



# Duurzaamheidsrapport

2020 - 2021



# Inhoudsopgave

<b>Introductie</b>	<b>4</b>	<b>Millieu</b>	<b>20</b>		
<b>Voorwoord</b>	<b>4</b>	<b>Millieu - ambities</b>	<b>20</b>		
		<i>• Recente ontwikkelingen</i>	21		
<b>Hanzestrohm</b>	<b>6</b>	<b>CO2-Voetafdruk</b>	<b>22</b>		
<i>• Onze missie</i>	8	<i>• Totale emissies per scope</i>	23		
<i>• Kernwaarden</i>	8	<i>• Waar komen onze emissies vandaan?</i>	24		
<i>• Belangrijkste feiten</i>	10	<i>• Reductiestrategie</i>	25		
<b>Hanzestrohm's Geschiedenis</b>	<b>12</b>	<b>Nieuw kantoorgebouw en distribusitecentrum</b>	<b>26</b>		
<i>• Oprichting in 1951</i>	12				
<i>• Hanzestrohm's verduurzamingstraject sinds 2019</i>	12	<b>Vervoer</b>	<b>32</b>	<b>Eerlijk zaken doen</b>	<b>46</b>
<i>• Nieuwe werkmaatschappij: Fortona</i>	14	<i>• Inkomend goederentransport</i>	33	<b>Eerlijk zaken doen - ambities</b>	<b>46</b>
<i>• DC Wallbox</i>	14	<i>• Uitgaand goederentransport</i>	33	<i>• Informatiebeveiliging</i>	48
<i>• Overige initiatieven</i>	14	<i>• Woon-werkverkeer</i>	34	<i>• Formalisatie</i>	49
<i>• Donaties</i>	15			<i>• Meldprocessen</i>	49
<b>Structuur van dit rapport</b>	<b>16</b>	<b>Overig milieu impact</b>	<b>36</b>	<b>Duurzame inkoop</b>	<b>50</b>
<i>• 4 pilaren van duurzaamheid</i>	17	<i>• Afval</i>	37	<b>Duurzame inkoop - ambities</b>	<b>50</b>
<i>• EcoVadis</i>	18	<i>• Verpakkingen</i>	37	<i>• Leveranciersgedragscode</i>	52
<i>• Reflectie op de zinnigheid van dit rapport</i>	18	<i>• Chemicaliën</i>	37	<i>• Leveranciersbeoordeling en -scorecard</i>	52
		<b>Mens &amp; maatschappij</b>	<b>38</b>	<i>• Faciliteire inkoop</i>	53
		<b>Mens &amp; maatschappij - ambities</b>	<b>38</b>		
		<b>Medewerker welzijn</b>	<b>40</b>	<b>Verkoop</b>	<b>54</b>
		<i>• Medewerker tevredenheid</i>	42	<i>• Rookmelder</i>	54
		<i>• Inclusiviteit &amp; diversiteit</i>	43	<i>• Reparatie</i>	54
		<b>Professionele en persoonlijke ontwikkeling</b>	<b>43</b>	<i>• Partnerships</i>	55
		<i>• Trainingen</i>	44	<b>Samenvatting en vooruitblik</b>	<b>56</b>

# Voorwoord



## **Beste lezer,**

Voor je ligt het eerste duurzaamheidsjaarverslag van Hanzestrohm. Waarom een duurzaamheidsjaarverslag? Als onafhankelijk familiebedrijf zijn we van nature gericht op de lange termijn en zijn we doordrongen van het belang om langdurige relaties te ontwikkelen met onze stakeholders: klanten, leveranciers, medewerkers, en de maatschappij. Met sommige klanten en leveranciers doen wij al meer dan 60 jaar zaken!



Bovendien zijn we ervan overtuigd dat onze onderneming een betekenisvolle rol kan spelen in het versnellen van de energietransitie, het duurzaam omgaan met resources in de keten en het ondersteunen van maatschappelijke doelen en instellingen. De initiatieven die we ondernemen, de voortgang die we boeken en de resultaten delen we graag: enerzijds om transparant te zijn naar de maatschappij waarin we opereren, anderzijds om te inspireren en de dialoog met onze ketenpartners en andere stakeholders aan te kunnen gaan.

De fundering van de huidige onderneming werd gelegd door onze vader en grootvader Gerrit Jan Hemmink met de start van 'G.J. Hemmink Elektro Agenturen' in 1951. Nadat onze oprichter G.J. Hemmink het bedrijf in die beginjaren met succes opbouwde en de basis legde voor langdurige relaties met leveranciers en klanten, nam Martin Hemmink eind jaren '80 de leiding van het bedrijf over van zijn vader. Hij bouwde de activiteiten van het bedrijf uit, en besteedde ook veel aandacht aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de medewerkers, wat meermaals onderkend werd door onderscheidingen als 'Best Managed Company' (Deloitte) en 'Beste Werkgever' (Nu 'World-Class Workplace' van Effectory). Daarnaast had Martin oog voor de maatschappij om ons heen, wat zich uit in het ondersteunen van lokale, regionale en landelijke doelen en instellingen die betrekking hebben op opleiding, sport, kunst en cultuur. We ontplooiën verschillende initiatieven om de gemeenschappen waarin wij direct en indirect actief zijn te verrijken. We zetten ons ook in voor kwetsbare groepen in de samenleving. Niet alleen door financieel bij te dragen, maar juist ook door onze medewerkers te stimuleren zich persoonlijk hiervoor in te zetten.

In 2019 startte Gijs Hemmink als derde generatie binnen het familiebedrijf. Hij zag duidelijk het belang van Hanzestrohm's inspanningen op maatschappelijk vlak, en benadrukte dat het thema duurzaamheid een centrale rol moest gaan innemen binnen de onderneming. Dit besef werd voor hem aangewakkerd doordat de gevolgen van klimaatverandering in een stroomversnelling terecht lijken te komen: droogte in Oost-Nederland, overstromingen in Venetië, bosbranden in Australië en extreem hoge temperaturen in Canada zijn slechts enkele voorbeelden van de symptomen van wat er gaande is. Omdat we 'ondernemen voor generaties', willen we de aarde als een mooie plek achterlaten. Daarom zijn we in samenwerking met onze medewerkers, (keten)partners en de adviseurs van Nexio Projects gestart met het verduurzamen van onze bedrijfsvoering en onze waardeketen.

Bovendien hebben we onlangs een nieuw bedrijf opgericht dat zich volledig richt op de energietransitie, Fortona! Dit bedrijf ondersteunt in het gereedmaken van woningen en utiliteitsgebouwen voor de energietransitie. Denk daarbij aan maatschappelijke thema's als duurzaamheid en energiekosten. En aan oplossingen als microgrids, vehicle-to-grid laadpalen en thuisbatterijen.

In dit verslag lees je de resultaten van onze inspanningen over de afgelopen twee jaar. Veel leesplezier en inspiratie gewenst!

Martin en Gijs Hemmink

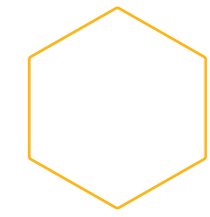
*Ondernemen doe je voor generaties*



# Hanzestrohm



Bij Hanzestrohm bouwen wij samen aan een veilige, comfortabele en duurzame (leef)omgeving voor iedereen. Wij zijn een eigenzinnige, vooruitstrevende en trotse onderneming waar mensen het verschil maken. Wij dagen elkaar respectvol uit om onszelf en de business te blijven ontwikkelen. In deze ontwikkeling staan milieu, sociale duurzaamheid en bedrijfsethiek centraal. Samen werken wij aan de wereld van morgen en overmorgen, op een verantwoorde en stimulerende wijze voor ons allemaal.



Hanzestrohm is een groep van ondernemingen die vanuit een technisch merkenportfolio specialistische producten en diensten aanbiedt. De Hanzestrohm-ondernemingen beschikken over diepgaande knowhow op het gebied van building solutions, industrial solutions en infra solutions. Als zelfstandig familiebedrijf, opgericht in 1951 bedient Hanzestrohm met circa 140 medewerkers klanten vanuit Zwolle (hoofdkantoor), Alphen aan den Rijn en Oud-Beijerland. Enerzijds verwijst de naam Hanzestrohm naar onze handelsgeest en onze binding met de regio Zwolle. De Hanze was in de Middeleeuwen namelijk een internationaal commercieel verbond van Noord-Europese handelaren en steden waarvan de stad Zwolle ook onderdeel uitmaakte. Anderzijds staat het tweede deel van de naam – strohm – voor verbinding, beweging en groei. Ohm is tevens een knipoog naar de elektrotechniek: de natuurkundige Wet van Ohm legt een relatie tussen spanning, weerstand en stroomsterkte.

## Hemmink

Ons moderne familiebedrijf Hemmink, levert sinds 1951 producten, oplossingen en concepten die toegepast worden in de (woning)bouw, utiliteit en industrie. Wij voorzien onder andere technische groothandels, installateurs, woningbouwverenigingen en de machinebouw- en elektrotechnische industrie van producten.

## KWx

KWx is opgericht in 2002 en maakt sinds 2015 onderdeel uit van Hanzestrohm. De onderneming heeft twee vakgroepen, elk met zijn eigen specialiteiten op het gebied van elektronica. De vakgroep Power Electronics levert vermogenselektronica componenten en geeft advies over het toepassen van deze producten in onder andere de maritieme- en transportsector. De vakgroep MeterCare houdt zich bezig met het kalibreren, repareren en onderhouden van elektrotechnische test- en meetinstrumenten. Het kalibratie- en reparatielaboratorium is door de RvA geaccrediteerd volgens de EN ISO/IEC 17025:2017 norm.

## Kairos

Kairos is in 2016 opgericht met als doel de toekomstbestendigheid van Hanzestrohm te vergroten. Hiervoor is het realiseren van strategische groei noodzakelijk: bedrijfsactiviteiten ontwikkelen met nieuwe producten en diensten, voor nieuwe marktsegmenten of met vernieuwende technologie. Wij doen dit door te investeren in bedrijven met technische oplossingen voor een verbonden en verantwoorde wereld. Hierbij zijn wij een actief betrokken aandeelhouder met een focus op de lange termijn.

## Onze missie

Hanzestrohm is een eigenzinnige, vooruitstrevende en trotse onderneming waar mensen het verschil maken. Waarde toevoegen op economisch, sociaal, ecologisch en maatschappelijk gebied: dat is onze ambitie. Binnen de organisatie dagen we elkaar uit om onszelf en de business te blijven ontwikkelen en te investeren in mensen, onderscheidend vermogen, groei en innovatie. Dit doen we nu en in de toekomst als 'powerhouse of smart solutions' dat oplossingen biedt die naadloos aansluiten op de behoeften van onze klanten. Daarnaast hebben we ons eigen centrum voor kennis en opleiding en zetten we in op investering in- en business support voor jonge bedrijven.

## Kernwaarden

Die trots blijkt uit het feit dat wij ons sinds september 2017 Beste Werkgever van Nederland (nu: World-class Workplace) mogen noemen. Hét keurmerk van Effectory en Intermediair. Daarnaast staan duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en ontwikkeling van onze medewerkers centraal.

Onze kernwaarden beïnvloeden ook sterk hoe we onze verduurzaming benaderen. We zijn betrokken bij de grote ontwikkelingen in de wereld, zoals klimaatverandering en mensenrechten, en ook op kleinere schaal zijn we betrokken bij diverse sociale projecten. We hebben vertrouwen, in de toekomst, in de mensheid, in onze ketenpartners, en in onszelf om al het mogelijke te doen om bij te dragen aan een duurzame toekomst. Duurzaamheid verrijkt onze innovatie, en vice versa. En uiteindelijk geldt natuurlijk dat we niet alleen voor de beste kwaliteit gaan, maar duurzaamheid als integraal onderdeel zien van het resultaat waar we samen voor werken.

Wij werken vanuit de volgende kernwaarden:



### Plezier

Wij maken lol met elkaar en halen energie uit ons werk.



### Vertrouwen

Wij zijn open en eerlijk naar elkaar



### Resultaat

Wij gaan samen voor het beste resultaat



### Klant

Wij gaan voor blije klanten door ze positief te verrassen



### Innovatie

Wij zijn nieuwsgierig, ontwikkelen onze kennis en ontdekken hierdoor innovatieve processen, producten en diensten



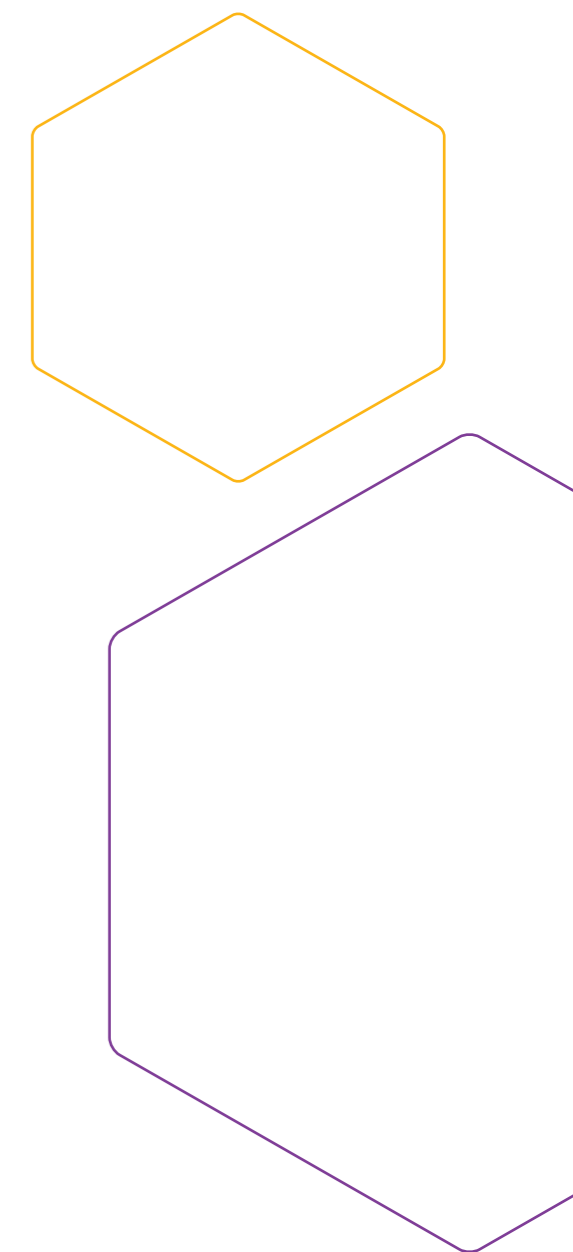
### Betrokkenheid

Wij hebben oprechte aandacht voor elkaar en onze omgeving



### Persoonlijke ontwikkeling

Wij dagen onszelf uit om ons leven lang te blijven leren



# Belangrijkste feiten

## 1 Zwolle

Hoofdkantoor Hanzetrohm  
Kantoor Hemmink  
Kantoor Kairos

## 2 Alphen a/d Rijn

Kantoor Hemmink Tools

## 3 Vorden

Productie-faciliteit JMV

## 4 Oud-Beijerland

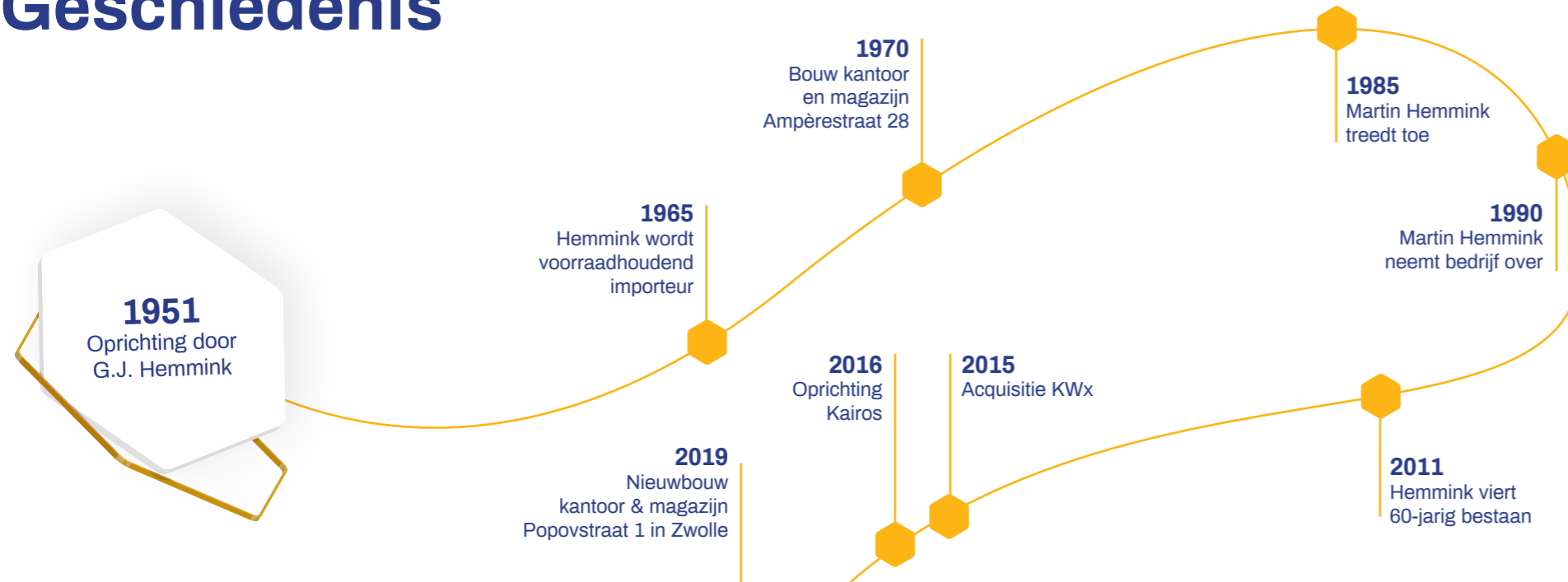
Kantoor + kalibratie-  
en reparatielab KWx



\* In het hoofdstuk milieu leggen we verder uit welke Scope 3 emissiefactoren zijn meegenomen in onze CO2-voetafdruk 2020.



