



Scherpenhuizen

DUURZAAMHEIDSVERSLAG
Scherpenhuizen 2025





Scherpenhuizen

we unite in fresh

DUURZAAMHEIDSVERSLAG

Scherpenhuizen 2025

4e 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

Dit is alweer het vierde duurzaamheidsverslag van Scherpenhuizen. Sinds 2022 hebben we concrete stappen gezet. Met het verzamelen van nog meer data waardoor we beter inzicht hebben in zowel onze voortgang m.b.t. verdere verduurzaming maar ook waar we meer impact kunnen en moeten maken. Scope 3 is daarbij de grootste uitdaging, zoals voor vele anderen. Dit kan niet zonder samenwerking in de keten. We overleggen dan ook regelmatig met klanten, leveranciers en partners hoe we samen kunnen optrekken.

Ook afgelopen jaar gebeurde er van alles m.b.t. duurzaamheid. Zo zijn we gevalideerd door SBTi waardoor we wetenschappelijk onderbouwde doelstellingen hebben om onze uitstoot te verminderen, afgestemd op de klimaatwetenschap, met als doel de opwarming van de aarde te beperken tot 1,5 °C en tegen 2050 klimaatneutraal te zijn. Verder gingen we bij de hercertificering van Ecovadis van zilver naar goud! Mooie waarderingen voor onze inzet.

Er is een duurzaamheidsprojectgroep opgericht met vertegenwoordiging van diverse afdelingen om samen verdere stappen te zetten. Ieder vanuit zijn/haar expertise. En we zijn druk met een meerjarenenergieplan om opties te onderzoeken voor besparing van nog meer energie binnen onze processen en huisvesting. Dit laatste is niet eenvoudig aangezien we sinds 2018 reeds BREEAM-gecertificeerd zijn en er destijds dus al veel voorzieningen zijn getroffen. Maar nieuwe ontwikkelingen en op andere wijze kijken naar onze interne processen bieden wellicht kansen.

Speciale dank aan Sep, Danielle en Vincent voor hun bijdrages aan dit verslag. Dank ook aan alle overige collega's, klanten, leveranciers en partners voor hun inzet tot nu toe en voor de toekomstige stappen die we samen nog willen en gaan zetten. De CSRD is een papieren tijger, maar wij vinden het zeer waardevol voor alle inzichten die het biedt voor de te nemen stappen in de praktijk. En niet te vergeten, ook om stil te staan bij wat er al gerealiseerd is.

In dit verslag opnieuw 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, augustus 2026

Cindy Wijffelaars

Directeur Duurzaamheid, QESH & Innovatie





1.2 QUICK FACTS

KERNWAARDEN PAGINA 16



SAMEN

We zijn er
voor elkaar



VITAAL

Iedere dag beter



ONDERNEMEND

Met lef
en passie

DUURZAAM ONDERNEMEN, PAGINA 12

LOKALE MAATSCHAPPELIJKE BETROKKENHEID, PAGINA 59

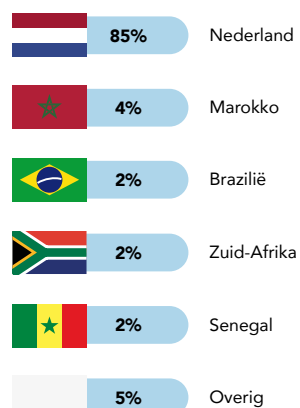


MEDEWERKERS, PAGINA 20

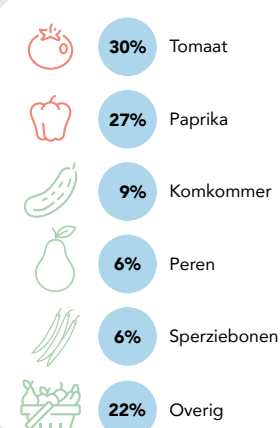


WAARDEKETEN, PAGINA 18

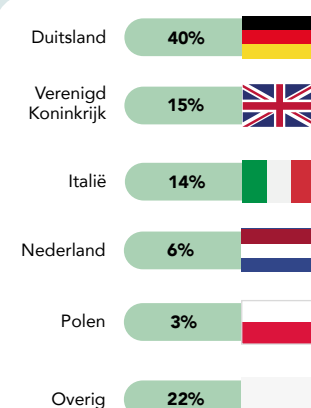
TOP 5 LANDEN VAN PRODUCTHERKOMST



TOP 5 VERWERKTE KASGROENTEN

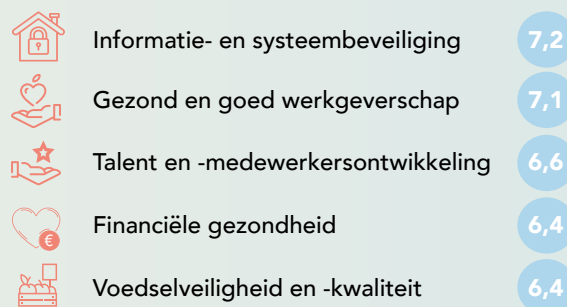


TOP 5 LANDEN NAAR PRODUCTBESTEMMING



DUBBELE MATERIALITEITSANALYSE, PAGINA 26

TOP 5 MATERIALITEITSONDERWERPEN

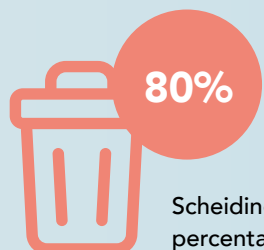


CIRCULAIR VERPAKKEN, PAGINA 34

TOEPASSING HERNIEUWBARE MATERIELEN



AFVALSTROMEN EN CIRCULARITEIT, [PAGINA 31](#)



Scheidings-
percentage



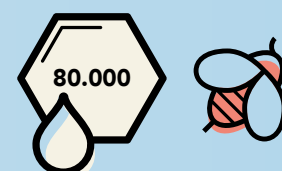
gram afval per kg verkocht
product (doel 2026: 7,5)

ENERGIE EN EMISSIES, [PAGINA 28](#)



Groene stroom ingekocht voor
bedrijfspan en laadpalen

BIODIVERSITEIT, [PAGINA 39](#)



80.000 bijen in de bijenkasten
op onze eigen locatie

TALENT- EN MEDEWERKERSONTWIKKELING, [PAGINA 56](#)

VOEDSELVEILIGHEID- EN KWALITEIT, [PAGINA 41](#)



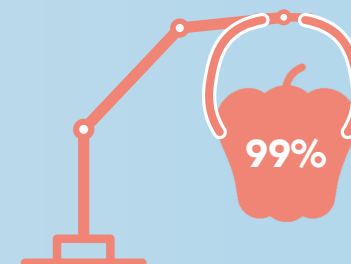
10 verschillende voedselveiligheids- en
kwaliteitscertificaten



totaal aantal opleidingsuren

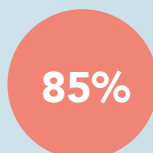
INNOVATIE, [PAGINA 68](#)

ROBOTISERING VERPAKKINGSLIJN



betrouwbaarheid van de
robotarmen op de
paprika-verpakkingslijn

GEZOND EN GOED WERKGEVERSCHAP, [PAGINA 47](#)



van de medewerkers gebruikt de
tweewekelijkse groentekist

FINANCIËLE GEZONDHEID, [PAGINA 67](#)



1.3 Inhoudsopgave

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
2.2.3 Medewerkers	20
2.3 Stakeholders	22
2.3.1 Stakeholderbetrokkenheid	22
2.3.2 Stakeholders aan het woord	25
2.3.3 Dubbele materialiteitsanalyse	26

3. Materialiteit 26

3.1 Milieu	28
3.1.1 Energie en emissies	28
3.1.2 Afvalstromen en circulariteit	31
3.1.3 Circulair verpakken	34
3.1.4 Klimaatimpact van de producten	37
3.1.5 Biodiversiteit en gewasbeschermingsmiddelen	39
3.1.6 Waterverbruik in de keten	40

3.2 Sociaal	41
3.2.1 Voedselveiligheid en -kwaliteit	41
3.2.2 Gezond en goed werkgeverschap	47
3.2.3 Informatie- en systeembeveiliging	50
3.2.4 Veiligheid van de medewerkers	53
3.2.5 Talent- en medewerkersontwikkeling	56
3.2.6 Lokale maatschappelijke betrokkenheid	59
3.2.7 Arbeidsomstandigheden in de keten	61
3.2.8 Diversiteit en inclusie	63
3.3 Economisch	65
3.3.1 Eerlijke lonen, prijzen en relaties	65
3.3.2 Financiële gezondheid	67
3.3.3 Innovatie	68
3.4 Integriteit	70
3.4.1 Productintegriteit en ketentransparantie	70
3.4.2 Bedrijfsethiek	72

4. Achtergrond 74

4.1 Bestuursstructuur	74
4.2 Over dit verslag	77

5. Bijlagen 79

5.1 ESR5-index	79
5.2 Impacts, risico's en kansen	87
5.3 Afkortingen	89

2. BEDRIJFSPROFIEL

2.1 Waardecreatie

2.1.1 Missie, visie en strategie

MISSIE	VISIE	STRATEGIE
<i>We unite in fresh.</i>	"Simpelweg de beste in vers". We willen telers en Europese retailers duurzaam verbinden in verse groenten en fruit door inzet, trots en passie.	Een mensgerichte familieorganisatie, gericht op groei, die jaarrond een oplossing biedt voor teler en klant door samenwerking, ondernemerschap en een milieuvriendelijke en professionele bedrijfsvoering van grote productstromen en langdurige relaties.

HISTORIE

Ons verhaal begint in 1995, toen Martin Scherpenhuizen tot de directie toetrad en het bedrijf een nieuwe groeifase inging. We waren in 1997 een van de initiatiefnemers bij de oprichting van Vers Direct Nederland (VDN) in Barendrecht, een afzetorganisatie voor telers van groenten en fruit. In 1999 namen we pakstation Gopack in Venlo over en versterkten we onze positie in de keten. Vier jaar later verhuisden we samen met Gopack naar een nieuw pand op bedrijventerrein "Acht" te Eindhoven.

In 2008 hernoemden we Gopack BV naar Scherpenhuizen Packaging BV. Negen jaar later verhuisden we naar ons huidige BREEAM-outstanding gecertificeerde bedrijfspand aan de Schakel 7, ook op bedrijventerrein "Acht" te Eindhoven. Inmiddels is ook De Schakel 5 in gebruik genomen, eveneens bekroond met het duurzaamheidscertificaat BREEAM-outstanding.

Vandaag bieden wij een compleet assortiment groenten en fruit, ook van eigen teelt. Via Scherpenhuizen Packaging beschikken wij over een modern pakstation met een breed scala aan verpakkingstoepassingen, alles gericht op één doel: de wensen van onze klanten zo snel en goed mogelijk vervullen.

Ook in 2025 investeren wij verder in innovatie, zoals op ons pakstation, waarbij we beeldherkenningstechnologie inzetten om verpakkinglijnen verder te automatiseren en het werk fysiek minder belastend te maken voor onze medewerkers.

ALGEMEEN

Waardecreatie betekent voor ons het verbinden van kwaliteit, innovatie en duurzaamheid met efficiënte logistiek, klantgerichtheid en maatschappelijke betrokkenheid. Door deze elementen strategisch in te zetten blijven wij concurrerend en hebben wij een positieve impact op samenleving en milieu.

SPECIALITEITEN

Wij voeren zo veel mogelijk werkzaamheden in eigen beheer uit. Daarvoor beschikken wij over eigen import- en vervoerfaciliteiten, kwaliteitscontrole en, in combinatie met Scherpenhuizen Packaging, eigen verpakkingfaciliteiten.



Scherpenhuizen

we unite in fresh

2.1.2 Duurzaam ondernemen

In 2025 hebben we de Fresh25-strategie afgerond, het vijfjarenplan waarmee we sinds 2020 groei en verduurzaming hebben verbonden. De stappen die we in die periode hebben gezet, van BREEAM-Outstanding gebouwen tot vrijwillige rapportage over duurzaamheid, vormen het fundament waarop we verder bouwen. Per 2026 treedt de Scherpen-huis groeistrategie in werking. Duurzaamheid is daarin geen apart thema meer maar verweven met alles wat we doen. Van de keuze van onze grondstoffen tot de manier waarop we samenwerken met onze medewerkers, telers en klanten.

DUURZAAMHEIDSBELEID

Duurzaam ondernemen zit bij ons in de genen. Als familiebedrijf met Brabantse oorsprong voelen we ons verantwoordelijk voor de wereld om ons heen, voor deze en volgende generaties. Onze duurzaamheidsvisie sluit aan bij de missie “We unite in fresh”, waarbij we teelt en Europese retail duurzaam verbinden in verse groenten en fruit door inzet, trots en passie.

We stellen hoge eisen aan kwaliteit, milieu en de manier waarop we ondernemen. Onze distributiecentra zijn gebouwd én gecertificeerd volgens de normen van BREEAM-Outstanding en PlanetProof. In 2025 is onze aanpak ook extern erkend met de Ecovadis Goud-certificering na de eerdere zilveren erkenning in 2023. Hierbij zijn we beoordeeld op milieu, ethiek, arbeids- en mensenrechten en duurzame inkoop. De voedselveiligheid borgen we via certificeringen als IFS Food, BRC en SKAL, die uitgebreid zijn beschreven in hoofdstuk 3.2.1 Voedselveiligheid en -kwaliteit, vanaf pagina 41.

Onze positie en stakeholders

Als onderdeel van de AGF-keten hebben we directe invloed op de verduurzaming van de voedselketen. De consument heeft steeds meer interesse in de herkomst en verantwoorde productie van elk product. Ook onze klanten verduurzamen steeds meer door samenwerking in de keten en door bewuste keuzes in hun productassortiment. Samen met onze stakeholders werken we aan een toekomst waarin duurzaamheid en een gezond verdienmodel hand in hand gaan.

Uitgangspunten

Duurzaamheid raakt alle onderdelen van ons bedrijf. Van de keuze van grondstoffen en de inkoop van groenten en fruit tot de verwerking, de logistiek en de levering van producten, overal maken we afwegingen die bepalend zijn voor onze impact op de leefomgeving. Naast ons algemene duurzaamheidsbeleid hanteren we een apart beleid voor duurzame inkoop, waarin we sturen op het aandeel duurzaam gecertificeerde producten en leveranciers en op de kennis van onze inkopers. Hoe we concreet werken aan thema's als energie, afval, verpakkingen, biodiversiteit en medewerkers is beschreven in de materialiteitshoofdstukken, vanaf pagina 28.

Verankering in de organisatie

De afgelopen jaren hebben we steeds meer eigen verantwoordelijkheid genomen voor verduurzaming. Waar we van oudsher wetgeving en klanteisen volgden, werken we nu proactief op basis van data en concrete doelstellingen. Per 2026 hebben we een duurzaamheidswerkgroep opgericht waarin collega's uit diverse disciplines actief bijdragen aan verdere stappen. Op basis van de dubbele materialiteitsanalyse is in kaart gebracht welke duurzaamheidsaspecten voor ons en onze stakeholders het meest relevant zijn, nu en in de toekomst. Die aspecten vormen de basis van onze strategie.

DUURZAAMHEIDSSTRATEGIE

De Scherpen-huis groeistrategie vertaalt onze duurzaamheidsambities naar zes pijlers waarop onze doelstellingen zijn gebaseerd:



Onze mensen:

een mensgerichte familieorganisatie die altijd een oplossing biedt voor klant en teler 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 eigen teelt en het bestendigen van duurzame relaties met telers.



Onze processen:

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



Onze omgeving:

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

Elk van deze pijlers verbindt bedrijfsdoelen met duurzaamheidsdoelen. Groei en verduurzaming gaan bij ons samen. De concrete doelstellingen per thema zijn opgenomen in het KPI-dashboard aan het einde van dit hoofdstuk.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Onze strategie en doelstellingen sluiten aan bij de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties. We willen waarde creëren met de producten die we leveren, al het goede in groenten en fruit. Dat doen we via een verantwoorde productie, gebaseerd op innovatieve technieken en circulaire principes, zonder schadelijke impact op de leefomgeving van mensen en dieren. Vanuit die overtuiging dragen we bij aan met name de volgende SDG's:



KPI-DASHBOARD

Onderstaand overzicht toont onze duurzaamheidsdoelstellingen en de voortgang daarop.

Doelstelling	Jaar	Realisatie 2025	Status
ENERGIE EN EMISSIES			p. 28
Uitrol meerjarenduurzaamheidsplan met verdere energiereductie 2030-2040-2050	2026	Kick-off energieplan in 2025	Loopt
Commitment SBTi en afronding validatie	2026	Gevalideerd (jan 2026)	Behaald
Besparing elektriciteitsverbruik 1% kWh per jaar	Jaarlijks	Gedaald in 2025	Behaald
100% elektrisch of plug-in hybride wagenpark, max. 140 gram CO2-uitstoot	2028	62% elektrisch/hybride	Loopt
Geen CO2-uitstoot uit scope 1 en 2, deels met compensatie	2035	1.518 ton CO2	Loopt
VERPAKKINGEN			p. 34
100% van de toegepaste verpakkingen is recyclebaar	2025	100% recyclebaar	Behaald
20% minder plastic t.o.v. 2020	2025	Naar inschatting behaald	Behaald
Alle plasticverpakkingen bevatten gemiddeld 10-35% post-consumer gerecycled materiaal	2025	Niet gehaald; alleen rPET-schalen	Niet behaald
25% reductie totaal verpakkingsmateriaalgewicht t.o.v. 2017	2025	Naar inschatting behaald	Behaald
Verdere verduurzaming op basis van o.a. PPWR	2026	Beleidsontwikkeling gestart	Loopt
AFVAL			p. 31
AGF-stort neemt jaarlijks minstens 1% af	Jaarlijks	0 kg naar stort	Behaald
GEZOND EN GOED WERKGEVERSHIP			p. 47
Minstens 60% gezonde keuze in bedrijfsrestaurant, gratis fruit, soep en salade	2026	60% gehandhaafd	Behaald
Minimaal 85% van de medewerkers maakt gebruik van de 2-wekelijkse groentekist	Jaarlijks	85% gehandhaafd	Behaald
25% van de medewerkers maakt gebruik van loopbaan en/of leefstijlcoach	2026	14 interne, 23 externe trajecten	Loopt
25% van de medewerkers maakt gebruik van inhouse sportfaciliteiten	2026	Deel sport elders of via activiteiten	Niet behaald
Ziekteverzuim van <5%	2026	5,3%	Niet behaald
DUURZAME INKOOP			p. 69
2,1% van de verkochte producten is Skal Bio-gecertificeerd	Jaarlijks	1,1%; minder vraag naar bio bij klanten	Niet behaald
100% van de verkochte producten is GLOBALG.A.P.-gecertificeerd	Jaarlijks	100% AGF-leveranciers	Behaald
5% van de verkochte producten is PlanetProof-gecertificeerd	Jaarlijks	7%	Behaald
97% van de leveranciers heeft jaarlijks een on-site CSR-audit ondergaan via GRASP of PlanetProof	Jaarlijks	100%	Behaald
50% van de leveranciers heeft MVO-beleid of voert MVO-rapportage, getoetst via leveranciersverklaring	Jaarlijks	100%	Behaald
100% van de inkopers neemt deel aan een training duurzaam inkopen	Jaarlijks	100%	Behaald
LOKALE BETROKKENHEID			p. 58
Minimaal 1.000 kg hard- of zachtfruit donatie aan lokale scholen, verenigingen of evenementen	Jaarlijks	Behaald; doel blijft voor 2026	Behaald
Minimaal vijf leerlingen per jaar een stageplaats als erkend leerbedrijf (BBL, BOL of HAS)	Jaarlijks	6 stagiairs	Behaald



2.1.3 KERNWAARDEN

Bij Scherpenhuizen weten we wie we zijn. Onze drie kernwaarden, Samen, Vitaal en Ondernemend, zijn geen poster aan de muur, maar de manier waarop we werken, besluiten nemen en met elkaar omgaan. Het zijn wederzijdse beloftes, van ons naar medewerkers én van medewerkers naar ons. Zo maken we iedere dag opnieuw, op de typische Scherpenhuizen-manier, onze beloftes naar 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, en dat lukt alleen met bevlogen medewerkers.

Als verbindende schakel in de keten hechten wij veel waarde aan samenwerking, ondersteuning en waardering voor iedereen. We vieren successen, delen verliezen en zorgen voor elkaar en de omgeving, gericht op duurzame relaties en een gezamenlijke toekomst.



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 investeren in het welzijn en de ontwikkeling van onze medewerkers door te zorgen voor persoonlijke groei, een prettige werkomgeving, een goede werk-privébalans en concrete faciliteiten zoals een interne sportschool, een fietsregeling, preventief medisch onderzoek, gezonde kantineopties en een groentekist. Gecertificeerde huisvesting voor uitzendkrachten en bijdragen aan goede doelen horen daar ook bij. Vitale medewerkers en een vitale samenleving gaan voor ons hand in hand.



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!

Wij spelen snel in op trends en behoeften, moedigen medewerkers aan te experimenteren en nemen hun ideeën serieus. Vernieuwen zit in ons DNA, en die bereidheid om te veranderen is precies wat ons scherp houdt en ons laat groeien.

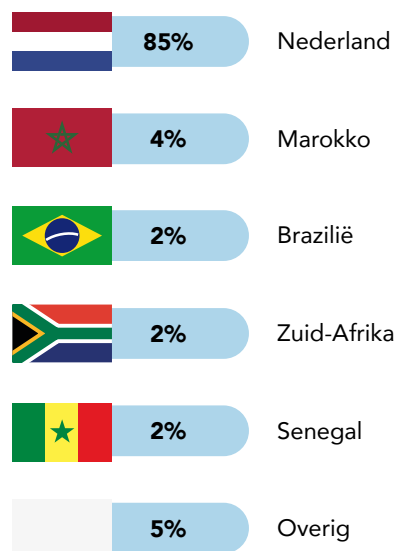


2.2 ACTIVITEITEN

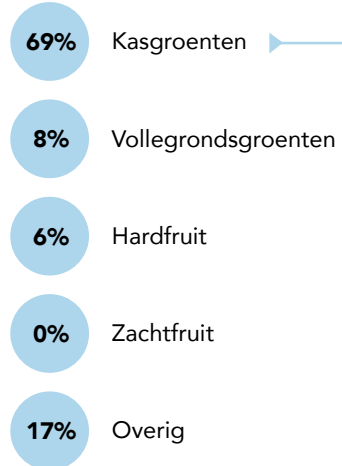
2.2.1 WAARDEKETEN

OORSPRONG

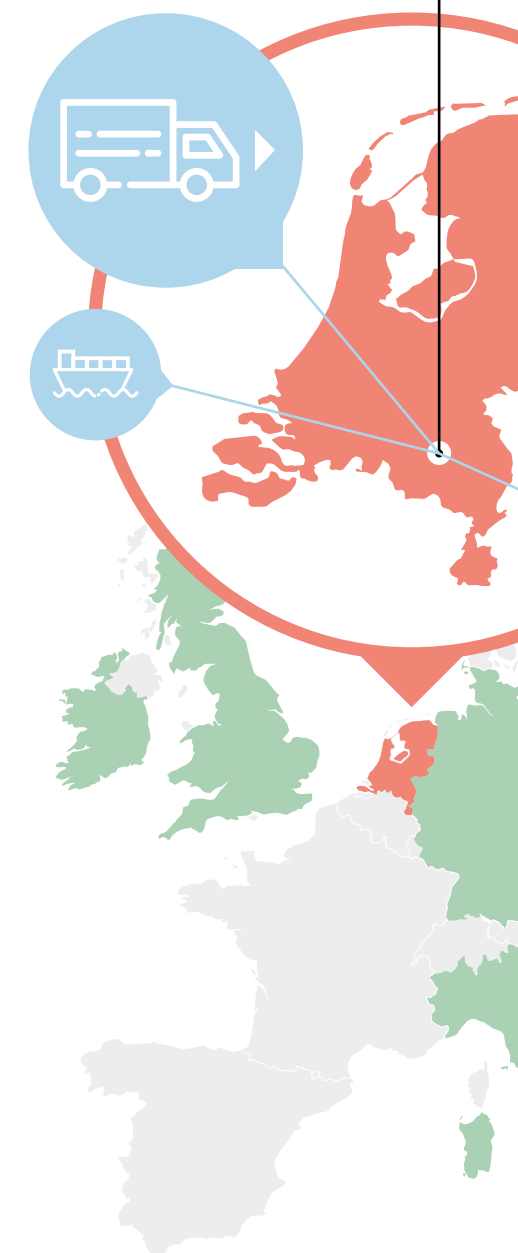
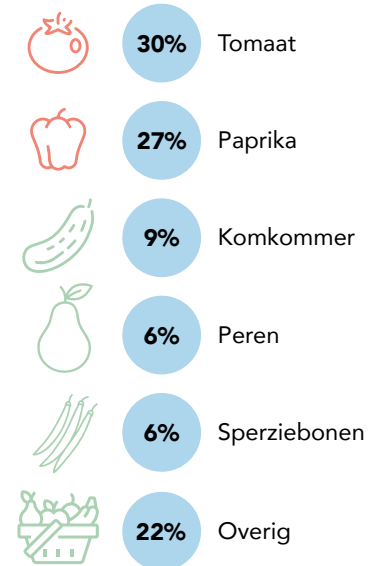
TOP 5 LANDEN

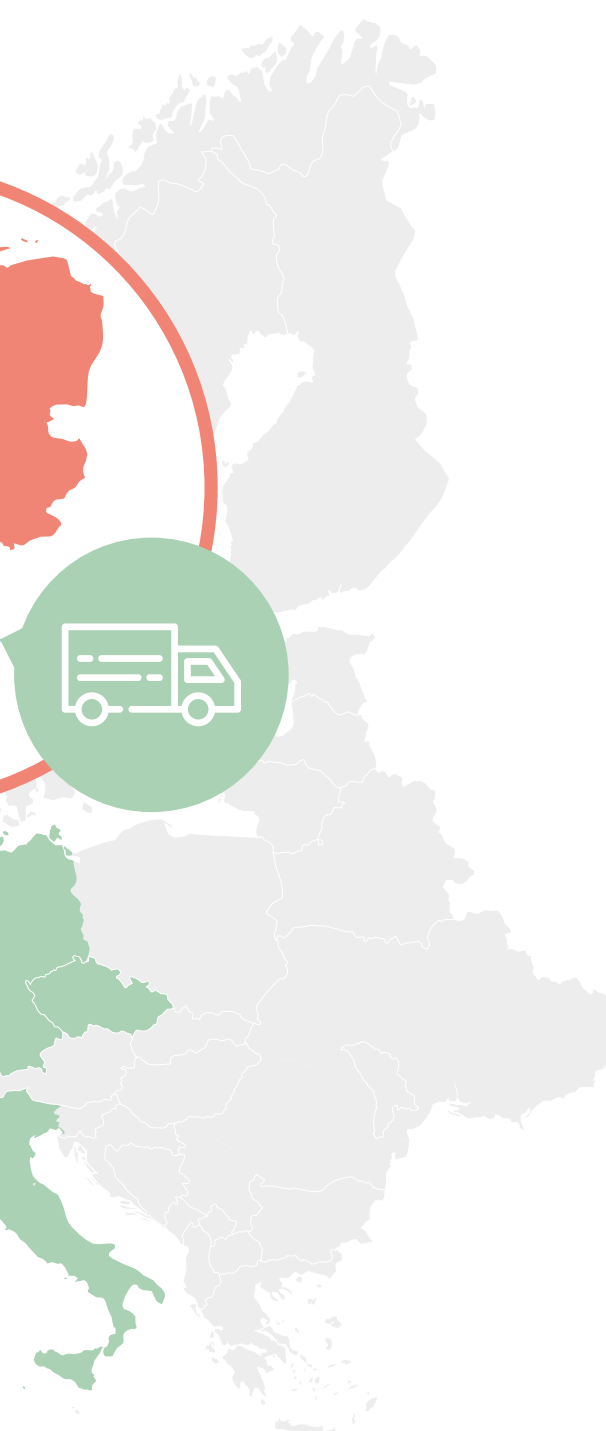


PRODUCTGROEP



KASGROENTEN



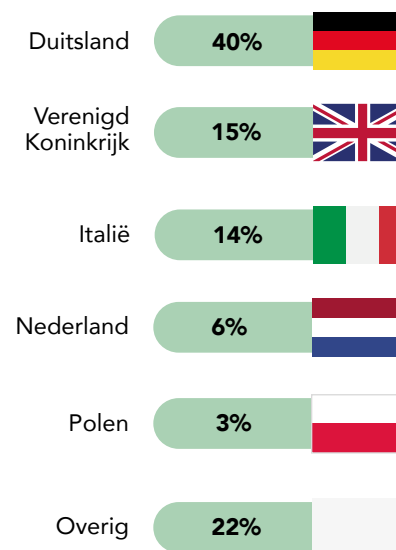


KWALITEITS- EN VERPAKKINGSPROCES



BESTEMMING

TOP 5 LANDEN



2.2.3 Medewerkers

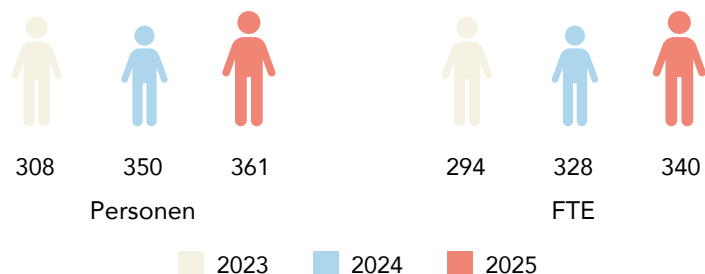
Achter elke krat groenten en fruit die ons pand verlaat staan mensen. Vaste medewerkers bij Scherpenhuizen en bij Scherpenhuizen Packaging, aangevuld met uitzendkrachten en seizoenskrachten die ons helpen als het druk is. Samen zorgen ze ervoor dat onze klanten dagelijks verse producten ontvangen. We bieden hen een veilige en prettige werkomgeving waar ze zich kunnen ontwikkelen.

