

Sociaal & Bestuursbeleid



Oktober 2025 – Versie 1.0
Coöperatie Hoogstraten

1.0 Wie we zijn

Coöperatie Hoogstraten is lokaal geworteld en uitgegroeid tot een organisatie waar honderden producenten en medewerkers dagelijks hun schouders onder zetten. Een coöperatie bestaat bij vertrouwen — van producenten die hun oogst uit handen geven, van medewerkers die op de werkvloer het verschil maken, van afnemers die op kwaliteit rekenen.

Dit beleid maakt zichtbaar hoe de Coöperatie dat vertrouwen elke dag probeert waar te maken op het vlak van mensen en goed bestuur. Niet als reactie op externe verwachtingen, maar omdat het klopt met de waarden van de coöperatie en de mensen die er deel van uitmaken. De concrete prestaties en voortgang worden jaarlijks gerapporteerd in het duurzaamheidsverslag. Dit document legt de richting vast.

Duurzaamheid zit in de kern — niet als bijlage

Duurzaamheid is één van de vijf strategische speerpunten van Coöperatie Hoogstraten, naast kennis, digitalisering, performantie en groei. Het is geen apart traject — het zit ingebakken in de jaarlijkse projectencyclus die door het Bestuursorgaan wordt goedgekeurd en door het Managementteam wordt uitgevoerd.



2.0 Vijf waarden als fundament

Vijf kernwaarden vormen de identiteit van Coöperatie Hoogstraten. Ze zijn niet opgesteld voor een beleidsdocument, ze beschrijven hoe de organisatie al lang werkt en wie ze wil blijven.

- **We zijn betrouwbaar.** Producenten, medewerkers, klanten en partners kunnen op ons rekenen. Afspraken worden nagekomen, communicatie is eerlijk en transparant.
- **We doen het juiste steeds beter.** Kwaliteit en verbetering gaan hand in hand. We zoeken voortdurend naar betere manieren om te werken, te produceren en samen te leven.
- **Samen staan we sterker.** Het coöperatieve model is geen juridische vorm — het is een overtuiging. Alleen ga je misschien sneller, maar samen kom je verder.
- **We staan niet stil.** De wereld verandert snel. We bewegen mee, anticiperen op wat komt en durven keuzes te maken die op lange termijn de juiste zijn.
- **We zijn voortdurend op ontdekking.** Nieuwsgierigheid en innovatie zitten in ons DNA. Via onderzoekscentrum Harvestis en de Hoogstraten Learning Fields investeren we structureel in kennis en vernieuwing.

Uit deze waarden vloeit logisch voort waarom dit sociaal en bestuursbeleid geen externe verplichting is, maar een uitdrukking van wie Coöperatie Hoogstraten is.





3.0 Voor wie geldt dit?

Dit beleid geldt voor alle medewerkers van de Coöperatie — vast, tijdelijk, via uitzendbureau, stagiairs en vrijwilligers — ongeacht functie of locatie. Het geldt evenzeer voor de relatie met aangesloten producenten en voor de samenwerking met leveranciers en andere partners.

De producenten nemen daarin een bijzondere positie in. Als aandeelhouder, leverancier én klant tegelijk zijn ze geen externe partij — ze zijn mede-eigenaar van de toekomst die dit beleid wil vormgeven. Dat vraagt een aanpak die ondersteunt en faciliteert, niet controleert of sanctioneert.

4.0 Onze mensen – Home of People

Coöperatie Hoogstraten wil een plek zijn waar mensen graag werken en zich kunnen ontwikkelen. Niet omdat dat goed staat in een beleidsdocument, maar omdat de Coöperatie er oprecht van overtuigd is dat mensen het verschil maken. Dat gevoel klinkt door in de naam die medewerkers zelf aan hun werkplek geven: Home of People.

4.1 Werkomstandigheden en welzijn

Veiligheid en welzijn zijn geen nazorg, ze zijn een vertrekpunt. De Coöperatie werkt met een actief welzijnsbeleid, opgevolgd via het **Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)** en regelmatige interne audits.

De Coöperatie biedt langdurige en stabiele arbeidsrelaties aan, gebaseerd op wederzijds respect, vertrouwen en open dialoog. Werkbaar werk — met aandacht voor werkdruk, werkuren en de combinatie met het privéleven — is een bewuste keuze, geen bijproduct.

4.2 Gelijke kansen, diversiteit en inclusie

Bij de Coöperatie telt talent, niet afkomst, geslacht of achtergrond. Ze streeft naar een medewerkersbestand dat de diversiteit van haar klanten en samenleving weerspiegelt. Bijzondere aandacht gaat naar kansengroepen, voor wie de Coöperatie actief de deur openzet naar waardig werk.

Discriminatie, intimidatie of uitsluiting in welke vorm dan ook wordt niet getolereerd — op de werkvloer én in selectie- en aanwervingsprocedures.