# Hanzestrohm's Geschiedenis



## Oprichting in 1951

Op 18 juni 1951 besluit de 25-jarige G.J. Hemmink zich te verzelfstandigen na een aantal jaren in loondienst als technisch inkoper bij de Apparaten Fabriek Overijssel (A.F.O.).

Na een aantal jaren ervaring in de farmaceutische industrie, besluit Martin Hemmink in 1985 om bij Hemmink te gaan werken. Hij is dan de 19de medewerker van het bedrijf. In 1990 neemt Martin de leiding van het bedrijf over van zijn vader.

## 2019 Januari

Sinds 2019 hebben we duurzaamheid echt op de agenda gezet binnen Hanzestrohm. Hieronder een korte samenvatting van wat er sindsdien is gebeurd.

### Januari 2019

Gijs Hemmink komt bij familiebedrijf werken.

### Mei 2019

Gijs Hemmink presenteert management-team zijn eerste 100 dagen bij Hanzestrohm. Welke zaken vallen op? Duurzaamheid ontbreekt. Gijs bepleit dat Hanzestrohm ook op het gebied van duurzaamheid een voortrekkersrol moet spelen. Duurzaamheid krijgt structureel een plek op de agenda van de directie en Gijs krijgt backing van directeur Financiën en Organisatie John Pannen om aan de slag te gaan.





## Nieuwe werkmaatschappij: Fortona

### “Uitdagingen van nu, oplossingen voor morgen”

De markt ontwikkelt zich in hoog tempo. De uitdaging is om nieuwe ontwikkelingen snel te integreren en te vertalen naar een klantgericht aanbod. Dit betekent dat wij als bedrijf ook wendbaar moeten zijn. Met onze nieuwe werkmaatschappij “Fortona” gaat Hanzestrohm klanten helpen bij het vinden van antwoorden op deze vragen. We doen dit met slimme producten en diensten die klanten inzicht geven in hun omgang met stroom en nieuwe mogelijkheden bieden om efficiënt bij te dragen aan de energietransitie. Door een ecosysteem te creëren van producten en diensten die elkaar versterken, kunnen we klanten uiteindelijk helpen om geheel energieonafhankelijk te worden. In eerste instantie richt Fortona zich op onderwerpen zoals Gelijkspanningsproducten (DC Ready) en Energie Management Systemen.

### DC Wallbox

Een van de slimme producten waar Fortona mee aan de slag gaat is de DC Wallbox. Hierdoor kunnen elektrische auto's tot 5 keer sneller worden opgeladen dan aan een conventioneel stopcontact. Door de bi-directionele werking van de wallbox kan de stroom in twee richtingen stromen: van het eigen zonnestelsel naar de auto en zo nodig weer terug naar het eigen netwerk (Vehicle-to-grid / Vehicle-to-home). Dankzij het intelligente laadbeheer kan de elektrische auto worden gebruikt als mobiele energieopslag of als buffer voor het elektriciteitsnet.



### Overige initiatieven

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen is altijd een belangrijk onderdeel geweest van onze activiteiten. Hanzestrohm steunt diverse goede doelen op het gebied van kunst, cultuur, sport en maatschappij. Het MVO-team selecteert per jaar een aantal activiteiten waarbij collega's hun hulp bieden aan bepaalde instanties. De richtlijnen hiervoor zijn onder andere:

- *Minimaal 3 medewerkers (2 naast de ambassadeur) werken actief mee in het organiseren van het project.*
- *Er wordt altijd een actieve bijdrage geleverd door meerdere medewerkers van Hanzestrohm.*
- *Minimaal 1 MT lid levert een actieve bijdrage aan het project.*
- *Maximaal 2 a 3 projecten worden per jaar georganiseerd. Dit om goed aandacht aan projecten te kunnen geven en medewerkers niet met initiatieven te overspoelen.*

Zodoende trekt ons MVO-team maatschappelijke en menselijke initiatieven zoals wandelen met ouderen, barbecueën met mensen met een verstandelijke beperking en tuinonderhoud bij de Vogellanden (revalidatiecentrum). Medewerkers worden aangemoedigd ideeën voor goede doelen en initiatieven met het MVO-team te delen. Door COVID-19 konden we de afgelopen periode minder activiteiten organiseren dan we hadden gewild. Desondanks hebben we een aantal mooie financiële bijdragen kunnen leveren.

In 2021 zijn onze dochterondernemingen Hemmink en KWx via Trees for All een initiatief gestart om namens onze klanten bomen te planten. Voor elke 6 klanten die reageerden op ons tevredenheidsonderzoek, plantten Hemmink en KWx een boom. In 2021 hebben we deelnemende klanten 'bedankt' met een donatie aan The Ocean Cleanup.



Güven Günes, Teamleider Logistiek

Quote van medewerker

Ik vind het altijd leuk en fijn om andere mensen te helpen of dit nu op het werk is of privé. En wat ik er voor mezelf uit haal is dat ik door een kleine investering van mijn kant een ander super blij kan maken. Dit geeft mij heel veel voldoening.



### Donaties

Met onze donaties hebben we onder meer de volgende goede doelen en maatschappelijke initiatieven gesteund:

- **Hart van Zwolle:** Wij hebben een deel van onze reiskosten gedoneerd en daar bovenop nog een gift gedaan die de stichting heeft besteed aan een belservice waarmee eenzame mensen telefonisch gekoppeld worden aan jongeren, aan verrassingspakketten voor eenzame mensen, een boodschappenservice waarbij studenten aan eenzame ouderen werden gekoppeld, maaltijdservice en aan de herstellafdeling Leger des Heils voor dak- en thuislozen.
- **Zonnehuis in Zwolle:** Onze medewerkers hebben een deel van de reiskosten die zij van Hanzestrohm tegoed hadden gedoneerd aan een Babbelbus als vervoer voor de bezoekers aan het Zonnehuis in Zwolle.
- **Friön:** Om de werkomgeving van dagcentrum de Golfslag voor mensen met een verstandelijke beperking coronaproof te maken, hebben we een donatie gedaan om dit mogelijk te maken.
- **Stichting de Herberg:** Voor een nieuw spellenpakket heeft Hanzestrohm een donatie gedaan aan Stichting de Herberg voor dak- en thuislozen.
- **De Vogellanden:** We hebben gedoneerd aan revalidatiecentrum De Vogellanden voor een fotowand dat gericht is op het prikkelen van de zintuigen van revalidanten.
- **Voedselbank Zwolle, Zutphen, Alphen aan den Rijn en Hoeksche Waard:** Naast een donatie van een deel van onze reiskosten hebben we met kerst 2020 en 2021 een foute kersttruien competitie met de medewerkers van Hanzestrohm georganiseerd. Zo werd per gedragen kersttrui een bedrag gedoneerd aan de Voedselbank.



Mirjam Schmohl, HR adviseur

Quote van medewerker

Ik doe mee aan de MVO-activiteiten van Hanzestrohm, omdat ik graag wil bijdragen aan de maatschappij en mensen die het net even nodig hebben. Het gaat ons redelijk voor de wind en om die mensen met wat hulp een lach op het gezicht te toveren vind ik mooi.





# Structuur van dit rapport



16

## 4 pilaren van duurzaamheid

Hanzestrohm definieert duurzaamheid aan de hand van 4 pilaren:



Milieu



Eerlijk zakendoen



Mens & Maatschappij



Inkoop

Binnen elk van deze pilaren focussen we op de onderwerpen die voor onze sector en ons bedrijf het meest belangrijk zijn, ofwel het meest "materieel".

### Milieu

- *Energieverbruik en broeikasgasemissies*
- *Materialen, chemicaliën en afval*
- *Klantveiligheid en -gezondheid*
- *Duurzaamheid van producten en diensten*

### Mens & Maatschappij

- *Medewerker veilig- en gezondheid*
- *Werkomstandigheden*
- *Sociale dialoog*
- *Carrièremanagement en training*
- *Diversiteit, discriminatie en intimidatie*

### Eerlijk zakendoen

- *Anti-Corruptie, Anti-Omkoperij*
- *Verantwoord Informatiemanagement*

### Inkoop

- *Milieu-impact van leveranciers*
- *Sociale impact van leveranciers*

## EcoVadis

De vier pilaren zoals op voorgaande pagina beschreven, komen overeen met de pilaren gebruikt door de EcoVadis certificering. Jaarlijks ondergaat Hanzestrohm een [EcoVadis](#) audit met betrekking tot duurzaamheid. EcoVadis is een gerenommeerd ratingsplatform voor het beoordelen van maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzaam inkopen.



Tijdens ons eerste assessment in 2020 hebben we een bronzen medaille gehaald. We waren hier heel blij mee omdat het een goed beeld gaf van de stand van zaken, wat we al wel deden, alsook waar ruimte lag voor verbetering. Eind 2021 hebben we opnieuw een EcoVadis assessment uitgevoerd, en we zijn trots dat we door onze inspanningen in het afgelopen jaar zijn beloond met een gouden medaille. Hiermee behoren we tot de top van onze sector op het gebied van duurzaamheid.

### “Groene” draad

De 4 pilaren dienen als “groene” draad door het rapport heen. We zullen eerst uitvoerig kijken naar onze activiteiten op het gebied van Milieu en Mens & maatschappij, en vervolgens naar Eerlijk zaken doen en Inkoop.



## Reflectie op de zinnigheid van dit rapport

Voordat we de inhoud in duiken, vinden we het belangrijk stil te staan bij het ‘waarom’ van dit duurzaamheidsjaarrapport. In de eerste plaats is Hanzestrohm een familiebedrijf met het motto dat we “ondernemen voor generaties”. Het bedrijf toekomstbestendig maken vloeit hier logisch uit voort, en is altijd al deel geweest van onze strategie. De huidige verduurzamingsslag sluit hier naadloos op aan.

Door transparant te communiceren naar al onze stakeholders waarmee we bezig zijn en welke plannen we hebben staan, hopen we te laten zien dat duurzaamheid voor ons hoog op de agenda staat en ons serieus inspanssen voor een betere wereld.

Naast dat we met dit rapport een stukje verantwoording afleggen aan de maatschappij waarin wij opereren, hopen we voornamelijk te inspireren, te laten zien wat er mogelijk is als je echt wilt, en diverse stakeholders uit de gehele keten bij elkaar te brengen. Zoals vaker naar voren komt in dit rapport: verduurzamen doe je niet alleen.



Juul Romviel, stagair

Medewerker aan het woord

### Bevestigingsmaterialen recycelen

Bevestigingsmaterialen recycelen en blijven hergebruiken. Voor bedrijven dé oplossing in de strijd voor verduurzaming. De 20-jarige Juul Romviel doet hier onderzoek naar. Juul licht toe: “Ik studeer milieukunde aan de Hoge Agrarische School in Den Bosch. Als student word je hier voorbereid op allerlei soorten duurzaamheidsvraagstukken. Wij zijn bijvoorbeeld veel bezig met casussen rondom de stikstofcrisis.

Toen Juul zijn zoektocht naar een passende stageplek begon, was zijn missie kraakhelder. “Een stage vinden waarin ik echt lekker hands-on aan de slag kon! Een werkplek waarbij je aan de zijlijn staat en niets doet, dat is echt niets voor mij.” Bij Hemmink vond Juul deze mogelijkheid.

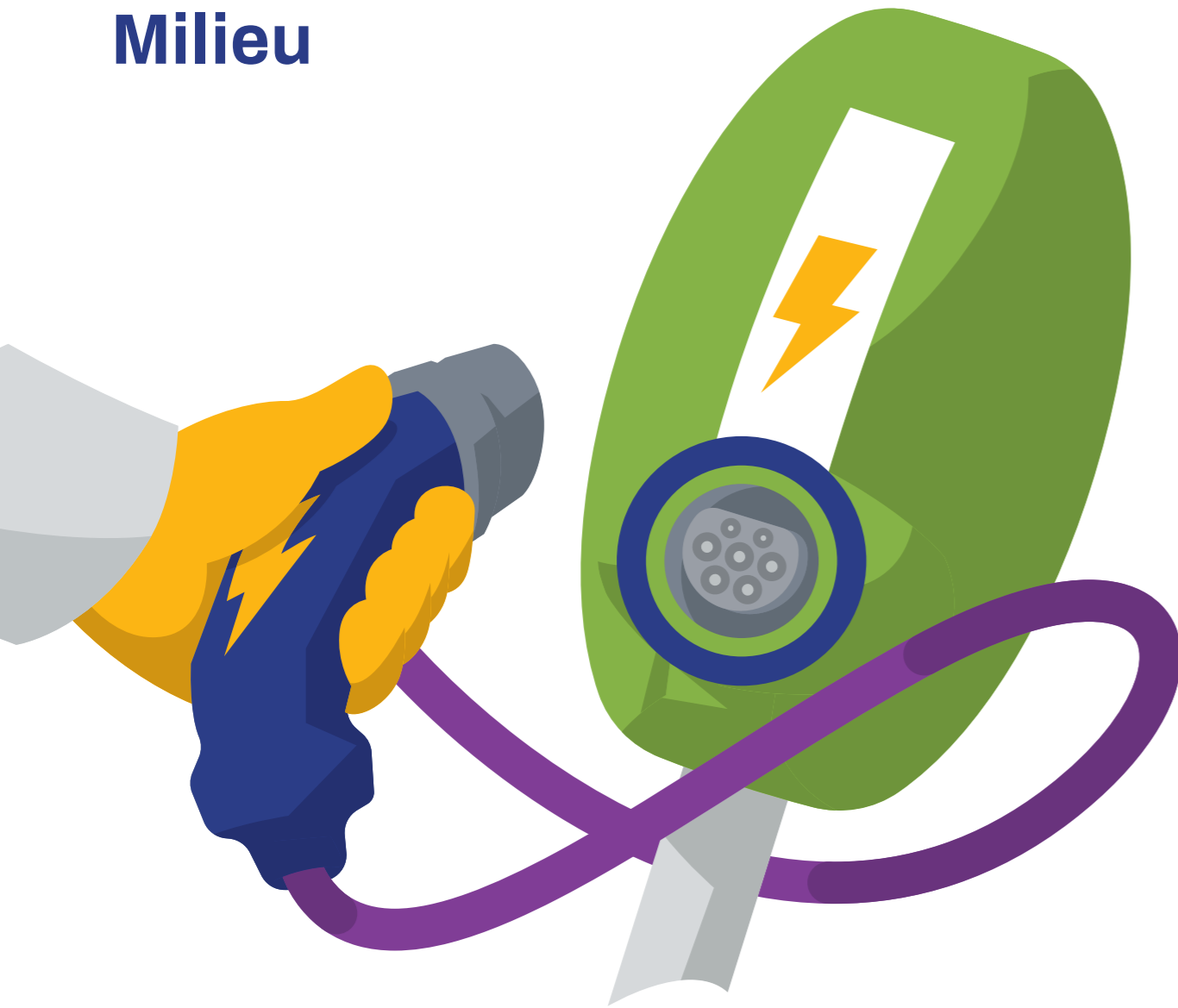
### Verduurzaming van kunststof

Met Ferry Overweg en Gijs Hemmink als stagebegeleiders krijgt Juul veel mee over het onderwerp verduurzaming. Zo houdt hij zich onder meer bezig met de verduurzaming van kunststof.

