ESG Impact Rapport 2025

Yellow Hive



Inhoud

Onze organisatie 3

Strategie, businessmodel en ESG-aanpak 5

CO_2-footprint 7

Environmental - Minder uitstoot, meer toekomst 9

Social - Goed voor onze mensen 17

Governance - Doen wat juist is & Digitale zekerheid 25

Voorwoord

Beste partner van Yellow Hive,

2025 was voor Yellow Hive een jaar van groei. Stap voor stap bouwen we aan een sterk collectief van ondernemende labels in de financiële dienstverlening. Groei is onze richting. Duurzaamheid ons kompas.

Wij geloven dat groei alleen werkt als we ook goed zorgen voor mens, milieu en maatschappij. Daarom hebben we in 2025 een nieuwe ESG-strategie gemaakt voor de periode 2026–2030. Deze strategie bestaat uit vijf ESG-impactgebieden. Samen vormen ze de basis voor hoe wij duurzaam willen groeien.

De komende jaren voeren we deze strategie stap voor stap door. We zorgen dat ESG terugkomt in hoe we werken, hoe we keuzes maken en hoe we samenwerken. Zo bouwen we verder aan een organisatie die klaar is voor de toekomst en waarin vertrouwen centraal staat.

Ik nodig je uit om ons ESG Impact Rapport 2025 te lezen en samen met ons verder te bouwen aan duurzame groei.

Met vriendelijke groet,

Ger Knikman
CEO Yellow Hive



Onze organisatie

Wij zijn Yellow Hive, een ondernemend collectief van financiële dienstverleners met vestigingen in Nederland en Duitsland. In dit ESG Impact Rapport laten we zien hoe onze activiteiten waarde creëren en waar we de meeste impact maken.

We doen dat aan de hand van vijf samenhangende ESG-impactgebieden. Deze raken alle onderdelen van toekomstbestendig ondernemen, van klantbelang en digitale veiligheid tot goed werkgeverschap, integer bestuur en CO_2-reductie.

Dit zijn enkele kenmerken van Yellow Hive:

- Juridische vorm: Besloten vennootschap (BV)
- NACE-code: 64.20 - 66.22 - 66.19
- Aantal medewerkers 31-12-2025: 761
- Land van primaire activiteiten: Nederland
- Hoofdkantoor locatie: Siriusdreef 58, 2132 WT Hoofddorp Nederland – coördinaten: 52.2902772, 4.7088053

ESG is direct verbonden met onze algemene strategische kernwaarden

- Aandacht maakt het verschil
- Groeien door te doen
- Eigenaarschap maakt ons sterker

We bieden rust, zekerheid en perspectief, met technologie én persoonlijke aandacht. Zo realiseren we blijvende waarde voor onze klanten, medewerkers, ondernemers en de samenleving.

In het kort

Medewerkers

761

Voertuigen

94

Locaties

50



Strategie, businessmodel en ESG-aanpak

Yellow Hive is een collectief van ondernemende labels dat actief is de financiële dienstverlening. We werken onder andere in verzekeringen, pensioenen, hypotheken en arbodienstverlening. Daarbij bedienen we zowel zakelijke klanten (B2B) als particuliere klanten (B2C). We verbinden klanten met financiële aanbieders en risicodragers.

Onze ESG-strategie is gebaseerd op een dubbele materialiteitsanalyse die in 2025 is uitgevoerd volgens de richtlijnen van de Europese Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Op basis daarvan hebben we vijf ESG-impactgebieden bepaald die richting geven aan onze keuzes en activiteiten:

- **Helder & duidelijk**
- **Goed voor onze mensen**
- **Doen wat juist is**
- **Digitale zekerheid**
- **Minder uitstoot, meer toekomst**

Met deze vijf ESG-impactgebieden maken we duurzaamheid concreet. We koppelen klantbelang, integriteit, digitale veiligheid, goed werkgeverschap en klimaatverantwoordelijkheid direct aan onze rol in de financiële dienstverlening. ESG is daarmee een vast onderdeel van onze strategie, onze processen en onze dienstverlening.

Beleidsdocumenten en kaders

De volgende documenten geven richting aan hoe wij werken: missie-, visie- en ambitiedocument met duidelijke kernwaarden en kerncompetenties en ESG-strategie 2026-2030.