4.3 Opleiding en ontwikkeling — Home of Knowledge

Investeren in mensen betekent investeren in kennis. Via een breed opleidingsaanbod, Harvestis en de Hoogstraten Learning Fields biedt de Coöperatie haar medewerkers én producenten de kans om te groeien — in hun vak, in hun inzicht en in hun bijdrage aan de organisatie. Leren is hier geen éénmalig moment maar een continue praktijk.

4.4 Sociale dialoog

Medewerkers hebben het recht om zich te organiseren en collectief overleg te voeren. De Coöperatie respecteert de vrijheid van vereniging en zorgt voor overlegstructuren waar medewerkers een echte stem hebben. Een open werksfeer — waarbij mensen zich veilig voelen om vragen te stellen, zorgen te delen en ideeën aan te brengen — is daarvoor geen luxe maar een voorwaarde.

5.0 Producenten en de bredere waardeketen

De relatie tussen de Coöperatie en haar producenten is uniek: wederzijds afhankelijk, langdurig en gebaseerd op vertrouwen. De Coöperatie neemt haar rol als centrale schakel in de waardeketen ernstig — niet alleen voor de kwaliteit van het product, maar ook voor de sociale en ethische omstandigheden waaronder dat product tot stand komt.

5.1 Gedeeld engagement met producenten

De Coöperatie werkt aan een gedeelde engagementsverklaring met haar aangesloten producenten. Daarin worden wederzijdse verwachtingen rond kwaliteit, duurzaamheid, integriteit en sociale verantwoordelijkheid vastgelegd. Geen controledocument, maar een uitdrukking van gedeelde waarden en een gezamenlijk kompas voor de toekomst.

5.2 Seizoensarbeiders in de teelt

Een groot deel van de oogst bij aangesloten producenten wordt mogelijk gemaakt door seizoensarbeiders. De Coöperatie erkent dat arbeidsomstandigheden, huisvesting en sociale integratie van deze groep een directe impact hebben op de waarden van de gehele productiegemeenschap en dus ook op haar eigen reputatie en geloofwaardigheid.

Via het **GlobalG.A.P. GRASP-framework** — een internationaal erkende standaard voor sociaal verantwoord ondernemen in de landbouw — ondersteunt de Coöperatie haar producenten bij het uitbouwen van een goed sociaal beheersysteem. Minimumnormen rond fatsoenlijk werk, veiligheid en humane huisvesting gelden als verwachting voor alle aangesloten producenten.

5.3 Leveranciers en andere partners

Van leveranciers en partners verwacht de Coöperatie dat ze haar principes onderschrijven op het vlak van mensenrechten, arbeidsomstandigheden, integriteit en duurzaamheid. Bij aanbestedingen weegt de Coöperatie naast prijs en kwaliteit ook veiligheid, lokale verankering, milieu en maatschappelijke verantwoordelijkheid mee. Partners die fundamentele normen schenden, riskeren stopzetting van de samenwerking.

6.0 Consumenten en eindgebruikers

Coöperatie Hoogstraten staat elke dag garant voor veilige, voedzame en eerlijk geproduceerde groenten en fruit. Dat is geen slogan — het is de kern van wat de organisatie doet.

6.1 Voedselveiligheid

HACCP-procedures — het internationaal erkende systeem voor het beheersen van voedselveiligheidsrisico's in elke stap van het productieproces — systematische steekproeven en regelmatige externe audits waarborgen de naleving van de hoogste normen. De Coöperatie beschouwt voedselveiligheid als een absolute ondergrens, niet als een onderscheidend kenmerk.

6.2 Transparantie en productinformatie

Consumenten en afnemers hebben recht op eerlijke en begrijpelijke informatie over de producten die ze kopen. Via een QR-code op elk verpakt product kan de eindconsument achterhalen van welke exacte producent het product afkomstig is. Die radicale transparantie over herkomst en teeltpraktijk is een bewuste keuze en een concurrentieel onderscheid.

Daarnaast zet de Coöperatie in op bredere maatschappelijke bewustwording rond gezonde voeding via initiatieven zoals Hopsabees, waarbij kinderen al vroeg een positieve reflex ontwikkelen ten aanzien van vers fruit en groenten.



7.0 Goed bestuur

Goed bestuur is voor een coöperatie geen verplichting van buitenaf, het zit ingebakken in het model zelf. Eén lid, één stem. Democratische controle. Winstmaximalisatie als middel, niet als doel. Die structuur maakt de Coöperatie van nature transparanter en meer georiënteerd op langetermijnwaardecreatie dan een klassieke vennootschap. Maar structuur alleen is geen garantie, het vraagt ook een cultuur die daarmee in lijn is.

7.1 Bestuursprincipes

Het Bestuursorgaan draagt de eindverantwoordelijkheid voor de strategische koers. Besluitvorming verloopt collegiaal, transparant en met respect voor de belangen van alle stakeholders. De scheiding van rollen tussen bestuursorgaan, directie en operationeel management wordt strikt bewaakt om belangenconflicten te vermijden en de kwaliteit van het toezicht te bewaken.