“Specifiek naar het toepassen van gerecyclede kunststof (recyclaat of regranulaat). In hoeverre kan een bedrijf namelijk gebruikmaken van gerecycled kunststof, zonder dat de kwaliteit van het product afneemt? Bijvoorbeeld bevestigingsmaterialen, zoals bevestigingsclips en spijkerclips, kunnen gemakkelijk hergebruikt worden. Ik onderzoek hierin hoelang de kwaliteit van de stof goed blijft. Dat een clip niet na één keer hergebruik veel minder aankan.”

Binnen Hanzestrohm worden diverse duurzaamheidsinitiatieven ontplooid. Zo is er ook een onderzoekstraject gestart in samenwerking met Polymer Science Park in Zwolle om te onderzoeken of we recyclaten/regranulaten kunnen inzetten in plaats van virgin materials voor het product de JMV-spijkerclip. Dit met als doel meer te verduurzamen, maar ook om de andere leveranciers te inspireren en te motiveren.

# Milieu



## Milieu - Ambities

Duurzaam en milieuvriendelijk ondernemen is altijd al onderdeel geweest van de cultuur binnen Hanzestrohm. We zijn daarom trots dat we dit in 2021 hebben geconcretiseerd door ons eerste officiële milieubeleid op te stellen. Om Hanzestrohm op een duurzame manier te doen groeien, is het belangrijk om ons steentje bij te dragen aan het tegengaan van klimaatverandering.



20

Wij zoeken actief naar maatregelen voor de volgende doelen:

- Vermindering van de CO<sub>2</sub>-uitstoot van onze werkzaamheden.
- Afvalvermindering uit de bedrijfsvoering en daar waar mogelijk recyclen.

In dit hoofdstuk vind je een overzicht van de maatregelen die Hanzestrohm heeft genomen om de milieu-impact van haar werkzaamheden zo ver mogelijk te verlagen en Hanzestrohm toekomstbestendig te maken.

### Recente ontwikkelingen

- Distributiecentrum BREEAM-certificering
- CO<sub>2</sub>-voetafdruk over 2020
- LED verlichting, lichtsensoren
- Warmtepompen en warmtesloten
- Thuiswerkregeling om reizen te verminderen
- Transportkilometers in- en uitgaande producten
- minimaliseren
- Nieuw geleasede bedrijfsauto's zijn allemaal elektrische voertuigen
- In 2025 zijn alle bedrijfsauto's 100% elektrisch



Kuo Xian Gu, Manager Business & Control

Medewerker aan het woord

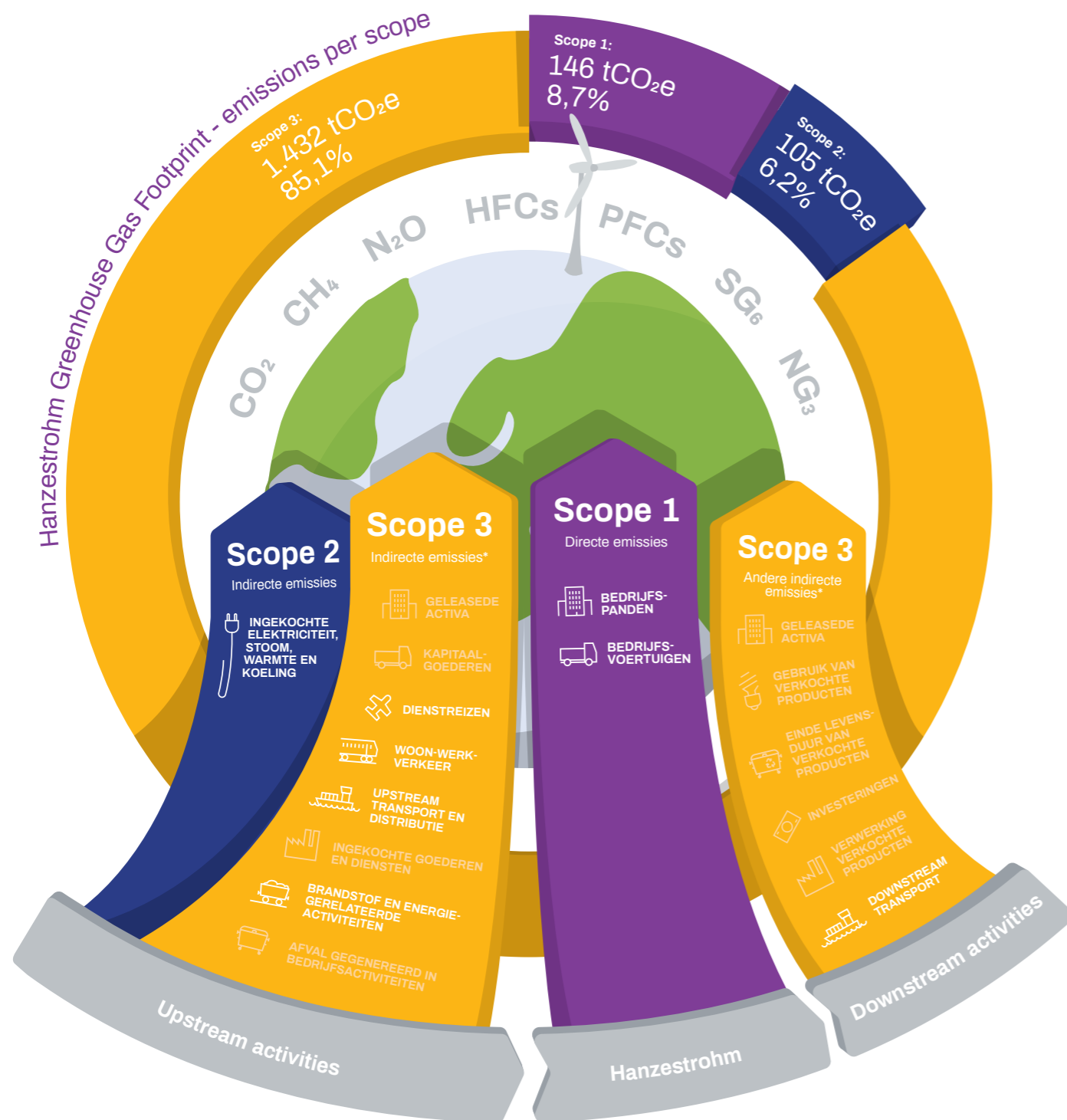
Hanzestrohm is een bedrijf dat oog heeft voor de lange termijn en dat zie je in alles terug. Zo is er in het bijzonder veel ruimte om stappen te maken in verduurzaming. Hier is in mijn ogen vanuit intrinsieke waarde op ingezet.

De grootste verandering in mijn ogen is dat we nu in de situatie zitten dat medewerkers zelf met ideeën komen. Dit komt uiteraard doordat het onderwerp meer in het nieuws aanwezig is. Aan de andere kant werken zij ook in een bedrijf waar ideeën altijd welkom zijn. Het gaat niet altijd om het directe resultaat; het gaat om de mindset, de resultaten komen dan vanzelf. Er zijn verschillende ideeën bekeken van medewerkers en niet allen zijn doorgezet. Dat is enerzijds jammer, anderzijds hoort dat erbij. Ik vind het gaaf dat we naar een situatie gaan waarbij een ieder deelneemt aan het onderwerp en dat er breed in de organisatie wordt nagedacht over wat men zelf kan bijdragen en of dit een mogelijkheid is.

Voor de komende jaren verwacht ik dat we vanuit de reeds ingezette acties en het monitoren van de verschillende facetten met steeds meer verbeteringen gaan komen om onze footprint te verlagen. Daarnaast verwacht ik dat we steeds meer onze partners zullen betrekken hierin om gezamenlijk onze totale footprint te verlagen. De mooiste ontwikkeling waarvan ik verwacht dat die zich nog verder zal doorzetten is dat medewerkers door het hele bedrijf intrinsiek het onderwerp gaan omarmen. Ze zullen met initiatieven komen die ons nog gaan verrassen en die gaan zorgen voor een bijdrage aan het duurzaam ondernemen. Voor mij is dat echte duurzaamheid.



# CO2 - Voetafdruk



Figuur A: Hanzestromm Greenhouse Gas Footprint Assessment Report

\*In de berekening van scope 3 hebben we volgende categorieën gemeten: dienstreizen, woon-werk verkeer, transport (zowel upstream en downstream) en brandstof- en energierelateerde activiteiten.

In 2021 hebben we voor het eerst onze CO<sub>2</sub>-bedrijfsvoetafdruk over 2020 laten berekenen in samenwerking met **Nexio Projects** volgens de internationaal erkende richtlijnen van het **Greenhouse Gas Protocol**. Onze bedrijfsvoetafdruk bevat zowel onze directe emissies als onze voornaamste indirecte emissies.

1. De directe emissies, de zogenaamde scope 1 emissies, ontstaan door de verbranding van brandstoffen voor onze operationele activiteiten en in onze eigen voertuigen.
2. De indirecte emissies die vrijkomen bij de opwekking van de elektriciteit die we gebruiken vallen onder scope 2 emissies.
3. Alle andere indirecte emissies die in onze waardeketen vrijkomen zijn gegroepeerd onder scope 3. Voor de 2020 CO<sub>2</sub>-voetafdruk hebben we nog niet alle emissie categorieën meegenomen in de berekening, maar ons gericht op de voornaamste bronnen van emissies: energie gerelateerde activiteiten, zakelijke reizen, woon-werkverkeer en transport.

We plannen om jaarlijks onze voetafdruk te meten. In eerste instantie zullen we daarvoor blijven samenwerken met onze partner Nexio Projects, en stap voor stap hopen we intern de capaciteit te ontwikkelen om zelf de voetafdruk te bepalen van ons bedrijf, onze processen, en producten. Hiermee hebben we als doel om continu de voetafdruk te verlagen en om bij nieuwe keuzes die we maken bewust te zijn van de voetafdruk-implicaties.

In figuur A kun je zien hoe de bedrijfsvoetafdruk is opgebouwd, welke emissiebronnen binnen elke scope vallen, en welke broeikasgassen zijn meegenomen in de berekening.

### Totale emissies per scope

Voor onze berekeningen van scope 3 zijn over 2020 de volgende emissiebronnen meegenomen: energierelateerde activiteiten, zakelijke reizen, woon-werkverkeer, en transport en distributie. We zijn van plan waar mogelijk meer scope 3 categorieën mee te nemen in volgende berekeningen.

In 2020 was onze gehele uitstoot 1.684 tCO<sub>2</sub>e (ton CO<sub>2</sub> equivalenten). Dit vertaalt zich in 13 tCO<sub>2</sub>e per werknemer en 37,4 gram CO<sub>2</sub>e per euro omzet. In figuur A staat de verdeling over de scopes en in de verdeling over categorieën weergegeven.

Zoals te zien in figuur A komt het allergrootste deel (85%) van onze emissies uit onze waardeketen (scope 3). Dit is logisch, omdat we zelf weinig tot geen energie-intensieve activiteiten verrichten als deel van onze eigen operaties. Toch is 9% van onze emissies toe te schrijven aan onze eigen faciliteiten en bedrijfsvoertuigen (scope 1), en 6% van onze voetafdruk is het gevolg van de elektriciteit en gas die we inkochten (scope 2).





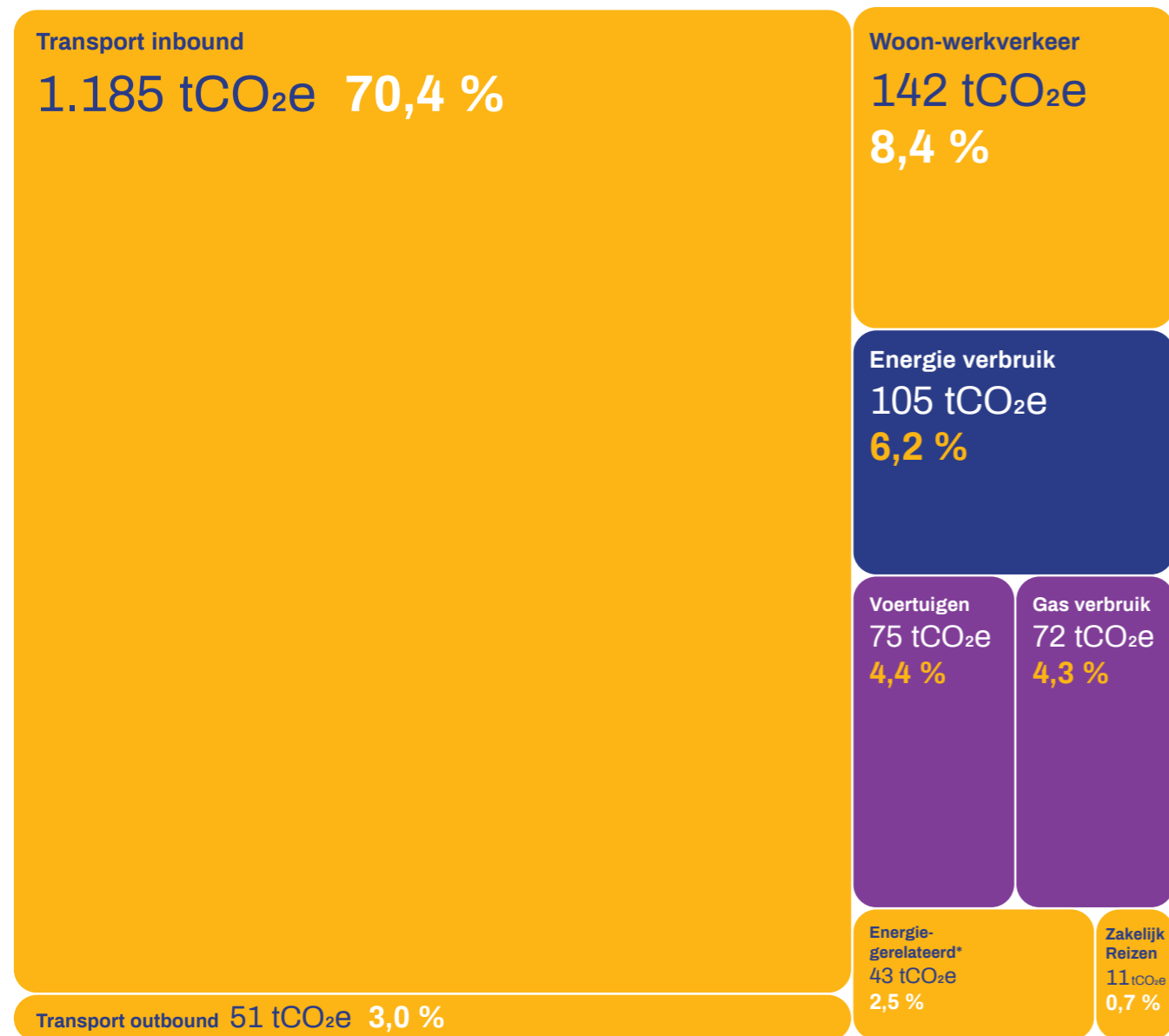
## Waar komen onze emissies vandaan?

