


GRI-tabel Hoogesteger

2022

GRI 2: Algemene Bepalingen

1 Organisatie en haar rapportagepraktijken		
2-1	Organisatieprofiel	Hoogesteger produceert en verkoopt private label verse sappen en smoothies. Hoogesteger opereert als B.V. waarvan de aandeelhouder Jamaica Producers Group (JPG) is. Het kantoor en de productielocatie is gevestigd in Zwanenburg (Nederland).
2-2	Organisatieonderdelen die zijn opgenomen in het duurzaamheidsrapport	De vestiging in Nederland.
2-3	Rapportageperiode, frequentie en contactpersoon	Hoogesteger rapporteert jaarlijks op basis van GRI, dit rapport betreft boekjaar 2022. Voor vragen kan contact worden opgenomen met Renate Ludeking.
2-4	Herformulering van eerdere informatie	Dit GRI-rapport is gebaseerd op basis van de nieuwste GRI standaard. Hierdoor is extra informatie opgenomen in GRI 2 en GRI 3. Overige informatie is niet onderhevig geweest aan significante veranderingen.
2-5	Externe validatie	Dit rapport wordt niet door een externe partij gevalideerd.
2 Activiteiten en Medewerkers		
2-6	Activiteiten, waardeketen en andere zakenrelaties	Zoals aangegeven is Hoogesteger producent en verkoper van private label verse sappen en smoothies. Met deze producten bedient Hoogesteger de Nederlandse (60%) en Europese markt (40%). Met haar activiteiten is het bedrijf onderdeel van een waardenketen. Hierbij definieert Hoogesteger de volgende schakels: de teler van grondstoffen, upstream transport van toeleverancier naar de productielocatie, downstream transport van de productielocatie naar de klant.
2-7	Werknemers	In 2022 had Hoogesteger 218 medewerkers. Voor toespitsing van dit personeelsbestand in geslacht, leeftijd en contracttype: zie het MVO-jaarsverslag.
2-8	Medewerkers die geen werknemers zijn	Hoogesteger huurt uitzendkrachten in voor het uitvoeren van een deel van de productiewerkzaamheden en een aantal monteurs. Deze uitzendkrachten worden ingehuurd via het uitzendbureau. Hiervoor werkt Hoogesteger samen met Timing, die op hetzelfde bedrijventerrein zit. Er worden gemiddeld 80-120 uitzendkrachten per dag ingehuurd. Het werkelijke aantal hangt af van piekmomenten bij de klanten. In 2022 waren er 374 uitzendkrachten werkzaam bij Hoogesteger. Daarbij zijn er meestal 2 tot 3 stagiaires per jaar.
3 Bestuur		
2-9	Bestuursstructuur en samenstelling	Hoogesteger wordt aangestuurd door het MT. Het MT bestaat uit de Managing Director, de Financial Director, de Operations en Supply Chain Director en de Commercial Director. Onder deze MT leden vallen Managers, die de verschillende afdelingen aansturen. Het MT bestaat uit 3 mannen en 1 vrouw. De leeftijden binnen dit MT variëren tussen de 40 en 55 jaar. Daarbij zijn allen van NL-afkomst. De benodigde competenties zijn de gebruikelijke competenties voor deze functies. Hierbij is kennis van de branche een pré. Naast dit MT is er een MVO-team bestaande uit de Managing Director, Operations en Supply Chain Director, HR Manager, Sourcing Manager en SHEQA Manager.
2-10	Benoeming en selectie van het hoogste bestuursorgaan	Voor de nominatie van MT leden bepalen de andere MT leden de geschiktheid van de kandidaat. De moedermaatschappij, JPG, bepaalt ook of een MT lid aangenomen wordt. Voor de benoeming zijn ervaring en resultaten in voorgaande functies, leidinggevende capaciteiten en kennis en ervaring in een vergelijkbare functie de belangrijkste criteria. Voor het aanstellen moet JPG akkoord gaan. Daarbij moet ook Ahold-Delhaize, Hoogesteger's belangrijkste klant, akkoord gaan.
2-11	Voorzitter van het hoogste bestuursorgaan	De voorzitter van het hoogste bestuursorgaan is ook de directeur van Hoogesteger.
2-12	Rol van het hoogste bestuursorgaan in het toezicht en management van het MVO-beleid	Het opstellen van het MVO-beleid en MVO-doelstellingen wordt in overleg met de Managing Director en de Director Operations & Supply Chain gedaan. Zij zien toe op de voortgang van de doelstellingen en