ESG-verantwoordelijkheid

Binnen Yellow Hive is ESG onderdeel van onze strategische aansturing en dagelijkse praktijk. We hebben duidelijke verantwoordelijkheden ingericht om de uitvoering van onze ESG-strategie te borgen. De ESG-strategie valt onder de verantwoordelijkheid van de Chief Financial Officer (Robbert Sturm). Onze directeur Legal & Compliance (Nissim Smit) is operationeel verantwoordelijk voor de implementatie van de nieuwe ESG-strategie 2026-2030. Elk ESG-impactgebied heeft een eigen ESG-ambassadeur die verantwoordelijk is voor de voortgang en implementatie.

Ketenbenadering

Bij de voorbereiding op CSRD en de ontwikkeling van onze Dubbele Materialiteitsanalyse (DMA) hebben wij onze ketenpartners betrokken. Via surveys, diepte-interviews en workshops spraken we met klanten, leveranciers, investeerders (waaronder onze Private Equity partner) en medewerkers. Daarnaast hebben we expliciet aandacht gehad voor stille stakeholdergroepen, zoals toekomstige generaties. Klimaatimpact en langetermijnwaarde zijn integraal meegenomen in onze ESG-analyse.

Vooruitblik

In de periode 2026–2030 implementeren wij onze nieuwe ESG-strategie en werken we stap voor stap aan meetbare voortgang op onze ESG-doelen. Beschikbare ESG-data zetten we structureel in voor monitoring, benchmarking en transparante impactmeting richting klanten, medewerkers en investeerders.

CO_2-footprint

Voor het meten van onze CO_2-uitstoot gebruiken we het Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol). Dit is de wereldwijd erkende standaard voor het transparant en consistent berekenen en rapporteren van broeikasgasemissies. Voor de berekeningen maken we gebruik van emissiefactoren van www.CO2emissiefactoren.nl, een databron die regelmatig wordt bijgewerkt. De uitstoot die we rapporteren gaat over onze eigen organisatie. Deze cijfers vormen de basis voor onze plannen om onze impact te verkleinen.

Onze impact

Onze directe uitstoot komt vooral door energiegebruik, huisvesting en de mobiliteit van onze medewerkers. We nemen verantwoordelijkheid door deze uitstoot structureel te meten en stap voor stap te verlagen.

Klimaatverandering en onze dienstverlening

Klimaatverandering heeft directe invloed op onze sector. Extreem weer zorgt voor meer schade en hogere verzekeringsclaims. Tegelijk spelen energielabels en fysieke klimaatrisico's een steeds grotere rol bij de waardering van vastgoed en financiering. We nemen deze ontwikkelingen mee in ons klimaattransitieplan. Jaarlijks brengen we onze CO_2-footprint in kaart en we hebben klimaat opgenomen in onze ESG-governance.

Onze plannen

Voor de komende jaren werken we aan een CO_2-reductieplan richting 2030 en een breder klimaattransitieplan met een doorkijk naar 2050.

GREENHOUSE GAS PROTOCOL

Onze CO_2 footprint

Zakelijk vervoer Scope 1	**304,05** *In ton kg CO_2*
Verwarming Scope 1	**165,12** *In ton kg CO_2*
Zakelijk vervoer Scope 2	**61,88** *In ton kg CO_2*
Elektriciteit Scope 2	**198,37** *In ton kg CO_2*
Zakelijke Reizen met voertuigen van derden Scope 3	**54,88** *In ton kg CO_2*
Totaal bruto CO_2-footprint	**784,30** *In ton kg CO_2*
Compensatie met CO_2 certificaten	**0,00** *In ton kg CO_2*
Totaal netto CO_2-footprint	**784,30** *In ton kg CO_2*



Environmental - Minder uitstoot, meer toekomst

Bij Yellow Hive vinden we dat groei alleen waarde heeft als die toekomstbestendig is. Vanuit ons ESG-impactgebied ‘Minder uitstoot, meer toekomst’ werken we stap voor stap aan het verkleinen van onze ecologische voetafdruk. We maken bewuste keuzes in mobiliteit, energiegebruik, huisvesting en inkoop. Zo zorgen we dat duurzaamheid een vanzelfsprekend onderdeel wordt van onze dagelijkse praktijk.

Onze ambitie om in 2030 het meest gewaardeerde financiële dienstverleningsplatform van Europa te zijn, vraagt om verantwoordelijkheid op de lange termijn. Daarom combineren we ondernemerschap met zorg voor de leefomgeving. Door duidelijke doelen te stellen, transparant te rapporteren en continu te verbeteren, bouwen we aan een organisatie die groeit in omvang én in maatschappelijke waarde.

Voor ons betekent groeien met aandacht dat we vandaag investeren in keuzes die morgen verschil maken.