Onze top 4 oorzaken van emissies:

1. *Transport, want vrachtwagentransport is erg CO2-intensief en transport van goederen is een belangrijk onderdeel van onze diensten als distributeur;*
2. *Woon-werkverkeer, want een groot deel van deze uitstoot werd gegenereerd door reizen per auto;*
3. *Elektriciteitsgebruik van onze kantoren en magazijnen;*
4. *Onze geleasede voertuigen.*

## Hanzestrohm emmissions per category.

Total: 1.684 tCO<sub>2</sub>e - 100 %



\*emissies die vrijkomen bij extractie, productie en transport van brandstoffen voor voertuigen en elektriciteitsproductie.

## Reductiestrategie

Sinds de eerste meting van onze CO<sub>2</sub>-bedrijfsvoetafdruk, en eigenlijk al daarvoor, zijn we continu bezig met het onderzoeken van mogelijkheden om onze emissies te reduceren. Met de verwachting dat onze omzet verder zal groeien, verwachten we echter dat de absolute uitstoot door transport nog wel zal toenemen. Dit komt doordat er simpelweg meer goederen getransporteerd zullen worden. Daarom richten we ons op een relatieve reductie van CO<sub>2</sub>-emissies.

Voor nu is het ons speerpunt om in samenwerking met onze partners het inkomend en uitgaand (goederen)transport zo efficiënt mogelijk te maken om de relatieve emissies per vervoersbeweging te verminderen. Door de snelle technologische ontwikkelingen op dit gebied, verwachten we dat vervoerders uiteindelijk meer low-carbon opties kunnen aanbieden, zoals elektrische aangedreven vrachtwagens, en kunnen we zo op de langere termijn daardoor ook in absolute zin onze transport emissies verminderen.

We vinden het belangrijk om ons eerst te focussen op de opties voor het verminderen van onze emissies. Pas wanneer we alle mogelijke emissiereducties hebben behaald, zullen we op de lange termijn gaan kijken naar de mogelijkheden om de resterende voetafdruk te compenseren met zogenaamde CO<sub>2</sub> offset projecten. We vinden reductie belangrijker dan compensatie, en een toekomstig plan voor offsetting is dan ook alleen bedoeld om moeilijk te reduceren emissies te compenseren en zien wij niet als vrijbrief om te blijven uitstoten.

## Voetafdruk in perspectief

Om een beter beeld te hebben van wat dit betekent, onze gehele CO<sub>2</sub>-voetafdruk in 2020 van 1.684 tCO<sub>2</sub>e komt overeen met: **220 keer rond de aarde vliegen met een commercieel vliegtuig** of **de individuele emissies van 196 mensen in de EU.**

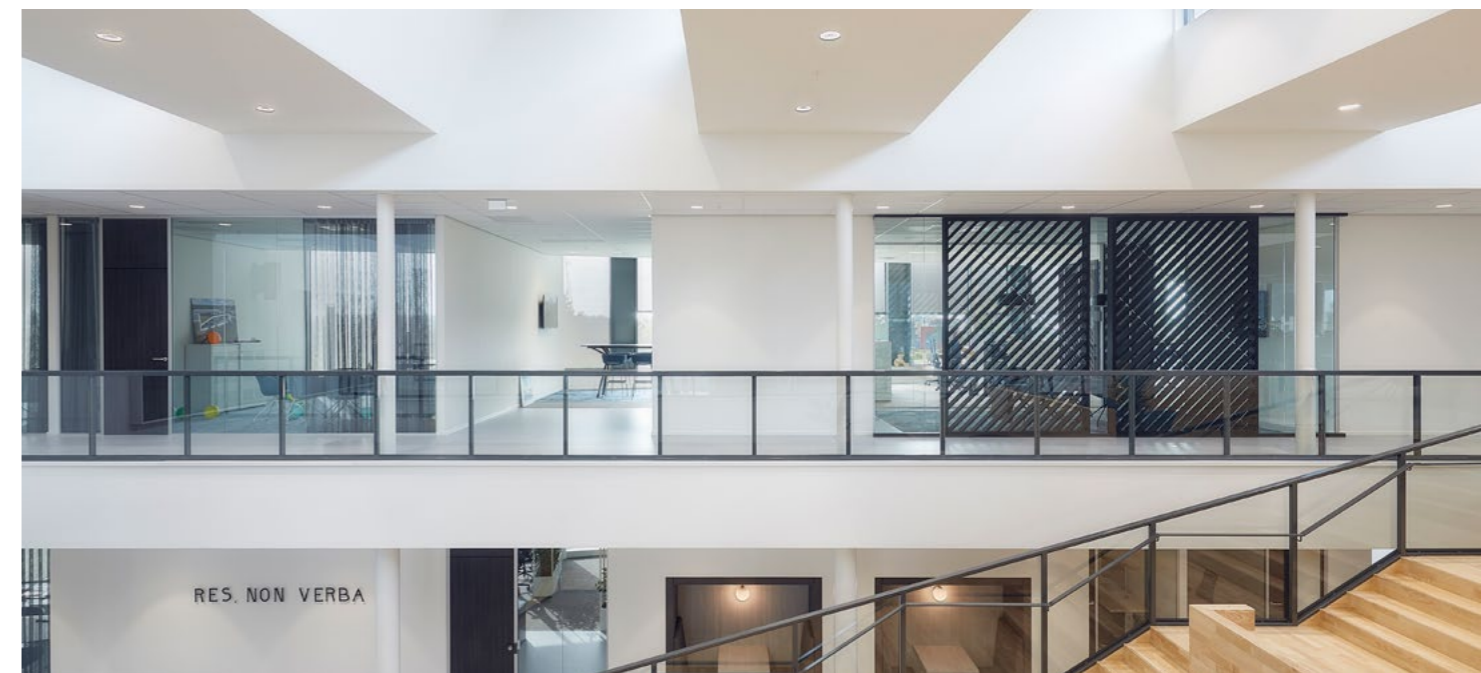


# Nieuw kantoorgebouw en distributiecentrum



In 2019 hebben wij een nieuw kantoorgebouw en distributiecentrum laten bouwen in Zwolle. Een van de voornaamste doelen was om een centrale plek te creëren waar we Hemmink en Hanzestrohm onder een dak konden samenbrengen en zo onze samenwerking verder kunnen uitbouwen. Daarnaast is de logistieke operatie van alle werkmaatschappijen gecentraliseerd in het nieuwe distributiecentrum. Het is voor ons heel belangrijk dat het nieuwe kantoorgebouw en distributiecentrum toekomstbestendig is vanuit een duurzaamheidsperspectief.

Het nieuwe kantoorpand van Hanzestrohm is een prachtig kantoorpand met veel licht en veel ruimte. Iedereen heeft zijn eigen werkplek, en er zijn nog meer ruimtes binnen het pand met verschillende functionaliteiten. Het kantoor en distributiecentrum (DC) zijn zeer energiezuinig ontworpen gebouwen. Zo zijn er bijvoorbeeld op het dak van het distributiecentrum zonnepanelen geplaatst, waarmee we zowel het kantoor als het DC kunnen voorzien van groene en lokaal opgewekte hernieuwbare energie, en zelfs nog overhouden om energie terug te leveren aan het net. Naast zonnepanelen hebben we tijdens de nieuwbouw van ons kantoor en distributiecentrum nog een groot aantal duurzame opties gekozen om emissies die resulteren uit elektriciteitsverbruik aanzienlijk te verlagen.



26





## Kantoor

Ontwerp bouwkundig aangepast aan energetische behoeftes

- Noorderlichtkappen en luifels.
- Warmtepomp gecombineerd met gesloten bronnen vermogen 60kW.
- Vermindert energieverbruik voor verwarming en koeling.

## Weerstation

- Temperatuur regelen op basis van weersverwachting (max. 3 dagen vooruit).
- Buitenzonwering met automatische regeling per gevel.

## Afgiftesysteem

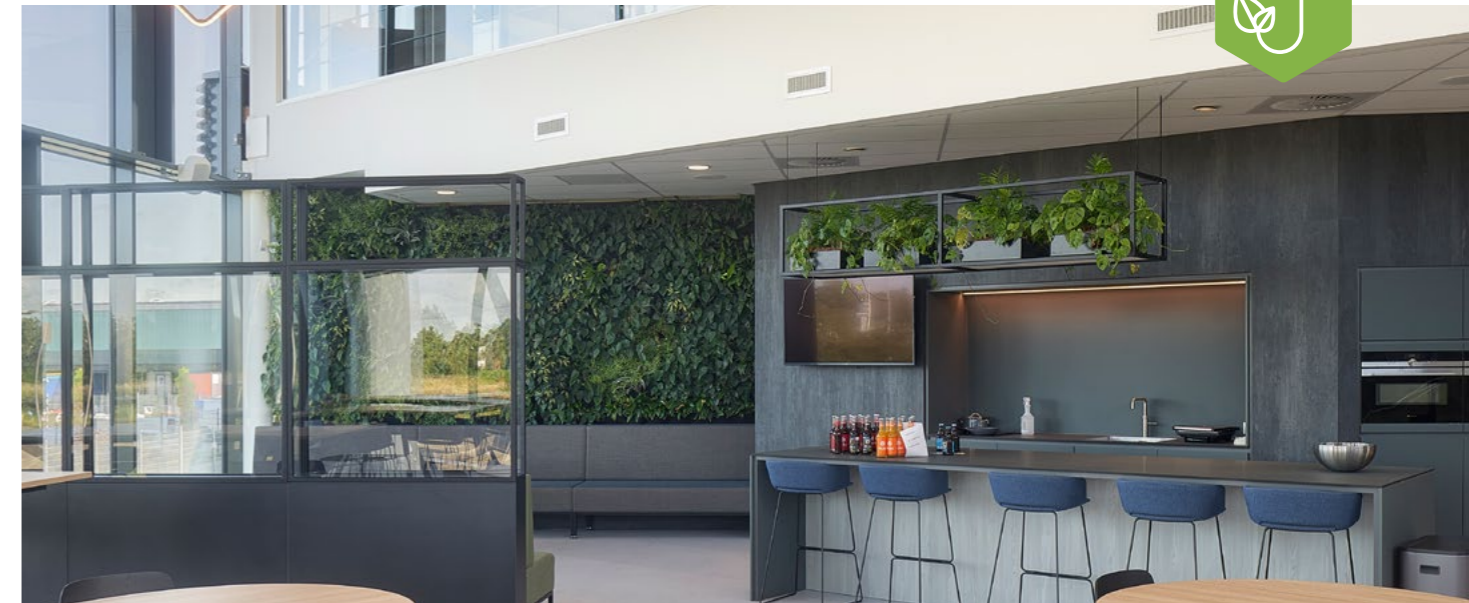
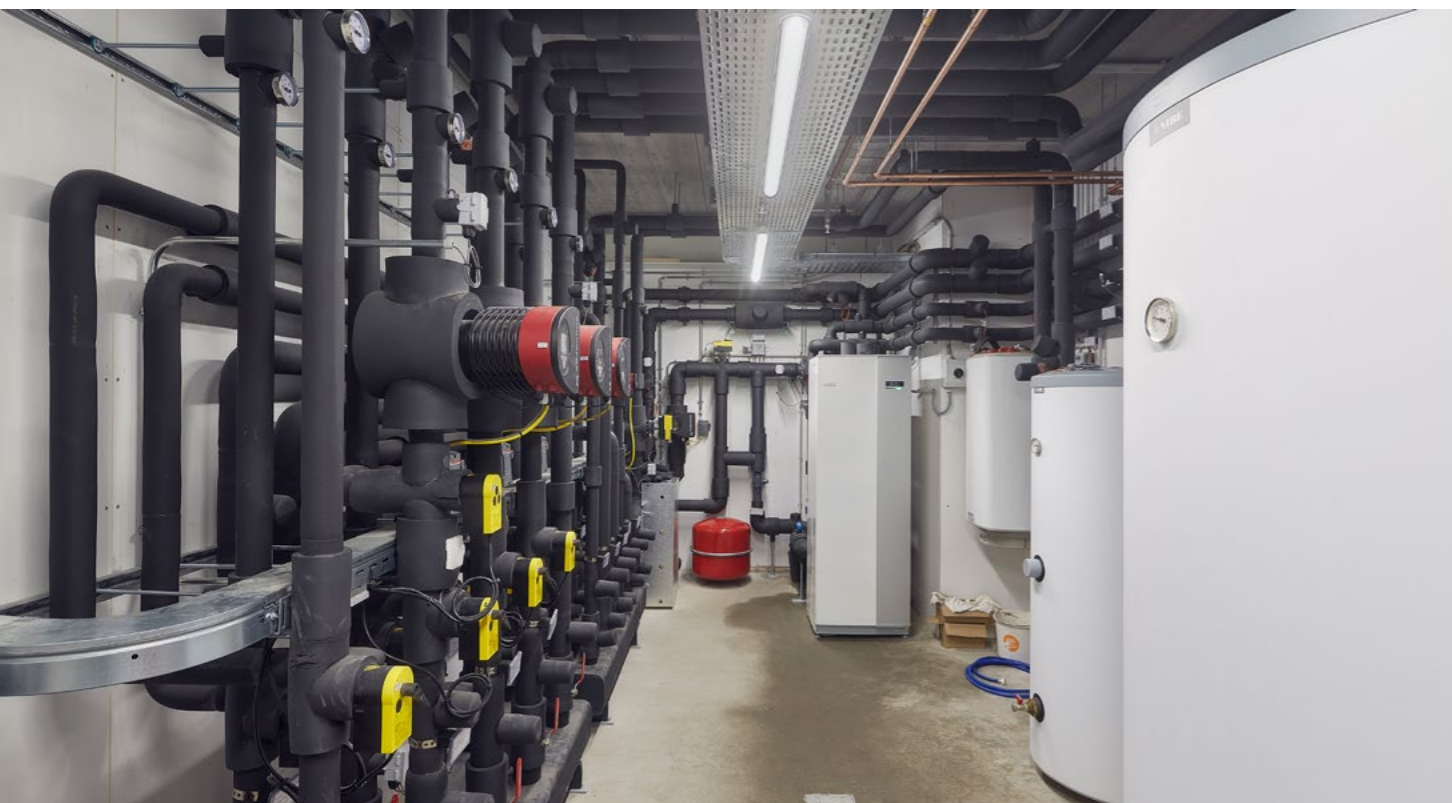
- Betonkernactivering voor de basislast verwarmen en koelen.
- Aanvullend per ruimte recirculatie units voor verwarming en koeling van de kantoren.
- Per ruimte wordt de temperatuur geregeld.
- In grotere ruimten met variabele belasting (Instructie ruimten / Break out Area) wordt luchtverversing aangepast naar behoefte.
- Warmteterugwinning op koelsysteem serverruimte.

## Luchtbehandeling

- Gebalanceerd systeem met WTW (warmteterugwinning) met centrale en decentrale CO2 regeling.

## Brandveiligheid

- Hele gebouw uitgevoerd met een sprinkler installatie.



## Verlichting

- LED, decentraal met instelbare daglichtsturing (verlichting gaat pas aan bij aanwezigheid en indien er minder daglicht is dan de ingestelde grens)
- Centrale gebieden op basis van klokprogramma geschakeld.
- Instructie ruimten en Break out Area voorzien van Dali aansturing.

## Interieur

- Groenvoorzieningen in het gebouw
- Anti-allergene en duurzame vloerbedekking (DESSO Airmaster) draagt bij aan beter binnenklimaat met minder fijnstof.

## Terrein

- Tuin met beplanting die biodiversiteit bevordert.
- Automatisch beregeningssysteem voor de tuin.
- In de tuin hebben we lokale grassen en andere planten geplant en een bijenhotel gebouwd om bestuiving mogelijk te maken.
- Sedum dak (deels) + infiltratie hemelwater op eigen terrein
- Laadpalen voor elektrische auto's : 4\* 22kW
- Voorzieningen t.b.v. laden elektrische fietsen
- Buitenverlichting geschakeld op basis van schemer- en klokprogramma.







## Distributiecentrum

Totaal oppervlakte: 5.000 m<sup>2</sup>, verdeeld over 2 compartimenten van 2.500 m<sup>2</sup>  
 Hoogte van het pand: 9 meter vrije binnen-hoogte  
 Het gebouw staat op een hoogte van ongeveer 60 centimeter.

Rc6 isolatie wanden en dak  
 Driedubbel glas in de kantoren van het DC

Warmtepomp gecombineerd met gesloten bronnen  
 vermogen 69kW vermindert energieverbruik voor verwarming en koeling.