		de acties die afgesproken zijn om de doelstellingen te bereiken. Ook rapporteren zij aan JPG en aan Ahold-Delhaize.
2-13	Delegatie van verantwoordelijkheid voor effectbeheersing	De MVO-doelstellingen worden bepaald door het MVO-team. Deze worden vervolgens naar verschillende Managers gedelegeerd. Er wordt in het MVO-team maandelijks gerapporteerd over de voortgang van de doelstellingen
2-14	Rol van het hoogste bestuursorgaan bij duurzaamheidsrapportage	Het MVO-jaarverslag wordt nagelezen door de managing director en de operationeel directeur. Zij toetsen de tekst in het verslag niet. Dit is gedelegeerd aan de SHEQA Manager. Hoogsteger is op het moment bezig met het in gang zetten van een controle door een accountant.
2-15	Belangenverstrengelingen	Het MT bestaat uit 4 directeuren die samen de besluiten nemen. Om belangenverstrengeling te voorkomen is er een functiescheiding ingebouwd met betrekking tot het goedkeuren van facturen. Maandelijks moet het MT verantwoording van keuzes afleggen aan de aandeelhouders van JPG.
2-16	Communicatie over kritieke punten van zorg	Kritieke punten kunnen door verschillende managers doorgegeven worden aan het MT. Dit kan gedaan worden door een e-mail te sturen aan het MT of door te rapporteren aan één van de MT leden. De meldingen vanuit medewerkers worden bijgehouden op de meldlijst. In totaal waren er 19 meldingen in 2022. De aard is heel wisselend; zo waren er meldingen over de temperatuur, kleding en over discriminatie.
2-17	Collectieve kennis van het hoogste bestuursorgaan	Tijdens het MVO-team overleg en het MT plus overleg worden presentaties over duurzaamheid gegeven.
2-18	Evaluatie van de prestaties van het hoogste bestuursorgaan	In het MVO-team wordt maandelijks de voortgang van de doelstellingen besproken. De managing director en de operationeel directeur zijn ook lid van dit MVO-team.
2-19	Beloningsbeleid	Er is een functiehuis met daaraan gekoppeld salarisschalen. Dit is volledig transparant. Daarnaast is er een bonusregeling voor managers. In de functieomschrijvingen staan ook de taken en verantwoordelijkheden ten aanzien van het behalen van doelstellingen en het beheer van effecten op economie, milieu en sociale aspecten. Beoordeling van deze taken en verantwoordelijkheden vindt plaats door middel van periodieke gesprekken (HR-cyclus).
2-20	Proces om beloningen te bepalen	Beloning is op basis van het functiehuis met daaraan gekoppeld salarisschalen. Dit is volledig transparant. Daarnaast is er een bonusregeling voor managers. De HR Manager en het MT houden hierop toezicht. Het beloningsbeleid is ook goedgekeurd door de aandeelhouders.
2-21	Jaarlijkse totale vergoedingsratio	De verhouding in 2022 was 1:6,73, deze verhouding was in 2021 1:5,99. Dit is een percentuele verhoging van 12,3%. Het verschil komt door een bonus die de hoogst verdienende heeft ontvangen in 2022 en in 2021 niet heeft ontvangen.
4	Strategie, beleid en werkwijzen	
2-22	Statement over de strategie voor duurzame ontwikkeling	Duurzame ontwikkeling is opgenomen in de beleidsverklaring, in de doelstellingen van Hoogsteger (OGSM) en in het MVO-beleid.
2-23	Commitment in het beleid	Hoogsteger heeft een Business Practise opgesteld die door alle leveranciers ondertekend moet worden. Hoogsteger staat achter de OESE-richtlijnen en heeft een IMVO-actieplan.
2-24	Verankering van commitment zoals opgenomen in het beleid	De gedragscodes benoemd in 2-23 zijn met de medewerkers gecommuniceerd. De business practise moet door alle leveranciers worden ondertekend.
2-25	Processen om negatieve effecten te verhelpen	Hoogsteger wil de negatieve gevolgen van de inkoop van grondstoffen herstellen, door samen met de leveranciers te werken aan herstel van de natuur door de CO2-uitstoot te verlagen en te werken aan andere zaken als biodiversiteit. Eventuele klachten van leveranciers over deze aanpak kunnen bij Hoogsteger ingediend worden. Om te achterhalen hoe negatieve effecten van Hoogsteger voorkomen en aangepakt kunnen worden, worden deze effecten samen met de leveranciers geïnventariseerd. Dit door het jaarlijks invullen van de IMVO self-assessment
2-26	Mechanismen voor het inwinnen van advies en het uiten van bezorgdheid ('grievance mechanisms')	Zie eerdere uitleg bij 2-16 en 2-25.
2-27	Naleving van wetten en voorschriften ('compliance')	N.v.t.

2-28	Lidmaatschap van verenigingen	Hoogesteger is lid van de brancheorganisatie FWS (Frisdranken, waters en sappen)
5	Stakeholder betrokkenheid	
2-29	Benadering van de betrokkenheid van belanghebbenden	<p>Belangrijke externe stakeholders zijn de klanten, leveranciers en overheidsinstanties (NVWA, Omgevingsdienst etc.). Zowel met de klanten als de leveranciers heeft Hoogesteger een langdurige relatie. Ahold Delhaize is een strategisch partner waarmee onder andere verbeteringen in de keten samen worden opgepakt. Dit wordt ook gedaan met leveranciers. Intern zijn de medewerkers de belangrijkste stakeholders. Zij zijn via de OR vertegenwoordigd. Communicatie met medewerkers vindt via verschillende kanalen plaats, via Teamleiders, het scherm in de kantine, memo's, nieuwsbrieven en af en toe een praatje in de kantine. Meestal is deze communicatie in het Nederlands en Engels, bij belangrijke zaken wordt ook gecommuniceerd in het Pools.</p>  <p>The diagram is a 2x2 matrix with 'Mate van invloed' (Influence) on the vertical axis (low to high) and 'Mate van interesse' (Interest) on the horizontal axis (low to high). The quadrants are: 1. Betrekken (top-right), 2. Tevreden stellen (top-left), 3. Informeren (bottom-right), and 4. Monitoren (bottom-left). Stakeholders are listed in each quadrant: Gemeente NVWA (top-left), AH Overige klanten (top-right), Leveranciers Vaste medewerkers Uitzendkrachten Buurtbewoners Hoogheemraadschap (bottom-left), and JPG Consumenten Uitzendbureau's (bottom-right).</p> <p>Hoogesteger voldoet aan de duurzaamheidseisen van hun klanten. Gesprekken hierover vinden één op één plaats. In 2022 heeft er geen medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) plaatsgevonden.</p> <p>De uitkomsten van deze stakeholdergesprekken zijn meegenomen in het MVO-beleid, welke is terug te vinden in het online MVO-jaarverslag.</p>
2-30	Collectieve arbeidsovereenkomsten	Hoogesteger valt onder de CAO voor de Groente- en Fruitverwerkende Industrie. Bij Hoogesteger valt 90% van de medewerkers onder deze CAO. De voorwaarden van deze CAO gelden in principe voor alle medewerkers. Alleen zaken als de salarisschaal, afspraken over een 13e maand en een ziekteverzuimtoeslag vallen er buiten.

