

JAN BAKKER

MVO jaarverslag 2022



samen sterk

1. VOORWOORD

Voor u ligt het MVO-jaarverslag 2022 waarmee we verantwoording afleggen over ons gevoerde beleid ten aanzien van de aspecten People, Planet en Profit. Wij hebben voor onze organisatie de volgende MVO-speerpunten, tezamen met onze stakeholders destijds, vastgesteld:

- ✓ Het sociaal maatschappelijk aspect, waarin we ons als goed werkgever willen opstellen naar onze medewerkers met hun gezin. Dit door de speerpunten:
 - ✓ Verantwoord en transparant bestuur
 - ✓ Gezondheid en veiligheid op het werk
 - ✓ Ontwikkeling van de regio
- ✓ Het milieu, waarin we beseffen dat we ook als transportonderneming een grote verantwoordelijkheid hebben. Daarom hebben we hierin het volgende speerpunt vastgesteld:
 - ✓ Het tegengaan van milieuvervuiling en klimaatverandering met de nadruk op het nog verder reduceren van de CO₂-uitstoot
- ✓ Dit alles in een balans met voldoende oog voor het rendementsaspect. Dit om continuïteit van het MVO-beleid in de toekomst te kunnen garanderen. Dit doen we door:
 - ✓ Goede dienstverlening aan klanten

Om naar de toekomst de MVO-speerpunten opnieuw te kunnen bepalen is er in 2022 een materialiteitsbepaling gedaan. Deze is gebaseerd op de uitkomsten van de driejaarlijkse stakeholdersanalyse, het klanttevredenheidsonderzoek en de nulmeting MVO van de medewerkers van Jan Bakker.

Wees deel van de oplossing, niet onderdeel van het probleem.

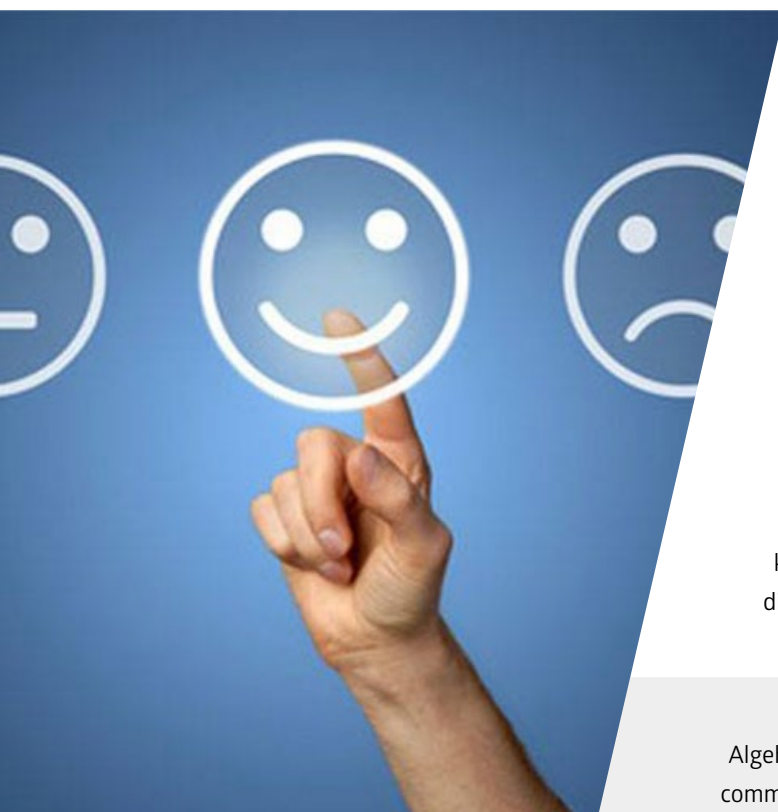
- Stephen R. Covey



INHOUD

- 1 Voorwoord
- 2 Uitkomst onderzoeken
- 3 Verantwoord en transparant bestuur
- 4 Gezondheid en veiligheid op het werk
- 5 CO₂-reductie
- 6 Ontwikkeling van de regio
- 7 Goede dienstverlening aan klanten

