



DUURZAAM BOUWEN?!

We zijn goed
op weg

In dit verslag delen we onze
visie, aanpak en voortgang op
de ESG-thema's over 2024.

Impact van DSG in 2024

10 elektrische vrachtwagens.

227.928 elektrische kilometers gereden.

82.8% is het recyclingspercentage, met **11,3%** gestegen sinds 2021.

5.448 zonnepanelen liggen op onze daken.

61% van het verkooptaandeel bij Stihl bestaat uit duurzame producten.

67.7% van het verkooptaandeel bij Baars & Bloemhoff bestaat uit duurzame producten.

Wood Loop is trotse winnaar van **Circular Chain Award 2024!**

DSG Gedragscode Zakelijke Partners opgeleverd en laten ondertekenen.

Interne Gedragscode opgeleverd.

Ethische Marketing Code opgeleverd.

223.423 tCO₂e is onze totale CO₂-uitstoot in 2024.

-15% van onze CO₂-uitstoot van het bezorgtransport.

1^e Energie-hub opgezet door DSG in Utrecht.

63% van ons wagenpark is elektrisch.

75% van de medewerkers heeft een Talent Motivatie Analyse doorlopen.

51.7% van de medewerkers heeft een training gevolgd.

18 medewerkers hebben in 2024 deelgenomen aan het Jonge Talentenprogramma.

50% van ons bestuur bestaat uit vrouwen.

**DUURZAAM
BOUWEN?!**

Daar maken
wij werk van





Samen bouwen aan beter

Bij DSG geloven we dat écht verschil maken begint met samenwerken. Niet afwachten, maar gewoon doen. En dat is precies wat we in 2024 hebben gedaan. Dit jaar hebben we belangrijke duurzame stappen gezet, waarmee we niet alleen onze impact verkleinen, maar ook onze klanten helpen om groener en slimmer te werken.

Een van de mooiste voorbeelden hiervan is ons Zero Emissie programma bij Stiho. Steeds meer grote klanten krijgen hun materialen geleverd zonder uitstoot. Inmiddels rijden er dagelijks 10 elektrische vrachtwagens door het land en dat aantal groeit alleen maar verder. Slimme logistiek, nieuwe laadinfrastructuur en nauwe samenwerking met onze partners maken dit mogelijk. En het mooiste? Elke duurzame kilometer brengt ons dichterbij een schonere bouwsector.

Daarnaast hebben we ons assortiment een flinke upgrade gegeven: duurzaam bouwen begint met inzicht. Daarom hebben we hard gewerkt

om meetbaar te maken welke materialen de beste duurzame keuze zijn. We helpen klanten om slimmer te kiezen en geven voorlichting over duurzame alternatieven. Want bouwen met biobased of circulaire materialen? Dat is allang geen verre toekomstmuziek meer en komt voor meer klanten steeds dichterbij. DSG maakt het bereikbaar.

Ondanks een uitdagende markt en oplopende kosten blijven we investeren in duurzame en efficiënte oplossingen voor onze klanten. Want als familiebedrijf denken we niet op korte termijn, maar in generaties. Samen met onze klanten, leveranciers, partners en collega's zetten we door.

We maken duurzame meters. Elke dag opnieuw. En we nodigen iedereen uit om mee te doen.

Directie DSG,
Edith Appels, Nanne Batelaan



1. Over DSG

Samen bouwen aan beter. Dat doen we bij DSG al bijna 100 jaar: een familiebedrijf met een rijke geschiedenis.

Met drie groothandelsformules is DSG dé toeleverancier van bouwend Nederland. Elke formule heeft een eigen assortiment gericht op een specifiek segment van de bouwsector.

In dit hoofdstuk lees je meer over:



Het familiebedrijf

Bij DSG houden we de blik gericht op de toekomst, zonder te vergeten waar we vandaan komen: een familiebedrijf waar de klant centraal staat. Waar de familiecultuur wordt gekoesterd en handelsgeest en ondernemerschap worden gewaardeerd. Onze 940 medewerkers en de altijd actief betrokken familie Pelt bouwen elke dag met klanten, leveranciers en partners samen aan beter.

2024 in cijfers

De markt voor bouwmaterialen weet zich na een teleurstellend 2023 in 2024 nog niet te herstellen. Hoewel er een grote behoefte is aan nieuwbouw, herstel en onderhoud, blijkt het lastig om deze vraag om te zetten in bouwprojecten. DSG laat in 2024 een omzetzak zien van -3,9%. De totale groepsomzet daalt van €385 miljoen in 2023 naar €370 miljoen in 2024. Binnen DSG is de krimp in de bouw goed zichtbaar. Ondanks de lagere omzet en de druk op de volumes, zijn we erin geslaagd om de marge licht te verbeteren door aanpassingen in onze toeleveringsketens, wijzigingen in het assortiment en gerichte investeringen in lagere verkoopprijzen.

De stijging van de kosten door inflatie hebben we kunnen beperken met kosten-



beheersingsmaatregelen. Zowel de managementteams als de vestigingen hebben laten zien dat het mogelijk is om met minder middelen onze klanten goed te helpen. Ondanks de lagere omzet hebben we het nettoresultaat voor 2024 kunnen verbeteren van €6,4 miljoen (1,75%-punt) naar €7,8 miljoen (2,1%-punt).

Onze missie

Als familiebedrijf zit het in ons DNA om betekenisvol te willen zijn voor de ontwikkeling van klanten, medewerkers, aandeelhouders en onze omgeving. Dit is dan ook de basis van onze missie 'Samen bouwen aan beter'.

Onderweg naar een duurzame bouwsector

DSG inspireert op duurzaam en digitaal ondernemen. Dat is onze ambitie en daar werken we dagelijks aan met onze formules, medewerkers, ketenpartners, leveranciers en klanten. Samen met hen helpen we de transitie

naar een duurzame en circulaire bouwsector versnellen.

We zijn transparant over onze impact

Met de ontwikkelingen van begin 2025 weten we dat DSG mogelijk niet langer CSRD-plichtig is. Toch brengen we al voor de tweede keer verslag uit over alle niet-financiële impact die volgt uit onze bedrijfsvoering en de waardeketens waarvan wij deel uitmaken. We doen dit volgens de Environment, Social, Governance (ESG) structuur die de CSRD-rapportagewetgeving voorschrijft. We doen dit om voortgang te kunnen blijven meten en daarvan rekenschap af te leggen.

Zo zijn we transparant over wat we doen om respectvol om te gaan met mens, milieu en maatschappij. We laten zien waar we goed op weg zijn en waar we nog kunnen verbeteren. In dit verslag rapporteren we nog op basis van de materiële thema's uit onze impact materialiteitsanalyse van 2021. In 2024 hebben we een dubbele materialiteitsanalyse uitgevoerd aan de hand van de richtlijnen van de CSRD. De uitkomsten daarvan en de verschillen met de huidige thema's laten we zien in bijlage 6. Vanaf boekjaar 2025 rapporteert DSG op basis van deze nieuwe ESG thema's.



Onze formules

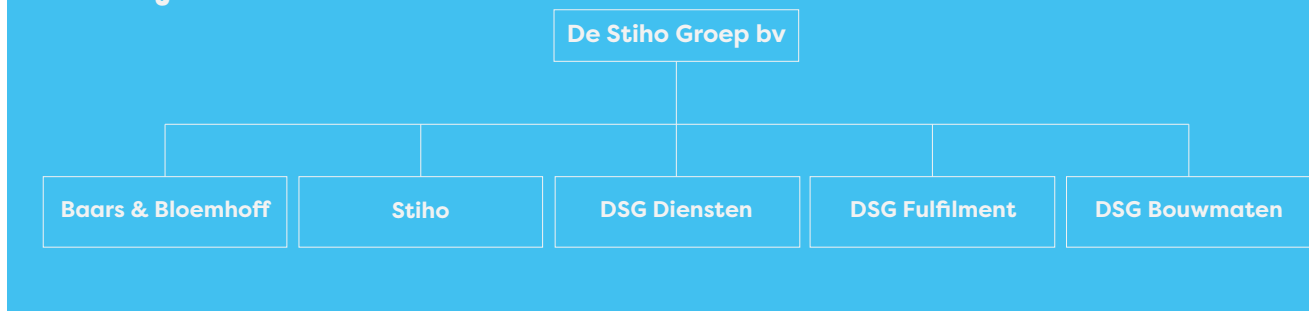
De Stiho Groep bv is een holding die bestaat uit 3 groothandelsformules die alle actief zijn in de bouwmaterialen sector: Stiho, Baars & Bloemhoff en Bouwmaat en 2 dienstverlenende bv's: DSG Fulfilment en DSG Diensten. Daarnaast zijn 3 vastgoed-bv's onderdeel van de DSG bedrijfsstructuur.

Het hoofdkantoor is gevestigd in Nieuwegein. Vanuit meer dan 45 vestigingen verspreid over Nederland voorzien we jaarlijks meer dan 114.000 klanten in hun behoeften aan producten en diensten tijdens het bouwen of maken van een project, werk of klus.

We beleveren klanten vanuit 2 distributiecentra in Utrecht en Zaandam. Ook kunnen zij materialen laten bewerken in één van onze machinales, in Utrecht en Moordrecht, of de timmerfabriek in Ermelo waar kozijnen worden geproduceerd. Samen zorgen we voor een vlekkeloze klantreis op alle plekken waar de klant ons tegenkomt: in de winkels, aan de telefoon en op onze online kanalen. Met ons advies en onze relatie met de klant maken we het verschil.

DSG is 100% eigenaar van Stiho en Baars & Bloemhoff. Voor deze 2 bedrijven is DSG volledig verantwoordelijk voor de medewerkers en het vastgoed, en levert ze algemene diensten zoals HR, IT en financiën. Beide formules zijn zelf

Bedrijfsstructuur DSG



verantwoordelijk voor inkoop van assortiment, marketing en sales, zodat ze optimaal kunnen inspelen op de vraag van hun specifieke groep klanten. DSG Fulfilment verzorgt de logistieke organisatie achter deze 2 formules.

DSG is één van 4 franchisenemers van de formule Bouwmaat en ook mede-eigenaar. Voor 16 van de 45 locaties van Bouwmaat exploiteren we de Bouwmaat vestiging. Bouwmaat Nederland stelt het assortiment en de formule van Bouwmaat vast, koopt alle artikelen uit het assortiment in en zorgt voor beleving van de Bouwmaat vestigingen en klanten. Alle medewerkers van deze vestigingen zijn in dienst bij DSG en ook beheren we het vastgoed.

Wijzigingen aan de bedrijfsstructuur in 2024

In 2024 heeft DSG de bedrijven Verhulst Bouwmaterialen en Afbouwcenter B.V. in Den Haag en Alblas Hout B.V. overgenomen met locaties in Rotterdam en Moordrecht. Deze

vestigingen zijn toegevoegd aan de formule Stiho en worden op termijn omgedoopt tot Stiho-bouwplein wanneer we klanten het volledige dienstenpakket van Stiho aan kunnen bieden. Hiermee is Stiho ook goed vertegenwoordigd in Zuid-Holland.

Beide bedrijven passen uitstekend bij Stiho, omdat het ook familiebedrijven zijn met een lange geschiedenis en een sterke lokale binding met de klant. De 35 nieuwe medewerkers zijn zeer welkom in de DSG-familie.

In 2024 is de vestiging Bouwmaat Compact in Leiderdorp gesloten, omdat Bouwmaat Nederland heeft besloten de Compact-vestigingen niet te continueren. De compacte formule sloot door het beperkte assortiment onvoldoende aan bij de behoefte om op één plaats alle materialen voor de klus op te halen. Ook heeft DSG de activiteiten van voormalig formule Qoqon in 2024 verkocht.



Meer bouwvermogen

BAARS & BLOEMHOFF

B O U W | M A A T

- Groothandel in **bouwmaterialen, hout- en plaatmateriaal, ijzerwaren en gereedschappen.**
- Sinds **1926.**
- Voor **vakmensen in de bouw:** van landelijk werkende tot lokale aannemers, gericht op verbouw, onderhoud, renovatie en kleinschalige nieuwbouw.
- **12000 artikelen** in het voorraadassortiment.
- **332 medewerkers.**
- **26 vestigingen**, verspreid over Nederland.

- Groothandel in **decoratief plaatmateriaal.**
- Sinds **1972.**
- Voor **interieurbouwers en meubelmakers** voor winkels, kantoren, horeca, zorginstellingen en andere publieke ruimtes.
- **2300+ artikelen** in het voorraadassortiment.
- **62 medewerkers.**
- Hoofdkantoor in Utrecht en **4 Broeinesten** vol inspiratie in Eindhoven, in het Rotterdamse ZOHO, in de Houthavens in Amsterdam en in de Werkspoorfabriek in Utrecht.

- Groothandel in **bouwmaterialen voor herstel, renovatie en onderhoud.**
- Sinds **1986.**
- Voor **vakmensen in de bouw:** veelal zzp'ers en kleine aannemers tot 5 fte personeel.
- **12000+ artikelen** in het voorraadassortiment.
- **308 medewerkers.**
- **16 vestigingen**, verspreid over Nederland. In totaal heeft Bouwmaat 45 vestigingen in heel Nederland.

De 3 DSG-formules

Onze ondersteuning

DSG Service Afdelingen

- **Ondersteuning van DSG-formules:** IT & Digital, Medewerker & Organisatie (M&O), Finance, Communicatie, Duurzaamheid, Vastgoed en DSG Directie.
- Sinds **2007.**
- **90 medewerkers.**
- DSG-hoofdkantoor is in Nieuwegein.

DSG Fulfilment

- **Logistieke organisatie** van Stiho en Baars & Bloemhoff.
- Sinds **2017.**
- **148 medewerkers.**
- Kantoren & distributiecentra in **Utrecht en Zaandam.**

Eigendom

De familie Pelt is grootaandeelhouder van De Stiho Groep bv (DSG). De familie is op verschillende manieren actief betrokken bij het bedrijf. Zo vindt onder andere eenmaal per jaar het DAC-overleg (Directie, Aandeelhouder, Commissarissen) plaats. De directie praat de familie-aandeelhouders dan in detail bij over de

strategie. Ook delen interne en externe sprekers belangrijke ontwikkelingen en trends in de bouw(materialen)sector.

Sinds de familie in 1999 het Personeels-aandelenplan (PAP) heeft ingevoerd, zijn de medewerkers van DSG ook aandeelhouder. Een medewerker die 6 maanden in dienst is, krijgt als

welkom een PAP-aandeel cadeau en daar komt elk half jaar een aandeel bij. Bovendien hebben medewerkers tweemaal per jaar de mogelijkheid om aandelen te kopen of te verkopen.

Het totaal aantal aandelen van DSG bedraagt 1.039.674. Hiervan zijn momenteel 40.000 aandelen uitgegeven aan de Stichting Administratiekantoor PersoneelsAandeel. De medewerkers bezitten zo maximaal 3,8% van de aandelen.

Directie en Raad van Commissarissen

DSG wordt aangestuurd volgens een zogenaamde 'two tier board', te weten de Raad van Commissarissen (RvC, toezichhoudend) en het Directieteam (DT, uitvoerend). Beide organen komen minimaal 4 keer per jaar bij elkaar. Het directieteam legt rechtstreeks verantwoording af aan de Raad van Commissarissen. Zo leggen zij het strategisch beleidsplan, de jaarrekening en het jaarverslag ter goedkeuring voor aan de RvC.

Ook deelt het directieteam 2 keer per jaar een schriftelijk verslag over de financiële positie en gang van zaken bij DSG met de aandeelhoudersfamilie. Dit is vastgelegd in de DSG-statuten. In bijlage 3 vertellen we meer over het besturingsmodel van DSG.



Aandeelhoudersvergadering

Elk voorjaar vindt de algemene vergadering van aandeelhouders (AvA) plaats. Tijdens deze vergadering worden de aandeelhouders geïnformeerd over de resultaten van het voorgaande jaar. De jaarrekening wordt ter vaststelling aan de AvA voorgelegd. Elk aandeel geeft recht op het uitbrengen van één stem.



Directieteam

Het Directieteam is verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing van DSG en bestond in 2024 uit 2 personen: Nanne Batelaan en Edith Appels.



Raad van Commissarissen

De Raad van Commissarissen van DSG houdt toezicht op en geeft advies aan het directie-team. De RvC bestaat in 2024 uit 4 personen, waarvan 3 onafhankelijke leden: Selma Postma, Thérèse van Schie en Joost de Vries en grootaandeelhouder Pieter Pelt.

Zo creëren wij waarde bij DSG

De groothandel formules van DSG staan midden in de bouwsector. Samen met hun leveranciers selecteren zij de beste bouwmaterialen voor onze klanten. Via een fijnmazig en steeds duurzamer distributienetwerk brengen we onze producten, materialen en advies naar de bouwers van Nederland.

Wat we nodig hebben

Financieel	<ul style="list-style-type: none"> • €126,9 miljoen vaste activa • €52 miljoen werkkapitaal
Menselijk	<ul style="list-style-type: none"> • 940 medewerkers in loondienst • Interne en externe trainingen & ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers
Geproduceerd	<ul style="list-style-type: none"> • 46 vestigingen, 2 distributiecentra & 2 kantoren • 26.000+ artikelen in het voorraadassortiment • 70 vrachtwagens, waarvan 10 ZE, ingezet door 6 transporteurs • 133 leaseauto's, waarvan 84 elektrisch
Natuurlijk	<ul style="list-style-type: none"> • 100% groene stroom via 5976 Garanties van Oorspong (Nederlandse windenergie) • Grondstoffen zoals beton, staal, hout en kunststoffen • Fossiele energiebronnen zoals 17.412 L diesel, 128.482 L benzine, & 427.658 M³ gas
Sociaal	<ul style="list-style-type: none"> • Inkooporganisaties Veris Bouwmaterialen Groep, Zevij-Necomij en Holzring GMBH • Netwerk aan klanten, partners, leveranciers, kennisinstellingen, overheid & andere stakeholders • Woodloop en Building Balance
Intellectueel	<ul style="list-style-type: none"> • Product data & informatie aangeleverd door leveranciers en inkooporganisaties

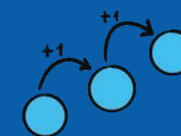
Wat we doen



Medewerkers

De medewerkers van DSG zijn de drijvende kracht in onze organisatie

- De mensen van onze formules geven advies, kennis en kunde over producten, materialen en toepassingen mee aan onze klant
- De mensen van onze logistieke operatie zorgen dat de klant op tijd de materialen heeft
- De mensen op onze centrale afdelingen zorgen voor een geruisloos verloop van onze kernprocessen



Distributie

We organiseren een efficiënte distributie via 3 leverwijzen

- Een breed assortiment gemakkelijk te halen op onze vestigingen
- Bezorgd bij de klant of op de bouwplaats
- Rechtstreeks van de leverancier naar de klant



Assortiment & Inkoop

- We zijn de schakel tussen producent en klant met een ruim voorraad en bestel assortiment
- Als groothandel selecteren we de beste producten met oog voor prijs, kwaliteit en duurzaamheid



Klant

Formules

De klanten van onze formules Stiho, Bouwmaat, Baars & Bloemhoff kunnen via 3 verkoopkanalen bij ons terecht

- De vestigingen
- Online (via webshop & app)
- Telefoon



Samen bouwen aan beter

Wat het oplevert

Financieel	<ul style="list-style-type: none"> • €369,8 miljoen omzet • €7,8 miljoen nettoresultaat • PersoneelsAandelenPlan-koers €90,7 per aandeel • Operationele cashflow €12,6 miljoen
Menselijk	<ul style="list-style-type: none"> • 370 Individuele Talent Motivatie Analyses (TMA) • Lonen en pensioenen • 19% vrouwen in leidinggevende functie, 50% vrouw in DSG bestuurlijke posities • Ziekteverzuim 5,8% • 9 bedrijfsongevallen
Geproduceerd	<ul style="list-style-type: none"> • 61% verkoopaandeel duurzame producten bij Stiho • 67,7% verkoopaandeel duurzame producten bij Baars & Bloemhoff • Kwaliteitsbeoordeling: DC Utrecht voerde 98% van alle levering uit zonder klacht, DC Zaandam 97,8%
Natuurlijk	<ul style="list-style-type: none"> • 1,2 miljoen kWh energie opwekking via onze 5.448 zonnepanelen • 4.418 kratten zaagresten van plaatmateriaal ingezameld via Woodloop, 3.000 tCO₂ bespaard • 1.142 tCO₂e (Scope 1 & 2), 222.280 tCO₂e (Scope 3) • 6,5 kg afval per €1000 omzet, 82,8% recycling van reststromen
Sociaal	<ul style="list-style-type: none"> • Participatie in dialoog met stakeholders • New Horizon & Urban Mining Collective • Woodloop • Building Balance
Intellectueel	<ul style="list-style-type: none"> • Advies, kennis en kunde over producten, materialen en hun toepassingen

Onze impact

Financieel	<ul style="list-style-type: none"> • Bijdrage aan NL/EU economie • Klantretentie
Menselijk	<ul style="list-style-type: none"> • Werkgelegenheid • Langdurige inzetbaarheid van mensen en goede werk-privé balans • Veilige & inclusieve werkcultuur • Gelijke behandeling en kansen voor iedereen
Geproduceerd	<ul style="list-style-type: none"> • Verbeteren van de woonkwaliteit van NL woningbestand en meer woongenot • Lage milieu impact en schone luchtkwaliteit in binnenstad door inzet elektrisch transport • Bijdrage aan energiebesparing huishoudens door isolatie • Langdurige relaties met klanten & leveranciers
Natuurlijk	<ul style="list-style-type: none"> • Lage klimaatvoetafdruk van bouwmaterialen • Bijdragen aan duurzame & circulaire bouwsector
Sociaal	<ul style="list-style-type: none"> • Aantrekkelijke en inclusieve werkgever • Goede reputatie en imago als familiebedrijf • Versterken maatschappelijke dialoog over duurzame bouwsector
Intellectueel	<ul style="list-style-type: none"> • Kennisoverzicht naar bouwende klant over duurzame producten, materialen en toepassingen

Onze ESG-strategie

Om gerichte actie te ondernemen voor de verdere verduurzaming van onze organisatie en de bredere waardeketen, voert DSG sinds 2021 een ESG-strategie uit. De bouwstenen van deze ESG-strategie zijn beleid, ambities en actieplannen op 9 verschillende materiële thema's. Hiermee maken we inzichtelijk welke impact onze organisatie heeft op mens, milieu en maatschappij. De strategie beslaat de periode 2021-2026 en geldt voor alle formules en bedrijfsonderdelen van DSG.