GRI 3: Materiële onderwerpen

2	Rapportage over de materiële onderwerpen	
3-1	Proces om de materiële onderwerpen te bepalen	In 2022 is er nog geen officiële materialiteitsanalyse opgesteld, er is wel een strategiesessie geweest op het gebied van MVO. Hierin zijn de acties van afgelopen jaren besproken om een nieuwe strategie met bijbehorend actieplan op te stellen. Deze geldt van 2023-2025.
3-2	Lijst van materiële onderwerpen	<p>Het nieuwe actieplan is opgesteld aan de hand van relevante onderwerpen voor Hoogesteger. Hiervoor zijn een aantal pijlers opgezet met daarbij de belangrijkste onderwerpen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Warm werkgeverschap met een focus op vitaliteit en tevredenheid <i>Ziekteverzuim, vitaliteit, veiligheid/ongevallen, tevredenheid, opleiding (leer-werktrajecten).</i> 2. Klimaatactie <i>Water, gasverbruik, duurzame eigen elektriciteit, elektraverbruik, afval/derving.</i> 3. Positieve impact in de keten <i>CO₂, transport, herleidbaarheid inkoop</i> 4. Circulaire economie <i>Duurzame eindproducten, upcycling, afvalmindering.</i> 5. Bijdrage aan de lokale economie <i>Sponsoring, vrijwilligerswerk, bureu.</i>

3-3	Management van de materiële onderwerpen	Voor alle relevante onderwerpen is een actieplan opgesteld. Hierin staan de doelstellingen per onderwerp en de acties die benodigd zijn om deze doelstellingen te behalen. Ondanks dat er een keuze is gemaakt om te focussen op deze onderwerpen, wordt voor elk onderwerp in deze GRI-tabel informatie gegeven. Omdat Hoogesteger transparantie belangrijk vindt zullen we dit voorlopig ook blijven doen.
-----	---	--

GRI 200: Economische Standaarden

201	Economische Prestaties	
201-1	Directe economische waarde gegenereerd en gedistribueerd	Jaarverslag is gedeponereerd bij de KvK.
201-2	Financiële implicaties en andere risico's en mogelijkheden voor activiteiten van de organisatie als gevolg van klimaatverandering	Mede door de versheid van de producten zitten de risico's voor Hoogesteger primair in de voorziening van de grondstoffen. Klimaatverandering verhoogt de kans op mislukte oogsten door bv storm, droogte of juist overmatige (hagel)buien. Ook speelt verandering van seizoenen mee. Hoogesteger speelt hierop in door het risico te spreiden en bij verschillende leveranciers tegelijk in te kopen. Financiële implicaties zijn vooral de stijging van de grondstofprijzen.
201-3	Dekking van de verplichtingen in verband met het vastgestelde uitkeringenplan van de organisatie	Voor alle medewerkers van Hoogesteger geldt het collectief pensioen BPL Pensioen.
201-4	Significante financiële steun van een overheid	Hoogesteger maakt gebruik van het WBSO voor het financieren van diverse onderzoeken.
202	Marktaanwezigheid	
202-1	De verhouding tussen het standaard aanvangssalaris en het lokale minimumloon, op geslacht	De laagste loon salaristabel binnen Hoogesteger is € 2.081,51. Dit is € 12,01 per uur, wat 124% is van het huidige wettelijk minimumloon. Er is hierin geen verschil tussen het minimumloon voor vrouwen en mannen. Uitzendkrachten worden betaald conform de CAO-tabellen. Na een half jaar wordt bepaald of uitzendkrachten een vast contract krijgen aangeboden.
202-2	Aandeel van het topkader dat afkomstig is uit de lokale gemeenschap	Er wordt zoveel mogelijk lokaal geworven. Het is lastig om mensen uit de buurt te vinden. Tijdens feestweek Zwanenburg wordt promotie gemaakt voor het bedrijf. In 2022 heeft deze feestweek helaas niet plaatsgevonden. Voor uitzendkrachten kijkt het uitzendbureau altijd eerst in de buurt. De directeur is woonachtig in Friesland, overige MT en OT leden komen uit de omgeving (straal van 40 km).
203	Indirecte Economische Effecten	
203-1	Investeringen in infrastructuur en ondersteuning in diensten	Er is in 2021 een nieuw initiatief gestart waarbij twee medewerkers wekelijk zwerfafval in de buurt opruimen. Dit is ook in 2022 gedaan. Zie ook het MVO jaarverslag.
203-2	Significante indirecte economische gevolgen	<ul style="list-style-type: none"> Bijdrage aan werkgelegenheid in de regio, met name voor productiepersoneel Hoogesteger is een erkend leerbedrijf. In 2022 waren er in totaal 2 stagiaires welke werkzaam waren op de afdelingen Kwaliteit en Marketing. Er is geen beleid t.a.v. social return. Er wordt wel naar gekeken, ook door de uitzendbureaus. Tot nu toe zijn er vrijwel geen passende arbeidsplaatsen gevonden. Momenteel werkt er één persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt.
204	Inkoopbeleid	
204-1	Deel van de uitgaven besteed aan lokaal gevestigde leveranciers	<ul style="list-style-type: none"> Lokaal inkopen van groente en fruit is doorgaans niet mogelijk, maar gebeurt wel zoveel mogelijk. Appels, peren, spinazie, komkommers, wortels en bieten komen bijvoorbeeld zoveel mogelijk uit Nederland. Overige inkoop wordt (ook) zoveel mogelijk in de buurt gedaan. Bv. transporteur Heinis komt uit Zwanenburg. De inkoop van verpakkingsmateriaal wordt zoveel mogelijk in Nederland gedaan: dozen (karton), etiketten (PE-materiaal), flessen (PET&HDPE) en doppen (HDPE). Doppen worden geproduceerd in Engeland (contact zit in NL.) Er is geen officieel beleid en/of monitoring t.a.v. lokaal inkopen.
205	Anti-Corruptie	
205-1	Activiteiten welke geanalyseerd zijn op corruptie gerelateerde risico's	<ul style="list-style-type: none"> Anti-corruptiebeleid (eerlijk zakendoen) is opgenomen in code of conduct die door leveranciers wordt ondertekend.

