



www.fernandesbottling.com

DUURZAAMHEIDSVERSLAG 2015

SAMEN DUURZAAM DENKEN & DOEN

INHOUD

3 | VOORWOORD

5 | OVER FERNANDES BOTTLING COMPANY

8 | WAT WIJ DOEN

**10 | DUURZAAM ONDERNEMEN BIJ
FERNANDES BOTTLING COMPANY**

12 | DE PLANEET

21 | DE MENSEN

32 | DE ECONOMIE

36 | OVER DIT VERSLAG

38 | STAKEHOLDER ENGAGEMENT

40 | HOE WIJ WERKEN

41 | GRI CONTENT INDEX

47 | COLOFON

VOORWOORD



"Ons doel om in 2020 te worden geclassificeerd als een 'groen bedrijf' is ambitieus en gaat verder dan de doelstellingen die The Coca-Cola Company op het gebied van bijvoorbeeld milieu nastreeft."

De Fernandes Bottling Company (FBC)¹ is al langer dan 75 jaar de producent en distributeur van de producten van The Coca-Cola Company in Suriname. Als onderdeel van de Fernandes Group, een familiebedrijf met een rijke traditie, leveren wij een belangrijke bijdrage aan de werkgelegenheid en de economie van Suriname. Sinds het openen van de deuren in 1939 heeft Fernandes Bottling Company oog gehad voor de samenleving en de invloed die ons ondernemen heeft op het milieu en de maatschappij. Wij hebben een duurzame relatie met de Coca-Cola Company, wat onder andere tot uiting komt in de manier waarop wij de doelstellingen van The Coca-Cola Company hebben verankerd in onze visie voor het jaar 2020.

Duurzaam ondernemen is op lange termijn noodzakelijk voor Suriname en we zien ook dat dit steeds belangrijker wordt binnen de Surinaamse samenleving. Wij hebben in ons land een overvloed aan natuurlijke rijkdommen en een ieder moet een bijdrage leveren aan de bescherming ervan, als we een sterkere, gezondere samenleving willen achterlaten

voor toekomstige generaties. Fernandes Bottling Company heeft zich er dan ook aan gecommitteerd om duurzaam, maatschappelijk verantwoord, te ondernemen.

Duurzaam ondernemen brengt een aantal uitdagingen met zich mee, en wij pakken deze graag op. Ons streven is om binnen het Surinaamse bedrijfsleven als voorbeeld te fungeren.

In lijn met de [20/20 Vision van de Coca-Cola Company](#) en vanwege onze eigen betrokkenheid met de Surinaamse samenleving, hebben wij duurzaam ondernemen een belangrijk strategisch speerpunt gemaakt in onze bedrijfsdoelstellingen. Ons doel om in 2020 te worden geclassificeerd als een 'groen bedrijf' is ambitieus en gaat verder dan de doelstellingen die The Coca-Cola Company op het gebied van bijvoorbeeld milieu nastreeft.

¹ In dit rapport wordt consistent gesproken over Fernandes Bottling Company N.V. Tenzij expliciet anders vermeld, betreft het ook data van Fernandes Verkoopmaatschappij.

In dit verslag informeren wij u over de voortgang die we in 2015 hebben geboekt op het gebied van duurzaam ondernemen en de inspanningen die wij niet alleen in de nabije toekomst, maar ook op lange termijn zullen plegen om invulling te geven aan de ambitieuze doelstellingen die we voor 2020 hebben geformuleerd.

We blikken met redelijke tevredenheid terug op 2015. Onze inspanningen hebben ertoe geleid dat ons water- en energiegebruik verder is verminderd ten opzichte van het jaar 2014. Ook hebben wij op verschillende manieren een bijdrage geleverd aan het schoonhouden van ons milieu. Ons sociaal beleid hebben wij verder uitgedragen en de sterkste vooruitgang hebben we geboekt op het gebied van veilig werken waar het aantal veiligheidsincidenten sterk is afgenomen.

Ondanks de verbeteringen ten opzichte van het jaar 2014 moeten wij helaas constateren dat de doelstellingen voor 2015 niet allemaal zijn verwezenlijkt. Voor wat betreft onze energieconsumptie heeft dit te deels te maken met het achterlopen op geplande investeringen in oplossingen voor duurzaam energieverbruik, zoals het gebruik van 'slow starters' voor compressoren en energie-efficiënte lampen. Onze doelstellingen voor het verminderen van watergebruik hebben wij ook niet gerealiseerd, ondanks dat er wel minder water is verbruikt dan in 2014. Dit heeft voornamelijk te maken met het feit dat we een deel van ons systeem voor hergebruik van water tijdelijk hebben moeten opschorten vanwege proces-technische problemen. De benodigde investeringen en aanpassingen in de processen zijn reeds ter hand genomen en wij verwachten sterk verbeterde resultaten in 2016.

In de verwezenlijking van onze doelstellingen voor de komende jaren hebben wij te maken met een aantal belangrijke uitdagingen die zich reeds in 2015 manifesteerden en die zich in sterke mate zullen voortzetten in de komende jaren namelijk:

- *Toenemende kritiek van overheidsinstanties en sociaal-maatschappelijke groeperingen op onze producten en verpakkingen*
- *De sterke verslechtering van de macro-economische omstandigheden met als direct gevolg een scherpe daling van het besteedbaar inkomen en de toename van de bedrijfskosten. Deze zijn allemaal factoren die een enorme druk zullen leggen op de prestaties van de onderneming.*
- *De verdere aanscherping van beleid en internationale standaarden van The Coca-Cola Company.*

Bovenstaande uitdagingen zullen van ons vergen dat wij in een hoger tempo uitvoering geven aan onze beleidsvoornemens, met name op het gebied van gezonde levensstijl en welzijn. Onze dialoog met relevante belanghebbenden zal uitgebreider en intensiever moeten worden. Daarnaast zullen wij met het oog op kostenbesparing studies uitvoeren om de mogelijkheden voor gebruik van duurzamere energiebronnen te onderzoeken. De verdere ontwikkeling van de competenties van onze medewerkers en de organisatie als geheel zal speciale aandacht hebben in de komende jaren.

Bryan Renten

Directeur Fernandes Bottling Company N.V. & Fernandes Verkoopmaatschappij N.V.



OVER FERNANDES BOTTLING COMPANY



Het fascinerende verhaal van de oudste private Coca-Cola-bottelaar in het Caraïbische gebied begint in 1939 aan de Klipstenenstraat in Paramaribo. Oprichter Jule Fernandes introduceert de eerste in Suriname gebottelde fles Coca-Cola: het begin van een succesverhaal dat al meer dan 75 jaar duurt.

Na de succesvolle lancering van Coca-Cola in Suriname wordt de productportfolio al snel uitgebreid met andere Coca-Cola-merken. In de jaren '50 wordt ook het softdrinkmerk Fernandes ontwikkeld, dat al snel dezelfde successen boekt als Coca-Cola. Tegenwoordig bestaat de portfolio uit meer dan acht Coca-Cola-merken en vier heerlijke smaken Fernandes Softdrinks en Fernandes Sodawater. Het succes van het Fernandes-merk is niet beperkt gebleven tot Suriname; Fernandes Softdrinks wordt onder licentie in Nederland gebotteld en verkocht door Coca-Cola Enterprises.

In haar 77-jarige bestaan heeft het bedrijf op verschillende locaties gestaan. Van de Klipstenenstraat verhuisde Fernandes Bottling Company in 1960 naar de Kernkampweg en sinds november 1977 staat het bedrijf op het huidige adres aan de Indira Gandhiweg.

De eerste lokaal gemaakte softdrinks in petflessen rolden op 26 februari 1998 van de productielijn. Met een marktaandeel van 75% is Fernandes Bottling Company in Suriname inmiddels de onbetwiste marktleider in koolzuurhoudende dranken.

De naamloze vennootschap Fernandes Bottling Company is verantwoordelijk voor de productie en import van de Coca-Cola- en Fernandes-merken. De distributie, opslag, verkoop en marketing zijn in handen van het zusterbedrijf Fernandes Verkoopmaatschappij N.V. Extern zijn de bedrijven gezamenlijk bekend onder de naam Fernandes Bottling Company. De Verkoopmaatschappij is in 1998 opgericht om een betere focus op de verkoop en distributie van de producten te hebben. Fernandes Verkoopmaatschappij telt drie distributiecentra: de hoofdlocatie op het complex aan de Indira Gandhiweg, het distributiecentrum in Nickerie en het distributiecentrum Paramaribo-Noord. Gezamenlijk leveren zij aan meer dan drieduizend klanten waaronder supermarkten, superettes, slijterijen, de horeca, bedrijven en scholen verspreid door Suriname. Fernandes Bottling Company wordt beschouwd als één van de leiders in de detailhandel.

+ ONZE MERKEN

KOOLZUUR- HOUDENDE DRANKEN



Coca-Cola, Coca-Cola Zero, Sprite, Fanta, Fernandes Softdrinks & Fernandes Sodawater

JUICE DRINKS



Minute Maid Fruit Coolers & Minute Maid Pulpy Orange

SPORT- DRANKEN



Powerade

WATER



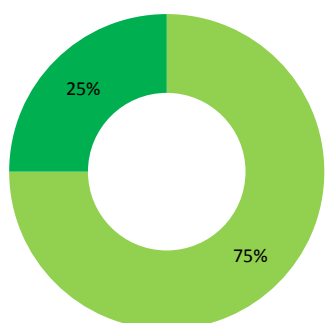
DASANI

ICE TEA



FUZE Iced Tea

+ MARKTAANDEEL 2015



■ Fernandes Bottling Co. ■ Overige

+ AANTAL WERKNEMERS 2015

433*

(*inclusief contractors die onder onze supervisie staan)



VISIE & MISSIE

ONZE VISIE

Fernandes Bottling Company wil het meest gerespecteerde frisdrankenbedrijf zijn van de Latin Center Business Unit (LCBU). De LCBU is de geografische groep van The Coca-Cola Company (TCCC) waartoe Fernandes Bottling Company behoort.

ONZE MISSIE

Door middel van onze strategische samenwerking met The Coca-Cola Company voorzien wij onze consumenten in hun behoefte naar verfrissing en creëren wij meerwaarde voor onze aandeelhouders, werknemers, klanten, consumenten en gemeenschappen door kwalitatieve, non-alcoholische, 'ready to drink' merken aan te bieden, middels uitmuntende service.

WAT WIJ DOEN

+ PRIMAIR



+ ONDERSTEUNEND



Onze leveranciers van o.a. ingrediënten, verpakkingsmateriaal, materieel, opslag en transport moeten voldoen aan [**THE COCA-COLA COMPANY SUPPLIER GUIDING PRINCIPLES**](#).

Door zowel The Coca-Cola Company als Fernandes Bottling Company wordt gecontroleerd of de leveranciers aan de voorwaarden, gemaakte afspraken, lokale en internationale wet- en regelgeving voldoen.

AAN DE BASIS VAN ONZE BEDRIJFSVOERING LIGGEN VIER KERNWAARDEN:



**Accountability
and Ownership**



**Integrity and
Cooperation**



**Business
empathy**



**Community
Responsibility**

Naast milieu en gezondheid zijn ook veiligheid, kwaliteit en voedselveiligheid belangrijke facetten binnen de bedrijfsvoering van Fernandes Bottling Company, die de duurzaamheid van onze onderneming in stand houden.

Fernandes Bottling Company is gecertificeerd voor:

- FSSC 22000:2005 (voedselveiligheid)
- ISO 14001:2004 (milieu)
- ISO 9001:2008 (kwaliteit)
- OHSAS 18001:2007 (beroepsgezondheid en -veiligheid)



In december 2015 hebben wij tevens de aanvullende FSSC 22000-certificering voor het produceren van petflessen in de voedselindustrie behaald.



Met deze kwaliteitsmanagementsystemen zorgen wij ervoor dat we kosten kunnen beheersen, meer rendement kunnen behalen en dat onze klanten en consumenten continu kunnen rekenen op kwaliteitsproducten. Wij dragen er zorg voor dat alle lokale wet- en regelgeving wordt nageleefd en daarbij houden wij ons aan de internationale standaard van The Coca-Cola Company. Onze standaarden zijn vastgelegd in het [Fernandes Integrated Management System](#). Dit managementsysteem hebben wij in 2008 geïmplementeerd. Het wordt regelmatig geëvalueerd en getoetst op naleving, zowel door externe organisaties en auditors als door de afdeling Internal Audits.

De gedragscode die wij hanteren is de [Fernandes Group Code of Conduct](#), waarmee wij transparantie over ons handelen op elk gebied nastreven.

DUURZAAM ONDERNEMEN BIJ FBC

Als bedrijf willen wij op een zinvolle manier blijven voortbestaan, en dat kan niet zonder een positieve bijdrage te leveren aan de gemeenschappen waar we onderdeel van zijn, begaan te zijn met het welzijn van de mensen om ons heen en zuinig om te gaan met de bronnen waar we gebruik van maken. Duurzaam ondernemen betekent voor ons ondernemen met aandacht voor het welzijn van onze medewerkers en consumenten (*de mensen*), het milieu (*de planeet*) en de economische impact van onze bedrijfsactiviteiten (*de economie*).

