vergadering
ESRS S3	Getroffen gemeen schappen	Burger en politieke rechten van gemeenschappen	Impacts op verdedigers mensenrechten		Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten die impact hebben op verdedigers van mensenrechten
ESRS S3	Getroffen gemeen schappen	Rechten inheemse volken	Vrijwillige, voorafgaande en geïnformeerde instemming		Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten die impact hebben op rechten van inheemse volken
ESRS S3	Getroffen gemeen schappen	Rechten inheemse volken	Zelfbeschikking		Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten die impact hebben op rechten van inheemse volken
ESRS S3	Getroffen gemeen schappen	Rechten inheemse volken	Culturele rechten		Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten die impact hebben op rechten van inheemse volken
ESRS S4	Consumenten en eindgebruikers	Impact op informatie voor consumenten en/of eindgebruikers	Privacy	Informatie- en systeembeveiliging	

Standard	TopicNL	Sub-topicNL	Sub-sub-topicNL	Onderwerp	Omissie
ESRS S4	Consumenten en eindgebruikers	Impact op informatie voor consumenten en/of eindgebruikers	Vrijheid van meningsuiting		Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten die impact hebben op vrijheid van meningsuiting
ESRS S4	Consumenten en eindgebruikers	Impact op informatie voor consumenten en/of eindgebruikers	Toegang tot (kwalitatieve) informatie	Voedselveiligheid en -kwaliteit	
ESRS S4	Consumenten en eindgebruikers	Persoonlijke veiligheid consumenten en/of eindgebruikers	Veiligheid en gezondheid	Voedselveiligheid en -kwaliteit	
ESRS S4	Consumenten en eindgebruikers	Persoonlijke veiligheid consumenten en/of eindgebruikers	Veiligheid van een persoon	Voedselveiligheid en -kwaliteit	
ESRS S4	Consumenten en eindgebruikers	Persoonlijke veiligheid consumenten en/of eindgebruikers	Bescherming kinderen	Voedselveiligheid en -kwaliteit	
ESRS S4	Consumenten en eindgebruikers	Sociale inclusie consumenten en/of eindgebruikers	Nondiscriminatie	Voedselveiligheid en -kwaliteit	
ESRS S4	Consumenten en eindgebruikers	Sociale inclusie consumenten en/of eindgebruikers	Toegang tot producten en diensten	Voedselveiligheid en -kwaliteit	
ESRS S4	Consumenten en eindgebruikers	Sociale inclusie consumenten en/of eindgebruikers	Maatschappelijk verantwoorde marketingpraktijken	Voedselveiligheid en -kwaliteit	
ESRS G1	Zakelijk gedrag	Bedrijfscultuur	Bedrijfscultuur	Bedrijfsethiek	
ESRS G1	Zakelijk gedrag	Bescherming klokkenluiders	Bescherming klokkenluiders	Bedrijfsethiek	
ESRS G1	Zakelijk gedrag	Dierenwelzijn	Dierenwelzijn		Scherpenhuizen heeft geen bedrijfsactiviteiten die impact hebben op dierenwelzijn
ESRS G1	Zakelijk gedrag	Verhouding met de politiek en lobbyactiviteiten	Verhouding met de politiek en lobbyactiviteiten	Bedrijfsethiek	
ESRS G1	Zakelijk gedrag	Beheer relaties met leveranciers, incl. betalingspraktijken	Beheer relaties met leveranciers, incl. betalingspraktijken	Productintegriteit en ketentransparantie	
ESRS G1	Zakelijk gedrag	Corruptie en omkoping	Preventie en opsporing, incl. opleiding	Bedrijfsethiek	
ESRS G1	Zakelijk gedrag	Corruptie en omkoping	Incidenten	Bedrijfsethiek	

5.3 HERFORMULERINGEN

In 2024 is de inhoud van het verslag over 2023 niet aangepast. Er zijn geen fouten vastgesteld die correctie of wijziging noodzakelijk maakten.

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 31-12-2024. De uitzendkrachten zijn niet inbegrepen in onderstaande gegevens.

Aantal medewerkers per geslacht	2022	2023	2024	Totaal
Man	240	210	230	680
Vrouw	100	98	120	318
Totaal	340	308	350	998

FTE	2022	2023	2024	Totaal
Man	229	204	218	651
Vrouw	88	90	110	289
Totaal	318	294	328	940

Leeftijdscategorie	2022	2023	2024	Totaal
Man	240	210	230	680
<30	43	39	45	127
30-50	116	96	105	317
>50	81	75	80	236
Vrouw	100	98	120	318
<30	28	22	32	82
30-50	48	53	61	162
>50	24	23	27	74
Totaal	340	308	350	998

Werkzame vestiging	2022	2023	2024	Totaal
Man	240	210	230	680
Eindhoven	240	210	230	680
Vrouw	100	98	120	318
Eindhoven	100	98	120	318
Totaal	340	308	350	998