Environmental onderwerpen:

- Klimaatrisico’s
- Energie en reductiedoelen
- Wagenpark

Klimaatrisico’s

Onze impact

Klimaatverandering heeft steeds meer invloed op de verzekeringssector. Extreem weer, zoals stormen en overstromingen, leidt wereldwijd tot hogere schade en meer claims. Dit heeft gevolgen voor premies, verzekerbaarheid en de waarde van onderliggende activa zoals vastgoed.

Aanpassen aan het klimaat

De sector ontwikkelt nieuwe manieren om met deze risico’s om te gaan. Denk aan scenarioanalyses, geavanceerde risicomodellen en beter gebruik van data. Ook groeit de rol van analyse en advies, zodat klanten beter voorbereid zijn op klimaatrisico’s.

Wat we al bereikt hebben

Bij Yellow Hive hebben we klimaatrisico’s meegenomen in onze ESG-strategie en in de dubbele materialiteitsanalyse. Daardoor hebben we beter inzicht in de mogelijke impact van klimaatverandering op onze dienstverlening en onze klanten.

Onze plannen voor de toekomst

De komende jaren blijven we klimaatrisico’s verder integreren in onze strategie en besluitvorming. Zodat we samen met onze partners beter voorbereid zijn op de gevolgen daarvan.

Praktijkvoorbeeld



We zien de impact van klimaatverandering steeds duidelijker terug in risico’s, schade en verzekerbaarheid. Daarom nemen we klimaatrisico’s actief mee in onze strategie.

Dit hebben we al bereikt

We brengen jaarlijkse onze CO_2-footprint in kaart. Daarmee krijgen we inzicht in onze uitstoot en de impact van onze bedrijfsactiviteiten op het klimaat. Het jaar 2025 gebruiken we als basisjaar voor het CO_2-reductieplan 2026–2030.

Dit is ons doel

In 2026–2027 stellen we een integraal klimaattransitieplan op. In dit plan beschrijven we hoe we onze organisatie voorbereiden op de energietransitie, hoe we omgaan met klimaat gerelateerde risico’s en hoe we toewerken naar structurele CO_2-reductie richting 2030 en daarna.

Energie en reductiedoelen

In 2025 hebben we zo'n 631.273 kilowattuur (kWh) elektriciteit en 99.666 m3 gas verbruikt. Van de verbruikte elektriciteit was zo'n 37% hernieuwbaar (groen) en van het gasverbruik was dit 34%.

Waar onze stroom vandaan komt

Omdat al onze panden huurpanden zijn, hebben we niet overal dezelfde mate van invloed op het energiegebruik. In veel gevallen hebben we een eigen energiecontract en gebruiken we 100% groene stroom. In andere gevallen valt het energieverbruik onder de servicekosten en hebben we minder grip op het type energie. Dat geldt ook voor panden die nog met gas worden verwarmd.

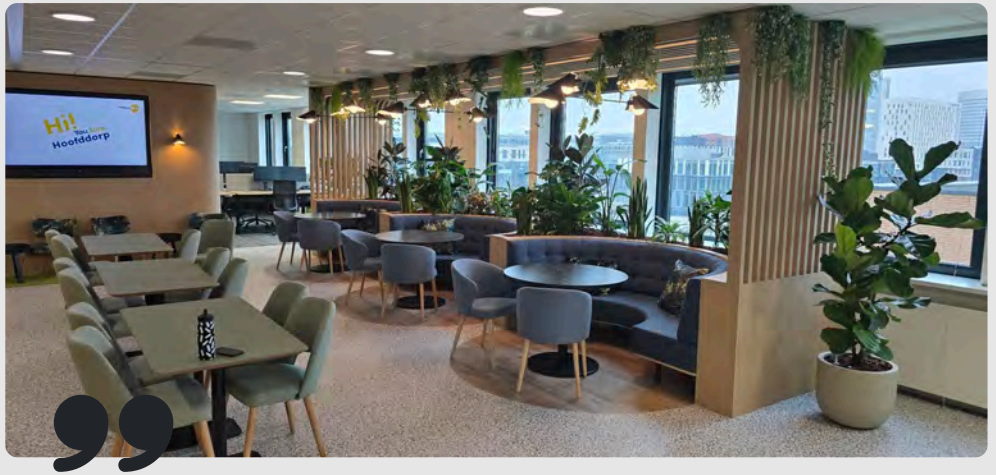
Wat we doen om minder te verbruiken

Bij nieuwe locaties kiezen we bewust voor energiezuinige oplossingen. Denk aan LED-verlichting met sensoren en efficiënte installaties. Ons hoofdkantoor in Hoofddorp is daar een goed voorbeeld van, met duurzame verwarming, waterbesparende voorzieningen, afvalscheiding en laadpalen. Ook ligt het kantoor dichtbij een NS-station, wat reizen met het openbaar vervoer stimuleert. Een ander voorbeeld is ons kantoor in Poortugaal, dat energieneutraal is en volledig is overgestapt op LED-verlichting.