Onze doelstelling is om in 2020 erkend te zijn als duurzaam bedrijf. Concreet werken wij daarom aan:

	DOEL	VOORTGANG SINDS 2012
 PEOPLE	Aanpassingen in productportfolio zodat die meer producten met weinig of geen calorieën bevat.	Toevoeging van Fuze Iced Tea met minder calorieën per portie.
	Geen incidenten op gebied van beroepsgezondheid en veiligheid.	Aantal incidenten neemt elk jaar af.
	Tevredenheidsscore van werknemers hoger dan 8,5.	In 2015 initiatief genomen om <i>employee engagement</i> te verhogen. Gevolg: Medewerkerstevredenheidsonderzoek is vervallen. Voor 2015 is nog geen nieuw doel gesteld, nulmeting gedaan.
	Tevredenheidsscore van klanten hoger dan 8,5.	Klanttevredenheid sinds 2012 rond 8,0.
 PLANET	Significante terugdringing zwerfvuil door inzameling van petflessen.	<i>Return rate</i> < 1% in pilotgebied, duurzaam systeem voor inzameling en verwerking wordt opgezet.
	Geen incidenten op gebied van beroepsgezondheid en veiligheid.	Water: ratio verbeterd met 33% Energie: ratio verbeterd met 15% Afval: ratio gereduceerd met 27% Recycling: ratio gestegen met 30%

Onze activiteiten en beleid op het gebied van duurzaam ondernemen zijn opgedeeld in drie categorieën waarin wij denken het verschil te kunnen maken: milieu, gezondheid en maatschappij. In 2015 hebben we ons reeds bestaande beleid voor beroepsveiligheid toegevoegd als speerpunt binnen het duurzaamheidsbeleid onder de noemer Fernandes Safety. De activiteiten en programma's zijn met name gericht op onze werknemers en vaste contractors.



Fernandes Goes Green



Fernandes Gets Fit



Fernandes Social



Fernandes Safety

+ ONS PUBLIEK BELEID

Voor FBC betekent goed *corporate citizenship* ook participeren aan de totstandkoming van publiek beleid. Twee belangrijke zaken die onze aandacht hebben en waar wij actief meewerken aan de totstandkoming van beleid danwel oplossingen, zijn de hoeveelheid zwerfafval waaronder lege drankverpakkingen en de toename van chronische ziekten als gevolg van een ongezonde levensstijl.

Statiegeld als oplossing voor zwerfafval?

Middels ons scholenprogramma voor petinzameling en -recycling werken we aan een groter bewustzijn onder jongeren over onze gezamenlijke verantwoordelijkheid om het milieu schoon te houden. Tevens zijn we sinds de start van onze productie in petflessen, in 1997, samen met diverse verwerkers bezig met het ophalen en laten recyclen van lege petflessen.

Voordat de huidige regering aantrad, werd er een conceptwet voor invoering van statiegeld op drankverpakkingen ingediend. Als producent en importeur van drankverpakkingen zijn wij van mening dat heffing van statiegeld geen duurzame en werkbare oplossing is voor het probleem van zwerfafval. Samen met andere producenten, importeurs, distributeurs en de partners in de afvalverwerkingssector hebben we daarom een alternatief voorstel kenbaar gemaakt aan De Nationale Assemblée.

Huis-aan-huisophaal van gescheiden afval in combinatie met centrale inzamelpunten, zou een grootschaligere, duurzamere oplossing zijn. In 2016 werken we verder aan de uitvoering en potentiële implementatie van dit alternatieve plan en we zijn ervan overtuigd dat met de juiste steun dit een grote bijdrage zal leveren aan het verminderen van zwerfafval.

Werken aan een gebalanceerde, actieve levensstijl

Ruim 60% van de Surinamers heeft te maken met overgewicht: een van de belangrijkste risicofactoren voor ernstige chronische ziekten als kanker, diabetes, hoge bloeddruk en hart- en vaatziekten. De voornaamste oorzaken voor deze ziekten hebben te maken met levensstijl: een ongebalanceerd voedingspatroon en een gebrek aan lichamelijke beweging. Fernandes Bottling Company wil bijdragen aan het bevorderen van een actieve, gezonde levensstijl waarin een gebalanceerd voedingspatroon en voldoende beweging de kans op overgewicht verminderen en het levensgeluk doen toenemen.

Ons gezondheidsbeleid is gebaseerd op vier afspraken die The Coca-Cola Company heeft gemaakt met de World Health Organization (WHO). In de praktijk betekent dat, dat wij onze suikerhoudende producten niet promoten onder kinderen jonger dan twaalf jaar en dat wij zorgen voor duidelijke communicatie over de voedingswaarden van onze dranken. Daarnaast werken we aan het uitbreiden van onze portfolio met producten die bij iedere levensstijl passen, zodat onze consumenten opties hebben. Ten slotte leggen we ons toe op het promoten en stimuleren van lichamelijke beweging. Om gezondheid te promoten, erkent Fernandes dat het goede voorbeeld geven de beste manier is om alle betrokkenen aan te sporen gezonde keuzes te maken voor hun levensstijl. Daarom leggen we ons toe op het aanmoedigen van alle medewerkers om actief bezig te zijn met gezonde leefstijlkeuzes, door gezondheidsprogramma's, beleid en activiteiten te ondersteunen en te ontwikkelen. Hierbij willen we samenwerken met zoveel mogelijk relevante actoren om passende gemeenschapsprogramma's en wet- en regelgeving tot stand te laten komen.





DE PLANEET

-
- Afvalbeheer en recycling
 - Waterbeheer
 - Energieverbruik
 - Bescherming van de ozonlaag
 - Afvalwaterzuivering

+ HOOGTEPUNTEN 2015



- ▮ Verdere uitbreiding van milieuvriendelijke afvalverwerking dankzij *bulb eater*
- ▮ Inzameling van recyclebare verpakkingen op openbare locaties
- ▮ Verdere daling water- en energieverbruik en afval
- ▮ Bouw eigen laboratorium voor testen kwaliteit afvalwater

Onze inspanningen op het gebied van milieu zijn gefocust op een aantal gebieden waarvan wij denken de negatieve impact van onze bedrijfsactiviteiten op het milieu te kunnen minimaliseren.

+ ONZE BENADERING

De milieuonderwerpen in dit verslag zijn voor Fernandes Bottling Company van belang omdat ons milieubeleid gebaseerd is op vereisten van The Coca-Cola Company en onze ISO 14001-certificering. Met dit beleid geven we vorm aan onze commitment om onze bedrijfsvoering zo milieuvriendelijk te laten zijn.

De afdeling Environment, Health & Safety is verantwoordelijk voor de duurzaamheidsprestaties van het bedrijf als geheel en de verschillende afdelingsmanagers hebben de operationele verantwoordelijkheid voor de milieuresultaten van hun afdeling. Daarnaast heeft elke medewerker in ons bedrijf een rol te vervullen bij het behalen van de resultaten. Vandaar dat ons motto is: 'Samen duurzaam denken en doen.'

De ratio's voor onder andere energie- en waterverbruik en afval worden maandelijks berekend en aan de hand van vooraf bepaalde targets en prestatie-indicatoren wordt de performance van onze organisatie bepaald. Ons streven hierbij is continue verbetering.

De voortgang wordt gemeten door de behaalde resultaten maandelijks, per kwartaal en jaarlijks te vergelijken met dezelfde periode van het voorgaande jaar. Wanneer de targets niet gehaald zijn, wordt

nagegaan wat daarvan de oorzaak is en worden er correctieve acties gepleegd worden.

De Fernandes Goes Green-campagne uit 2010 is inmiddels een vast onderdeel van ons milieubeleid geworden. Fernandes Goes Green omvat al onze inspanningen om ons beleid op het gebied van 'groen' ondernemen uit te dragen, met name het vergroten van kennis en bewustzijn en het stimuleren van positieve keuzes voor behoud van het milieu. Dit vindt zowel binnen het bedrijf als daarbuiten plaats, op de volgende gebieden:

- **Duurzaam waterbeheer:** We willen onze meest cruciale natuurlijke hulpbron zo goed mogelijk beschermen.
- **Klimaatbescherming:** We werken aan het verminderen van onze CO₂-uitstoot, ongeacht de groei van ons bedrijf.
- **Duurzame verpakkingen:** We werken toe naar een wereld waarin, door middel van recycling en innovatie, onze verpakkingen een waardevolle grondstof zullen vormen.
- **Afvalbeheer:** We werken ernaar toe een bedrijf te zijn waarbij 100% van onze afvalstromen kunnen worden hergebruikt of gerecycled.

Onze programma's overstijgen op veel gebieden de milieuwetgeving van Suriname, en het is daarom tot nog toe ook niet voorgekomen dat we geconfronteerd zijn met enige overtreding van milieuwetten of daaraan gerelateerde sancties. In 2015 hebben we ruim \$420.000 geïnvesteerd in milieu gerelateerde projecten.

Zoals uiteen wordt gezet in het volgende gedeelte, hebben we enkele van onze doelen al bereikt, zijn we met andere nog op weg en zal blijken dat enkele doelen wellicht te ambitieus waren. Als leider in onze bedrijfstak hebben we een belangrijke rol te vervullen en we kiezen er daarom voor om uitdagende doelen te stellen, zodat we fundamentele veranderingen teweeg kunnen brengen. Naarmate we verder geraken richting het behalen van onze doelen, hopen we hiermee ook een positief effect te hebben op andere bedrijven in onze industrie. Hoe we terugkijken op de resultaten van 2015, kunt u lezen in de volgende paragraaf.



FERNANDES GOES GREEN STAAT VOOR:

- **Duurzame groei van de organisatie.**
- **Reductie, hergebruik en recycling van alle afvalstromen.**
- **Ontwikkelen van een goed milieubeleid op basis van ISO 14001.**
- **Voorlichting en educatie van onze gemeenschappen en medewerkers.**
- **Een leiderschapsrol vervullen door toepassing van innovatieve technologieën in Suriname, die een bijdrage kunnen leveren aan het behoud van het milieu.**



+ VOORTGANG

Significante terugdringing zwerfvuil door inzameling van petflessen: op schema

In juli 2015 hebben we in samenwerking met de Stichting Support Recycling Suriname (SuReSur) en Amazona Recycling Company (AmReCo) een pilotproject gelanceerd voor gescheiden inzameling van recyclebare drankverpakkingen in het ressort Latour. Op diverse plaatsen aan de openbare weg, voornamelijk bij winkels en scholen, zijn containers geplaatst waarin petflessen, HDPE-verpakkingen, aluminium drankverpakkingen en plastic zakken ingezameld kunnen worden. De inhoud van de bakken wordt door AmReCo verwerkt voor recycling en steekproefsgewijs wordt onderzocht hoeveel van de ingezamelde inhoud afkomstig is van Fernandes Bottling Company. Wanneer we de ingezamelde hoeveelheid Fernandes Bottling-verpakkingen afzetten tegen de op Latour verkochte verpakkingen, kunnen we onze zogeheten return rate berekenen. Ons streven voor 2015 was om minimaal 20% terug te halen, helaas blijkt dat nog geen 1% te zijn geweest

na één jaar. Samen met onze partners werken we verder aan het vergroten van de bewustwording en gedragsverandering die nodig is om de hoeveelheid zwerfvuil terug te dringen. Het project wordt geëvalueerd, zodat mogelijke knelpunten kunnen worden verholpen en we de komende jaren de return rate structureel kunnen verhogen.



Behalen van onze milieutargets op gebied van water, energie en afval: op schema

Water: de target voor waterverbruik per liter product was gesteld op 2 liter; gerealiseerd is 2,27 liter.

Water is onze belangrijkste grondstof. In Suriname is een tekort aan water op korte termijn geen issue. Echter, de toegang tot water voor productiedoeleinden evenals de kwaliteit van het water zou mogelijk op langere termijn voor beperkingen kunnen zorgen. We hebben in 2012 mogelijke risico's met betrekking tot kwaliteit en kwantiteit van het beschikbare water in kaart gebracht en de afgelopen jaren gewerkt aan beleid en activiteiten gericht op duurzaam waterbeheer. Dit resulteert voor ons bedrijf onder andere in programma's om water te besparen, te hergebruiken en in het algemeen zo efficiënt mogelijk te gebruiken. In 2015 hebben we een totaal van 128.880m³ water verbruikt, afkomstig van twee bronnen die de Surinaamse Waterleiding Maatschappij (SWM) beheert: Livorno (ca. 225m³ per dag) en de Van Hattemweg (ca. 148m³ per dag). Dit zijn geen beschermde bronnen.