		<ul style="list-style-type: none"> • Corruptie risico's in de keten zijn niet specifiek in kaart gebracht. • Om het risico op voedsel fraude te voorkomen is er voor de eigen locatie een Food Defense Analyse uitgevoerd en is er voor alle grondstoffen een Food Fraude risicoanalyse uitgevoerd.
205-2	Communicatie en training in anti-corruptiebeleid en procedures	Alle medewerkers krijgen een Food Defense training. Intern is er geen officieel corruptiebeleid. Cadeaus van leveranciers worden in principe verzameld en verloot. In twijfelgevallen na toestemming van de managing director.
205-3	Maatregelen die zijn getroffen naar aanleiding van gevallen van corruptie	Geen incidenten bekend.
206	Concurrentiebelemmerend Gedrag	
206-1	Rechtszaken vanwege concurrentiebelemmerend gedrag, anti-, kartel- en monopolistische praktijken	n.v.t.
207	Belasting	
207-1	Managementbenadering van belastingen	Hoogesteger volgt de fiscale regelgeving zoals deze geldt in Nederland.
207-2	Fiscaal bestuur, controle en risicobeheer	Aangiftes worden intern en extern periodiek gecontroleerd. Bij de externe controle wordt samengewerkt met gespecialiseerde partijen als KPMG en PWC. Verder vindt overleg met de Belastingdienst plaats bij twijfel of vragen over fiscale wetgeving.
207-3	Betrokkenheid van stakeholders en management met betrekking tot belastingen	Het management stuurt alle processen op hoofdlijnen aan. Bij het overleg met de aandeelhouders staan belastingen en het voldoen aan belastingwetgeving regelmatig als bespreekpunt op de agenda. De CFO is het eerste aanspreekpunt ten aanzien van de belastingen en de belastingbetalingen.
207-4	Rapportage per land	Hoogesteger betaalt belasting in Nederland. De rapportage hierover is opgenomen in de financiële verslaglegging (rapport KvK).

GRI 300: Milieu Standaarden

301	Materialen	
301-1	Totale hoeveelheid gebruikte materialen naar gewicht of volume	<ul style="list-style-type: none"> • Ingekochte grondstoffen (teelt) bestond in 2022 uit 47.610.765 kilo. • Naast ingekochte grondstoffen is er plastic en karton ingekocht voor het verpakken van producten. • In 2022 bestond 92% van al het ingekochte plastic uit R-PET, van de 13 flessen bestaan 8 voor 100% uit R-PET. In totaal zijn er 75.177.437 flessen plastic ingekocht. • In 2022 bestond het karton voor 98% uit gerecycled papier/karton. In totaal is 252.233 kg karton ingekocht. • Flessen worden voorzien van etiketten, in 2022 was 33% van al deze etiketten afwasbaar. In totaal zijn 87.217.773 etiketten ingekocht.
301-2	Gebruikte materialen dat bestaat uit afval van externe bronnen	Zie gegevens over hergebruik en recycling van plastic en karton bij 301-1 en het MVO-jaarverslag.
301-3	Verkochte producten waarvan de verpakking is ingezameld	Verpakkingen worden niet bij Hoogesteger zelf ingezameld, deze worden via het statiegeldsysteem ingeleverd bij de supermarkten. Voor vrijwel alle landen waaraan Hoogesteger levert geldt nu dit systeem. Het percentage van het plastic dat ook daadwerkelijk na eindgebruik bij het gescheiden afval terecht komt is moeilijk in te schatten. Wel wordt afvalscheiding gestimuleerd via informatie op het etiket en het benoemde statiegeldsysteem.
302	Energie	
302-1	Energieverbruik binnen de organisatie	<p>Scope 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gasverbruik: 61.894 m³ • Dieselverbruik: 2.767 liter • Benzineverbruik: 9.337 liter <p>Scope 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elektriciteitsverbruik huisvesting (groen): 4.178.150 kWh • Elektriciteitsverbruik wagens: 5.740 kWh <p>Business travel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gedeclareerde kilometers zakelijke km: 23.768 km