Onze plannen voor de toekomst

Voor de toekomst werken we aan een nieuw huisvestings- en inkoopbeleid, waarin ESG een vaste plek krijgt.

Praktijkvoorbeeld



Ons nieuwe hoofdkantoor in Hoofddorp heeft flexibele werkplekken in een energiezuinig pand.

Dit hebben we al bereikt

Met de verhuizing naar ons nieuwe hoofdkantoor in Hoofddorp zetten we een concrete stap in het reduceren van stroomverbruik en leggen we de basis voor duurzame keuzes bij toekomstige locaties.

Dit is ons doel

In 2026 stellen we een nieuw huisvestings- en inkoopbeleid op. Hiermee maken we ESG een vast onderdeel van toekomstige besluiten rondom huisvesting, faciliteiten en leveranciers.

Wagenpark

Samenstelling van ons wagenpark

Eind 2025 bestaat ons wagenpark uit 94 leaseauto's. Daarvan rijdt 45% nog op fossiele brandstof, is 38% volledig elektrisch en de overige 17% is plug-in hybride.

Daarnaast maken ongeveer 80 medewerkers voor woon-werkverkeer gebruik van een leasefiets. Deze regeling is onderdeel van onze arbeidsvoorwaarden en draagt bij aan vitaliteit en minder uitstoot.

Plannen voor verduurzaming

We werken aan een nieuw mobiliteitsbeleid waarin volledig elektrisch rijden en fietsen centraal staan. Dit is beter voor het milieu en helpt ons ook om op de lange termijn kosten te besparen. Met deze stappen willen we een voorbeeld zijn binnen onze sector en andere organisaties inspireren om ook duurzame keuzes te maken.

Praktijkvoorbeeld



Als onderdeel van de elektrificatie van ons wagenpark zorgen we waar mogelijk voor laadvoorzieningen bij onze kantoren.

Dit hebben we al bereikt

Inmiddels is 38% van ons leasewagenpark volledig elektrisch. De ervaringen die we opdoen met elektrisch rijden gebruiken we om de verdere elektrificatie van ons leasewagenpark te versnellen.

Dit is ons doel

In 2026 passen we ons mobiliteitsbeleid aan naar een volledig elektrisch leasewagenpark. Daarnaast blijven we blijven we duurzame mobiliteitskeuzes stimuleren, zoals het gebruik van de leasefiets en reizen met het openbaar vervoer.



Social - Goed voor onze mensen

Bij Yellow Hive geloven we dat echte groei begint met aandacht. Aandacht voor klanten, medewerkers, ondernemers en de samenleving. Onze medewerkers maken elke dag het verschil. Daarom investeren we in gezondheid, welzijn en een veilige werkomgeving waarin iedereen zich welkom voelt.

We bieden rust, zekerheid en perspectief, met aandacht voor de mens en oog voor duurzame groei. Dat begint bij onze medewerkers. We willen dat ze kunnen groeien en bijdragen. Ontwikkeling is de motor van duurzame groei. Door te investeren in vakmanschap, leiderschap en persoonlijke ontwikkeling bouwen we aan een organisatie die mensgericht, professioneel en toekomstbestendig is.

Social onderwerpen:

- Gezondheid en veiligheid eigen medewerkers
- Werknemerskenmerken
- Consumenten en eindgebruikers

Gezondheid en veiligheid eigen medewerkers

Inzet voor gezondheid en welzijn van medewerkers

Onze mensen vormen de sleutel tot ons succes. Om goed te begrijpen wat er leeft binnen Yellow Hive heeft Great Place to Work in 2025 een medewerkerstevreden-heidsonderzoek uitgevoerd. De inzichten uit dit onderzoek hebben geleid tot drie belangrijke thema's waar we actief mee aan de slag zijn gegaan.

Ook werken we samen met OpenUp om de mentale gezondheid van medewerkers te ondersteunen. Via dit platform hebben medewerkers en hun gezinnen toegang tot online vitaliteitstrainingen en psychologische hulp.

Vitaliteitsprogramma's en -activiteiten

Daarnaast stimuleren we beweging en vitaliteit. Medewerkers nemen zelf initiatief voor sportactiviteiten en wij ondersteunen dat. Ook bieden we iedereen een leasefiets en zorgen we op elke locatie voor vers en gratis fruit.