UITKOMST ONDERZOEKEN



UITKOMST KLANTTEVREDENHEIDS- ONDERZOEK

In het laatste kwartaal van 2022 is een enquête gehouden onder meer dan 2.000 klanten, de respons hierop was met 237 beantwoorde vragenlijsten voldoende materieel te noemen. Analyse levert het volgende beeld op: het best scorende onderwerp was de representativiteit van de medewerkers en het materieel met een cijfer van 8,8 op een schaal van 10. Het minst goed scorende onderdeel was het onderwerp prijs-/kwaliteitverhouding ten opzichte van het product en/of dienst. Omgerekend een 7,6 op dezelfde schaal.

Algehele aanbeveling uit het klantonderzoek is dat communicatie met de klanten essentieel is en blijft. Of het nu gaat om het (niet kunnen) nakomen van afspraken, het opvolgen van problemen waaronder verkeerde facturatie, het proactief leveren van informatie of het uitbreiden van de communicatie van KAM-aspecten zoals; veiligheid en milieu. Uiteindelijk willen klanten geen openstaande vragen meer hebben in het verkoopproces, deze dienen te worden afgehandeld in een afgesproken tijdsbestek.

UITKOMST EXTERNE STAKEHOLDERSANALYSE

In het onderzoek zijn elf relaties geïnterviewd waarbij er twaalf hiervoor zijn uitgenodigd. Dit vond plaats in de periode van juni tot en met oktober. De relaties vertegenwoordigen de sectoren transport, infra en agro; vijf uit de agrarische sector en drie uit zowel de transport- als de infrasector.

Uit de onderzoeken kwam de volgende rangorde in belangrijkheid van MVO-onderwerpen naar voren:

- 1 Lokale betrokkenheid.
- 2 KAM-aspecten: gezondheid en veiligheid.
- 3 Ketenverantwoordelijkheid.
- 4 Reduceren milieuvervuiling.
- 5 Transparantie.
- 6 Duurzaam (her)gebruik hulpbronnen.

Vanaf volgend jaar zal op basis van deze zes aspecten het MVO-beleid gevoerd gaan worden. De verantwoording zal, zoals u inmiddels van ons gewend bent, plaatsvinden in het jaarlijkse MVO-verslag.



UITKOMST NULMETING MEDEWERKERS

In het najaar van 2022 is voor de derde keer de driejaarlijkse nulmeting onder medewerkers gehouden. Over de jaren heen is er sprake van een positieve ontwikkeling van het aantal respondenten. Dit kan betekenen dat medewerkers steeds bewuster zijn van het maatschappelijk verantwoord ondernemen. De 46 medewerkers die de 61 vragen over de MVO-aspecten hebben beantwoord geven gemiddeld een cijfer van 7,6. Dit is weliswaar een daling t.o.v. het voorgaande onderzoek maar nog steeds hoger dan de benchmark van het onderzoeksbureau. Mogelijkerwijs draagt de hogere deelname hieraan bij en/of ook de coronatijd, waarbij de algehele stemming minder positief was. Als we kijken naar de hoogst scorende onderwerpen dan kan worden gesteld dat de organisatie Jan Bakker sterk scoort op de regionale aspecten. Een aantal voorbeelden hiervan zijn:

- 1 De organisatie is betrokken bij opleidingen van mensen in de regio en biedt stageplekken aan.
- 2 Deelname aan en/of ondersteunen van lokale verenigingen.
- 3 Gebruik van lokale leveranciers.
- 4 De organisatie werkt samen met andere organisaties aan verduurzaming.
- 5 Gebruik van duurzame energiebronnen.

Een aantal voorbeelden van onderwerpen die meer aandacht verdienen zijn:

- 1 Het oefenen van het ontruimen van de werkplek bij noodsituaties.
- 2 Minder en gescheiden afval inzamelen.
- 3 Helder sanctiebeleid ongepast gedrag.
- 4 Het structureel houden van functionerings- en/of beoordelingsgesprekken.
- 5 Meer transparantie c.q. communicatie over CO2 footprint en financiële kengetallen.