De vraag naar onze producten fluctueert door het jaar heen. Vooral tijdens het glasgroentenseizoen van april tot en met september hebben we extra handen nodig. Hiervoor werken we samen met vaste uitzendpartners. Buiten het seizoen schalen we deze groep weer af.

INSTROOM EN UITSTROOM MEDEWERKERS

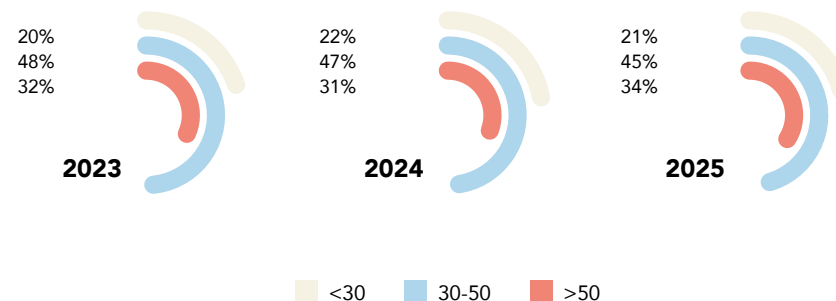
In 2025 hebben we 57 nieuwe medewerkers verwelkomd, waarvan 36 bij Scherpenhuizen en 21 bij Scherpenhuizen Packaging. Dat komt neer op een instroompercentage van 16%. In hetzelfde jaar zijn 53 medewerkers vertrokken (29 bij Scherpenhuizen, 24 bij Packaging), wat een verlooppercentage van 15% oplevert.

AANTAL MEDEWERKERS EN FTE

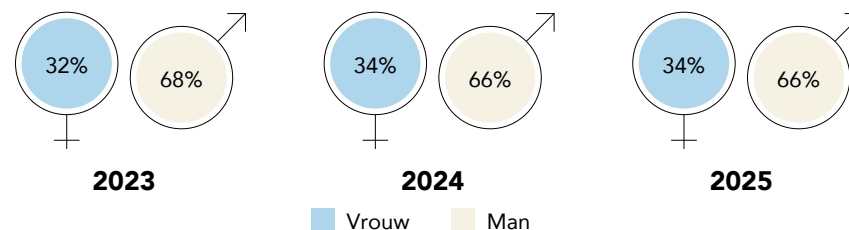


Alle ratio's zijn exclusief de uitzendkrachten. De medewerkersgegevens zijn geteld per 31-12-2025. Fulltime is gebaseerd op een 40-urige werkweek.

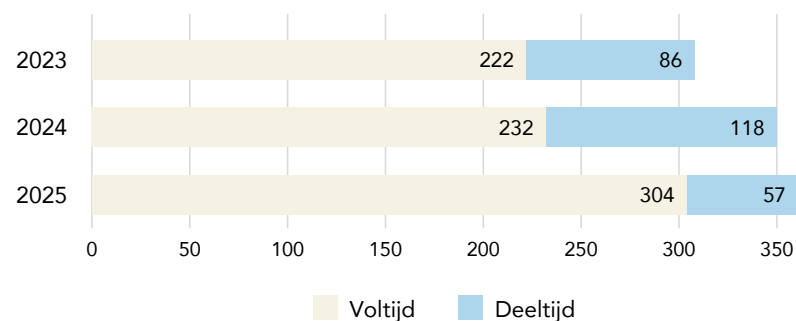
VERDELING LEEFTIJDSCATEGORIËN



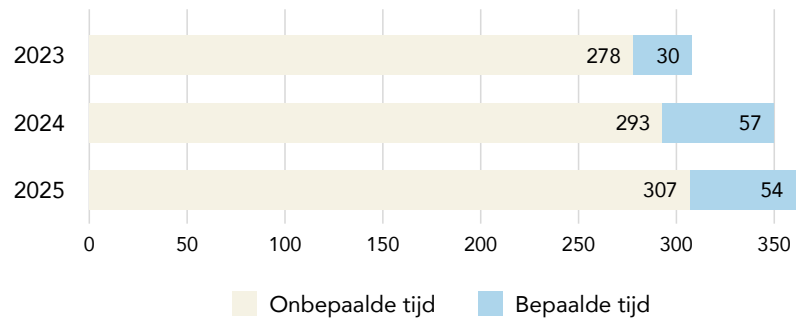
VROUW-MANVERHOUDING



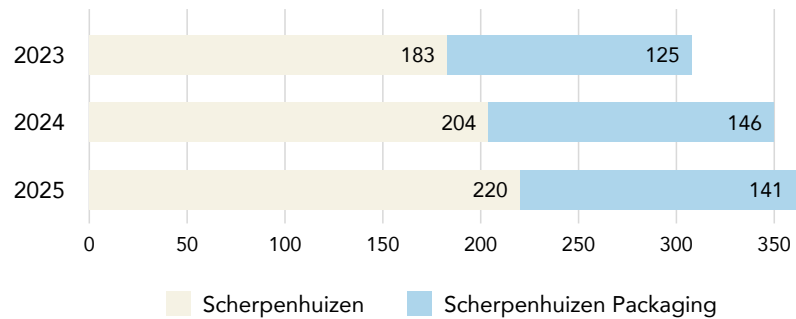
DIENSTVERBAND



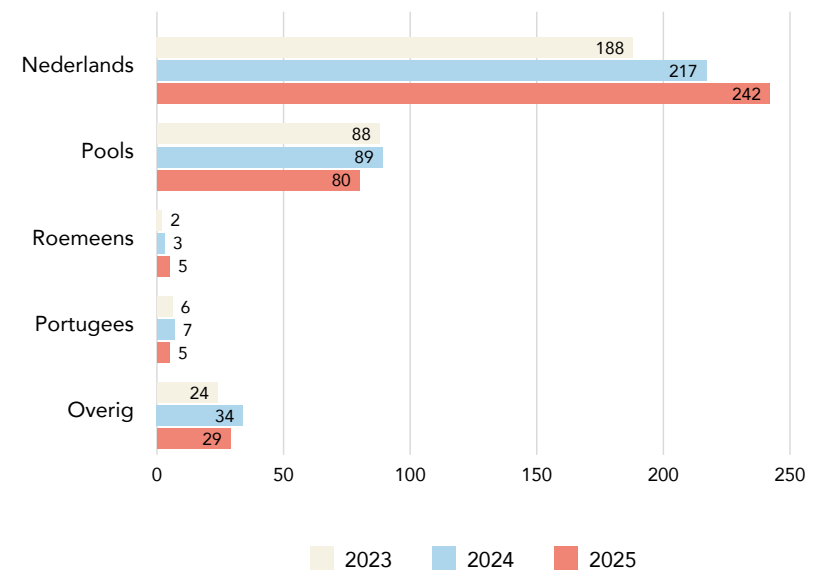
CONTRACT TYPE



AANTAL MEDEWERKERS PER BEDRIJFSONDERDEEL



NATIONALITEITEN



2.3 Stakeholders

2.3.1 Stakeholderbetrokkenheid

Duurzaamheid realiseer je niet alleen. Wij hebben met name medewerkers, telers, telersverenigingen, klanten, aandeelhouders, raad van commissarissen, en partners nodig om stappen te maken die er echt toe doen. Hieronder beschrijven wij hoe wij die samenwerking vormgeven en wat onze belangrijkste stakeholdergroepen van ons mogen verwachten.

INVLOED VAN STAKEHOLDERS OP SCHERPENHUIZEN

Wij volgen een groeistrategie en willen elke dag een beetje beter worden. Simpelweg de beste in vers, dat is wat wij willen zijn. Daarvoor hebben wij de juiste mensen en werkomgeving nodig. Wij investeren daarom in gezond en goed werkgeverschap, van PMO's en taaltrainingen tot sportbegeleiding, talentenprogramma's en leiderschapsontwikkeling. Tegelijk bouwen wij aan duurzame relaties met klanten, telers en ketenpartners. Door langdurig samen te werken begrijpen wij ieders positie, kunnen wij snel schakelen en werken wij aan gezamenlijke belangen. Uitdagingen rondom wet- en regelgeving, marktontwikkelingen, milieu en productbeschikbaarheid pakken wij samen aan.

TRANSPARANTIE IN BEDRIJFSVOERING EN COMMUNICATIE

Transparantie is voor ons geen pr-verhaal, maar een werkwijze. Directie en management geven het goede voorbeeld door open te staan voor dialoog, gewenst gedrag te coachen en ongewenst gedrag aan te pakken. Dat schept een cultuur waarin medewerkers intrinsiek gemotiveerd zijn om eerlijk zaken te doen en ethische en juridische overwegingen altijd meewegen.

Sinds 2022 verzamelen en publiceren wij vrijwillig duurzaamheidsinformatie, opgesteld door een team medewerkers samen met een externe partij en gevalideerd door de directie.

Daarnaast delen wij informatie via het EcoVadis-platform, waar wij in 2025 de gouden duurzaamheidserkenning hebben behaald en worden gebenchmarkt ten opzichte van andere bedrijven.



MEDEWERKERS

Personeelsvertegenwoordiging (PVT)

Onze medewerkers hebben een stem via de personeelsvertegenwoordiging (PVT). De PVT behartigt de belangen van medewerkers, overlegt met het management over een breed scala aan onderwerpen en stimuleert een open en inclusieve werkcultuur waarin vragen en ideeën welkom zijn. Op het gebied van arbeidsomstandigheden pakt de PVT een actieve rol: een lid maakt deel uit van de Arbocommissie, een ander van de werkgroep vitaliteit. Samen met de preventiemedewerker en het management werken zij aan arbomaatregelen en de RI&E, en houden zij medewerkers op de hoogte van het verzuimbeleid. De vertegenwoordigers zijn gekozen via interne verkiezingen. Begin 2026 is de stap gemaakt van een personeelsvertegenwoordiging naar een ondernemingsraad; de verkiezingen daarvoor vonden begin 2026 plaats.

Medewerkersonderzoeken

In 2025 hebben wij een organisatiebrede PMO uitgevoerd, met daarin ook vragen over psychosociale arbeidsbelasting (PSA) en medewerkerstevredenheid. De resultaten worden per afdeling gedeeld, waarna concrete vervolgacties worden opgezet, zoals werkplekchecks, leefstijlverbeteringsprogramma's, begeleiding bij mentale belastbaarheid en doorverwijzingen naar de huisarts, opticien, audicien of bedrijfsarts.

Consultatie en participatie

Wij willen weten wat er speelt bij onze medewerkers. Jaarlijks voeren managers daarom ontwikkelingsgesprekken, waarin medewerkers hun ontwikkelbehoeften kunnen uiten, zorgen kunnen bespreken en feedback ontvangen over hun functioneren. Wie bepaalde kwesties liever niet met de manager bespreekt, kan terecht bij een interne of externe vertrouwenspersoon of kan via onze klokkenluidersprocedure anoniem een melding doen. Een deel van onze medewerkers is ook aandeelhouder en neemt als zodanig deel aan aandeelhoudersoverleggen.

Collectieve arbeidsovereenkomst (cao)

Alle medewerkers in loondienst vallen onder de cao Groothandel in Groenten en Fruit; per 1 juli 2025 is een nieuwe cao afgesloten met een looptijd van een jaar. Uitgezonderd zijn stagiaires, vakantiekrachten, oproepkrachten en andere tijdelijke medewerkers.

Ideeënbus

Goede ideeën komen van de werkvloer. Via de ideeënbus kunnen medewerkers verbetervoorstellen en nieuwe initiatieven indienen. Een vaste commissie, de ideeënbuscommissie (IBC), beoordeelt de inzendingen en belooft goedgekeurde ideeën met besparings-, innovatie- of aanmoedigingsbeloningen. Zo houden wij de betrokkenheid hoog en verbeteren wij onze processen van binnenuit.

Externe medewerkers

Naast vaste medewerkers werkt Scherpenhuizen met uitzendkrachten, voornamelijk bij Scherpenhuizen Packaging. Zij maken het mogelijk om snel in te spelen op de seizoensgebonden schommelingen in de AGF-sector. Op 31 december 2025 waren 92 uitzendkrachten actief. Uitzendkrachten vallen onder de cao voor Uitzendkrachten.

TELERS EN TELERSVERENIGINGEN

Telers en telersverenigingen zijn onmisbaar voor de levering van hoogwaardige producten en voor het behalen van onze duurzaamheidsdoelstellingen. Wij werken nauw met hen samen om de sociale en milieu-impact in de keten te verbeteren. Om de traceerbaarheid van AGF-producten te waarborgen, hanteren wij een strikte Track & Trace-procedure waarbij meerdere afdelingen betrokken zijn.

Communicatie en samenwerking

Met telers en telersverenigingen onderhouden wij dagelijks, wekelijks en op langere termijn contact, zowel direct als via inkoop-, account- en productmanagers. Ook de afdeling QESH schakelt rechtstreeks met telers over certificeringen, kwaliteitsgaranties en productcontroles.

Regelmatig bezoeken wij telers, verwerkingsbedrijven en telersverenigingen, of nodigen wij hen bij ons uit. In 2025 brachten wij een bezoek aan een spruitenteler voor kennisdeling en samenwerking, naast de reguliere operationele bezoeken. Onderwerpen als ketenintegratie, duurzaamheid, wet- en regelgeving en gewasbescherming staan daarin centraal.

LEVERANCIERS

Naast telers en telersverenigingen hebben wij dagelijks of wekelijks contact met andere partners en leveranciers, waaronder transportbedrijven, installatiebedrijven, consultancybedrijven, handelshuizen, technici en certificeringsinstanties. Ook voor niet-primaire AGF-inkoop kiezen wij voor leveranciers die duurzaamheid serieus nemen.

Gesprekken over sociale en milieu-impact vinden nu vooral plaats met telers, maar wij zien kansen om dit breder te trekken. Leveranciersverklaringen breiden wij daarom uit met sociale en milieuaspecten, en wij ondersteunen onze inkopers om deze onderwerpen actief ter sprake te brengen. Naleving toetsen wij via leveranciersverklaringen, onsite audits door certificerende instanties en een KPI-beoordelingssysteem. Leveranciers die te laag scoren, begeleiden wij naar het gewenste niveau.

KLANTEN

Communicatie en relatie

Met onze klanten, van supermarktketens/retailers tot groot- en tussenhandel en verwerkende bedrijven, communiceren wij direct en snel. Het meeste contact loopt via onze inkoop- en verkoopmedewerkers, afhankelijk van de klant zowel formeel als informeel. De lijnen zijn kort en het tweerichtingsverkeer is groot, waardoor wij snel kunnen schakelen als de situatie daarom vraagt.

Klantimpact

Verduurzaming bij klanten wordt steeds zichtbaarder, al is die beweging voornamelijk wetgedreven. De PPWR-wetgeving is daar een goed voorbeeld van. Wij zien dat klanten actief stappen zetten rond verpakkingsverduurzaming en dat er daardoor meer overleg op gang komt. Onze top 5 klanten stelt bovendien uitgebreide eisen op het gebied van certificeringen, voedselveiligheid en hygiëne. Daarmee zijn zij voor een groot deel bepalend voor de impact die wij als bedrijf hebben op milieu en maatschappij.

Andersom is onze directe invloed op de sociale en milieu-impact van klanten beperkt, omdat de klant bepaalt welk verpakkingsmateriaal wordt gebruikt. Toch dragen wij samen met telers en klanten de verantwoordelijkheid voor de gehele keten, en die samenwerking wordt de komende jaren alleen maar belangrijker.

Klachtenprocedure

Klachten zijn voor ons een signaal, geen probleem. Wij achterhalen de oorzaak, handelen snel en voorkomen herhaling, waarbij wij leveranciers verplichten binnen 24 uur te reageren met oorzaak en genomen maatregelen. Door alles te registreren in een database herkennen wij patronen en sturen wij bij waar nodig. Klanten houden wij actief op de hoogte, zodat zij weten dat hun signaal serieus wordt genomen.

Meer informatie over voedselveiligheid en kwaliteit is te vinden in het hoofdstuk Voedselveiligheid en kwaliteit vanaf pagina 41.

CONSUMENTEN

Consumenten willen steeds beter weten waar hun AGF-producten vandaan komen en hoe die zijn geproduceerd. Kwaliteit, duurzaamheid en een eerlijke prijs tellen daarin mee. Hun belangen worden in de eerste plaats vertegenwoordigd door onze klanten, maar wij nemen onze eigen verantwoordelijkheid serieus. Wij zien kansen voor onze klanten om consumenten actiever voor te lichten over teeltvormen, verpakkingskeuzes en verantwoord gebruik van AGF-producten. Waar gewenst denken wij daarin mee met onze klanten.

Meer informatie over hoe wij consumenten beschermen via voedselveiligheid en productetikettering is te lezen vanaf pagina 41.

AANDEELHOUDERS

Onze aandeelhouders denken mee over de lange termijn. Wij informeren hen over de bedrijfscontinuïteit op korte en lange termijn, inclusief significante impacts, risico's en kansen, via de jaarlijkse financiële rapportage en dit duurzaamheidsverslag. Jaarlijks organiseren wij een aandeelhoudersvergadering waar zij hun belangen en zorgen direct kunnen inbrengen.

2.3.2 STAKEHOLDERS AAN HET WOORD

EVELYN DINGENOUTS, ADMINISTRATIEF MEDEWERKER COMMERCIE

Voordat ik begon bij Scherpenhuizen, heb ik de studie Food Innovation aan de HAS Hogeschool gevolgd. Hier is mijn interesse rondom voeding en duurzaamheid ontstaan. Na twee jaar heb ik bewust de overstap gemaakt naar Commerciële Economie, waarin ik mij via verschillende stages verder heb verdiept in duurzaam ondernemen en de energietransitie. Deze combinatie van voeding, commercie en duurzaamheid vormt nog steeds de kern van mijn professionele motivatie.

Via het uitzendbureau ben ik in contact gekomen met Scherpenhuizen, en de organisatie sprak mij direct aan. Ondanks de omvang van het bedrijf voelt Scherpenhuizen familiair en toegankelijk, iets wat ik ook tijdens mijn inwerkperiode positief ervaar. Daarnaast maakte de duidelijke focus op innovatie, groei en de inhoudelijke duurzaamheidsrapportages een sterke indruk op mij. Als vegetariër voelt werken tussen zoveel verse groenten en fruit bovendien ook als een extra goede match!

Momenteel ben ik werkzaam als administratief medewerker commercie op de afdeling inkoop, binnen het peulvruchtenteam. In deze rol ondersteun ik productmanagers bij uiteenlopende werkzaamheden en help ik knelpunten in processen te signaleren en op te lossen.

Graag wil ik mij binnen mijn functie ontwikkelen tot een verbindende schakel tussen de commerciële afdeling en het duurzaamheidsteam. Met mijn studieachtergrond zie ik kansen om duurzaamheidsdoelstellingen te vertalen naar commerciële keuzes die aansluiten bij de wensen van onze klanten. Hoewel mijn grootste uitdaging op dit moment is om de organisatie goed te leren kennen tijdens mijn onboarding, krijg ik volop kansen om mij verder te ontwikkelen. Zo mag ik nu al deelnemen aan de duurzaamheidswerkgroep. Vanuit mijn kennis van duurzame verpakkingen en bedrijfsmodellen tot klantgerichte communicatie en energiemanagementsystemen, draag ik graag bij aan het verder verduurzamen van processen binnen Scherpenhuizen.

Evelyn Dingenouts

Administratief medewerker commercie Scherpenhuizen



2.3.3 Dubbele materialiteitsanalyse

Als AGF-handelaar staan wij midden in een keten van telers, klanten en partners. Hun perspectief telt mee in alles wat wij doen, ook in hoe wij bepalen waar wij onze duurzaamheidsinspanningen op richten. Daarvoor voeren wij een dubbele materialiteitsanalyse (DMA) uit, conform de European Sustainability Reporting Standards (ESRS). De uitkomsten sturen onze duurzaamheidsaanpak aan en bepalen waarover wij rapporteren.

DUBBELE MATERIALITEIT

In 2023 hebben we een volledige DMA uitgevoerd, mede gebaseerd op een kleinschaliger stakeholderonderzoek uit 2022. De analyse kijkt vanuit twee invalshoeken.

Impactmaterialiteit gaat over de gevolgen van onze activiteiten als schakel tussen teler en consument op mensen en milieu, nu en in de toekomst, zowel positief als negatief. Dit bekijken we in onze eigen processen en in de keten. Financiële materialiteit gaat over de vraag welke duurzaamheidsonderwerpen onze financiële positie, prestaties of toegang tot financiering kunnen beïnvloeden. Samen geven deze twee invalshoeken een volledig beeld van wat er voor ons werkelijk toe doet.

Impactmaterialiteit is beoordeeld door onze stakeholders, waaronder medewerkers, klanten, AGF-leveranciers, partners en dienstenleveranciers. Deze stakeholders gaven via een digitale enquête aan hoe belangrijk zij het vinden dat wij de komende tien jaar aandacht besteden aan elk onderwerp. Een interne werkgroep heeft deze resultaten aangevuld met een concrete analyse van positieve en negatieve impacts. Financiële materialiteit is vastgesteld door de directie, op basis van de vraag in hoeverre een onderwerp de komende 1, 5 en 10 jaar een significante invloed kan hebben op onze organisatie.

DUURZAAMHEIDSONDERWERPEN EN DEFINITIES

Op basis van de ESRS, extern duurzaamheidsonderzoek, externe ESG/CSRD-expertise en interne kennis van onze duurzaamheidswerkgroep zijn 19 onderwerpen gedefinieerd en beoordeeld. In de tabel hieronder staan alle 19 onderwerpen met hun definitie en de scores op beide dimensies.

ONDERZOEKSRESULTATEN

Een duurzaamheidsonderwerp noemen we materieel als het hoog scoort op minimaal een van de twee dimensies, namelijk in de hoogste 50% van alle beoordeelde onderwerpen. Materieel betekent in dit verband: relevant genoeg om over te rapporteren en actief op te sturen.

Uit de DMA van 2023 zijn de volgende 13 onderwerpen als materieel gedefinieerd. Van deze 13 onderwerpen scoren er 5 materieel op beide dimensies, 4 uitsluitend op de financiële dimensie en 4 uitsluitend op de impactdimensie. Over al deze onderwerpen rapporteren wij in dit verslag:

- Informatie- en systeembeveiliging
- Gezond en goed werkgeverschap
- Talent en -medewerkerontwikkeling
- Financiële gezondheid
- Voedselveiligheid en kwaliteit
- Arbeidsomstandigheden in de keten
- Veiligheid van werknemers
- Diversiteit en inclusie
- Eerlijke lonen, prijzen en relaties
- Innovatie
- Productintegriteit en ketentransparantie
- Afvalstromen en circulariteit
- Bedrijfsethiek

Aanvullend rapporteren wij vrijwillig over twee onderwerpen die niet als materieel zijn aangemerkt, maar die wij vanwege hun relevantie voor onze bedrijfsvoering en stakeholders toch willen uitlichten:

- Energie en emissies
- Circulair verpakken

De volgende vier onderwerpen zijn niet als materieel aangemerkt en worden in dit verslag zonder raamwerk uitgewerkt. Wij volgen deze onderwerpen wel en zullen ze meenemen in de volgende DMA.

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

#	Thema	Onderwerp	Definitie	Financieel	Impact	Gemiddeld
1	Milieu	Circulair verpakken	Het verpakken van de producten met zo weinig mogelijk (nieuwe) materialen in samenwerking met de keten.	3,9	6,7	5,3
2	Milieu	Afvalstromen en circulariteit	De volumes afvalstromen die voortkomen uit de bedrijfsactiviteiten en het aansturen van afvalstromen als een waardevolle bron van grondstoffen.	4,7	6,9	5,8
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.	4,1	6,7	5,4
4	Milieu	Klimaatimpact van de producten	De broeikasgassen die vrijkomen bij de AGF-teelt en het stimuleren van een klimaatbestendige AGF-keten.	4,8	6,9	5,8
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.	4,0	6,6	5,3
6	Milieu	Waterverbruik in de keten	Het verantwoord omgaan met het waterverbruik in de upstream AGF-keten.	4,2	6,6	5,4
7	Sociaal	Veiligheid van werknemers	Het waarborgen en bevorderen van de fysieke veiligheid van de eigen en ingehuurde medewerkers op en rondom de werkvloer.	4,7	7,5	6,1
8	Sociaal	Gezond en goed werkgeverschap	Proactief de duurzame inzetbaarheid, de gezondheid, het werkplezier en het welzijn van de medewerkers bevorderen.	7,0	7,3	7,1
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.	5,5	6,6	6,0
10	Sociaal	Talent- en medewerkersontwikkeling	De kansen van medewerkers om zich persoonlijk en professioneel te mogen ontwikkelen, naast hun huidige werkzaamheden en functie.	6,5	6,7	6,6
11	Sociaal	Informatie- en systeembeveiliging	Het waarborgen van veilige en goed beschermde systemen en informatie.	7,0	7,4	7,2
12	Sociaal	Voedselveiligheid en kwaliteit	De voedselveiligheid en kwaliteit waarborgen en bevorderen ten behoeve van de gezondheid van de consument.	4,9	7,8	6,4
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.	5,4	7,2	6,3
14	Sociaal	Lokale maatschappelijke betrokkenheid	Proactief toegankelijk, betrokken en bevorderend opstellen voor een positieve bijdrage aan de lokale maatschappij.	3,5	6,0	4,8
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.	4,6	7,5	6,0
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	5,7	7,2	6,4
17	Economisch	Innovatie	Het waarborgen en bevorderen van product-, proces en dienstinnovaties.	5,1	6,9	6,0
18	Bestuur	Productintegriteit en ketentransparantie	De transparantie en traceerbaarheid van de AGF-keten en -producten.	4,6	7,4	6,0
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.	4,9	6,3	5,6

Legenda

10,0	Grote impact, kans en/of risico
6,5	Gemiddelde impact, kans en/of risico
3,0	Kleine impact, kans en/of risico

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.

