

GRI-tabel Hoogesteger

2023

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 2023. Voor vragen kan contact worden opgenomen met Janneke Delwel.
2-4	Herformulering van eerdere informatie	Dit GRI-rapport is gebaseerd op basis van de nieuwste GRI standaard. De 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	MVO jaarverslag Hoogesteger 2023- Contact
2-7	Werknemers	MVO jaarverslag Hoogesteger 2023- Samenstelling personeel
2-8	Medewerkers die geen werknemers zijn	MVO jaarverslag Hoogesteger 2023- Samenstelling personeel
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 62 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
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 en Sustainability Specialist. Hoogesteger is op het moment bezig met het in gang zetten van een controle door een accountant.
2-15	Belangenverstremelingen	Het MT bestaat uit 4 directeuren die samen de besluiten nemen. Om belangenverstremeling 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 2023. 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 2023 1:4,88. In 2022 was dit 1:6,73.
4 Strategie, beleid en werkwijzen		
2-22	Statement over de strategie voor duurzame ontwikkeling	MVO jaarverslag Hoogesteger 2023- Hoogesteger en MVO- ons MVO beleid
2-23	Commitment in het beleid	Hoogesteger heeft een Business Practice opgesteld die door alle leveranciers ondertekend moet worden. Hoogesteger 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	Hoogesteger 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 Hoogesteger ingediend worden. Om te achterhalen hoe negatieve effecten van Hoogesteger 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	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.



Hoogesteger voldoet aan de duurzaamheidseisen van hun klanten. Gesprekken hierover vinden één op één plaats. In 2023 heeft er geen medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) plaatsgevonden.

De uitkomsten van deze stakeholdergesprekken zijn meegenomen in het MVO-beleid, welke is terug te vinden in het online MVO-jaarverslag.

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 erbuiten.