Bijna 1500 zonnepanelen (Oost-west opstelling): 600kWp

### Weerstation

- *Temperatuurregeling in het DC*
- *Buitenzonwering*

### Afgifte systeem

- *Betonkernactivering voor verwarming en koeling van het magazijn*
- *Aanvullend recirculatie units voor verwarming en koeling van de kantoren*

### Luchtbehandeling

- *Gebalanceerd systeem met WTW (warmteterugwinning)*

### Verlichting

- *LED, decentraal met instelbare daglichtsturing (verlichting gaat pas aan bij aanwezigheid en indien er minder daglicht is dan de ingestelde grens)*

### Brandveiligheid

- *Fire screens tussen brandcompartimenten*

### Laad-docks

- *5- met sluis voor prettig binnenklimaat en laag energieverbruik*
- *Tochtsluizen t.p.v. docking ter voorkoming warmteverlies*

## Distributiecentrum BREEAM-NL-In-Use Certificering

We zijn trots dat ons distributiecentrum recentelijk is gecertificeerd volgens de strengste duurzaamheidseisen voor gebouwen van de BREEAM-in-Use Excellent certificering. BREEAM staat voor "Building Research Establishment Environmental Assessment Method" en wordt wereldwijd toegepast in meer dan 80 landen. BREEAM is oorspronkelijk ontwikkeld door het Building Research Establishment (BRE) en geschikt gemaakt voor Nederland door de Dutch Green Building Council.

### Duurzaam

Met BREEAM-NL krijg je inzicht in de duurzaamheidsprestatie van een gebouw in de volle breedte, niet enkel op energie. De internationale bekendheid van de BREEAM-certificering en diens uniforme methode voor het meten van duurzaamheidsprestaties zorgt er bovendien voor dat velen de concrete waarde direct (h)erkennen.

### Gezond

Naast duurzaam, is een BREEAM-NL gecertificeerd gebouw ook een gezond gebouw. Omdat we weten dat een gezonde werkomgeving beter is voor het welzijn en productiviteit van onze medewerkers en andere gebruikers, hebben we naast de bouwtechnische kenmerken veel aandacht hebben besteed aan zaken, zoals het binnenklimaat, ventilatie, en natuurlijk licht.

Bron: <https://www.breeam.nl/in-use-23>



# Vervoer



32

## Inkomend goederentransport

Ons inkomend goederentransport, ofwel alle leveringen die wij binnenkrijgen met producten om te distribueren, zien wij als een van de meest impactvolle gebieden om verbetering te bewerkstelligen. Om de emissies van inkomend goederentransport te reduceren, hebben we in de eerste plaats ingezet op het verminderen van de frequentie waarmee zendingen bij ons worden geleverd. Hiervoor hebben we vaste afspraken gemaakt met al onze leveranciers om te leveren op vaste leveringsdagen, waarbij we streven om dit terug te brengen tot 1 of 2 keer per maand in plaats van elke week. Hierdoor worden onze bestellingen zo veel mogelijk gebundeld en besparen we zodoende een heleboel transportkilometers.

Transport inkomend  
1.185 tCO<sub>2</sub>e - 70,4 %



Transport uitgaand  
51 tCO<sub>2</sub>e - 3,0 %

Daarnaast werken we actief samen met onze transportpartners om een optimale belading van pallets en vrachtwagens te realiseren en optimaliseren zij de te rijden route om transportkilometers zo veel mogelijk te beperken. Ook zijn we bezig om CO<sub>2</sub> uitstoot als criterium toe te voegen aan de selectieprocedure van de inkoop van transportdiensten. Onze Slim4 software stelt ons in staat om op basis van historische verkopen en de minimale bestelhoeveelheid (MOQ), de economische orderhoeveelheid (EOQ) uit te rekenen en die te vertalen naar de optimale logistieke bestelhoeveelheid. Om onze emissies uit transport van mensen en goederen te verminderen, doen we onderzoek naar alternatieve duurzamere transportmogelijkheden. Voor komend jaar (2022) willen we onderzoeken of het mogelijk is om transport per spoor als alternatief in te zetten in plaats van transport over het water voor een deel van onze inkomende goederen.

## Uitgaand goederentransport

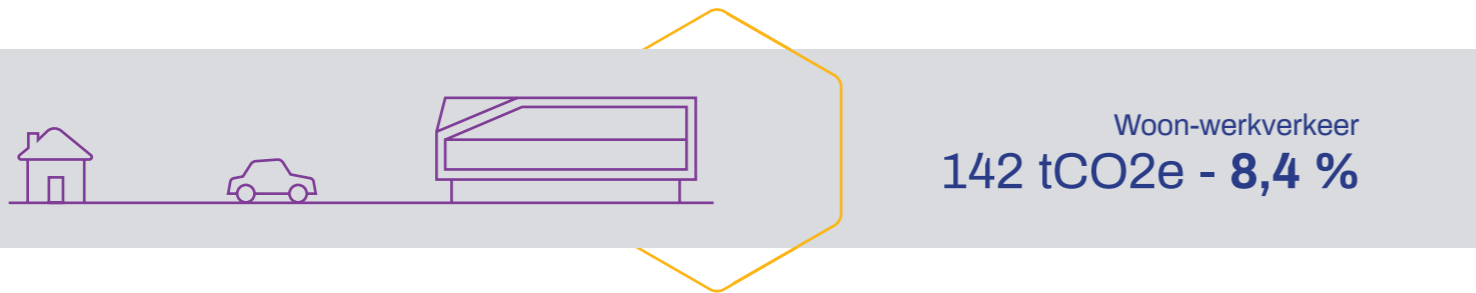
We hebben meer invloed op onze uitgaande zendingen dan op de binnenkomende. Hanzestrohm werkt samen met Tielbeke vanwege hun inspanningen om de CO<sub>2</sub>-uitstoot te verminderen. Door tussen 2016 en 2018 hun CO<sub>2</sub>-uitstoot met 5% per ton vracht te verminderen, kreeg Tielbeke in 2020 de Lean & Green 3 Star Award.

Elke levering die we doen met onze logistieke partner Tielbeke houden we bij. De gegevens omvatten de beginlocatie (vanaf ons distributiecentrum), eindlocatie, afstand, gewicht en CO<sub>2</sub>-uitstoot. Met deze gegevens zijn we in staat om onze CO<sub>2</sub>-uitstoot tijdens transport te beoordelen en doelen te stellen om de uitstoot in de toekomst te verminderen.



## Woon-werkverkeer

In 2020 hebben we het grootste deel van het jaar primair thuisgewerkt vanwege de Covid-19 pandemie. In 2021 hebben we gelukkig weer meer op kantoor kunnen werken en zou het daarom goed kunnen dat de emissies van woon-werkverkeer zijn toegenomen ten opzichte van 2020. Wel willen we de flexibiliteit wat betreft het thuiswerken behouden en overgaan op een hybride werkvorm, waarbij medewerkers deels thuis en deels op kantoor kunnen werken. Op die manier kunnen we alsnog de emissies die voortkomen uit woon-werkverkeer zoveel mogelijk beperken.



## Wagenpark

Daarnaast zijn we bezig met het vervangen van onze leaseauto's met enkel elektrische modellen. In 2026 bestaat ons complete leasewagenpark uit elektrische auto's. Op die manier verminderen we de emissies van ons eigen personenvervoer.



10 elektrische leaseauto's



Doel 2025: 100% elektrisch wagenpark

Ook zijn we bezig met het opstellen van een fietsplan dat het voor medewerkers aantrekkelijker gaat maken om, indien mogelijk, gebruik te maken van de (elektrische) fiets in plaats van de auto.

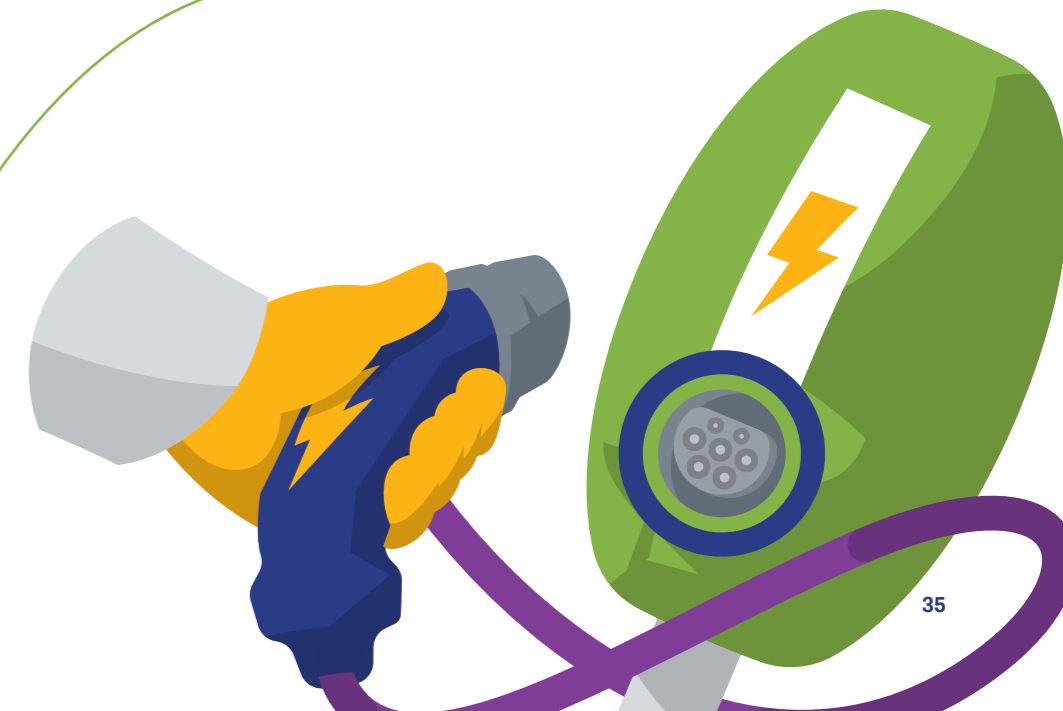
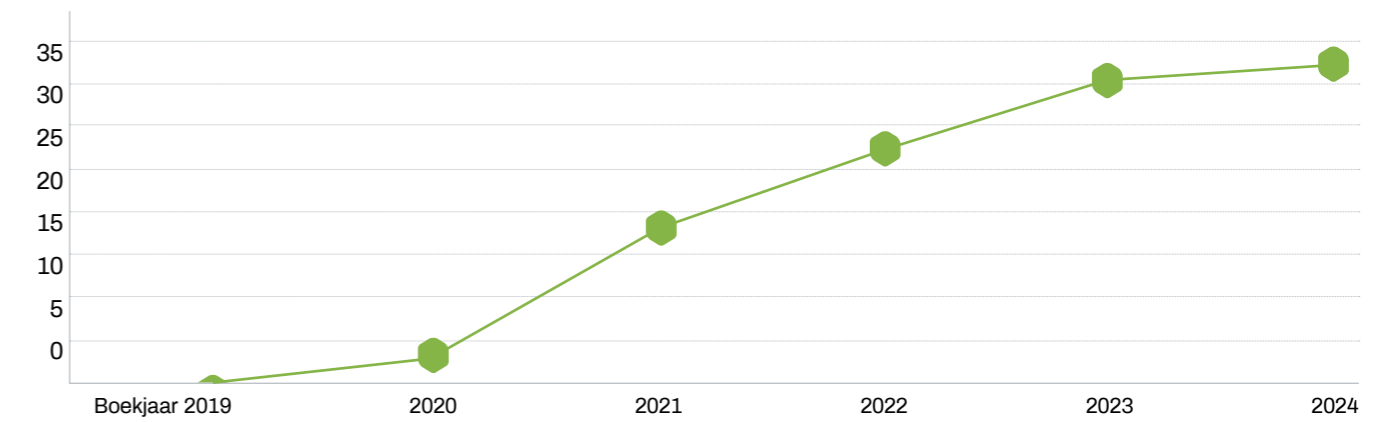


4 oplaadpunten voor auto's



5 oplaadpunten voor elektrische fietsen

## Toename elektrische auto's







# Overig milieu impact



36

## Afval

In het distributiecentrum scheiden we alle afvalstromen en op kantoor zullen we dit in 2022 ook geheel realiseren. Om zoveel mogelijk van ons afval te (laten) recyclen, werken we samen met verschillende recyclingpartners, afhankelijk van de soorten afval die zij kunnen verwerken. In ons distributiecentrum minimaliseren we afval door het papiergebruik te verminderen. Afval sorteren we in de volgende stromen: papier, karton, hout, metaal en glas. Naast het verbeteren van onze recyclinginspanningen, hebben we ook een papierloos kantoorbeleid ingesteld, wat in de praktijk betekent dat we alleen papier gebruiken als het strikt noodzakelijk is. Naast inkomend verpakkingsmateriaal is er verder weinig afval dat direct uit onze activiteiten ontstaat.

KPI	Totaal hoeveelheid afval	2019	2020
Kantoor		12277kg / 17.7670L	9864kg / 177.600L
Distributiecentrum		niet beschikbaar	3516kg / 31.900L



## Verpakkingen

Uiteraard is het ook belangrijk dat we ons bewust zijn van afvalstromen die verder in de waardeketen ontstaan wanneer door ons geleverde producten worden geïnstalleerd. Om dit zoveel mogelijk te beperken gebruiken we bulkverpakkingen voor sommige van onze producten. Een goed voorbeeld hiervan zijn rookmelders die nu per 10 stuks een omverpakking krijgen in plaats van 10 individuele verpakkingen. Deze bulkverpakkingen hebben we in samenwerking met onze leverancier Ei Electronics geïntroduceerd. Hierdoor hebben we in 2021 8% minder karton verbruikt dan in 2020. We kijken continu samen met onze klanten en leveranciers wat er mogelijk is om onze downstream impact verder te beperken.

Daarnaast worden de kartonnen dozen die wij verzenden voorzien van een sticker die onze klanten aanmoedigt om de dozen opnieuw te gebruiken. Ook gebruiken we papieren tapes in plaats van plastic tape om onze verpakkingen duurzamer te maken. We onderzoeken andere manieren om de negatieve impact van onze verpakkingsmaterialen nog meer te verminderen, zoals papieren bescherming in plaats van plastic airbags.

Zoals veel bedrijven in onze sector gebruikt Hanzestrohm herbruikbare europallets voor het verzenden van producten. Deze pallets worden door heel Europa gecirculeerd en helpen transportafval te beperken.

## Chemicaliën

### Batterijen

Een gedeelte van ons productassortiment wordt geleverd met ingebouwde batterijen. Voor de adequate recycling van onze batterijen, zijn we aangesloten bij Stichting Batterijen (Stibat). Hiermee dragen we bij aan het ontwikkelen van een landelijk netwerk voor het inzamelen van batterijen en committeren we ons eraan ten minste 45% van de batterijen die we op de markt brengen ook weer in te zamelen voor recycling.

# Mens & Maatschappij



## Mens & Maatschappij - Ambities

Wij zijn ervan overtuigd dat het beste resultaat alleen geleverd kan worden door te werken met oog voor mens en maatschappij en streven ernaar de beste werkgever te zijn voor onze medewerkers. Onze kernwaarden zijn sterk gericht op het creëren van waarde voor onze medewerkers. Wij werken met oprechte betrokkenheid en aandacht voor elkaar en voor onze omgeving. Wij communiceren open en eerlijk naar elkaar toe, en halen plezier en energie uit ons werk.



38

Om samen het beste te bereiken, vinden wij het belangrijk dat medewerkers gelukkig zijn in hun werk en dat zij kunnen werken aan hun persoonlijke ontwikkeling. Door onszelf uit te dagen om een leven lang te blijven leren en ontwikkelen, en door onze nieuwsgierigheid en constante zoektocht naar innovatie, enthousiasmeren we elkaar in ons werk. Dat wij trots zijn op onze medewerkers en actief werken aan hun werkgeluk wordt erkend doordat wij onszelf met trots sinds 2017 "Beste Werkgever van Nederland" (vanaf 2022 heet deze onderscheiding 'World-class Workplace') mogen noemen. Door de open communicatie met onze medewerkers, streven wij ernaar een vertrouwelijke werksfeer en een vrij vlakke organisatie te behouden. De bevoegdheid en betrokkenheid van onze medewerkers zijn bij Hanzestrohm topprioriteiten. Deze worden in stand gehouden en verbeterd doordat we ons continu inzetten voor het welzijn, de tevredenheid, en de veiligheid van onze medewerkers.