Praktijkvoorbeeld



Vanuit Yellow Hive worden er geregeld vitaliteitsinitiatieven ondersteund, bijvoorbeeld de Dam tot Dam loop.

Dit hebben we al bereikt

In 2025 zorgde het medewerkerstevredenheidsonderzoek drie concrete verbeterprojecten. Met een score van 66 zetten we een belangrijke stap richting ons eerste Great Place to Work-certificaat.

Dit is ons doel

In 2026 stappen we over op een volledig geïntegreerd HR-systeem waarin vitaliteit, persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid samenkomen.

Werknemerskenmerken

Diversiteit en inclusiviteit bij onze medewerkers

Een gezonde organisatie vraagt om diversiteit en inclusiviteit. We vinden het belangrijk dat iedereen zich welkom voelt en zichzelf kan zijn.

Leeftijdsverdeling en genderdiversiteit

Binnen Yellow Hive werken mensen met verschillende achtergronden, leeftijden en ervaringen samen. Deze diversiteit zorgt voor betere samenwerking, meer kennisdeling en meer innovatie. De ontwikkeling van onze medewerkerspopulatie volgen we onder andere via indicatoren zoals leeftijdsverdeling en genderbalans.

Werken in een inclusieve cultuur

Een belangrijk uitgangspunt is dat iedereen bij Yellow Hive zich veilig en gerespecteerd voelt. Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek van Great Place to Work blijkt dat medewerkers zich thuis voelen bij onze organisatie en zichzelf kunnen zijn. Dat zien we als een belangrijke basis voor een inclusieve cultuur.

Praktijkvoorbeeld



In het nieuwe onboardingsprogramma worden nieuwe talenten geïnspireerd door ervaren medewerkers.

Dit hebben we al bereikt

De verhouding man/vrouw is bij ons 44%/56%.

Dit is ons doel

In 2026 implementeren we een nieuw HR-systeem waarmee we beter inzicht krijgen in de opbouw van ons medewerkersbestand.

Consumenten en eindgebruikers

Voor Yellow Hive staat het vertrouwen van klanten centraal. Financiële keuzes hebben vaak grote impact. Daarom zorgen we dat klanten altijd weten waar ze aan toe zijn. Transparantie en begrijpelijke communicatie zijn dan ook een expliciet onderdeel van onze ESG-strategie. Altijd duidelijk, geen verrassingen.

Transparante dienstverlening

Klanten moeten begrijpen welke keuzes zij maken en welke risico's daarbij horen. We communiceren daarom in duidelijke taal over producten, kosten en voorwaarden. En we blijven investeren in begrijpelijke communicatie en heldere processen.

Verantwoord advies

Onze adviseurs werken volgens duidelijke kwaliteits- en compliancekaders. Het klantbelang staat daarbij altijd voorop. We zorgen dat advies zorgvuldig tot stand komt en de klant een oplossing krijgt die past bij zijn situatie.

Klantfeedback en service

We meten klanttevredenheid en gebruiken feedback om onze dienstverlening te verbeteren. Door goed te kijken naar reactietijden, klachten en klantbeleving blijven we werken aan een betrouwbare en mensgerichte service.