De duurzaamheidsstrategie wordt jaarlijks voorgelegd aan het Bestuursorgaan. Duurzaamheid is daarmee geen randnota in de bestuursvergadering, maar een structureel agendapunt.

7.2 Integriteit en anti-corruptie

De Coöperatie tolereert geen enkele vorm van corruptie, omkoping of belangenvermenging — intern noch extern. Relatiegeschenken zijn enkel toegestaan binnen strikte en transparant gecommuniceerde grenzen. Financiële en materiële middelen worden zorgvuldig en doelmatig beheerd.

De integriteitscode legt de gedragsstandaarden vast voor medewerkers, management en bestuur. Elk lid van de organisatie draagt persoonlijke verantwoordelijkheid voor de naleving ervan — dat is geen formaliteit maar een dagelijkse keuze.

7.3 Meldkanaal

Wie een vermoeden heeft van een schending van ethische normen, mensenrechten of integriteitsprincipes, kan dat veilig en vertrouwelijk melden. Meldingen worden ernstig genomen, vertrouwelijk behandeld en waar nodig opgepikt door de bevoegde interne of externe instanties. Melders worden beschermd tegen elke vorm van represaille.

Meldkanaal

Meldingen kunnen worden ingediend via: internemeldingen@hoogstraten.eu

Dit kanaal staat open voor medewerkers, producenten en andere betrokkenen. Coöperatie Hoogstraten heeft ook een extern meldingskanaal (externemeldingen@hoogstraten.eu) waar iedereen terecht kan. Dit is terug te vinden op de corporate website.



7.4 Sectorvertegenwoordiging en maatschappelijke betrokkenheid

Coöperatie Hoogstraten is ervan overtuigd dat een faire en toekomstgerichte regelgeving voor de glastuinbouwsector niet tot stand komt zonder de actieve stem van de sector zelf. Daarom neemt de Coöperatie een bewuste rol op in het maatschappelijke en politieke debat — via sectororganisaties zoals VBT, Boerenbond en LAVA, en via directe dialoog met beleidsmakers. Die betrokkenheid is gebaseerd op transparantie en op het belang van de gehele sector.

8.0 Mensenrechten als ondergrens

Coöperatie Hoogstraten onderschrijft de **Universele Verklaring van de Rechten van de Mens**, de **ILO-kernarbeidsnormen** en de **VN-richtlijnen inzake bedrijfsleven en mensenrechten (UNGPs)**. Dat zijn geen abstracte documenten, ze vertalen zich in concrete verwachtingen voor iedereen die deel uitmaakt van de organisatie of haar keten:

- **Verbod op kinderarbeid en gedwongen arbeid** — zonder uitzondering, in eigen operaties en in de waardeketen.
- **Vrijheid van vereniging en recht op collectief overleg** — gerespecteerd voor alle medewerkers, ongeacht statuut of locatie.
- **Gelijke kansen en non-discriminatie** — in tewerkstelling, in de relatie met producenten en in alle zakelijke contacten.
- **Veilige en gezonde werkomgeving** — als basisrecht, niet als gunst.

Bij vermoedens of vaststellingen van mensenrechtenschendingen — in eigen operaties of bij partners in de keten — treedt de Coöperatie actief op. Dat kan gaan van ondersteuning en begeleiding tot, indien nodig, stopzetting van de samenwerking.

9. Governance en verantwoording

Wie draagt wat

Bestuursorgaan — eindverantwoordelijkheid, strategische goedkeuring en jaarlijkse evaluatie
Managementteam — operationele implementatie en communicatie naar medewerkers en producenten
ESG Kerngroep — coördinatie, opvolging en rapportage van dit beleid
HR & Compliance — toezicht op naleving, klachtenopvolging en opleidingsprogramma's
Alle medewerkers en producenten — naleving in de dagelijkse praktijk

De voortgang wordt jaarlijks geëvalueerd en gerapporteerd aan het Bestuursorgaan en de Algemene Vergadering. Resultaten worden publiek gemaakt via het duurzaamheidsverslag. Leveranciers en producenten worden periodiek geëvalueerd op de naleving van de verwachtingen in dit beleid.



Dit beleid is een levend document — het wordt tweejaarlijks herzien, of eerder wanneer significante wijzigingen in de organisatie, de waardeketen of het maatschappelijke kader daartoe aanleiding geven. Die herziening gebeurt in overleg met de relevante stakeholders, zodat het beleid een weerspiegeling blijft van de levende praktijk van de Coöperatie.

Onze verbintenis

Coöperatie Hoogstraten neemt haar sociale en bestuursverantwoordelijkheid actief op — niet omdat het moet, maar omdat het klopt met wie we zijn. Dit beleid is een eerste formele stap in het zichtbaar maken van wat we al lang in de praktijk brengen. We doen het samen, stap voor stap, met respect voor iedereen die deel uitmaakt van onze gemeenschap.

— Coöperatie Hoogstraten · Sociaal & Bestuursbeleid · Versie 1.0 · Oktober 2025 —