Karsten Dijkstra, HR Manager

Medewerker aan het woord

Wij zijn enorm trots op onze historisch hoge Net Promotor Score van 49,5 die onze medewerkers ons in 2021 hebben toebedeeld! Dit is op een schaal van -100 tot 100. Ruim meer dan de helft van de medewerkers geeft Hanzestrohm een 9 of een 10, een derde een 7 of een 8. Op alle fronten van werkgeverschap zijn de rapportcijfers de afgelopen twee jaar omhoog gegaan. Ondanks de ingewikkelde Corona tijd waarin we leven zijn de bevoegd- en betrokkenheid gegroeid bij onze medewerkers.

De komende jaren willen we de hoge Net Promotor Score vasthouden. Dit doen we door medewerkers te voorzien van mooi werk in een prettige omgeving met fijne collega's. We werken verder aan ons employer brand en zorgen met een feilloze onboarding dat nieuwe medewerkers zich snel helemaal thuis voelen. Doordat onze medewerkers ambassadeurs zijn weten steeds meer kandidaten ons te vinden en vervullen we onze vacatures om de ingezette groei verder te realiseren. Naast een verhoging van de kwaliteit en kwantiteit op instroom zetten we stevig in op doorstroom. Onze medewerkers werken de komende jaren aan hun persoonlijke ontwikkeling om klaar te zijn voor de toekomst. Deze toekomst is voor Hanzestrohm niet alleen gericht op producten, maar ook op diensten en concepten. Kennis en vaardigheden zijn belangrijker dan ooit en over 5 jaar heeft iedereen daar persoonlijk mooie slagen in gemaakt.

Duurzaamheid gaat wat ons betreft ook over duurzame inzetbaarheid. Hoe houden we onze medewerkers fit en vitaal, maar ook, hoe zorgen we voor de optimale fit tussen functie en medewerkers, nu en in de toekomst. Dit betekent dat Strategische Personeelsplanning belangrijker is dan ooit: welke medewerkers (kwaliteit en kwantiteit) hebben we in de toekomst nodig om onze strategische doelen te realiseren? Als we daar een antwoord op hebben kunnen we de eventuele gap bepalen en acties ontwikkelen om deze gap te dichten. Hier zal HR zich met de Business de komende tijd op gaan richten.





### Medewerker welzijn

Het is simpel: onze medewerkers zijn bepalend voor Hanzestrohm's succes. We kijken voortdurend naar wat onze medewerkers nodig hebben om het dagelijks werk veilig, goed en met plezier te kunnen uitvoeren. Regelmatig laten wij Risico Inventaris en Evaluatieonderzoeken uitvoeren op onze werkplekken. Daarop aansluitend maken wij gerichte actieplannen. Zodoende hebben wij geïnvesteerd in ergonomische kantoormeubelen met zit- en stabureaus. In het distributiecentrum stellen wij de juiste apparatuur beschikbaar (zoals heftrucks) en dragen wij er zorg voor dat medewerkers voorzien zijn van voldoende beschermingsmiddelen ter voorkoming van bijvoorbeeld gehoorschade. Bewustwording over een ergonomische werkhouding, over het veilig gebruik van werkmiddelen en uiteraard de aanwezigheid van duidelijke vluchtwegen is bij Hanzestrohm vanzelfsprekend

### Ontspannen werken

Een veilige werkplek gaat verder dan een ergonomische stoel op kantoor (en thuis) en verder dan de juiste beschermingsmiddelen in het distributiecentrum. Onze maatregelen zijn er ook op gericht om een te hoge werkdruk en/of andere oorzaken voor stress te voorkomen.



In 2020 hebben we alle medewerkers twee digitale interactieve workshops op dit thema aangeboden tijdens de zogenaamde Week van de Vitaliteit.



Om een gezonde en gebalanceerde levensstijl aan te moedigen, bieden we lekker en vers kantoorfruit aan.



Daarnaast stimuleren wij ontspanning met professionele stoelmassage waarvan de medewerkers kunnen genieten.



Medewerkers hebben binnen bepaalde grenzen de vrijheid om te bepalen hoe, waar, wanneer, waarmee en met wie zij werken.



Onze groene voortuin stimuleert naast lokale biodiversiteit ook ontspanning voor onze medewerkers.



### Nieuw kantoorgebouw

Ons nieuwe kantoorpand is speciaal ingericht om zoveel mogelijk tegemoet te komen aan het werkplezier van onze mensen.

Naast de kantoren en werkplekken, hebben we:

- Loungeruimtes voor informeel overleg;
- Afgesloten ruimtes voor formeel overleg;
- Stilteruimtes/ belcellen voor belangrijke belafspraken met een klant of een collega thuis;
- Douches en kleedruimtes om onze medewerkers te stimuleren om naar kantoor te fietsen of lopen, of om tussen het werken door een rondje te joggen.
- Een tafeltennistafel in de parkeergarage.

### Covid-19

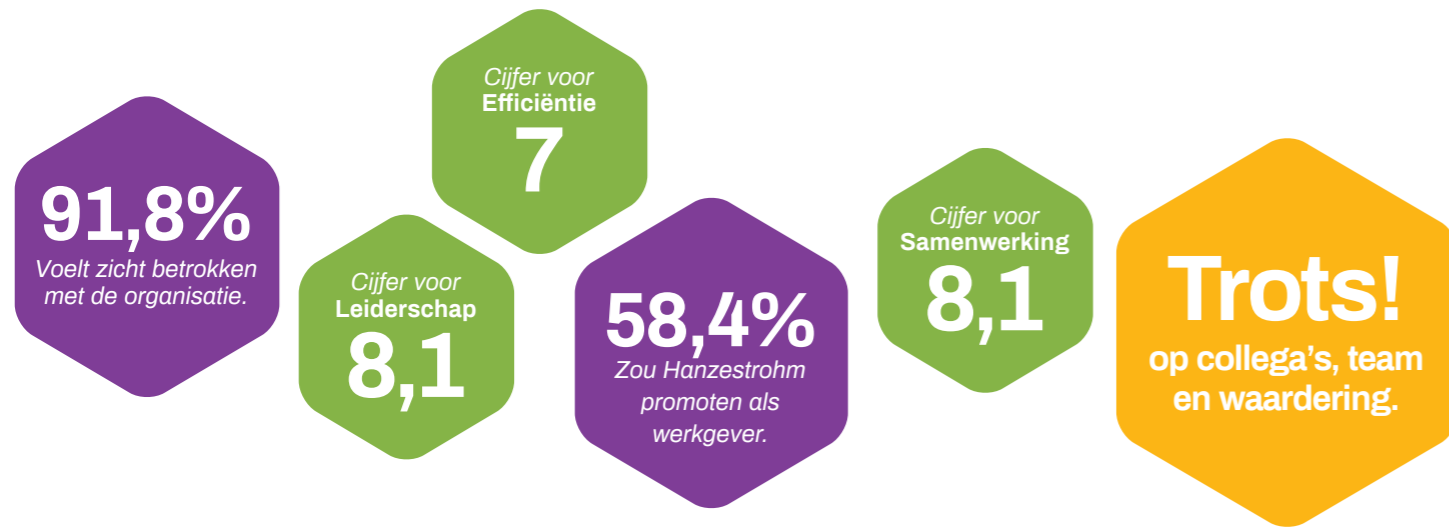
Vanzelfsprekend was 2020/2021 door COVID-19 een bewogen periode voor ons allen. Naast dat we operationeel veel moesten schakelen, waren onze medewerkers onze grootste zorg. Daarom hebben we al snel een COVID werkgroep opgericht die de actualiteiten continu in de gaten hield, en houdt. Na elke persconferenties werden de nodige veiligheidsmaatregelen gecommuniceerd. In maart 2020 waren we zelfs genoodzaakt om ons kantoor te sluiten en hebben we onze medewerkers zo goed mogelijk ondersteund bij het thuiswerken door aanschaf van een ergonomische werkplek te financieren. Omdat COVID-19 voorlopig nog bepalend zal zijn voor hoe wij ons leven leiden, blijft de werkgroep het welzijn van onze mensen extra goed in de gaten houden. Natuurlijk hebben we ook veel live (team)trainingen moeten annuleren, al hebben we enkele maanden in 2021 toch bij elkaar kunnen komen. We hopen dat er in 2022 weer meer ruimte voor ontmoeting en samen leren zal ontstaan.

COVID-19 heeft ook impact gehad op de mate waarin wij een maatschappelijke bijdrage konden leveren. Vanuit het MVO team worden jaarlijks meerdere maatschappelijke initiatieven georganiseerd en gesteund. Door COVID-19 konden we minder fysieke initiatieven ondernemen, maar hebben we meer financiële bijdrages kunnen leveren aan een aantal goede doelen zoals Stichting de Herberg, de Voedselbank en Hart voor Zwolle.



### Medewerker tevredenheid

Naast regelmatige onderzoeken die wij uitvoeren op onze arbeidsvoorwaarden voor een eerlijke beloning, luisteren wij ook naar de medewerkers zelf. Om het jaar voert Hanzestrohm een medewerkersonderzoek (MO) uit dat vrijwillig kan worden ingevuld door alle medewerkers. De resultaten worden vervolgens binnen de organisatie gedeeld en op basis hiervan worden doelstellingen geformuleerd.



Wij zijn erg trots op de resultaten van het meest recente MO. Uit dit onderzoek is onder meer gebleken dat medewerkers het meest trots zijn op hun collega's, team, en de waardering die zij ontvangen voor hun werk. Naast de positieve resultaten, bleek uit het onderzoek ook een aantal verbeterpunten waar Hanzestrohm aan kan werken. Medewerkers willen vaker op de hoogte gebracht worden over de visie en lange termijnstrategie van Hanzestrohm, Hemmink en KWx en de voortgang daarvan. Vandaar dat deze strategie bijeenkomsten respectievelijk ieder half jaar en ieder kwartaal met alle medewerkers plaatsvinden. Voor het verbeteren van de interne samenwerking en communicatie zet Hanzestrohm in op teamoverleggen. Hanzestrohm focust zich verder op het verbeteren van onderlinge gesprekken waarin met behulp van een toolkit actief naar aansluiting wordt gezocht met onze kernwaarden. Daarnaast werkt Hanzestrohm aan workshops ten aanzien van het verbeteren van het geven van feedback en het organiseren van actieve teambuilding evenementen. Een voorbeeld hiervan is de teamdag die de marketingafdeling in oktober 2021 heeft georganiseerd in samenwerking met HR. Het doel van deze training was om elkaar beter te leren kennen aan de hand van profielen gebaseerd op het concept van psychologische voorkeuren en daardoor als team beter te kunnen samenwerken.

Arbeidsomstandigheden	2019	2020
Talent retention rate (behoud van talent)	97,20%	98,60%
Aantal werknemers met een eigen ontwikkelplan	119	122



KPI

### Inclusiviteit & diversiteit

Hanzestrohm staat voor inclusiviteit, diversiteit en acceptatie. Daarom zetten wij in op het aanbieden van gelijke kansen voor iedereen en het stimuleren van diversiteit op onze werkplek. Diversiteit brengt een verscheidenheid aan ideeën en creativiteit met zich mee en dit zien wij als een waardevolle verrijking van onze organisatie. Daarom streven wij naar een goede afspiegeling van onze samenleving bij de invulling van leidinggevende rollen. Dit begint al aan de poort. In 2021 hebben wij onze HR-wervingsprocedure geoptimaliseerd waarin expliciet aandacht wordt besteed aan instructies voor het schrijven van een inclusieve wervingstekst.

KPI	Diversiteit	2019	2020
	Percentage vrouwelijke werknemers	28,80%	30,95%
	Percentage vrouwelijke werknemers	71,20%	69,05%
	Percentage vrouwen in managementfunctie	10,52%	19,04%



Van origine werken er weinig vrouwen in onze sector. We zijn er daarom trots op dat het percentage vrouwen in een managementfunctie tussen 2019 (10,52%) en 2020 (19,04%) is toegenomen.

Wij kijken ook actief naar mogelijkheden om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt werk aan te bieden door een geschikte functie te vinden en voldoende ondersteuning met jobcoaching. We werken hiervoor samen met De Overstap, een partij die zich richt op jobcoaching en re-integratie.

### Professionele en persoonlijke ontwikkeling

#### Jaarlijkse gesprekscyclus

Tijdens de jaarlijkse gesprekscyclus formuleert elke medewerker doelstellingen die zowel verband houden met de organisatie, de afdeling en persoon. Ons doel hiermee is een open dialoog te creëren waar iedereen gestimuleerd wordt het beste uit zichzelf te halen en een veilige omgeving te creëren voor persoonlijke en professionele groei.





## Trainingen

Om een duurzame invulling te kunnen geven aan onze kernwaarden van persoonlijke ontwikkeling, innovatie en het behalen van het beste resultaat, moeten wij blijven leren. Daarom stimuleren we onze medewerkers om trainingen en cursussen te volgen en stellen hiervoor per medewerker jaarlijks een budget van €2.500,- beschikbaar. Naast het ontwikkelen van vaardigheden, is het essentieel dat we ons bewust zijn van de veranderende wereld om ons heen. Wij spelen hierop in door bewustzijnstrainingen te geven op onderwerpen die ons allen aangaan.

In 2020/2021 hebben we de volgende algemene trainingsinitiatieven opgezet:



**Vaardigheden:** Een online e-learning platform met een verscheidenheid aan cursussen ondersteunt onze medewerkers in de ontwikkeling van hun vaardigheden die relevant zijn voor hun rol binnen Hanzestrohm. Hierbij valt te denken aan trainingen gericht op communicatie-, presentatie- en managementvaardigheden. De sales afdeling maakt daarnaast gebruik van de Sales Academy.



**Leiderschap:** Betrokken leiderschap is belangrijk voor een heldere visie en een sterke verbinding in ons team. Daarom hebben we in 2021 het "Hanzeboost" leiderschapsprogramma opgezet. In de eerste sessie van Hanzeboost hebben we met elkaar het programma voor de komende 1,5 jaar voorbereid. Thema's als duurzaamheid & circulariteit, digitalisering, innovatie, samenwerking en strategische personeelsplanning zijn hierbij genoemd en worden voor de komende kwartalen op de agenda gezet. Daarnaast heeft elke leidinggevende een eigen leervraag geformuleerd. In duo's zijn de leidinggevendenden met elkaar in gesprek om hierin stappen te zetten.



**Milieubewustzijn:** We geven medewerkers milieustrainingen over onder meer afval en energie. Deze trainingen zijn in 2020 gepresenteerd tijdens een live webinar en opgenomen om de training te kunnen delen met alle huidige en toekomstige medewerkers. Ook lichten we in onze maandelijkse nieuwsbrief een apart onderwerp uit om medewerkers te informeren over onze diverse verduurzamingsinitiatieven.



**Duurzaam Inkopen:** Daarnaast hebben we eind november 2021 een training Duurzaam Inkopen georganiseerd, waarbij alle inkoopmedewerkers en productmanagers zijn getraind in concepten van algemeen belang voor duurzaam inkopen, evenals in de juiste toepassing van het nieuwe inkoopbeleid en -procedures.



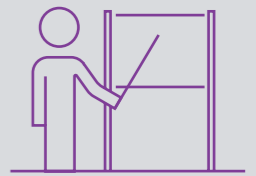
**Security Awareness:** In 2019/2020 hebben we interne bewustwording door middel van security awareness trainingen gegeven en dit een tijdje aangehouden. Via onze HR-afdeling staat er op ons trainingsplatform ook een aantal ethiek- en informatiebeveiligingstrainingen. Dit wordt standaard aangeboden aan nieuwe medewerkers.



**Ethiektraining:** In 2021 hebben wij een ethiektraining georganiseerd voor een deel van de medewerkers waarbij de kernelementen van onze Hanzestrohm Ethische Wijzer, onze gedragscode, in een praktische hedendaagse context is geplaatst. Het doel van de training was om de ethische gedragsregels in de Hanzestrohm Wijzer concreet te maken. Het is belangrijk dat onze medewerkers begrijpen dat zij te allen tijde zonder schaamte bij hun leidinggevende en hun team terecht kunnen voor adviezen. Het onderwerp ethiek moet daarom bespreekbaar zijn. Door verscheidene dilemma voorbeelden te bespreken hebben wij ons moreel kompas met alle deelnemers bepaald en de organisatie gewaarschuwd voor de steeds geavanceerdere vormen van oplichting door externe partijen.