Praktijkvoorbeeld



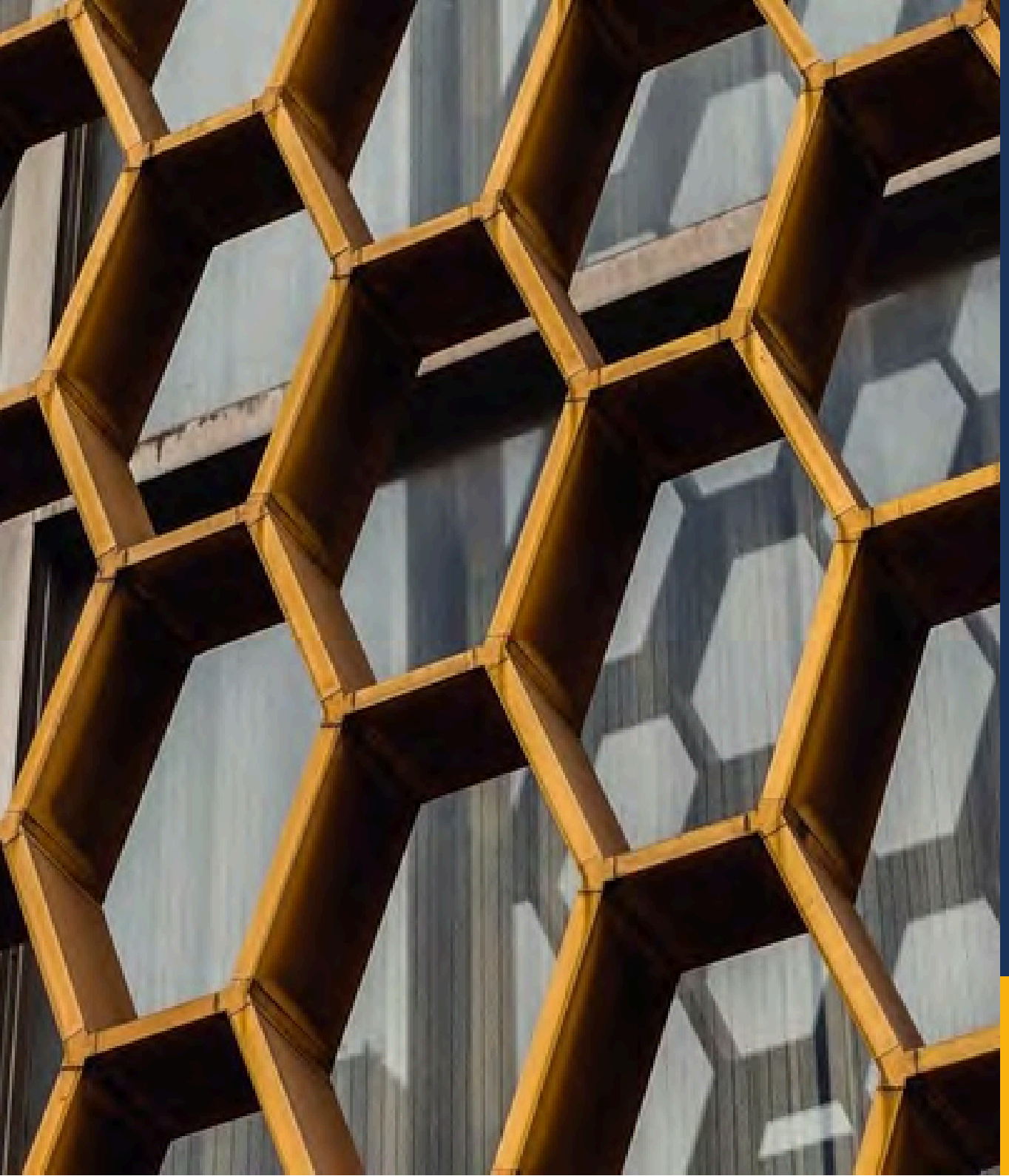
Bij Yellow Hive draait onze dienstverlening vooral om vertrouwen. Daarom zorgen we voor duidelijke communicatie, transparant advies en geen verrassingen achteraf.

Dit hebben we al bereikt

Heldere en begrijpelijke communicatie richting klanten is voor ons een belangrijk onderdeel van goed klantbelang. Daarom hebben we transparantie vanaf 2025 expliciet opgenomen in onze ESG-strategie binnen het ESG-impactgebied ‘Helder & duidelijk’.

Dit is ons doel

In 2030 ervaart minimaal 95% van onze klanten Yellow Hive als duidelijk en voorspelbaar.



Governance - Doen wat juist is & Digitale zekerheid

Wij geloven dat echte groei begint met aandacht. Aandacht geven is voor ons een bewuste keuze om te groeien in vertrouwen, kwaliteit en waarde. Vanuit onze ESG-impactgebieden ‘Doen wat juist is’ en ‘Digitale zekerheid’ zorgen we voor een sterke governance-structuur waarin integriteit, ethiek en dataveiligheid centraal staan. In een sector waar regelgeving, toezicht en verwachtingen continu veranderen, is verantwoord handelen geen keuze maar een voorwaarde.

Rust, zekerheid en perspectief bieden vraagt om duidelijke verantwoordelijkheden, voorbeeldgedrag en naleving van wet- en regelgeving. We investeren in cultuur, gedrag en bewustwording, zodat medewerkers eigenaarschap nemen en handelen in het belang van de klant.

Tegelijk beschermen we gegevens van klanten en partners met hoge standaarden voor digitale informatiebeveiliging. Technologie helpt ons, maar menselijke verantwoordelijkheid blijft leidend. Zo bouwen we aan een betrouwbare organisatie op het gebied van ethiek, veiligheid en continuïteit.