Als AGF-bedrijf verwerken en vervoeren we dagelijks grote hoeveelheden versproducten. Dat vraagt om koeling, conditionering en transport, en daarmee om energie. In 2025 hebben we ons gecommitteerd aan het SBTi om de uitstoot die daarmee samenhangt gericht te reduceren.

In dit hoofdstuk behandelen we scope 1 en 2 en de scope 3-emissies uit zakelijke mobiliteit. De scope 3-ketenuitstoot, die meer dan 99% van onze totale CO₂-voetafdruk vertegenwoordigt, behandelen we in het hoofdstuk Klimaatimpact van de producten op pagina 37.

KLIMAATBELEID EN TRANSITIEPLAN

In 2025 hebben we ons gecommitteerd aan de Science Based Targets initiative (SBTi), een internationaal initiatief dat reductiedoelstellingen toetst aan het Klimaatakkoord van Parijs en het pad naar maximaal 1,5°C opwarming. Begin 2026 zijn onze doelstellingen formeel gevalideerd.

Op basis van ons basisjaar 2021 gelden de volgende doelstellingen:

- **Scope 1 en 2 (2030):** een absolute reductie van 65,66% ten opzichte van 2021.
- **Scope 1 en 2 (2050):** een absolute reductie van 90% ten opzichte van 2021.
- **Scope 3 (2030):** een reductie van 51,6% per ton verkocht product ten opzichte van 2021.
- **Scope 3 (2050):** een reductie van 97% per ton verkocht product ten opzichte van 2021.
- **Netto-nul (2050):** netto-nul broeikasgasemissies in de gehele waardeketen.

Daarnaast hanteren we een eigen ambitie om uiterlijk 2035 CO₂-neutraal te zijn in scope 1 en 2. Waar geen technologische alternatieven voorhanden zijn, met name voor ons internationale vrachtovervoer, zullen we de resterende emissies moeten compenseren.

We rapporteren onze emissies volgens het Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol). Scope 1 betreft de directe uitstoot van bronnen in ons bezit, zoals het dieselverbruik van onze vrachtwagens. Scope 2 betreft de indirecte uitstoot van ingekochte elektriciteit. Scope 3 omvat alle overige indirecte emissies, van de teelt van onze producten tot het woon-werkverkeer van medewerkers. Alle genoemde CO₂-emissies in dit verslag zijn CO₂-equivalenten (CO₂e), waarin ook andere broeikasgassen zoals methaan en lachgas zijn meegenomen.

MAATREGELEN ENERGIE EN EMISSIES

Naast wat er nog komt, doen we al het nodige om onze uitstoot zo laag mogelijk te houden. Voor het pand en in het transport.

Pand en energie

Beide panden zijn BREEAM-Outstanding gecertificeerd. We opereren volledig gasvrij, met een systeem dat warmte uit de krattenwasinstallatie en koelcellen hergebruikt voor verwarming en airconditioning. We nemen daarnaast al langere tijd maatregelen om ons energieverbruik laag te houden.

- **LED-verlichting:** Beide panden zijn voorzien van smart LED-verlichtingsinstallaties.
- **Koel- en vriesopslag:** Energiezuinig ontworpen en gestuurd door middel van slimme software.
- **Machines:** We vervangen en onderhouden machines en groot-energieverbruikers om ze zo efficiënt mogelijk te laten draaien.
- **Zonnepanelen:** 9.200 panelen op het dak voor eigen opwek.
- **Groene stroom:** Sinds 2024 kopen we 100% groene stroom in.

In 2025 is de kick-off geweest voor een bedrijfsbreed energieplan waarin we alle opties voor verdere besparing en eigen opwek in kaart brengen. Concrete doelstellingen worden in 2026 gekoppeld.

Transport

We nemen al langere tijd maatregelen om ons transport zo schoon mogelijk te houden.

- **Euro 6-vrachtwagens:** De nieuwste generatie dieselvrachtwagens met een lager verbruik.
- **Energiezuinig rijden:** Chauffeurs krijgen training waarbij zoveel mogelijk gebruik wordt gemaakt van onder andere uitrollen in plaats van remmen.
- **Route-optimalisatie:** Via slimme routesystemen plannen we ritten zo efficiënt mogelijk.
- **AdBlue:** Een toevoeging aan diesel waarmee schonere emissies worden gerealiseerd.
- **Treinvervoer naar het Verenigd Koninkrijk:** Sinds 2012 vervoeren we onze vrachtwagens naar het Verenigd Koninkrijk voor 98% per trein in plaats van per boot. In 2025 heeft dat circa 369 ton CO₂ bespaard.

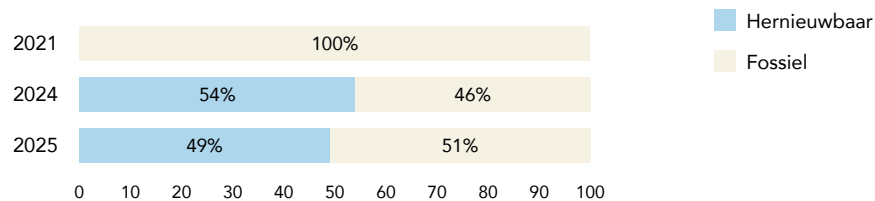
Van ons totale transport is circa 7,7% eigen vervoer en 92,3% ingehuurd. Elektrisch rijden met vrachtwagens is voor onze internationale routes met versproducten nog geen optie door de beperkte actieradius. En ook tijdsloten voor boten en treinen spelen een rol. Duurzamere brandstoffen brengen helaas nog hogere kosten met zich mee. Daardoor is het optrekken in de keten met klanten en leveranciers van belang om deze hogere prijzen samen te dragen in relatie tot de prijzen van onze producten en zo gezamenlijk impact te maken.

ENERGIEVERBRUIK EN ENERGIEMIX

Ons totale energieverbruik bedraagt in 2025 circa 10.964 MWh, een lichte daling ten opzichte van 2024 (11.198 MWh). Het energieverbruik bestaat uit twee bronnen, diesel voor de vrachtwagens en elektriciteit voor het pand en de bedrijfsvoering.

Sinds 2024 kopen we 100% groene stroom in via Garanties van Oorsprong. In 2025 komt 49% van ons totale energieverbruik uit hernieuwbare bronnen en 51% uit fossiele bronnen (diesel). In 2024 is die verhouding 54% hernieuwbaar en 46% fossiel. De verschuiving komt doordat het dieselverbruik in 2025 is gestegen door activiteitenuitbreiding terwijl het elektriciteitsverbruik is gedaald.

ENERGIEMIX

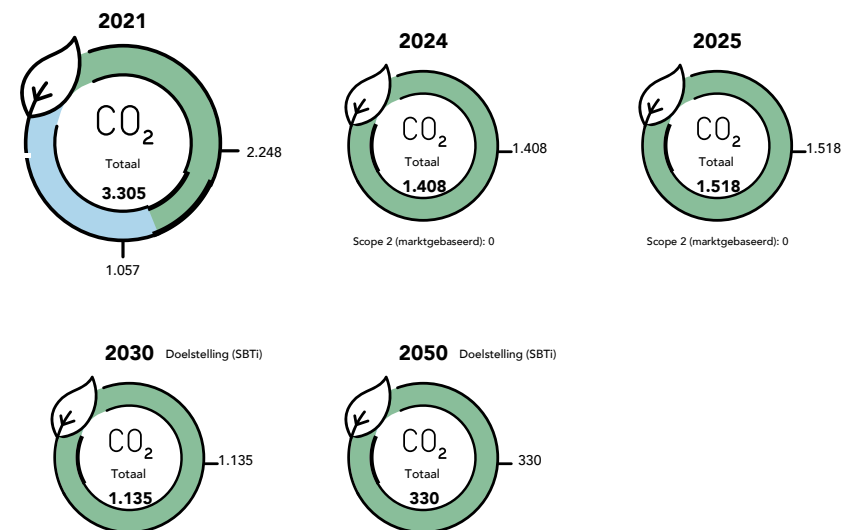


De elektriciteit wordt onder andere gebruikt voor koelinstallaties, conditionering van het pakhuis, verwarming van de kantooromgeving, de krattenwasserij, heftrucks, laadpalen en verpakkingsmachines.

SCOPE 1 EN 2 EMISSIES

Van ons totale energieverbruik leidt alleen de diesel tot directe CO₂-uitstoot. De groene stroom die we inkopen telt in de marktgebaseerde berekening, gebaseerd op ons stroomcontract, als nul emissies. Onze scope 1- en 2-uitstoot bedraagt in 2025 daardoor 1.518 ton CO₂e, vrijwel geheel afkomstig van de vrachtwagens.

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



Ten opzichte van het basisjaar 2021 is de uitstoot gedaald met 54%. De stijging in 2025 ten opzichte van 2024 komt door een toename van het dieselverbruik.

Op locatiebasis, op basis van de gemiddelde CO₂-uitstoot van het Nederlandse stroomnet, bedraagt de scope 2-uitstoot in 2025 2.218 ton CO₂e. We rapporteren beide methoden conform het GHG Protocol.

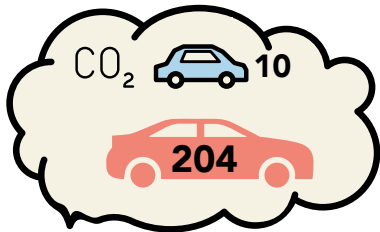
ZAKELIJKE MOBILITEIT (SCOPE 3)

We brengen ook de emissies van zakelijke mobiliteit in kaart. Dat omvat het woon-werkverkeer van medewerkers, het bedrijfswagenpark en zakelijke reizen. De emissies van het bedrijfswagenpark tellen we mee in scope 3.

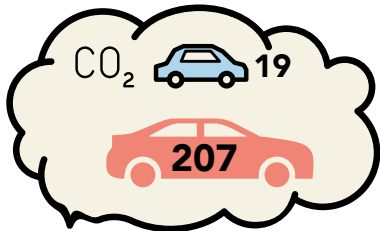
De emissies van het woon-werkverkeer is in 2025 licht gestegen. Medewerkers met een bedrijfswagen hebben sinds 2024 uitsluitend de keuze uit een volledig elektrische of een plug-in hybride bedrijfswagen. In 2025 bestaat het wagenpark uit 11 elektrische, 20 hybride, 18 benzine en 1 diesel voertuig. Uiterlijk in 2028 rijden alle medewerkers met een elektrische of hybride bedrijfswagen.

De emissies uit zakelijke reizen zijn in 2025 gedaald ten opzichte van 2024. Door de toevoeging van eigen teelt in Afrika verwachten we dat het vliegverkeer de komende jaren zal toenemen.

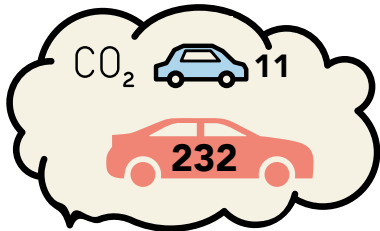
CO₂ - UITSTOOT SCOPE 3
ZAKELIJKE MOBILITEIT (in tonnen CO₂e)



2021 Totaal **214**



2024 Totaal **226**



2025 Totaal **243**

- Woon-werkverkeer en wagenpark
- Zakelijke reizen

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.

Bij het sorteren, verpakken en uitleveren van groenten en fruit ontstaan onvermijdelijk afvalstromen. Van inkomend karton en afgekeurde producten tot restmaterialen op de werkvloer. Hoe we die stromen zo klein mogelijk houden en zo hoogwaardig mogelijk verwerken, is een continu aandachtspunt.

AFVALBELEID

Bij onze dagelijkse activiteiten ontstaan verschillende afvalstromen. Karton en papier komen mee met inkomende producten, groenten en fruit die niet aan de kwaliteitseisen voldoen worden afgekeurd, en bij het verpakken ontstaan restmaterialen. Daarnaast produceren we afval vanuit kantoor, gebouwbeheer en onderhoud.

Hoe we met die stromen omgaan, bepalen we aan de hand van de afvalhiërarchie. Dat betekent dat we altijd eerst kijken of afval voorkomen kan worden, dan of materialen hergebruikt of gerecycled kunnen worden, en pas als geen van die opties mogelijk is, wordt het verbrand of gestort.

Training en monitoring

Het succes van ons afvalbeleid hangt grotendeels af van de betrokkenheid en het bewustzijn van onze medewerkers. We investeren daarom in training en praktische begeleiding op de werkvloer, zowel formeel als op locatie. Via ons afvalverwerkingsportaal monitoren we de afvalstromen en sturen we bij waar nodig.

Ontwikkelingen in 2025

In 2025 hebben we 33.038 pallets ingeleverd voor hergebruik. Daarmee is 189,9 ton CO₂ bespaard, wat gelijkstaat aan een reductie van bijna 250.000 vrachtwagenkilometers. Pallets die nog gerepareerd kunnen worden voorzien we van nieuwe sleepplaten, zodat ze langer meegaan.

Voor de recycling van avocadokratjes zijn we in 2025 overgestapt op een nieuwe partner. Deze organisatie verwerkt o.a. de kunststof kratjes van onze leveranciers tot nieuwe producten.

AFVAL EN CIRCULARITEITSMATREGELEN

1

Preventie (meest wenselijk)

- Doneren aan de Voedselbank (AGF)
- Leveren aan snijderij voor verwerking (AGF)
- Inzet als veevoeder (AGF)
- Terugsturen naar leverancier bij kwaliteitsafwijkingen (AGF)
- Digitalisering, minder papierverbruik (papier en karton)
- Kartonvrij emballagesysteem (papier en karton)

2

Hergebruik

- Pallets repareren en hergebruiken (hout, 33.038 stuks in 2025, 189,9 ton CO₂ bespaard)
- Herbruikbare kratten en emballage (kunststof en karton)
- Avocadokratjes herbestemmen via partner (kunststof)
- Centrale Inkoop, onderdelen hergebruiken (diverse)
- Circulaire materialen in BREEAM-gebouwen (bouwmaterialen)

3

Recycling

- Afvalscheiding op de werkvloer (alle stromen)
- Kartons shredder, karton verwerken tot opvulmateriaal (papier en karton)

4

Verbranding

- Restafval met energierugwinning (restafval)

5

Storten (minst wenselijk)

- Laatste optie

CENTRALE INKOOP

In ons streven naar duurzaamheid hebben we het Centrale Inkoop-project opgezet. Hierbij worden facilitaire, niet-AGF-gerelateerde producten waar mogelijk circulair ingekocht. Denk aan kantoorartikelen, schoonmaakmiddelen en bedrijfskleding. De centralisatie van de inkoop zorgt ook voor een betere controle van het assortiment en het voorraadbeheer. Dit stelt ons in staat om bewuster te kiezen voor duurzame alternatieven en verspilling tegen te gaan. Afdankt gereedschap en kantoomateriaal krijgt een herbestemming door onderdelen uit te wisselen of te hergebruiken.

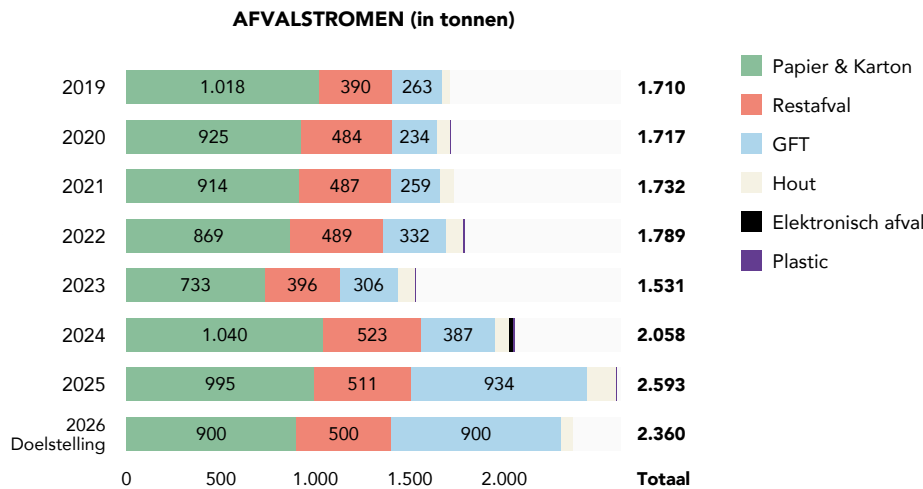
De resultaten van het Centrale Inkoop-project over 2025 zijn 50 kilogram aangeboden recycle materiaal, 119 SROI-uren, 39 kilogram CO₂-besparing, 38,4 kilogram voorkomen nieuwe grondstoffen en 12,9 m³ waterbesparing.

BREEAM-GEBOUWEN

Bij de bouw van onze panden in 2017 en 2020 hebben we bewust gekozen voor circulaire materialen en een energiezuinig ontwerp. Beide panden hebben daarmee het BREEAM-Outstanding certificaat behaald. Dit certificaat toetst gebouwen op thema's als energieverbruik, watergebruik en materiaalgebruik. Outstanding is het hoogste haalbare niveau.

AFVALSTROMEN

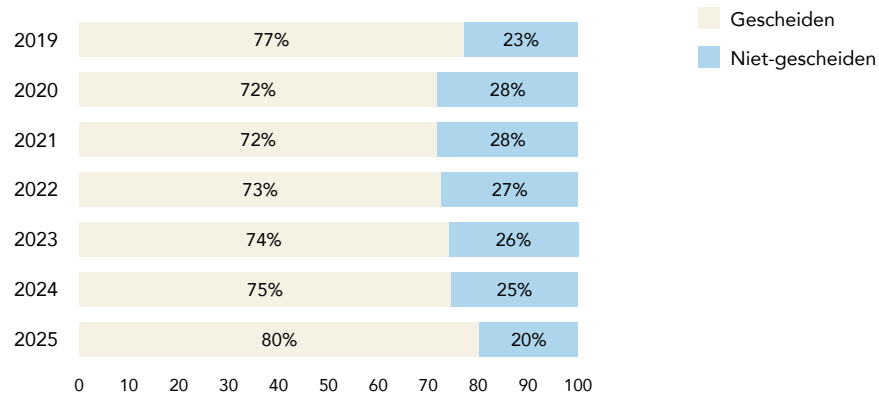
In 2025 hebben we in totaal 2.593 ton afval verwerkt. Dat is een stijging ten opzichte van de 2.058 ton in 2024. De toename hangt samen met een volumegroei van circa 10% en een verschuiving in activiteiten, zoals eigen teelt, waardoor we meer producten op onze locatie verwerken. Dat verklaart met name de stijging van het GFT-afval. Papier en karton blijft de grootste afvalstroom (995 ton), gevolgd door GFT (934 ton) en restafval (511 ton).



Afvalscheiding

Het scheidingspercentage over 2025 is 80%, een stijging ten opzichte van 75% in 2024. Restafval blijft een belangrijk aandachtspunt. Het is niet de grootste stroom, maar wel de moeilijkst te reduceren. Een deel van het restafval ontstaat doordat plastic niet altijd goed gescheiden kan worden. We werken met veel verschillende plasticsoorten en als die niet correct gescheiden zijn, wordt het bij inname als restafval aangemerkt. We besteden daarom extra aandacht aan scheiding aan de bron. De hoeveelheid GFT-afval wordt voor een groot deel bepaald door de kwaliteitseisen per klant en per land, die aanzienlijk kunnen verschillen. Door verschillende afzetmarkten en andere verwaarding zoals goede doel en snijderij ondervangen we dus al een deel van het GFT-afval.

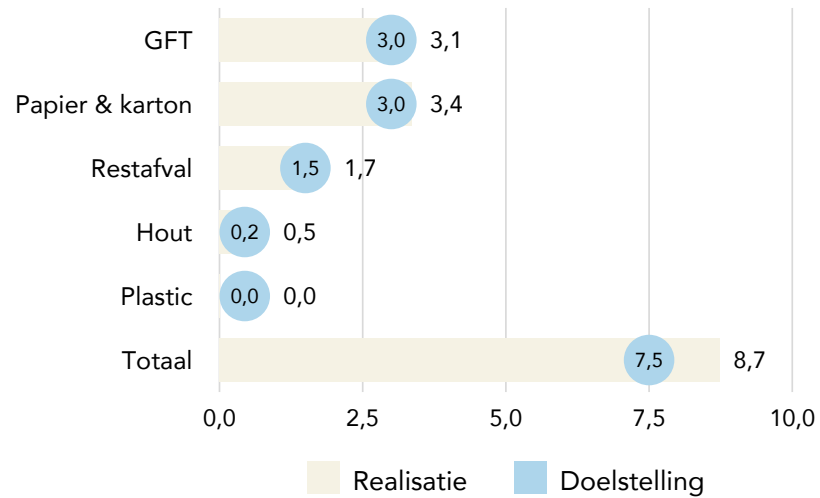
SCHEIDINGSPERCENTAGE AFVALSTROMEN (gemeten in tonnen)



Afval per kg verkocht product

Vanaf 2026 meten we onze afvaldoelstellingen in gram afval per kilogram verkocht product. Zo blijven onze prestaties vergelijkbaar, ook als ons volume groeit.

GRAM AFVAL PER KG VERKOCHT PRODUCT



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.

Verpakken is in de AGF-sector altijd een afweging. Een verpakking beschermt het product, verlengt de houdbaarheid en voorkomt voedselverspilling, maar vraagt tegelijkertijd om materialen die een milieu-impact hebben. In ons pakstation staan we dagelijks midden in die afweging, tussen klantwensen, nieuwe regelgeving en de stappen die we zelf zetten richting duurzamere verpakkingsoplossingen.

VERPAKKINGSBELEID

In ons pakstation verpakken we dagelijks groenten en fruit voor onze klanten, van tomaten en paprika's tot blauwe bessen en komkommers. Die verpakking is er niet voor de sier. Plastic beschermt tegen vocht, zuurstof en fysieke schade, verlengt de houdbaarheid en helpt voedselverspilling te voorkomen. Dat maakt de verduurzaming van verpakkingen een voortdurende afweging tussen voedselveiligheid en milieu-impact. Retailers kiezen daarom niet altijd voor de meest duurzame optie, omdat plastic verpakkingen de houdbaarheid verlengen en daarmee voedselverspilling helpen voorkomen.

Welke verpakking om welk product komt, bepalen onze klanten. Zij kiezen tijdens de ontwerpfase het materiaal, de vorm en het formaat. Onze directe invloed op die keuze is beperkt, maar we zitten niet stil. Samen met onze verpakkingsleveranciers adviseren we klanten proactief over duurzamere alternatieven en volgen we ontwikkelingen op het gebied van voedselveilige en duurzame verpakkingen op de voet. Daarbij sturen we aan op recyclebare materialen die zoveel mogelijk uit één materiaalsoort bestaan, op het terugdringen van overbodig materiaal, en op het testen van duurzame innovaties samen met klanten en leveranciers. Naast deze klantkeuzes krijgen we de komende jaren ook te maken met nieuwe Europese wetgeving die eisen stelt aan verpakkingen in onze sector.

PACKAGING AND PACKAGING WASTE REGULATION (PPWR)

In februari 2025 is de Europese Packaging and Packaging Waste Regulation (PPWR) in werking getreden. Deze verordening stelt stapsgewijs strengere eisen aan het ontwerp, het gebruik en de verwerking van verpakkingen, met als doel minder verpakkingsafval en meer hergebruik van materialen. De eerste verplichtingen gelden vanaf augustus 2026, met verdere aanscherpingen richting 2030.

Voor de AGF-sector zijn de gevolgen concreet. Vanaf 2030 moeten alle verpakkingen op de Europese markt volledig recyclebaar zijn. Kunststofverpakkingen moeten een minimaal aandeel gerecycled materiaal bevatten. Verpakkingen die in contact komen met levensmiddelen mogen geen PFAS meer bevatten boven de vastgestelde drempelwaarden. PFAS zijn synthetische stoffen die verpakkingen water- en vetafstotend maken, maar schadelijk kunnen zijn voor gezondheid en milieu. Daarnaast mogen onbewerkte groenten en fruit onder de 1,5 kilogram vanaf 2030 niet meer in wegwerpplastic verpakt worden.



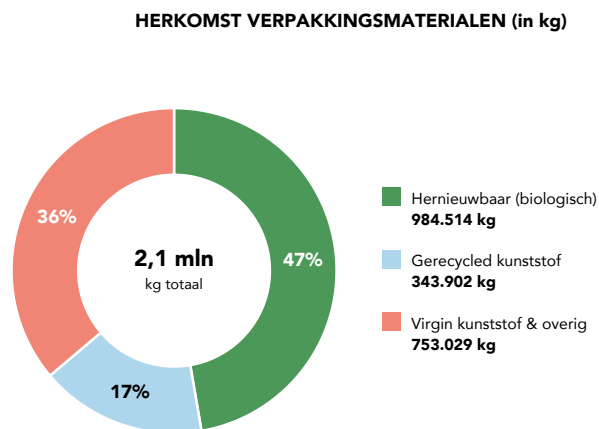
We bereiden ons actief voor op deze veranderingen. In 2025 zijn we gestart met het opstellen van beleid dat aansluit op de PPWR. Samen met onze klanten en verpakkingsleveranciers brengen we in kaart welke veranderingen de komende jaren nodig zijn op het gebied van recyclebaarheid, PFAS, minimaal verpakken en het beperken van verpakkingen tot situaties waar ze echt nodig zijn. Vanaf 2028 gelden naar verwachting de eerste verplichtingen rond het hergebruiken van verpakkingen.

MATERIAALVERBRUIK

In 2025 hebben we in totaal ruim twee miljoen kilogram aan verpakkingsmaterialen ingekocht. Het grootste deel daarvan bestaat uit karton en pulp (32%), gevolgd door kunststoffen zoals PET, PP en PE. Bijna de helft van al onze verpakkingsmaterialen is hernieuwbaar, voornamelijk papier, karton en etiketten.

Van het totale materiaalverbruik is 17% afkomstig uit gerecyclede bronnen. Dat aandeel komt vrijwel volledig uit onze rPET-schalen, die voor 100% bestaan uit gerecycled PET. Dit zijn de transparante schalen die we onder andere gebruiken voor tomaten en klein fruit. De overige kunststofverpakkingen, zoals deksels, folies en zakken, bevatten op dit moment nog geen of nauwelijks gerecycled materiaal. Met de komst van de PPWR zal het minimaal aandeel gerecycled materiaal in kunststofverpakkingen de komende jaren stapsgewijs omhooggaan.

Het aandeel hernieuwbare en gerecyclede materialen wisselt per jaar, omdat klanten regelmatig andere verpakkingskeuzes maken of van assortiment wisselen.



VERPAKKINGSMAATREGELEN

Ondanks de grote afhankelijkheid van klantkeuzes zetten we actief in op duurzamere verpakkingsoplossingen. Hieronder beschrijven we de belangrijkste maatregelen die we nemen en de innovaties die we testen.

Mono-materiaal tomatenemmertjes

De plastic tomatenemmertjes die bij veel van onze klanten in gebruik zijn, maken we van transparant mono-materiaal in plaats van zwart plastic. Doordat de emmertjes uit één materiaalsoort bestaan, zijn ze volledig recyclebaar.

Dunne flowpackfolie

In onze flowpackmachines gebruiken we een superdunne folie. De dikte is verlaagd van 40 micron in 2003 naar 25 micron in 2019. Die reductie heeft inmiddels een besparing van 241.000 kilogram plastic opgeleverd. Op dezelfde manier hebben we komkommerfolie gereduceerd en het plasticgebruik in blauwe bessenschalen verminderd. De bessenschalen bestaan uit 100% gerecycled PET, maar ook daar helpt dunner materiaal om de totale impact te verkleinen.

Voedselveilige inkt

Standaard kartonnen trays hadden voorheen een kunststofcoating nodig. Door over te stappen op voedselveilige en duurzame inkt hebben we die coating kunnen elimineren. De trays zijn daardoor volledig recyclebaar.