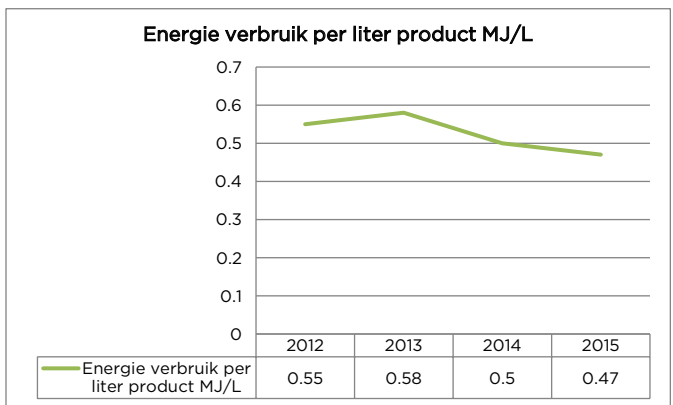
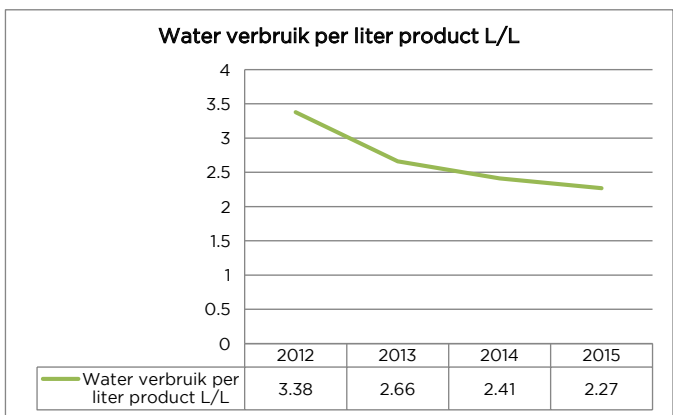
Ons waterverbruik is met 2.183m³ gedaald ten opzichte van 2014. Waterverbruik dat hierin meegerekend wordt, is al het water dat gebruikt wordt voor de productie van onze dranken, boilers,

Energie: de target voor energieverbruik per liter product was gesteld op 0,39MJ; gerealiseerd is 0,47MJ.

Het absolute energieverbruik is ten opzichte van 2014 in 2015 gedaald met meer dan 733.000 MJ, een daling voor alle energiedragers behalve benzine. In ons vorige verslag gaven wij aan dat we ons ten doel hadden gesteld in 2015 per geproduceerde liter niet meer dan 0,34 MJ energie te verbruiken. Gedurende het jaar bleek deze target niet realistisch te zijn waardoor we die hebben bijgesteld naar 0,39 MJ. Ondanks dat onze energieratio is gedaald met 6.2% naar 0,47 MJ per geproduceerde liter, hebben wij de target voor 2015 niet gehaald.

De besparingen zijn onder meer gerealiseerd doordat we inzichtelijk hebben gemaakt wat de grootste energieverbruikers zijn in onze organisatie, zodat die aangepakt konden worden. Verlichting bleek een van de meest energieverslindende factoren te zijn. Wij zijn daarom overgestapt op ledverlichting, met name in de productiehal, toiletruimtes en voor de buitenverlichting. Daarnaast schakelen we vaker en meer verlichting uit wanneer die niet nodig is. In het productieproces worden machines vaker helemaal stopgezet in plaats van dat ze op standby blijven staan en we zijn gebruik gaan maken van programmeerbare thermostaten.

koelsystemen, schoonmaken, irrigatie, wassen van auto's en trucks en in de kantines, keukens en toiletten. Onze ratio voor watergebruik is daardoor met 6% gedaald naar 2,27 liter water per liter geproduceerd product. De daling is niet voldoende geweest om de gestelde target van 2,0 liter water per geproduceerde liter te behalen.

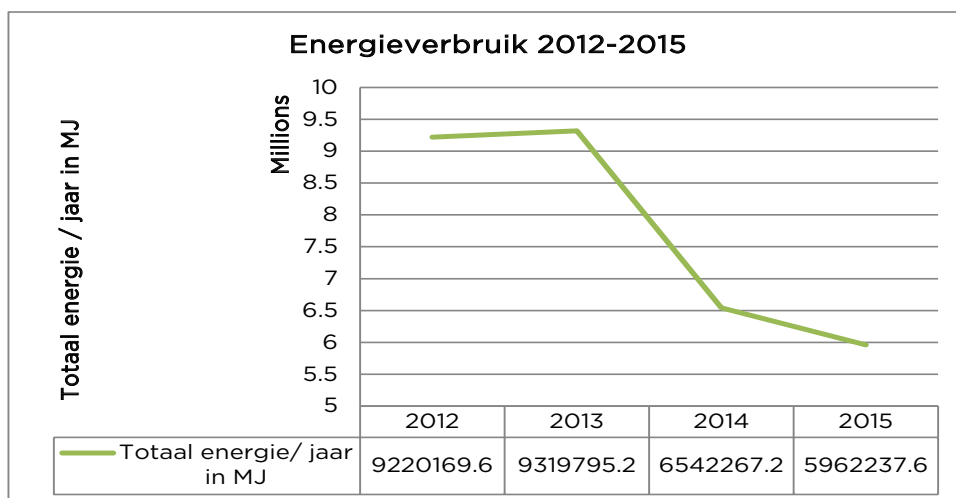
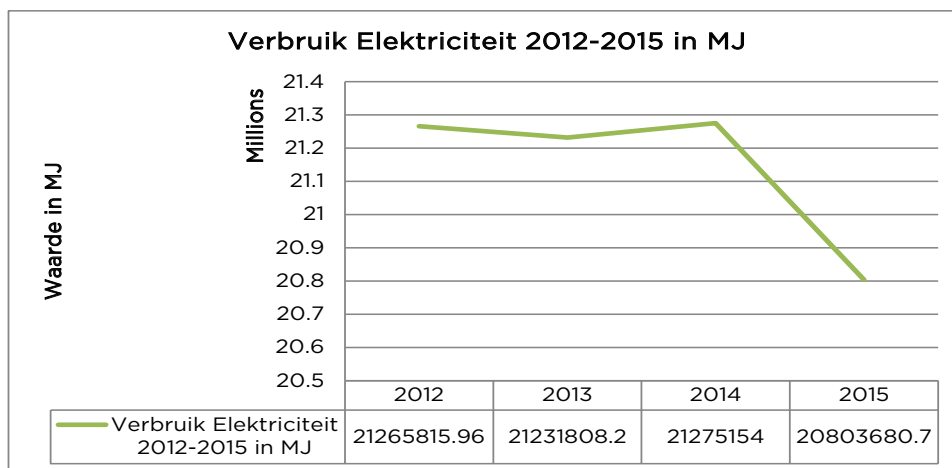


ENERGIEVERBRUIK 2015

Brandstof *	5.962.237,6 MJ**
Elektriciteit	20.803.680,7 MJ**
Totale energieverbruik	26.765.918,3 MJ**

* diesel, benzine, propaan, IFO; niet hernieuwbare bronnen. Vooralnog geen gebruik van hernieuwbare energiebronnen.

** conversiefactoren gebruikt: 1 kWh = 3,6 MJ / 1 l light fuel oil = 39 MJ / 1 l heavy fuel oil = 41,8 MJ / 1 l vloeibaar propaan = 25,5 MJ



per abuis is in het verslag over 2014 een omrekenfout gemaakt, het benzineverbruik moet zijn 1.156.188,0 MJ

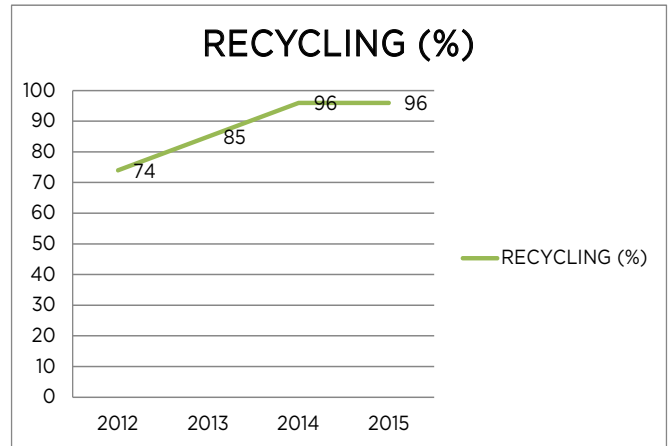
Afvalbeheer:

- **Totale hoeveelheid afval met meer dan de helft verminderen naar 15g per geproduceerde liter: gelukt**

- **Recycling en hergebruik van afval minimaal 95%: gelukt**

Onze target voor hoeveelheid vast afval per geproduceerde liter was gesteld op 15 gram, en gerealiseerd is 12.04 gram. Eén van de redenen waarom we erin geslaagd zijn de hoeveelheid afval te verminderen, is omdat we door de aanschaf van een zogeheten *bulb eater*, nu in staat zijn lege tl-buizen - die anders werden opgeslagen in plaats van vernietigd-, op een milieuvriendelijke manier te vernietigen. De *bulb eater* vergruist de tl-buizen en vangt de vrijgekomen gassen veilig op.

Wij hadden ons voor 2015 ten doel gesteld dat 97% van al het bedrijfsafval hergebruikt of gerecycled moest worden. Naast de verwerking van onze gebruikelijke afvalstromen zijn we in 2015 doorgeshaan met het inzamelen en laten verwerken van lege glazen flessen en kratten, die sinds 2013 niet meer op de markt zijn. Aan het einde van 2015 zijn wij geëindigd op 96% recycling. Dat wil zeggen dat we van de 683.131,02 kg bedrijfsafval 656.898,97 kg hebben hergebruikt of laten verwerken voor recycling. Ons bedrijfsafval bestaat met name uit onder andere papier, plastic, karton, metaal, glas, slib dat achterblijft bij het zuiveren van afvalwater en oplosmiddelen die voor het schoonmaken van machines en onderdelen worden gebruikt.



Als er in Suriname voor een bepaalde afvalstroom geen milieuvriendelijke mogelijkheid voor verwerking is, slaan wij het afval op totdat die mogelijkheid wel bestaat. Nu is dat bijvoorbeeld nog het geval met oude autobanden. Ons afval wordt gescheiden ingezameld, bezoekers en personeel worden bekend gemaakt met de betekenis van de diverse kleuren afvaltonnen zodat er zo min mogelijk afval in de verkeerde ton wordt geplaatst. Vooralnog is de enige afvalstroom die naar de vuilstortplaats gaat keukenafval. In 2015 zijn we gestart met het zoeken naar een mogelijkheid voor compostering van ons organisch afval, voor een pilot in 2016.

Gevaarlijk afval, waaronder afgekeurde chemicalieën, wordt afgestaan aan de firma BUX Engineering om te zorgen dat dit zo veilig mogelijk verwerkt wordt. In 2015 is er 8.379,90 kg aan gevaarlijk afval door BUX Engineering afgevoerd en verwerkt. Er wordt geen gevaarlijk afval naar het buitenland getransporteerd.



+ WAT HEBBEN WE NOG MEER GEDAAN?

Bescherming van de ozonlaag: begonnen met in kaart brengen CO₂-voetafdruk

Onze inspanningen met betrekking tot efficiënt energiegebruik zijn erop gericht kosten beheersbaar te houden en de negatieve impact op het milieu (met name het broeikas effect) te minimaliseren. Fernandes Bottling Company ondersteunt het beleid van de Surinaamse regering, UNDP en UNEP in het naleven van het [Montreal-Protocol](#) om ozonlaag afbrekende stoffen geleidelijk te elimineren, middels ons *ozone protection* programma. Dit houdt in dat we onze koelmiddelen opvangen en ervoor zorgdragen dat ze op een milieuvriendelijke manier worden verwerkt.

In 2015 zijn we ons bewuster geworden van de noodzaak om onze CO₂-voetafdruk inzichtelijk te maken. Gedurende het jaar hebben voor de productie van onze dranken 2.115.628,52 kg aan CO₂ uitgestoten door het verbruik van elektriciteit, brandstoffen en propaangas. Daarnaast hebben we voor de distributie (verbranding van diesel) 524.423,7 kg aan CO₂ uitgestoten.

Met een groot distributieapparaat is het terugbrengen van de CO₂-uitstoot een uitdaging. Middels gespecialiseerde software proberen we de beste balans te vinden tussen de optimale belading van onze distributievoertuigen en een zo laag mogelijk aantal gereden kilometers. Daarnaast hebben we een actief beleid om bij aanschaf van personenvoertuigen te kiezen voor voertuigen met een zo laag mogelijk benzineverbruik. Conform de Surinaamse wetgeving en in lijn met het Montreal-verdrag, gebruiken wij geen HCFK-koelgassen meer in onze koeltechnische apparatuur en hebben we een aanvang gemaakt met het terugnemen van freon-koelkasten bij winkeliers.

In plaats daarvan plaatsen wij bij de winkeliers koelkasten die tot 60% minder stroom verbruiken en geen gebruik maken van de ozonafbrekende stof freon om te koelen, maar van CO₂. Ondanks dat CO₂ een broeikasgas is, is gebruik van dit gas een milieuvriendelijkere manier van koelen omdat de uitstoot van HCFK-koelgassen vele malen schadelijker is voor het milieu dan potentiële lekkage van CO₂ zou kunnen zijn.



Afvalwaterzuivering: eigen lab Waste Water Treatment Plant in gebruik genomen



In 2015 is er 37.943 m³ water gezuiverd in onze Waste Water Treatment Plant.