		Daarbij zijn er ook vlieguren geweest in 2022. Deze reizen zijn gecompenseerd via het Climate Neutral Group. Hiervoor zijn de vluchtgegevens opgegeven bij dit bedrijf, deze zijn echter niet meer terug te vinden. Het ging om een uitstoot van 26 ton CO ₂ .
302-2	Energieverbruik buiten de organisatie	Scope 3 <ul style="list-style-type: none"> • Teelt: 47.610.765kg • Upstream transport: exact aantal ritten onbekend, zie de uitstoot in 305-3. • Pendelritten: 23.256 km • Downstream transport: 3.385.817 km per vrachtwagen en 282.953 km voor het leveren van samples.
302-3	Energie intensiteit	De footprint wordt jaarlijks gerelateerd aan het aantal liter geproduceerd sap om de relatieve voortgang in kaart te brengen.
302-4	Energie bespaard door besparingen en efficiëntieverbeteringen	In 2022 hebben wij diverse maatregelen doorgevoerd om onze uitstoot te verlagen: <ul style="list-style-type: none"> • 125 ml shots voor AH etiketteren in Zwanenburg. Dit scheelt transport heen en weer naar Velsen. • HPP intensifiers voor snellere cyclustijden. • Verlichting flessenloods vervangen voor ledverlichting. • Isolatie airco's op het dak. • Isolatie LBK-kanalen boven plafond. • (Compensatie uitstoot van vlieguren) Zie het MVO-jaarverslag voor een toelichting op de lopende acties om scope 3 emissies te verlagen.
302-5	Reductie in energie-eisen/-behoeften van producten en diensten	Nog niet inzichtelijk.
303	Water en Afvalwater	
303-1	Interactie met water als gedeelde bron	Er wordt veel water gebruikt bij Hoogesteger voor de schoonmaak en voor het spoelen van de tanks en leidingen. Hiervoor wordt leidingwater gebruikt.
303-2	Management van de impact van waterafvoer	Aangezien het gebruikte water veel suiker bevat, mag dit niet zomaar geloosd worden. Daarom heeft Hoogesteger een waterzuiveringsinstallatie, die een deel van de suikers eruit haalt. Het slib wordt afgevoerd voor vergisting.
303-3	Wateronttrekking	Wateronttrekking 2022: 90.469 m ³ , per liter sap geproduceerd sap was dit een verbruik van 2,9 liter water. Zie ook het MVO-jaarverslag.
303-4	Waterafvoer	Waterafvoer 2022: 90.469 m ³ . Dit wordt ongeveer ook afgevoerd. Zie punt 303-2.
303-5	Waterverbruik	Waterverbruik 2022: 90.469 m ³ . 80% van het waterverbruik komt uit het productieproces.
304	Biodiversiteit	
304-1	Land dat eigendom is, gehuurd wordt, beheer wordt in of grenst aan beschermde gebieden en gebieden met een hoge biodiversiteitswaarde buiten beschermde gebieden	Dit is niet van toepassing. Het bedrijf grenst niet aan een natuurgebied.
304-2	Significante gevolgen van activiteiten, producten en diensten op de biodiversiteit	In de keten zijn er diverse risico's op het verlies van biodiversiteit als gevolg van bijvoorbeeld bestrijdingsmiddelen, monocultuur en het kappen van bomen. Deze risico's zijn nog niet expliciet in kaart gebracht.
304-3	Beschermde of herstelde habitatten	n.v.t.
304-4	Aantal op de rode lijst van IUCN vermelde soorten en soorten op nationale beschermingslijsten met habitatten in gebieden binnen de invloedssfeer van bedrijfsactiviteiten	Onbekend
305	Emissies	
305-1	Directe broeikasgasemissies	De totale uitstoot van Hoogesteger in scope 1 en 2 bedroeg in 2022 zo'n 172 ton. <p>Scope 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gasverbruik: 129 ton CO₂ • Dieserverbruik: 9 ton CO₂ • Benzineverbruik: 26 ton CO₂
305-2	Indirecte broeikasgasemissies uit energie	De totale uitstoot van Hoogesteger in scope 1 en 2 bedroeg in 2022 zo'n 172 ton CO ₂ .