Bedrijfsonderdeel	2022	2023	2024	Totaal
Man	240	210	230	680
Scherpenhuizen	164	144	154	462
Scherpenhuizen Packaging	76	66	76	218
Vrouw	100	98	120	318
Scherpenhuizen	40	39	50	129
Scherpenhuizen Packaging	60	59	70	189
Totaal	340	308	350	998

Dienstverband	2022	2023	2024	Totaal
Man	240	210	230	680
Deeltijd	42	32	50	124
Voltijd	198	178	180	556
Vrouw	100	98	120	318
Deeltijd	58	54	68	180
Voltijd	42	44	52	138
Totaal	340	308	350	998

Type contract	2022	2023	2024	Totaal
Man	240	210	230	680
Bepaalde tijd	43	18	30	91
Onbepaalde tijd	197	192	200	589
Vrouw	100	98	120	318
Bepaalde tijd	28	12	27	67
Onbepaalde tijd	72	86	93	251
Totaal	340	308	350	998

CAO	2022	2023	2024	Totaal
Man	240	210	230	680
AGF Groothandel	240	210	230	680
Vrouw	100	98	120	318
AGF Groothandel	100	98	120	318
Totaal	340	308	350	998

ENERGIE EN EMISSIES

Energieverbruik in MWh

Energieverbruik in MWh	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Hernieuwbaar	448 (3%)	21 (0,1%)	434 (3%)	288 (2%)	402 (3%)	5.297 (46%)
Elektriciteit	448	21	434	288	402	5.297
Niet-hernieuwbaar	13.215 (97%)	14.534 (99%)	12.912 (97%)	12.440 (98%)	11.632 (97%)	6.118 (54%)
Benzine				372	300	535
Diesel	8.950	9.618	9.411	8.977	7.504	5.540
Elektriciteit	4.265	4.917	3.501	3.090	3.828	43
Totaal	13.663	14.555	13.346	12.728	12.034	11.415

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

CIRCULAIR VERPAKKEN

Ingekochte verpakkingsmaterialen (ton)	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Hernieuwbaar	303,6	30,7	50,7	338,2	133,9	130,8
Karton	278,5	7,5	32,6	308,4	77,3	77,4
Katoen	0,2	0,2	0,5	0,2		
Papier	24,9	22,9	17,7	29,7	56,5	53,5
Niet-hernieuwbaar	1207,1	1158,5	106,1	252,2	111,2	610,8
Metaal	1,2	2,3	2,5	1,1	0,0	5,4
Plastic	1205,9	1156,2	103,6	251,2	111,2	605,4
Totaal	1510,8	1189,1	156,8	590,5	245,1	741,7

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
2024	541.689.546
Jaar	MWh
2019	13.663
2020	14.555
2021	13.346
2022	12.728
2023	12.034
2024	11.415
Jaar	MWh per € mio omzet
2019	34
2020	33
2021	28
2022	23
2023	23
2024	21

CO2-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
2024	541.689.546
Jaar	Totale emissie (ton CO2)
2019	5.406
2020	5.713
2021	5.097
2022	4.574
2023	4.676
2024	1.984
Jaar	ton CO2 per € mio omzet
2019	13,6
2020	12,9
2021	10,8
2022	8,2
2023	8,9
2024	3,7



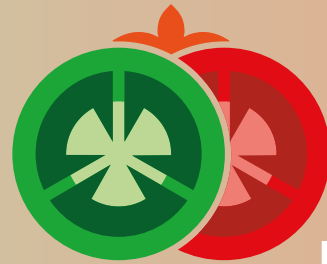
5.5 AFKORTINGEN

ACM	Autoriteit Consument & Markt
AGF	Aardappelen, Groenten en Fruit
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
DGA	Directeur-grotaandeelhouder
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

GBP	Britse pond
GFL	General Food Law
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
Methaan	CH ₄
MRL	Maximale Residu Limiet
N ₂ O	lachgas
NGO	Non-Governmental Organization
NO _x	Stikstofoxiden

NVWA	Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit
ODS	Ozonafbrekende stoffen
PBM	Persoonlijke beschermingsmiddelen
PEFCR	Product Environmental Footprint Category Rules
PMO	Preventief Medisch Onderzoek
POP	Persoonlijk OntwikkelingsPlan
PP	On the way to PlanetProof
PPS	Publiek Private Samenwerking
PPWR	Packaging and Packaging Waste Regulation
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
SBTi	Science Based Targets initiative
SCE	Societas Cooperative Europea
SDG's	Sustainable Development Goals
SE	Sojectas Europea
SIFAV	Sustainability Initiative Fruit and Vegetables
SMETA	Sedex Members Ethical Trade Audit
SOx	Zwaveloxiden
SPRING	Sustainable Program for Irrigation and Groundwater Use
SROI	Social Return on Investment
SSL	Secure Sockets Layer

SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
TWI	Training Within Industry
USD	Amerikaanse dollars
VDN	Vers Direct Nederland
WKK	WarmteKrachtKoppeling
WTW	Well-to-Wheel



Scherpenhuizen

we unite in fresh