De materiële thema's zijn in 2021 bepaald op basis van een uitvraag onder de belangrijkste stakeholders van DSG. Uit een lijst van 22 maatschappelijke thema's hebben zij aangegeven waar DSG de meeste invloed op heeft.

De ESG-strategie bestaat uit twee milieu-gerelateerde pijlers (Assortiment en Klimaat) en een mensgerichte pijler (Medewerkers). Deze pijlers zijn geborgd in de programma's Inspirerend Duurzaam en Beste Werkgever uit de bredere DSG bedrijfstrategie. In de bijlagen vertellen we meer over hoe onze strategie tot stand is gekomen.



Voor elk materieel onderwerp is een definitie vastgesteld die duidelijkheid biedt over de afbakening, inclusief de aard van de impact (positief of negatief, bestaand of potentieel) en waar de impact primair plaatsvindt (eigen operatie, upstream (grondstoffen en productie) of downstream (gebruiksfase)). Op basis van de nulmetingen hebben we vervolgens

concrete lange termijn ambities tot eind 2026 geformuleerd.

De connectiviteitsmatrix op de volgende pagina geeft een volledig overzicht van alle materiële thema's waaruit de ESG-strategie van DSG is opgebouwd, inclusief de doelstellingen voor 2026 en de resultaten in 2024.

DSG ESG Programma 2021-2026

Strategie	Inspirerend Duurzaam	Beste werkgever	
Pijlers	Assortiment	Klimaat	Medewerkers
Materiële thema's	Duurzame producten & materialen	Transport	Medewerkersbetrokkenheid & ontwikkeling
	Verspilling	CO₂-voetafdruk berekening & reductie	Gezondheid & veiligheid van medewerkers
	Circulariteit		Diversiteit & inclusie
	Duurzame waardeketen		

DSG PIJLER	MATERIEEL ONDERWERP	SCOPE - BEDRIJFSONDERDELEN	DEFINITIE
E Assortiment	Duurzame materialen & producten	Stiho, Baars & Bloemhoff	De milieu-impact van de grondstoffenwinning, de productie en het transport van de producten en diensten die we leveren.
	Circulariteit	Stiho, Baars & Bloemhoff, DSG Fulfilment	Het opzetten van circulaire en biobased ketens: van end-of-life materialen of producten, nieuwe producten maken via hergebruik, refurbish of recycle methodes.
	Verspilling	Stiho, Baars & Bloemhoff, Bouwmaat, DSG Fulfilment, DSG Diensten	Het verminderen, beter scheiden en waar mogelijk hergebruik van de reststromen die we genereren op onze vestigingen en distributiecentra
E Klimaat	CO ₂ -voetafdruk berekening en reductie	Stiho, Baars & Bloemhoff, Bouwmaat, DSG Fulfilment, DSG Diensten	Klimaatvoetafdruk berekenen van onze eigen organisatie (scope 1 en 2) en de bredere waardeketen waar we deel van uitmaken (scope 3) en verminderen.
	Transport	Stiho, Baars & Bloemhoff, DSG Fulfilment	Klimaatvoetafdruk van transport berekenen en verminderen.
S Medewerkers	Medewerkersbetrokkenheid & ontwikkeling	Stiho, Baars & Bloemhoff, Bouwmaat, DSG Fulfilment, DSG Diensten	Talentgericht werken & ontwikkelen: Medewerkers zijn tevreden over de ontwikkelingsmogelijkheden bij DSG
	Gezondheid & veiligheid van medewerkers	Stiho, Baars & Bloemhoff, Bouwmaat, DSG Fulfilment, DSG Diensten	Medewerkers voelen zich veilig, ervaren een goede werk-privé balans en voelen zich fit genoeg om hun werk goed uit te kunnen voeren.
	Diversiteit & inclusie	Stiho, Baars & Bloemhoff, Bouwmaat, DSG Fulfilment, DSG Diensten	Alle medewerkers krijgen een gelijke en respectvolle behandeling, zij voelen zich geaccepteerd en durven zichzelf te zijn.

TYPE IMPACT	WAAR IN DE WAARDEKETEN IMPACT	DOELSTELLING 2026	RESULTAAT 2024
(pos/neg en bestaand/ potentieel)	(eigen operatie, upstream, downstream of hele keten)		
Bestaand negatief	Upstream Eigen operatie	<ul style="list-style-type: none"> Het verkoopaandeel van duurzame producten uit de voorraadassortimenten van de DSG-formules is hoger dan 80%. 	Stiho: 61% Baars & Bloemhoff: 67.7%
Bestaand positief	Hele waardeketen	<ul style="list-style-type: none"> Elke DSG-formule heeft een circulair concept in de markt gezet dat de transitie naar een circulaire bouwsector helpt versnellen. 	Baars & Bloemhoff: Wood Loop
Bestaand negatief	Eigen operatie	<ul style="list-style-type: none"> De afvalintensiteit is teruggebracht naar 5 kg per €1000 omzet. Het gemiddelde recyclingpercentage van de reststromen zijn verhoogd tot 90%. 	Afvalintensiteit: 6.5 kg / €1000 omzet Recyclingspercentage: 82.8%
Bestaand negatief	Hele keten	<ul style="list-style-type: none"> DSG is klimaatneutraal voor de directe en indirecte emissies (scope 1 en 2), met maximaal 15% jaarlijkse CO₂-compensatie t.o.v. de nulmeting 2020. DSG heeft voor alle relevante scope 3 categorieën (12/15) betrouwbare data in kaart en een ambitieuze reductiestrategie doorgevoerd op basis van wetenschappelijk onderbouwde doelstellingen (SBTi). 	CO ₂ -voetafdruk scope 1 en 2: 1.162 tCO₂e CO ₂ -voetafdruk scope 3 categorieën: 12/12
Bestaand negatief	Upstream	<ul style="list-style-type: none"> DSG heeft de klimaatvoetafdruk van haar bezorgtransport (scope 3, cat. 4) met 33% verminderd t.o.v. de nulmeting 2020 	CO ₂ -voetafdruk bezorgtransport: 2.565 tCO₂e
Bestaand positief	Eigen operatie	<ul style="list-style-type: none"> Onze medewerkers beoordelen DSG met minimaal een 8.0 op het thema talentgericht werken & ontwikkelen. 	Talentgericht werken & ontwikkelen: 7.4
Bestaand positief	Eigen operatie	<ul style="list-style-type: none"> Onze medewerkers beoordelen DSG met minimaal een 8.0 op het thema vitaliteit & welzijn. 	Vitaliteit & welzijn: 7.7
Bestaand positief	Eigen operatie	<ul style="list-style-type: none"> Onze medewerkers beoordelen DSG met minimaal een 8.5 op het thema diversiteit & inclusie. 	Diversiteit & inclusie: 8.1



2. ESG-resultaten

In dit hoofdstuk lichten we onze ESG-strategie verder toe aan de hand van de materiële thema's, de bijbehorende KPI's en de voortgang op het realiseren van de doelstellingen. Daarnaast spreken we in een aantal interviews met de mensen die ons vooruit helpen.

In dit hoofdstuk lees je meer over:



2.1 Milieu

We werken al een aantal jaren nauw samen met diverse leveranciers en partners om onze assortimenten te verduurzamen en de klimaatvoetafdruk van onze bedrijfsvoering – en die in de waardeketen – te verkleinen.

In dit hoofdstuk lichten we onze acties en resultaten verder toe aan de hand van de materiële thema's op milieu:



CO₂-voetafdruk berekening en reductie

Metten is weten

Inmiddels hebben we ruime ervaring met het in kaart brengen van onze klimaatvoetafdruk. We berekenen deze voetafdruk aan de hand van het Greenhouse Gas (GHG) Protocol, een universeel geaccepteerde standaard voor klimaatimpact berekening. In 2020 hebben we voor het eerst de CO₂-uitstoot van onze eigen bedrijfsvoering in kaart gebracht (Scope 1 en 2). In de jaren daarna hebben we dit steeds verder uitgebreid met Scope 3 uitstoot categorieën. Over 2024 hebben we voor de tweede keer een volledige CO₂-voetafdruk van onze organisatie gemaakt, inclusief de uitstoot in onze opwaartse en neerwaartse waardeketens.

Verschillen verklaard

Door een combinatie van reductiemaatregelen (bijvoorbeeld in transport en wagenpark) en sterk verbeterde data, zien we een aanzienlijk ander beeld dan in de analyse over het jaar 2023. De totale CO₂-footprint (Scope 1-3) van DSG is nu 59% kleiner dan vorig jaar. Dit komt met name doordat we het afgelopen jaar hebben gewerkt aan het verbeteren van de data in de grootste uitstootcategorieën, namelijk: ingekochte goederen en diensten (3.1), einde levensfase (3.12)

en direct gebruik van verkochte goederen (3.11). Voor categorie 3.1 hebben we van meer hoogvolumeproducten uit ons assortiment levenscyclusanalyse (LCA)-data kunnen gebruiken. Waar we geen productspecifieke LCA's beschikbaar hadden, hebben we samen met een externe partij een aantal referentieproducten opgesteld voor belangrijke productgroepen. Voor categorie 3.12 hebben we meer gedetailleerde einde-levensfase-scenario's kunnen opstellen voor belangrijke artikelgroepen. En voor categorie 3.11 hebben we betere use-cases van geselecteerde artikelen kunnen gebruiken.

DSG blijft zich inzetten om jaar op jaar betere LCA-data te verzamelen van producenten, en we zien positieve signalen uit de markt dat deze data ook breder beschikbaar komt. Dit gaat ons helpen om steeds accurater te worden in onze analyses, en daardoor ook beter te kunnen sturen op CO₂-reductie binnen ons assortiment.

We houden vast aan onze doelen

In 2021 hebben we ambities opgesteld voor de reductie van onze klimaatvoetafdruk in Scope 1, 2 en 3. Die ambities veranderen niet. Dat

betekent dat we nog 2 jaar de tijd hebben om de voetafdruk van onze eigen bedrijfsvoering (Scope 1 en 2) verder te reduceren tot minimaal 85% ten opzichte van de nulmeting in 2020. Ook dit jaar laten we weer een kleine reductie zien vergeleken met vorig jaar. Tegelijk maken we plannen om vanaf 2026 de resterende 15% te compenseren via betrouwbare CO₂-compensatieprojecten.

Wat betreft de ambities op Scope 3: ook hiervoor hebben we ons in 2024 extra ingespannen. Zo doen we het maximaal mogelijke om de uitstoot van ons bezorgtransport met 33% te reduceren ten opzichte van 2020 (zie pag. 24). En hoewel we dus sinds vorig jaar al een volledige Scope 1-3 klimaatvoetafdruk in kaart hebben, hebben we in 2024 verder geïnvesteerd om meer betrouwbare data te verkrijgen. We blijven hier continu in verbeteren om straks ambitieuze maar realistische wetenschappelijk onderbouwde doelstellingen (Science Based Targets) te kunnen formuleren voor verdere reductie. Deze zullen in lijn liggen met het Klimaatakkoord van Parijs om de opwarming van de aarde te beperken tot maximaal 2 graden, liefst 1,5 graad.

Definities en indicatoren voor scope 1, 2 en 3

Scope 1

Directe emissies van broeikasgassen bij opwekken van energie in onze bedrijfsvoering: o.a. de verwarming van gebouwen (gas), en het gebruik van brandstoffen (benzine, diesel) door onze eigen voertuigen en lease-auto's.

Scope 2

Indirecte emissies van broeikasgassen bij de productie van de energie die we aankopen en gebruiken: o.a. het elektriciteitsverbruik in onze vestigingen en het laden van onze elektrische auto's.

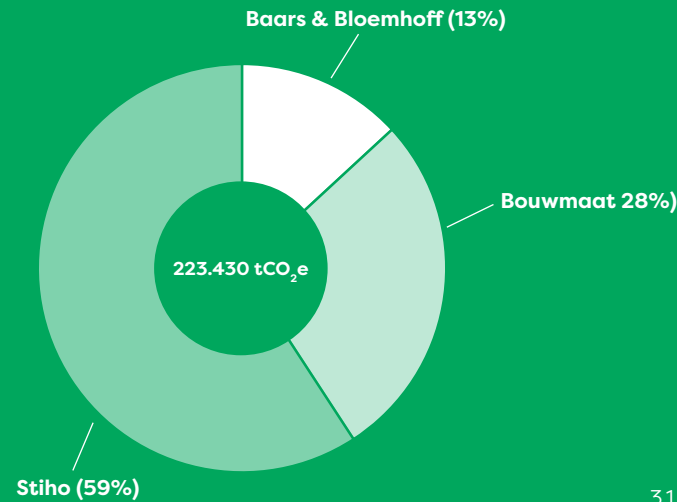
Scope 3

Emissies die indirect worden veroorzaakt door onze bedrijfsvoering: emissies door o.a. winning van grondstoffen, productie van artikelen, afval, zakelijke reizen, woonwerkverkeer, transport en emissies die vrijkomen tijdens gebruik of de einde levensfase van het product. Kortom, alle emissies waar wij als DSG indirect verantwoordelijk voor zijn, in alle waardeketens.

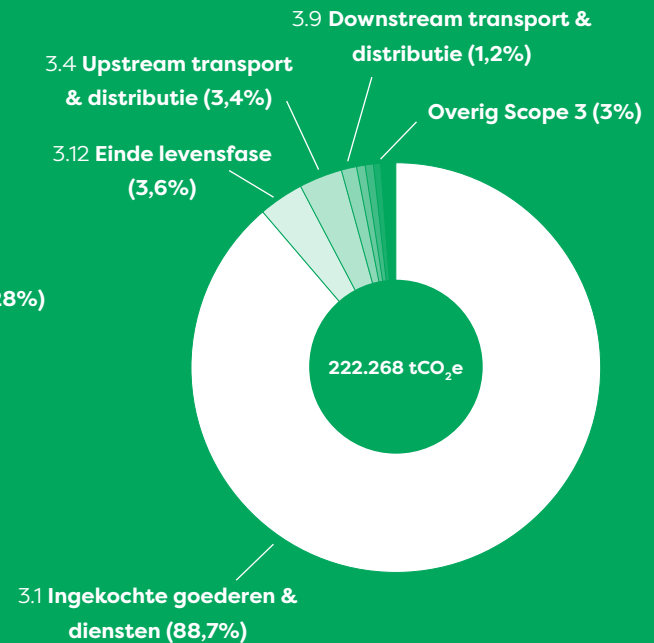
Totale klimaatvoetafdruk Scope 1, 2 & 3



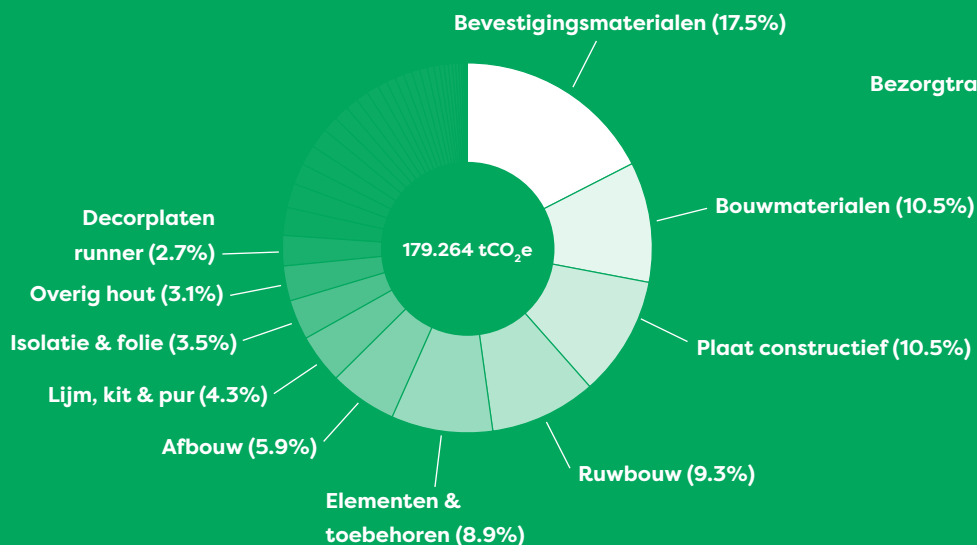
Aandeel totale klimaatvoetafdruk per formule



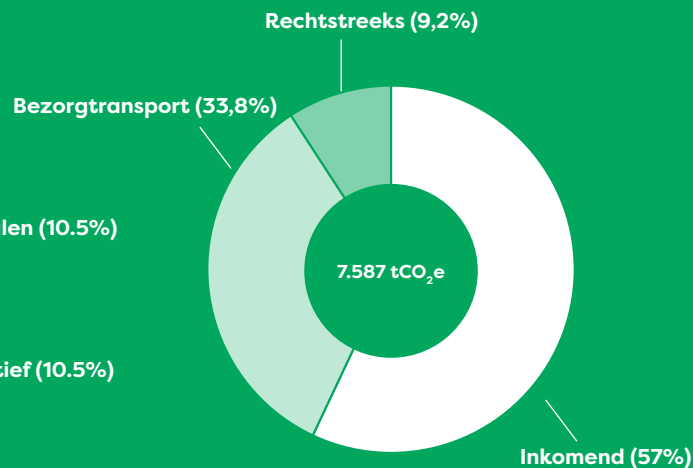
Verdeling Scope 3 categorieën



3.1 Ingekochte goederen & diensten



3.4 Upstream transport & distributie



Toelichting resultaten

De gecombineerde Scope 1 & 2 uitstoot van DSG blijft een neerwaartse trend vertonen. Onze uitstoot is inmiddels met 80% gedaald ten opzichte van de nulmeting in 2020. De laatste 5% om onze doelstelling te behalen, zal het lastigst zijn om te reduceren. De grootste reductie dit jaar is te danken aan de elektrificatie van ons wagenpark.