		<p>Scope 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elektriciteitsverbruik huisvesting (groen): 0 ton CO₂ • Elektriciteitsverbruik wagens: 3 ton CO₂ <p>Business travel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gedecclareerde kilometers zakelijke km: 5 ton CO₂ • Vliegereizen: 26 ton CO₂ (gecompenseerd, niet meegenomen in het totaal van 172 ton CO₂).
305-3	Andere relevante indirecte emissies van broeikasgassen	<p>De totale uitstoot van Hoogesteger in scope 3 bedroeg in 2022 zo'n 31.794 ton CO₂.</p> <p>Scope 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teelt: 18.045 ton CO₂ • Upstream transport: 9.753 ton CO₂ • Pendelritten: 8,7 ton CO₂ • Downstream transport: 3.986 ton CO₂ en 0,9 ton CO₂ voor het leveren van samples.
305-4	Broeikasgasemissie intensiteit	De footprint wordt jaarlijks gerelateerd aan het aantal liter geproduceerd sap om de relatieve voortgang in kaart te brengen. Voor scope 1 en 2 geldt in 2022: 6,04 ton CO ₂ per miljoen liter geproduceerd sap. In 2021 was dit 6,32. Zie MVO-jaarverslag voor verder toelichting op de voortgang.
305-5	Initiatieven ter verlaging van de emissie van broeikasgassen en gerealiseerde verlaging	<p>In 2022 hebben wij diverse maatregelen doorgevoerd om onze uitstoot te verlagen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 125 ml shots voor AH etiketteren in Zwanenburg. Dit scheelt transport heen en weer naar Velsen. • HPP intensifiers voor snellere cyclustijden. • Verlichting flessenloods vervangen voor ledverlichting. • Isolatie airco's op het dak. • Isolatie LBK-kanalen boven plafond. • (Compensatie uitstoot van vliegereizen) <p>Zie 305-4 voor de realiseerde verlaging van scope 1 en 2 (en het MVO-jaarverslag)</p> <p>Zie het MVO-jaarverslag voor een toelichting op de lopende acties om scope 3 emissies te verlagen.</p>
305-6	Emissie van ozonafbrekende stoffen	n.v.t.
305-7	NO _x , SO _x en andere significante luchtmissies	n.v.t.
306	Afval	
306-1	Afvalproductie en significante impact	<ul style="list-style-type: none"> • Grondstoffen: dozen, hout, plastic zakken, afgekeurde grondstoffen fruit/groente. • Productie: plastic zakken, reststroom fruit/groente (diervoeder), afkeur flessen/doppen, afgekeurd sap
306-2	Management van afval gerelateerde milieu-impact	In overleg met leverancier wordt gekeken naar verpakkingsgrootte en dikte van b.v. dozen en flessen. Ook wordt gekeken naar verbetermogelijkheden in het proces: b.v. herbruikbare verpakkingsmaterialen en stappen in het proces anders uitvoeren, waardoor b.v. overpakken in een andere verpakking niet nodig is. De inzamelaar maakt ieder kwartaal een rapportage.
306-3	Afvalproductie (ton)	1.754.675 kg.
306-4	Afval onthouden van afvalverwerking	Al het afval wordt gescheiden in hout, metaal, karton en papier, folie, plastic en kratjes. De inzamelaar probeert het afval vervolgens aan te bieden voor recycling. Reststromen van fruit/groenten gaan naar diervoeder. Sapafval gaat naar vergisting.
306-5	Afval voor afvalverwerking	Zie 306-4.
307	Keten Beoordeling op Milieuaspecten	
307-1	Nieuwe leveranciers/onderdelen van de keten die zijn beoordeeld aan de hand van milieucriteria	<p>Bij de selectie van nieuwe grondstofleveranciers vindt er altijd een schriftelijke audit of een audit bij het bedrijf plaats. Naast dat alle leveranciers Global GAP of GSFI gecertificeerd zijn. In beide audits wordt milieu meegenomen.</p> <p>De milieurisico's binnen de keten zijn nog niet specifiek in kaart gebracht.</p>
307-2	Significante actuele en potentiële negatieve milieu-impacts in de keten	Deze zijn d.m.v. een IMVO self assesment in kaart gebracht. Er wordt met milieubewuste huistransporteur gewerkt (nieuwe vrachtwagens

Euro 6) en een milieubewust vrieshuis (grotendeels zelfvoorzienend). Ten aanzien van de leveranciers van grondstoffen aan het begin van de keten worden de milieuprestaties (positief en negatief) niet gemonitord.
Zie ook MVO-jaarverslag

GRI 400: Sociale Standaarden

401 Werkgelegenheid		
401-1	Nieuw personeel en personeelsverloop	<ul style="list-style-type: none"> • Instroom: 45 • Uitstroom: 31 <p>Zie ook personeelsgegevens in het online MVO-verslag.</p>
401-2	Uitkeringen aan voltijdmedewerkers die niet beschikbaar zijn voor deeltijdmedewerkers	n.v.t.
401-3	Ouderschapsverlof	Mogelijkheid van ouderschapsverlof wordt actief naar de medewerkers gecommuniceerd. In 2022 is door 2 medewerkers ouderschapsverlof opgenomen. Eén medewerker heeft 207,84 uur onbetaald ouderschapsverlof opgenomen. Eén medewerker heeft 26,07 uur betaald ouderschapsverlof opgenomen.
402 Verhouding Werkgever-Werknemer		
402-1	Minimale opzegtermijn(en) in verband met operationele veranderingen	Opzegtermijnen zijn conform CAO, mits anders geregeld in individuele arbeidsovereenkomsten.
403 Gezondheid en Veiligheid		
403-1	Gezondheid- en veiligheidssysteem	Het managementsysteem van Hoogesteger bevat procedures t.b.v. gezondheid en veiligheid. Hoogesteger heeft ook een veiligheidskundige in dienst.
403-2	Identificatie van gevaren, risicobeoordeling en incidentenonderzoek	Er is een RI&E die door de veiligheidskundige opgesteld is en beheerd wordt. De veiligheidskundige voert ook incidentenonderzoek uit.
403-3	Dienstverlening met betrekking tot veiligheid en gezondheid	Veiligheid is onderdeel van de bedrijfsrichtlijnen. Alle leidinggevenden moeten VOL-VCA doen. Er worden regelmatig veiligheidsrondes gelopen en medewerkers zijn verplicht om onveilige situaties te melden.
403-4	Werknemersparticipatie, overleg en communicatie over gezondheid en veiligheid	De OR van Hoogesteger wordt betrokken bij het opstellen van de RI&E en overig veiligheidsbeleid.
403-5	Training van medewerkers over gezondheid en veiligheid	Zie 403-3.
403-6	Bevordering van de gezondheid van werknemers	Er is 1x per 5 jaar een PMO. Om te komen tot vitale medewerkers stimuleren wij de ontwikkeling van onze werknemers, bieden we goede arbeidsvoorwaarden en zorgen we voor een open en veilige cultuur.
403-7	Preventie en beperking van de gevolgen voor gezondheid en veiligheid op het werk die rechtstreeks verband houden met zakelijke relaties	n.v.t.
403-8	Werknemers die onder een managementsysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk vallen	Alle medewerkers en de uitzendkrachten werkzaam bij Hoogesteger vallen onder het managementsysteem.
403-9	Werk gerelateerde ongevallen	<ul style="list-style-type: none"> • Ongevallen met verzuim 13, LTIF 5,3 • Ongevallen zonder verzuim 11, RCEF 4,5 <p>Hoogesteger maakt geen onderscheid tussen vast en uitzend. Alle ongevallen worden onderzocht en aan de hand daarvan worden preventieve maatregelen vastgesteld.</p>
403-10	Werk gerelateerde slechte gezondheid	Medewerkers hebben vooral fysieke klachten door het werk. Vanuit de RI&E wordt preventief naar oplossingen gezocht, door het werk technisch anders te maken of door werkrotatie toe te passen.
404 Opleiding en Onderwijs		