Geperforeerde verpakkingen

In 2025 hebben we een nieuwe productielijn in gebruik genomen met een perforatietechniek. Door middel van microperforaties in de verpakkingsfolie wordt de ademhaling van het product gereguleerd, waardoor groenten en fruit langer vers blijven. Dit leidt tot minder voedselverspilling en tegelijkertijd tot minder verpakkingsmateriaal, omdat de folie dunner kan zijn.

Alternatieve materialen

Samen met een van onze verpakkingspartners hebben we in 2025 een verpakking op basis van zeewier getest. Dit materiaal is biologisch afbreekbaar en kan als alternatief dienen voor plastic folie. Vooralsnog ervaren onze klanten deze optie als te kostbaar. Dat geldt ook voor cellulose, een plantaardig materiaal dat zodanig verwerkt kan worden dat het op plastic lijkt. We hebben cellulose op onze machines getest en kunnen ermee werken, maar bij een prijs die ongeveer zes keer hoger ligt dan die van regulier plastic is de interesse bij klanten beperkt. We blijven beide alternatieven aanbieden zodra de markt daarvoor openstaat.

Natural branding

We testen natural branding, een techniek waarbij productinformatie met een laser direct op de schil van groenten of fruit wordt aangebracht. Voor producten met een hoog vochtgehalte of een zachte buitenkant blijkt deze techniek vooralsnog niet geschikt.

VERPAKKINGSDOELSTELLINGEN

Onze doelstellingen voor circulair verpakken liepen tot eind 2025. De belangrijkste mijlpaal hebben we gehaald. Al onze verpakkingen zijn inmiddels 100% recyclebaar. Ook de doelstellingen voor plasticreductie en reductie van het totale verpakkingsgewicht (beide 25% ten opzichte van 2017) zijn naar onze inschatting behaald, al is een exacte vergelijking lastig omdat de registratie in 2017 minder gedetailleerd was dan nu. Met de registratie die we nu wel hebben, kunnen we toekomstige reducties beter aantonen.

Het aandeel post-consumer gerecycled materiaal in al onze plastic verpakkingen blijft een aandachtspunt. De doelstelling van gemiddeld 25% hebben we niet gehaald. Over alle verpakkingsmaterialen gezien is 17% afkomstig uit gerecyclede bronnen, vrijwel volledig uit onze rPET-schalen. Bij de overige kunststoffen is het aandeel gerecycled materiaal nog beperkt. Met de eisen die de PPWR stelt aan minimumpercentages gerecycled materiaal zal dit de komende jaren moeten groeien in samenwerking met onze klanten.

Voor 2026 hebben we de volgende doelstellingen geformuleerd.

- 100% van de toegepaste verpakkingen is recyclebaar.
- 20% minder plastic ten opzichte van 2020.
- 25% reductie van het totale verpakkingsmateriaalgewicht ten opzichte van 2017.
- Verdere verduurzaming van ons verpakkingsbeleid op basis van de PPWR.



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.

De klimaatimpact van de groenten en het fruit dat we verhandelen wordt voor het grootste deel bepaald door de manier waarop ze worden geteeld. Wat we inkopen en bij wie, bepaalt daarmee een groot deel van onze totale CO₂-voetafdruk. In 2024 hebben we onze volledige ketenuitstoot voor het eerst in kaart gebracht en per 2025 hebben we ons gecommitteerd aan wetenschappelijk getoetste reductiedoelstellingen.

Dit hoofdstuk behandelt de uitstoot die samenhangt met onze producten, van teelt en inkoop tot transport en einde levensduur. We rapporteren volgens het Greenhouse Gas Protocol, zie het hoofdstuk Energie en emissies op pagina 28 voor een toelichting. De emissies van onze eigen bedrijfsvoering en van zakelijke reizen en woon-werkverkeer staan in datzelfde hoofdstuk.

SBTi-DOELSTELLING VOOR DE KETEN

In 2025 hebben we ons gecommitteerd aan de Science Based Targets initiative (SBTi). Begin 2026 zijn onze doelstellingen formeel gevalideerd. Daarmee zijn ze wetenschappelijk getoetst en sluiten ze aan bij het pad naar maximaal 1,5°C opwarming. Een overzicht van al onze SBTi-doelstellingen staat in het hoofdstuk 3.1.1 Energie en emissies op pagina 28.

Voor onze ketenuitstoot, die meer dan 99% van onze totale CO₂-voetafdruk vertegenwoordigt, hebben we een doelstelling geformuleerd voor de uitstoot per ton verkocht product. We willen die in 2030 met 51,6% verlagen ten opzichte van het basisjaar 2021. Dat komt neer op circa 0,85 kg CO₂e per kilogram product. Op lange termijn, in 2050, streven we naar een reductie van 97% als onderdeel van onze ambitie om netto-nul uitstoot te bereiken in de gehele waardeketen.

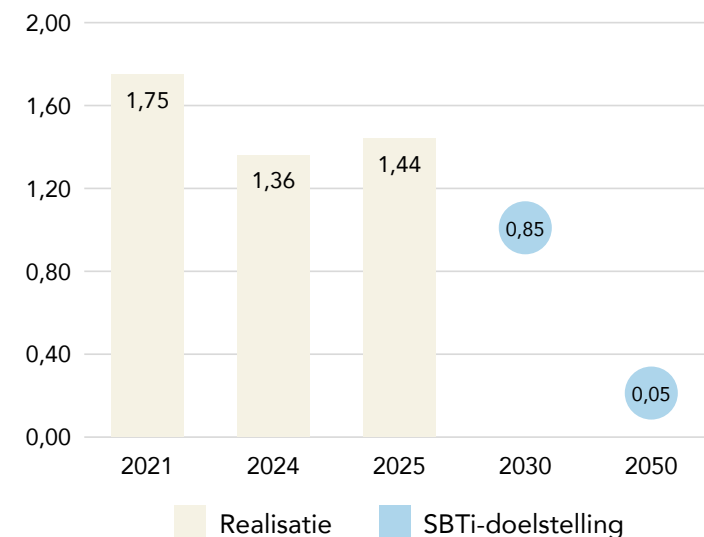
SCOPE 3-KETENUITSTOOT

Het telen, verwerken, verpakken en transporteren van groenten en fruit heeft een impact op het klimaat. Om die impact te verkleinen, hebben we met terugwerkende kracht in 2024 onze volledige ketenuitstoot voor het eerst in kaart gebracht. Daarbij is 2021 vastgesteld als basisjaar.

Onze totale scope 3-ketenuitstoot bedroeg in 2025 circa 426.600 ton CO₂e. Ten opzichte van het basisjaar 2021 (493.300 ton CO₂e) is dat een daling van ruim 13%. In 2024 lag de ketenuitstoot op 384.600 ton CO₂e. De stijging in 2025 hangt onder andere samen met een verschuiving in de productmix richting kasgroenten met een hogere CO₂-voetafdruk.

We drukken de uitstoot ook uit per kilogram verkocht product. Dat maakt de prestatie vergelijkbaar, ongeacht of ons volume groeit of krimpt. In het basisjaar 2021 lag die intensiteit op 1,75 kg CO₂e per kilogram, in 2024 op 1,36 en in 2025 op 1,44 kg CO₂e per kilogram. Over de hele periode is dat een daling van 18%. Om onze SBTi-doelstelling te halen moet de intensiteit in 2030 uitkomen op circa 0,85 kg CO₂e per kilogram en in 2050 op 0,05. Dat betekent dat we de komende jaren flinke stappen moeten zetten en dat kunnen we niet zonder samenwerking in de keten.

SCOPE 3-INTENSITEIT (kg CO₂e per kg product)



WAAR ZIT DE IMPACT

Verreweg het grootste deel van onze ketenuitstoot ontstaat bij de teelt van de groenten en het fruit dat we verhandelen en door verpakkingen. Ingekochte goederen en diensten zijn verantwoordelijk voor circa 90% van de totale scope 3-uitstoot. Daarvan vormt de glastuinbouw de kern. Kasgroenten als tomaten, paprika's en komkommers hebben een hogere CO₂-voetafdruk dan vollegrondsteelt, doordat kassen worden verwarmd en belicht. Op andere milieuonderwerpen scoort de kasteelt juist goed. Kassen gebruiken minder water door bijvoorbeeld dripsystemen die niet meer gebruiken dan nodig, werken met biologische gewasbescherming en maken een zeer efficiënte inzet van bestrijdingsmiddelen mogelijk. De opgave voor de glastuinbouw is daarmee vooral een energievraagstuk. De ene teler is hier verder mee dan de ander. Overall wordt er hard aan gewerkt in de sector om ook hier nog verder te verduurzamen.

Na de teelt is transport de tweede emissiebron. Het vervoer van producten naar onze locaties en van onze locaties naar klanten is samen goed voor circa 8% van de ketenuitstoot. De overige categorieën, waaronder afval uit eigen operaties, energiegerelateerde activiteiten en kapitaalgoederen, vertegenwoordigen elk minder dan 1%.

Circa 75% van onze producten komt uit de Nederlandse kasteelt. Kassen bieden bescherming tegen extreme weersomstandigheden en maken jaarrond telen mogelijk. Onze productvoorziening is daardoor minder kwetsbaar voor klimaatrisico's dan bij vollegrondsteelt het geval zou zijn. Tegelijkertijd maakt het energie-intensieve karakter van de kasteelt de energietransitie in de glastuinbouw voor ons extra urgent om de wettelijke en intrinsieke doelstellingen te behalen.

ONZE ROL IN DE KETEN

De grootste winst in CO₂-reductie zit in de samenwerking met onze telers en leveranciers. We kopen groenten en fruit in bij een groot aantal telers, voornamelijk in de Nederlandse glastuinbouw. Via onze inkoopkeuzes hebben we directe invloed op hoe er wordt geteeld.

Tussen 2021 en 2024 is de scope 3-intensiteit al met 22% gedaald. Die daling is grotendeels te danken aan maatregelen die telers hebben doorgevoerd, zoals de overstap op aardwarmte voor kasverwarming, het gebruik van betere energieschermen en de inkoop van groene stroom.

Om de SBTi-doelstelling voor 2030 te halen moeten we echter sneller. Hiervoor zijn wij van plan om de volgende transitie maatregelen te gaan nemen.

- **CO₂-intensiteit per kilogram product** De CO₂-uitstoot per kilogram product zal steeds meer van belang worden naast prijs en kwaliteit. Op basis van een sectorbenchmark kunnen we dan in gesprek met telers en leveranciers om te onderzoeken hoe we gezamenlijk meer impact kunnen maken middels een maximale CO₂-grens per kilogram product.
- **Samenwerking richting duurzame energie** We stimuleren de transitie van onze telers naar aardwarmte, warmtenetten en emissievrije elektriciteitscontracten. Een groeiend aantal telers sluit al aan op regionale warmtenetten of ontwikkelt aardwarmteprojecten.
- **Verduurzaming van verpakkingen** Door inzet van gerecycled materiaal en materiaalreductie verlagen we de emissies uit onze verpakkingketen. Meer hierover staat in het hoofdstuk Circulair verpakken op pagina 34.
- **Dataverzameling en monitoring** Onze ketenberekening is gebaseerd op emissiefactoren per productgroep. We werken eraan om die stap voor stap te vervangen door werkelijke emissiedata van onze telers, zodat we gericht kunnen sturen op reductie.

De haalbaarheid van onze doelstellingen hangt in sterke mate af van de algehele energietransitie binnen de glastuinbouwsector. De sector heeft zichzelf tot doel gesteld om in 2040 klimaatneutrale bedrijfsvoering te realiseren. Die ambitie leeft breed in de sector, maar vraagt om voldoende netcapaciteit, beschikbaarheid van aardwarmte en stabiel overheidsbeleid. Wij volgen deze ontwikkelingen actief en sturen bij via onze inkooprelaties.

In 2025 ligt de uitstoot op 1,44 kg CO₂e per kilogram, 18% lager dan in het basisjaar. We zijn er nog niet, maar we maken stappen.

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.

In de groente- en fruitteelt staan gewasbeschermingsmiddelen en biodiversiteit in direct verband met elkaar. Als schakel tussen teler en klant nemen we onze verantwoordelijkheid in beide, in de keten én op ons eigen terrein.

GEWASBESCHERMINGSMIDDELEN IN DE KETEN

Gebruk en normen

Via onze inkoopkeuzes, certificeringeisen en ketenafspraken hebben we directe invloed op het gebruik van gewasbeschermingsmiddelen bij de telers waarmee we samenwerken. Te weinig gebruik van gewasbeschermingsmiddelen kan leiden tot oogstverlies en economische schade voor telers. Te veel gebruik kan de lokale biodiversiteit ernstig aantasten, omdat middelen ook insecten, bodemleven en omliggende natuur kunnen schaden. We benaderen klanten, telers en branchepartijen proactief om samen de juiste balans te vinden.

Op verzoek van 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.

De lijsten van niet-toegestane middelen worden jaarlijks bijgesteld op basis van deze klanteisen en actuele inzichten, waarbij ook weersinvloeden zoals neerslag een rol spelen in het daadwerkelijke gebruik.

Monitoring

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.

Certificeringen

Deze normen worden gemonitord en verder geborgd via certificeringen die elk op hun eigen manier bijdragen aan minder middelengebruik en meer biodiversiteit.

PlanetProof-gecertificeerde telers zijn verplicht een deel van hun bedrijfsoppervlak in te richten voor natuur en het gebruik van gewasbeschermingsmiddelen actief terug te dringen. Voor onze afzet op de Engelse markt werken we met LEAF-gecertificeerde telers. LEAF gaat verder dan alleen middelengebruik en verplicht telers ook actief bij te dragen aan biodiversiteit op en rond het boerenbedrijf. In 2024 zijn we gestart met een groep van 32 telers aan dit traject. In 2025 zijn deze telers gecertificeerd, waardoor we kunnen leveren aan Britse retailers.

Een nieuwe ontwikkeling is de Rainforest Alliance Regenerative Agriculture certificering, gericht op herstel van bodemgezondheid en biodiversiteit. Een aantal telers in onze keten bereidt zich hierop voor en verwacht zich in 2026 te certificeren.

Biologisch

Wij kopen in bij SKAL Bio gecertificeerde telers die volledig biologisch telen. Dat betekent geen chemische gewasbeschermingsmiddelen, maar waar nodig biologische alternatieven zoals natuurlijke vijanden van plagen. Dit is goed voor insecten, bodemleven en de natuur rondom het perceel, en sluit aan bij de groeiende vraag van klanten die bewust kiezen voor biologisch.

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.

Groenten en fruit groeien niet zonder water. Hoe telers in onze keten met water omgaan, heeft directe gevolgen voor de kwaliteit van hun oogst, de natuur om hen heen en de mensen die van dezelfde waterbronnen afhankelijk zijn. Daarom vragen wij onze telers om te voldoen aan onze certificeringen, en stellen wij in landen waar waterschaarste een reëel risico is aanvullende eisen aan verantwoord watergebruik.

WATERVERBRUIK IN DE AGF-KETEN

Water is onmisbaar in de AGF-teelt. Telers gebruiken het voor de groei van gewassen, maar ook voor het wassen en koelen van producten na de oogst. Een groot deel van onze producten komt uit Nederland, waar de glastuinbouw bekend staat om efficiënt watergebruik. In kassen wordt water opgevangen, gefilterd en hergebruikt via gesloten irrigatiesystemen, waardoor het verbruik sterk wordt beperkt. Voor producten die buiten de kas worden geteeld geldt dat minder, maar ook bij vollegrondsteelt zijn Nederlandse telers gewend aan zuinig omgaan met water.

Buiten Nederland, en zeker in regio's als Zuid-Europa, Noord-Afrika en West-Afrika, is waterschaarste een reëel risico. In landen als Marokko en Senegal, waar wij producten inkopen, kampen telers steeds vaker met droogte en dalende grondwaterstanden. Zij gebruiken o.a. waterbassins om water op te vangen en gaan bijvoorbeeld d.m.v. druppelirrigatie zo zuinig mogelijk om met water. Overmatig watergebruik kan leiden tot uitputting van grondwater, verlaging van het waterpeil en problemen met de drinkwatervoorziening in de omgeving. Dit raakt niet alleen de natuur, maar ook de toekomstige oogsten van de telers zelf.

Welke landen het hoogste risico lopen, bepalen wij op basis van de classificaties van de Sustainability Initiative Fruit and Vegetables (SIFAV). Dit samenwerkingsverband van grote Europese retailers en handelsbedrijven brengt structureel in kaart welke landen een medium of high risk vormen voor watergebruik in de AGF-sector. Voor telers in die landen stellen wij aanvullende eisen, bovenop de basiscertificering die wij van al onze telers vragen.

GLOBAL G.A.P.

Alle telers waarmee wij samenwerken zijn Global G.A.P.-gecertificeerd. G.A.P. staat voor Good Agricultural Practices en is wereldwijd het meest gebruikte keurmerk voor verantwoorde landbouw. Het certificaat stelt eisen aan voedselveiligheid, milieu, arbeidsomstandigheden en traceerbaarheid. Op het gebied van water vraagt Global G.A.P. telers al om basispraktijken voor verantwoord watergebruik, zoals het bijhouden van verbruik en het voldoen aan wettelijke eisen. Voor de grote retailers waaraan wij leveren is Global G.A.P. een verplichte voorwaarde. Voor ons is het de basis waarop wij onze inkooprelaties bouwen.

SPRING add-on

Voor telers in de landen die SIFAV heeft aangemerkt als medium of high risk, eisen wij ook de Sustainable Program for Irrigation and Groundwater Use (SPRING) add-on. Waar Global G.A.P. basiseisen stelt aan watergebruik, gaat SPRING een stap verder en is specifiek ontwikkeld voor gebieden waar waterschaarste een reëel risico is. Naleving wordt jaarlijks onafhankelijk gecontroleerd via een externe audit.

Deze aanvullende certificering vraagt van telers dat zij hun watergebruik inzichtelijk maken en actief beheren. Telers brengen in kaart hoeveel water zij gebruiken, waar het vandaan komt en welk effect dat heeft op de omgeving, waaronder gemeenschappen die van dezelfde waterbronnen afhankelijk zijn. Op basis daarvan plannen telers hun watergebruik bewust in, vangen regenwater op en hergebruiken het waar mogelijk. Afvalwater wordt verantwoord verwerkt zodat het de bodem en het grondwater niet vervuult. Het personeel wordt in die aanpak meegenomen via gerichte training.

In 2025 zijn alle AGF-producten uit SIFAV medium en high risklanden SPRING-gecertificeerd, wat 38% van onze telers betreft.

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. Dat is ook gebleken uit de dubbele materialiteitsanalyse, te zien op pagina 26. Wanneer een consument een komkommer, paprika of bakje blauwe bessen koopt, vertrouwt die erop dat het product veilig is. Dat vertrouwen begint niet in het schap maar veel eerder, bij de teler, bij de keuring en bij de manier waarop wij als handelaar het product verwerken en distribueren.

VOEDSELVEILIGHEIDS-, KWALITEITS- EN AUTHENTICITEITSBELEID

Groenten en fruit zijn verse producten die niet worden verhit of geconserveerd voordat ze bij de consument op tafel komen. Elke schakel in de keten telt, van de teelt tot aan het schap. Als AGF-handelaar met een eigen pakstation zitten we precies in het midden van die keten. We telen niet zelf, maar door de producten die we inkopen, de telers waarmee we samenwerken en de controles die we uitvoeren hebben we directe invloed op wat er uiteindelijk bij de consument terechtkomt. Voedselveiligheid is daarbij het eerste criterium bij de selectie van een leverancier. Dat maakt voedselveiligheid voor ons niet alleen een wettelijke verplichting maar een kernverantwoordelijkheid.

Vijf pijlers

We werken daarom met een voedselveiligheids-, kwaliteits- en authenticiteitsbeleid dat vijf pijlers kent. HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points) vormt het fundament. Dit is een wettelijk verplichte methode om voedselveiligheidsrisico's in het hele verwerkingsproces systematisch op te sporen en te beheersen. Verderop in deze sectie beschrijven we hoe ons HACCP-plan in de praktijk werkt.

Daarnaast richten we ons op vier aanvullende thema's. Food Safety gaat bij ons over de dagelijkse hygiëne en procesbeheersing op ons pakstation en in ons distributiecentrum, van de temperatuur in de koelcellen tot de hygiëne op de werkvloer. Food Quality waarborgt dat producten niet alleen veilig zijn maar ook voldoen aan de kwaliteitseisen van onze klanten en van onszelf, denk aan versheid, kleur, maat en smaak. Food Defense beschermt onze locatie en processen tegen opzettelijke besmetting. Omdat we dagelijks grote volumes verwerken op onze locatie in Eindhoven, waar pakstation, distributie en kantoor bij elkaar komen, is toegangsbeveiliging en controle op de werkvloer een vast onderdeel van onze bedrijfsvoering. Food Fraud richt zich op het voorkomen van voedsel fraude. Omdat we naast Nederlandse producten ook producten uit onder andere Afrika en Zuid-Amerika verhandelen, is het risico op onjuiste herkomstlabeling of kwaliteitsklassen vanuit die regio's op basis van statistieken reëel. We monitoren hier actief op in onze keten.



Verderop in de keten

Na levering aan de klant verschuift de verantwoordelijkheid voor kwaliteitsbewaking. Supermarkten hanteren eigen procedures om de kwaliteit en houdbaarheid te waarborgen, zoals specifieke temperatuureisen voor de AGF-afdeling. Wanneer de consument het product heeft gekocht, verdwijnt ons directe zicht op de voedselveiligheid en -kwaliteit. Consumenten weten over het algemeen hoe zij groenten en fruit veilig bereiden, maar niet elk gebruik is voorspelbaar.

We beoordelen ons beleid jaarlijks en herzien het waar nodig. In 2025 zijn er geen wezenlijke wijzigingen doorgevoerd.

Dit beleid staat niet op zichzelf. Het is gebouwd op een stevig wettelijk fundament dat bepaalt hoe voedselveiligheid in de hele Europese AGF-keten is georganiseerd. Die wetgeving vormt het speelveld waarbinnen we opereren en waarop onze certificeringen, controles en procedures zijn gebaseerd.

WETTELIJK KADER

Europese en Nederlandse wetgeving

De voedselveiligheid van groenten en fruit wordt in Europa geregeld door de Algemene Levensmiddelen Verordening (ALV), ook wel bekend als de General Food Law. Deze Europese wet geldt voor de hele productieketen en bevat drie kernprincipes die direct op ons van toepassing zijn. Ten eerste zijn wij als bedrijf zelf verantwoordelijk voor de veiligheid van de producten die we verhandelen. Ten tweede moeten al onze producten traceerbaar zijn, wat betekent dat we bij elke partij kunnen achterhalen waar het product vandaan komt en naar welke klant het is gegaan. Ten derde geldt een meldplicht. Wanneer we een mogelijk onveilig product signaleren, zijn we wettelijk verplicht dit te melden bij de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA).

In Nederland is de ALV aangevuld met de Warenwet en een aantal specifieke regels die voor de AGF-sector van belang zijn. Zo gelden er Europese handelsnormen die eisen stellen aan de kwaliteit en rijpheid van groenten en fruit. Daarnaast is het wettelijk verplicht om het land van oorsprong duidelijk op het product te vermelden en gelden er regels voor etikettering, gewichtsaanduiding en het gebruik van gewasbeschermingsmiddelen. Die laatste categorie is voor ons bijzonder relevant, omdat bij de teelt en opslag van groenten en fruit residuen van gewasbeschermingsmiddelen kunnen achterblijven. De wet stelt hiervoor maximale limieten vast, de zogeheten Maximale Residu Limieten (MRL). Verderop gaan we hier nader op in.

Toezicht

De NVWA houdt toezicht op de naleving van deze wetgeving en bepaalt welke maatregelen volgen bij overtredingen. Naast de NVWA speelt het Kwaliteits-Controle-Bureau (KCB) een belangrijke rol bij onze dagelijkse bedrijfsvoering. Het KCB is een zelfstandig bestuursorgaan dat onafhankelijk de kwaliteit van verse groenten en fruit inspecteert. Bij ons voert het KCB kwaliteitscontroles uit in het handelskanaal op basis van Europese handelsnormen. Ook verzorgt het KCB import- en exportinspecties. Bedrijven met een RIK-erkenning (Reglement Interne Kwaliteitscontrole) mogen een deel van de kwaliteitscontroles zelf uitvoeren, wat ons in staat stelt om sneller te handelen bij binnenkomende partijen.

Voor meer informatie over productintegriteit en ketentransparantie, zie pagina 70.

De wet verplicht elk bedrijf in de voedselketen om risico's systematisch te identificeren en te beheersen. Het instrument daarvoor is HACCP, en de manier waarop we dat hebben ingericht is de ruggengraat van al onze dagelijkse processen.

VOEDSELVEILIGHEIDSPAN (HACCP)

Ons HACCP-plan is een wettelijk verplichte methode om voedselveiligheidsrisico's systematisch op te sporen en te beheersen. In de praktijk betekent dit dat we elk aspect van onze bedrijfsvoering onder de loep nemen dat invloed kan hebben op de veiligheid van het product. Dat loopt uiteen van de persoonlijke hygiëne van medewerkers en de temperatuur in onze koelcellen tot de manier waarop we producten ontvangen, opslaan en verzenden.

Ons HACCP-plan is geen statisch document. We beoordelen het jaarlijks en passen het aan wanneer er iets verandert in ons proces, bijvoorbeeld bij de introductie van een nieuw product of een nieuwe verwerkingsmethode. De NVWA beoordeelt ons plan en het wordt ook getoetst tijdens de jaarlijkse IFS- en BRC-audits. In 2024 heeft de NVWA ons erop gewezen dat we in ons plan niet alle vormen van gebruik voldoende hadden beschreven. Het ging om situaties waarin producten rauw worden gegeten op een ongebruikelijke manier, bijvoorbeeld in spruitensalades of bloemkoolsmoothies. Naar aanleiding hiervan passen we het zogeheten 'bedoeld gebruik', de bijbehorende risicoanalyse en het monitoringsplan aan.



GLOBALG.A.P Chain of Custody

Maakt het mogelijk om bij elke partij de keten van teler tot levering te traceren.



QS Certificate (DE)

Breed vereist door onze Duitse klanten als voorwaarde voor samenwerking.



BIO SKAL

Borgt dat we biologische producten gescheiden verwerken en de hele keten op biologische integriteit wordt gecontroleerd.



RIK Erkenning

Stelt ons in staat een deel van de kwaliteitscontroles op binnenkomende partijen zelf uit te voeren.



BRC Food

Britse tegenhanger van IFS, breed vereist door retailers wereldwijd.



(on the way to) Planet Proof (on the way to) Planet

Proof Chain of Custody

Toont aan dat een product in de keten aantoonbaar duurzamer is geproduceerd en verwerkt.



IFS Logistics

Toetst temperatuurbeheer, hygiëne en traceerbaarheid tijdens transport.



BRC Storage & Distribution

Borgt dat opslag en distributie aan dezelfde normen voldoen als de productie.



IFS Food

Toetst of we voedselveilige producten leveren die voldoen aan wettelijke eisen en klantspecificaties.



IFS Broker

Borgt voedselveiligheid voor het deel van ons assortiment dat we verhandelen zonder zelf te bewerken.

CERTIFICERINGEN

Bovenop de wettelijke eisen laten we onze processen en producten toetsen aan een reeks certificeringen. Deze certificeringen zijn voor ons een middel om aan klanten, toezichthouders en consumenten te laten zien dat we doen wat we zeggen. Ze worden na periodieke audits uitgereikt door externe en onafhankelijke partijen. Onze certificeringen bestrijken drie gebieden, namelijk voedselveiligheid en kwaliteit van het product, opslag en logistiek, en traceerbaarheid en duurzaamheid. In 2025 zijn er geen nieuwe certificeringen toegevoegd. Wel zijn de normen voor IFS Broker en IFS Logistics vernieuwd.