KPI

Training (gemiddeld per werknemer)	2019	2020
Interne training:	32 uur	32 uur
Externe skill development training:	40 uur	40 uur
Veiligheidstraining:	8 uur	8 uur
Bewustzijnstraining:	8 uur	8 uur



## Arbeid en opleiding

Bij Hanzestrohm worden er regelmatig uitdagende stageplekken aangeboden voor studenten. We geven stagiairs veel verantwoordelijkheid en vrijheid om een voor de stagiairs en voor Hanzestrohm goed onderzoeks- en/of bedrijfsresultaat te behalen.

“

Brian Peters, Junior HR Adviseur (voormalig stagiair)

Quote van medewerker

Hanzestrohm biedt de vrijheid, kennis, ervaring en begeleiding om een stage naar een hoger niveau te tillen. Hierdoor heb ik mijzelf in mijn stageperiode kunnen ontwikkelen naar een young professional.

”

# Eerlijk zaken doen



## Eerlijk zaken doen - Ambities

In lijn met ons kernwaarde vertrouwen staat Hanzestrohm voor eerlijkheid en transparantie. Onze bedrijfsvoering is te allen tijde gericht op naleving van de relevante wet- en regelgeving. Onze Hanzestrohm Wijzer biedt alle medewerkers de nodige handvatten om onze bedrijfsethiek te borgen. Onze medewerkers zijn zich ervan bewust dat corruptie, omkoperij, fraude, witwassen, oneerlijke concurrentie en andere illegale praktijken geen plaats kennen in onze organisatie.

46

Dergelijke illegale praktijken worden door de directie met correctieve maatregelen streng afgehandeld. Tegelijkertijd zijn wij ons sterk bewust van de groeiende dreigingen en risico's van de snelle technologisch ontwikkelingen voor onze mensen en systemen. Daarom houden wij onze medewerkers scherp op zowel de mogelijkheden die digitalisering ons biedt op het gebied van innovatie alsook de risico's die het met zich mee kan brengen. Het is ons uitgangspunt om risico's te mitigeren door middel van risicoanalyses, duidelijk belegde verantwoordelijkheden, het werken vanuit het vier-ogen principe en het bevorderen van onze open verbinding tussen alle collega's.

Zodoende is onze lange-termijn visie gericht op het bijhouden van alle relevante ontwikkelingen om ons heen.

1. *We houden het onderwerp bedrijfsethiek levend in de organisatie door regelmatig dilemma discussies te voeren tijdens onze afdelingsoverleggen waarbij aansluiting wordt gezocht naar onze kernwaarden. Onze medewerkers spelen een cruciale rol in het signaleren van misstanden. Daarom streeft Hanzestrohm ernaar medewerkers van voldoende tools te voorzien om op een laagdrempelige wijze melding te kunnen maken van iedere (vermoeden van een) onethische handeling.*
2. *Voor onze informatiebeveiliging zetten wij onze pijlen op het verder uitrollen en beheren van onze cloud first strategie met strikte multi-factor authentication en toegangsrechten, het gebruik van verschillende platformen als datacenters en het optimaliseren van onze anti-virus en spam filters. Ons ICT-beleid zal zich richten op geavanceerde mobile device management, en op controle en auditing op onze systemen door een externe ICT-specialist.*



Jaap van Veen, ICT Manager

Medewerker aan het woord

Het is belangrijk om te blijven bewegen. De wereld om ons heen staat niet stil, Hanzestrohm staat zeker niet stil en ook IT moet daarin meegaan. Stilzitten is achteruitgaan.

De afgelopen 10 jaar heeft cybersecurity écht een vlucht genomen. cyberdreigingen staan sinds 2021 zelfs veelal genoemd als bedrijfsrisico nummer één! Ook Hanzestrohm heeft hier de afgelopen jaren mee te maken gehad. Gelukkig is er nog geen data ontvreemd of permanente schade toegebracht, maar cybersecurity wordt een groeiend aandachtsgebied dat veel tijd vraagt.

De afgelopen jaren is ons gehele serverpark naar een datacenter verhuisd waar security al op een hoger niveau ligt als voorheen. Dat heeft echter niet een ransomware aanval in 2021 weten te voorkomen. Wél is daar de back-up & restore strategie succesvol geweest in het afwenden van de aanval. Je komt er op zo'n moment wel achter dat je nóg een tandje bij moet zetten om in de toekomst dit soort aanvallen te blijven voorkomen. >





> Als familiebedrijf opgericht in 1951 heb je ook een rijke digitale historie. Deze zul je naast je nieuwe procedures omtrent informatiebeveiliging moeten leggen om te kijken waar je nog zaken moet aanpakken welke in het verleden zijn ingericht. Procedures als "endpoint security checks", "toegangsbeveiliging checks" en "security audits" door externe security experts worden meer en meer standaard onderdeel van het werk.

Strategisch leren we dat de grote Cloud platformen van deze tijd snel de nieuwe best practice worden. Ook Hanzestrohm gaat zijn nieuwe IT omgeving onderdelen juist hier plaatsen. Dit doen we om mee te liften op de security ontwikkelingen die hier gepusht en gevraagd worden vanuit bedrijven over de hele wereld.

Security audits vanuit een externe partner is het laatste vraagstuk wat op tafel ligt. We ondervinden dat business vraagstukken en security vraagstukken veelal met elkaar wedijveren om schaarse IT tijd. Om te voorkomen dat business ontwikkeling geen prioriteit krijgt, gaan we hier voor externe expertise kiezen om ons te helpen en scherp te houden. Hier zit ook direct een uitdaging aan vast. Met rijke historie en een breed ontwikkeld applicatie landschap om de business te ondersteunen is er simpelweg veel om te beveiligen en focus op te houden. Dit is een trigger om zowel functioneel als qua beveiliging toe te werken naar een Cloud platform waar beveiliging en applicaties sterk met elkaar geïntegreerd zijn.

**Jaap van Veen, ICT Manager**

## Informatiebeveiliging

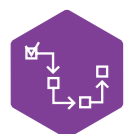
In 2021 hebben wij onze informatiebeveiligingsmaatregelen opgevoerd, zoals:



De rollen en verantwoordelijkheden voor de ICT-afdeling, de privacy officer en alle andere medewerkers zijn binnen Hanzestrohm duidelijk belegd.



Als onderdeel van ons aangescherpte ICT-beleid werken wij bovendien met de best-in-class netwerken, hardware, applicaties en andere benodigde middelen om deze goed te laten functioneren en beveiligen.



Onze ICT-management systemen zijn erop gericht om zorg te dragen voor continuïteit in de dienstverlening door in te zetten op zo spoedig mogelijk herstel in het geval van een afwijking en om zeker te stellen dat gestandaardiseerde methoden en procedures gehanteerd worden bij het aanbrengen van wijzigingen aan (componenten van) de IT-infrastructuur.



Implementatie van zaken als 2 factor authenticatie en het gebruik van conditional access policies dragen hier in 2021 aan bij.



Ons ICT-uitgangspunt is een zorgvuldige omgang met onze data en die van onze relaties, en voldoen aan wettelijke vereisten (zoals de Algemene Verordening Gegevensbescherming) en goed ondernemerschap. Zo beschermen wij onze informatie en applicaties dan ook met technische maatregelen zoals firewalls en antivirus applicaties.



Ons strikte toegangsbeleid is ingesteld om risico's op oneigenlijk gebruik van gebruikersaccounts en informatie te voorkomen. In 2021 hebben we met het GoodHabitz online trainingen platform een mooie aanvulling gekregen qua security awareness programma. Daarnaast is het opstellen van "Data Sharing Principles" voor medewerkers weer een extra stap om ook aan de awareness kant bij te dragen aan een veilige informatiebeveiliging.

## Formalisatie

Bij Hanzestrohm staan wij voor aanpakken, we zijn doeners. Tegelijkertijd zijn wij ervan overtuigd dat belangrijke zaken dienen te worden geformaliseerd en opgenomen in beleid en procedures om navolging te kunnen geven aan onze plannen en voor een transparante communicatie met belanghebbenden. Om deze reden heeft Hanzestrohm in 2021 alle uitgangspunten en doelstellingen ten aanzien van bedrijfsethiek in een ethiekbeleid geformuleerd en de Hanzestrohm Wijzer daarop aangepast. Alle medewerkers hebben de verantwoordelijkheid om de Hanzestrohm Wijzer na te leven en melding te doen in het geval van een (vermoeden van een) onethische handeling.

## Meldprocessen

Wij streven ernaar een organisatie te zijn waar geen enkel geval van discriminatie en/of intimidatie plaatsvindt. Omdat dergelijke voorvallen in elke organisatie kunnen plaatsvinden, zetten wij actief in op training en bewustwording over het herkennen van signalen van discriminatie en intimidatie, en communicatie van onze meldsystemen zodat deze voorvallen snel tegen het licht worden gehouden.

Onze werkcultuur kenmerkt zich door open en betrokken communicatie waarbij we voor elkaar klaar staan en elkaar voorzien van eerlijke feedback. Tegelijkertijd erkennen we dat dit niet altijd even makkelijk is, zeker indien geconfronteerd met ongewenst gedrag. Om deze reden kunnen alle medewerkers terecht bij een vertrouwenspersoon bij wie zij advies kunnen vragen over een (vermoedelijk) voorval van ongewenst gedrag. Daarnaast kunnen medewerkers met onze klokkenluidersregeling vermoedens van ongewenst gedrag of onethische handeling formeel rapporteren. Deze klokkenluidersregeling heeft Hanzestrohm in 2021 opgezet in lijn met de Wet Huis voor Klokkenluiders. Uiteraard wordt de klokkenluider hierbij beschermd en de onderzoeksprocedure die volgt is transparant gecommuniceerd naar alle medewerkers.

# Duurzame inkoop



## Duurzame inkoop - Ambities

In onze rol als distributeur zijn wij ons terdege bewust dat we enkel een (essentiële) spin in het web zijn. Ondernemen doen we niet alleen, maar samen met onze ketenpartners, leveranciers én klanten. We zijn ons ervan bewust dat de impact die we creëren niet begint en eindigt bij onze eigen organisatie. Zoals ook al duidelijk werd uit de CO2-Voetafdruk, is het merendeel van onze emissies en impact afkomstig uit de aanleverende waardeketen.

50

Zo kunnen we als individueel bedrijf nooit claimen echt duurzaam en toekomstbestendig te zijn als onze leveranciers dat niet ook zijn. Daarom zijn we toegewijd om samen te werken met partners die dezelfde waarden delen als wij.

Om meer structuur te brengen in hoe we duurzaamheid benaderen met onze leveranciers, hebben we in 2021 onze ambities geconcretiseerd in een 'Duurzaam Inkoopbeleid'. Daarin hebben we interne verantwoordelijkheden helder uiteengezet en hebben we 6 speerpunten ontwikkeld om onze samenwerking met ketenpartners en leveranciers te intensiveren om hun (en onze) prestaties op het gebied van duurzaamheid te verbeteren.

Onderwerpen die aan bod komen zijn:

- *Bouwen aan transparantie, communicatie, en vertrouwen door de leveranciersgedragscode (Code of Conduct)*
- *Meten van leveringsprestaties, kwaliteit en duurzaamheid met onze leveranciersbeoordeling en -scorecards*
- *Organiseren en stimuleren van initiatieven om kennis te delen in de hele keten*
- *Innovatie om onze productportfolio continu te verduurzamen*
- *Heldere duurzaamheidsnormen voor facilitaire inkoop en kantoorbenodigdheden*
- *Blijven investeren in ons inkoopteam en de relaties die zij opbouwen en onderhouden in de gehele keten*

Voor het aankomende jaar (2022) gaan we ons intern richten op het praktisch en concreet maken van wat iedereen in de organisatie vanuit zijn/haar rol kan bijdragen aan het behalen van de duurzaam inkopen doelstellingen. Zo maken we het een standaard onderdeel van het werk van de productmanagers en het inkoopteam om duurzaamheid te integreren in de relatie met de leverancier. We moeten het grote vertalen naar het kleine om te zorgen dat het door iedereen gedragen kan worden, dan maak je eigenlijk best wel grote stappen.

Mark Roos, *Manager inkoop*

“

Quote van medewerker

Sinds we hier bij Hanzestrohm echt mee bezig zijn, merk ik dat ik in mijn privé-situatie ook bewuster met duurzaamheid omga.

Je gaat dingen vanuit een ander perspectief bekijken. Want als je het klein maakt en iedereen daar een stukje van oppakt, dan maak je eigenlijk best wel grote stappen.

”



### Leveranciersgedragscode / Supplier Code of Conduct

We hebben onlangs onze gedragscode voor leveranciers voltooid en geformaliseerd. In 2022 gaan we alle nieuwe leveranciers vragen dit te ondertekenen, en zullen we ook contact opnemen met bestaande leveranciers om ondertekening van onze Code of Conduct (CoC) te vragen.

### Leveranciersbeoordeling en -scorecard

Jaarlijks worden al onze leveranciers beoordeeld aan de hand van een vragenlijst. De uitkomst van de beoordeling wordt vervolgens samengevat in een leveranciers-scorecard. Naast standaard criteria zoals kwaliteit, levering en prijs, wordt ook de duurzaamheid van de leveranciers bekeken.

Op dit moment houden we bij of de leverancier onze Supplier CoC heeft ondertekent, en vragen we of de leverancier certificeringen heeft op het gebied van duurzaamheid, bijvoorbeeld ISO14001, ISO45001 of andere sector-specifieke certificeringen. We ontwikkelen een veel meer op duurzaamheid gerichte leveranciersbeoordeling die in 2022 moet worden afgerond en geïntegreerd in onze werkprocessen. De leveranciersbeoordeling zal vragen stellen over ecologische en sociale duurzaamheidsthema's, certificeringen en focussen op het innovatievermogen van de leverancier om samen te werken op het steeds duurzamer en meer circulair maken van ons productportfolio en onze toeleveringsketen.



Mark Roos, Manager inkoop

Medewerker aan het woord

Persoonlijk was ik vanuit de afdeling inkoop altijd wel bezig met hoe kan je dingen slimmer, makkelijker en ook met minder middelen konden doen. Sinds 2019, toen Gijs Hemmink de organisatie binnenkwam, zie je dat we het echt meer gestructureerd zijn gaan aanpakken. We bepalen veel helderder wat we willen bereiken, evalueren wat we al hebben bereikt, en kijken naar de grote zaken die we nog willen bereiken in de toekomst.

We zijn steeds meer zaken aan het vastleggen en duidelijke afspraken met elkaar aan het maken. Ook zijn we zaken veel meer gaan meten in plaats van enkel af te gaan op ons gevoel of idee van wat duurzaam is. Dit proces heeft enorm bijgedragen om de duurzaamheidsinspanningen minder gefragmenteerd te maken, en meer cohesie te creëren. Voor het opstellen van ons nieuwe inkoopbeleid hebben we een proces doorlopen van veel hoor en wederhoor waarin het heel mooi was om te zien dat iedereen zijn eigen visie had en we samen tot een zo compleet mogelijk plaatje kwamen. Voor veel medewerkers geldt ook, dat doordat we professioneel veel meer bezig zijn met duurzaamheid, dat dit ook bijdraagt aan meer bewustwording privé. >

> Steeds meer mensen van verschillende afdelingen komen aanzetten met ideeën bijv. vanuit de verkoop en logistiek. Ik vind het heel leuk om te zien dat medewerkers hier zelf mee komen zonder dat hen specifiek die opdracht is gegeven. Daardoor merk je echt dat het gaat leven.

Wat mooi is om te zien, is dat met name voor onze facilitaire inkoop, leveranciers inmiddels weten dat wij graag duurzame producten willen en die pro-actief als alternatief gaan aanbieden, of hiernaar op zoek gaan in hun aanleverketens. Zo zie je ook goed hoe de impact van ons beleid buiten de organisatie een soort vliegwieleffect creëert. Dat vind ik heel mooi.