Ook de uitstoot van ons bezorgtransport ligt - na een paar jaar van stijging - nu onder het niveau van de nulmeting in 2020 (-15%). Aangezien het aantal elektrische trucks en daarmee het aantal elektrische kilometers de komende jaren blijft toenemen, verwachten wij eind 2026 dicht bij ons doel van -33% te komen.

Voortgang op de ambities CO₂-voetafdruk

2020	2021	2022	2023	2024	Ambitie 2026
5.717 tCO ₂ e	5.182 tCO ₂ e -9.4%	1.680 tCO ₂ e -71%	1.594 tCO ₂ e -72%	1.162 tCO ₂ e -80%	DSG is klimaatneutraal voor de directe en indirecte emissies (scope 1 en 2), met maximaal 15% jaarlijkse CO ₂ -compensatie t.o.v. de nulmeting in 2020
2/12	3/12	3/12	11/12	12/12	DSG heeft voor alle relevante scope 3 categorieën (12/15) betrouwbare data in kaart en een ambitieuze reductiestrategie doorgevoerd op basis van wetenschappelijk onderbouwde doelstellingen (SBTi)
2.955 tCO ₂ e	3.199 tCO ₂ e +8.3%	3.498 tCO ₂ e +18.4%	3.041 tCO ₂ e +2.9 %	2.565 tCO ₂ e -15%	DSG heeft de klimaatvoetafdruk van haar bezorg-transport (scope 3, cat. 4) met 33% verminderd t.o.v. de nulmeting van 2.955 tCO ₂ e in 2020

Elektriciteit en netcongestie

Om onze scope 1 en 2 verder te reduceren wil DSG het vastgoed graag verder verduurzamen. Daarom zijn we ook onderdeel van het RVO-programma Portefeuilleaanpak EED. Hierbij hebben we toegezegd ons energieverbruik verder terug te dringen dan volgens de wet strikt noodzakelijk. In het 5-jarig programma hebben we beloofd jaarlijks 5,5% reductie van het fossiele energieverbruik te realiseren. Dat blijkt nu al een enorme uitdaging. Niet omdat we niet willen, maar omdat we – net als de rest van Nederland – geen extra ruimte op het net krijgen om te switchen naar warmtepompen en zo het gasverbruik terug te dringen.

Energieverbruik in de vestigingen

DSG maakt bij alle vestigingen gebruik van groene stroom. Bij een aantal vestigingen gebeurt dit op basis van eigen opwek via zonnepanelen. Daarnaast heeft DSG afgelopen jaar 5.976 Garanties van Oorsprong (GvO's) gekocht. We kiezen daarbij opnieuw voor zonne-energie van Nederlandse bodem.

Naast inkoop van groene stroom liep afgelopen jaar bij de DSG Bouwmaat vestigingen een energie reductieprogramma. Vestigingen kregen daarbij maandelijks inzicht in hun energieverbruik en het verzoek om acties te ondernemen om dit verder terug te dringen. Dit resulteert in een verdere daling van het energieverbruik met -3%. Het verbruik daalt van



60.45 kWh per m² tot 58,55 kWh per m². Dat lijkt misschien niet veel, maar als de zogenaamde Paris Proof norm voor groothandel vestigingen zonder koeling met een oppervlakte 2500-5000 m² 80 kWh per m² is, dan doen onze Bouwmaat vestigingen het heel netjes.

E-Hub bedrijventerrein Lage Weide Utrecht

Een manier om netcongestie aan te pakken is om gecontracteerde vermogens van bedrijven op een bedrijventerrein met elkaar te delen. We zijn er trots op dat we onderdeel zijn van de oprichting van een van de eerste E-hubs van Nederland. Ons distributiecentrum in Utrecht – het hart van onze organisatie – bevindt zich op bedrijventerrein Lage Weide. Samen met 4 andere partijen zijn wij hier een groepsovereenkomst aangegaan met netbeheerder Stedin. Door inzicht te geven in de energieprofielen van deze bedrijven en deze beter op elkaar af te stemmen, kunnen we op het totaal gezien een stuk capaciteit teruggeven aan Stedin terwijl de bedrijven zelf toch kunnen doorgroeien. In oktober 2024 hebben we deze overeenkomst officieel gevierd en in 2025 bouwen we verder aan de onderlinge afspraken over (veranderingen in) de energieprofielen. De bijdrage van DSG zal zich focussen op de 4000+ zonnepanelen en in het bijzonder het laadplein van dat voorzien is van snelladers. Met deze stuurbare assets kunnen wij ons energieprofiel goed stuurbaar maken en afstemmen op de andere gebruikers.



10

elektrische trucks

227.928

elektrisch gereden kilometers in 2024

6.9%

elektrisch gereden kilometers in 2024 ten opzichte van het totaal.

-15%

2.565 tCO₂e in 2024

Ambitie 2026

DSG heeft de klimaatvoetafdruk van haar bezorg-transport (scope 3, cat. 4) met 33% verminderd t.o.v. de nulmeting van 2.955 tCO₂e in 2020.

Transport

Elektrificatie van transport & ZES-wetgeving

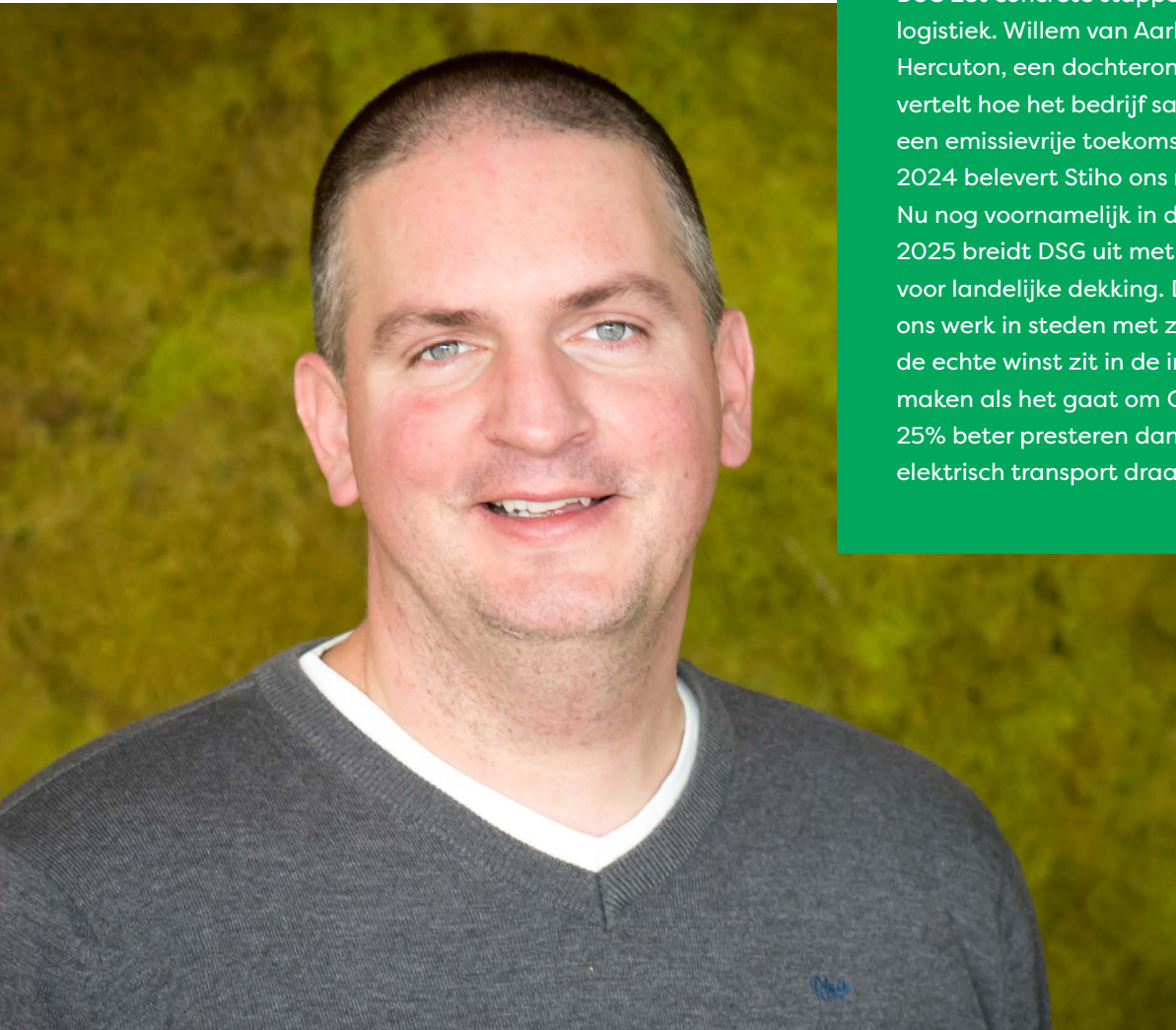
Per 1 januari 2025 zijn de eerste zero-emissiezones (ZES) ingesteld. Deze zones worden bepaald door gemeentes. Vaak gaat het om het gebied rondom het centrum. Hier zijn vervuilende vervoersmiddelen, zoals bussen en trucks die op diesel of benzine rijden, straks niet langer welkom. Dit heeft gevolgen voor onze klanten én voor onszelf. Meer dan 60% van onze dagelijkse ritten om materialen op de plaats van bestemming te krijgen, raken 1 of zelfs meer zero-emissiezones.

Daarom investeert DSG al enkele jaren in zero-emissietransport. In 2022 reed de eerste

elektrisch aangedreven bakwagen voor DSG in de regio Amsterdam – Haarlem. Inmiddels hebben we dagelijks 10 zero-emissietrucks op de weg en dat worden er nog meer. Ook zien we het gebruik van onze elektrische wagens – logischerwijs – exponentieel stijgen. In 2023 stond het totaal aantal elektrische kilometers op 58.942, maar in 2024 is dat significant gestegen naar 227.928 kilometers. Vergelijken met het totaal aantal kilometers in ons bezorgtransport is het weliswaar nog steeds slechts een klein – maar groeiend – aandeel, namelijk 6,9%.

Een elektrisch wagenpark

Begin 2023 heeft DSG besloten om het leasewagenbeleid aan te passen. Vanaf dat moment behoren alleen elektrische modellen tot de mogelijkheden. Dat was goed getimed, want in 2024 verliep een groot deel van de contracten. Daardoor is het aantal elektrische auto's afgelopen jaar gestegen naar 63% van het totaal. Ook in het brandstofverbruik en dus het CO₂-verbruik van het wagenpark zien we dit terug. In 2024 daalt dit tot 386 ton CO₂ (-24.2%). Het is daarmee in 2024 onze belangrijkste driver voor CO₂-reductie in Scope 1 en 2. Om het elektrisch rijden door onze collega's zo goed mogelijk te faciliteren, zijn bijna alle vestigingen van DSG inmiddels uitgerust met 1 of meer laadpalen. Daardoor stijgt het stroomverbruik van onze vestigingen, maar doordat DSG jaarlijks alle stroom groen inkoop, weten we ook dat de auto's die bij ons laden groen rijden.



Op weg naar 100% elektrisch transport

DSG zet concrete stappen richting duurzame logistiek. Willem van Aarle, Manager Inkoop bij Hercuton, een dochteronderneming van JAJO, vertelt hoe het bedrijf samen met DSG werkt aan een emissievrije toekomst. “Sinds de zomer van 2024 belevt Stiho ons met elektrisch transport. Nu nog voornamelijk in de Randstad, maar in 2025 breidt DSG uit met meer elektrische trucks voor landelijke dekking. Dat is essentieel voor ons werk in steden met zero-emissiezones, maar de echte winst zit in de impact die we samen maken als het gaat om CO₂-uitstoot. Wij willen 25% beter presteren dan de MPG-norm en elektrisch transport draagt daar aan bij.

Het zero-emissiedashboard van DSG biedt inzicht in onze CO₂-besparing, zowel JAJO-breed, per bedrijfs onderdeel als per project. Dit gaat ons in de toekomst helpen om onze BREEAM-rapportages en CSRD-rapportages te onderbouwen en versterkt gesprekken met klanten over duurzame keuzes.

Daarnaast inspireert de samenwerking met DSG ons om ook andere leveranciers te stimuleren elektrisch te leveren. De volgende stap? Minder ritten door slimmer transport: niet dagelijks, maar 1-2 keer per week leveren. Samen met Stiho gaan we deze puzzel leggen.”

Willem van Aarle

Manager Inkoop bij Hercuton, een dochteronderneming van JAJO.

“De samenwerking met DSG inspireert ons om ook andere leveranciers te stimuleren elektrisch te leveren.”

Duurzame producten en materialen

Meetbaar duurzaam

De beste manier voor de formules van DSG om bij te dragen aan een duurzamere bouwsector is het aanbieden van duurzamere producten en materialen, en inzicht te geven in de verschillen in de milieu-impact die de productie ervan heeft. In 2024 hebben wij het aantal vragen van klanten over duurzame materialen significant zien stijgen. Steeds meer klanten willen producten goed met elkaar kunnen vergelijken en vooral grote aannemers die landelijk opereren hebben betrouwbare data nodig voor hun rapportageverplichtingen rondom ESG.

DSG wil de partij zijn die klanten daarin het beste kan ondersteunen, maar dat blijkt geen gemakkelijke opgave. Het is namelijk niet altijd duidelijk wat de duurzame keuze is. Daarom werken we sinds vorig jaar met de methodiek Meetbaar Duurzaam, om leveranciers en producenten te vragen om inzicht te geven in de milieu-impact van hun producten.

De uitgangspunten van deze methodiek zijn:

1. Leveranciers worden frequent gevraagd naar de beschikbaarheid van producent specifieke LCA's voor de producten die zij leveren.
2. Daarnaast vragen we of er voor die producten ook een van de duurzaamheidskeurmerken beschikbaar

is die DSG accepteert en die voor die productgroep relevant is.

3. Ook moet de leverancier in kaart brengen of het product voldoet aan de drempelwaarden van minimaal 2 van 3 door DSG vastgestelde duurzame kenmerken, per productgroep.

Heeft het product een duurzaamheidskeurmerk of voldoet het aan 2 van 3 van de duurzaamheidskenmerken voor die productgroep? Dan beschouwt DSG het product op dit moment als duurzaam.



Samenwerking in de bouwmaterialen sector

DSG heeft veel tijd en middelen geïnvesteerd in het ontwikkelen van de methodiek Meetbaar Duurzaam. Hiermee wilden we intern een gemeenschappelijke taal creëren over de definitie van een duurzaam product. Ook in gesprekken met leveranciers – en straks ook met klanten – biedt dit houvast.

Tegelijk beseffen we dat als alle bouwmaterialenhandelaren er een eigen methodiek op na houden, duurzaam bouwen nooit de norm wordt. Daarom heeft DSG in de 2^e helft van 2024 intensieve gesprekken gevoerd met andere handelaren, de sector en de branchevereniging om tot een gezamenlijke methodiek te komen. Hiermee creëren we een gelijk speelveld waar alle stakeholders in de bouwsector en de industrie van profiteren. De gesprekken hierover zijn inmiddels in een vergevorderd stadium en we verwachten in 2025 meer te kunnen vertellen.

Voortgang op ambities

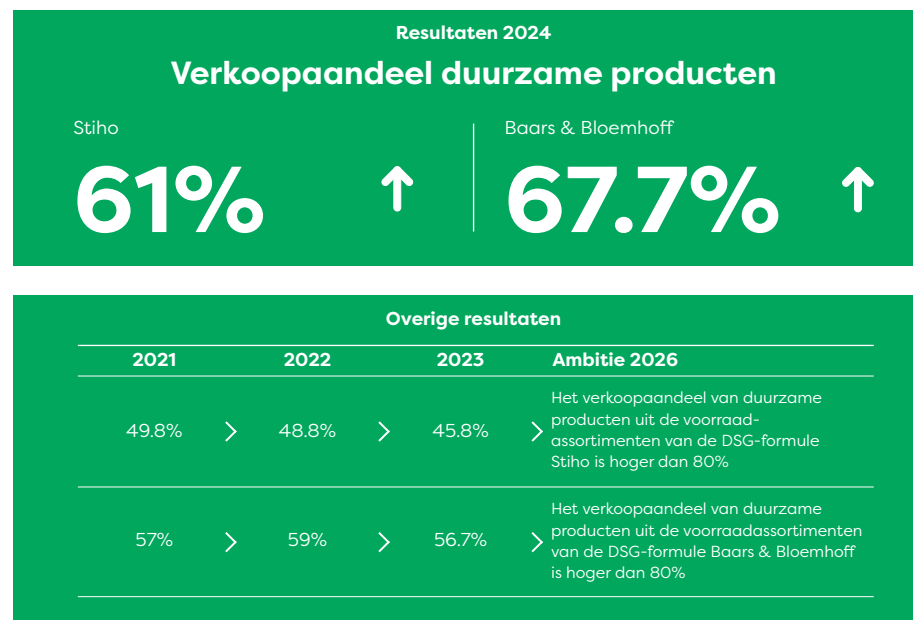
Na het opstellen van de methodiek in 2023 heeft DSG werk gemaakt van het uitvragen van de data bij meer leveranciers. Zowel Baars & Bloemhoff als Stiho hebben hier de nodige stappen gezet. We zien daardoor ook een grote sprong in het verkoopaandeel duurzaam assortiment. Eerlijk is eerlijk, dit is voor een groot deel te danken aan het feit dat we voor meer producten nu inzichtelijk hebben of deze duurzaam zijn volgens onze methodiek – zonder dat we actief sturen op meer verkoop van duurzame artikelen.

Toch leveren deze data-inzichten waardevolle informatie op voor onze collega's van inkoop en category management. Zo weten we nu beter in welke productgroepen we al duurzame alternatieven aanbieden en waar nog niet. Daardoor kunnen we nu gericht gaan sturen op verkoop van meer duurzame alternatieven.

Zo geldt voor Baars & Bloemhoff dat het verkoopaandeel van duurzame producten uit de voorraadassortimenten 67,7% is. Dat komt doordat veel plaatmateriaal al met FSC- of PEFC-keurmerk werd verkocht. In 2025 kijken we

hoe we nog meer verdieping kunnen aanbrengen in onze methodiek, zodat we de klant ook echt nog scherpere keuzes kunnen laten maken voor de duurzaamste materialen.

Bij Stiho is de uitvraag naar leveranciers nog niet helemaal voltooid. Gelukkig werkt inmiddels ook onze inkooporganisatie Veris daaraan mee, zodat we sneller een volledig overzicht hebben. Voor 45,3% van alle artikelen in het voorraadassortiment hebben we nu de Meetbaar Duurzaam data inzichtelijk. Het verkoopaandeel van de duurzame producten bij Stiho is in 2024 61%.