In 2010 hebben wij als eerste bedrijf in Suriname een afvalwaterzuiveringsinstallatie gebouwd en in gebruik genomen. Hiermee zien we erop toe dat ons afvalwater het aquatisch leven niet schaadt. In onze Waste Water Treatment Plant (WWTP) kan per dag tot 500m³ afvalwater uit ons productieproces worden gezuiverd middels een biologisch proces. Dit sequential batch reactor proces zorgt ervoor dat de oxideerbare afvalstoffen in het water door micro-organismen worden afgebroken. Dit gebeurt in drie fasen:



FASE 1: BELUCHTING

Om de groei van de micro-organismen te stimuleren wordt er eerst belucht. Er ontstaat dan 'actieve slib'.



FASE 2: BEZINKING

Daarna vindt de bezinking plaats, waarbij er een heldere, schone bovenlaag ontstaat.



FASE 3: AFVOER

Ten slotte wordt het schone gezuiverde water afgevoerd naar de trens en deels naar een opslagtank om getest te worden.

Het gezuiverde water dat na behandeling via de goot weer teruggaat naar het milieu, is niet schadelijk voor planten, dieren en mensen die ervan leven. Het actieve slib wordt gedroogd en is daarna bruikbaar als mest. Het gezuiverde water blijft echter afvalwater en is niet geschikt voor consumptie of productie. De kwaliteit van het gezuiverde water wordt gecontroleerd in ons WWTP-laboratorium. In 2015 hebben wij met een investering van USD 95.000 een WWTP-laboratorium opgezet waar de vereiste testen nu door onze eigen medewerkers afgenomen kunnen worden, zodat wij

niet meer afhankelijk zijn van de dienstverlening van laboratoria in het buitenland. Bij het testen van het gezuiverde afvalwater wordt gekeken naar diverse kwaliteitsparameters. Gemiddeld voldeed de kwaliteit van het gezuiverde water gedurende 2015 voor 88,75% aan de eisen die The Coca-Cola Company eraan stelt. Wanneer bij het testen blijkt dat de kwaliteit voor minder dan 95% voldoet omdat er van bepaalde stoffen nog een te hoge concentratie aanwezig is, worden er correctieve acties ondernomen om het water verder alsnog zoveel mogelijk te neutraliseren.

Anti-lekkage gevaarlijke stoffen

Er wordt op ons terrein ook gewerkt met chemicaliën, zoals ammoniak, fosfor, chloor en zwavelzuur. Naast het zuiveren van ons afvalwater hebben we andere maatregelen toegepast om vervuiling van onder andere grondwater en de bodem middels lekkages te voorkomen. Vrachtwagens die goederen komen leveren worden bijvoorbeeld geïnspecteerd op mogelijke lekkages voordat ze ons terrein betreden. Verder worden vloeibare chemicaliën en brandstoffen zodanig opgeslagen dat mogelijke lekkages veilig worden opgevangen. Daarmee beschermen we tevens de gezondheid van onze medewerkers en anderen in de directe omgeving. Ondanks onze anti-lekkage maatregelen hebben we te maken gehad met een lekkage van een vat zwavelzuur bij het grondstoffenmagazijn. De lekkage was het gevolg van het verouderen van de opslagton, die 208

liter bevatte. De impact van de lekkage is beperkt gebleven omdat de opslagtonnen op speciale pallets staan die gemaakt zijn om eventueel lekkend materiaal veilig op te vangen. De lekkage is vervolgens ook volgens de juiste procedure opgeruimd. Als gevolg van deze lekkage hebben wij onze procedure voor noodgevallen aangescherpt.



Ondernomen acties om bewustwording milieubehoud in de gemeenschap en onder personeel aan te scherpen

- Spel Fernandes Goes Green Wheel of Fortune tijdens Kinderboekenfestival Lelydorp.
- Sponsoring No Kwik Wandelrally.
- Huis-aan-huisbewustwording voor inzameling van lege flessen op Latour in samenwerking met Boy Scouts Pater Anton Dominicigrp (Latour).
- Plaatsing petfles-inzamelbakken op bedrijfsterrein zodat medewerkers hun lege flessen van huis kunnen meenemen.
- Ondersteuning Conservation International Suriname door deelname project 'Friends of Green Suriname' waarmee o.a. erosie van de kustlijn bij Weg Naar Zee wordt teruggedrongen.



+ WHAT'S NEXT?

De grootste tekortkoming van 2015 is dat we enkele van onze gestelde milieutargets niet hebben gehaald, ondanks dat er wel besparingen zijn gerealiseerd. De uitdagingen zijn daarom gericht op meer investeren in bewustwording onder de medewerkers, het efficiënter maken van onze bedrijfsprocessen en minder verspilling. Inefficiëntie in de productieketen leidt tot een dubbel verlies: zo is er enerzijds het product dat niet verkocht kan worden, terwijl er anderzijds nutsvoorzieningen zijn verbruikt.

Onze programma's gericht op het minimaliseren van water- en energieverbruik gaan onverminderd door in 2016, evenals de initiatieven om zwerfafval te verminderen. De implementatie van deze plannen zal geoptimaliseerd moeten worden om de gewenste resultaten te bereiken. Verder zullen we het vervangen van HFCK-koelkasten door CO2-coolers voortzetten.





DE MENSEN

-
- **Gezondheid en veiligheid van onze medewerkers**
 - **Gezondheid van onze consumenten & voedselveiligheid**
 - **Klanttevredenheid**
 - **Groei en ontwikkeling van medewerkers**
 - **Arbeidsomstandigheden**
 - **Sociale projecten**

+ HOOGTEPUNTEN 2015



- Lancering gezondheidsbeleid
- Verbetering biometrische resultaten 76% deelnemers Fit @ Work
- Aantal bedrijfsongevallen met ziekteverzuim historisch laag
- Landelijke *healthy lifestyle* campagne

Fernandes Bottling Company wil bijdragen aan het bevorderen van het welzijn van onze consumenten en medewerkers door hen te voorzien van de juiste en objectieve informatie, keuzes te bieden voor een gebalanceerd voedingspatroon en stimuleren om meer te gaan bewegen. Daarnaast hebben we richting onze medewerkers de verplichting om te zorgen voor een gezonde, inspirerende en veilige werkomgeving.

+ ONZE BENADERING

Gezondheid is, vanuit het aspect voedselveiligheid, voor Fernandes Bottling Company een essentieel beleidsonderdeel. Vanwege zowel vereisten van The Coca-Cola Company als onze ISO 22000-certificering, die geldt voor alle producten die door ons bedrijf worden geproduceerd en gedistribueerd, werken we volgens strikte procedures om de gezondheid van een ieder die onze producten nuttigt zoveel mogelijk te beschermen. Deze procedures zijn vervat in het [Fernandes Integrated Management System](#) en worden regelmatig getoetst door interne en externe auditors. Dit geldt ook voor het beleid omtrent arbeidsveiligheid en beroepsgezondheid, waarvoor wij OHSAS 18001 gecertificeerd zijn. In het gehele productieproces, van inkoop tot opslag van het eindproduct voor de verkoop, wordt op diverse momenten in onze laboratoria getest of de producten en grondstoffen voldoen aan de eisen. Dit geldt voor alle productcategorieën en tevens voor producten die al op de markt zijn. Ook onze andere processen, zoals marketing en promotie, distributie en verkoop worden aan audits op het gebied van (voedsel) veiligheid onderworpen. Wanneer een consument of klant een klacht deponereert die te maken heeft met de kwaliteit van het product of de verpakking

wordt de oorzaak van de klacht onderzocht zodat de processen verbeterd kunnen worden; en voorkomen kan worden dat de klacht opnieuw optreedt. De eerste prioriteit bij het oplossen van de klachten is vast te stellen dat er geen risico is voor de gezondheid van de consumenten.

Ook ten aanzien van de communicatie over onze producten en de inhoud daarvan zijn we aan strenge eisen gebonden. Op de etiketten van onze producten zijn wij verplicht correcte informatie te vermelden zoals de naam en contactgegevens van de producent, het nettogewicht, de ingrediënten, informatie met betrekking tot allergenen en de voedingswaarden van het product. Dit is een eis die zowel de Amerikaanse *Food and Drug Authority (FDA)* als de Europese *European Food Safety Agency* stellen aan de Coca-Cola producten. Fernandes Bottling Company past de internationale eisen ook toe op haar eigen merk Fernandes Softdrinks en Sodawater, en dat al voordat de Nationale Standaard voor Etikettering van het Surinaams Standaarden Bureau in 2013 van kracht werd.

Nieuwe medewerkers krijgen een inductietraining waarin alle regels met betrekking tot gezondheid en veiligheid zijn opgenomen. Zoals is voorgeschreven in de internationale *ILO Code of Practice on Recording and Notification of Occupational Accidents & Diseases* registreren wij alle werkgerelateerde incidenten, van zowel vaste werknemers als contractors. Deze worden gerapporteerd aan de afdeling EHS en aan de hand van ons Occupational Safety & Health-rapport maandelijks naar The Coca-Cola Company gestuurd. Wanneer blijkt dat de procedures niet op de juiste wijze of met de gewenste resultaten worden gevolgd, worden correctieve acties doorgevoerd.

Daarnaast hebben we als producent van suikerhoudende dranken ook de verantwoordelijkheid om onze consumenten bewust te maken van de manier waarop zij verantwoord kunnen genieten van onze dranken. De toenemende bezorgdheid over de rol van suikerhoudende producten bij het ontstaan van obesitas heeft er onder andere voor gezorgd dat wij een formeel gezondheidsbeleid hebben opgezet.

Het gezondheidsbeleid is ontwikkeld en wordt geïmplementeerd door de afdeling Health Policy. Het streven is om dit beleid te integreren in ons bestaande Arbobeleid. In het gezondheidsbeleid is opgenomen hoe een gezonde levensstijl op de werkvloer gepromoot wordt, met als doel de werknemers beter in staat te stellen verantwoorde keuzes te maken als het gaat om hun gezondheid. Tevens is er daarbij aandacht voor het gezonder maken van de werkomgeving: zowel fysiek als mentaal. Zo wordt bijvoorbeeld een beweegprogramma en begeleiding van een diëtiste aangeboden om risicofactoren voor het ontstaan van chronische ziekten (veelal de combinatie van een ongebalanceerd voedingspatroon en te weinig lichaamsbeweging) bij werknemers te verminderen. Ook zijn we begonnen met werken aan het verhogen van *employee engagement*, waarmee niet alleen werknemerstevredenheid, maar ook stressmanagement, arbeidsomstandigheden, bedrijfscultuur en interne communicatie verbeterd kunnen worden. Op lange termijn moeten de programma's in het beleid leiden tot minder ziekteverzuim, minder kosten voor gezondheidszorg en verhoogde productiviteit.



Fernandes Gets Fit



Ook is in het beleid opgenomen onze commitment om bij te dragen aan een gezondere levensstijl voor onze consumenten en de Surinaamse gemeenschap als geheel. De communicatie en activiteiten in het kader van dit gezondheidsbeleid worden zowel intern als extern gedaan met het programma Fernandes Gets Fit, met als motto: *'Be balanced, be healthy, feel better.'*

De afdeling Health Policy is verantwoordelijk voor de bijbehorende targets en prestatie-indicatoren; wanneer het specifiek gaat om beroepsgezondheid is dat de afdeling Environment, Health & Safety. Er wordt intern een jaarlijkse gezondheidsmeting gedaan en ook het bewustzijn van medewerkers over de diverse aspecten van een gezonde levensstijl wordt gemeten om de impact van en voortgang ten aanzien van voorlichting en activiteiten gericht op gedragsverandering te meten, en zo te bepalen of we met dit gezondheidsbeleid op de juiste weg zijn. Er is voornamelijk geen formele manier van evaluatie voor dit beleid, we streven er wel naar om het beleid te laten certificeren.



+ VOORTGANG

Aanpassingen in productportfolio zodat die meer producten met weinig of geen calorieën bevat: op schema

In oktober 2015 hebben we de ijsthee Fuze Iced Tea aan onze portfolio toegevoegd. Een portie Fuze Iced Tea van 250 ml bevat, afhankelijk van de smaakvariant, gemiddeld 80 calorieën en is daarom één van de opties voor de consument die minder calorieën wil gebruiken en toch wil genieten van een smaakvolle verfrissing.



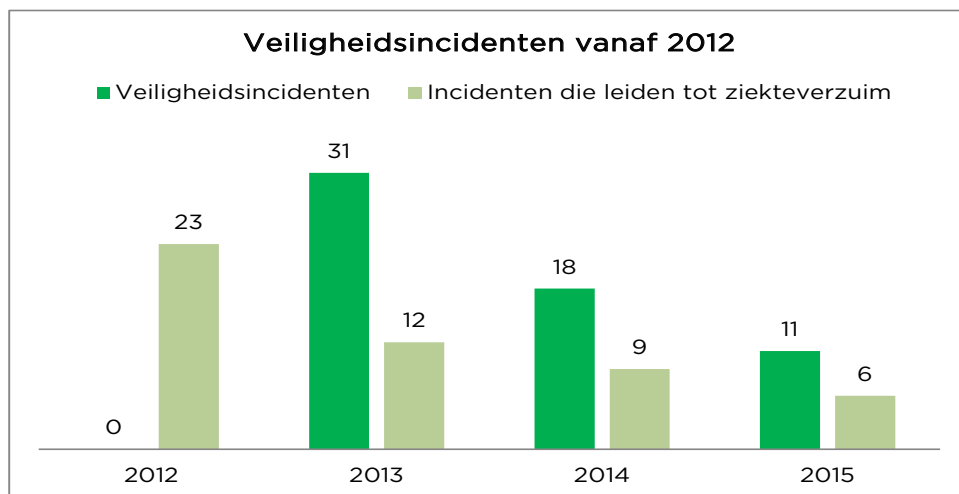
Geen incidenten op gebied van beroepsgezondheid en veiligheid: op schema

We zijn het jaar 2015 gestart met het voornemen om minder dan 7 bedrijfsongevallen die hebben geleid tot ziekteverzuim, te noteren. We zijn hierin geslaagd en hebben daarmee ook het aantal bedrijfsongevallen met ziekteverzuim tot gevolg met 33% terug kunnen brengen ten opzichte van 2014.