Inmiddels zijn van bovenstaande genoemde onderwerpen een aantal gelijk opgepakt, waaronder het vaker oefenen van ontruiming onder leiding van het BHV-team. Daarnaast zijn er een zogenaamde: 'Jan Bakker Code' en het boekje: 'Werken bij Jan Bakker' begin 2023 uitgebracht. Hierin wordt beschreven hoe te werken volgens de principes van Jan Bakker en hoe te handelen indien er mogelijk zaken zijn die hier niet aan voldoen. Zie hiervoor verder: 'Verantwoord en transparant bestuur'. De andere genoemde onderwerpen zijn inmiddels geagendeerd voor 2023.



VERANTWOORD EN TRANSPARANT BESTUUR

Bij Jan Bakker is sinds de oprichting van het bedrijf “samenwerken” het sleutelwoord voor succes. Zo bouwen onze medewerkers aan duurzame relaties met klanten, leveranciers en andere belanghebbenden. We denken mee en doen wat we zeggen. Daar zijn we trots op.

In stakeholderonderzoeken scoren we dan ook goed op onder andere het onderwerp eerlijk zakendoen. Dat neemt niet weg dat we in onze sterk groeiende organisatie voortdurend aandacht moeten schenken aan onze waarden om ze te behouden. Ook maatschappelijke ontwikkelingen vragen van ons een hoge mate van integriteitsbewustzijn. Daarom hebben we integriteit tot één van onze kernwaarden benoemd.

Minder positieve gebeurtenissen tonen aan dat wij meer inzichtelijk moeten kunnen maken op welke manier we werken. De gerechtelijke uitspraak op 10 januari 2022 was hiervan een voorbeeld. Het toonde aan dat we aan iedereen moeten kunnen laten zien op welke wijze we onze beslissingen nemen, dat we risico's op het gebied van integriteit vroegtijdig herkennen en maatregelen nemen om deze risico's te beheersen. In 2022 is daarom het beleidsplan integriteit voor de Jan Bakker Groep gepresenteerd. Hieruit zijn we gestart met het integriteitsmanagement. Door middel van de schematische integriteitsrisicoanalyse hebben we de risico's van diverse bedrijfsonderdelen in

kaart gebracht. Op basis van een aangebrachte prioritering worden stapsgewijs de risico's behandeld. Belangrijk hierin is het kunnen herkennen van risico's door de medewerker en hierin juist te handelen. Hieruit voortvloeiend is gestart met het opstellen van de Jan Bakker Code, een meldinstructie voor het doen van meldingen alsook het ontvangen van meldingen door de leidinggevenden, het aanstellen van een gecertificeerd vertrouwenspersoon, voor het kunnen melden van eventuele misstanden of ongewenste omgangsvormen. Dit kan zowel intern als extern gebeuren bij de arbodienst.

INTEGRITEITSCOMMISSIE

Voor de uitvoering van het integriteitsbeleid: het monitoren en het toezicht houden op de uitvoering van de voorgestelde verbeteracties op de geconstateerde risico's, is een integriteitscommissie ingesteld. Op 29 september 2022 was de eerste bijeenkomst, de commissie bestaat uit zeven medewerkers vanuit diverse disciplines van het bedrijf.

‘Bij Jan Bakker zien we integriteit als een onderdeel van onze professionele werkhouding. Samen werken we bij Jan Bakker volgens de wetten, regels en onderlinge afspraken die op onze

activiteiten van toepassing zijn. Als in de praktijk onze integriteit onder druk komt te staan dan pakken we het samen op en leren er met de hele organisatie van. Samen Sterk!’



GEZONDHEID EN VEILIGHEID OP HET WERK

Certificeringen zijn voor ons toenemend belangrijk. Deze tonen objectief aan wat onze inspanningen op de diverse deelgebieden zijn. Dit is belangrijk naar onze stakeholders toe, waaronder onze medewerkers. We zijn dan ook trots op het feit dat het kwaliteitsbesef steeds meer een integraal onderdeel is van de bedrijfsvoering. Om onze ambities hierop naar de toekomst te kunnen waarmaken hebben wij de personele bezetting van één medewerker uitgebreid naar twee medewerkers.