Bouwmaat: Duurzaam Gewoon Doen

Ook de formule Bouwmaat heeft in 2024 veel werk gemaakt van het inzichtelijk maken van duurzaam assortiment. Bouwmaat Nederland hanteert hiervoor een andere methode. Als een product aantoonbaar minder CO₂-uitstoot heeft gehad in de productie dan een vergelijkbaar artikel, of wanneer het gebruik van een product in een bouwwerk leidt tot verdere energiebesparing – dan is dit product als duurzaam aangemerkt. Onder de noemer Duurzaam Gewoon Doen is het daarom nu al mogelijk voor de Bouwmaat klant om in de winkel te zien welke producten duurzaam zijn.



Bouwen aan kennis over biobased isoleren

In december 2024 werd op Bouwmaat Utrecht een kennissessie biobased isoleren georganiseerd. Teun Vesseur, Duurzaamheidscoördinator voor DSG Bouwmaten: "Dat deden we in samenwerking met het Nationaal Kenniscentrum Biobased Bouw. Dit kenniscentrum werkt actief aan opschaling van kennis over biobased bouwen voor Building Balance, waar ook Baars & Bloemhoff mee samenwerkt."

Theorie & praktijk trok 60 deelnemers

Teun: "Bijzonder aan de kennissessie was dat deze niet alleen bedoeld was voor klanten, maar ook voor medewerkers van DSG Bouwmaat. Het programma was gevarieerd, met presentaties door Xander de Bruine, programmadirecteur van het Kenniscentrum, en ervaringsdeskundige Joost van der Waal, die een ecologisch

isolatiebedrijf heeft. Ook waren er 4 leveranciers aanwezig, die de deelnemers meer konden vertellen over de specificaties en toepassing van biobased isolatie en over folies. Een interactieve avond die zorgde voor verbinding, kennisdeling en inspiratie."

De sessie werd met 60 deelnemers goed bezocht, waarvan het grootste deel bestond uit klanten die werken in herstel, renovatie en onderhoud. "Opvallend was dat klanten wel met duurzame materialen aan de slag willen, maar dat zij veel vragen hebben over bijvoorbeeld vocht, brandveiligheid en toepassing. De sessie heeft ervoor gezorgd dat klanten meer inzicht kregen in de mogelijkheden van biobased materialen. Alle reden om deze kennissessie in 2025 ook op andere vestigingen te organiseren."

Teun Vesseur

Facilitair en Duurzaamheid Coördinator bij DSG Bouwmaat

"Wat opvalt is dat klanten wel met biobased materialen willen werken, maar dat zij nog veel vragen hebben over normen en toepassing."

“Het is een kwestie van tijd voordat biobased de meest voor de hand liggende keuze is.”

Verdere verduurzaming van het assortiment

Duurzaam assortiment bij Stiho

Klanten kunnen bij Stiho terecht voor een groeiend duurzaam assortiment. Categorymanager Bouwmaterialen Renzo van Vliet zet zich daarvoor in. “Samen met mijn collega’s en onze leveranciers hebben we de afgelopen 2 jaar gewerkt aan een compleet nieuw assortiment aan biobased isolatiematerialen, waaronder vlas-, grasvezel- en houtvezelisolatie.”

Vooroordelen wegnemen

“Als het gaat om biobased isolatie, dan zijn er soms hardnekkige vooroordelen, over bijvoorbeeld brandveiligheid, vochtproblemen en ongedierte. Biobased materialen vallen vaak in een lagere brandklasse, zoals D of E. Maar isolatie pas je bijna nooit in een open constructie toe, maar altijd in een constructie. Voldoet de constructie aan de brandklasse-eisen, dan is het gebruik van biobased materialen in de meeste

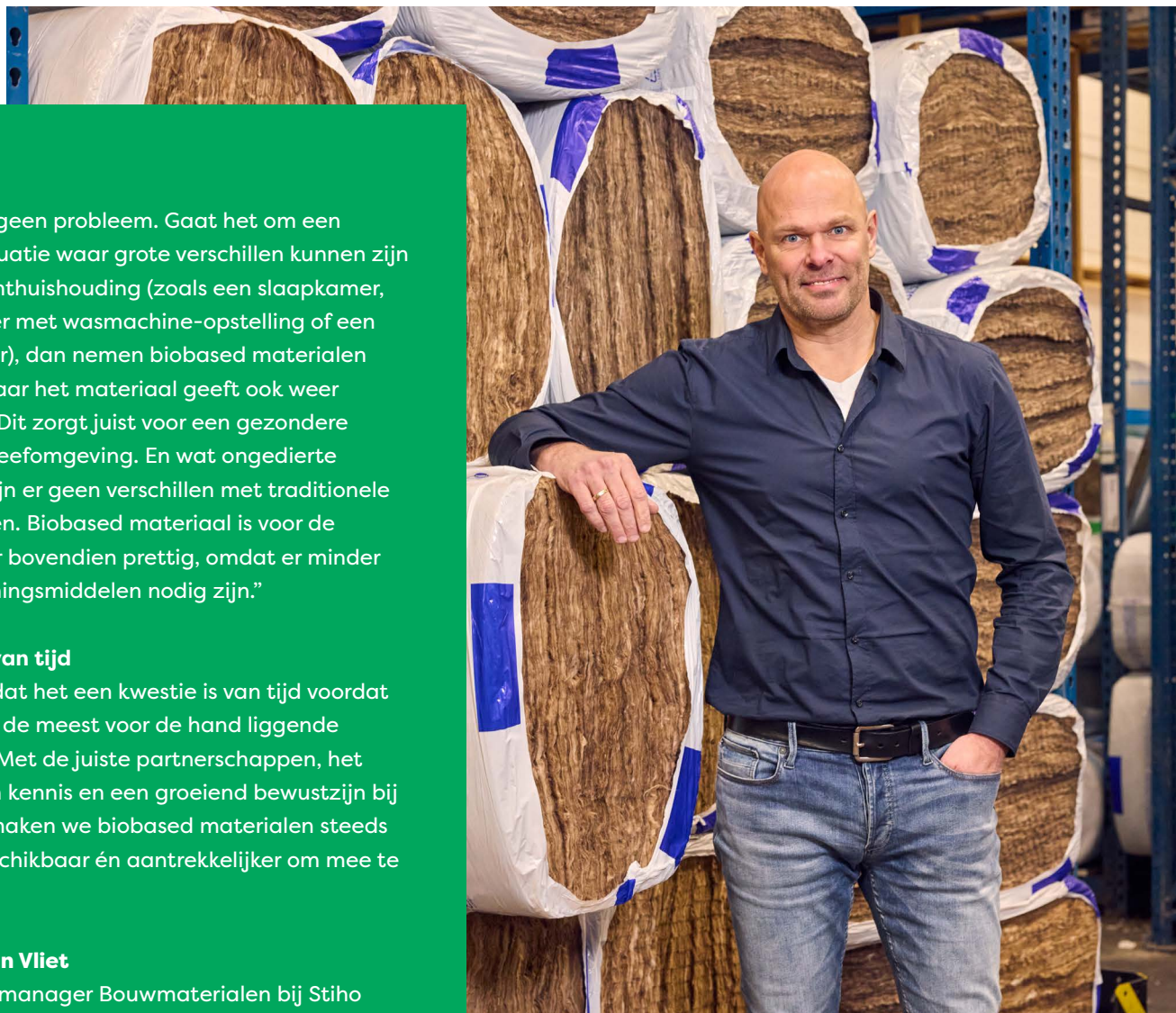
gevallen geen probleem. Gaat het om een binnensituatie waar grote verschillen kunnen zijn in de vochthuishouding (zoals een slaapkamer, een zolder met wasmachine-opstelling of een badkamer), dan nemen biobased materialen dit op. Maar het materiaal geeft ook weer vocht af. Dit zorgt juist voor een gezondere werk- of leefomgeving. En wat ongedierte betreft zijn er geen verschillen met traditionele materialen. Biobased materiaal is voor de verwerker bovendien prettig, omdat er minder beschermingsmiddelen nodig zijn.”

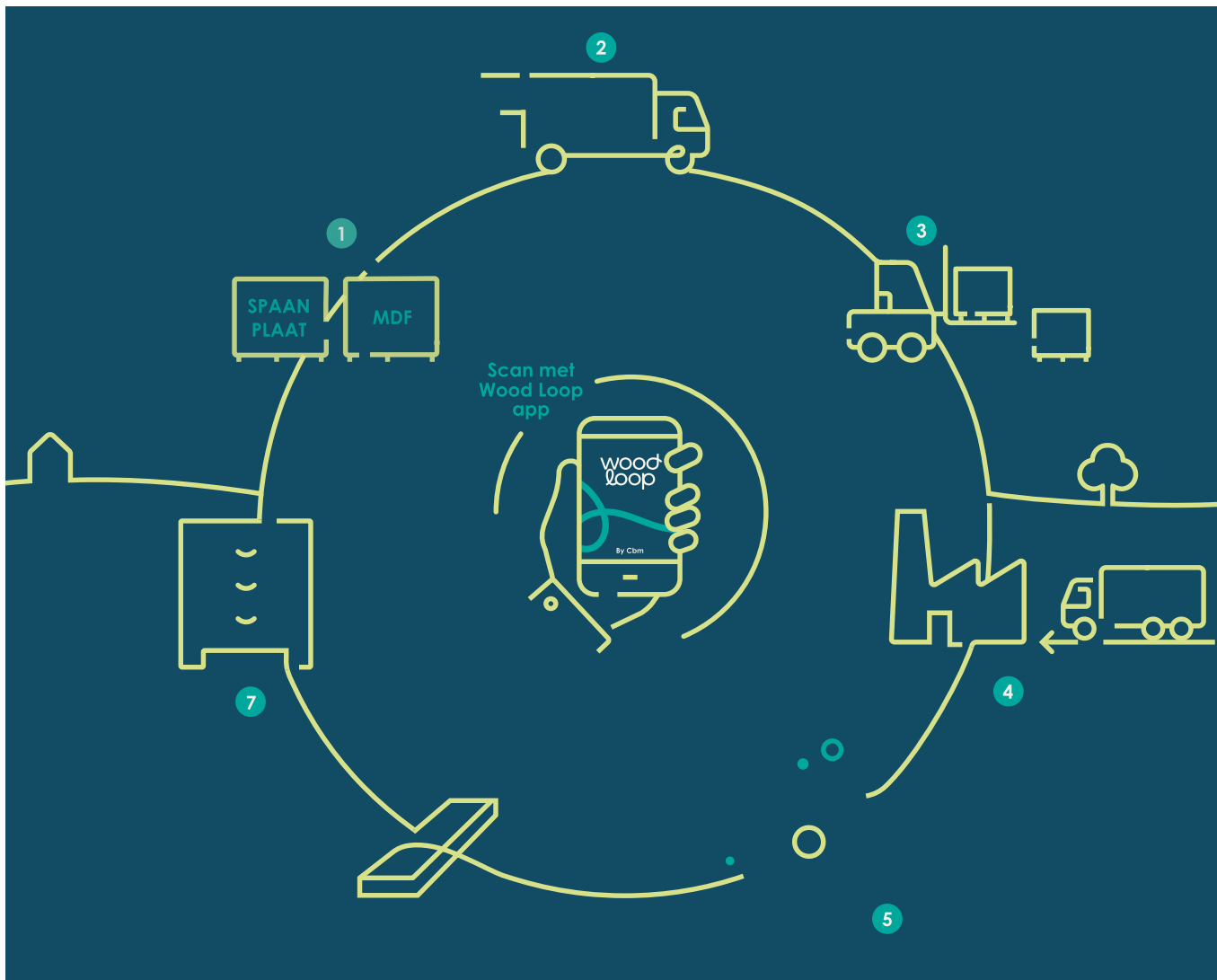
Kwestie van tijd

“Ik denk dat het een kwestie is van tijd voordat biobased de meest voor de hand liggende keuze is. Met de juiste partnerschappen, het delen van kennis en een groeiend bewustzijn bij klanten maken we biobased materialen steeds beter beschikbaar én aantrekkelijker om mee te werken.”

Renzo van Vliet

Categorymanager Bouwmaterialen bij Stiho





Circulariteit

Wood Loop

In 2023 stond Baars & Bloemhoff aan de wieg van een mooi circulair initiatief om zaagresten van plaatmateriaal bij interieurbouwers in te zamelen en rechtstreeks naar de producent te sturen. De toegevoegde waarde die onze formule hierbij levert is dat we met ons transport en landelijk dekkend netwerk, de zaagresten efficiënt kunnen meenemen in de retourlogistiek.

Wood Loop viel in 2024 meteen in de prijzen, het initiatief was namelijk winnaar van de Circular Awards in de categorie Circular Chains. De prijs werd uitgereikt door toenmalig staatsecretaris Vivianne Heijnen en Hare Majesteit Koningin Máxima. Dirk van Deursen van de brancheorganisatie CBM – en initiatiefnemer van Wood Loop – nam de prijs in ontvangst.

Het mooie aan Wood Loop is dat het een grotendeels gedigitaliseerd proces is waarbij de gemaakte impact heel concreet kan worden gerapporteerd. Inmiddels is het initiatief omarmd door 153 interieurbouwers. Zij hebben in 2024 4418 volle kratten zaagresten geretourneerd. Dit leidt tot een CO₂-besparing van 3.000 ton. Daarbij zijn 262.000 retourkilometers benut van Baars & Bloemhoff. We zijn trots op dit resultaat en zien uit naar een verdere expansie.

Opzetten en ondersteunen van circulaire & biobased ketens

Ook in 2024 heeft Baars & Bloemhoff niet stilgezeten als het gaat om het opzetten van nieuwe ketens die leiden tot duurzame en innovatieve materialen. Daarin nemen zij een duidelijke regierol. De focus ligt vooral op het naar de markt brengen van biobased (rest) materialen die een significant betere milieu-impact hebben dan traditionele materialen.

Binnen het Tomatenloof Collectief dat bestaat uit teeltbedrijven, circulaire innovators en een producent van plaatmateriaal, neemt Baars & Bloemhoff de regie in de ontwikkeling van 2 nieuwe soorten plaatmateriaal. In de tabel hiernaast laten we zien wat de status is van deze trajecten.

Daarnaast is Baars & Bloemhoff betrokken bij het initiatief Greenhub Zuid-Holland. De 9 samenwerkende partijen (o.a. Meerlanden, SAM Panels, Baars & Bloemhoff en een aantal grondstoffenleveranciers) hebben de ambitie om een hub te realiseren die zich richt op hoogwaardige verwerking van natuurlijke reststromen en versterking van de lokale ecologie bij de maaibedrijven. Momenteel wordt

	Tomatenloofplaat	Bermgrasplaat
Huidige status	<ul style="list-style-type: none"> • Prototype testen 	<ul style="list-style-type: none"> • In productie (kleine oplages) • Tests met interieurbouwers
Uitdagingen & voortgang	<ul style="list-style-type: none"> • Consistent verkrijgen van voldoende tomatenloof • Optimalisatie van bindingstechniek voor kwalitatief hoogwaardig plaatmateriaal 	<ul style="list-style-type: none"> • Positieve resultaten op sterkte, verwerkingsmogelijkheden en duurzaamheidseisen • Afnemers tonen interesse, mede door CO₂-reductiepotentie
Volgende stap	<ul style="list-style-type: none"> • Valideren van productieprocessen op industriële schaal • Marktintroductie; inzet als alternatief voor traditionele materialen 	<ul style="list-style-type: none"> • Schalen naar grotere productieseries • Uitbouwen van ketensamenwerkingen om een stabiele stroom van bermgras te waarborgen

nagedacht hoe deze hub georganiseerd kan worden. Een van de mogelijkheden is om een besturingsmodel op te zetten wat gebaseerd is op steward ownership. Hierin zijn eigendom en zeggenschap gescheiden en ligt de focus op

het realiseren van maatschappelijke waarde in plaats van winstmaximalisatie. Hoewel nog veel onduidelijk is over de rol van Baars & Bloemhoff, zijn we vastbesloten dit initiatief tot een succes te maken!

Minder verspilling

Onze activiteiten voor minder verspilling

Sinds 2023 werkt DSG met afvalverwerkingspartner PreZero aan een vernieuwd afvalscheidingsproces op de locaties van DSG. Doel van het proces is dat het aandeel van het afval dat wordt gerecycled, in plaats van verbrand, continu stijgt. Uiteraard gaat daarbij de meeste aandacht naar de locaties waar het meeste afval vrijkomt. Dit zijn naast de distributiecentra in Utrecht en Zaandam met name de vestigingen van Stiho en Bouwmaat.

Stiho

Na een pilot bij 2 Stiho vestigingen eind 2023, hebben inmiddels alle Stiho vestigingen het nieuwe proces geïmplementeerd. Daartoe heeft PreZero in de 1^e helft van het jaar alle vestigingen bezocht en een adviesrapport uitgebracht over de benodigde containers en de frequentie van inzameling. Daarna heeft elke vestiging een locatieverantwoordelijke aangewezen en hebben alle inzamelmiddelen de juiste signing gekregen. Met een korte training voor alle medewerkers over het belang van afvalscheiding zijn alle locaties nu aan de slag met het nieuwe proces. En met succes! De eerste verbeteringen zijn terug te zien in de data. Het recyclingspercentage van de Stiho vestigingen stijgt van 74% naar 79% in 2024.



Communicatiecampagne: Doe maar apart?! over afvalscheiding

Eind 2024 hebben we met de interne campagne 'Doe maar apart?!' collega's 6 weken lang geïnformeerd over het belang van afvalscheiding. Met deze campagne vergrootten we de bewustwording en betrokkenheid: collega's weten nu beter welk materiaal bij welke afvalstroom hoort en wat ermee gebeurt na inzameling door PreZero. Dit heeft geleid tot betere afvalscheiding en een hoger recyclingpercentage.

Bouwmaat

Ook Bouwmaat heeft gewerkt aan een verbeterd afvalscheidingsproces. Met hulp van de Duurzaamheid Coördinator - die alle vestigingen met regelmaat bezoekt - hebben deze locaties hard gewerkt aan het beter scheiden van het afval. In een jaar tijd is het recyclingspercentage daar gestegen van 66% naar 77%. Bouwmaat levert daarmee een belangrijke bijdrage aan de totale doelstelling van DSG om in 2026 90% van het afval te laten recycleren.

Distributiecentra Utrecht en Zaandam

Naast onze verkoopvestigingen spelen onze distributiecentra in Utrecht en Zaandam een belangrijke rol in het beter scheiden van afval en het verder reduceren van verspilling. Samen zijn de distributiecentra goed voor 33% van alle reststromen van DSG. Gelukkig hebben beide locaties al een strak proces voor afvalscheiding staan.

Daarnaast is de facilitair manager van deze locaties scherp op de duurzame inkoop van verpakkingsmateriaal dat DSG zelf toevoegt – en dat dus bij de klant eindigt. Plakten we bijvoorbeeld voorheen de doosjes van het kleingoed dicht met plastic tape, nu doen we dat met papieren tape. De folies zijn deels gemaakt van gerecycled materiaal. In onze inpakstraat kiezen we voor minder wikkelingen om de materialen die we uitleveren. De materialen zijn dan net zo goed beschermd voor veilig transport, maar het scheelt veel folie.

De volgende stap is het maken van een goede analyse van de (soorten) verpakkingen die onze leveranciers gebruiken om de goederen bij ons af te leveren. We weten al dat we deze verantwoord laten scheiden en behandelen, maar om dit echt te kunnen reduceren is het nodig dat we in gesprek gaan met onze belangrijkste leveranciers. Dat staat voor 2025 op het programma.