MAATREGELEN VOEDSELVEILIGHEID EN -KWALITEIT

Voedselveiligheidscultuur

Wij werken continu aan een positieve voedselveiligheidscultuur. Daarmee bedoelen we dat voedselveiligheid niet alleen op papier geborgd is, maar dat het bewustzijn en de urgentie ervan door iedereen binnen onze organisatie wordt uitgedragen. Alle afdelingen zijn hierbij betrokken, van het pakstation tot de commerciële afdeling. We stimuleren open communicatie over productveiligheid en spelen in op feedback van zowel medewerkers als klanten. Jaarlijks evalueren we hoe het staat met deze cultuur en waar verbetering mogelijk is. Het doel is dat elke medewerker, vast of tijdelijk, weet waarom voedselveiligheid ertoe doet en hoe hij of zij daar in het dagelijks werk aan bijdraagt.

Leveranciersbeoordeling

Voedselveiligheid begint bij de leverancier. We toetsen onze leveranciers dagelijks op de kwaliteit van de binnenkomende producten en het naleven van afspraken. Kwaliteitscores worden op leveranciersniveau geregistreerd en elke leverancier krijgt op basis hiervan, in combinatie met een periodieke evaluatie, een score. Die score bepaalt het risiconiveau op het gebied van voedselveiligheid en -kwaliteit en heeft direct invloed op de frequentie van toekomstige controles. Een leverancier met een lagere score wordt vaker en intensiever gecontroleerd.

Naast de dagelijkse beoordeling hanteren we een jaarlijkse evaluatieprocedure waarbij leveranciers worden beoordeeld op criteria als certificeringen, leverbetrouwbaarheid en naleving van afspraken. Deze criteria worden gewogen en leiden tot een leveranciersgebonden kwaliteitsscore. De teams van inkoop en kwaliteit werken hierin samen. Van elke leverancier houden we actuele documenten bij, zoals voedselveiligheidscertificaten en leveranciersverklaringen.

In 2025 hebben we een telerportaal geïntroduceerd. Via dit portaal kunnen telers informatie vinden over etiketteringseisen en productspecificaties. Zo maken we het voor hen eenvoudiger om aan onze eisen te voldoen en voorkomen we fouten bij de bron.

Controles

Producten die wij verhandelen en verwerken passeren een aantal controlepunten. Elk controlepunt is erop gericht om afwijkingen zo vroeg mogelijk te signaleren, zodat alleen producten die aan onze eisen voldoen bij de klant terechtkomen.

Ingangscontrolle

Na ontvangst van een partij voeren we een reeks ingangsc controles uit. Het risico van elke partij wordt berekend door een gespecialiseerd systeem op basis van factoren als kwaliteit, land van herkomst en soort product. Biologische producten ondergaan in deze fase extra controles, zoals wettelijk voorgeschreven. De kwaliteitsscore van de leverancier en de teler speelt hierbij een rol. Hoe lager de score, hoe uitgebreider de controle bij binnenkomst.

Koelcel- en uitgangsc controles

Iedere ochtend inspecteren keurmeesters de producten in de koelcellen, rekening houdend met eerdere kwaliteitsrapporten. Voordat producten naar klanten worden verzonden volgt een uitgangsc controle. Keurmeesters gebruiken hierbij de risicoanalyses en de specifieke normen per product en per klant om te waarborgen dat alleen producten worden verzonden die aan alle eisen voldoen.

Controle tijdens verpakken

In 2025 hebben we een extra controlepunt toegevoegd tijdens het verpakkingsproces op het pakstation. Hiermee controleren we de kwaliteit van het product op het moment dat het daadwerkelijk wordt verpakt, een fase waarin eventuele afwijkingen nog gecorrigeerd kunnen worden voordat het product het pand verlaat.

Productinformatie en allergenen

Naast de algemene voedselveiligheid houden we rekening met consumenten die gevoelig zijn voor allergische reacties op groente- en fruitproducten. Het is belangrijk dat deze consumenten toegang hebben tot duidelijke en nauwkeurige informatie over de producten die zij kopen.

Dat begint bij de etikettering. We geven eventuele allergenen duidelijk aan op het productlabel. Bij sommige producten, zoals blauwe bessen, vermelden we specifiek op de verpakking dat wassen noodzakelijk is. Veel consumenten denken onterecht dat deze producten zonder wassen geconsumeerd kunnen worden. Dit soort onverwacht gebruik, ook wel 'onbedoeld gebruik' genoemd, nemen we mee in onze risicoanalyses.

Medewerkertrainingen

Elke nieuwe medewerker krijgt een uitgebreide starttraining waarin voedselveiligheid centraal staat. De training behandelt ons HACCP-plan, allergenen (voedingsstoffen die allergische reacties kunnen veroorzaken), Food Defense (het beveiligen van onze locatie tegen opzettelijke besmetting) en Food Fraud (het voorkomen van voedsel fraude). We herhalen deze trainingen jaarlijks om de kennis actueel te houden. Iedere medewerker ondertekent voor aanvang van het werk een hygiënereglement en op de werkvloer houden medewerkers elkaar scherp.

Omgang met vervuilde producten

We nemen maatregelen om risico's van vervuilde producten te beperken. Wanneer een product op de grond valt of de verpakking beschadigd raakt, wordt het zo snel mogelijk verwijderd. Bij het afvoeren van vervuild voedsel vermijden we contact met het productieproces. We voorkomen opeenhoping van afval en onze afvalruimtes en containers zijn zo ontworpen dat ze eenvoudig schoongemaakt kunnen worden om ongedierte te weren.

KLACHTEN EN RECALL

Klachtenprocedure

In onze klachtenprocedure achterhalen we de oorzaak van de klacht, behandelen we die effectief en nemen we maatregelen om herhaling te voorkomen. Klachten van retailers en afnemers worden ontvangen, onderzocht en waar nodig opgevolgd met corrigerende acties. We geven klachten ook door aan de betrokken leveranciers en beoordelen hun reactie. Klanten houden we op de hoogte van de afhandeling en de maatregelen die we treffen.

We verwachten van leveranciers dat zij binnen 24 uur reageren op een klacht met details over de oorzaak en de genomen maatregelen. Alle klachten registreren we in een database, met specifieke protocollen voor voedselveiligheid, biologische producten en Planet Proof-producten. Door klachten structureel te registreren kunnen we trends identificeren en gericht verbeteren. We werken daarbij niet alleen reactief. Op basis van ons eigen monitoringsprogramma signaleren we ook zelf afwijkingen en onderzoeken we om welk product en welke retailer het gaat. Wanneer een klacht of afwijking is vastgesteld, analyseren de betrokken afdelingen samen de oorzaak en nemen ze corrigerende maatregelen. De klant ontvangt altijd een verbeterplan terug. De QESH-manager coördineert dit proces, met ondersteuning van externe kwaliteitsorganisaties wanneer dat nodig is. Uiteindelijk draait het erom dat vragen van consumenten over voedselveiligheid, allergenen en productinformatie snel en accuraat beantwoord worden.

Consumenten die een klacht willen indienen over een product dat wij hebben verhandeld, komen terecht bij de retailer waar zij het product hebben gekocht, via een antwoordnummer, e-mail, telefoonnummer of in de winkel. Wij hebben zelf geen direct contact met consumenten of eindgebruikers. Via de gegevens op de verpakking of via track-and-tracegegevens komt de retailer bij ons terecht.

Klanttevredenheidsonderzoek

Sommige klanten voeren zelf klanttevredenheidsonderzoek uit onder consumenten. Wanneer daar voor ons relevante punten uit komen, ontvangen we die. Daarnaast voeren we zelf jaarlijks een klanttevredenheidsonderzoek uit, zoals vereist volgens de BRC- en IFS-standaarden. Dit gebeurt via gesprekken met klanten, uitgevoerd door de commerciële afdeling.

Recallprocedure

Onze recallprocedure is erop gericht om bij een onveilig product snel en efficiënt te handelen, zodat de gevolgen voor consumenten zo beperkt mogelijk blijven. Hiervoor volgen we de procedures voor incidentmelding zoals omschreven in de BRC- en IFS-standaarden, ons HACCP-plan en 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. Indien juridisch advies nodig is, wordt een externe adviseur ingeschakeld.

Het probleemproduct en de oorzaak worden zo snel mogelijk geïdentificeerd. Betrokken klanten en partijen worden binnen vier uur geïnformeerd. We brengen de NVWA op de hoogte en, afhankelijk van het product, ook de relevante certificerende instellingen. Na afloop evalueert het recallteam het verloop van de recall en verzamelt de QESH-manager alle gegevens over het incident.

Om ervoor te zorgen dat we efficiënt kunnen reageren, voeren we jaarlijks een recalltest uit waarbij zowel de procedure als onze traceerbaarheid grondig worden getest. Bij wijzigingen in ons traceerbaarheidssysteem herhalen we de test. Voor een uitgebreide beschrijving van hoe we de traceerbaarheid van onze producten borgen, zie pagina 37.

MELDINGEN VAN NIET-NALEVING

In 2025 hebben we geen boetes, waarschuwingen of sancties gehad voor niet-naleving van voedselveiligheids- en kwaliteitsvoorschriften. Alle audits zijn met goed of hoog resultaat afgerond. We streven naar jaarlijks nul waarschuwingen, boetes en sancties en blijven continu inzetten op audits, kwaliteitsinspecties en kwaliteitsrondes. Interne doelstellingen worden waar nodig herzien en gemonitord.

MAXIMALE RESIDU LIMIET (MRL)

Bij de teelt en opslag van groenten en fruit kunnen residuen van gewasbeschermingsmiddelen op het product achterblijven. De Maximale Residu Limiet (MRL) is het wettelijk toegestane maximum voor het gehalte aan zo'n stof in of op een levensmiddel. Een MRL-overschrijding betekent niet automatisch dat het product onveilig is voor de consument, maar wel dat het wettelijke maximum is overschreden.

In 2025 zijn twaalf MRL-overschrijdingen geregistreerd, tegenover acht in 2024. Bij tien daarvan lag het gemeten gehalte boven een derde van de wettelijke limiet. Bij twee gevallen was de overschrijding ernstiger, boven tweederde van de limiet.

DOELSTELLINGEN VOEDSELVEILIGHEID EN -KWALITEIT

We streven ernaar om elk jaar nul incidenten van niet-naleving van voedselveiligheids- en kwaliteitsvoorschriften te realiseren. In 2025 hebben we deze doelstelling gehaald. Ook voor 2026 blijft dit ons streven.

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

We willen dat medewerkers hun werk veilig, gezond en met plezier kunnen doen. Goed werkgeverschap betekent voor ons passende arbeidsvoorwaarden, ruimte voor ontwikkeling, heldere communicatie en een werkomgeving waarin mensen zich gezien voelen. Dat begint bij aandacht voor fysieke en mentale gezondheid, loopt door in hoe we met elkaar omgaan en komt samen in de omstandigheden op de werkvloer. Het Scherpen-huis van werkvermogen geeft hier structuur aan, met vier verdiepingen die elk bijdragen aan de inzetbaarheid en het welzijn van onze medewerkers.

Dit hoofdstuk richt zich op de lange termijn gezondheid, vitaliteit en het welzijn van medewerkers. Voor de directe veiligheid op en rondom de werkvloer verwijzen we naar het hoofdstuk veiligheid van de medewerkers op pagina 53.

VITALITEITSBELEID

We vinden het belangrijk dat medewerkers vitaal en gezond hun werk kunnen doen, nu en in de toekomst. VITAAL is niet voor niets een van onze kernwaarden. In 2024 hebben we het vitaliteitsbeleid geïmplementeerd, opgebouwd rond het Scherpen-huis van werkvermogen. Het beleid is tot stand gekomen in samenwerking met medewerkers uit verschillende onderdelen van de organisatie.

Het Scherpen-huis van werkvermogen beschrijft zeven factoren die invloed hebben op inzetbaarheid, verdeeld over vier verdiepingen met directe invloed en drie omgevingsfactoren met indirecte invloed. Het vitaliteitsbeleid is in 2025 ongewijzigd gebleven. Wel is er in 2025 opnieuw een vitaliteits-jaarplan uitgevoerd vanuit de verdiepingen van het huis van werkvermogen.

Gezondheid

Gezondheid vormt de basis van werkvermogen en inzetbaarheid. Binnen het Scherpen-huis is dit de begane grond. Hier kijken we naar hoe het met de medewerker gaat, zowel fysiek als mentaal, en hoe we risico's vroegtijdig kunnen signaleren.

Om gezondheidsrisico's vroegtijdig te signaleren voeren we onderzoek uit: een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) en een verdiepend onderzoek naar fysieke belasting. Het PMO is in 2025 uitgevoerd met een vragenlijst die naast gezondheid ook psychosociale arbeidsbelasting, tevredenheid, bevlogenheid en betrokkenheid meet. De resultaten worden per afdeling besproken en vertaald naar concrete actiepunten.

Een direct resultaat van het PMO is de aanstelling van twee nieuwe interne vertrouwenspersonen. Voorheen vulden HR-collega's deze rol in. Om de toegankelijkheid te vergroten is ervoor gekozen deze functie bij collega's buiten HR te beleggen. De vertrouwenspersonen hebben hiervoor een opleiding gevolgd. Daarnaast blijft er een externe vertrouwenspersoon beschikbaar. In 2025 is er via de externe vertrouwenspersoon één melding geregistreerd.

Op locatie zijn twee loopbaancoaches en sinds 2025 ook een vitaliteitscoach beschikbaar. Medewerkers kunnen hier zonder afspraak terecht met vragen over werkdruk, leefstijl of hun loopbaan. Daarnaast vergoedt Scherpenhuizen bepaalde medische interventies die niet onder de zorgverzekering van de medewerker vallen, zoals behandelingen ter preventie van langdurig verzuim.

Competenties

De tweede verdieping van het Scherpen-huis van werkvermogen betreft wat medewerkers kunnen en wat zij nodig hebben om hun werk goed te doen, nu en in de toekomst. Functies veranderen, bijvoorbeeld door automatisering of nieuwe werkprocessen, en dat vraagt om blijvende ontwikkeling. Via de Scherpenhuizen Academy bieden we trainingen aan die zijn afgestemd op functie en ervaring, van werkinstructies op de vloer tot leiderschapsprogramma's.

Zie voor meer informatie het hoofdstuk talent- en medewerkersontwikkeling op pagina 56.

Normen en waarden

Op een werkvloer waar tientallen nationaliteiten samenwerken is onderling respect onmisbaar. We verwachten van iedereen een open en eerlijke omgang met collega's, ongeacht functie of achtergrond. Leidinggevend maken gedrag bespreekbaar tijdens werkoverleggen en geven zelf het voorbeeld.

Medewerkers die zorgen of klachten willen delen, kunnen terecht bij hun leidinggevende, één van de vertrouwenspersonen of de klachtencommissie. Voor het melden van misstanden is een klokkenluidersregeling beschikbaar.

Meer over ethisch handelen en deze regelingen staat in het hoofdstuk bedrijfsethiek op pagina 72, meer over gelijke behandeling in het hoofdstuk diversiteit en inclusie op pagina 63.

Het Scherpen-huis van werkvermogen



Maatschappij



Vrienden en bekenden



Familie



Werkvermogen - inzetbaarheid -



Werk

- omstandigheden
- inhoud en- eisen
- management en leiderschap



Normen en waarden

- houding
- motivatie



Competenties

- vaardigheden
- kennis



Gezondheid

- fysieke gezondheid
- mentale gezondheid

Werk

De vierde verdieping gaat over de omstandigheden waarin het werk wordt uitgevoerd. Waar de verdieping Gezondheid in kaart brengt hoe het met medewerkers gaat, richt deze verdieping zich op wat we aanpassen aan de werkplek en werkorganisatie. Leidinggevenden hebben hierin een directe rol, onder andere via begeleiding en het bevorderen van een veilige en prettige werkomgeving.

Het vitaliteitsbeleid is tot stand gekomen via werkgroepen en workshops met medewerkers uit verschillende onderdelen van de organisatie. Een vitaliteitswerkgroep draagt zorg voor de jaarlijkse vitaliteitskalender met initiatieven rond gezondheid en vitaliteit. In deze werkgroep is ook een vertegenwoordiger van de medezeggenschap aangesloten.

In 2025 hadden medewerkers inspraak via de Personeelsvertegenwoordiging (PVT). Inmiddels is deze opgevolgd door een actieve Ondernemingsraad (OR).

TOEKOMSTIGE MAATREGELEN

In 2025 hebben we met het PMO, het onderzoek naar fysieke belasting en de start van de vitaliteitscoach een stevige basis gelegd. De komende periode bouwen we daarop voort. De inzet van de vitaliteitscoach wordt verder uitgebreid en de actiepunten uit beide onderzoeken worden vertaald naar concrete verbeteringen op de werkvloer.

VERZUIM

Verzuim en preventie

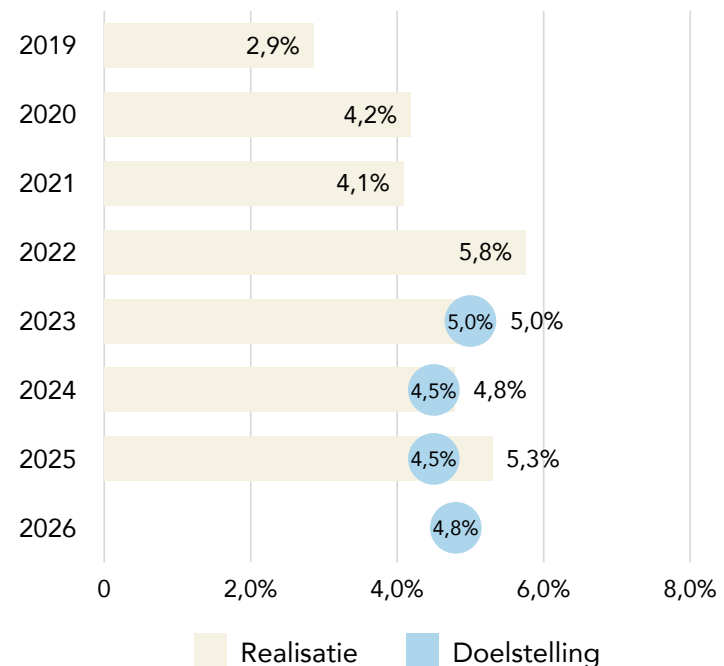
Voorkomen is beter dan genezen. Daarom besteden we veel aandacht aan het vroegtijdig signaleren van gezondheidsrisico's. Via het PMO, gesprekken met leidinggevenden en de inzet van de vitaliteitscoach proberen we mogelijke oorzaken van verzuim te herkennen voordat ze tot uitval leiden.

Wanneer een medewerker toch uitvalt, kijken we samen met de medewerker en de bedrijfsarts naar wat er wel mogelijk is en maken we afspraken over re-integratie. Medewerkers kunnen ook contact opnemen met de bedrijfsarts zonder dat er sprake is van verzuim.

Verzuimpercentage

In 2025 kwam het totaalverzuim uit op 5,30%, waarvan 0,62% kort verzuim, 0,82% middellang verzuim en 3,86% lang verzuim. In 2024 bedroeg het totaalverzuim 4,79%. De doelstelling voor 2026 is 4,8%. We werken hieraan via het vitaliteitsbeleid, de inzet van de vitaliteitscoach, de actiepunten uit het PMO en een blijvende focus op preventie en re-integratie.

VERZUIMPERCENTAGE



WERK-PRIVÉBALANS

Gezinsgerelateerd verlof, zoals geboorte-, ouderschaps- of zorgverlof, valt onder de cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit. Alle eigen medewerkers vallen onder deze cao en hebben daarmee recht op dit verlof. In 2025 heeft 3,25% van de eigen medewerkers hier gebruik van gemaakt.

3.2.3 Informatie- en systeembeveiliging

Het waarborgen van veilige en goed beschermde systemen en informatie.

Van bestellingen en leveringsdata tot personeelsgegevens en kwaliteitsregistraties, in onze dagelijkse bedrijfsvoering werken we doorlopend met gevoelige informatie. De bescherming daarvan nemen we serieus. We beveiligen onze systemen en data met technische, organisatorische en fysieke maatregelen en waarborgen de privacy van iedereen met wie we werken. In 2025 hebben we ons beleid aangescherpt door te voldoen aan de Europese NIS2-richtlijn.

INFORMATIE- EN SYSTEEMBEVEILIGINGSBELEID

Ons informatie- en systeembeveiligingsbeleid is gericht op het beschermen van systemen, data en processen tegen digitale dreigingen, en op het waarborgen van de privacy van medewerkers, klanten en leveranciers. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de Directeur Duurzaamheid, QESH & Innovatie.

In 2025 hebben we de procedure doorlopen om te voldoen aan de Europese NIS2-richtlijn. Deze richtlijn stelt strengere eisen aan cyberbeveiliging en verplicht organisaties om een zorgplicht en meldplicht na te leven. Ons gehele informatie- en systeembeveiligingsbeleid is hiervoor geanalyseerd en waar nodig geoptimaliseerd. Onderdeel van de NIS2-procedure was ook een due diligence op de informatiebeveiliging bij externe partijen, door middel van uitdraag, gesprekken en het aantoonbaar laten maken van maatregelen door deze partijen.

Risico's ontstaan onder andere door gebruikersgedrag, ICT-kwetsbaarheden en externe factoren zoals inbraak en phishing. Om deze risico's te beheersen combineren we technische maatregelen, toegangscontroles, periodieke controles en bewustzijnstrainingen.

BEVEILIGINGSMAATREGELEN

We nemen verschillende technische, organisatorische en fysieke maatregelen om onze systemen en informatie te beveiligen. Deze maatregelen worden doorlopend geëvalueerd. In 2025 zijn alle bestaande maatregelen als onderdeel van het NIS2-traject extra geanalyseerd en waar nodig geoptimaliseerd.

Bewustzijnstrainingen

Alle medewerkers volgen jaarlijks een verplichte training over informatie- en systeemveiligheid via de Scherpenhuizen Academy, met onderwerpen als AVG, cybersecurity en phishing. In 2025 was de dekking 100%. De effectiviteit wordt gemonitord via periodieke evaluaties en phishing-simulaties.

Fysieke beveiliging

De fysieke veiligheid van systemen en gegevens wordt gewaarborgd door strikte toegangscontroles. Alleen geautoriseerde medewerkers hebben toegang tot ICT-apparatuur en serverruimtes. Toegang voor derden vereist goedkeuring en speciale inloggegevens via een afdelingshoofd. Op draagbare apparaten zoals laptops en USB-sticks mag geen vertrouwelijke informatie worden opgeslagen.

PRIVACYBELEID

We vinden het belangrijk dat medewerkers, klanten en leveranciers erop kunnen vertrouwen dat hun gegevens bij ons in goede handen zijn. We verwerken persoonsgegevens conform de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

Verwerking persoonsgegevens

We verwerken alleen persoonsgegevens wanneer daar een wettelijke grondslag voor is, zoals toestemming, het nakomen van een overeenkomst of een wettelijke verplichting. Denk aan administratie, communicatie, contracten, toegang tot gebouw en terrein, medewerkerszaken en sollicitaties.

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.



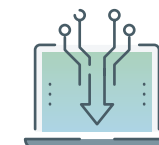
DNS-beveiliging: Bescherming tegen malafide websites.

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.



Bewaren en beveiligen

Persoonsgegevens bewaren we zolang dit nodig is op basis van overeenkomsten en wettelijke bewaartermijnen. Sollicitatiegegevens worden na afloop van de procedure verwijderd, tenzij de sollicitant toestemming geeft voor langere bewaring. Alle gegevens zijn beveiligd met strikte technische maatregelen, waaronder een SSL-certificaat. Onze externe website draait op beveiligde servers in Nederland.

Omgang door medewerkers

Elke medewerker draagt verantwoordelijkheid voor een zorgvuldige omgang met persoonsgegevens. Toegang tot het netwerk is gekoppeld aan het functieprofiel, zodat medewerkers alleen bij de gegevens kunnen die zij voor hun werk nodig hebben. Bij indiensttreding ondertekent iedere medewerker het reglement computergebruik. Bij een vermoeden van een datalek is de medewerker verplicht dit direct te melden.

MELDP LICHT DATALEKKEN

Wanneer een medewerker een mogelijk datalek meldt, wordt dit direct onderzocht en indien nodig gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Ook worden de betrokken personen geïnformeerd. Voor de afhandeling van dergelijke incidenten is een incident responseplan vastgesteld. Medewerkers die liever anoniem melden, kunnen terecht bij de klokkenluidersregeling.

In 2025 zijn er geen datalekken gemeld. De nuldoelstelling voor datalekken blijft ook in 2026 van kracht.

Gegevensbescherming

	2022	2023	2024	2025
Aantal meldingen potentieel datalek (geen externe verificatie)	0	1	0	0



3.2.4 Veiligheid van de medewerkers

Het waarborgen en bevorderen van de fysieke veiligheid van de medewerkers op en rondom de werkvloer.

Op de werkvloer van Scherpenhuizen wordt dagelijks fysiek gewerkt, met machines, heftrucks en pallets in een dynamische omgeving. Veiligheid vraagt daarbij voortdurend aandacht. We richten ons op preventie, actieve betrokkenheid van medewerkers en continue verbetering.

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 47 gaan we in op de lange termijn gezondheid, de vitaliteit en het welzijn van de medewerkers.

ARBOBELEID

Wij willen dat iedereen die bij Scherpenhuizen werkt, dat veilig en gezond kan doen. Dat geldt voor onze eigen medewerkers en voor uitzendkrachten. Ons arbobeleid is erop gericht risico's te voorkomen, de werkomstandigheden continu te verbeteren en medewerkers actief te betrekken bij hun eigen veiligheid. De Arboret en de Arbocatalogus AGF vormen daarbij het kader.

Het arbobeleid omvat de volgende uitgangspunten:

- Voldoen aan de Arboret en andere relevante wetgeving, waarbij de Arbocatalogus AGF leidend is bij de uitvoering.
- Het voorkomen van onaanvaardbare risico's en gevaren voor de veiligheid en gezondheid van medewerkers en derden.
- Continue verbetering van de arbeidsomstandigheden door middel van risico-inventarisaties, audits en arborondes.
- Tegengaan van ziekteverzuim door beleid te voeren op basis van duurzame inzetbaarheid.
- Actief bestrijden van psychosociale arbeidsbelasting.
- Zorgdragen voor een goed functionerende bedrijfshulpverlening en een actueel ontruimingsplan.

Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij actief bijdragen aan een veilige werkomgeving.

Dit arbobeleid is ook van toepassing op de gezondheid van de medewerkers, zie pagina 20.

Risico-inventarisatie en -evaluatie

Om risico's in kaart te brengen werken we met de branche risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) voor de AGF detail- en groothandel. De RI&E brengt in beeld welke veiligheidsrisico's er spelen op onze werkvloer. Daar komt een plan van aanpak uit voort dat door de arbocommissie wordt uitgevoerd en dat alle medewerkers kunnen inzien. Naast de branche-RI&E voeren we verdiepende inventarisaties uit op specifieke thema's, zoals machineveiligheid, gevaarlijke stoffen en geluid. Alle aandachtspunten worden opgenomen in de Arbo-actielijst, met per punt een actiehoudster en een termijn zodat opvolging gewaarborgd is.

Arbeidshygiënische strategie

Bij het nemen van veiligheidsmaatregelen volgen we de arbeidshygiënische strategie uit de Arboretgeving. Deze schrijft een vaste volgorde voor om risico's zo effectief mogelijk te beperken:

- **Bronmaatregelen:** de bron van gevaar wegnemen of vervangen, zoals een machine aanpassen of een gevaarlijke stof uitfasen.
- **Collectieve maatregelen:** het gevaar afschermen, zoals beschermkappen op machines of hekwerken rond risicogebieden.
- **Organisatorische maatregelen:** medewerkers beter voorbereiden of minder lang blootstellen, door middel van instructies of taakrotatie.
- **Persoonlijke beschermingsmiddelen:** individuele bescherming zoals veiligheidsschoenen of gehoorbescherming.

We maken hierbij ook gebruik van de Arbocatalogus AGF, waarin de branche beschrijft hoe werkgevers kunnen voldoen aan de wettelijke eisen voor gezond en veilig werken.