SAFETY CULTURE LADDER

De Safety Culture Ladder ('de veiligheidsladder') is een certificering waarbij het veiligheidsbewustzijn, -houding en -gedrag van onze medewerkers wordt beoordeeld door middel van treden. Er zijn vijf treden. Afgelopen jaar hebben we voor Jan Bakker Transport B.V. trede drie gehaald. Hiermee hebben we een mijlpaal gerealiseerd waar we terecht trots op zijn! We laten met deze trede zien dat we veiligheid belangrijk vinden en daarmee ook dat we open staan voor een verdere ontwikkeling op het gebied van veiligheidsbewustzijn. Dit moet het realiseren van trede vier op termijn mogelijk maken.



GRASP

Voor ons landbouwbedrijf hebben we het GRASP-certificaat weten te behouden en zelfs weten te verbeteren naar een maximale score. Het certificaat staat voor een beoordeling over ons als werkgever over hoe wij omgaan met de sociale aspecten van onze medewerkers. Denk hierbij aan het welzijn, waaronder de gezondheids- en veiligheidsrisico's, en het beloningsniveau van onze medewerkers. Het certificaat heeft primair tot doel uitbuiting van medewerkers tegen te gaan.

PERSONEELSACTIVITEITEN

Omdat de boog niet altijd gespannen kan staan worden er regelmatig personeelsbijeenkomsten gehouden waarbij de informele sfeer kenmerkend is. Bij een hapje en een drankje kan dan worden bijgepraat en worden collegiale banden verder verstrekt. Na de Coronajaren waarin dit niet- of op een aangepaste wijze mogelijk was, werd 2022 het begin naar het 'oude' normaal. We vierden het traditionele jaarlijkse zomerfeest in juni, waarbij alle medewerkers met het gezin konden genieten van een buffet met daaromheen allerlei festiviteiten. Het Sinterklaasfeest voor de kinderen van onze medewerkers werd uitgebreid gevierd.

Na jaren kon het weer georganiseerd worden in MFC Hart van Oosterwolde: samen met hun ouders konden de kinderen daar een cadeau in ontvangst nemen van de échte Sinterklaas, waarna later een verzorgd koud en warm buffet klaarstond voor iedereen. Verder waren er weer de frequente, zogenaamde 'klets en snacktime' bijeenkomsten: waar iedere werknemer aan het eind van de middag welkom is en waar het laatste nieuws van je werk wordt besproken, nieuwe collega's worden ontmoet en er de gelegenheid is om die ene collega persoonlijk feliciteren met de geboorte van zijn of haar kind.

HET ZOMERFEEST



CO₂-REDUCTIE

HET TEGENGAAN VAN MILIEUVERVUILING EN KLIMAATVERANDERING MET DE NADRUK OP HET NOG VERDER REDUCEREN VAN DE CO₂-UITSTOOT

START PLAATSING WINDMOLENS

Deels op onze gronden van het agrarische bedrijf in Flevoland is er een start gemaakt met de plaatsing van windmolens. Dit als onderdeel van Windkoepel Groen. De viertal molens zullen worden geëxploiteerd door Pure Energie. Indien ze medio 2024 gereed zijn, gaan ze naar verwachting gezamenlijk 92.000 MWh aan groene stroom per jaar produceren. Dit is genoeg voor het elektriciteitsverbruik van ruim 35.000 gezinnen.



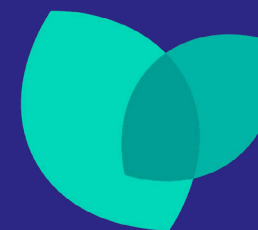
VOLVO FULL ELECTRIC

In 2022 hebben we als transportbedrijf, om verdere CO₂-reductie te realiseren, gekozen om vijftien volledig elektrische vrachtwagens te bestellen. Na de introductie van de elektrische personenauto die voortdurend meer gangbaar wordt op de weg, is de elektrische vrachtwagen sterk in opkomst. We zullen deze steeds vaker gaan zien op de snelweg. Om deze geheel van duurzame energie te voorzien hebben we het plan opgepakt om deze vrachtwagens zelf te gaan opladen met de energie welke is geproduceerd door onze zonnepanelen. Echter omdat overdag deze energie wordt geproduceerd en 's nachts de vrachtauto's worden geladen, zal met behulp van tussentijdse batterijopslag de zonne-energie worden opgeslagen. Op deze manier kunnen wij geheel emissieloos het transport voor opdrachtgevers verzorgen.