Resultaten 2024

Afval en recycling

De afvalintensiteit

6.5 kg / €1000 ↓

Het recyclingspercentage

82.8% ↑

Overige resultaten

2021	2022	2023	Ambitie 2026			
7.6 kg	>	6.8 kg	>	7.8 kg	>	De afvalintensiteit is teruggebracht naar 5 kg per €1000 omzet
71.5%	>	73%	>	77%	>	Het gemiddelde recyclingspercentage van de reststromen zijn verhoogd tot 90%

2.2 Sociaal

In dit hoofdstuk lees je hoe we de kwaliteiten en talenten van alle medewerkers centraal zetten, volop aandacht hebben voor ontwikkeling en zo samen bouwen aan sterke teams en een sterke organisatie. Daarbij spelen veiligheid en gezondheid een cruciale rol, net als een diverse en inclusieve werkomgeving.

We lichten deze materiële thema's toe in dit hoofdstuk:



DUURZAAM BOUWEN?!

Dat leer je snel genoeg



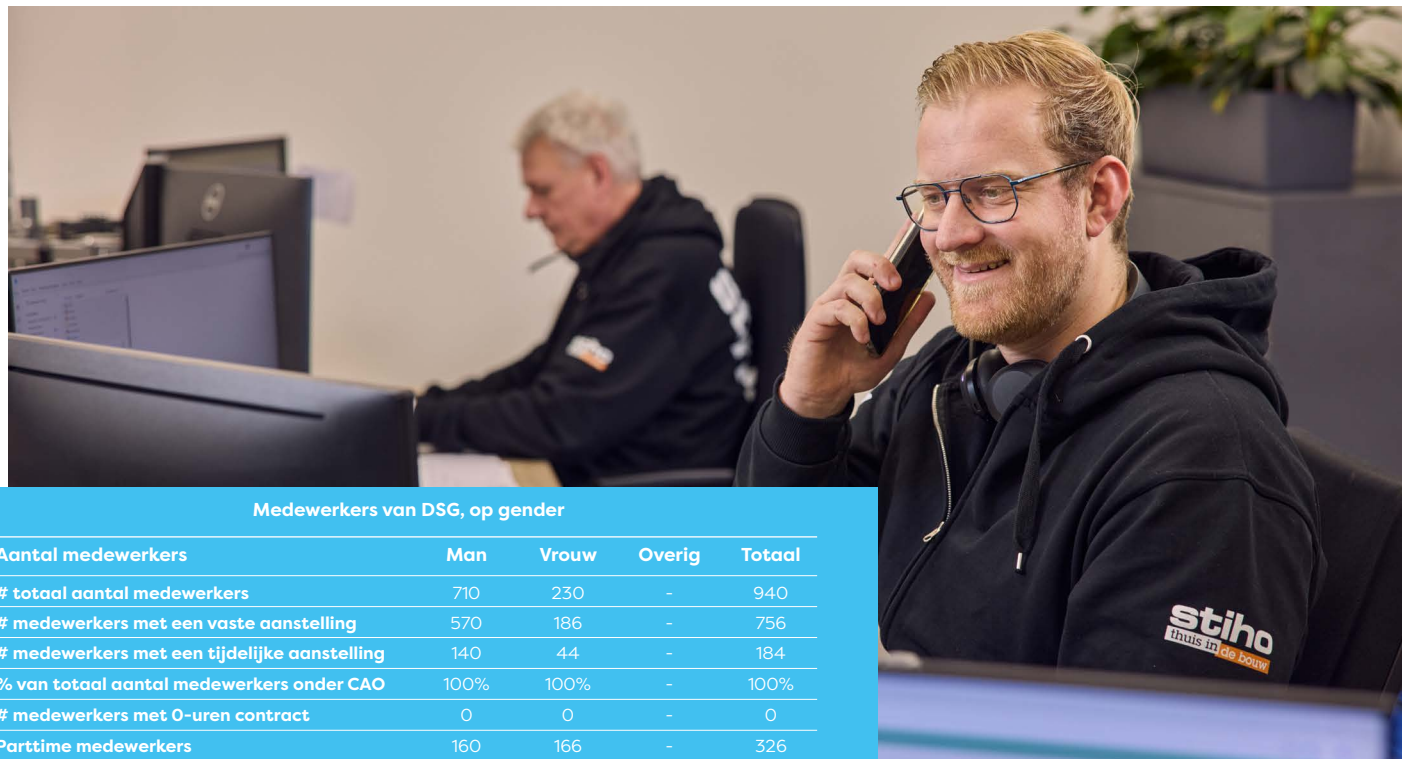
Medewerkersbetrokkenheid & ontwikkeling

Bij DSG vinden we betrokken medewerkers die blijven bouwen aan hun ontwikkeling belangrijk. Daarom voeren we pulse-metingen uit om te onderzoeken hoe betrokken onze medewerkers zijn. Aan de uitkomsten verbinden we verschillende acties, waaronder projecten als Heldere Kaders (zie pagina 35), een vernieuwde gesprekscyclus en een transparant salaris- en functiehuis. We werken aan de ontwikkeling van medewerkers met onder andere de TMA-methodiek (Talent Motivatie Analyse) en trainingen in de DSG Academie.

Pulse-metingen

Om de medewerkersbetrokkenheid te meten voerden we tot 2024 tweejaarlijks een onderzoek uit samen met onze partner Effectory. In 2024 was het responspercentage maar liefst 87% - dat is 30% meer dan bij andere handelsbedrijven. Opvallende zaken zijn dat het leiderschap in onze organisatie beter wordt gewaardeerd ten opzichte van enkele jaren geleden. Ook jezelf kunnen zijn scoort een 8.4 en daar zijn we trots op.

Aandachtspunten zijn dat de uitgevraagde thema's een licht dalende trend weergeven en dat onze 'employee Net Promotor Score' (eNPS) nu gelijk ligt aan die van de branche in plaats van dat we daar fors boven scoorden in 2022.



Medewerkers van DSG, op gender

Aantal medewerkers	Man	Vrouw	Overig	Totaal
# totaal aantal medewerkers	710	230	-	940
# medewerkers met een vaste aanstelling	570	186	-	756
# medewerkers met een tijdelijke aanstelling	140	44	-	184
% van totaal aantal medewerkers onder CAO	100%	100%	-	100%
# medewerkers met 0-uren contract	0	0	-	0
Parttime medewerkers	160	166	-	326
Fulltime medewerkers	550	64	-	614

Werk aan de winkel dus. We blijven inzetten op duurzaam en digitaal ondernemen en investeren in 2025 nóg meer in de gezondheid van onze medewerkers en leiderschap. En we communiceren daar vaker over; elk kwartaal geeft de directie een update over het reilen en zeilen binnen DSG.

Vanaf 2025 gaan we meerdere keren per jaar meten hoe medewerkers aankijken tegen DSG: 1 keer met een uitgebreide vragenlijst en de

andere momenten met een kortere vragenlijst. Zo 'temperaturen' we op regelmatige basis hoe we het als organisatie doen. Dit noemen we pulse-metingen. De uitkomsten van deze metingen worden vanaf 2025 structureel onderdeel van gesprekken met directie, de business unit managers en binnen de teams. Om verder te bouwen aan de betrokkenheid en ontwikkeling van medewerkers, hebben we in 2024 een aantal acties ingezet. Leidend hierin is TMA: Talent Motivatie Analyse.

370

TMA-analyses
afgenomen in 2024

75

% van de medewerkers
heeft de TMA-analyse
doorlopen

437

uur training gegeven
in 2024

486

unieke medewerkers
hebben deelgenomen
aan trainingen

18

medewerkers hebben
deelgenomen
aan het Jonge
Talentenprogramma

157

Jonge Talenten
in totaal hebben
deelgenomen aan het
programma

Talent Motivatie Analyse

In 2024 zijn er 370 TMA-analyses afgenomen. Met deze tool brengen we per medewerker behoeften, talenten en competenties in kaart. We matchen deze met de huidige functie en bepalen zo of iemand de juiste rol in de organisatie heeft. We zijn ervan overtuigd dat mensen effectiever zijn als ze hun talenten goed kunnen inzetten. De TMA-analyse draagt bij aan

zelfinzicht. In 2024 zijn er ook 31 teamtrainingen georganiseerd. Door de individuele resultaten in een team naast elkaar te leggen, krijgt een team inzicht in de eigen krachten en valkuilen, en daarbij ook welk profiel ontbreekt of er juist in overvloed is. Met veel van deze inzichten kunnen management en teamleden samen bouwen aan beter. We zetten de TMA-methodiek ook in tijdens het recruitment- en onboardingproces om helder te krijgen of er een match is met de aanwezige talenten in een team.

Vanuit TMA naar Heldere Kaders

In 2024 hebben alle medewerkers van de formule Stiho een vernieuwd functieprofiel ontvangen en de TMA-competenties die daarbij horen, als onderdeel van het project 'Heldere Kaders'. De afdeling Medewerker & Organisatie heeft daarnaast iedere Stiho medewerker voorzien van individuele terugkoppelgesprekken over hun talenten – niet als beoordeling, maar om inzicht te creëren. In 2025 zullen we aan de slag gaan met TMA teamsessies, zodat teams helder krijgen welke sterke punten er in een team vertegenwoordigd zijn en welke competenties er nog ontbreken of minder aanwezig zijn. Het team en de leidinggevende leren zo hoe ze elkaar optimaal kunnen helpen in de dagelijkse samenwerking. Inmiddels zijn alle managers opgeleid in deze TMA-methodiek.

Vernieuwde gesprekscyclus

Eind 2024 is een vernieuwde gesprekscyclus geïntroduceerd voor alle medewerkers van DSG. Dat betekent dat we voor iedereen hetzelfde doelstellingen-, voortgangs- en beoordelingsformulier gebruiken. Nieuw is dat we in deze gesprekscyclus ook praten over talenten en gedrag. Een stap in consistentie. Alle nieuwe of te actualiseren functieprofielen bevatten 6 competenties, waarvan 1 competentie altijd 'samenwerken' is. Zo maken we samen bouwen aan beter voor iedereen concreter met operationele, tactische of strategische gedragsvoorbeelden.

Transparant salaris- en functiehuis

Omdat we transparant willen zijn over hoe de ene functie zich verhoudt ten opzichte van een andere, gaan we in 2025 aan de slag met een transparant beloningsbeleid. Ook worden alle functieprofielen toegankelijk via ons intranet voor medewerkers. Zo krijgen medewerkers beter inzicht in hoe zij zich kunnen ontwikkelen binnen DSG

Niet alleen TMA draagt bij aan ontwikkeling van medewerkers. We werken daar ook aan met ons Jonge Talentenprogramma, trainingen en opleidingen in de DSG Academie en individuele coachingstrajecten.



Resultaten 2024

Talentgericht werken
& ontwikkelen

7.4

Voortgang op de ambities

2022	2023	Ambitie 2026
7.5	> n.v.t.	> Onze medewerkers beoordelen DSG met minimaal een 8.0 op het thema talentgericht werken

Jonge Talentenprogramma

In 2024 vond de 7^e editie van het Jonge Talentenprogramma plaats, een ontwikkelprogramma voor talenten van DSG tot maximaal 33 jaar oud. In 10 modules gedurende 10 maanden helpen we onze jonge talenten op weg in hun carrière bij DSG. In totaal hebben nu 157 medewerkers deelgenomen aan dit programma. In dit programma staat de medewerker als individu centraal, maar ook hoe je je verhoudt tot anderen in de organisatie.

DSG Academie

De DSG Academie helpt medewerkers zich te ontwikkelen in brede zin. Er zijn bijvoorbeeld trainingen voor leidinggevendenden, trainingen over duurzaamheid, producttrainingen en e-learnings over ons CRM. Deze trainingen ontwikkelen we in huis. Ze worden gebouwd door de collega's van Leren & Ontwikkelen. In totaal staan er nu 39 e-learnings in de DSG Academie, waarvan 15 nieuw ontwikkeld in 2024. In 2024 zijn er in totaal 1.782 e-learnings succesvol afgerond. Ons doel was 1.800. In 2025 maken we duidelijker welke e-learnings verplicht zijn voor nieuwe medewerkers, zoals de training over cybersecurity, en welke facultatief.

Individuele coachingstrajecten

Soms is een training niet het meest effectieve middel om een ontwikkeling te realiseren. En juist daarom bieden we sinds 2023 individuele coachingstrajecten aan. We onderscheiden 3 soorten: loopbaancoaching (kwaliteiten), werkplekcoaching (effectiviteit of efficiëntie) en persoonlijke coaching (naar behoefte). In 2024 zijn 4 trajecten opgestart en 8 afgerond. In die trajecten hebben we 15 coachsessies met medewerkers gehad. Het grootste deel (47%) viel in de categorie loopbaancoaching, 26,5% ging over werkplekcoaching en 26,5% ging over persoonlijke coaching.

Zo halen we het beste uit mensen

Leren en Ontwikkelen

In 2024 is er een vernieuwd team gestart dat aan de slag is met Leren & Ontwikkelen bij DSG. Een van de teamleden is Ria Reijn, Lead Leren & Ontwikkelen bij DSG. “We zetten programma’s op voor de formules van DSG en maken bijvoorbeeld zelf e-learnings voor de DSG Academie op het gebied van commerciële vaardigheden en duurzaamheid.”

Jonge Talentenprogramma

“In 2024 vond de 7e editie plaats van het Jonge Talentenprogramma. Dit programma voor jonge talenten tot maximaal 33 jaar oud heeft een focus op persoonlijke ontwikkeling. Het programma zorgt er daarnaast voor dat jonge

mensen zichtbaarder worden in de organisatie en zo makkelijker de verbinding kunnen leggen met collega’s en leidinggevendenden.”

Visie op de toekomst

Voor de komende jaren ziet Ria Reijn volop mogelijkheden om het beste uit mensen te halen door duurzame inzetbaarheid centraal te stellen. Daarbij groeit het belang van goede data over trainingen en ontwikkeltrajecten. “Met data maken we inzichtelijk hoeveel uren medewerkers investeren in hun ontwikkeling, wat noodzakelijk is voor zowel rapportageverplichtingen als om de impact van Leren & Ontwikkelen meetbaar te maken. Zo zorgen we dat DSG de beste werkgever blijft.”

Ria Reijn

Lead Leren & Ontwikkelen

“Ons Jonge Talentenprogramma maakt jonge mensen zichtbaarder.”



Gezondheid & veiligheid van medewerkers

We willen dat medewerkers in goede gezondheid – zowel fysiek als mentaal – hun werk kunnen doen. Vitale en gezonde medewerkers zijn duurzamer inzetbaar.

M&O Adviseur Gezondheid & Preventie

Omdat duurzame inzetbaarheid hoog op de agenda staat, is er sinds 2024 een M&O-adviseur die zich volledig bezighoudt met gezondheid en preventie. Deze is nauw betrokken bij de ontwikkeling van het duurzaamheidsbeleid en programma's die daaruit voortvloeien.'

DSG Vitale Schijf van Vijf

In 2024 hebben we op basis van de uitkomsten van het Preventief Medisch Onderzoek uit 2023 een duurzaam inzetbaarheidsbeleid ontwikkeld, waarvan een vitaliteitsprogramma onderdeel is. We noemen dit de 'DSG Vitale Schijf van Vijf', omdat het programma focust op 5 thema's: fysieke, mentale, sociale en zingevende vitaliteit en zelfbewustzijn. Zo kijken we op een holistische manier naar gezondheid van onze medewerkers. Dat doen we samen met een externe kennispartner.

We ontwikkelen per 'schijf' trainingen en workshops. In 2024 hebben de eerste plaatsgevonden: 'Grip op je energie in het werk' en 'Stoppen met roken'. In totaal deden



er 31 mensen mee aan deze trainingen. In 2025 staan onder andere budgetcoaching, werkgeluk, een tiltraining voor medewerkers van Fulfilment, workshops omgangsvormen voor alle leidinggevenden en het inlooppreekuur vitaliteit bij de arbo-arts op de planning.

Resultaten 2024

Vitaliteit & welzijn
7.7

Voortgang op de ambities

2022	2023	Ambitie 2026
7.6	> n.v.t.	> Onze medewerkers beoordelen DSG met minimaal een 8.0 op het thema vitaliteit & welzijn



Resultaten 2024	
% ziekteverzuim	% ziekteverzuim langer dan 1 jaar
5.8%	1.4%
% medewerkers zonder verzuim	Aantal meldingen van bedrijfsongevallen
59.7%	9

Overige resultaten			
	2021	2022	2023
% ziekteverzuim	4.4%	5.4%	4.8%
% ziekteverzuim langer dan 1 jaar	0.4%	0.7%	0.8%
% medewerkers zonder verzuim	60.3%	50.6%	57%
Aantal meldingen voor bedrijfsongevallen	Niet bekend	Niet bekend	Niet bekend

Verzuim

Ondanks onze inspanningen zien we dat verzuim eind 2024 hoger is dan gewenst, namelijk 5,8%. Als werkgever blijven we ons inzetten voor fittere en gezondere organisatie. Met de ‘DSG Vitale Schijf van Vijf’ stimuleren we vitaliteit, met onder andere workshops voor leidinggevenden, budgetcoaching en de TMA-methodiek om energiegelans te verbeteren. Zo werken we samen aan een gezondere en sterkere werkomgeving.

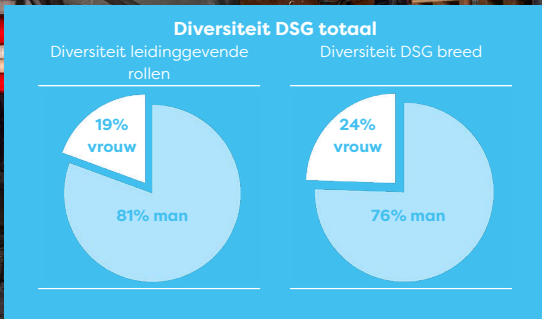
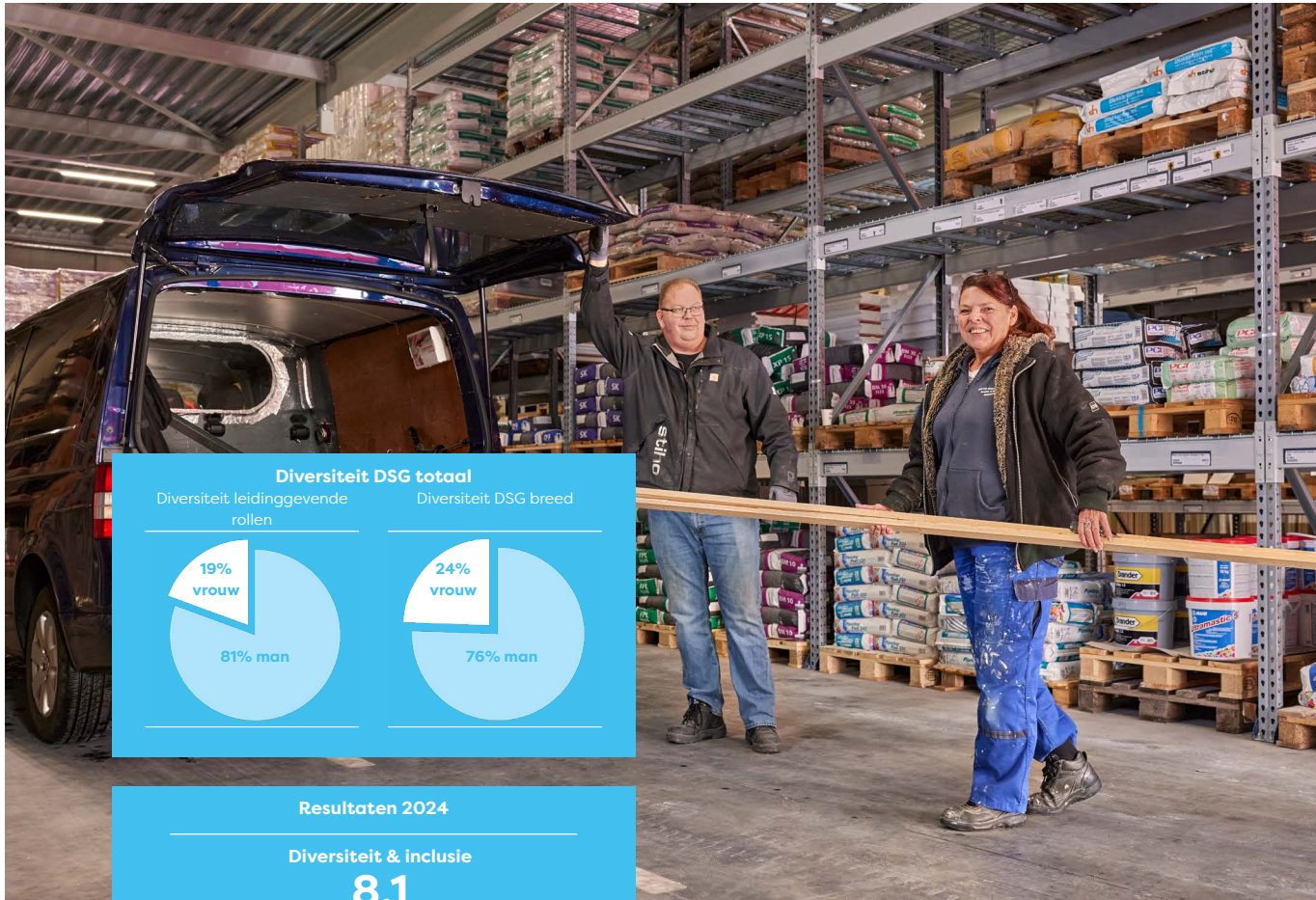
Veiligheid

De werkzaamheden rondom de thema's kwaliteit, arbo en milieu (KAM) werden altijd al uitgevoerd binnen DSG, maar de uitvoering vond verspreid plaats over de organisatie. Daardoor ontbrak een consistent beleid. Daarom heeft DSG in 2024 een KAM-manager aangesteld.