In 2015 hebben zich in totaal 11 veiligheidsincidenten voorgedaan met letsel als gevolg, 10 minder dan het voorgaande jaar. Deze incidenten zijn bijvoorbeeld struikelen van medewerkers, omvallen of omstoten van materieel en verkeersincidenten. De meeste verwondingen die zich hierbij voordeden konden met

EHBO behandeld worden. Bij 6 van deze 11 incidenten hebben de verwondingen geleid tot ziekteverzuim, met als gevolg 23 verloren werkdagen (de telling begint op de eerste dag na het ongeval).

Tot op heden heeft zich nooit een dodelijk bedrijfsongeval voorgedaan bij Fernandes Bottling Company. Incidenten of ongevallen van contractors die niet onder onze supervisie staan, worden niet als bedrijfsongeval geregistreerd, wel als incidenten. In 2015 hebben zich geen incidenten voorgedaan met contractors die niet onder onze supervisie staan.



Tevredenheidsscore van werknemers hoger dan 8,5: gecancelled

In 2015 hebben we besloten om ons niet alleen te richten op het verbeteren van de medewerkerstevredenheid, maar om te werken aan het vergroten van het *employee engagement*, op alle niveaus binnen de organisatie. We hebben de hulp ingeschakeld van experts van Molemann Mental Health om het jaarlijkse Medewerkerstevredenheidsonderzoek te vervangen door een meer uitgebreid *employee engagement* onderzoek. Het resultaat van dit onderzoek levert nulmeting op het gebied van onder andere tevredenheid, stressmanagement, de balans tussen werk en privé, interne communicatie, erkenning en beloning op, zodat we voor de komende jaren concreet kunnen werken aan het verbeteren van deze zaken voor onze werknemers. De vragenlijst is in januari 2016 uitgevoerd, wat

ertoe heeft geleid dat we voor het jaar 2015 geen medewerkerstevredenheidsscore hebben. Na deze nulmeting zullen we een concreet doel voor het verbeteren van *employee engagement* kunnen vaststellen.



Tevredenheidsscore van klanten hoger dan 8,5: niet gelukt

Ons klanttevredenheidsonderzoek van 2015 heeft uitgewezen dat 94% van onze klanten tevreden is over de service die door Fernandes Bottling Company wordt geboden. De gemiddelde score voor tevredenheid was een 8,2: een 0.2 punt-stijging ten opzichte van 2014. Maar het was niet wat we onszelf

ten doel hadden gesteld; wij wilden een score hoger dan 8,5. Om deze score te bereiken zullen we niet alleen onze service optimaliseren, maar ook proberen om continu op de juiste manier te voldoen aan de vraag van onze klanten.

+ WAT HEBBEN WE NOG MEER GEDAAN?

Gezondheid van onze consumenten

We hebben diverse activiteiten ondernomen om onze commitment aan healthy lifestyle kracht bij te zetten.

FERNANDES GETS FIT: HEALTHY LIFESTYLE CAMPAIGN

Een landelijke campagne via radio, advertenties, social media, gratis evenementen en een scholencampagne waarbij experts op velerlei gebieden gerelateerd aan healthy lifestyle de gemeenschap van informatie en tips voorzagen.



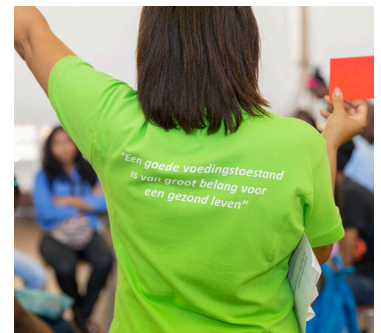
BVSS FERNANDES AVONDVIERDAAGSE 2015

3.000 gratis sportlessen voor de deelnemers en toeschouwers van de AVD2015 (+9000 deelnemers in 2015)



BEWUSTWORDING

Bewustwording: sponsoring van de Week van de Mondhygiënist en de RedPro sportagenda voor middelbarescholieren (5725 agenda's verstrekt waarvan 1600 gratis aan kinderen in kindertehuizen).



WEBSITE LAUNCH

Lancering van de informatieve website <http://www.fernandesgetsfit.com> in samenwerking met de Surinaamse Vereniging van Diëtisten.



+ ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN

Ontwikkeling & groei van medewerkers

Fernandes Bottling Company werkt volgens de internationale **ILO-standaarden** en de Surinaamse wetgeving voor wat betreft het personeelsbeleid. De afdeling Human Resources is hierbij verantwoordelijk voor de strategie, administratie, training en ontwikkeling van de medewerkers om zo een werkplek te creëren waar medewerkers met trots werken en waar hen de mogelijkheid geboden wordt om te groeien en te excelleren in hun talenten. Fernandes Bottling Company is een marktgeoriënteerde organisatie, met een sterke focus op resultaat en productiviteit. Het beleid voor Training & Development is erop gericht om de talenten en kennis van het totale personeel te behouden en vergroten. Per jaar wordt er gemiddeld 6,5 uur per medewerker besteed aan verplichte trainingen. Er worden opleidingen op maat aangeboden aan individuele medewerkers, afhankelijk van hun functie, behoefte en competenties. Jaarlijks studeren er op kosten van het bedrijf medewerkers af in diverse studierichtingen.

Alle 433 vaste medewerkers werken fulltime, daaronder vallen ook 18 contractors. Het onderscheid tussen vaste medewerkers en contractors wordt gemaakt op basis van het lange- of korte termijn dienstverband. Contractors worden ingezet ter aanvulling van vaste medewerkers die voor korte termijn uitvallen wegens, ziekte, vakantie of andere bijzondere omstandigheden. Alle vaste medewerkers

worden jaarlijks beoordeeld op hun prestaties en ontwikkeling. In 2015 zijn er 53 nieuwe werknemers aangenomen en hebben 27 personen het bedrijf verlaten. Het aantal medewerkers blijft gedurende het jaar relatief constant; er is bijvoorbeeld geen sprake van seizoenswerk. Met een gemiddelde personeelsbezetting van 423 personen per maand in 2015 is het verlooppercentage 7%.

De verhouding man/vrouw is in 2015 gelijk gebleven: 78% van onze werknemers is man en 22% is vrouw*. In de staf- en managementfuncties is de verhouding man/vrouw ook nog steeds vrijwel gelijk. Het seniormanagementteam van zeven personen bestaat op één persoon na volledig uit senior managers afkomstig uit Suriname.

Klachten en bezwaren van werknemers worden behandeld door de afdeling Human Resources of de directe leidinggevende, en wanneer mogelijk, direct aangepakt of opgelost onder eindverantwoordelijkheid van de humanresourcemanager. In 2015 zijn er geen klachten omtrent arbeidsomstandigheden of discriminatie gedeponereerd en hebben we ook niet te maken gehad met stakingen of werkneerlegging van het personeel.



NIEUWE WERKNEMERS (2015)*			
	Jonger dan 30 jaar	Tussen 30-50 jaar	Ouder dan 50 jaar
Man	22	16	2
Vrouw	7	6	0

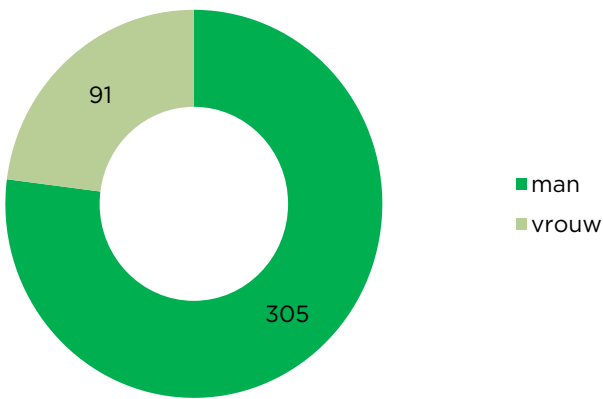
*FTE's per eind 2015

WERKNEMERS DIE HET BEDRIJF HEBBEN VERLATEN (2015)															
	Jonger dan 30 jaar					Tussen 30-50 jaar					Ouder dan 50 jaar				
	Vrijwillig	Ontslag	Pensioen	Overlijden	Anders	Vrijwillig	Ontslag	Pensioen	Overlijden	Anders	Vrijwillig	Ontslag	Pensioen	Overlijden	Anders
Man	9	4				4			1	2			2		1
Vrouw						2	1			1					

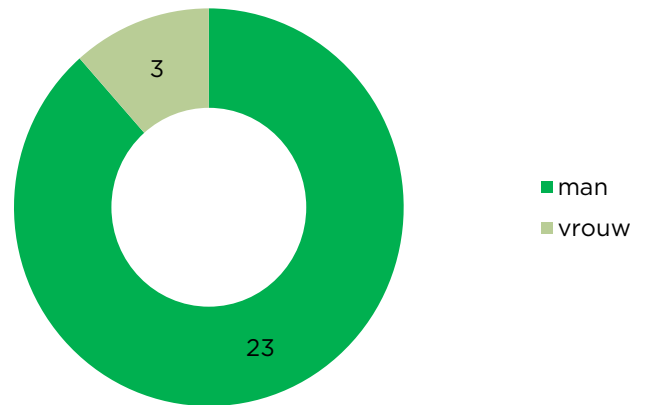
AANTAL MEDEWERKERS (M/V) IN DIENST 2015*		
	Nickerie	Paramaribo
Man	23	299
Vrouw	3	90

*FTE's per eind 2015

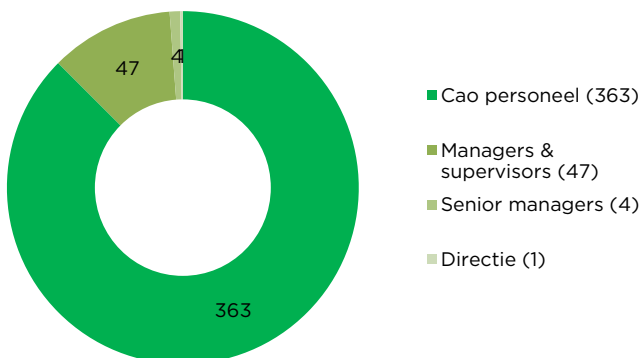
Diversiteit Verdeling M/V Paramaribo



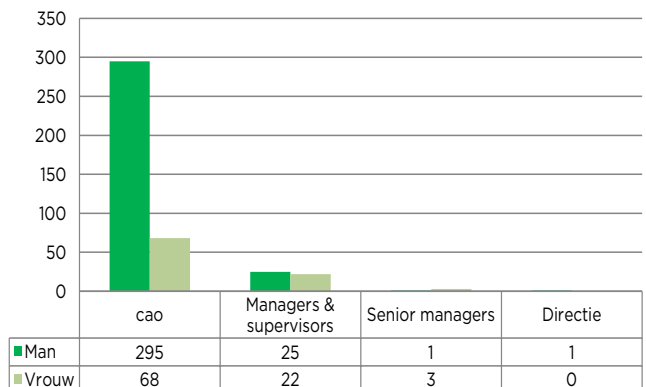
Diversiteit Verdeling M/V Nickerie



Opbouw personeel FBC & FVM 2015



Functieniveau per geslacht
Aantal supervisors (management en staf) t.o.v. supervised personeel (CAO) in Paramaribo en Nickerie



Arbeidsvoorwaarden

Al onze werknemers hebben recht op het minimumloon conform de Wet Minimum Uurloon die sinds 1 januari 2015 geldt. Het startsalaris bij Fernandes Bottling Company ligt 59% boven het minimumloon (gebaseerd op 180 werkuren per maand). Er wordt bij beloning geen onderscheid gemaakt op geslacht. Medische zorg, gratificatie, vakantietoelage, bijzonder verlof in verband met jubileumdienstjaren en verjaardagen, Ongevallenregeling (SOR), uitkering voor begrafeniskosten bij overlijden, personeelskorting binnen de Fernandes Group en mogelijkheid tot deelname in het Pensioenfonds behoren tot de secundaire arbeidsvoorwaarden. Daarnaast kunnen werknemers in aanmerking komen voor vergoeding van studiekosten, studiebeurzen voor hun kinderen en kinderbijslag. Contractors maken aanspraak op SOR en medische zorg voor de duur van de arbeidsovereenkomst. De vrouwelijke vaste werknemers hebben naast bovengenoemde arbeidsvoorwaarden ook recht op zwangerschapsverlof. Alle vrouwen die in 2015 met zwangerschapsverlof zijn gegaan, zijn na afloop van hun verlof weer aan het werk gegaan in dezelfde functies.