Concreet zijn we dit jaar begonnen met het uitrollen van onze Code of Conduct voor leveranciers en gaan wij steeds vaker het gesprek aan met grotere leveranciers over hoe we binnen Hanzestrohm bezig zijn met duurzaamheid en waar we naar toe willen. Hierdoor gaan de gesprekken dan ook al snel over hoe zij daar eventueel aan kunnen bijdragen, en zie je wederom het vliegwieleffect ontstaan. Veel van hen zijn net als Hanzestrohm een familiebedrijf en daardoor kunnen we elkaar goed vinden in het duurzame gedachtegoed en lange-termijn denken. Natuurlijk zijn er ook uitdagingen. Het kost best wel wat tijd en energie om ook administratief en qua datavoorzieningen alles voor elkaar te krijgen. Dit zijn dingen die veelal bovenop de normale werkzaamheden komen en moeten we ons best doen dat het geen ondergeschoven kindje wordt. Mede omdat het bedrijf flink aan het groeien is, ligt de nadruk te vaak op de andere dingen dus moeten we er actief tijd voor vrij blijven maken om de focus op verduurzaming te behouden.

In het uiteindelijke toekomstplaatje zouden we ook inzicht hebben in alle impact die ontstaat door de productie van onze producten, maar zo ver zijn we nog niet. In de waardeketen kunnen we denk ik nog meer optimaliseren, waar we bijvoorbeeld ook al actief investeren in verminderen van transportbewegingen. Dit is echter wel afhankelijk van een aantal factoren zoals de vraag van de klant en beschikbaarheid van de producten. Dus we moeten hierin een goede balans vinden. Hierin kunnen we nog wel wat slagen maken.

We zien circulariteit als een must voor verregerende verduurzaming, en ook vanuit een business perspectief is het een groeiende markt waar we graag een rol in spelen. Op de lange termijn willen we ons ontwikkelen als partner die actief ideeën en kennis bijdraagt en zorgt voor kruisbestuiving tussen verschillende partijen in (en van buiten) onze waardeketen.

### Facilitaire inkoop

Naast de inkoop van onze producten, hebben we in onze facilitaire inkoop ook al heel veel producten verduurzaamd. We hebben hiervoor inmiddels een goed overzicht van de relevante labels en certificeringen voor de verschillende en kantoorbenodigdheden en etenswaren in de kantine.

Door actief navraag te doen bij leveranciers voor duurzame(re) alternatieven hebben we inmiddels goede alternatieven voor de meeste dingen die we die Hanzestrohm regelmatig inkopen. We merken dat leveranciers dit inmiddels ook weten van ons, en vaak zelf al met duurzamere opties komen of ons op de hoogte stellen wanneer er een nieuw product op de markt is.





## Verkoop

Inkoop gaat hand in hand met verkoop. We zijn ons bewust van de sociale- en milieu-impact die wordt veroorzaakt door onze producten, zowel aan de productiekant vanuit de waardeketen, als de potentiële impact van onze producten aan het eind van hun levenscyclus. Om duurzaamheid in de gehele waardeketen te verbeteren, zijn we ons ook bewust van de impact van onze producten nadat wij ze hebben verkocht.

Uiteraard zorgen we ervoor dat al onze producten in elk geval voldoen aan de wet- en regelgeving. Om dit te waarborgen vragen we leveranciers altijd om aan te tonen dat zij voldoen aan de REACH-richtlijn, de juiste CE-markering en ELV/RoHS. Maar compliance alleen is in onze ogen niet voldoende. We willen ons productaanbod zo goed mogelijk verduurzamen. Je kunt hierbij denken aan bijvoorbeeld energiebesparende en circulaire producten, maar ook aan veranderingen in het business model achter de producten om deze bijvoorbeeld in eigendom te houden zodat we producten weer kunnen inzamelen en hergebruik of recycling kunnen faciliteren. Uiteindelijk zien we het als onderdeel van onze rol om onze klanten actief duurzame alternatieven aan te bieden.

## Rookmelder

Een goed voorbeeld is onze rookmelder, een van onze belangrijkste producten. Duurzaamheid is een belangrijke overweging voor Hanzestrohm bij de keuze samen te werken met het merk Ei Electronics. Door in te kopen van een leverancier die ISO14001 gecertificeerd is, kunnen wij er in de eerste plaats van verzekerd zijn dat het milieumanagement van de productie op orde is. Andere redenen zijn de 10-jarige levensduur van de batterijen, beperkte behoefte aan onderhoud en de mogelijkheid om op afstand controles uit te voeren.

In samenwerking met Ei Electronics hebben we ook gewerkt aan een modulair ontwerp dat het mogelijk maakt om bij vervanging enkel de module met de sensoren te vervangen waarbij de sokkel aan het plafond blijft in plaats van de hele rookmelder, wat eerder in de meeste gevallen wel gebeurde. Op dit moment wordt een rookmelder na 10 jaar trouwe dienst door de installateur naar een Wecycle-locatie gebracht. Ook zijn we bezig te onderzoeken hoe we (onderdelen van) oude rookmelders opnieuw kunnen gebruiken aan het einde van hun levensduur door in de behuizing verschillende soorten nieuwe sensoren te plaatsen. Nederlandse woningbouwcoöperaties zijn een van de grotere afnemers van onze rookmelders. Door het benadrukken van onze duurzame ambities en aanpak en door actief met hen in gesprek te gaan, dragen we bij aan verdere verduurzaming van de keten doordat de planning voor installatie of vervanging van onze rookmelders wordt gecombineerd met andere werkzaamheden, en zo gereden kilometers worden beperkt en verminderd.

## Reparatie

Voor onze Union productlijn bieden we intern een reparatieservice aan. Moet er een product gerepareerd worden? Dan is de regel: elke tacker die binnenkomt wordt de volgende dag weer uitgeleverd. Daarnaast hebben we vanuit KWx de MeterCare service voor reparatie en kalibratie, zodat meetinstrumenten langer op de juiste wijze gebruikt kunnen worden.

Duurzame services  
Aantal producten gerepareerd

2019  
1763 stuks

2020  
7345 stuks



KPI



## Partnerships

### Pilot gescheiden inzameling rookmelders

Steeds meer vastgoedeigenaren, woningcorporaties en installateurs nemen circulariteit in hun duurzaamheidsbeleid op: zij streven ernaar dat alle te gebruiken grondstoffen en materialen zo duurzaam mogelijk zijn en geschikt zijn voor hergebruik. Hemmink en WEEE hebben de handen ineengeslagen om de haalbaarheid van gescheiden inzameling samen met een aantal woningcorporaties te onderzoeken. De pilot heeft als doel om (1) inzicht te krijgen in retourlogistiek (2) te onderzoeken wat de waarde is van een rookmelder en de onderdelen aan het eind van de levensduur. Kunnen we technisch gezien een tweede leven aan bepaalde componenten geven en wat is de economische haalbaarheid? Dit zijn zaken die we gaan onderzoeken en monitoren.

### Onderzoeken met Polymer Sciencepark

Samen met Polymer Sciencepark zijn we gestart met twee onderzoeken op het gebied van kunststoffen.

- *In het eerste project onderzoeken we of onze producten (of een deel hiervan) uit circulaire grondstoffen te produceren zijn. In dit project wordt gekeken naar het vervangen van virgin HDPE in spijkerclips, door gerecycled HDPE. Daarnaast kijken we naar de mogelijkheden de virgin PP in buisklemmen te vervangen door gerecycled PP.*
- *Het tweede project sluit aan op de pilot die we met WEEE Nederland starten. Om de mogelijkheden tot recyclen in kaart te krijgen, zal er als eerste gekeken worden naar de gebruikte materialen van de geretourneerde rookmelders. Uit welke kunststoffen bestaan ze? Vervolgens wordt er gekeken hoe goed de materialen te scheiden zijn en op nieuw tot product te verwerken zijn.*



Danielle Lagerburg, Inkoop assistent

Werknemer aan het woord

Aan het begin was ik zelf niet zo bezig met duurzaamheid totdat ik erin werd geprikkeld. Het akkoord en de vrijheid die door de directie is gegeven om te zoeken naar duurzamere en iets duurdere alternatieven is nodig om het in een organisatie op gang te brengen. Sinds ik met mijn werk veel meer kijk naar duurzamere alternatieven gaat het allemaal meer leven, ook in mijn privéleven.

Als het overal meer gaat leven, gebeurt het ook meer in ons werk. Het is leuk ermee bezig te zijn, en om te zien dat het op steeds meer fronten wordt geïmplementeerd binnen onze organisatie.

# Samenvatting en vooruitblik



De afgelopen jaren hebben er veel veranderingen plaatsgevonden binnen (en buiten) Hanzestrohm. Ondanks de uitdagende tijd door Covid-19, hebben wij ons wederom sterk gemaakt voor het behouden van de verbinding tussen medewerkers onderling en tussen medewerkers en de maatschappij.



56

Met ons nieuwe online trainingsplatform, de nadruk op ontspannen werken, de vertrouwenspersoon en de nieuwe klokkenluidersregeling voor het melden van ongepast gedrag en misstanden, hebben we ingezet op een veilige en prettige werkomgeving. Bovendien zijn we trots op de MVO-initiatieven waar we ondanks de Covid-maatregelen aan hebben kunnen bijdragen.

Daarnaast zijn we meer nadruk gaan leggen op duurzaamheid en de invulling daarvan over de gehele linie van onze bedrijfsvoering. Hierdoor zijn we in staat geweest om nog meer te innoveren. Onze duurzaamheidsstrategie bestond uit het eerst inzichtelijk maken van alle relevante informatie over onze impact op mens en milieu, met onder meer de CO2-voetafdrukcalculatie en de brede EcoVadis beoordeling. Op basis van deze analyses konden wij concrete doelstellingen en Key Performance Indicators formuleren waarmee we onze voortgang kunnen monitoren en evalueren. Vervolgens hebben we in kaart gebracht welke maatregelen en procedures geïmplementeerd moesten worden om die doelstellingen te bereiken. Onze CO2 reductie strategie, ons energiezuinige kantoorpand, de gesprekken met onze leveranciers en partners over duurzaamheid en de transitie naar een circulaire economie, dragen allemaal bij aan het verbeteren van onze impact.

We zijn trots dat we door onze inspanningen in het afgelopen jaar van een bronzen EcoVadis medaille zijn gegroeid naar een gouden medaille en daarmee tot de top van onze sector presteren op het gebied van duurzaamheid.



De komende jaren willen wij ons verder inzetten voor nog meer betekenisvolle activiteiten en innovaties. Dit houdt in dat we onze groepsstrategie gaan aanscherpen waarin duurzaamheid een centralere rol zal spelen. We zullen ten eerste reflecteren op de voortgang op onze doelen en kijken naar de data die we verzamelen en monitoren op basis van die vastgestelde Key Performance Indicators. Ook gaan we op basis van onze recente EcoVadis-beoordeling een analyse uitvoeren om te bepalen waar we verder kunnen verbeteren. Als volgende stap zullen we onze doelstellingen verder aanscherpen en ambitieuze maar realistische targets opstellen om ons te motiveren, te blijven innoveren en verbeteren.

Hanzestrohm zet zich per pijler in op het volgende:



### Milieu

Om onze impact op het milieu verder te verbeteren brengen we opnieuw onze CO2-voetafdruk in kaart. We nemen hierin ditmaal meer emissiefactoren mee uit Scope 3 om de impact uit de gehele keten beter in kaart te brengen. Op basis hiervan zullen we verdere stappen ontwikkelen om deze te reduceren. Daarnaast zal door zelf te meten wat de CO2-impact is van inkomende transport en zodoende te weten te komen wat de grootste factor is in de voetafdruk een stuk bewustwording ontstaan op de afdeling inkoop. Er zal worden onderzocht of het mogelijk is om in de toekomst voor reguliere orders de CO2-voetafdruk inzichtelijk te maken, zodat dit een vast criterium wordt tijdens het bestelproces (naast leverbetrouwbaarheid en voorraadhoogte).



### Duurzaam inkopen

Samenwerking in de keten met oog voor mens en milieu is voor ons belangrijk. We willen duurzaamheid nog meer aankaarten bij onze leveranciers en met hen in gesprek gaan over duurzame wijze van produceren en circulaire verdienmodellen. Bij het inkopen van nieuwe product(categorieën) staat duurzaamheid bovenaan.



### Eerlijk zaken doen

Het heeft onze hoogste prioriteit om onze bedrijfsvoering in overeenstemming met relevante wetgeving en ethische normen te realiseren. In 2022 zetten wij ons verder in op het uitvoeren van onderzoek van beoogde partners om ethische bedrijfsvoering te garanderen. Om te blijven anticiperen op steeds vernuftigere (cyber)-criminaliteit, zetten wij ons continu in voor het up to date houden van onze informatiebeveiligingssysteem.



### Mens en maatschappij

Duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en ontwikkeling van onze medewerkers, alsmede aandacht voor de maatschappij om ons heen, zijn sinds jaar en dag speerpunten van onze organisatie. Wij willen verder verbeterlagen maken door navolging te geven aan de resultaten van het medewerkeronderzoek. We vieren niet alleen het prachtige rapportcijfer dat wij van onze medewerkers hebben ontvangen, maar zetten het komende jaar ook stappen om de ervaren werkdruk te reduceren, het inwerktraject voor nieuwe medewerkers te optimaliseren en algeheel efficiënter samen te werken. De kernwaarden die centraal staan binnen Hanzestrohm willen we nadrukkelijk onder de aandacht brengen bij onze medewerkers met de recent ontwikkelde kernwaardentoolkit.



## Een aantal specifieke activiteiten die op onze agenda staan zijn:

### Kairos

Met onze investeringsmaatschappij Kairos zijn we voornemens om bij (nieuwe) participaties gebruik te maken van de EcoVadis methodologie om ook duurzaamheid als criterium mee te nemen bij investeringen.

### Technische Unie

We willen verdere aansluiting zoeken bij belangrijke partners in onze markt. Zo heeft onze klant Technische Unie een drietal speerpunten waarop zij willen verbeteren (verpakking, transport en meer duurzame producten). Omdat wij geloven dat samenwerking een sleutelwoord is in verduurzaming, zullen we onderzoeken hoe wij aansluiting kunnen vinden bij dit soort initiatieven.

### Fortona

Met onze nieuwe werkmaatschappij beogen we slimme producten en diensten aan te bieden die klanten inzicht geven in hun omgang met stroom en nieuwe mogelijkheden bieden om efficiënt bij te dragen aan de energietransitie.

### In gesprek over duurzaamheid

Duurzaamheid gaat nog meer onderwerp van gesprek worden door dit te agenderen voor kwartaaloverleggen. Bovendien gaan we het gesprek aan met onze leveranciers en blijven wij dit voeren om hierin samen ambitieuze meters te maken.

### JMV

Met onze leverancier zijn we aan het onderzoeken of er gebruik kan worden gemaakt van plastic recylaten en welke aanpassingen dit vereist in het proces.

### Rookmelders

We willen graag – op basis van de resultaten – vervolg geven aan de duurzaamheidspilots die we in 2021 zijn begonnen. Met name het initiatief met onze rookmelders zal verder worden ontwikkeld.

### Kantoorpanden.

We streven naar 100% duurzame energie in onze kantoorpanden in 2022.

Dit is het eerste duurzaamheidsverslag dat we publiceren. Ieder jaar zullen wij opnieuw een verslag uitbrengen om onze duurzaamheidsprestaties en de uitdagingen die we tegenkomen te delen met de buitenwereld. Wij hopen hiermee vooral bij te dragen aan kennisdeling en mogelijkheden voor onze sector om duurzaam te innoveren. Tegelijkertijd anticiperen wij daarmee ook op aankomende (EU) wetgeving ten aanzien van duurzaamheidsverslaggeving die voortkomt uit de Green Deal van de Europese Unie.

We kijken ernaar uit jullie via deze weg op de hoogte te houden van onze ontwikkelingen!

 **HANZESTROHM**

**#1**

Ondernemen doe je voor generaties



Popovstraat 1  
18004 DA - Zwolle  
Postbus 40013  
T.085 - 48 72 400  
[info@hanzestrohm.nl](mailto:info@hanzestrohm.nl)  
[hanzestrohm.nl](http://hanzestrohm.nl)