De KAM-manager is gestart met het thema veiligheid. In 2024 zijn voor alle vestigingen de Risico Inventarisatie & Evaluaties (RI&E's) bijgewerkt en zijn de bijbehorende plannen van aanpak opgepakt.

Daarnaast heeft ons DC Utrecht het certificaat Veiligheidsniveau 3+ behaald. Dit was het resultaat van het project ‘Veilig werken’ op het distributiecentrum. Ook heeft er een pilot plaatsgevonden voor het gebruik van een veiligheidsapp op de werkvloer. Met deze app kunnen medewerkers direct onveilige situaties melden door foto's in te sturen.

In 2025 wordt deze app verder uitgerold binnen de organisatie en worden bovendien tien preventiemedewerkers opgeleid. Daarmee worden onderwerpen als veiligheid en gezondheid op iedere vestiging geborgd. Zij vormen de verbinding tussen de vestiging, KAM, M&O en de directie.



Resultaten 2024

Diversiteit & inclusie

8.1

Voortgang op de ambities

2022	2023	Ambitie 2026
8.2	> n.v.t.	> Onze medewerkers beoordelen DSG met minimaal een 8.5 op het thema diversiteit & inclusie

Diversiteit & inclusie

We willen een organisatie zijn waarin iedereen zich thuisvoelt. Uit het medewerkersonderzoek van 2024 blijkt dat we goed scoren op inclusief werkgeverschap. We zien dat we binnen onze afdeling Fulfilment significant hoger scoren op dit thema dan in 2022.

Diversiteit bij DSG

Sinds 2024 is de verhouding man-vrouw in de directie 50-50. Voor de RvC geldt dit eveneens. Van alle leidinggevende rollen is 19% vrouw en DSG breed is 24% vrouw.

Klankbordgroep Diversiteit & inclusie

In 2024 hebben we een klankbordgroep Diversiteit & Inclusie opgericht. Deze klankbordgroep is afgelopen jaar voor het eerst bijeengekomen. In 2025 staan er nieuwe sessies op de agenda. De samenstelling van deze groep wisselt, omdat we er op intranet per keer een open uitnodiging plaatsen. We vragen medewerkers om onderwerpen op het vlak van diversiteit en inclusie die zij signaleren, hier ter sprake te brengen, zodat we een steeds diversere en inclusievere organisatie worden.

In 2025 willen we samen met de medewerkers uit de klankbordgroep een definitie formuleren van wat een divers en inclusief DSG precies is en een proces aanreiken voor alle leidinggevendenden hoe zij het beste vorm kunnen geven aan het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

2.3 Goed bestuur

Wat DSG onderscheidt van andere organisaties, is dat het opereren met zorg voor mens, milieu en maatschappij al lange tijd in de familiestatuten is vastgelegd.

Ook in 2024 hebben we extra maatregelen genomen om een goede, veilige en respectvolle manier van werken, en integer en zorgvuldig handelen beter te kunnen garanderen. Dit jaar hebben we onze focus bovendien verlegd naar onze belangrijkste samenwerkingen met externe partijen.

In dit hoofdstuk lichten we onze acties en resultaten verder toe aan de hand van deze thema's op goed bestuur:

>

>

**DUURZAAM
BOUWEN?!**

Samen
maken we
het verschil



Bedrijfscultuur

Interne gedragscode & vragenlijst belangenconflicten

Hoe DSG zich zakelijk gedraagt, wordt grotendeels bepaald door de familiecultuur binnen ons bedrijf. We vinden het belangrijk dat we respectvol omgaan met onze medewerkers, klanten, leveranciers en andere samenwerkingspartners. Om onze verwachtingen rond dit onderwerp nog beter te borgen hebben we in 2024 een interne gedragscode opgesteld.

In deze code leggen we voor onze medewerkers vast wat we verstaan onder corruptie, fraude en belangenverstremgeling en hoe we omgaan met schenkingen, donaties en aanbestedingen. Ook leggen we vast hoe we hierop handhaven en wat er gebeurt als er toch sprake is van overtredingen.

Het belang dat DSG aan deze interne gedragscode hecht blijkt bovendien uit het feit dat we toezichthouders en leidinggevenden van het bedrijf – namelijk Raad van Commissarissen, Directie en Business Unit Managers – vanaf



2025 jaarlijks een vragenlijst voorleggen waarin hen wordt gevraagd naar mogelijke belangenverstremgeling. De Compliance Manager is verantwoordelijk voor het verzamelen en controleren van de vragenlijst.

Ethische marketing code

Ook naar onze klant wil DSG eerlijk, transparant en verantwoord communiceren over onze producten en diensten. Daarom hebben we in 2024 een Ethische Marketing Code opgesteld. Deze bevat richtlijnen en voorbeelden voor marketing- en communicatie-uitingen rondom thema's als veiligheid & gezondheid, open &

inclusief, privacy en het maken van (milieu)claims. Medewerkers kunnen de Code vinden op het intranet.

Om ervoor te zorgen dat de richtlijnen worden opgevolgd, komen de afdelingen Marketing, Duurzaamheid en Categorymanagement regelmatig samen. Zo controleren we marketing- en communicatie-uitingen, zodat we onethische uitingen voorkomen. Zijn er meldingen van onethische uitingen, dan behandelen we deze en zoeken we naar een oplossing. In 2024 zijn er geen meldingen binnengekomen van onethische uitingen.

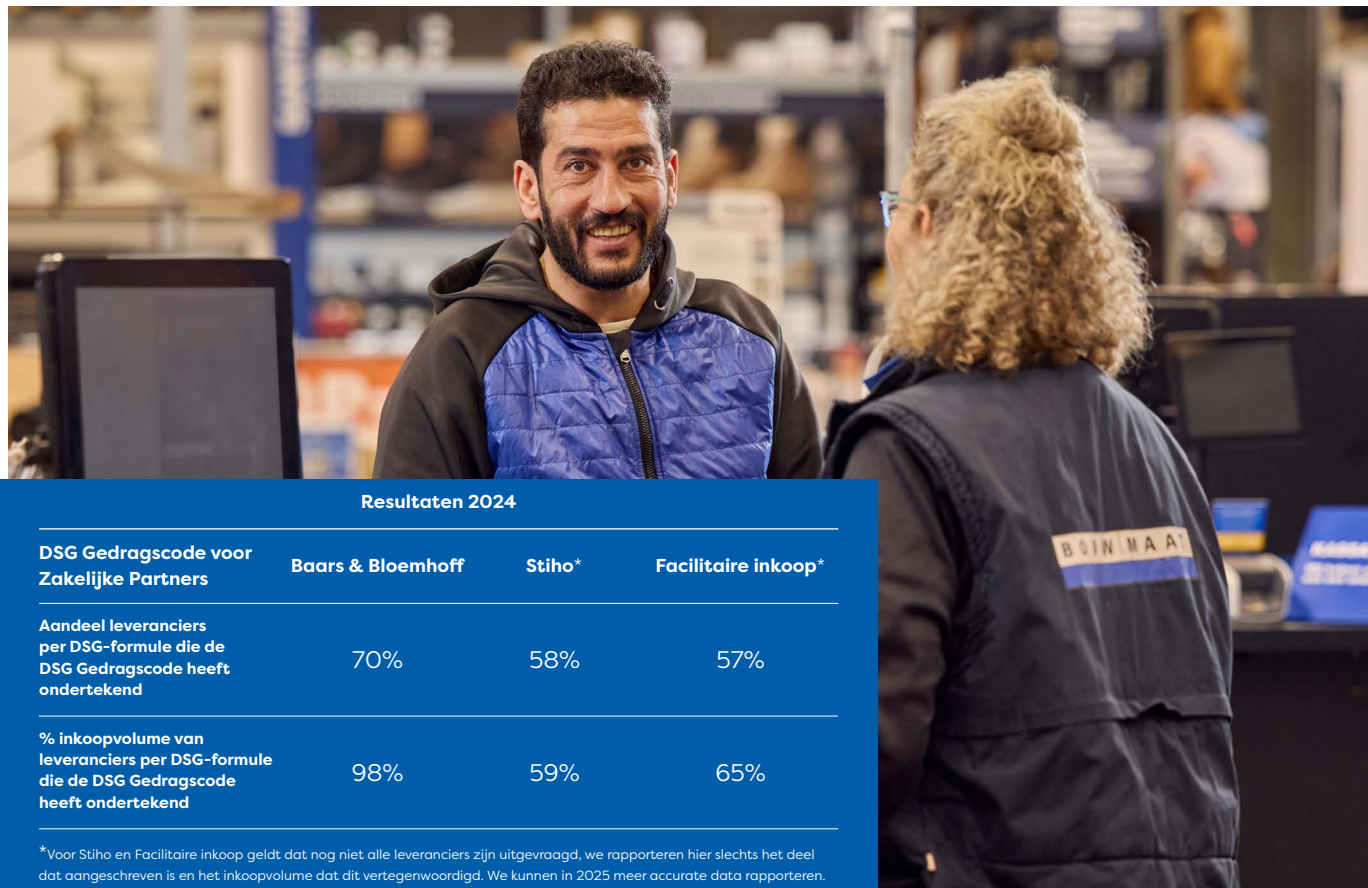
Duurzame waardeketen

Verantwoord ondernemen in de volle breedte

Als groothandel staat DSG midden in de bouwketen. We zetten ons in om duurzame relaties met onze klanten en leveranciers op te bouwen. In 2024 hebben we de eerste stappen gezet om onze verwachtingen over duurzaamheid en verantwoord ondernemen onderdeel te maken van onze afspraken met leveranciers en andere zakelijke partners. Dat hebben we gedaan met een Gedragscode voor Zakelijke Partners.

Met deze gedragscode willen we ethische, sociale en milieunormen waarborgen in de toeleveringsketen. Deze code bevordert transparantie, verantwoordelijkheid en duurzaamheid door duidelijke verwachtingen te stellen aan leveranciers. Zo krijgen we steeds meer zicht op wie onze échte duurzame partners zijn.

De verwachtingen die zijn opgenomen in de gedragscode zijn gebaseerd op een aantal belangrijke internationale verdragen en conventies. Daarnaast hebben we onze code getoetst aan een aantal voorbeelden uit onze eigen sector, maar ook aan voorbeelden uit de voedingsmiddelen- en kledingindustrie. Inmiddels hebben alle leveranciers van Baars



Resultaten 2024			
DSG Gedragscode voor Zakelijke Partners	Baars & Bloemhoff	Stiho*	Facilitaire inkoop*
Aandeel leveranciers per DSG-formule die de DSG Gedragscode heeft ondertekend	70%	58%	57%
% inkoopvolume van leveranciers per DSG-formule die de DSG Gedragscode heeft ondertekend	98%	59%	65%

*Voor Stiho en Facilitaire inkoop geldt dat nog niet alle leveranciers zijn uitgevraagd, we rapporteren hier slechts het deel dat aangeschreven is en het inkoopvolume dat dit vertegenwoordigt. We kunnen in 2025 meer accurate data rapporteren.

& Bloemhoff de code ontvangen. Het grootste deel van de leveranciers heeft de code al ondertekend. Vanwege het grote aantal leveranciers hebben we voor de facilitaire inkoop en voor Stiho leveranciers de uitvraag van de gedragscode stapsgewijs aangepakt.

Voor de facilitaire inkoop hebben we de helft van de totale inkoopwaarde benaderd, voor Stiho is

dit 36% van de totale inkoopwaarde. In de tabel zie je de resultaten van deze uitvraag.

In 2025 ontvangen de leveranciers van de formule Stiho de code. Positief is verder dat we onze inkooporganisatie Veris bereid hebben gevonden onze code direct over te nemen. Zo streven we ernaar een nieuwe standaard te creëren in de bouwmaterialenketen.

Leveranciersenquête

Voor het 2^e jaar op rij heeft de formule Stihl een groot deel van haar leveranciers met een enquête gevraagd naar hun inzet en resultaten op duurzame thema's. Veel van de verwachtingen die in de Gedragscode voor Zakelijke Partners staan, worden hierbij getoetst.

De enquête is dit jaar opgesteld en uitgevoerd samen met onze inkooporganisatie Veris. In totaal zijn 483 leveranciers uitgevraagd, bijna de helft (46%) van hen heeft onze enquête ingevuld. Zij zijn daarbij gevraagd naar onderwerpen als het voeren van een duurzaamheidsstrategie, impact op het milieu, initiatieven op circulariteit en focus op duurzame inkoop van grondstoffen.

Alle leveranciers – ook diegenen die niet hebben gereageerd – hebben dit jaar een terugkoppeling ontvangen over hun resultaten en hoe zij zich verhouden tot andere leveranciers. We beoordelen de resultaten van deze enquêtes en gebruiken deze in de toekomst om te beoordelen of er leveranciers zijn die voor Stihl een risico kunnen vormen op het gebied van goede zorg voor mens, milieu en maatschappij.

Beleid verantwoord inkopen

DSG heeft niet alleen focus op verduurzaming van het assortiment, maar wil ook samenwerken met partners die duurzaamheid net zo hoog op de agenda hebben staan. Daarom

heeft DSG een specifiek beleid opgesteld voor het verantwoord inkopen van facilitaire zaken. Ook deze leveranciers moeten de nieuwe Gedragscode voor Zakelijke Partners onderschrijven.

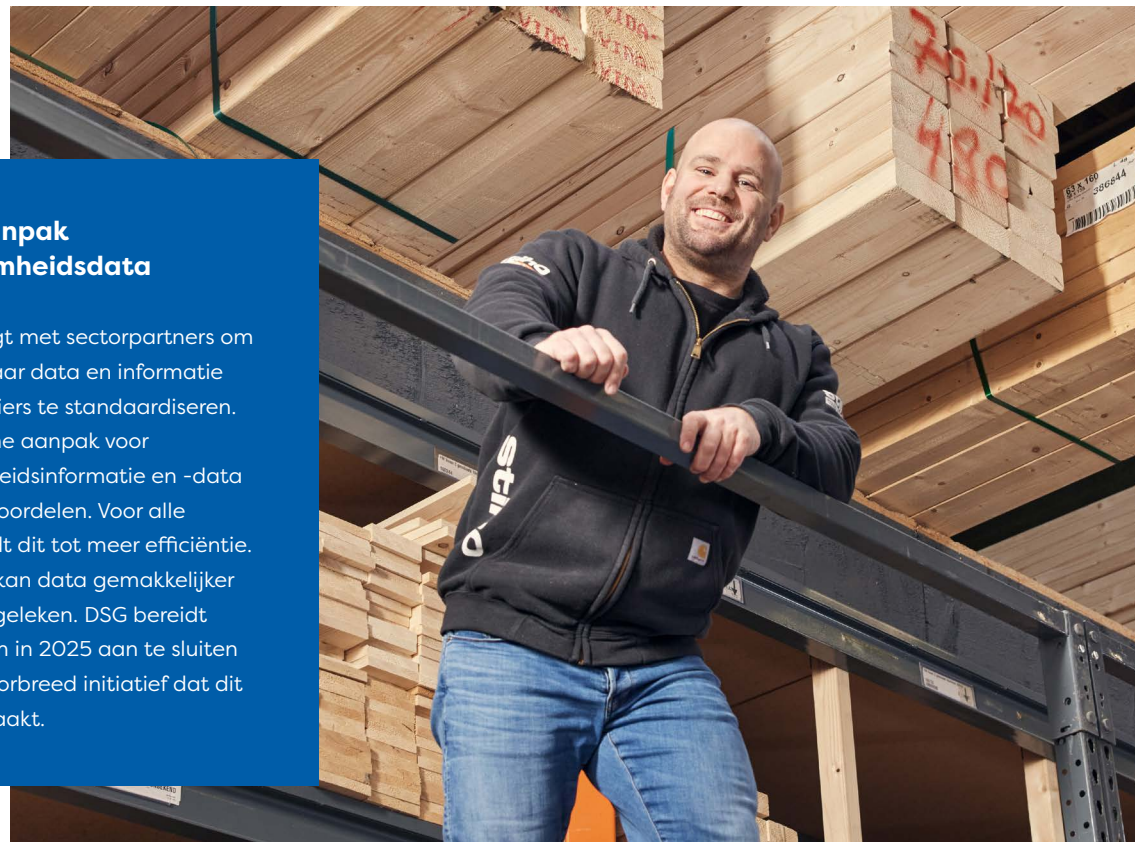
De afdelingen Centrale Inkoop en Duurzaamheid werken hier nauw samen. Wanneer DSG grote tenders of contracten voorbereidt, stellen deze afdelingen samen vast op welke

duurzaamheidscriteria de (nieuwe) partner getoetst wordt.

Enkele mooie voorbeelden van deze manier van werken zijn de inkoop van centrale schoonmaak voor alle DSG Bouwmaat vestigingen, de selectie van de energieleverancier, de leverancier van het wagenpark en de afvalverwerkingspartner. Deze werkwijze is met dit beleid 'verantwoord inkopen' nu ook geformaliseerd.

Sectoraanpak duurzaamheidsdata

DSG overlegt met sectorpartners om de vraag naar data en informatie bij leveranciers te standaardiseren. Een uniforme aanpak voor duurzaamheidsinformatie en -data biedt veel voordelen. Voor alle partijen leidt dit tot meer efficiëntie. Daarnaast kan data gemakkelijker worden vergeleken. DSG bereidt zich voor om in 2025 aan te sluiten bij een sectorbreed initiatief dat dit mogelijk maakt.





“De gedragscode helpt ons begrijpen of onze samenwerking met een bepaalde partner risico’s kan veroorzaken in de waardeketen, op ethisch, sociaal en milieugebied.”

Duurzaam samenwerken

Samenwerking met partners verduurzamen

Sinds 2024 staat de DSG Gedragscode Zakelijke Partners op papier. Hierin zijn normen rond integriteit, mensenrechten, milieu en klimaat vastgelegd. Deze code wordt gedeeld met leveranciers en wordt onderdeel van alle nieuwe contracten. Andries Johannesma, Inkoopmanager bij DSG: “De gedragscode helpt ons begrijpen of onze samenwerking met een bepaalde partner risico’s kan veroorzaken in de waardeketen, op ethisch, sociaal en milieugebied.”