Fernandes Bottling Company erkent het recht van werknemer om zelf te bepalen of ze zich laten vertegenwoordigen door derden en om collectieve arbeidsonderhandelingen te voeren overeenkomstig de Surinaamse wetgeving. De belangen van de cao-medewerkers worden behartigd door de vakbond, de Fernandes Bottling en Verkoop Werknemers Organisatie (FBVWO). Alle cao-medewerkers krijgen

de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) op papier uitgereikt waarin alle rechten en plichten staan vermeld. Hierin zijn ook reglementen ten aanzien van veiligheid en gezondheid opgenomen als wederzijdse verplichtingen.

Er vindt maandelijks overleg plaats tussen de directie en de vakbond. Per 1 juli 2015 is er een nieuwe cao getekend tussen het bedrijf en de vakbond, die geldig is tot en met 30 juni 2017. Uiterlijk in de tweede maand van een nieuw jaar worden de operationele plannen voor dat jaar gecommuniceerd naar het voltallig personeel. Verder is in de cao opgenomen dat indien geen van de partijen uiterlijk drie maanden voor de vervaldatum van de overeenkomst aangeeft deze te willen beëindigen, de overeenkomst stilzwijgend voor een jaar wordt verlengd. De cao is niet van toepassing op stafleden; voor hen geldt een stafreglement.

Elke drie jaar worden wij onderworpen aan de Supplier Guiding Principles And Workplace Rights Assessment. Tijdens de Workplace Rights Assessment, ook wel Social Compliance Audit genoemd, wordt geverifieerd of zowel werkgever als werknemers de Surinaamse wet- en regelgeving op het gebied van o.a. mensenrechten, arbeidsrecht, vrijheid van vereniging, veiligheid en gezondheid en de afspraken die daarover gemaakt zijn met de vakbond en de The Coca-Cola Company respecteren en naleven. Bij de audit in september 2015 is opnieuw vastgesteld dat Fernandes Bottling Company zich houdt aan de geldende wet- en regelgeving met betrekking tot de genoemde onderwerpen.



Gezondheid en veiligheid van onze medewerkers

WORKPLACE HEALTH PROMOTION

In het kader van Workplace Health Promotion vinden er gedurende het jaar diverse activiteiten plaats gericht op het aannemen van een gezonde levensstijl. In 2015 hebben we voor alle werknemers, inclusief de medewerkers in Nickerie, verplichte gezondheidsseminars gehouden over de onderwerpen gezonde voeding, gezond gewicht en de relatie tussen het ontstaan van chronische ziekten en je voedingspatroon. Gemiddeld was de opkomst bij elk seminar 73% van alle medewerkers.

Daarnaast hebben 137 medewerkers in Paramaribo en Nickerie deelgenomen aan Fit @ Work, een programma dat in samenwerking met Boeroeswing Paramedische Praktijk is opgezet om fysieke activiteit bij onze medewerkers te stimuleren. Het programma bestaat uit sportlessen (onder begeleiding), biometrische screenings waarbij een rapport wordt opgemaakt van onder andere BMI, bloeddruk, bloedglucose, vet- en

spiermassa, lichamelijke leeftijd en fitheid, themapresentaties, een kookworkshop om gezond én lekker te leren koken en een nieuwsbrief met tips en achtergrondinformatie. Bij meer dan 70% van de deelnemers is na deelname aan dit programma een verbetering gemeten in de biometrische resultaten. Ook heeft een groep van negen medewerkers deelgenomen aan een pilot voor het programma Balance Your Diet waarbij onder begeleiding van diëtiste Mariska Tai Apin de uitdaging werd aangegaan om het voedingspatroon te veranderen. Voor deze eerste groep heeft dit geresulteerd in een gezamenlijke gewichtsafname van 50,9 kg, reden om dit programma in 2016 voort te zetten. De eerste Health Risk Assessment in 2014 was een zeer omvangrijk onderzoek, dat uiteindelijk in 2015 is afgerond. Hierdoor kon er in 2015 nog geen tweede onderzoek plaatsvinden om te kunnen vaststellen in hoeverre het volledige risicoprofiel van onze medewerkers voor het ontwikkelen van chronische ziekten is verbeterd.



Tijdens de jaarlijkse EHS Awareness Promotion dag is er voor alle afdeling een informatieve sessie georganiseerd over de verschillende manieren om zowel thuis als op het werk energie en water te besparen, en over hygiëne met betrekking tot handen wassen en toiletgebruik.

ZIEKTEVERZUIM

*Totaal van Paramaribo & Nickerie, zonder onderverdeling naar geslacht

2012	2013	2014	2015
5.41%	3.94%	3,07%	2,86%*

VEILIGHEID OP DE WERKVLOER

De afdeling Environment, Health & Safety (EHS) is verantwoordelijk voor het beleid ten aanzien van veiligheid. Om de planning en implementatie van het beleid te beheren (ook voor de collega's in de distributiecentra Paramaribo Noord en Nickerie) is er een EHS Commissie aangesteld, die afwisselend bestaand uit 15 tot 20 werknemers van verschillende afdelingen. De EHS Commissie houdt zich in de praktijk onder andere bezig met het beoordelen en eventueel herzien van EHS-maatregelen wanneer deze niet effectief zijn. Zij monitort ook of er volgens EHS-programma's, - processen en - beleid wordt gewerkt en stimuleert de bewustwording over EHS-gerelateerde onderwerpen bij het overige personeel. Gedurende het hele jaar vinden er voor medewerkers

trainingen plaats om ervoor te zorgen dat zij hun werkzaamheden veilig kunnen uitvoeren. Verplichte jaarlijkse EHS-trainingen gaan bijvoorbeeld over het veilig werken op hoogte, verkeersveiligheid en defensief gedrag in het verkeer, het dragen van de juiste beschermingsmiddelen, omgaan met gevaarlijk materiaal, brandpreventie en EHBO.

+ SOCIALE PROJECTEN

Donaties

De bedrijven van de Fernandes Group, het concern waar Fernandes Bottling Company deel van uitmaakt, leveren al jaren op een positieve wijze hun bijdrage aan de gemeenschap. Dit gebeurde voornamelijk bij elk bedrijf op zijn eigen manier. In maart 2015 is de Stichting Fernandes Group Social Foundation opgericht om aan deze ondersteuning meer structuur te geven. De Stichting beheert een fonds en ondersteunt daarmee duurzame projecten die de sociaal-maatschappelijke ontwikkeling van sociaal zwakkeren in Suriname bevorderen en een bijdrage leveren aan hun zelfwerkzaamheid. Ook levert de Stichting een bijdrage aan de mogelijkheid tot verkrijgen – of bieden van scholing aan specifieke doelgroepen. Op deze manier kunnen projecten die bij Fernandes Bottling binnenkomen voor financiële ondersteuning gefinancierd worden mits ze een



duurzaam, maatschappelijk doel dienen. Het bestuur van de stichting bestaat uit drie medewerkers van Fernandes Concern Beheer en één medewerker van Fernandes Bottling Company. De eerste concrete projecten zijn in 2016 ondersteund en zullen in het verslag over 2016 aan de orde komen.

In 2015 heeft Fernandes Bottling Company meer dan 311 donaties in natura verstrekt aan scholen, kerken, tehuizen, sportverenigingen, andere sociale instellingen en bedrijven. Er worden geen donaties gedaan ten behoeve van politieke groeperingen of partijen. Financiële donaties worden in enkele gevallen ook gedaan. Voornamelijk maakt Fernandes Bottling Company de waarde van haar sociale bijdragen niet publiekelijk bekend.

"In 2015 heeft Fernandes Bottling Company meer dan 311 donaties in natura verstrekt"

Vrijwilligersdag

Jaarlijks nemen wij deel aan de International Volunteer Day van de Verenigde Naties. Op deze dag doen onze medewerkers vrijwilligerswerk, bijvoorbeeld bij kindertehuizen. Op zaterdag 6 december 2015 hebben we met 52 medewerkers en enkele van hun gezinsleden schilderwerkzaamheden verricht bij de tehuizen Mariahoeve (Lelydorp) en Huize Efran.



Ook tijdens andere evenementen en activiteiten besteden we aandacht aan bewoners van diverse (kinder)tehuizen: zo hebben we de opbrengst van onze Coca-Cola Christmas Caravan (ruim SRD 8.000) gedoneerd aan Stigesu zodat zij een nieuwe schutting kon bouwen en hebben onze medewerkers kerstkadootjes gekocht voor de kinderen van Sanatan Dharm en kindertehuis Tamara.



+ WHAT'S NEXT?

De implementatie van ons gezondheidsbeleid zal voortgezet worden met het verder uitbreiden van de programma's Fit @ Work en Balance Your Diet. Daarnaast zal de uitkomst van ons eerste *employee engagement* onderzoek bepalen welke interventies er gepleegd zullen moeten worden om het engagement onder medewerkers te verbeteren en wat de impact daarvan zal zijn op bijvoorbeeld stressmanagement. Ook kunnen we na afloop van het onderzoek bepalen welke specifieke doelen we kunnen stellen ten aanzien van het verbeteren van onze engagementscore. Om een effectief beleid te kunnen voeren voor wat betreft gezondheid van de medewerkers zal het beleid omtrent Workplace Health Promotion geïntegreerd moeten worden in het bestaande Arbobeleid. De gezondheid van onze consumenten blijft ook een belangrijk aspect in onze duurzaamheidsstrategie.

In 2016 zullen we daarom bekijken wat wij effectief kunnen doen om de suikerinname van de gemiddelde consument omlaag te brengen. Daarnaast zullen we werken aan duurzame partnerschappen met bijvoorbeeld het Ministerie van Sport en Jeugdzaken om jongeren structureel meer te laten bewegen.

Voor wat betreft ons personeel zal er gewerkt worden aan de ontwikkeling van leiderschapstools en -technieken, successieplanning en het implementeren van een transparant systeem voor beloning op basis van prestatie. Ook staat het formuleren van een Talent & Leadership Development programma hoog op de agenda.





DE ECONOMIE

-
- Leveranciers
 - Inkoopbeleid

+ HOOGTEPUNTEN 2015



- Automatiseren inkoopproces
- Verbeteringen voorraadbeheer

Met meer dan vierhonderd werknemers en drieduizend klanten die onze producten in vrijwel heel Suriname verkopen aan de consumenten, leveren wij een belangrijke bijdrage aan de economie van ons land. We zorgen voor directe en indirecte werkgelegenheid voor onze werknemers en leveranciers en inkomsten voor onze klanten en de staat. In onze hele keten streven wij naar duurzaamheid, door onder andere rekening te houden met de milieu-impact van ons handelen, en naar zo min mogelijk verspilling.

+ ONZE BENADERING

Centraal bij de inkoop en voorraadbeheer van grondstoffen en materialen staan kwaliteit, voedselveiligheid en kostenbeheersing. Onze grondstoffen komen terecht in producten die door mensen geconsumeerd worden. Voor een duurzame bedrijfsvoering is het voor ons van belang dat alle primaire, secundaire en zelfs tertiaire grondstoffen voldoen aan strikte eisen voor voedselveiligheid. Voordat goederen in ons magazijn worden opgeslagen, worden ze gecontroleerd en waar nodig, getest om te verifiëren of de kwaliteit en voedselveiligheidsaspecten overeenstemmen met hetgeen de fabrikant of leverancier aangeeft.

Kwaliteit heeft niet alleen betrekking op de goederen zelf, maar ook op de leveranciers. De keuze voor leveranciers geschiedt middels een gecontroleerd systeem waarbij de [Supplier Guiding Principles](#) van The Coca-Cola Company gelden. Geselecteerde leveranciers worden na goedkeuring te zijn regelmatig ge-audit door The Coca-Cola Company, om er zeker van te zijn dat de geleverde goederen en diensten inderdaad voldoen aan de standaarden. Hiermee is gegarandeerd dat onze leveranciers en wijzelf geen inbreuk maken op de

gebruikelijke internationale en lokale standaarden en wetgeving op het gebied van onder meer eerlijk werk en arbeidsomstandigheden, kinderarbeid, mensenrechten, milieuwetgeving, discriminatie, corruptie en mededinging. In 2015 zijn dan ook geen gevallen geweest waarbij wij zijn berispt of beboet voor overschrijdend gedrag op enig van de bovengenoemde onderwerpen.

Om de kosten te beheersen moet er een goed overzicht zijn van de goederen die in voorraad zijn en op het juiste moment tegen de beste prijs-kwaliteit verhouding ingekocht worden. Hierbij is het van belang dat zo veel mogelijk van wat ingekocht wordt ook daadwerkelijk wordt gebruikt en zo weinig mogelijk verspild wordt. Magazijnbeheer zorgt ervoor dat producten die het langst staan opgeslagen het eerst worden gebruikt en dat er altijd sprake is van de juiste opslagmethoden en opslagcondities, zoals de temperatuur. Ook wordt erop toegezien dat er geen ongeautoriseerd personeel bij de goederen kan komen. Tot slot wordt gebruik gemaakt van ongediertebestrijding zodat voorkomen wordt dat grondstoffen aangetast worden door ongedierte.