Arborondes

Minstens eenmaal per kwartaal lopen we arborondes op de werkvloer. Per afdeling wordt gecontroleerd op onder meer de naleving van veiligheidsregels, het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen, de staat van arbeidsmiddelen en mogelijke gevaarlijke situaties. Knelpunten worden direct opgelost of door de arbocommissie opgepakt. Bij terugkerende knelpunten worden structurele maatregelen genomen.

VERANTWOORDELIJKHEDEN EN INSPRAAK

Veiligheid is een gedeelde verantwoordelijkheid. Om te zorgen dat veiligheidsrisico's tijdig worden gesignaleerd en opgepakt, zijn de verantwoordelijkheden binnen Scherpenhuizen helder belegd. De directie is eindverantwoordelijk voor het veiligheids- en gezondheidsbeleid en evalueert dit jaarlijks samen met de arbocommissie. De dagelijkse uitvoering ligt bij de QESH-manager, die tevens preventiemedewerker is. Deze stelt het veiligheidsbeleid op aan de hand van de Arbowet, verzorgt veiligheidstrainingen, voert risico-inventarisaties uit en adviseert de directie over veiligheid en gezondheid op het werk. Voor medewerkers is de QESH-manager het eerste aanspreekpunt bij veiligheidsvragen.

Monitoren

Elk kwartaal worden de veiligheidsprestaties en doelstellingen gerapporteerd en besproken met het management van de afdelingen. De directie ontvangt deze rapportages en bespreekt de jaarresultaten halfjaarlijks. Zo houden we zicht op de voortgang en kunnen we tijdig bijsturen.

PVT en arbocommissie

Onze medewerkers hebben inspraak in het arbobeleid via de Personeelsvertegenwoordiging (PVT). Eén PVT-lid maakt onderdeel uit van de arbocommissie, waarin maandelijks veiligheids- en gezondheidsthema's worden besproken. Om een goede afspiegeling van de organisatie te waarborgen, zijn de managers van de verschillende afdelingen bij deze commissie betrokken. In 2025 waren de belangrijkste thema's de resultaten van de risico-inventarisaties en plannen van aanpak, het preventief medisch onderzoek en werkplekinspecties.

Melden van gevaren en gevaarlijke situaties

Wij vinden het belangrijk dat medewerkers gevaren en onveilige situaties laagdrempelig kunnen melden. Sinds 2024 gebeurt dit volledig digitaal via tablets op de werkvloer, waar medewerkers een melding kunnen doen inclusief foto en een mogelijke oplossing. Zo blijft de verantwoordelijkheid dichtbij en is gerichte opvolging mogelijk. Medewerkers kunnen ook terecht bij hun leidinggevende of de QESH-manager, en wie liever anoniem meldt bij de klokkenluidersregeling. Sinds het vierde kwartaal van 2025 zijn medewerkers verplicht om per week minimaal één melding te doen van gevaren of gevaarlijke situaties. Dit stimuleert het bewustzijn rond veiligheid op de werkvloer. In 2025 zijn er 18 meldingen gedaan van bijna-ongevallen en gevaarlijke situaties, een daling ten opzichte van 24 in 2024.

VEILIGHEIDSMAAATREGELEN

De risico-inventarisaties, arborondes en het meldsysteem leveren een doorlopende stroom aan verbeterpunten op. Die vertalen we naar concrete maatregelen op de werkvloer.

Maatregelen 2025

In 2025 zijn naar aanleiding van de risico-inventarisaties onder meer de volgende maatregelen genomen: beschermkappen geplaatst op machines, lichtere werkschoenen geïntroduceerd om de fysieke belasting te verminderen en het kabelmanagement in de loods opgeschoond om struikelgevaar te voorkomen.

Toekomstige maatregelen

Voor de komende periode staan verdere verbeteringen gepland. Zo worden elektrische keurkarren geïmplementeerd, waardoor keurmeesters op de kar kunnen blijven staan en niet meer hoeven te trekken of klimmen. Daarnaast worden de werkplekken op kantoor en in de kantine verbeterd naar aanleiding van het preventief medisch onderzoek en werkplekinspecties.

Persoonlijke beschermingsmiddelen

Waar bron-, collectieve of organisatorische maatregelen niet voldoende zijn, zetten we persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) in. Op de werkvloer gaat het om veiligheidsschoenen, gehoorbescherming, gelaatbescherming en werkkleding. Met pictogrammen en het huishoudelijk reglement wordt aangegeven waar en wanneer deze gedragen moeten worden.

VOORLICHTING EN TRAININGEN

Werkinstructies en voorlichting

Alle medewerkers, inclusief uitzendkrachten en stagiairs, worden geïnstrueerd over de werkzaamheden die zij uitvoeren en de veiligheidsrisico's die daarbij horen. Nieuwe medewerkers volgen altijd de training Arbo en veiligheid en een training kwaliteit en voedselveiligheid. Daarnaast worden instructies gegeven over onder meer persoonlijke beschermingsmiddelen, fysieke belasting, machineveiligheid, intern transport en het werken met gevaarlijke stoffen. Op basis van de functie wordt bepaald welke trainingen en instructies iemand volgt.

Veiligheidstrainingen

Iedere medewerker volgt een algemene veiligheidstraining. Voor heftruck- en EPT-chauffeurs en andere specifieke risico's zoals werken met chemische stoffen of op hoogte zijn aanvullende trainingen verplicht. In 2025 zijn in totaal 1475 veiligheidstrainingen gevolgd, waarvan 474 door eigen medewerkers en 1001 door uitzendkrachten.

De trainingsbehoeften worden bepaald door de afdeling QESH en de arbocommissie. Alle trainingen worden onder werktijd aangeboden via een online leeromgeving, waar de inhoud is gekoppeld aan functies en competenties. Iedere training wordt afgesloten met een toets die met minimaal een 7 moet worden afgerond.

INCIDENTEN

Procedure

Wanneer er een ongeval plaatsvindt dat tot verzuim leidt, voert de preventiemedewerker een uitgebreide analyse uit. Daarin worden de tijdlijn en de achterliggende oorzaken in kaart gebracht, onder meer door vijf keer de 'waarom'-vraag te stellen. Op basis van de analyse worden maatregelen genomen om herhaling te voorkomen. Het doel is niet om een schuldige aan te wijzen, maar om te leren van wat er is gebeurd.

Ongevallen en incidenten

In 2025 hebben er in totaal 27 arbeidsongevallen plaatsgevonden, waarvan 16 met verzuim en 11 zonder verzuim. Het totaal aantal verloren werkdagen als gevolg van deze ongevallen bedraagt 95. Afgezet tegen 795.903 gewerkte uren komt dit neer op 33,9 ongevallen per miljoen gewerkte uren.

De meeste incidenten zijn gerelateerd aan het werken met heftrucks, elektrische pallettrucks en het handelen van pallets of gestapelde kratten. Elk ongeval met verzuim wordt direct gevolgd door een analyse en passende maatregelen, zoals aanvullende trainingen, aangepaste werkinstructies of technische aanpassingen.

DOELSTELLINGEN 2026

Voor 2026 hanteren we een nuldoelstelling voor ongevallen met verzuim. Daarnaast stellen we voor het eerst concrete doelen voor ongevallen zonder verzuim (maximaal vier) en voor meldingen van bijna-ongevallen en gevaarlijke situaties (maximaal zes). Deze nieuwe doelstellingen helpen ons om de voortgang meetbaar te maken en gericht te blijven verbeteren.



3.2.5 Talent- en medewerkersontwikkeling

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

Nieuwe technologie, veranderende werkwijzen en strengere voedselveiligheidsnormen vragen om medewerkers die meegroeien met de organisatie. Scherpenhuizen investeert daarom in de ontwikkeling van alle medewerkers en uitzendkrachten, van praktijktrainingen op de werkvloer tot leiderschapsprogramma's en persoonlijke ontwikkeltrajecten.

OPLEIDINGSBELEID

Ons opleidingsbeleid is onderdeel van het HR-beleid en is erop gericht dat medewerkers hun vak goed kunnen uitoefenen, meegroeien met de ontwikkelingen in de organisatie en zicht hebben op hun mogelijkheden binnen Scherpenhuizen. De focus ligt op leiderschap, communicatie, taalvaardigheid en functiegerichte kennis. Omdat we steeds meer werken met geautomatiseerde systemen en nieuwe werkwijzen, investeren we ook gericht in de vaardigheden die daarvoor nodig zijn. Daarnaast bieden we ook opleidingsmogelijkheden aan uitzendkrachten.

Bij het leren hanteren we het 70-20-10-model. Dit betekent dat medewerkers het meeste leren op de werkvloer door het werk zelf te doen (70%), aangevuld met wat zij opsteken van collega's, leidinggevenden en coaches (20%) en formele trainingen en opleidingen (10%).

TRAININGSPROGRAMMA'S

Leren op de werkplek

Binnen de productieafdelingen passen wij het Training Within Industry-programma (TWI) toe. Bij TWI leiden ervaren collega's nieuwe of doorgroeiende medewerkers stap voor stap op tijdens het werk zelf. Dat kan gaan om het aanleren van een nieuw proces, maar ook om doorgroei naar een andere functie. Een groep medewerkers is intern gecertificeerd om deze trainingen te verzorgen, waardoor kennis binnen de organisatie blijft.

Sociaal leren door interactie

Medewerkers leren ook veel van en met elkaar. Dat gebeurt door samen te werken, feedback te geven en te ontvangen en door coaching vanuit collega's of leidinggevenden. Soms op basis van individuele leerdoelen, soms als team.



Formeel leren

Daarnaast bieden we formele opleidingen aan, zoals taaltrainingen en functiegerichte cursussen. Dit gebeurt klassikaal of via e-learning.

Functiegerichte programma's

Leidinggevend en volgen trainingen gericht op ontwikkelingsgericht werken, het nemen van initiatief en het dragen van verantwoordelijkheid. Operationeel leidinggevend en volgen daarnaast een aanvullend programma over cultuur en communicatie, gericht op het omgaan met de verschillende culturele achtergronden binnen onze organisatie. Keurmeesters en productverantwoordelijken nemen deel aan producttrainingen en voor leden van de personeelsvertegenwoordiging zijn er specifieke trainingen gericht op hun rol.

AI-projecten

In 2026 start Scherpenhuizen met AI-projecten op verschillende afdelingen. Onderdeel van deze projecten is het trainen van medewerkers in het werken met nieuwe technologie.

SCHERPENHUIZEN ACADEMY

Wij beschikken over een eigen online leerplatform, de Scherpenhuizen Academy. Alle medewerkers krijgen via dit platform toegang tot een bibliotheek met opleidingen en trainingen, aangevuld met eigen ontwikkelde content. De academy wordt breed ingezet. Nieuwe medewerkers doorlopen er hun onboarding, alle medewerkers volgen er verplichte kwaliteits- en veiligheidstrainingen en daarnaast zijn er trainingen op maat die worden toegewezen als onderdeel van persoonlijke ontwikkeling. Het aanbod wordt doorlopend vernieuwd. In 2025 is daar een training ethisch zakendoen bij gekomen. Via het platform volgen leidinggevend en HR ook de opleidingsbehoefte en voortgang van hun teams

EINDEJAAR- EN LOOPBAANONTWIKKELINGSGESPREKKEN

Jaarlijks voeren leidinggevend en persoonlijke eindejaars- en beoordelingsgesprekken met de medewerkers van hun afdeling. In 2025 zijn werkdruk en psychosociale arbeidsbelasting (hoe medewerkers hun werk ervaren en of zij zich veilig voelen op de werkvloer) als vast onderdeel aan deze gesprekken toegevoegd. Voor medewerkers die de Nederlandse of Engelse taal onvoldoende beheersen, vragen wij vooraf of zij akkoord gaan met de inzet van een tolk.

Door twee grote projecten heeft nog niet iedereen dit gesprek in 2025 kunnen voeren; de overige gesprekken vinden plaats in 2026.

Deze gesprekken zijn ook het moment om samen te kijken naar de opleidingsbehoefte. Dat gaat zowel om verplichte trainingen op het gebied van voedselveiligheid, wet- en regelgeving en certificeringen als om de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker. Samen met hun leidinggevende stellen medewerkers een ontwikkelingsplan op met doelstellingen voor één jaar en voor vijf jaar. Elk kwartaal bespreken HR en de afdelingen of medewerkers op koers liggen en of er bijgestuurd moet worden.

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

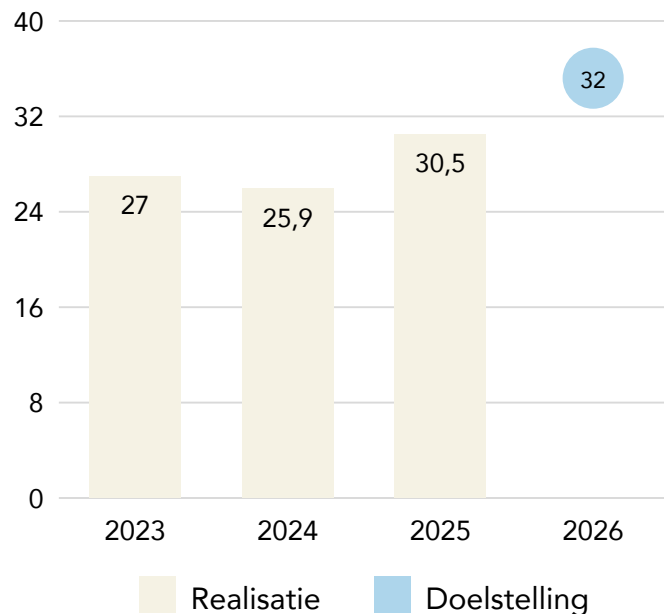
- Vernieuwen: opleidingen die nodig zijn om bedrijfsdoelen te behalen.
- Verbeteren: opleidingen die bijdragen aan beter functioneren in de huidige functie.
- Onderhouden: opleidingen die nodig zijn om taken goed te blijven uitvoeren.
- Oplossen: opleidingen die helpen bij het aanpakken van knelpunten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

Medewerkers kunnen daarnaast een afspraak maken met een loopbaancoach. Er is een interne loopbaancoach en er is een externe loopbaancoach die periodiek een spreekuur heeft bij Scherpenhuizen. In 2025 hebben 14 medewerkers een traject gevolgd bij de interne loopbaancoach en 23 bij een externe coach.

OPLEIDINGSUREN

In 2025 is in totaal 11.020 uur besteed aan opleidingen, trainingen en cursussen, verdeeld over 361 medewerkers. Dat komt neer op gemiddeld 30,5 uur per medewerker, een stijging van 17% ten opzichte van 2024 (26 uur). Het aantal opleidingsuren groeit al drie jaar op rij. Voor 2026 hebben we de ambitie om het gemiddelde te verhogen naar 32 uur per medewerker.

GEMIDDELD AANTAL OPLEIDINGSUREN PER MEDEWERKER



TALENTONTWIKKELING EN DOORGROEIMOEGELIJKHEDEN

Wij bieden medewerkers verschillende mogelijkheden om door te groeien, via het talentmanagementprogramma en via de carrièreladders op de productieafdelingen. In 2025 zijn zestien persoonlijke ontwikkeltrajecten gestart buiten de reguliere carrièreladders.

Talentmanagementprogramma

Wij voeren een talentmanagementprogramma uit waarbij medewerkers een persoonlijk ontwikkelingsplan krijgen. Twee keer per jaar inventariseren leidinggevenden de talenten binnen hun teams en of deze optimaal benut worden. Het programma is gericht op medewerkers die zich willen ontwikkelen, binnen of buiten hun huidige functie.

Carrièreladder

Voor medewerkers in de productieomgeving van het pakstation is een carrièreladder beschikbaar die laat zien welke doorgroeimogelijkheden er zijn en welke voorwaarden daarvoor gelden. De ladder geldt voor vaste medewerkers en uitzendkrachten. 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 structuur, zowel verticaal als horizontaal. In 2024 is de carrièreladder ook voor de Technische Dienst ingevoerd.

Leerbedrijf

Wij zijn erkend als leerbedrijf en bieden stageplaatsen en begeleiding voor verschillende mbo- en hbo-opleidingen in de regio. Om stagiairs te werven onderhouden we actief contact met scholen, onder meer via rondleidingen en gastlessen. In 2025 hebben we nieuwe praktijkopleiders binnen de organisatie opgeleid en 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.

Scherpenhuizen staat midden in de lokale gemeenschap. We werken samen met scholen, sportverenigingen en goede doelen in de regio en geven waar mogelijk de voorkeur aan lokale partijen. Medewerkers denken actief mee en dragen regelmatig zelf initiatieven aan. Door lokaal te denken en te handelen, versterken we niet alleen het bedrijf, maar ook de omgeving waarin we werken.

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. In 2025 hebben zes stagiairs hun stage bij ons gevolgd. Ook organiseren we rondleidingen en open dagen.

Daarnaast zijn we lid van Ondernemersvereniging Acht (OV8). Via deze vereniging werken we samen met andere bedrijven op het bedrijventerrein aan veiligheid, bereikbaarheid en verduurzaming van de omgeving.

SPONSORING EN DONATIES

We sponsoren activiteiten en organisaties die aansluiten bij onze kernwaarden SAMEN, VITAAL en ONDERNEMEND, met de nadruk op gezondheid, sport en bewustwording over verse groenten en fruit. Dat doen we het liefst met hetgeen waar we goed in zijn: groenten en fruit doneren aan evenementen en goede doelen in de regio.

Voedselbank Eindhoven

De meest structurele samenwerking is die met Voedselbank Eindhoven en de Nationale Voedselbank. Delen wat we hebben, dat is de kern van deze samenwerking waar we al jarenlang trots op zijn. Op vaste momenten doneren we groenten en fruit, en wanneer we partijen overblijven die niet meer verkocht maar nog goed gegeten kunnen worden, haalt de Voedselbank het bij ons op. Zo bereiken we ook mensen voor wie toegang tot gezonde voeding niet vanzelfsprekend is.



Groente- en fruitdonaties

Naast de Voedselbank doneren we groenten en fruit aan lokale evenementen en organisaties. In 2025 hebben onder andere de KIKA Kindervakantieweken Eindhoven, Jeugdkamp Eindhoven Acht en Kindervakantieweek Meerhoven groenten en fruit van ons ontvangen. We streven ernaar om jaarlijks minimaal duizend kilo hard- of zachtfruit te schenken aan lokale events en goede doelen.

Sportsponsoring

Sport en vitaliteit staan dicht bij onze kernwaarden. We sponsoren dan ook verschillende sportevenementen en -verenigingen in de regio. Zo nemen al jarenlang diverse collega's deel aan de Marathon Eindhoven, waarbij Scherpenhuizen hen sponsort met kleding en inschrijfgeld. Daarnaast ondersteunden we het Sportgala Veldhoven, het Beach Event Veldhoven en de Fiets4Daagse. De voetbalverenigingen SV Marvilde en SV Rood-Wit ontvangen een financiële bijdrage. Deze lokale clubs zetten zich in voor sportiviteit en sociale cohesie in de gemeenschap.

STOP THE FOOD FIGHT

Wij zijn partner van Stop the Food Fight, een onafhankelijk platform dat de polarisatie in het voedseldebat wil doorbreken. In de discussie over duurzame voedselproductie staan twee visies vaak tegenover elkaar, de ecologische en de technologische. Stop the Food Fight brengt beide kanten samen via films, bijeenkomsten en mediaoptredens. Wij vinden deze dialoog belangrijk omdat het verschillende manieren van voedsel telen naast elkaar mogelijk maakt.



FAIR STAY BEST

Bij de verwerking van groenten en fruit werken we met uitzendkrachten. Veel van hen komen uit het buitenland en verblijven tijdelijk in Nederland. Wij vinden het belangrijk dat zij zich hier thuis voelen. Daarom is het plan Fair Stay Best ontwikkeld, voor huisvesting met faciliteiten die je iedereen gunt. Denk aan ruime woonruimtes, recreatiemogelijkheden, een winkel en een wasserette. Voor dit plan loopt een vergunningentraject. De volgende stappen zijn afhankelijk van de uitkomst daarvan.



3.2.7 Arbeidsomstandigheden in de keten

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

De AGF-keten bestaat uit veel meer mensen dan alleen onze eigen medewerkers. Achter elk product dat wij verhandelen staan mensen die telen, oogsten, verpakken en vervoeren. Via de leveranciersverklaring en certificeringen maken we vooraf duidelijk wat we verwachten op het gebied van arbeidsomstandigheden en zorgen we er samen met onze leveranciers voor dat goede omstandigheden in de keten geborgd zijn.

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN IN DE KETEN BELEID

Wij vinden het belangrijk dat iedereen in onze keten in goede en veilige omstandigheden werkt. Dat betekent geen gedwongen arbeid, geen kinderarbeid, een veilige werkomgeving, arbeidsovereenkomsten conform wet- en regelgeving, hantering van het wettelijk minimumloon en geen discriminatie. Omdat we geen directe communicatie hebben met medewerkers in de keten, toetsen we dit via onze leveranciers. Leveranciers die nog niet aan onze verwachtingen voldoen gaan we niet direct de rug toekeren. We gaan met hen in gesprek, delen kennis en helpen waar nodig bij het behalen en behouden van de vereiste certificaten.

LEVERANCIERSTOETSING

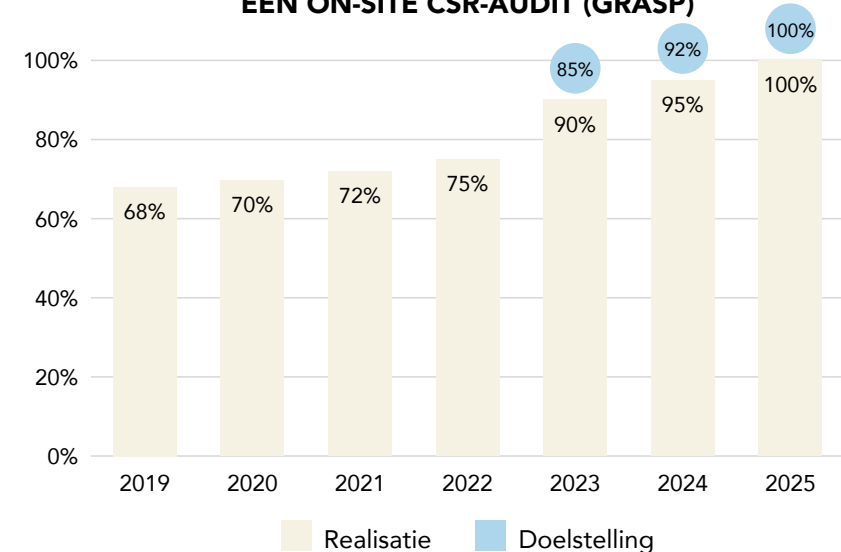
Leveranciersverklaring

De leveranciersverklaring vormt de basis van onze toetsing. Alle leveranciers ondertekenen deze verklaring en bevestigen daarmee dat zij de uitgangspunten voor onder andere arbeidsomstandigheden naleven. De verklaring wordt continu bijgehouden op basis van klanteisen en nieuwe wet- en regelgeving. In 2025 is de vernieuwde versie uitgerold aan alle leveranciers.

GLOBALG.A.P. en GRASP

Al onze AGF-leveranciers zijn GLOBALG.A.P.-gecertificeerd. Dit internationale keurmerk stelt eisen aan voedselveiligheid, milieu en arbeidsomstandigheden op het bedrijf. GRASP is een aanvulling daarop die specifiek kijkt naar de mensen die telen en oogsten, van eerlijke contracten en correcte verloning tot een veilige werkplek. Dat wordt bij elke leverancier onafhankelijk gecontroleerd. In 2025 is 100% van onze AGF-leveranciers GLOBALG.A.P. en GRASP-gecertificeerd.

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



Sedex en BSCI

Voor een deel van onze leveranciers gaan we een stap verder met een Sedex of BSCI-toetsing. BSCI is een Europees programma en Sedex een internationaal platform, beide gericht op het verbeteren van arbeidsomstandigheden in de keten. Anders dan GRASP, dat zich richt op de locatie, kijken Sedex en BSCI breder naar de hele bedrijfsvoering van een leverancier, waaronder werkomstandigheden, gezondheid, eerlijke verloning en ethisch zakendoen. Voor de mensen in de keten betekent dit een extra onafhankelijke controle op de omstandigheden waarin zij werken. In 2025 was 26,2% van de leveranciers via Sedex of BSCI getoetst. Voor 2026 hebben we de ambitie om dat aandeel te verhogen naar 25%.

Dienstverleners

Naast AGF-leveranciers vragen we ook van onze dienstverleners steeds meer inzicht in hun duurzaamheidsbeleid. Niet alle leveranciers verstrekken dit vrijwillig, maar door actief navraag te doen krijgen we steeds een beter beeld van de status in de keten.

DUURZAAMHEIDSTRAININGEN INKOPERS

De inkopers van Scherpenhuizen spelen een belangrijke rol in het borgen van goede arbeidsomstandigheden in de keten. Zij zijn het directe aanspreekpunt voor leveranciers en beoordelen onder meer of certificeringen op orde zijn. Ons voltallige inkoopteam wordt daarom getraind in duurzaam en maatschappelijk verantwoord inkopen en ethisch zakendoen. In 2025 heeft 100% van onze inkopers deze training gevolgd.

MENSENRECHTENINCIDENTEN

In 2025 zijn er geen mensenrechtenincidenten gemeld bij leveranciers of afnemers in de keten.



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.

Bij Scherpenhuizen werken mensen met negentien verschillende nationaliteiten, van jong tot oud, vast en via uitzendbureau. Die verscheidenheid is geen toeval maar een weerspiegeling van wie wij zijn: een Brabants familiebedrijf dat midden in de samenleving staat. Diversiteit betekent voor ons dat we rekening houden met verschillende achtergronden, overtuigingen en perspectieven. Inclusie betekent dat iedereen ook echt mee kan doen.

DIVERSITEIT- EN INCLUSIE-BELEID

Wij geloven dat een diverse en inclusieve werkomgeving begint bij gelijke kansen voor iedereen die bij ons werkt of wil werken, van medewerkers op de werkvloer tot leidinggevend. Bij werving en selectie kijken we naar competenties en talenten, niet naar afkomst, huidskleur, religie, sociale klasse, opleidingsniveau, seksuele geaardheid of gender. Datzelfde uitgangspunt geldt voor doorgroeimogelijkheden en beloning. Iedereen wordt op basis van de cao ingeschaald, zonder onderscheid.

Inclusie vraagt meer dan gelijke kansen bieden. Het vraagt dat medewerkers en leidinggevend actief omgaan met verschillen in achtergrond, taal en gewoonten. Wij stimuleren wederzijds begrip en zorgen dat verschillende opvattingen een plek krijgen in de samenwerking. Samen met de nieuwe ondernemingsraad kijken we in 2026 naar waar ons diversiteit- en inclusie-beleid verder versterkt kan worden.

DIVERSITEIT- EN INCLUSIE-MAATREGELEN

Trainingen leidinggevend

Leidinggevend geven het goede voorbeeld in hoe ze omgaan met diversiteit op de werkvloer. Zij creëren de ruimte waarin verschillen productief kunnen zijn en zorgen ervoor dat medewerkers zich welkom voelen. Om hen daarin te ondersteunen is de training Communicatie, Cultuur en Leidinggeven verplicht voor iedere (nieuwe) leidinggevende. In 2025 hebben we deze trainingen voortgezet voor operationeel leidinggevend op onze pakstations.

Cultuur en taalbarrières

Omdat een groot deel van de uitzendkrachten niet altijd Nederlands of Engels spreekt, vragen wij extra aandacht voor heldere communicatie. We communiceren in meerdere talen en kiezen per situatie de juiste aanpak, zoals bij digitale berichten, persoonlijke toelichting, intranet, e-mail, post of app. Bij beoordelingsgesprekken is een tolk beschikbaar zodat iedere medewerker volledig kan deelnemen aan het gesprek over zijn of haar functioneren, ongeacht taalbarrières.