404-1	Gemiddeld aantal uren dat een werknemer per jaar besteedt aan opleidingen	Elke medewerker heeft een extern opleidingsbudget. Mogelijkheden worden besproken tijdens het jaarlijkse beoordelings- en functioneringsgesprek. De deelname aan opleidingen wordt op individueel niveau gemonitord. De totale opleidingsuitgaven waren in 2022: 79.099 euro.
404-2	Programma's voor het verbeteren van de vaardigheden van werknemers en programma's voor hulp het afronden van de loopbaan	De opleidingen zijn vooral werk gerelateerd: Excel, kwaliteit, salarisadministratie, recruitment, interne auditing, S&OP. Daarnaast kunnen medewerkers competentietrainingen volgen: leiderschap trainingen voor teamleiders en beheersing Nederlandse taal voor productiemedewerkers. Interne mobiliteit wordt gefaciliteerd en gestimuleerd. De opleidingen zijn niet gericht op mogelijkheden bij uitdiensttreden. In 2022 heeft Hoogesteger een groeimodel geïntroduceerd die doorstroming van het personeel stimuleert. Hiermee worden wensen van zowel de organisatie als het personeel op het gebied van ontwikkeling continu afgestemd. Dit door middel van een groeimodel, waarbij POP-gesprekken input vormen voor mogelijke doorgroei.
404-3	Percentage medewerkers dat regelmatig wordt ingelicht omtrent prestatie- en loopbaanontwikkeling	100%, minimaal jaarlijks.
405 Diversiteit en Gelijke Kansen		
405-1	Samenstelling van bestuurslichamen en onderverdeling van medewerkers	<ul style="list-style-type: none"> • Medewerkers binnen productie zijn van diverse afkomst. • Het MT bestaat uit 3 mannen en 1 vrouw. • Leidinggevende posities totaal betreffen 21 mannen en 7 vrouwen. • Er is geen officieel diversiteitsbeleid.
405-2	Verhouding tussen basissalarissen van mannen en vrouwen	<ul style="list-style-type: none"> • Loonschalen zijn binnen de CAO gelijk voor mannen en vrouwen. • Fysiek werk wordt wel meer betaald en relatief vaker door mannen uitgevoerd. • In de Productie werken meer mannen dan vrouwen vanwege het fysieke zware werk. • Loon van MT en OT valt buiten de CAO. Hier zitten verschillen in tussen mannen en vrouwen. Dit heeft te maken met het verschil in taken en verantwoordelijkheden en aantal dienstjaren.
406 Verbod op Discriminatie		
406-1	Aantal gevallen van discriminatie en de getroffen maatregelen	Geen meldingen.
407 Vrijheid van Vereniging en Collectieve		
407-1	Activiteiten en leveranciers waarbij het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen in gevaar kunnen komen	Lidmaatschap van een vakbond wordt gestimuleerd. Een gedeelte van de contributie wordt voor de medewerker betaald. Voor zover bekend zijn er twee medewerkers lid van een vakbond (FNV).
408 Kinderarbeid		
408-1	Activiteiten en leveranciers waarvan is vastgesteld dat er een aanzienlijk risico is van kinderarbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Er wordt niemand onder de 18 aangenomen. • Leveranciers worden geaudit volgens de BSCI standaard (Business Social Compliance Initiative) waarin onder andere wordt gecontroleerd wordt op kinderarbeid. • Hoogesteger kijkt hier ook naar in de audits die ze zelf houden. • Mensenrechten en de afwezigheid van kinderarbeid zijn onderdeel van de code of conduct van Hoogesteger die door leveranciers wordt ondertekend. • Bij constatering wordt de handel stopgezet en/of uitgesteld. • Indien mogelijk worden er afspraken gemaakt en wordt samen met de leverancier naar mogelijkheden gekeken om kinderen weer naar school te laten gaan.
409 Gedwongen of Verplichte Arbeid		
409-1	Activiteiten en leveranciers waarvan is vastgesteld dat er een aanzienlijk risico is van gedwongen of verplichte arbeid	Arbeidsomstandigheden zijn onderdeel van BSCI en de audits en afspraken door Hoogesteger zelf. Zie ook 408-1.
410 Veiligheidsbeleid		
410-1	Beveiligingspersoneel dat is opgeleid in mensenrechtenbeleid of -procedures	Voor de beveiliging van het terrein wordt samengewerkt met G4S. Het is onbekend of hun werknemers een training hebben gevolgd t.a.v. mensenrechten en het voorkomen van discriminatie.
411 Rechten van Inheemse Bevolking		