CO₂-PRESTATIELADDER

In 2022 hebben wij onze certificering van de CO₂-prestatieladder op trede vier, van de vijf treden welke maximaal zijn te halen, kunnen behouden. Bij deze trede vier hoort ook een ambassadeursfunctie voor het uitdragen van de kennis op het gebied van CO₂-reductie. Door onze deelname aan de brandstofreductiebijeenkomsten proberen wij onze opgedane kennis actief met andere ondernemers te delen. Dit doen we samen in het Sectorinitiatief Brandstofreductie Noordoost Nederland.



CO₂-PRESTATIELADDER

ONTWIKKELING VAN DE REGIO

Als goed werkgever voelt Jan Bakker zich nauw verbonden met haar medewerkers en de omgeving waarin zij opereert.

Om de lokale leefomgeving te ondersteunen draagt Jan Bakker hieraan veel bij door middel van sponsoring van het verenigingsleven en plattelandsontwikkeling. Een greep uit de verenigingen en evenementen die in 2022 bijdrage hebben mogen ontvangen:

- ✓ Diverse lokale Oranjeverenigingen.
- ✓ Diverse lokale sportclubs en voetbalverenigingen.
- ✓ Lokale oogstfeest en -dagen.
- ✓ Promotie van het openstellen van agrarische bedrijven voor het publiek en open dagen.
- ✓ Organisatie van regionale fokveedagen.
- ✓ Samen met infra- en recyclingbedrijf Van Werven is het hoofdsponsorcontract van voetbalvereniging OWIOS (OverWinnen is Ons Streven) uit Oldebroek verlengd voor de duur van 4 speelseizoenen. We kijken er naar uit om D.V. als hoofdsponsor het 100-jarige jubileum mee te mogen vieren!
- ✓ Speciale aandacht ging in 2022 uit naar het ondersteunen van het boerenprotest, met als hoogtepunt de landelijke bijeenkomst in Stroe. De protesten werden georganiseerd op het voorgenomen beleid van de uitstoot van stikstof door de Nederlandse veehouderij. Wij realiseren ons dat ongewijzigd beleid een zeer grote impact zal hebben op de werkgelegenheid in de agrarische sector en de leefbaarheid van het platteland.

‘Wij bieden ruimte voor onze medewerkers om hun maatschappelijke betrokkenheid vorm te geven’

Ook bieden wij ruimte voor onze medewerkers om hun maatschappelijke betrokkenheid vorm te geven. Door twee vrachtwagens beschikbaar te stellen werden vier medewerkers van Jan Bakker in de gelegenheid gesteld om via de Stichting: Christian Refugee Relief hulpgoederen te transporteren naar Griekenland. Dit voor de vluchtelingen in Athene en Lesbos.

Daarnaast hebben een vijftal chauffeurs van Jan Bakker met veel enthousiasme meegedaan aan een tourrit voor mensen met geestelijke en/of lichamelijk beperking: de truckrun Vlagtwedde. In totaal deden 185 vrachtwagens hieraan mee. Jan Bakker stelde de vrachtauto's beschikbaar aan de medewerkers en hun 'bijrijders', waarvan de meeste al weken uitkeken om deze tocht te mogen meemaken. "Een heus feestje en een ontzettend dankbaar ritje", aldus een van de chauffeurs.



GOEDE DIENST- VERLENING AAN KLANTEN

ZICHTBAARHEID IN DE MARKT

Om de continuïteit van het bedrijf naar de toekomst te borgen is voldoende instroom van nieuwe medewerkers en klanten belangrijk. Daarom is het goed om zichtbaar te zijn in de markt. Dit zowel voor onze (potentiële) klanten als toekomstige medewerkers. En daar kun je niet vroeg genoeg mee beginnen.