Governance onderwerpen:

- Leiderschap en diversiteit in bestuur
- Risicobeheer en interne controle

Leiderschap en genderdiversiteit in bestuur

De hoofddirectie van Yellow Hive bestaat uit de CEO en oprichter Ger Knikman, CFO Robbert Sturm en CHRO Leonie Belonje. Zij zijn verantwoordelijk voor de strategie en de dagelijkse aansturing van de organisatie.

Samen met het bredere leiderschapsteam en de directies van de labels zorgen zij dat de strategie wordt vertaald naar de praktijk. Daarbij is er aandacht voor alle onderdelen van de organisatie, zoals klantbediening, compliance, ICT, HR, marketing en operatie.

Binnen deze structuur ligt de eindverantwoordelijkheid voor ESG bij de CFO. ESG is daarmee een vast onderdeel van besluitvorming en rapportage binnen alle labels van Yellow Hive.

Transparantie en rapportage

Met dit jaarlijkse ESG Impact Rapport maken we onze voortgang zichtbaar. We rapporteren over doelen, resultaten en verbeterpunten. Zo blijven we transparant naar klanten, medewerkers, partners en investeerders.

Praktijkvoorbeeld



Periodiek worden alle Yellow Hive collega's geïnformeerd over ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie.

Dit hebben we al bereikt

De eindverantwoordelijkheid voor ESG hebben we binnen het directieteam belegd via de Chief Financial Officer (Robbert Sturm). Daarmee is ESG stevig verankerd in onze bestuurlijke aansturing en strategische besluitvorming.

Dit is ons doel

In 2026 versterken we de verbinding tussen de topmanagementlaag, de labels en onze ESG-strategie door het aanstellen van ESG-ambassadeurs.

Risicobeheer en interne controle

Risicobeheer en interne controle zijn belangrijke onderdelen van verantwoord ondernemen. In een sector waar vertrouwen, regelgeving en dataveiligheid centraal staan, kijken we voortdurend naar risico's die impact kunnen hebben op onze klanten, medewerkers en bedrijfsvoering.

Risicogebieden bij Yellow Hive

Integriteit en naleving van wet- en regelgeving, digitale veiligheid en bescherming van klantgegevens zijn belangrijke onderdelen van de ESG-strategie. Deze onderwerpen sluiten daarom direct aan op onze ESG-impactgebieden. In 2025 hebben we deze risico's verder in kaart gebracht met een gestructureerde aanpak volgens de CSRD-richtlijnen en de methodiek voor dubbele materialiteit. Daarbij hebben we ook stakeholders betrokken, zoals medewerkers, klanten en partners.

Onze risico governance

Om risico's goed te beheersen werken we met een duidelijke governance-structuur, processen die compliant zijn en controles. Ook investeren we in trainingen op het gebied van integriteit, security en verantwoord gebruik van technologie. We monitoren onze risico's systematisch, zodat we nieuwe risico's tijdig herkennen en beheersen. Zo beschermen we onze organisatie en versterken we het vertrouwen van iedereen die met Yellow Hive samenwerkt.

Praktijkvoorbeeld



Iedere vier weken krijgt elke eindverantwoordelijke per label een overzicht met kerncijfers over de State of Compliance.

Dit hebben we al bereikt

In 2025 hebben we een nieuwe compliance-rapportage ontwikkeld. Hiermee ontstaat inzicht in de State of Compliance per onderwerp en label. Deze rapportages helpen ons om risico's beter te monitoren, sneller bij te sturen en compliance structureel onderdeel te maken van onze bedrijfsvoering.

Dit is ons doel

In 2026 willen we een nieuwe training op het gebied van cultuur en gedrag ontwikkelen en implementeren. In deze training besteden we onder andere aandacht aan thema's zoals AI, data-security en ethiek.

Aanvullende ESG-data

Environmental

Aardgas: 65.957 m3 per jaar

Groen gas: 33.709 m3 per jaar

Totaal elektriciteitsverbruik: 631.273 kWh per jaar

Elektriciteitsverbruik met hernieuwbare (groene) elektriciteit: 232.142 kWh per jaar

Opgewekte eigen hernieuwbare (groene) elektriciteit met zonnepanelen: 6.745 kWh per jaar