411-1	Overtreding van de rechten van de inheemse bevolking	Voor de beoordeling van leveranciers wordt gebruik gemaakt van GFSI en BSCI standaard. Het is niet expliciet onderzocht in hoeverre de rechten van de inheemse bevolking hierin worden meegenomen.
413 Gemeenschap		
413-1	Activiteiten betreft betrokkenheid van de lokale gemeenschap, effectbeoordelingen en ontwikkelingsprogramma's	<ul style="list-style-type: none"> • Hoogesteger biedt werkgelegenheid, voor met name laaggeschoold personeel, in de buurt. • Hoogesteger sponsort lokale activiteiten. Zie ook 203-1 en 203-2 en het online MVO-jaarverslag.
413-2	Activiteiten met significante actuele of potentiële negatieve gevolgen voor lokale gemeenschappen	<ul style="list-style-type: none"> • Hoogesteger is gevestigd in een woonwijk. • Om geluidsoverlast te voorkomen is er een aantal jaar geleden een geluidswal geplaatst. • Rond Kerst en Pasen, wanneer er ook 's nachts wordt geproduceerd, worden bewoners hierover geïnformeerd en krijgen ze gratis sap aangeboden.
414 Ketenbeoordeling op Mensenrechten en Gemeenschap		
414-1	Nieuwe leveranciers/onderdelen van de keten die zijn beoordeeld op het gebied van mensenrechten en gemeenschap	<ul style="list-style-type: none"> • 100% van de leveranciers worden beoordeeld op het gebied van mensenrechten en gemeenschap. Als BSCI of gelijkwaardige certificering door omstandigheden (nog) niet aanwezig worden er aparte afspraken gemaakt. 100% van onze leveranciers zijn BSCI of vergelijkbaar gecertificeerd. • Daarnaast beoordeelt Hoogesteger de arbeidsomstandigheden ter plekke via hun eigen audits. In 2022 zijn er 19 audits uitgevoerd, dit is 18% van het totaal aantal leveranciers.
414-2	Significante actuele en potentiële negatieve gevolgen in de keten aangaande mensenrechten en gemeenschap, inclusief genomen maatregelen	Hoogesteger heeft in 2022 een self-assesment gedaan ten aanzien van IMVO. Aan de hand hiervan is een plan van aanpak opgesteld. Dit assessment is gedaan in het kader van de ondertekening van het IMVO-convenant door brancheorganisatie FNLI. Zie ook het online MVO-jaarverslag
415 Publiek Beleid		
415-1	Politieke bijdrage	Geen.
416 Gezondheid en Veiligheid van Consumenten		
416-1	Beoordeling van gezondheids- en veiligheidsrisico's van product- en dienstcategorieën	<ul style="list-style-type: none"> • Hoogesteger is BRC AA+ grade en IFS higher level gecertificeerd. • Er wordt alleen gewerkt met leveranciers die Global GAP- en GFSI/BRC-gecertificeerd zijn. • In deze certificeringen staat voedselveiligheid voorop. • Hoogesteger zelf audit leveranciers ook op kwaliteit, veiligheid en milieu. • Specifieke criteria m.b.t. food fraude worden gesteld t.a.v. van risicoproducten (honing, thee, cacao). • Voor minimalisatie van (sabotage)risico's tijdens transport en opslag is er een 'Food Defense Plan' opgesteld.
416-2	Incidenten van niet-naleving van regelgeving en vrijwillige codes betreffende gezondheids- en veiligheidsrisico's van product- en dienstcategorieën	Geen incidenten plaatsgevonden.
417 Marketing en Labelen/Etiketteren		
417-1	Informatieplichten voor producten en diensten	<ul style="list-style-type: none"> • Alle etiketten voldoen aan wet- en regelgeving en de aanvullende eisen van onze klanten. • Juiste en volledige informatie op het etiket heeft continu de aandacht, mede gezien continue productontwikkeling en het werken met nieuwe ingrediënten. • Sommige certificeringen worden ook op de fles benoemd (SKAL, ECO, UTZ).
417-2	Niet-naleving van regelgeving en vrijwillige codes betreft informatieplicht rondom producten en diensten	<ul style="list-style-type: none"> • De klant is verantwoordelijk voor het etiket; ieder nieuw etiket wordt bij Hoogesteger door 2 personen gecontroleerd. Extern worden de etiketten steekproefsgewijs gecontroleerd. Hieruit zijn geen afwijkingen naar voren gekomen. • In 2021 is er weer een Productintegriteitsaudit in opdracht van AH uitgevoerd. Hoogesteger heeft 91% behaald. Er is in 2022 geen audit geweest.
417-3	Niet-naleving van regelgeving en vrijwillige codes betreft marketingcommunicatie	Geen.
418 Privacy van Klanten		

418-1	Klachten over inbreuken op de privacy van klanten en het kwijtraken van klantgegevens	Geen.
-------	---	-------