DIVERSITEIT- EN INCLUSIE-MEETPUNTEN

Samenstelling directie

In 2025 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 74.

Discriminatie en meldingen

In 2025 zijn er geen meldingen van discriminatie of intimidatie binnengekomen bij onze vertrouwenspersonen. Uit het periodiek medisch onderzoek (PMO) blijkt wel dat discriminatie op de werkvloer soms voorkomt. We nemen dit serieus en blijven inzetten op bewustwording en een veilige meldcultuur.

DIVERSITEIT IN SALARIS

Vrouw-manverhouding

In 2025 bedraagt het ongecorrigeerde loonverschil tussen vrouwelijke en mannelijke medewerkers 20,6%. Dit percentage geeft het verschil weer tussen het gemiddelde loon van vrouwelijke medewerkers ten opzichte van het mannelijke gemiddelde. Het verschil wordt verklaard door functies en functieniveaus, verschillen in voltijd- en deeltijdcontracten en het aantal dienstjaren. Wij hanteren de loonschalen vanuit de cao, waardoor alle medewerkers op dezelfde manier worden ingeschaald bij aanvang of tijdens het dienstverband. Er wordt hierbij geen onderscheid gemaakt tussen vrouw en man.

Beloningsratio

In 2025 bedraagt de beloningsratio tussen de hoogste en de mediane jaarlijkse beloning binnen onze organisatie 6,31. Het hoogste jaarsalaris is daarmee ruim zes keer 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.

Eerlijk zakendoen zit in onze cultuur. Dat betekent eerlijke beloning voor iedereen die bijdraagt aan onze keten, transparante prijzen en betrouwbare relaties met telers, leveranciers en klanten. Niet als verplichting, maar als onderdeel van wie wij zijn.

EERLIJKE LONEN

Eigen medewerkers

Onze medewerkers ontvangen een salaris boven het cao-minimum voor de Groothandel in Groenten en Fruit. Daarmee zorgen wij ervoor dat iedereen niet alleen rondkomt, maar ook een fijne levensstandaard heeft. Extra en onregelmatige werktijd wordt gecompenseerd via de cao, in geld of in vrije tijd. In 2025 zijn wij gestart met onderzoek naar een urenregistratiepakket om werktijden nog beter inzichtelijk te maken.

Uitzendkrachten

Ook voor uitzendkrachten vinden wij eerlijke beloning belangrijk. We werken uitsluitend samen met gecertificeerde uitzendbureaus die voldoen aan de wettelijke eisen en hun betalingsverplichtingen nakomen. Uitzendkrachten ontvangen een loon op basis van de cao Uitzendkrachten. We evalueren onze samenwerkingen regelmatig en bespreken daarbij ook of de beloning nog past bij de markt en het werk dat mensen doen.

Medewerkers in de keten

Wij voelen ook verantwoordelijkheid voor de mensen die verderop in onze keten werken. De uitzendbureaus die actief zijn bij onze telers en leveranciers beoordelen wij jaarlijks op eerlijke lonen en passende arbeidsomstandigheden, op basis van evaluaties door onafhankelijke certificeringsinstanties. Voldoet een bureau niet, dan gaan wij het gesprek aan. Wordt de feedback niet meegenomen, dan heeft dat gevolgen voor de samenwerking.

Meer informatie over de arbeidsomstandigheden van de ketenmedewerkers is te vinden in het hoofdstuk Arbeidsomstandigheden in de keten vanaf pagina 61.

EERLIJKE PRIJZEN

Principes van eerlijke prijsstelling

Eerlijke prijzen zijn een belangrijk en veelbesproken onderwerp in de AGF-sector. Voor ons betekent een eerlijke prijs dat iedereen in de keten zijn bedrijf op een duurzame manier kan blijven runnen. De volumes die nog via de veilingklok worden verhandeld zijn inmiddels zeer klein. Prijzen komen steeds meer tot stand via directe samenwerking tussen telers, handelaren en retailers, waarbij transparantie en duurzaamheid een grotere rol spelen. Als handels- en verpakkingsbedrijf opereren wij tussen telers en retailers en spelen wij een verbindende rol in die keten. Eerlijke en duurzame prijzen zijn uiteindelijk ook afhankelijk van wat consumenten bereid zijn te betalen, iets waar wij ons bewust van zijn.

Meer informatie over eerlijke handelspraktijken is te vinden in het hoofdstuk Bedrijfsethiek voor pagina 72 en Productintegriteit en ketentransparantie vanaf pagina 70.

Kostenefficiëntie zonder kwaliteitsverlies

Wij zetten ons in voor kostenefficiëntie zonder in te leveren op kwaliteit. Dat doen we op de volgende manieren:

- **Procesoptimalisatie.** We werken efficiënter door operationele processen continu te verbeteren, zonder in te leveren op kwaliteit.
- **Schaalvoordelen.** We benutten grotere inkoopvolumes en samenwerking om kosten te delen en onze onderhandelingspositie te versterken.
- **Innovatie en technologie.** We investeren in automatisering en data-analyse om processen te versnellen, fouten te verminderen en kosten te verlagen.
- **Leverancierssamenwerking.** We werken nauw samen met leveranciers en streven naar langetermijncontracten.
- **Medewerkersontwikkeling.** We investeren in training en opleiding, omdat goed opgeleide mensen productiever zijn en bijdragen aan onze efficiëntie.

Waarde en prijscommunicatie

We communiceren actief over onze prijzen naar klanten en stakeholders. Prijzen zijn duidelijk en transparant, zonder verborgen kosten, en facturen geven een gedetailleerde specificatie van de kosten. Ons commercieel team staat continu in contact met telers en klanten, zodat er geen onduidelijkheid ontstaat over prijzen en facturering. We leggen uit welke factoren de prijs beïnvloeden en bieden klanten de mogelijkheid om producten of verpakkingen te samplen.

Om klanten de waarde van onze producten en diensten duidelijk te maken, zijn we open over onze prijsstelling en benadrukken we de kwaliteit van onze producten. We laten zien waar we ons van de concurrentie onderscheiden en delen positieve klantervaringen.

EERLIJKE RELATIES

Leveranciersrelaties

Goede relaties met leveranciers en telers beginnen bij duidelijke afspraken en wederzijds vertrouwen. Elke leverancier tekent onze leveranciersverklaring, die clausules bevat over voedselveiligheid, kwaliteit, milieu, arbeid en mensenrechten. Die verklaring is ook de basis van ons anticorruptiebeleid, dat integriteit in alle ketenrelaties borgt. In 2025 heeft 68% van onze leveranciers een duurzaamheidsbeoordeling ondergaan. Daarnaast werken we nauw samen met telersverenigingen, waarbij we kennis delen en gezamenlijk optrekken in de keten.

Inkooptrainingen

Het volledige inkoopteam volgt jaarlijks een presentatie van de afdeling QESH over duurzaamheid, maatschappelijk verantwoord inkopen en eerlijk zakendoen. In 2025 heeft 100% van de inkopers deze bijeenkomst bijgewoond. In 2025 hebben we daar een verplichte maatwerktraining aan toegevoegd in onze Scherpenhuizen Academy.

Betalingspraktijken

Binnen Nederland betalen wij telers standaard binnen 7 dagen en hanteren wij voor telersorganisaties een vaste wekelijkse betalingsdag. Voor handel in teelt en uitzendbureaus spreken wij per partner betalingstermijnen af van 14 tot 28 dagen. Transport- en overige leveranciers betalen wij binnen 28 dagen.

Voor inkopen uit het buitenland hanteren wij doorgaans een betalingstermijn van 4 weken, die voor bepaalde teeltproducten wordt teruggebracht naar 2 weken. Bij sommige transacties, zoals de import van mango's, vereisen leveranciers vooruitbetaling voor verzending. Gezien de diversiteit aan producten en de invloed van seizoensgebondenheid zijn er uitzonderingen op deze termijnen.



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.

Financiële gezondheid is voor ons geen doel op zich, maar de basis voor alles wat we doen. Alleen als we financieel gezond zijn kunnen we blijven investeren in onze mensen, onze processen en onze impact op milieu en maatschappij.

FINANCIËLE GEZONDHEIDSBELEID

Onze financiële gezondheid bewaken we via kwartaal- en jaarverslagen en regelmatige marktanalyses. Zo kunnen we tijdig anticiperen op zowel kansen als risico's in onze sector. De CFO is eindverantwoordelijk voor het financiële beleid en werkt daarin nauw samen met de directie en de Raad van Commissarissen. Aandeelhouders en andere stakeholders houden we via het jaarverslag op de hoogte van onze financiële positie.

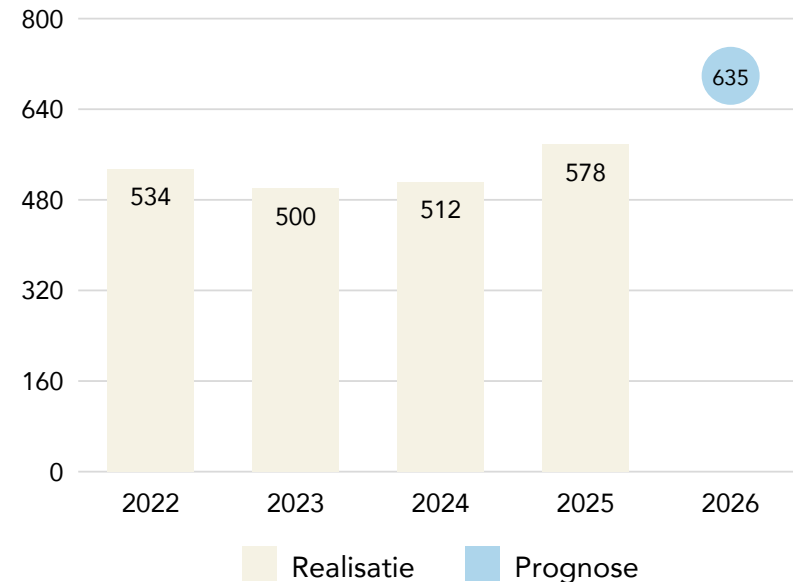
FINANCIËLE ONTWIKKELINGEN

In 2025 zijn we overgestapt naar een andere bank. Deze bank biedt ons een ruimere kredietlijn tegen betere voorwaarden, wat ons meer financiële ruimte geeft voor investeringen en toekomstige groei. Daarnaast ontvingen we in 2025 twee bedragen eerder terug dan verwacht, waaronder een hypothecaire lening van een teler en een bedrag van een bedrijf binnen onze groep.

FINANCIËLE PRESTATIES

In 2025 hebben we een omzet van €578 miljoen behaald, een stijging ten opzichte van de €512 miljoen in 2024.

OMZET (in miljoen €)



FINANCIËLE VERWACHTINGEN 2026

Het wordt een belangrijk jaar voor Scherpenhuizen. Met een nieuw toegevoegde vestiging groeit onze organisatie. Daarnaast verwachten we in 2026 nog openstaande bedragen uit een eerdere overname te ontvangen, los van de bedragen die we in 2025 al hebben teruggekregen. Met een gezond financieel resultaat in het vooruitzicht, een omzetdoelstelling richting €635 miljoen en een verkoopvolume van 700.000 pallets kijken we met vertrouwen naar 2026.

3.3.3 Innovatie

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

Bij Scherpenhuizen staan we nooit stil. We zoeken continu naar manieren om slimmer te werken, het werk voor onze mensen lichter te maken en onze processen betrouwbaarder. Dat doen we niet met grote woorden, maar met concrete aanpassingen op de werkvloer en in onze systemen.

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. Innovaties op het gebied van duurzaamheid komen aan bod in respectievelijk hoofdstuk 3.1 Milieu, 3.2 Sociaal en 3.4 Integriteit, vanaf pagina 28, 41 en 70.

AUTOMATISERING

Wij investeren voortdurend in de automatisering en optimalisering van onze productielijnen, om het werk voor onze medewerkers minder belastend te maken, de kwaliteit te verhogen en de verwerkingssnelheid te verbeteren.

Automatische paprika sortering

Om paprika's nauwkeuriger te kunnen sorteren hebben we een camera geïnstalleerd op de sorteerlijn. Deze camera detecteert meer dan 25 specificaties, zoals kleur, grootte en afwijkingen. De productiecapaciteit op deze lijn is 8,5 miljoen kilo paprika per jaar, waarvan ongeveer 3,5 miljoen kilo ongesorteerd wordt aangeleverd dat wij voorsorteren. De resterende capaciteit zetten we in om gesorteerd product verder uit te sorteren op klantspecifieke wensen. In de toekomst wordt dit camerasysteem ook gekoppeld aan de robotverpakkingslijn voor geïntegreerde kwaliteitscontrole.

Robotisering paprika verpakkingslijn

Op de verpakkingslijn voor stoplichtverpakkingen zijn twee robotarmen geïnstalleerd die met beeldherkenningstechnologie beoordelen of een paprika geschikt is voor verpakking en deze vervolgens automatisch op de lijn plaatsen. De huidige snelheid ligt op 40 verpakkingen per robotarm, met een betrouwbaarheid van 99%. Na het eerste jaar verwachten we de snelheid verder te verhogen naarmate de AI-software meer voorbeelden heeft verwerkt. Inmiddels worden twee van de drie paprika's per verpakking automatisch verwerkt, met volledige automatisering als doel. In de toekomst worden de robots gekoppeld aan het vision camerasysteem voor geïntegreerde kwaliteitscontrole.



Automatisering paprika verpakking

Vanwege groeiende vraag vanuit de Engelse markt automatiseren wij een deel van de productielijn voor paprika's in klasse II verpakkingen. Klasse II paprika's zijn iets minder uniform van vorm of kleur dan klasse I, maar volledig geschikt voor consumptie. Voorheen reden heftrucks lege dozen naar de lijn en moesten medewerkers volle dozen handmatig stapelen, wat fysiek zwaar werk was en de doorloopsnelheid beperkte. Door twee lijnen aan elkaar te koppelen gebeurt het aanvoeren van lege dozen en het stapelen van volle dozen nu automatisch, waardoor heftruckbewegingen afnemen en medewerkers minder zwaar werk hoeven te doen.

Doseren spruiten

De groeiende vraag naar spruiten in netverpakkingen, mede mogelijk gemaakt door de kantelaarinstallatie, vroeg om verdere optimalisering van de lijn. We moesten uitwijken naar netverpakkers zonder doseersysteem, wat de aanvoer moeilijk te sturen maakte. Met een software-aanpassing en een leesband voor inspectie optimaliseerden we het aanvoergedeelte, waardoor we de aanvoer beter kunnen sturen en spruiten tijdens het proces kunnen inspecteren zonder de lijn te vertragen.

DIGITALISERING

Wij werken continu aan de digitalisering van onze processen, met als doel minder papiergebruik en betere procesefficiëntie.

MES-systeem

In 2024 zijn we gestart met de integratie van ons MES-systeem, de software waarmee we onze productieprocessen op de werkvloer digitaal bijhouden en registreren. In 2025 hebben we dit verder uitgebreid met meer digitale informatievoorzieningen, waardoor onze procesdata betrouwbaarder wordt. Tegelijk verzamelen we input van verschillende afdelingen om het systeem verder te optimaliseren.

Digitale dashboards

Om de beschikbare procesdata beter te benutten hebben we onze digitale dashboards vernieuwd. KPI's zijn eenduidiger gemaakt, rapportages overzichtelijker en de huisstijl is doorgevoerd. Een extra trainingssessie heeft collega's geholpen om meer gebruik te maken van de vernieuwde tool.

Werkorderformulieren

Voorheen werden dagelijks tientallen papieren formulieren ingevuld voor kwaliteitsregistraties. In 2023 zijn we begonnen met digitaliseren, en in 2025 hebben we meer formulieren overgenomen in ons MES-systeem. Hierdoor kunnen ze geautomatiseerd worden aangestuurd en ingevuld, wat papiergebruik en handmatig werk verder terugdringt.

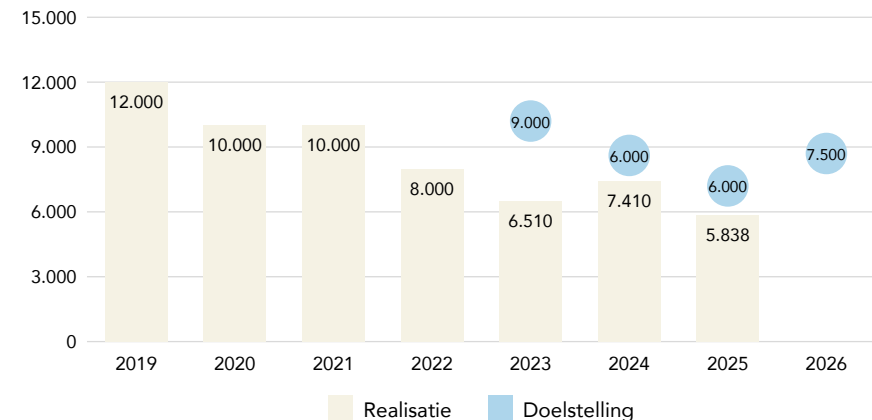
Urenregistratie

Tot slot is een onderzoek gestart naar een digitaal urenregistratiesysteem voor medewerkers van Scherpenhuizen en Scherpenhuizen Packaging. We zoeken een systeem dat handmatige invoer vervangt en naadloos aansluit op onze bestaande digitale processen.

PAPIERREDUCTIE

In 2025 hebben we de doelstelling van minder dan 6.000 kg gehaald met 5.838 kg papiergebruik. Voor 2026 stellen wij de doelstelling bij naar 7.500 kg. De ingebruikname van onze nieuwe bedrijfslocatie brengt naar verwachting extra papiergebruik met zich mee. Maatregelen om dit te beheersen zijn het beperken van het aantal printers, verdere procesautomatisering en de digitalisering die het nieuwe ERP-systeem mogelijk maakt.

A4 PAPIERVERBRUIK (in kg)



3.4 Integriteit

3.4.1 Productintegriteit en ketentransparantie

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

Voor onze klanten en partners is het vanzelfsprekend dat zij kunnen vertrouwen op wat er op het label staat. Dat vertrouwen begint bij ons: met strikte procedures, geautomatiseerde systemen en samenwerking met gecertificeerde ketenpartners zorgen wij ervoor dat elk product te traceren is, van teler tot klant.

Als er een probleem is met een product, moeten wij snel kunnen aantonen waar het vandaan komt en waar het naartoe is gegaan. Wettelijk gezien geldt daarvoor een termijn van vier uur, maar onze klanten hanteren vaak een norm van twee uur. Dat geldt ook buiten kantooruren. Wij toetsen jaarlijks of wij aan deze eisen voldoen.

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 en vormt de basis van producttransparantie. De volledige route van het product door de keten is wel in beeld, maar wordt niet op het productlabel weergegeven. Sinds 2025 geldt aanvullend dat het land waar een product geteeld is groter op het label moet staan dan het land waar het verpakt is. Zo is voor de consument altijd duidelijk waar het product vandaan komt.

Biologisch

Biologische producten mogen nooit in contact komen met gangbare producten, niet tijdens transport, opslag of verpakking. Om dat te kunnen garanderen, gelden er extra strikte traceerbaarheidseisen die zijn vastgelegd in de Bio-wetgeving. Wij zijn SKAL Bio-gecertificeerd, wat betekent dat wij onze biologische en gangbare producten altijd gescheiden verwerken en op elk moment kunnen aantonen waar een biologisch product vandaan komt.

Meer informatie over onze biologische producten is te lezen in het hoofdstuk Biodiversiteit in de keten, vanaf pagina 39.



TRACEERBAARHEID BINNEN HET EIGEN BEDRIJF

Hoe wij traceren

De afdeling kwaliteit is verantwoordelijk voor de traceerbaarheid van onze producten binnen het bedrijf. Zij vertalen wet- en regelgeving, normen zoals SKAL Bio en PlanetProof, en klanteisen naar concrete procedures en werkinstructies, en zien erop toe dat deze worden nageleefd. Zo wordt voorkomen dat gecertificeerde producten worden verwisseld met niet-gecertificeerde producten.

Wij weten op elk moment waar elk product zich bevindt. Dat borgen wij via een strikte Track & Trace procedure waarbij verschillende afdelingen betrokken zijn.

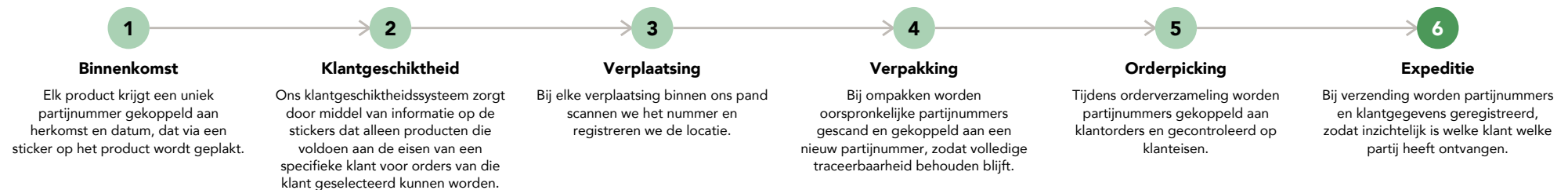
Hoe wij testen

Tijdens het hele proces dragen onze producten een zichtbaar partijlabel, zodat we altijd weten waar een product vandaan komt. Splitsen we een order, dan zorgen we dat er extra stickers beschikbaar zijn om die zichtbaarheid te behouden. Wij testen onze werkwijze jaarlijks via een recalltest en traceerbaarheidstest, uitgevoerd door de afdeling kwaliteit. In 2025 hebben we volop getest, zowel tijdens audits en op verzoek van klanten als ter voorbereiding op ons nieuwe ERP-systeem. Bij elke klacht voert de afdeling kwaliteit opnieuw een traceertest uit. Alle testen zijn in 2025 succesvol verlopen.

Voor de toekomst investeren wij in verdere digitalisering van onze traceerbaarheid. Zo introduceren wij unieke nummers per pallet, waardoor wij individuele pallets nauwkeuriger kunnen volgen door ons pand. Dit legt ook de basis voor een meer geautomatiseerd magazijnbeheer. Met de lancering van ons nieuwe ERP-systeem, gepland voor begin 2027, verwachten wij hier verdere stappen in te zetten.

Voor meer informatie over innovaties bij Scherpenhuizen, zie het hoofdstuk innovaties vanaf pagina 68.

ZO TRACEREN WIJ ELK PRODUCT



TRACEERBAARHEID DOOR DE KETEN

Traceerbaarheid in de AGF-keten is een gedeelde verantwoordelijkheid. Alle partijen moeten kunnen aantonen waar een product vandaan komt en waar het naartoe gaat. Wij werken daarvoor samen met leveranciers, klanten en andere ketenpartners op basis van internationale kwaliteitsstandaarden zoals IFS Logistics en BRC. IFS Logistics toetst of logistieke processen in de voedingsketen veilig, traceerbaar en gecontroleerd verlopen. BRC is een bredere voedselveiligheidsstandaard die ook traceerbaarheid omvat. Herkomst, verwerking en distributie moeten op elk moment inzichtelijk zijn.

Wij stellen dezelfde eisen aan onze leveranciers en ketenpartners als aan onszelf. Elke leverancier vult een leveranciersverklaring in die wordt goedgekeurd door onze afdeling kwaliteit. Geleverde partijen controleren wij op traceerbaarheid via identificatienummers op de stickers. Elk nummer is gekoppeld aan de teler of producent, zodat wij bij een probleem direct kunnen herleiden waar en door wie een 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.

Wij handelen in verse producten die dagelijks van teler naar klant gaan. In die keten draait alles om vertrouwen. Dat vertrouwen begint bij hoe wij zakendoen: eerlijk, transparant en volgens de hoogste ethische normen.

BEDRIJFSCULTUUR

Wij zijn een Brabants familiebedrijf met een cultuur van open communicatie. Naarmate we groeien investeren we actief in het behouden van die cultuur. Onze drie kernwaarden SAMEN, VITAAL en ONDERNEMEND zijn daarin leidend. Directie en management ondersteunen dit door regelmatig in gesprek te gaan met medewerkers en door in te zetten op leiderschapstrainingen.

NALEVING WET-, REGELGEVING EN CERTIFICERINGEN

Ethisch ondernemen begint bij het naleven van de regels. Als internationaal handelsbedrijf houden we ons aan Nederlandse wetgeving en aan internationale kaders. Zo voldoen we aan de UK Bribery Act, Britse wetgeving tegen corruptie en omkoping, en aan Sapin II, de Franse tegenhanger die bedrijven verplicht corruptierisico's actief te beheersen. Om goed op de hoogte te blijven van actuele en opkomende wet- en regelgeving laten we ons adviseren door onze accountant en de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland. In 2025 zijn er geen boetes of overtredingen vastgesteld op het gebied van sociale, financiële, milieu- of vergunningsregelgeving.

Daarnaast zijn we aangesloten bij Sedex, een internationaal platform waarop bedrijven hun prestaties op het gebied van arbeidsrechten, gezondheid, veiligheid, milieu en zakelijke ethiek transparant maken voor hun ketenpartners. Via dit lidmaatschap laten we zien dat we voldoen aan ethische handelsnormen en geven we onze klanten en partners inzicht in onze werkwijze.



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 de 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

Niet elke functie draagt hetzelfde risico. Afdelingen met beslissingsbevoegdheid, veel externe contacten of directe betrokkenheid bij financiële transacties lopen een verhoogd risico op corruptie en omkoping. Bij Scherpenhuizen zijn dat de directie, het management, de commerciële afdeling, de financiële administratie en de QA-afdeling. Voor deze groep organiseren we een fysieke training over ethiek en eerlijk zakendoen, verzorgd door onze QESH-afdeling. Deelname is verplicht en geldt voor ongeveer tien procent van onze medewerkers.

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

Naast de fysieke training volgen dezelfde medewerkers jaarlijks ook een onlinetraining via de Scherpenhuizen Academy, onze digitale leeromgeving die eind 2024 is geïntroduceerd. In 2025 stond ethiek en corruptiepreventie centraal. Tijdens de jaarlijkse controle toetst de accountant op signalen van misstanden. Tot nu toe zijn geen afwijkingen vastgesteld.

KLOKKENLUIDERSREGELING

Met onze klokkenluidersregeling bieden we alle medewerkers en uitzendkrachten de mogelijkheid om vermoedens van onregelmatigheden te melden, van strafbare feiten en intimidatie tot schendingen van wet- en regelgeving. De regeling is opgenomen in het personeelshandboek en toegankelijk via het intranet. Uitzendkrachten ontvangen de informatie in meerdere talen.

Meldingen kunnen worden gedaan bij twee interne en één externe vertrouwenspersoon, bereikbaar per telefoon en e-mail. In 2025 zijn nieuwe interne vertrouwenspersonen en een nieuwe externe vertrouwenspersoon aangesteld. Alle meldingen worden vertrouwelijk behandeld en kunnen anoniem worden gedaan. We zorgen ervoor dat melders geen nadelige gevolgen ondervinden. In 2025 zijn er geen meldingen gedaan.

KLACHTENCOMMISSIE

Naast de klokkenluidersregeling, die zich richt op vermoedens van onregelmatigheden, hebben we een klachtencommissie voor klachten die direct te maken hebben met iemands werk of werkomstandigheden. De commissie bestaat uit vier medewerkers, twee benoemd door de directie en twee door de personeelsvertegenwoordiging.

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. Wanneer de directie zelf betrokken is dan kunnen ze terecht bij de voorzitter van de RvC, de externe vertrouwenspersoon van Arboned of een interne vertrouwenspersoon.

4. ACHTERGROND

4.1 Bestuursstructuur

Het hoogste bestuursorgaan

Ons hoogste bestuursorgaan bestaat uit de directie en de raad van commissarissen (RvC). Op het meetmoment 31-12-2025 werden de volgende functies vervuld door onderstaande personen.