Leveranciersenquête

“Daarnaast hebben we in 2024 voor de 2e keer een leveranciersenquête gehouden om in kaart te brengen hoe actief onze leveranciers werken aan duurzaamheid. Deze keer zijn we samen met Veris opgetrokken en zijn 500 leveranciers bevroegd. We geven elke leverancier feedback door te laten zien hoe deze scoort ten opzichte van het gemiddelde in hun categorie. De scores zijn ook onderwerp van gesprek als we met leveranciers om tafel zitten. Het doel is niet om bepaalde leveranciers opzij te zetten, maar juist het gesprek aan te gaan over hoe we onze samenwerking verder kunnen verduurzamen.”

Andries Johannesma

Inkoopmanager bij DSG

Over dit verslag

Over dit verslag: Dit ESG-rapport van DSG beslaat de periode van 1 januari tot en met 31 december 2024. De inhoud van het verslag is gebaseerd op enkele materialiteit (impact materialiteit), informatie behoefte van stakeholders en de richtlijnen van de European Sustainability Reporting Standards (ESRS). In de tabel in bijlage 7 staat het overzicht van de rapportagerichtlijnen van ESRS.

Voor DSG is dit het tweede duurzaamheidsverslag gebaseerd op de materiële onderwerpen zoals in 2021

zijn vastgesteld. Voor het verslag hebben we de ESG-structuur als hoofdkader aangehouden (Milieu, Sociaal en Goed Bestuur), die de CSRD-rapportagewetgeving voorschrijft. Met de ontwikkelingen van begin 2025 weten we dat DSG mogelijk niet langer CSRD-plichtig is. In 2024 hebben we een dubbele materialiteitsanalyse uitgevoerd aan de hand van de richtlijnen van de CSRD. Vanaf boekjaar 2025 rapporteert DSG op basis van deze nieuwe ESG-thema's.

Colofon

Nieuwegein, woensdag 23 april 2025

Dit ESG-verslag is een uitgave van:

DSG

Laagraven 44

3439 LK Nieuwegein

030 - 280 82 80

info@destihogroep.nl

www.dsg.eu

Meer weten over DSG en duurzaamheid?

duurzaamheid@dsgdiensten.nl

www.dsg.eu/duurzaamheid



Bijlagen

In de bijlagen geven we meer inzicht en context over onze organisatie, ons besturingsmodel en hoe onze ESG strategie tot stand is gekomen. Daarmee kunnen onze stakeholders de effectiviteit van onze ESG-strategie beter beoordelen.

In dit hoofdstuk lees je meer over:

- >
- >
- >
- >
- >
- >
- >
- >

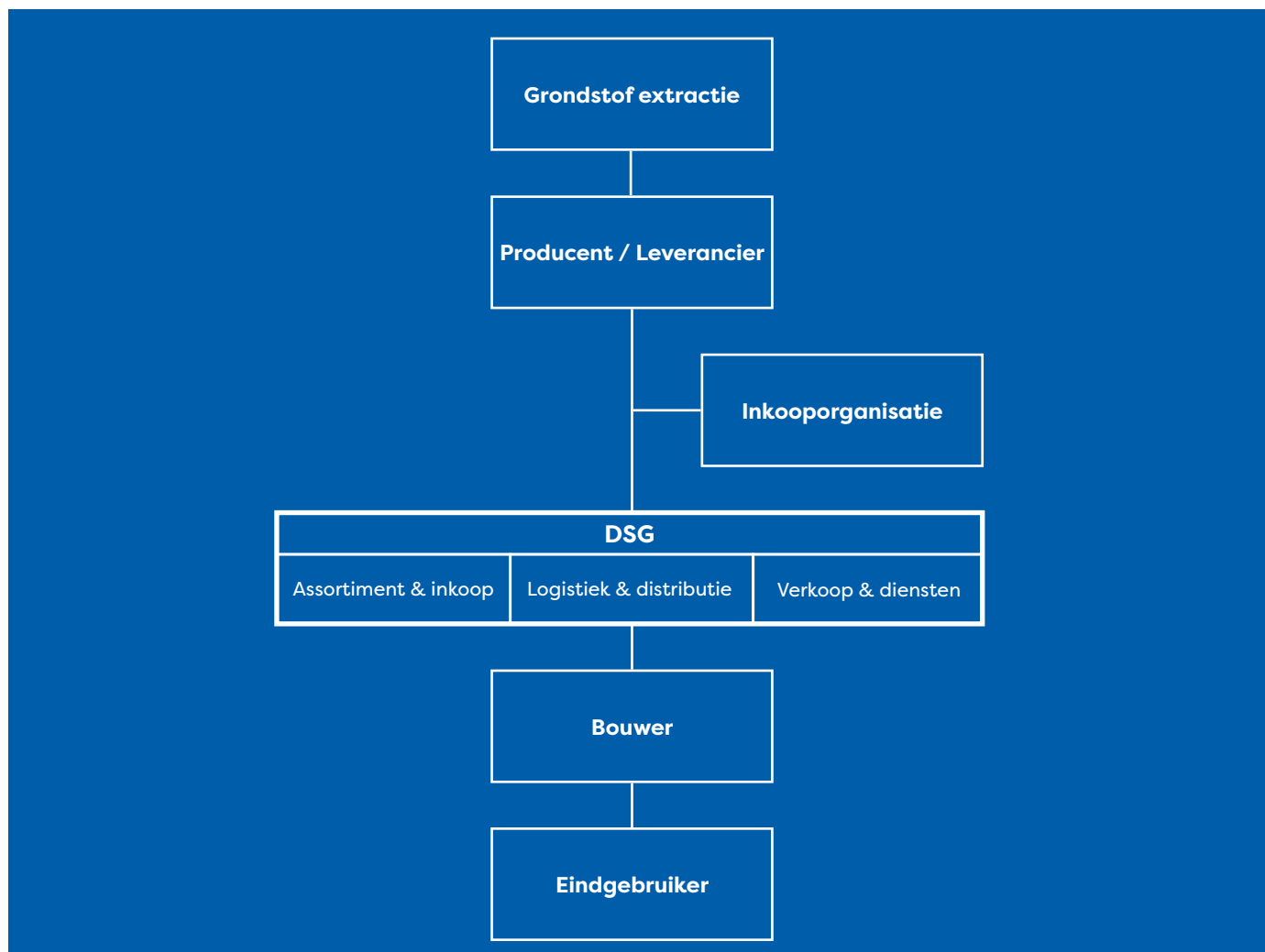
Bijlage 1 | Waardeketen, business model en strategie

Waardeketen & business model

Met 3 groothandel formules bevindt DSG zich midden in de bouwketen. We verbinden daarbij de producenten van bouwmaterialen met de verschillende klantgroepen in de Nederlandse bouwsector. We bedienen onze klanten met producten, verschillende diensten en advies. De beste manier om ons business model samen te vatten is dan ook:

- **Assortiment & inkoop** – de belangrijkste activiteiten in deze stap omvatten productselectie en marketing.
- **Levering van bouwmaterialen (logistiek en distributie)** – de belangrijkste activiteiten hier omvatten de levering van producten aan klanten direct, en het runnen van winkellocaties. Klanten kunnen producten bij DSG online, in de winkel of via de telefoon bestellen, en hebben de optie om het direct aan hen te laten leveren of het in de winkel op te halen. Een andere activiteit op kleinere schaal is 'bewerking' (productmodificatie) op basis van klantbehoeften.
- **Verkoop en toegevoegde waarde** – diensten zoals advies en ontwerp oplossingen, technische ondersteuning en consultancy, hulp op locatie en after-sales service & garantie.

Onze eigen activiteiten kunnen niet losgezien



worden van de bredere waardeketens waar wij onderdeel van uit maken. De formules van DSG werken met honderden leveranciers, voeren duizenden producten en bedienen evenzoveel klanten. In bovenstaande visualisatie hebben wij

een versimpelde weergave van onze complexe waardeketens gevisualiseerd om beter te duiden welke activiteiten binnen de grenzen van onze bedrijfsvoering vallen, en welke zijn uitbesteed aan derden.

Bedrijfsstrategie 2021-2026

Om het gekozen business model en onze plek in de bredere waardeketen te bestendigen hebben we een duidelijke bedrijfsstrategie opgesteld voor de periode 2021 - 2026. Deze strategie staat intern bekend als 'Samen Bouwen aan Beter'. Onze ambitie is daarbij om in 2026 te inspireren in duurzaam en digitaal ondernemen. Onderdeel van onze bedrijfsstrategie zijn 4 strategische programma's die zorgen voor gerichte verbeteringen aan onze klantreis en het behalen van onze strategische doelen. Ieder programma bestaat uit gerichte doelen, strategieën en acties om invulling te geven aan onze missie en ambitie.



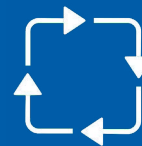
Met **'Omnichannel Koploper'** bouwen we aan de beste klantreis voor onze klanten en zorgen we dat ze gemakkelijk op verschillende manieren zaken met ons kunnen doen.



Met **'Beste Werkgever'** voor vitale en betrokken medewerkers, die het beste uit zichzelf hun collega's en hun carrière halen door te blijven leren en ontwikkelen.



Met **'Inspirerend Duurzaam'** willen wij samen met klanten, leveranciers en partners de transitie naar een duurzame en circulaire bouwsector helpen versnellen.



'Slimmer Werken' zorgt ervoor dat we meer kunnen doen met minder en zo sneller en efficiënter kunnen voldoen aan de behoefte van onze klanten.

Bijlage 2 | Besturingsmodel, borging van ESG en beloning

Besturingsmodel

DSG wordt aangestuurd volgens een zogenaamde two tier board, te weten de Raad van Commissarissen (RvC, toezichthoudend) en het Directieteam (DT, uitvoerend). Dit is vastgelegd in de statuten van DSG. Samen vormen deze organen het bestuur van DSG. Het Directieteam is rechtstreeks verantwoording schuldig aan de Raad van Commissarissen. Minimaal één keer in de drie maanden doet het Directieteam schriftelijk verslag aan de RvC over de lopende gang van zaken in het bedrijf en de financiële positie. Dit wordt vervolgens besproken tijdens de RvC-vergaderingen. Daarnaast legt het Directieteam de jaarrekening en het jaarverslag over het voorgaande jaar - en een strategisch beleidsplan voor het komende jaar - ter goedkeuring voor aan de RvC.

Tot slot verstrekt het Directieteam 2 keer per jaar aan de aandeelhoudersfamilie een schriftelijk verslag over de financiële positie en gang van zaken bij DSG.

Audit & Remuneratie Commissie

DSG heeft een audit commissie en een remuneratie commissie die bestaan uit respectievelijk 2 en 3 leden van de RvC. De auditcommissie houdt toezicht op de financiële verslaglegging van DSG, het interne auditsysteem en het risicomanagementsysteem.

De remuneratie commissie is verantwoordelijk voor de benoeming van directieleden, en stelt de beloning en de overige voorwaarden voor de werkzaamheden van de directieleden vast.

Gemeenschappelijke Ondernemingsraad

Daarnaast heeft DSG een Gemeenschappelijke Ondernemingsraad (GOR). Dit is een wettelijk verplicht medezeggenschapsorgaan dat een adviserende rol heeft en geen officieel toezichthoudend orgaan is. Voor sommige onderwerpen, zoals personeelsregelingen, heeft de ondernemingsraad ook instemmingsrecht. De GOR bestaat uit 10 gekozen leden uit alle onderdelen van DSG en vertegenwoordigt het geluid van de medewerkers bij het Directieteam.

Borging van ESG

In de huidige strategie 'Samen bouwen aan beter 2021-2026' heeft ESG voor het eerst een prominente plek gekregen in de bedrijfsstrategie van DSG. De uitwerking hiervan vindt met name plaats in de strategische programma's 'Inspirerend Duurzaam' en 'Beste Werkgever' (zie ook bijlage 1).

De doelen van deze programma's – en daarmee de ESG-strategie met de pijlers Assortiment, Klimaat, Medewerker – heeft het Directieteam in 2021 goedgekeurd. Daarbij is de verantwoordelijk voor de pijlers Assortiment en Klimaat toebedeeld aan de Manager Duurzaamheid en de pijler en de pijler Medewerker aan de

Manager M&O (Medewerker & Organisatie). Beide rollen rapporteren rechtstreeks aan het Directieteam. Beide managers rapporteren op kwartaal basis over de voortgang van hun respectievelijke programma's en voor zien zowel het DT als de RvC daarbij regelmatig over relevante ontwikkelingen op hun respectievelijke ESG-thema's.

Beloning Directieteam

Leden van het Directieteam hebben een vaste en variabele beloning. Voor de vaste beloning zijn individuele afspraken gemaakt, de variabele beloning is afhankelijk van jaarlijkse doelstellingen. Deze betreffen niet alleen commerciële, maar ook sociale- en milieudoelstellingen. Deze dragen direct bij aan de ESG-strategie van DSG. Ook is er een lange termijn motivatieplan gebaseerd op de ontwikkeling van de waarde van de PAP-aandelen en het dividend. Op deze wijze is er een extra prikkel om ook voor de lange termijn de juiste beslissingen te nemen en directieleden aan het bedrijf te kunnen binden.

Bijlage 3 | Profielen Directie en RvC



Edith Appels

Directeur

Vrouw | 52 jaar | Nederlands

Startdatum

Maart 2022

Achtergrond

Na verschillende strategische management rollen bij Ahold Delhaize werd Edith in 2014 CFO / COO bij SPAR en had ze een directierol bij Dekamarkt.

Portefeuille

- Business units DSG Bouwmaten en DSG Fulfilment
- Strategische pijlers Beste Werkgever en Slimmer Werken
- Service-afdeling Finance, M&O en Vastgoed

Andere functies

- Lid RvC van Veris Bouwmaterialen Groep.
- Lid RvC van Bouwmaat Nederland.
- Sinds 2018 lid van SER Topvrouwen.
- Sinds 2023 lid van de adviesraad en pensioenadviescommissie van brancheorganisatie Koninklijke Hiba.
- Medeoprichter Energie Management Coöperatie Utrecht U.A., platform voor de oplossing van netwerkcongestie en energietransitie Lage Weide.

Relevante ervaring / opleiding / deskundigheid rondom ESG thema's

- Leadership Excellence Program, Insead (2019)
- Opleiding Corporate Governance Erasmus (2022)



Nanne Batelaan

Directeur

Man | 38 jaar | Nederlands

Startdatum

Mei 2020

Achtergrond

Begon in 2007 tijdens zijn studie als marktwerker bij Bouwmaat Haarlem. Werd in 2012 Marketing Manager bij Business Unit Stiho. Nanne zette in 2016 de digital commerce tak van DSG op.

Portefeuille

- Business units Stiho en Baars & Bloemhoff
- Strategische pijlers Omnichannel Koploper en Inspirerend Duurzaam
- Service-afdeling DSG Digital

Andere functies

- Bestuurslid van de ETIM Ketenstandaard voor Bouw & Techniek.
- Bestuurslid bij EBMP, een kennisplatform op gebied van digitale commercie en innovatie.
- Lid van RvC International Plywood

Relevante ervaring / opleiding / deskundigheid rondom ESG thema's

- Leading the Family Business, IMD (2022)



Thérèse van Schie

Voorzitter en onafhankelijk lid van RvC van DSG

Vrouw | 64 jaar | Nederlands

DSG Commissies

Lid DSG Remuneratie Commissie

Aanstelling sinds 2018. Herbenoemd in 2022 tot 2026.

Achtergrond

Ruim 22 jaar ervaring bij Unilever en ICI in binnen en buitenland en veelzijdige carrière in de marketing en commerciële rollen. Legde zich de laatste jaren toe op verschillende commissariaten in onder andere de culturele/non-profit sector.

Andere bestuursfuncties

- Voorzitter RvC Holding company Werfkelders
- Lid RvT Stichting Openbare Bibliotheken Amsterdam (OBA)
- Lid adviescollege Human Rights Watch (HRW) Nederland
- RvT Haarlem Marketing
- Voorzitter Vermogensfonds RCOAK (Rooms Catholijk Oude Armen Kantoor)
- Verder onder andere Rembrandt Vereniging, Dance for Life

Relevante ervaring / opleiding / deskundigheid rondom ESG thema's

Ruime dossierkennis ESG door invloed op beleggingsstrategie van het RCOAK vermogen (€100 miljoen), het onderwijscurriculum voor Stichting CITO, en de vastgoedportefeuille van de OBA.



Selma Postma

Onafhankelijk lid van RvC van DSG en Chief Digital Officer Europe/Indonesia bij Ahold Delhaize.

Vrouw | 52 jaar | Nederlands

DSG Commissies

Lid DSG Remuneratie Commissie.

Aanstelling sinds 2017. Herbenoemd in 2022 tot 2026.

Achtergrond

Sinds 2000 actief bij Ahold Delhaize, in diverse commerciële en operationele rollen. De laatste 10 jaar met een focus op e-commerce en online als General Manager van AH.nl en Peapod (US) en verantwoordelijke voor marketing & omnichannel voor Stop & Shop (US).

Relevante ervaring / opleiding / deskundigheid rondom ESG thema's

Grounded in Goodness bij Cambridge Institute of Sustainability Leadership (2023)



Joost de Vries

Onafhankelijk lid van RvC van DSG
Man | 61 jaar | Nederlands

DSG Commissies

Voorzitter DSG Audit Commissie

Aanstelling sinds 2018. Herbenoemd in 2022 tot 2026.

Achtergrond

Ruim 17 jaar werkzaam bij en partner van KPMG, en 7 jaar CFO van een internationaal bedrijf in promotieartikelen Mid Ocean Group. Tot 2020 gedurende 14 jaar CFO bij Lucas Bols NV.

Andere bestuursfuncties

- Voorzitter bij RvC bij DSW-zorgverzekeraar
- Lid RvA bij SIA Accountants
- Bestuurslid bij:
 - Stichting Muziek in Jeroen
 - Vereniging Genootschap Oud Noordwijk, Stichting Museumboerderij Noordwijk, Stichting OJING (Oude Jeroen in Noordwijk Geborgd)
 - Stichting ReefSystems Foundation
 - Vereniging Noordwijkse Golfclub
- Diverse opdrachten bij adviesbureau Zuidwester

Relevante ervaring / opleiding / deskundigheid rondom ESG thema's

- Leading the Family Business bij IMD Business School (2022)
- Commissarissen opleiding bij Nyenrode (2019-2020)
- De Commissaris van Nu bij Hemingway (2022-2023)



Pieter Pelt

RvC lid DSG en tevens grootaandeelhouder
Man | 65 jaar | Nederlands

DSG Commissies

Voorzitter DSG Remuneratie Commissie Lid DSG Audit Commissie

Aanstelling sinds 2016. Herbenoemd in 2024 tot 2028.

Achtergrond

Kwam als kleinzoon van de oprichter van DSG op zijn dertiende als vakantiewerker bij het bedrijf en begon na zijn studie in vaste dienst bij DSG, onder andere als vestigingsmanager. Nam op zijn 33ste (1993) het stokje over van zijn vader als directeur (tot 1 januari 2016).