Social

CAO: Nee

Aantal medewerkers: 761 fte

Mannelijke medewerkers: 44% t.o.v. het geheel

Vrouwelijke medewerkers: 56% t.o.v. het geheel

Gemiddelde leeftijd: 45,12 jaar

Veroordelingen/boetes voor omkoping of corruptie: Nee

Governance

Mannelijke directieleden: 66,67% t.o.v. het geheel

Vrouwelijke directieleden: 33,33% t.o.v. het geheel

Bij wie ligt de eindverantwoordelijkheid duurzaamheid?: Robbert Sturm | CFO

Is er een gedragscode voor leveranciers?: Nee

Is er beleid rondom dataprivacy?: Ja

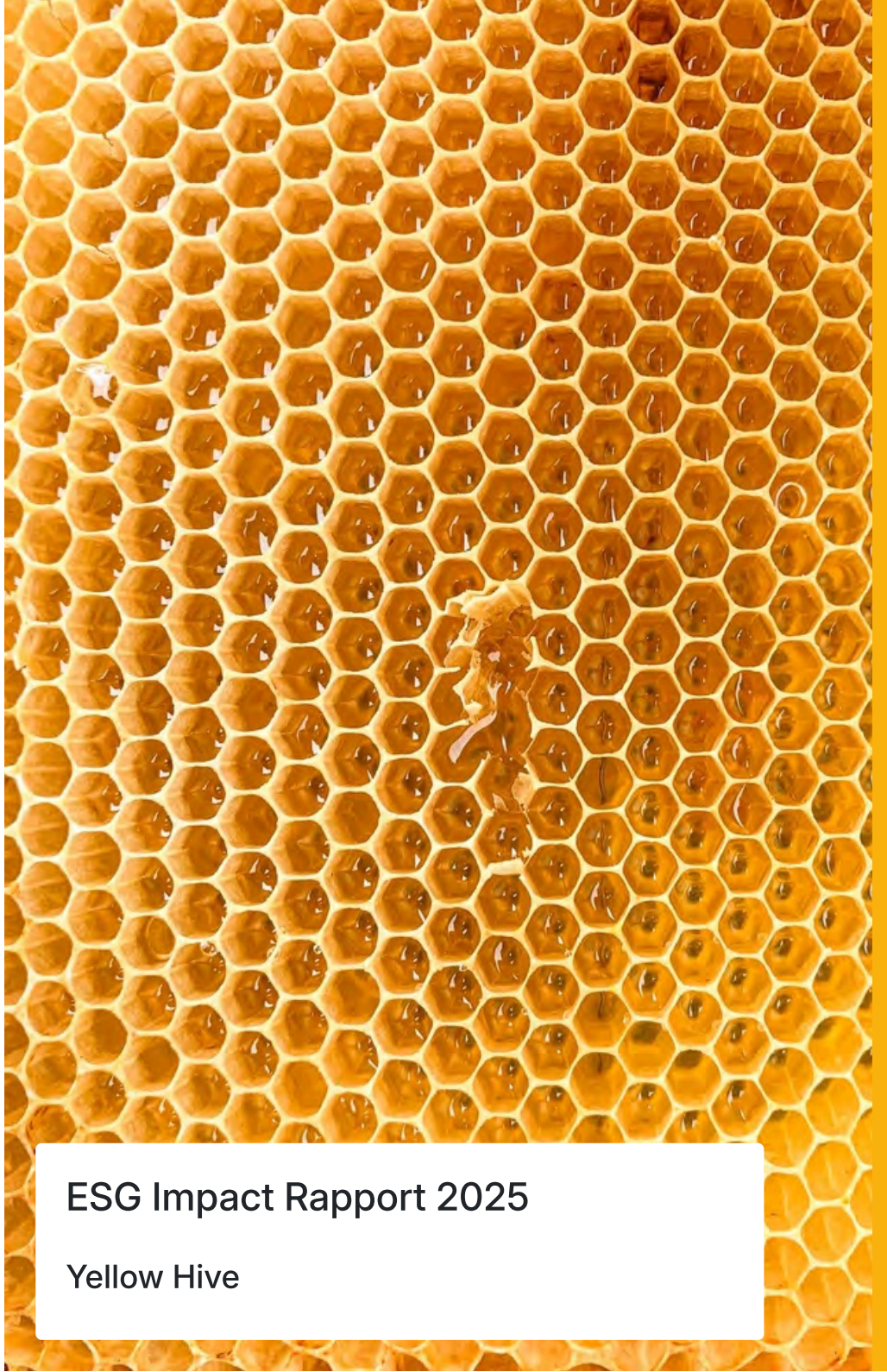
Is er beleid rondom cybersecurity?: Ja

Is er beleid ter voorkoming van gedwongen/kinderarbeid?: Nee

Is er screening van leveranciers op mensenrechten?: Nee

Zijn er gerapporteerde gevallen van mensenrechtenschendingen?: Nee

Zijn er inkomsten uit fossiele brandstoffen, tabak, wapens?: Nee



ESG Impact Rapport 2025

Yellow Hive