Commissie	Naam	Geslacht	Nationaliteit	Termijn in functie	Leeftijdscategorie	Functie binnen bedrijf of comm
Directie	Martin Scherpenhuizen	Man	Nederlands	28 jaar	(>50)	Co-CEO en Directeur-Grotaandeelhouder (DGA)
	Erik Franzen	Man	Nederlands	3 jaar	(30-50)	Co-CEO
	Rob Jacobs	Man	Nederlands	8 jaar	(30-50)	Financieel Directeur
	Cindy Wijffelaars	Vrouw	Nederlands	1 jaar	(30-50)	Directeur Duurzaamheid, QESH & Innovatie
	Dick de Brouwer	Man	Nederlands	5 jaar	(>50)	Operationeel Directeur
Raad van Commissarissen	Heleen van Gulik	Vrouw	Nederlands	7 jaar	(>50)	Voorzitter RvC (Scherpenhuizen Holding)
	Hans de Groot	Man	Nederlands	7 jaar	(>50)	Lid RvC (Scherpenhuizen Holding)
	Roelant van Herwaarden	Man	Nederlands	7 jaar	(30-50)	Lid RvC (Scherpenhuizen Holding)



Directie

De directie is eindverantwoordelijk voor onze bedrijfsvoering en de impact die wij hebben op de economie, het milieu en de maatschappij. Bij belangrijke besluiten beslissen directieleden gezamenlijk, zodat geen enkele stem de doorslag geeft.

Raad van commissarissen (RvC)

De RvC houdt toezicht op de directie en controleert of de strategie en bedrijfsvoering doeltreffend zijn. De drie leden zijn allen onafhankelijk, elk met een eigen taakgebied. Zij houden zich aan de Corporate Governance Code 2022 en zijn bereikbaar als aanspreekpunt voor alle directieleden.

BENOEMINGS- EN SELECTIECRITERIA

Voor zowel de CEO-functies als de RvC zijn profielschetsen opgesteld. Bij de selectie kijken we naar de standpunten van stakeholders, diversiteit, onafhankelijkheid en relevante competenties voor ons bedrijf.

Benoeming en profiel CEO

Directieleden worden benoemd, geschorst en ontslagen via de RvC. Van onze CEO's verwachten we ervaring in de internationale voedingssector en met het leidinggeven aan een groeiend familiebedrijf, gecombineerd met besluitvaardigheid, 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 is een strategische gesprekspartner met brede kennis van bestuur, toezicht, financiën en supply chain. De voorzitter heeft sterke leidinggevende kwaliteiten. Als raad streven we naar continuïteit en diversiteit in onze samenstelling.

Voorkomen en beperken van belangenconflicten

We nemen belangenconflicten serieus en voorkomen ze door verantwoordelijkheden bewust te scheiden, bijvoorbeeld door bankbetalingen en verkooporders bij verschillende personen te beleggen. Directie en RvC overleggen minimaal eens per kwartaal en evalueren zichzelf elk jaar, waarbij conclusies en actiepunten worden gedeeld met directie en aandeelhouders. Momenteel zijn er geen bekende belangenconflicten. Ontstaat er toch een situatie van verstrengeling, dan neemt de RvC de besluiten en informeren we onze stakeholders.

ROL BIJ DUURZAAMHEIDSBELEID

Opstellen van duurzaamheidsbeleid

Onze directie en RvC spelen een actieve rol bij het ontwikkelen, goedkeuren en bijwerken van onze duurzaamheidsstrategie en doelstellingen. De directie formuleert een langetermijnvisie op duurzame waardecreatie, gebaseerd op de resultaten van de driejaarlijkse materialiteitsanalyse. De RvC wordt tijdig betrokken bij het formuleren van de strategie en houdt toezicht op de uitvoering. Stakeholders, waaronder medewerkers via de Personeelsvertegenwoordiging (PVT), worden actief betrokken bij het proces via de Dubbele Materialiteitsanalyse (DMA).

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 directie is verantwoordelijk voor onze impact op klimaat, milieu, mens en maatschappij. De Directeur Duurzaamheid, QESH & Innovatie initieert en coördineert het duurzaamheidsbeleid, in samenwerking met HR, QESH en andere afdelingen. De directeur neemt deel aan congressen en duurzaamheidsnetwerken en deelt actuele inzichten via vaste agendapunten in vergaderingen, intranet, het interne magazine en e-mail. De RvC houdt toezicht en kan gevraagd en ongevraagd adviseren.

Voor ons duurzaamheidsbeleid, zie het hoofdstuk Duurzaam ondernemen op pagina 12.

Wij vragen van onze leveranciers hetzelfde als van onszelf. Duurzaamheidsbeleid is een vast onderdeel van onze leveranciersselectie en onze commerciële afdeling wordt getraind op eerlijk zakendoen, verantwoord inkopen en ethiek.

Betrokkenheid medewerkers rondom duurzaamheid

Duurzaam werken begint bij iedereen. We zorgen ervoor dat onze medewerkers de kennis en middelen hebben om hun werk milieubewust uit te voeren en communiceren ons duurzaamheidsbeleid actief, zowel intern als extern.

PRESTATIE-EVALUATIE

In 2025 hebben we onze duurzaamheidsstrategie herzien. De nieuwe strategie is officieel per 2026 gelanceerd en bijbehorende doelstellingen en meetmethodes worden nog deels aangepast. Tegelijk werken we al jarenlang vanuit intrinsieke motivatie aan duurzaam ondernemen, ongeacht welke strategie er op papier staat.

Elk kwartaal evalueert de RvC onze duurzaamheidsprestaties. In 2025 verliepen die evaluaties goed en waren geen nieuwe maatregelen nodig. Per directielid zijn er vaste overleggen met managers over ESG-impact en prestaties. De voortgang delen we via intranet, het online personeelsdossier en ons interne magazine.

BELONINGSBELEID

Ons beloningsbeleid is marktconform en bestaat uit vaste en variabele beloningen. Duurzaamheidsprestaties spelen daarin geen rol, directieleden worden beoordeeld op onze kernwaarden en hun functiecompetenties. De RvC stelt de beloning van de directie vast en keurt de begroting goed, waarmee indirect ook de medewerkerskosten worden bepaald. De directie is verantwoordelijk voor de beloning van hogere leidinggevenden. Het bedrijf valt onder de cao Groothandel Groenten en Fruit, aangevuld met pensioenregelingen boven de cao. Er is geen remuneratiecommissie.



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 2025 tot en met 31 december 2025. 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 2025-verslag is de vierde editie.

ESRS-CLAIM

De inhoud is in overeenstemming met de standaarden ESRS 2025 November (European Sustainability Reporting Standards). Dit verslag is de derde 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 augustus 2026.

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.



<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, QESH & Innovatie

De Schakel 7

5651 GH Eindhoven

c.wijffelaars@scherpenhuizen.nl

Dit verslag is inhoudelijk, tekstueel en grafisch samengesteld door:

Kroll Sustainability Reporting & Advisory

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	2.3.3 Dubbele materialiteitsanalyse	26	

ESRS 2 – Algemene toelichtingen (GOV)

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
GOV-1	De rol van de bestuurlijke, leidinggevende en toezichhoudende organen met betrekking tot duurzaamheid	4.1 Bestuursstructuur	72	
GOV-2	Integratie van duurzaamheidsgerelateerde prestaties in beloningsregelingen	4.1 Bestuursstructuur	72	
GOV-3	Verklaring over passende zorgvuldigheid	4.1 Bestuursstructuur	72	
GOV-4	Risicobeheer en interne beheersingsmaatregelen met betrekking tot duurzaamheidsrapportage	4.1 Bestuursstructuur	72	

ESRS 2 – Algemene toelichtingen (SBM)

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
SBM-3	Interactie van materiële effecten, risico's en kansen met strategie en bedrijfsmodel, en financiële effecten	2.3.3 Dubbele materialiteitsanalyse	26	

ESRS 2 – Algemene toelichtingen (IRO)

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
IRO-1	Beschrijving van het proces om materiële effecten, risico's en kansen en te rapporteren materiële informatie te identificeren en beoordelen	2.3.3 Dubbele materialiteitsanalyse	26	
IRO-2	Materiële effecten, risico's en kansen en toelichtingseisen opgenomen in de duurzaamheidsverklaring	2.3.3 Dubbele materialiteitsanalyse	26	

ESRS 2 – Algemene toelichtingsvereiste voor beleid (GDR-P)

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
GDR-P	Algemene toelichtingsvereiste voor beleid	3.1.1 Energie en emissies 3.1.4 Klimaatimpact van de producten	26 37	
GDR-P	Algemene toelichtingsvereiste voor beleid	3.1.2 Afvalstromen en circulariteit	31	
GDR-P	Algemene toelichtingsvereiste voor beleid	3.1.3 Circulair verpakken	34	
GDR-P	Algemene toelichtingsvereiste voor beleid	3.2.1 Voedselveiligheid en -kwaliteit	41	
GDR-P	Algemene toelichtingsvereiste voor beleid	3.2.2 Gezond en goed werkgeverschap	41	
GDR-P	Algemene toelichtingsvereiste voor beleid	3.2.3 Informatie- en systeembeveiliging	49	
GDR-P	Algemene toelichtingsvereiste voor beleid	3.2.5 Talent- en medewerkersontwikkeling	54	
GDR-P	Algemene toelichtingsvereiste voor beleid	3.2.8 Diversiteit en inclusie	61	

ESRS 2 – Algemene toelichtingsvereiste voor acties en middelen (GDR-A)

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
GDR-A	Algemene toelichtingsvereiste voor acties en middelen	3.1.1 Energie en emissies 3.1.4 Klimaatimpact van de producten	28 37	
GDR-A	Algemene toelichtingsvereiste voor acties en middelen	3.1.2 Afvalstromen en circulariteit	31	
GDR-A	Algemene toelichtingsvereiste voor acties en middelen	3.1.3 Circulair verpakken	34	
GDR-A	Algemene toelichtingsvereiste voor acties en middelen	3.2.1 Voedselveiligheid en -kwaliteit	41	
GDR-A	Algemene toelichtingsvereiste voor acties en middelen	3.2.2 Gezond en goed werkgeverschap	41	
GDR-A	Algemene toelichtingsvereiste voor acties en middelen	3.2.3 Informatie- en systeembeveiliging	49	
GDR-A	Algemene toelichtingsvereiste voor acties en middelen	3.2.5 Talent- en medewerkersontwikkeling	54	
GDR-A	Algemene toelichtingsvereiste voor acties en middelen	3.2.8 Diversiteit en inclusie	61	

ESRS 2 – Algemene toelichtingsvereiste voor maatstaven (GDR-M)

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
GDR-M	Algemene toelichtingsvereiste voor maatstaven	3.1.1 Energie en emissies 3.1.4 Klimaatimpact van de producten	61 37	
GDR-M	Algemene toelichtingsvereiste voor maatstaven	3.1.2 Afvalstromen en circulariteit	31	
GDR-M	Algemene toelichtingsvereiste voor maatstaven	3.1.3 Circulair verpakken	34	
GDR-M	Algemene toelichtingsvereiste voor maatstaven	3.2.1 Voedselveiligheid en -kwaliteit	41	
GDR-M	Algemene toelichtingsvereiste voor maatstaven	3.2.2 Gezond en goed werkgeverschap	41	
GDR-M	Algemene toelichtingsvereiste voor maatstaven	3.2.3 Informatie- en systeembeveiliging	49	
GDR-M	Algemene toelichtingsvereiste voor maatstaven	3.2.5 Talent- en medewerkersontwikkeling	54	
GDR-M	Algemene toelichtingsvereiste voor maatstaven	3.2.8 Diversiteit en inclusie	61	

ESRS 2 – Algemene toelichtingsvereiste voor doelstellingen (GDR-T)

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
GDR-T	Algemene toelichtingsvereiste voor doelstellingen	3.1.1 Energie en emissies 3.1.4 Klimaatimpact van de producten	28 37	
GDR-T	Algemene toelichtingsvereiste voor doelstellingen	3.1.2 Afvalstromen en circulariteit	31	
GDR-T	Algemene toelichtingsvereiste voor doelstellingen	3.1.3 Circulair verpakken	34	
GDR-T	Algemene toelichtingsvereiste voor doelstellingen	3.2.1 Voedselveiligheid en -kwaliteit	41	
GDR-T	Algemene toelichtingsvereiste voor doelstellingen	3.2.2 Gezond en goed werkgeverschap	41	
GDR-T	Algemene toelichtingsvereiste voor doelstellingen	3.2.3 Informatie- en systeembeveiliging	49	
GDR-T	Algemene toelichtingsvereiste voor doelstellingen	3.2.5 Talent- en medewerkersontwikkeling	54	
GDR-T	Algemene toelichtingsvereiste voor doelstellingen	3.2.8 Diversiteit en inclusie	61	

E1 Klimaatverandering

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
E1-1	Transitieplan voor mitigatie van klimaatverandering	3.1.1 Energie en emissies 3.1.4 Klimaatimpact van de producten	61 37	
E1-2	Klimaatgerelateerde risico's en scenarioanalyse	3.1.1 Energie en emissies 3.1.4 Klimaatimpact van de producten	37 37	
E1-3	Weerbaarheid met betrekking tot klimaatverandering	3.1.1 Energie en emissies 3.1.4 Klimaatimpact van de producten	37 37	
E1-4	Beleid met betrekking tot klimaatverandering	3.1.1 Energie en emissies 3.1.4 Klimaatimpact van de producten	37 37	
E1-5	Acties en middelen met betrekking tot klimaatverandering	3.1.1 Energie en emissies 3.1.4 Klimaatimpact van de producten	37 37	
E1-6	Doelstellingen met betrekking tot klimaatverandering	3.1.1 Energie en emissies 3.1.4 Klimaatimpact van de producten	37 37	

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
E1-7	Energieverbruik en energiemix	3.1.1 Energie en emissies	28	
E1-8	Bruto Scope 1, 2, 3 broeikasgasemissies	3.1.1 Energie en emissies 3.1.4 Klimaatimpact van de producten	28 37	
E1-9	Broeikasgasverwijdering en mitigatieprojecten gefinancierd via koolstofkredieten	5.1 ESRS-index	77	• Scherpenhuizen maakt op dit moment geen gebruik van koolstofkredieten of broeikasgasverwijderingsprojecten. Onze reductiedoelstellingen zijn gericht op daadwerkelijke emissiereductie in de eigen operatie en de keten.
E1-10	Interne koolstofbeprijzing	5.1 ESRS-index	77	• Scherpenhuizen hanteert geen interne koolstofprijs. We sturen op emissiereductie via onze SBTi-doelstellingen en concrete maatregelen in de eigen operatie en de keten.
E1-11	Verwachte financiële effecten van materiële fysieke en transitierisico's en potentiële klimaatgerelateerde kansen	5.1 ESRS-index	77	• Scherpenhuizen heeft de financiële effecten van klimaatgerelateerde risico's en kansen nog niet gekwantificeerd.

E5 Hulpbronnengebruik en circulaire economie

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
E5-1	Beleid met betrekking tot grondstoffengebruik en circulaire economie	3.1.2 Afvalstromen en circulariteit	31	
E5-1	Beleid met betrekking tot grondstoffengebruik en circulaire economie	3.1.3 Circulair verpakken	34	
E5-2	Acties en middelen met betrekking tot grondstoffengebruik en circulaire economie	3.1.2 Afvalstromen en circulariteit	31	
E5-2	Acties en middelen met betrekking tot grondstoffengebruik en circulaire economie	3.1.3 Circulair verpakken	34	
E5-3	Doelstellingen met betrekking tot grondstoffengebruik en circulaire economie	3.1.2 Afvalstromen en circulariteit	31	
E5-3	Doelstellingen met betrekking tot grondstoffengebruik en circulaire economie	3.1.3 Circulair verpakken	34	
E5-4	Grondstoffeninstromen	3.1.3 Circulair verpakken	34	
E5-5	Grondstoffenuitstromen	3.1.2 Afvalstromen en circulariteit	31	

S1 Eigen personeel

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
S1-1	Beleid met betrekking tot eigen werknemers	3.2.2 Gezond en goed werkgeverschap	47	
S1-3	Acties en middelen met betrekking tot eigen werknemers	3.2.2 Gezond en goed werkgeverschap	47	
S1-4	Doelstellingen met betrekking tot eigen werknemers	3.2.2 Gezond en goed werkgeverschap	47	
S1-5	Kenmerken van de werknemers van de onderneming	2.2.3 Medewerkers	20	
S1-6	Kenmerken van niet-werknemers in eigen werknemersbestand	2.2.3 Medewerkers	20	
S1-7	Collectieve arbeidsovereenkomsten en sociale dialoog	3.2.2 Gezond en goed werkgeverschap	47	
S1-8	Diversiteitsindicatoren	3.2.8 Diversiteit en inclusie	61	
S1-9	Passende lonen	3.2.2 Gezond en goed werkgeverschap 3.3.1 Eerlijke lonen, prijzen en relaties	47 47	
S1-10	Sociale bescherming	3.2.2 Gezond en goed werkgeverschap	63	
S1-11	Personen met een handicap	3.2.8 Diversiteit en inclusie	61	• Het aantal mensen met een beperking binnen Scherpenhuizen mag niet geregistreerd worden.
S1-12	Opleidings- en vaardigheidsontwikkelingsstatistieken	3.2.5 Talent- en medewerkersontwikkeling	63	
S1-15	Beloningsstatistieken	3.2.2 Gezond en goed werkgeverschap	54	

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	3.2.7 Arbeidsomstandigheden in de keten	59	
S2-1	Beleid ten aanzien van werknemers in de waardeketen	3.2.7 Arbeidsomstandigheden in de keten	59	• 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	3.2.7 Arbeidsomstandigheden in de keten	59	• Scherpenhuizen heeft geen directe 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	3.2.7 Arbeidsomstandigheden in de keten	59	• 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	3.2.7 Arbeidsomstandigheden in de keten	59	
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	3.2.7 Arbeidsomstandigheden in de keten	59	

S4 Consumenten en eindgebruikers

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
S4-1	Beleid met betrekking tot consumenten en eindgebruikers	3.2.1 Voedselveiligheid en -kwaliteit	41	
S4-2	Betrokkenheid bij consumenten en eindgebruikers, bestaan van kanalen voor het uiten van zorgen of behoeften en benaderingen van herstel	3.2.1 Voedselveiligheid en -kwaliteit	41	
S4-3	Acties en middelen met betrekking tot consumenten en eindgebruikers	3.2.1 Voedselveiligheid en -kwaliteit	41	
S4-4	Doelstellingen met betrekking tot consumenten en eindgebruikers	3.2.1 Voedselveiligheid en -kwaliteit	41	

G1 Zakelijk gedrag

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
G1-5	Maatstaven met betrekking tot politieke beïnvloeding, inclusief lobbyactiviteiten	4.1 Bestuursstructuur	72	• Meerdere medewerkers zijn namens Scherpenhuizen actief in branchenetwerken, stuur- en werkgroepen en andere regionale en landelijke organisaties binnen de AGF-sector.

5.2 Impacts, risico's en kansen

Hfst.	Materieel onderwerp	Positieve impact	Negatieve impact	Risico's	Kansen	Pagina
Milieu						
3.1.1	Energie en emissies	Er is geen positieve impact geïdentificeerd.	Klimaat (werkelijk) bijdrage aan klimaatverandering.	- Wet- en regelgeving wet- en regelgeving zoals de EU Green Deal, ontstaan financiële risico's door verplichte maatregelen. - Supply chain disrupties in de keten	- Stakeholderrelaties bevorderen van stakeholderrelaties door emissiereductie. - Marktverwachting toegenomen vraag en druk op verduurzaming biedt	28
3.1.2	Afvalstromen en circulariteit	Er is geen positieve impact geïdentificeerd.	Restafval (potentieel) restafval dat in de natuur terechtkomt.	- Voedselverspilling AGF-producten zijn kwetsbaar en beperkt houdbaar. - Lakse houding geen extra maatregelen nemen kan op termijn tot risico leiden. - Kostenniveau initiatieven voor	- Voorkoming aanbieden van voedselproducten aan de voedselbank. - Kostenbesparing afvalvermindering verlaagt storkosten. - Afvaloptimalisatie mogelijkheden tot	31
3.1.3	Circulair verpakken	- Consumententevredenheid (werkelijk) consumenten waarderen plastic verpakkingen vanwege transportgemak. - Houdbaarheid (werkelijk) langere	- Grondstoffen (werkelijk) gebruik van virgin grondstoffen leidt tot milieuschade. - Consumentenverwachting (potentieel) ontevredenheid door toenemende	- Kosten circulaire verpakkingen brengen hogere kosten met zich mee. - Klantkeuze beperkte invloed wanneer klanten geen circulaire opties willen. - Vers of circulair versheid van AGF	- Aanpasbaarheid huidig pakstation kan inspelen op klantwensen via testen. - Marktbeweging kansen in circulair verpakken of minimaliseren van verpakkingen.	34
Sociaal						
3.1.4	Voedselveiligheid en -kwaliteit	- Gezondheid (werkelijk) bevordering van consumentengezondheid. - Productkwaliteit (werkelijk) schonere producten voor consumenten.	Verspilling (werkelijk) voedselverspilling door hoge kwaliteitseisen.	- Retailerimago reputatieschade door niet-naleving van wetgeving. - Consumentenvertrouwen mogelijke aantasting bij incidenten.	- Marktpositie beter scoren dan concurrenten met minder meldingen of incidenten. - Producteigenschap lagere voedselveiligheidsimpact door	41
3.2.1	Gezond en goed werkgeverschap	- Imago (werkelijk) bijdrage aan het verbeteren van het imago van retailers en de sector. - Werkgelegenheid (werkelijk) bredere doelgroep bereiken bij bevordering.	Er is geen negatieve impact geïdentificeerd.	- Arbeidsmarkt politieke invloeden kunnen personeelstekort veroorzaken. - Technologie robotisering is een dure oplossing. - Personeelsbehoud niets doen kan	Werkgeversimago profileren als aantrekkelijke werkgever.	47
3.2.2	Informatiebeveiliging	Werkgelegenheid (werkelijk) werkgelegenheid voor de veiligheid van systemen.	- Dataveiligheid (potentieel) potentiële lekkage van persoonsgegevens. - Procesrisico (potentieel) bij een hack komt het primaire proces in gevaar. - Imago (potentieel) imagoschade bij	Systeemuitval systeemhack of storing heeft gevolgen voor de bedrijfsvoering.	Klantvertrouwen sterke IT-infrastructuur en de juiste data bieden positievoordeel.	50
3.2.3	Veiligheid	- Reputatie (werkelijk) bijdrage aan verbeterd imago van de retail en sector. - Werkgeverschap (werkelijk) zorg dragen voor medewerkers.	- Letsel (potentieel) fysiek letsel bij medewerkers. - Onveiligheid (potentieel) gevoel van onveiligheid.	Ongevallen verslapping op het gebied van veiligheid kan leiden tot incidenten.	Er zijn geen kansen geïdentificeerd.	53
3.2.5	Talent- en medewerkers-ontwikkeling	- Werkgelegenheid (werkelijk) meer personen aan werk helpen. - Ontwikkeling (werkelijk) verhoogde skillset en ondersteuning in carrièreontwikkeling.	Er is geen negatieve impact geïdentificeerd.	Concurrentie grote bedrijven in de regio maken het lastig om op te vallen als werkgever.	Werkgeverspositie binnen de AGF-sector aantrekkelijk als werkgever.	56
3.2.7	Arbeids-omstandigheden in de keten	Due diligence (werkelijk) stimuleren van betere arbeidsomstandigheden via certificeringen.	- Gezondheid (potentieel) afname van gezondheid bij ketenmedewerkers. - Werkomstandigheden (potentieel) gebrekkige bescherming van arbeidsrechten.	Imago voorkomen van imagoschade bij incidenten over slechte arbeidsomstandigheden.	Er zijn geen kansen geïdentificeerd. Focus ligt op naleving en bescherming via certificeringen.	61

Hfst.	Materieel onderwerp	Positieve impact	Negatieve impact	Risico's	Kansen	Pagina
3.2.8	Diversiteit en inclusie	• Werkgelegenheid (werkelijk) meer personen aan werk helpen. • Respect (werkelijk) respectvol met elkaar omgaan. • Werktoegang (werkelijk)	Er is geen negatieve impact geïdentificeerd.	Beperkte invloed realisatie van diversiteit is afhankelijk van externe factoren.	• Arbeidsmarkttoegang aantrekkelijk zijn voor mensen buiten het traditionele profiel. • Voorbeeldfunctie voor lokale bedrijven en direct betrokken personen.	63
3.3.1	Eerlijke lonen	• Welvaart (werkelijk) marktconform salaris draagt bij aan economische voorspoed. • Prijsniveau telers (werkelijk) betere prijzen voor telers.	Prijsdruk (potentieel) slechtere prijs voor retailers en consumenten.	• Internationale loonverschillen loonkosten in Nederland stijgen sneller dan elders. • Leveranciertransparantie gebrek aan openheid vormt een risico.	Leveranciersrelaties stabiele en transparante relaties bieden kansen.	65
Governance						
3.3.2	Financiële gezondheid	• Welvaart (werkelijk) financiële voorspoed voor aandeelhouders en medewerkers. • Regio (werkelijk) economische voorspoed in de lokale regio.	Er is geen negatieve impact geïdentificeerd.	Liquiditeit onvoldoende liquiditeitsbeheer kan leiden tot faillissement.	Investerings sterke financiële positie biedt ruimte voor uitbreiding.	67
3.3.3	Innovatie	Werkklimaat (werkelijk) betere werkomstandigheden voor eigen medewerkers.	Werkgelegenheid (potentieel) automatisering kan leiden tot minder werkgelegenheid.	Achterstand bij uitblijven van innovatie bestaat het risico om achterop te raken.	• Economie potentieel economische kansen voor andere bedrijven. • Logistiek logistieke vernieuwing biedt onderscheidend vermogen. • Verspilling potentieel minder	68
3.4.1	Productintegriteit	• Retailerrelatie (werkelijk) vertrouwen als betrouwbare partner. • Consumentenvertrouwen (werkelijk) meer transparantie en zekerheid.	Positionering (werkelijk) Scherpenhuizen gaat niet over uitingen op verpakking richting de consument.	Ketenkosten meer administratie en kosten.	Geen kansen focus ligt op naleving van wet- en regelgeving en certificeringen.	70
3.4.2	Bedrijfsethiek	Gelijkwaardigheid (werkelijk) eerlijk speelveld in de AGF-sector.	Geen incidenten (werkelijk) er is geen negatieve impact vastgesteld. Sinds 2019 geen meldingen via de klokkenluidersregeling.	Verwevenheid risico door nauwe onderlinge verbondenheid in de AGF-branchen.	Imago prestaties op het gebied van bedrijfsethiek beïnvloeden het imago richting retailers.	72

5.3 Afkortingen

Afkorting	Betekenis	Afkorting	Betekenis
AGF	Aardappelen, Groente en Fruit	KPI	Key Performance Indicator
AI	Artificiële intelligentie	LEAF	Linking Environment And Farming
AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming	LED	Light Emitting Diode
BRC	British Retail Consortium	MRL	Maximale residulimiet
BSCI	Business Social Compliance Initiative	NIS2	Network and Information Security Directive 2
CEO	Chief Executive Officer	PMO	Preventief Medisch Onderzoek
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive	PPWR	Packaging and Packaging Waste Regulation
DMA	Dubbele materialiteitsanalyse	PVT	Personeelsvertegenwoordiging
ERP	Enterprise Resource Planning	QESH	Quality, Environment, Safety & Health
ESG	Environmental, Social & Governance	RI&E	Risico-inventarisatie en -evaluatie
GRASP	GLOBALG.A.P. Risk Assessment on Social Practice	SDG	Sustainable Development Goals
HACCP	Hazard Analysis and Critical Control Points	SIFAV	Sustainable Initiative Fruit and Vegetables
ICT	Informatie- en communicatietechnologie	SKAL	Stichting Keurmerk Alternatieve Landbouw
IFS	International Featured Standards	TWI	Training Within Industry



Scherpenhuizen

we unite in fresh