Door middel van reguliere *risk assessments* wordt vastgesteld wat de mogelijke impact van incidenten zou kunnen zijn en hoe dit voorkomen kan worden, zodat maatregelen kunnen worden genomen om de risico's te verkleinen. Audits, zowel intern als extern, en wekelijkse rondes door onder andere de afdeling EHS worden ingezet als controlemechanismen om erop toe te zien dat de risicobeheersing zijn werkt doet. De Supply Chain-manager is verantwoordelijk voor de effectiviteit van de processen binnen de *supply chain* en hij/zij draagt ervoor zorg dat het beleid op de juiste manier wordt uitgevoerd. Een van de belangrijkste uitdagingen voor 2015 was het verbeteren van de processen voor inkoop en het beheer van de voorraden.



+ VOORTGANG

In 2015 hebben we een start gemaakt met het milieuvriendelijker maken van onze inkoopproces. Dit doen we door onder andere te automatiseren, zodat er minder papier nodig zal zijn. Ook zal automatiseren ervoor zorgen dat er beter op kan worden toegezien dat vanuit alle afdelingen alleen grondstoffen en materialen worden aangeschaft die goedgekeurd zijn door Coca-Cola voor wat betreft onder andere kwaliteit, (voedsel)veiligheid, milieu-impact en impact op mensenrechten.



+ LEVERANCIERS

In 2015 heeft de 3-jaarlijkse Supplier Guidance Audit door The Coca-Cola Company plaatsgevonden. Deze audit is gebaseerd op de ISO 26000 richtlijn voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Met trots vermelden wij dat er geen afwijking van de richtlijn is geconstateerd en daarmee hebben wij deze audit succesvol afgesloten.

Een belangrijk aspect van de relatie met onze leveranciers waar we aan hebben gewerkt, is de tijdigheid van het orderproces: vanaf het plaatsen van de bestelling tot de daadwerkelijke levering.

Onregelmatigheden in de leveringen kunnen ertoe leiden dat we niet op tijd of onvoldoende kunnen produceren. Ook kan een overschot aan grondstoffen of materialen ontstaan.

Voor veel van onze grondstoffen en materialen, zoals petflessen en doppen, suiker, labels en concentraten zijn wij afhankelijk van buitenlandse leveranciers, niet alleen omdat die voldoen aan de eisen van The Coca-Cola Company, maar ook omdat er in Suriname geen leveranciers beschikbaar zijn. Desalniettemin zijn wij ons ervan bewust dat lokale inkoop een positieve bijdrage leveren aan de economie van ons land. Het volume aan grondstoffen uit het buitenland is hoog, in absolute aantallen hebben we wel meer orders bij lokale leveranciers geplaatst: in 2015 zijn er 597 orders bij buitenlandse leveranciers geplaatst tegenover 807 lokaal.



+ INKOOPBELEID

Materialen

De impact die onze inkoop en gebruik van grondstoffen en materialen hebben op duurzaamheid is aanzienlijk. Nauwkeurigheid is van het grootste belang voor zowel de inkoop als het voorraadbeheer om onnodige kosten en verspilling, die kan leiden tot meer afval, te voorkomen. We zijn in 2015 gestart met het automatiseren van het orderproces waarbij alle bestellingen via één systeem geplaatst kunnen worden. Door dit te koppelen aan datasystemen van onder andere de magazijnen en de productieafdelingen, kan een nauwkeuriger voorraadbeheer uitgevoerd worden met als gevolg minder verspilling op meerdere fronten. Op deze manier beheersen we mogelijke risico's die een onjuiste informatiestroom met zich meebrengen en zijn we beter in staat om effectief besluiten te kunnen nemen op basis van bijvoorbeeld onze financiële positie en de voorraden die we hebben.



+ DOELEN DIE WE IN 2015 HEBBEN GEHAALD

Waternverbruik verder terugbrengen naar 2 liter per geproduceerde liter	
Energieverbruik terugbrengen naar 0.34MJ per geproduceerde liter	
Totale hoeveelheid afval met meer dan de helft verminderen naar 15g per geproduceerde liter	✓
Recycling en hergebruik van afval minimaal 95%	✓
Minder dan 7 ongevallen met ziekteverzuim tot gevolg	✓
ISO/FSSCP-certificering behouden bij de audit in 2015	✓
Suikervrije Fernandes Softdrinks herintroduceren	
Een beleid voor 'Public Health' formuleren en implementeren	✓
Terugname van onze eigen petflessen minimaal 20%	
Een plan ontwikkelen en implementeren voor het terugwinnen van water in gemeenschappen waar we onze activiteiten ontplooiën	

In de loop van 2015 zijn de economische vooruitzichten verslechterd. Het beheersen van de kosten zal daarom een nog grotere uitdaging zijn dan voorheen. Desondanks zullen wij ons blijven inzetten voor duurzaam ondernemen en de geplande projecten zoveel mogelijk voortzetten. Op maatschappelijk gebied zullen met name het aspect van obesitas en het probleem van petflessen als zwerfvuil onze aandacht hebben. Samen met andere producenten zullen we ons verenigen om meer draagvlak te creëren voor initiatieven die een positieve impact hebben op de gehele industrie.

Fernandes Bottling Company spant zich in om een voortrekkersrol te hebben bij het vinden van oplossingen voor deze vraagstukken die de Surinaamse gemeenschap bezighouden. Wij zullen dit echter niet alleen kunnen doen. Hiervoor is de bijdrage nodig van alle stakeholders, inclusief de overheid en onze consumenten.

In ons verslag over 2016 zullen wij u uitgebreid informeren over de vorderingen.

OVER DIT VERSLAG



De resultaten die in dit verslag vermeld zijn, hebben betrekking op Fernandes Bottling Company N.V. en Fernandes Verkoopmaatschappij N.V. in Suriname, over de periode januari 2015 t/m december 2015. Wij willen jaarlijks een duurzaamheidsverslag uitbrengen en streven ernaar om in de komende jaren een geverifieerd verslag volgens de GRI-richtlijn te publiceren.

The Coca-Cola Company stelt aan al haar bottelaars eisen op het gebied van duurzaamheid. Fernandes Bottling Company heeft daarom de doelstellingen met betrekking tot *people* en *planet* uit de [20/20 Vision van The Coca-Cola Company](#) aangepast naar voor ons relevante en haalbare doelstellingen in een eigen 'Fernandes Bottling Company 20/20 Vision'. Elk jaar wordt in voorbereiding op het businessplan voor het daaropvolgende jaar, met het management en de staf van Fernandes Bottling Company gesproken over de doelstellingen die behaald moeten worden om deze 20/20 Vision te realiseren.

Wij hebben ons ten doel gesteld dat Fernandes Bottling Company in 2020 als een 'groen' en maatschappelijk verantwoord bedrijf erkend wordt.

+ HOE IS DE INHOUD VAN DIT VERSLAG BEPAALD?

Om te bepalen welke onderwerpen relevant zouden zijn voor dit verslag hebben we onder andere gekeken naar de onderwerpen die over het algemeen worden gebruikt bij verslaggeving over duurzaamheid en de onderwerpen uit ons vorig verslag. De onderwerpen die voor ons het meest van belang zijn, zijn die waar we in onze bedrijfsactiviteiten direct mee te maken hebben en die terug te koppelen zijn aan onze managementsystemen en The Coca-Cola System. De geselecteerde onderwerpen zijn voorgelegd aan een aantal stakeholders en na hun feedback is de uiteindelijke lijst met onderwerpen tot stand gekomen.

Dit verslag is samengesteld aan de hand van de GRI G4-richtlijn voor duurzaamheidsrapportage. In de GRI-indicatorindex staat aangegeven welke aspecten en indicatoren uit deze richtlijn zijn behandeld in dit verslag en waar de gevraagde informatie terug te vinden is.

De aspecten die in dit verslag zijn behandeld

CATEGORIE ECONOMISCHE ASPECTEN
Economische prestaties
Marktaanwezigheid
Inkoopbeleid

CATEGORIE MILIEUASPECTEN
Materialen
Energie
Luchtuitstoot, afvalwater & afvalstoffen
Water
Producten en diensten
Transport
Naleving wet- en regelgeving
Algemeen

CATEGORIE SOCIALE ASPECTEN	
Subcategorie Arbeidsomstandigheden en volwaardig werk	Werkgelegenheid
	Verhouding tussen werkgever en werknemer
	Gezondheid en veiligheid
	Opleiding en onderwijs
	Diversiteit en kansen
	Mechanismen voor klachten en bezwaren omtrent arbeidsomstandigheden
Subcategorie Mensenrechten	Verbod op discriminatie
Subcategorie Maatschappij	Publiek beleid
	Concurrentiebelemmerend gedrag
	Naleving van wet- en regelgeving
	Gezondheid en veiligheid van consumenten
Subcategorie Productverantwoordelijkheid	Etikettering van producten en diensten

Meer informatie over onze duurzaamheidsprogramma's is te vinden op onze website <http://www.fernandesbottling.com/ons-bedrijf/duurzaam-ondernemen>.

Voor vragen en opmerkingen over dit verslag kunt u contact opnemen met de afdeling Public Affairs & Communications via e-mail: publicaffairs@fernandesbottling.com.

STAKEHOLDER ENGAGEMENT



Belanghebbenden van ons bedrijf zijn groepen, organisaties en personen die een relatie met ons bedrijf hebben en direct of indirecte invloed op onze bedrijfsvoering uitoefenen dan wel door onze bedrijfsactiviteiten beïnvloed worden.

+ KLANTEN

Onze leiderspositie in de markt zorgt ervoor dat ruim drieduizend klanten een belangrijk deel van hun omzet verkrijgen uit producten die ze bij ons afnemen. Onze klanten zijn van cruciaal belang om de consument van onze producten te voorzien. Door een uitstekende service, producten van de beste kwaliteit die voldoen aan alle voorschriften rondom voedselveiligheid,

en het behouden van onze goede reputatie in de gemeenschap, willen wij ervoor zorgen dat deze belangrijke relaties behouden blijven. De diverse afdelingen binnen Fernandes Verkoopmaatschappij staan dagelijks in contact met onze klanten en er wordt jaarlijks een klanttevredenheidsonderzoek afgenomen.

+ CONSUMENTEN

Onze consumenten hebben, als eindgebruikers van onze producten, belang bij de voedselveiligheid van onze producten, transparante communicatie over de inhoud van de producten en de manier waarop deze geproduceerd worden.

Onze focus op het promoten van een actieve, gezonde levensstijl en recycling van polyethyleentereftalaat (pet) komt onder andere voort uit de verhoogde bewustwording van consumenten rondom een gezonde levensstijl en een schoon milieu. Wij willen voor onze consumenten en de Surinaamse samenleving als geheel, inzichtelijk maken hoe wij omgaan met vraagstukken rondom obesitas

en zwerfvuil en aan welke oplossingen wij werken. Via de afdeling Consumer Response komen wij dagelijks in contact met vragen en ook klachten van consumenten die we oplossen om daarmee ook onze interne bedrijfsvoering te verbeteren. Daarnaast communiceren we actief met onze consumenten via digitale en sociale media.

+ WERKNEMERS & VAKBOND

In ons bedrijf werken rond de vierhonderd mensen, en zij zijn allemaal gebaat bij het voortbestaan ervan. Het bedrijf is uiteraard afhankelijk van de werknemers om het voortbestaan te kunnen garanderen. Daarom is het zaak dat we investeren in de ontwikkeling van onze medewerkers en dat we in staat zijn om de juiste mensen op de juiste plek te krijgen en te behouden. Daarnaast willen we onze medewerkers een veilige en gezonde werkplek aanbieden, een waar er aandacht is

voor de rechten van werknemers. De positieve sociale impact van de organisatie wordt bewaakt door de vakbond die de belangen van meer dan driekwart van ons personeel behartigt en erop toeziet dat het management verantwoordelijk gehouden wordt voor zijn handelen richting het personeel. Er is regelmatig overleg met de vakbond en vakbondsleden.

+ MAATSCHAPPELIJK MIDDENVELD

Vanuit onze maatschappelijke verantwoordelijkheid zijn we betrokken bij en werken wij via verschillende afdelingen samen met diverse organisaties die vanuit hun eigen expertise opkomen voor milieu-, gezondheids- en maatschappelijke belangen.

+ AANDEELHOUDERS

Onze aandeelhouders hebben belang bij duurzame groei van ons bedrijf en stabiele winst. We voorzien de aandeelhouders tijdig van de juiste informatie over onze jaarlijkse cijfers en hebben één keer per jaar formeel- en vier keer per kwartaal informeel overleg.

Door met belanghebbenden in gesprek te gaan over duurzaamheidsonderwerpen krijgen wij belangrijke input waar we onze beslissingen op kunnen baseren en die ons helpen de doelstellingen te behalen. Hierbij streven wij ernaar om partnerschappen aan te gaan met NGO's, individuen en organisaties die dezelfde doelen nastreven. [De samenwerking tussen de private en private sector](#) is voor ons van cruciaal belang.