Om Jan Bakker als werkgever te promoten zijn we aanwezig geweest op onder andere de volgende evenementen:

- ✓ Instapdag: 'ik word vrachtwagenchauffeur' van Sectorinstituut Transport en Logistiek (STL) in Zwolle op 15 maart.
- ✓ Banenmarkt van Jobtrans in Genemuiden.

Voor onze (toekomstige) klanten waren wij aanwezig op onder andere de volgende evenementen:

- ✓ Biobeurs gekoppeld aan de Biokennisweek in Den Bosch.
- ✓ Grasdag bij Melkveebedrijf Berghorst in Dronten: over graswinning en goed ruwvoer.
- ✓ Open dag bij het melkgeitenbedrijf van Maatschap Wiarda-Galama in Raard.
- ✓ Open Dag bij het melkveebedrijf van Maatschap De Haan in Oosterzee.
- ✓ Open Dag bij Melkveebedrijf Luttikhof in Hellendoorn.
- ✓ Demodag aardappelrooien met Dewulf/Bart Agro Mechanisatie op ons akkerbouwbedrijf in Flevoland.

Uiteraard en inmiddels een terugkerende gebeurtenis is de aanwezigheid van Jan Bakker op de Biobeurs. De beurs is een unieke gelegenheid om de gehele biologische keten te ontmoeten. Voor het eerst niet in Zwolle maar in Den Bosch georganiseerd. Op 12 en 13 januari waren diverse medewerkers van onze fourage- en mesthandel aanwezig.



JAN BAKKER

JAN BAKKER ALS OPLEIDINGSBEDRIJF

In 2022 hebben we als bedrijf aan maar liefst 21 medewerkers een leerplek geboden om hun theoretische kennis in de praktijk uit te oefenen. Dit zowel vanuit een BBL-opleiding als stageplaats. Dat het ook een wederzijdse klik kan opleveren bleek uit de 5 medewerkers die we een contract hebben kunnen aanbieden. Ook biedt Jan Bakker werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We zijn verguld met de bijdrage van tien volwaardige medewerkers binnen ons bedrijf.

PRESENTATIE VAN WESTREENEN

Voor de medewerkers van onze stakeholder Van Westreenen mochten we op 28 juni een presentatie verzorgen over het bedrijf Jan Bakker in het algemeen en over de ontwikkelingen in de landbouw en van de akkerbouw in het bijzonder. Dit deden we op ons akkerbouwbedrijf in Flevoland. Door de wederzijdse kennis en ervaring te delen werd het een leerzame bijeenkomst waar beide partijen in de toekomst hun voordeel mee kunnen doen.

Verder bezochten wij met onze daartoe betrokken medewerkers Laboratorium Eurofins en een voorlichtingsbijeenkomst over de digitalisering in 2023 van de mestvervoersdocumenten, de zogenoemde rVDM. Door deze digitalisering wordt niet alleen de mestdistributieketen transparanter maar wordt er, zeker ook landelijk gezien, een enorme papierberg bespaard!



NAWOORD

We vertrouwen erop u met dit verslag een beeld te hebben gegeven van onze activiteiten en resultaten op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen. MVO is iets dat bij Jan Bakker hoort. En ook in de toekomst zal blijven horen. MVO zien we bij Jan Bakker als een continu proces, dat altijd beter kan. Maar dat kunnen we niet alleen. U las in dit MVO-verslag al over diverse stakeholdersonderzoeken en de uitkomsten daarvan. Deze uitkomsten hebben wij verder gebruikt om nog betere, en bovenal ook bewustere, keuzes te kunnen maken op de meest relevante en actuele MVO-aandachtsgebieden. Dit hebben we vastgelegd in ons nieuwe MVO-programma 2023-2025. Benieuwd naar de aandachtspunten welke wij voor de komende jaren hebben gekozen? U leest het [hier](#).

Vragen over MVO of duurzaamheid?
Neem contact op.

**samen sterk
naar de toekomst**



JAN BAKKER

HOOFDKANTOOR

Duurzaamheidstraat 78
8094 SB Hattemerbroek

Postbus 20
8096 ZG Oldebroek

☎ 085 30 13 300

✉ info@janbakker.nl

🌐 janbakker.nl