Andere bestuursfuncties

- Voorzitter STAK
- Voorzitter/lid van RvC van verschillende familiebedrijven sinds 2011

Relevante ervaring / opleiding / deskundigheid rondom ESG thema's

- Leading the Family Business bij IMD Business School (2004, 2008)
- De authentieke en effectieve commissaris bij Governance University (2014)
- Bestuurslid FB ned (2006-2012)

Bijlage 4 | Stakeholders

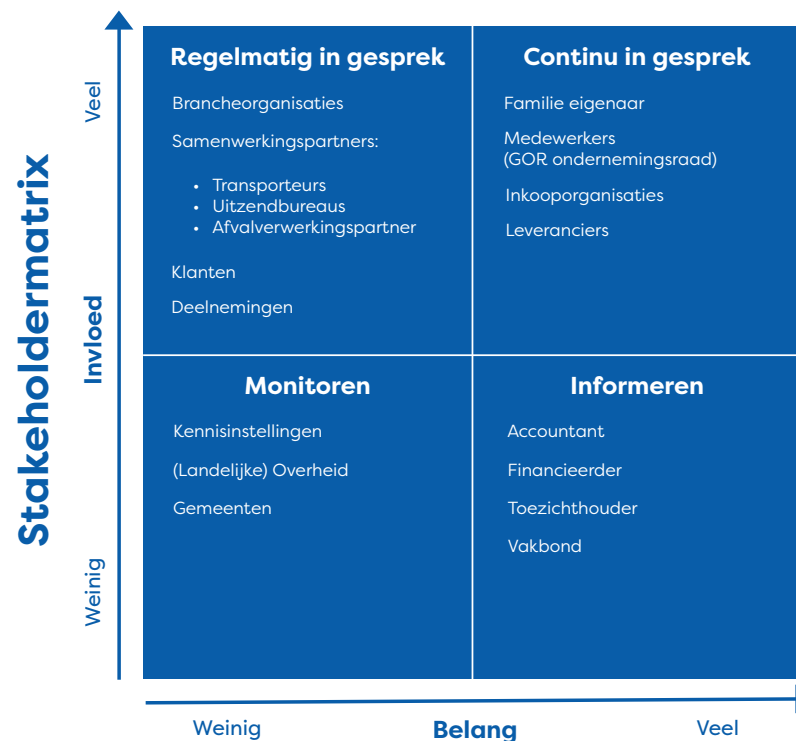
Stakeholderanalyse

In 2023 hebben het duurzaamheidsteam van DSG, een lid van het Directieteam en de Business Unit Managers van alle bedrijfsonderdelen daarom samen een verdere, diepgaande inventarisatie gemaakt van de relevante stakeholders van DSG. Elke stakeholder is ingedeeld in een van de 22 stakeholdergroepen van DSG, zoals klanten, leveranciers of samenwerkingspartner. Van elke stakeholder hebben we hun belang en invloed op het realiseren van de ESG doelstellingen van DSG in kaart gebracht.

Het resultaat is geplot in een stakeholdermatrix. Elke matrix heeft 4 clusters die duidelijk richting geven of en hoe deze clusters te betrekken bij de ESG-strategie zie de stakeholdermatrix hiernaast. Uiteraard is dit een momentopname en kan dit over tijd veranderen. DSG herhaalt daarom de stakeholderanalyse bij de start van elke nieuwe bedrijfsstrategieperiode.

Top-30 stakeholders

Uit de belangrijkste groep stakeholders (veel invloed en groot belang; continue dialoog) heeft DSG een groep van top-30 stakeholders geïdentificeerd. Met deze groep aan stakeholders binnen en buiten de bouwsector, zoals brancheorganisaties, inkooporganisaties, overheids- en kennisinstellingen, samenwerkingspartners, maatschappelijke organisaties en vakbonden hebben wij geregeld contact. DSG gaat deze groep actiever betrekken bij het toetsen van de dubbele materialiteitsanalyse



en de herijking van de doelen van de ESG-strategie in 2025. Doel is om input of feedback te geven op de conclusies over de materiële impacts, risico's en kansen van DSG. De belangrijkste groepen hierbinnen zijn medewerkers, brancheorganisaties, banken, grootaandeelhouder, leveranciers en inkooporganisaties, samenwerkingspartners en klanten.

Stakeholderdialoog 2024

De tabel op de rechter pagina is een overzicht van de verschillende stakeholdergroepen waarmee DSG in gesprek is over de ESG-strategie in 2024, de wijze van overleg, de frequentie en de onderwerpen. Het ESG team van DSG heeft in 2024 meer dan 50 gesprekken

gevoerd waarin de ESG thema's binnen de pijlers Assortiment, Klimaat, Medewerker, veelvuldig getoetst zijn. Zo hebben we onze samenwerking met klanten en leveranciers op het gebied van duurzame producten en materialen en elektrisch bezorgtransport sterk geïntensiveerd. We zien bovendien dan bepaalde klantgroepen een sterke behoefte aan ondersteuning en partnerschap hebben om zelf stappen te kunnen zetten op het gebied. Daarvoor hebben zij naast de juiste producten en advies bijvoorbeeld ook veel data en informatie rondom ESG-thema's nodig van DSG. Dankzij de continue dialoog met deze stakeholders kunnen wij onze strategie ook bij externe partners toetsen en verder aanscherpen.

Stakeholderdialog

Stakeholdergroep	Stakeholders	Processen	Resultaten
Medewerkers	Medewerkers van DSG, GOR ondernemingsraad	Jaarlijkse aandeelhoudersvergadering (AVA), regelmatige enquêtes, regelmatige vergaderingen, update via webinars, presentaties, mails en team vergaderingen	Betrokken en geïnformeerde medewerkers, actieplannen en beleid
Klanten	Klanten van de formules van DSG	Klantgesprekken duurzaamheid, social media, webshop en Net Promoter Score	Toetsing doelen en acties materiële thema's Duurzame Producten & Materialen, Duurzame Waardeketen en Transport
Leveranciers, inkooporganisaties	Veris, Zevij, belangrijke leveranciers	RvC vertegenwoordiging (inkooporganisatie)	Uitvraag data Meetbaar Duurzaam, Leveranciersenquêtes, DSG Gedragscode Zakelijke Partners, EUDR, sectoraanpak duurzame data
Samenwerkingspartners	Building Balance, Kenniscentrum Biobased Bouwen, EHUB Lage Weide, Prezero, Transporteurs, Uitzendbureaus	Combinatie van informele, ad-hoc en periodieke gesprekken over intensieve samenwerking	Kennisdeling biobased materialen, oplossingen netcongestie, verduurzaming vastgoed, afvalscheiding, zero-emissie transport
(Landelijke) Overheid, Gemeenten	Gemeente & Provincie Utrecht, Omgevingsdiensten, RVO, Ministerie BZK	Kennis & Netwerkbijeenkomst Portefeuilleaanpak EED, EHUB Lage Weide, Parkmanagement Lage Weide	Voortgangsrapportage Portefeuilleaanpak EED, opzetten / uitbreiden EHUB Lage Weide
Brancheorganisaties	Hibin, CBM	Werkgroep CSRD, bestuur Wood Loop	Fictieve dubbele materialiteitsmatrix bouwhandel; Uitbreiding Wood Loop naar 150 deelnemers en automatisering processen
Financiële sector	ING, Mazars	Periodieke overleggen t.a.v. financiering en controle	ESG-doelen t.b.v. financiering, afstemming dubbele materialiteitsanalyse en voorbereiding op CSRD-controle
Investeerder	Familie eigenaar	Periodieke RvC updates, DACT overleg, informele updates	Akkoord op jaarplannen inclusief duurzaamheidsdoelen en budgetten
Andere bedrijven	Bouwmaat Nederland	RvC vertegenwoordiging, Franchiseraad BMNL, ESG specialisten	ESG beter verankerd in BMNL bedrijfsstrategie, afstemming uitwisseling CO ² -data, afstemming duurzaam assortiment en kennisdeling

Bijlage 5 | Materialiteitsanalyse

De materialiteitsmatrix uit 2021 is de basis van de ESG-strategie DSG. Het identificeert de materiële onderwerpen van ons bedrijf: de onderwerpen waar we de meest significante impact hebben op de mens, milieu & maatschappij. Om de juiste keuzes te maken en prioriteiten te stellen, hebben we hiervoor de behoeftes en verwachtingen van onze medewerkers en externe stakeholders op duurzaamheid bij DSG in kaart gebracht. Klanten, medewerkers, leveranciers, partners, kennisinstellingen en maatschappelijke organisaties hebben destijds via een online vragenlijst hun input gegeven.

In totaal hebben 132 stakeholders (75 DSG medewerkers en 57 externe partijen) in najaar 2021 uit een lijst van 22 maatschappelijke thema's aangegeven welke zij voor DSG het meest relevant vinden. De uitkomst is onderstaande materialiteitsmatrix. Deze maakt duidelijk wat voor DSG de materiële onderwerpen zijn. Oftewel de meest relevante onderwerpen waar DSG impact kan maken op de mens, milieu & maatschappij.

Materiële thema's

De materiële thema's van DSG en de definities zoals gehanteerd in de materialiteitsanalyse zijn:

- **Circulariteit:** Het aanjagen van hergebruik van reststromen en een groeiend voorraadassortiment met gerecyclede

materialen om zo minder afhankelijk te worden van primaire grondstoffen.

- **Duurzame materialen & producten:** Het continu verbreden van het aanbod van duurzame, of recyclebare materialen en voorraad assortiment die voldoen aan keurmerken zoals FCS/PEFC/Cradle to Cradle etc.
- **Duurzame waardeketen:** Het voldoen aan onze verantwoordelijkheid naar leveranciers en ketenpartners door te focussen op langdurige, duurzame relaties gestoeld op verantwoorde inkoop.
- **Verspilling:** Het minimaliseren van afval/reststromen o.a. door minder gebruik te maken van verpakkingsmaterialen en plastics op distributiecentra
- **Transport:** Het transportsysteem zo efficiënt mogelijk maken en huidige transportmiddelen vervangen door duurzame alternatieven zoals E-trucks.
- **Klimaat:** Het voeren van een klimaat neutrale bedrijfsvoering, te beginnen met de eigen operatie maar met een ambitie om de hele waardeketen te inspireren.
- **Medewerkersbetrokkenheid & ontwikkeling:** Het inzetten op goed werkgeverschap en brede ontwikkelingsmogelijkheden, om zo medewerkers maximaal betrokken te houden bij de bedrijfsvoering.
- **Gezondheid & veiligheid van medewerkers:** Het voeren van een helder beleid dat

veiligheid op de werkvloer en een gezonde werkomgeving garandeert.

Op basis van deze materiële onderwerpen hebben we het duurzaamheidsbeleid van DSG geformuleerd.

Materialiteitsmatrix

People

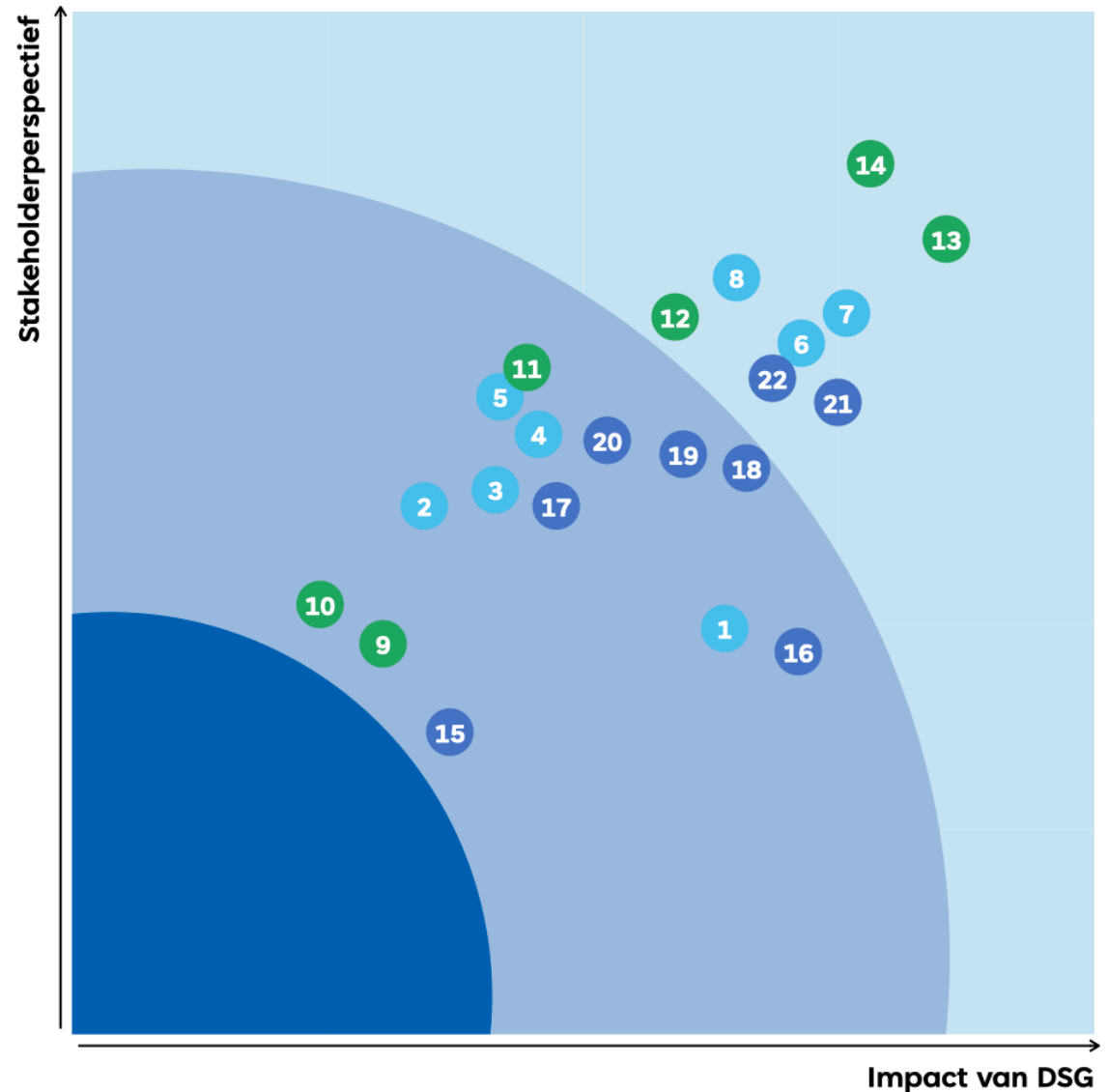
1. Beschikbaar & betaalbaar assortiment
2. SROI (Social Return on Investment)
- 3. Diversiteit & inclusie**
4. Ethische & integere bedrijfsvoering
5. Mensenrechtenbescherming in de productieketen
- 6. Gezondheid & veiligheid van medewerkers**
- 7. Medewerkersbetrokkenheid & ontwikkeling**
- 8. Duurzame waardeketen**

Planet

9. Landgebruik & biodiversiteit
10. Water
11. Biobased bouwen
- 12. CO2-footprint berekening & reductie**
- 13. Duurzame materialen & producten**
- 14. Circulariteit**

Profit

15. Bereikbaarheid in de binnenstad
16. Digitalisering
17. (Keten) Transparantie
18. Kennisdeling
19. Innovatie & systeemverandering
20. Efficiënt materiaalgebruik op de bouwplaats
- 21. Transport**
- 22. Verspilling**



Bijlage 6 Dubbele materialiteitsanalyse

Over het boekjaar 2025 zal DSG voor het eerst een CSRD-verslag publiceren op basis van de ESRS-standaarden. In voorbereiding daarop hebben we in 2024 een dubbele materialiteitsanalyse uitgevoerd. In deze analyse hebben we niet alleen geanalyseerd hoe het DSG-bedrijfsmodel en de activiteiten impact hebben op de omgeving, het milieu en de maatschappij, maar ook hoe veranderende omstandigheden in onze omgeving invloed hebben op de financiële resultaten van DSG.

Proces

DSG heeft een robuust proces doorlopen om tot de selectie van materiële thema's te komen die het best aansluiten bij onze sector, ons business model en bedrijfsactiviteiten, en onze plek in de waardeketen. Uitgangspunten voor de dubbele materialiteitsanalyse zijn:

- De impact-materialiteitsanalyse in 2021;
- De longlist van materiële thema's zoals beschreven in de ESRS-standaarden van de CSRD
- De fictieve dubbele materialiteitsanalyse opgesteld door de leden van brancheorganisatie Hibin.

Middels verschillende directiesessies gedurende 2024 hebben de Manager Finance en Manager

Duurzaamheid, samen met een externe partner, discussies geleid en uitkomsten vastgelegd om vanuit de longlist een eerste selectie van relevante thema's te maken.

Daarna heeft DSG een scoring methodologie opgesteld om deze thema's op zowel impact als financiële materialiteit te scoren. Dit hele proces is onderbouwd en uitgeschreven om met stakeholders te kunnen delen welke keuzes zijn gemaakt. Uiteindelijk heeft directie in december 2024 goedkeuring gegeven op het proces en de uitkomsten van de dubbele materialiteitsanalyse van DSG.

In 2025 verbindt en/of herijkt DSG concrete doelen aan de (nieuwe) materiële thema's van de ESG strategie 2026-2030/2040. Pas daarna volgt een nieuwe toetsing met stakeholders. Dit is een bewuste keuze van DSG omdat we graag ook input krijgen op het ambitieniveau van onze doelstellingen, in plaats van alleen op de selectie van de materiële thema's zelf.

Uitkomsten

In de tabel op de rechter pagina laten we zien welke materiële thema's DSG heeft geselecteerd en wat de overeenkomsten en verschillen zijn met de impact materialiteitsanalyse van 2021.

	Materieel onderwerp	Impact materialiteit	Financiële materialiteit	Materieel thema 2021-2026 strategie
Milieu	E1 Klimaatadaptatie	<3.0	4.5	CO ₂ -voetafdruk berekening & reductie
	E1 Klimaatmitigatie	3.7	3.0	CO ₂ -voetafdruk berekening & reductie, Duurzame waardeketen
	E4 Biodiversiteit - ontbossing	3.0	5.0	-
	E5 Circulariteit - hulpbronneninstroom	3.7	<3.0	Circulariteit, Duurzame producten & materialen, Duurzame waardeketen
	E5 Circulariteit - Afval	3.0	<3.0	Verspilling
Sociaal	S1 Gezondheid en veiligheid	3.3	3.0	Gezondheid & veiligheid van medewerkers
	S1 Training en ontwikkeling	3.0	3.0	Medewerkersbetrokkenheid & ontwikkeling
	S1 Diversiteit	3.0	3.0	Diversiteit & inclusie
Bestuur	G1 Bedrijfscultuur	3.5	3.0	-

Bijlage 7

ESRS tabel DSG duurzaamheidsverslag 2024

ESRS	TOPIC	SUBTOPIC	LOCATIE IN HET VERSLAG	PAGINANUMMER
E1	Klimaatverandering	E1.1 Aanpassing aan klimaatverandering	2.1 Milieu CO ₂ -voetafdruk berekening & reductie	19
E1	Klimaatverandering	E1.3 Energie	2.1 Milieu CO ₂ -voetafdruk berekening & reductie	22
E5	Circulaire economie	E5.1 Materiaal instroom en gebruik	2.1 Milieu Duurzame producten & materialen	25
E5	Circulaire economie	E5.3 Afval	2.1 Milieu Verspilling	31
S1	Eigen personeel	S1.1.7 Werk- privébalans	2.2 Sociaal Gezondheid & veiligheid van medewerkers	38
S1	Eigen personeel	S1.1.8 Gezondheid en veiligheid	2.2 Sociaal Gezondheid & veiligheid van medewerkers	38
S1	Eigen personeel	S1.1.9 Gelijke kansen voor iedereen	2.2 Sociaal Diversiteit & inclusie	40
S1	Eigen personeel	S1.1.9 Gelijke kansen voor iedereen	2.2 Sociaal Medewerkersbetrokkenheid & ontwikkeling	34
G1	Zakelijk gedrag	G1.1 Gedragcodes & ethiek	2.3 Goed bestuur	41