Zoals aangegeven hebben wij voor de samenstelling van dit verslag belanghebbenden gevraagd welke

onderwerpen zij relevant vinden en die hebben we afgewogen tegen de onderwerpen die reeds door ons geselecteerd waren. De onderwerpen die als resultaat hiervan zijn meegenomen, en die niet eerder aan bod zijn gekomen, zijn:

- **Marktaanwezigheid**
- **Naleving wetgeving (op verschillende gebieden)**
- **Verbod op discriminatie**
- **Transport**
- **Investerings- en inkoopbeleid**
- **Concurrentiebelemmerend gedrag**

HOE WIJ WERKEN



"Onze organisatie heeft zich eraan gecommitteerd geen gebruik te maken van kinderarbeid, dwangarbeid of verplichte arbeid en zal er alles aan doen misbruik van arbeiders of fysieke uitbuiting te voorkomen."

+ WIJZE VAN BESTUREN

Fernandes Bottling Company is voor 100% een dochteronderneming van Fernandes Concern Beheer (FCB). De aandelen van het moederbedrijf liggen in handen van de familie Fernandes. Momenteel telt ons bedrijf drie aandeelhouders, uit de vierde generatie van de familie Fernandes. FCB is de vertegenwoordiger van de aandeelhouders en heeft beperkte uitvoerende bevoegdheden. Deze beperken zich tot het geven van instructies op het gebied van financieel beheer en rapportage. Er vindt maandelijks overleg plaats tussen het management van Fernandes Bottling Company en de directie van FCB. Jaarlijks vindt de Algemene vergadering van Aandeelhouders plaats. Fernandes Bottling Company presenteert aan het eind van elk kalenderjaar haar plannen aan het bestuur van FCB voor het daaropvolgend jaar, inclusief de benodigde investeringen ter verkrijging van toestemming.

Zoals is vastgelegd in deze Gedragscode, behandelt Fernandes Bottling Company al haar werknemers gelijk ongeacht, etniciteit, geslacht, geloofsovertuiging, seksuele geaardheid of lichamelijke beperking. Onze organisatie heeft zich eraan gecommitteerd geen gebruik te maken van kinderarbeid, dwangarbeid of verplichte arbeid en zal er alles aan doen misbruik van arbeiders of fysieke uitbuiting te voorkomen. Voor het behoud van goede arbeidsverhoudingen, doelmatige regeling van arbeidsvoorwaarden en om de continuïteit van de onderneming en de bestaanszekerheid van de werknemers te waarborgen zijn een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) en stafreglement van kracht waarin wederzijdse verplichtingen en alle andere bepalingen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen.

GRI CONTENT INDEX



“In deze GRI G4 Indicator index staat aangegeven welke aspecten en indicatoren uit deze richtlijn in dit verslag zijn behandeld en waar deze in de tekst terug te vinden zijn.”

+ STANDAARD INFORMATIEVOORZIENING

Strategie & Profiel

Kernindicatoren	Beschrijving	Referentie of antwoord
G4-1	Verklaring directie	Voorwoord

Bedrijfsprofiel

Kern-indicatoren	Beschrijving	Referentie of antwoord	Aanv. informatie
G4-3	Naam organisatie	Fernandes Bottling Company, zie voorwoord & Over Fernandes Bottling Company	
G4-4	Belangrijkste producten en diensten	Over Fernandes Bottling Company	
G4-5	Locatie hoofdkantoor	Over Fernandes Bottling Company	
G4-6	Landen waar de organisatie opereert	Over Fernandes Bottling Company	
G4-7	Rechtsvorm	Over Fernandes Bottling Company	
G4-8	Markten die Fernandes Bottling Company bedient	Over Fernandes Bottling Company	
G4-9	Grootte van de organisatie	Over Fernandes Bottling Company	Ons financieel jaarverslag is niet openbaar

Bedrijfsprofiel (cont'd)

Kern-indicatoren	Beschrijving	Referentie of antwoord	Aanv. informatie
G4-10	Personeelsbestand	Over Fernandes Bottling Company, Arbeidsomstandigheden (G4-LA1)	Cijfers per eind 2015
G4-11	Percentage cao werknemers	Over Fernandes Bottling Company	
G4-12	Productieketen	Over Fernandes Bottling Company	
G4-13	Significante veranderingen tijdens rapportageperiode	Over Fernandes Bottling Company	
G4-14	Toepassing van het voorzorgsprincipe	Hoe wij werken	
G4-15	Extern ontwikkelde economische, milieugerelateerde en sociale handvesten, principes of andere initiatieven die de organisatie onderschrijft.	Veiligheid van onze medewerkers	

Geselecteerde aspecten en afbakening

Kern-indicatoren	Beschrijving	Referentie of antwoord	Aanv. informatie
G4-17	Alle entiteiten die in de jaarverslagen van de organisatie worden vermeld	Over Fernandes Bottling Company	
G4-18	Bepaling inhoud verslag	Over dit verslag	
G4-19	Materiële aspecten	Over dit verslag	
G4-20	Afbakening aspecten (intern)	GRI index aanvullende indicatoren	
G4-21	Afbakening aspecten (extern)	GRI index aanvullende indicatoren	
G4-22	Effect van herformuleringen	Rekenfout in verbruik benzine 2014, geen effect op conclusies energieverbruik	
G4-23	Belangrijke wijzigingen t.o.v. vorige verslagen	Geen belangrijke wijzigingen	

Stakeholder Engagement

Kern-indicatoren	Beschrijving	Referentie of antwoord	Aanv. informatie
G4-24	Belanghebbenden waarmee is overlegd	Stakeholder engagement	
G4-25	Selectie belanghebbenden om mee te overleggen	Stakeholder engagement	
G4-26	Proces van overleg met belanghebbenden	Stakeholder engagement	
G4-27	Onderwerpen geselecteerd door belanghebbenden	Stakeholder engagement	

Verslagparameters

Kern-indicatoren	Beschrijving	Referentie of antwoord	Aanv. informatie
G4-28	Verslagperiode	Over dit verslag	
G4-29	Datum vorige verslag	Gepubliceerd december 2015 met resultaten over 2014	
G4-30	Verslaggevingscyclus	Over dit verslag	
G4-31	Contact over dit verslag	Over dit verslag	
G4-32	Reikwijdte en afbakening verslag, GRI index	Over dit verslag	

Bestuur

Kernindicatoren	Beschrijving	Referentie of antwoord
G4-34	Bestuursstructuur	Over Fernandes Bottling Company

Ethiek & Integriteit

Kernindicatoren	Beschrijving	Referentie of antwoord
G4-56	Waarden, principes, standaarden en normen van de organisatie	Over Fernandes Bottling Company, Hoe wij werken

Dit zijn de minimale indicatoren behorende bij het GRI-toepassingsniveau Core

+ AANVULLENDE INDICATOREN: ASPECTEN

Categorie: Economische aspecten

GRI G4 Material aspect	Management-benadering	Impact intern of extern	Omissies
Economische prestaties	De mensen, De economie	Intern & extern	Indirecte en directe economische waarde
Marktaanwezigheid	De mensen	Intern	
Inkoopbeleid	De economie	Intern & extern	

Categorie: Milieugerelateerd

GRI G4 Material aspect	Management-benadering	Impact intern of extern	Omissies
Materialen	De economie	Extern	
Energie	De Planeet	Intern & extern	
Water	De Planeet	Intern & extern	
Luchtuitstoot, Afvalwater en Afvalstoffen	De Planeet	Extern	
Water	De Planeet	Extern	
Producten en diensten	De Planeet	Intern & extern	
Naleving wet- en regelgeving	De Planeet	Extern	
Transport	De Planeet	Intern & extern	
Algemeen	De Planeet	Intern & extern	

Categorie: Sociaal**Subcategorie: Arbeidsomstandigheden en volwaardig werk**

GRI G4 Material aspect	Managementbenadering	Impact intern of extern
Werkgelegenheid	De mensen	Intern
Verhouding tussen werkgever en werknemer	De mensen	Intern
Gezondheid en veiligheid	De mensen	Intern
Opleiding en onderwijs	De mensen	Intern
Diversiteit en kansen	De mensen	Intern
Gelijke beloning voor mannen en vrouwen	De mensen	Intern
Mechanismen voor klachten en bezwaren omtrent arbeidsomstandigheden	De mensen	Intern

Categorie: Sociaal**Subcategorie: Mensenrechten**

GRI G4 Material aspect	Managementbenadering	Impact intern of extern
Verbod op discriminatie	Hoe wij werken	Intern
Toetsing naleving mensenrechten	Arbeidsvoorwaarden, De economie	Extern

Categorie: Sociaal**Subcategorie: Maatschappij**

GRI G4 Material aspect	Managementbenadering	Impact intern of extern
Publiek beleid	De mensen	Extern
Concurrentiebelemmerend gedrag	De mensen	Extern
Naleving van wet- en regelgeving	De mensen	Extern
Gezondheid en veiligheid van consumenten	De mensen	Extern

Categorie: Sociaal**Subcategorie: Productverantwoordelijkheid**

GRI G4 Material aspect	Managementbenadering	Impact intern of extern
Etikettering van producten en diensten	De mensen	Extern

+ AANVULLENDE INDICATOREN: INDICATOREN**Categorie: Economische aspecten**

GRI G4 Material aspect	Indicator	Indicator beschrijving	Indicator referentie	Toelichting
Economische prestaties	G4-EC5	Ratio of entry level wage to local minimum wage	Arbeidsvoorwaarden, pagina 28	
	G4-EC6	Proportion of senior management hired from the local community	Ontwikkeling en groei van medewerkers, pagina 26	
	G4-EC9	Local suppliers	Inkoopbeleid	

Categorie: Milieugerelateerd

GRI G4 Material aspect	Indicator	Indicator beschrijving	Indicator referentie	Toelichting
Energie	G4-EN3	Energy consumption (Scope 1 +2)	Energieverbruik, pagina 15	
	G4-EN5	Energy intensity	Energieverbruik, pagina 15	
	G4-EN6	Energy reductions	Energieverbruik, pagina 16	
Water	G4-EN8	Water withdrawals by source	Waterverbruik, pagina 13	
	G4-EN9	Water sources affected by withdrawals	Waterverbruik, pagina 15	
Luchtuitstoot	G4-EN15	GHG Emissions	Bescherming van de ozonlaag, pagina 18	
Afvalwater & afval	G4-EN22	Water discharge by quality and destination	Afvalwaterzuivering, pagina 18	
	G4-EN23	Waste by type and disposal method	Afvalbeheer, pagina 17	
	G4-EN24	Significant spills	Anti-lekkage gevaarlijke stoffen, pagina 19	
	G4-EN25	Hazardous waste	Afvalbeheer, pagina 17	
Producten en diensten	G4-EN27	Mitigation of environmental impacts of products and services	Onze benadering, pagina 13	
	G4-EN28	Products and packaging materials reclaimed	Terugdringing zwerfvuil, pagina 14	
	G4-EN29	Environmental fines and sanctions	Onze benadering, pagina 14	
Transport	G4-EN30	Environmental impacts from product distribution and employee travel	Bescherming van de ozonlaag, pagina 18	

Categorie: Sociaal

Subcategorie: Arbeidsomstandigheden en volwaardig werk

GRI G4 Material aspect	Indicator	Indicator beschrijving	Indicator referentie	Toelichting
Verhouding tussen werkgever en werknemer	G4-LA1	Number and rate of new employee hires and turnover	Arbeidsomstandigheden, pagina 26,27	
	G4-LA2	Benefits provided to full-time employees	Arbeidsvoorwaarden, pagina 28	
	G4-LA3	Return to work and retention rates after parental leave	Arbeidsvoorwaarden, pagina 28	
	G4-LA4	Notice periods regarding operational changes	Arbeidsvoorwaarden, pagina 28	
Gezondheid en veiligheid	G4-LA5	Workforce represented in health and safety committees	Veiligheid op de werkvloer, pagina 29	Tussen 3,5% en 4,5% van het totale personeelsbestand
	G4-LA6	Rates of injury, occupational disease, lost days, absenteeism, and work-related fatalities	Voortgang, pagina 24	

Categorie: Sociaal**Subcategorie: Arbeidsomstandigheden en volwaardig werk (cont'd)**

GRI G4 Material aspect	Indicator	Indicator beschrijving	Indicator referentie	Toelichting
Onderwijs en opleiding	G4-LA9	Average hours of training for employees	Ontwikkeling en groei van medewerkers, pagina 26	
	G4-LA11	Employees receiving performance and career development reviews	Ontwikkeling en groei van medewerkers, pagina 26	
Mechanismen voor klachten en bezwaren omtrent verhouding tussen werkgever en werknemer	G4-LA16	Grievances about labor practices	Ontwikkeling en groei van medewerkers, pagina 26	

Categorie: Sociaal**Subcategorie: Mensenrechten**

GRI G4 Material aspect	Indicator	Indicator beschrijving	Indicator referentie	Toelichting
Anti-discriminatie	G4-HR3	Incidents of discrimination	Arbeidsomstandigheden, pagina 26	
Toetsing naleving mensenrechten	G4-HR9	Operations that have been subject to human rights assessments	Arbeidsvoorwaarden, pagina 28	100%
Concurrentie-belemmerend gedrag	G4-SO7	Anti-competitive behavior	De Economie, Onze benadering, pagina 33	

Categorie: Sociaal**Subcategorie: Productverantwoordelijkheid**

GRI G4 Material aspect	Indicator	Indicator beschrijving	Indicator referentie	Omissions & explanations
Gezondheid en veiligheid van consumenten	G4-PR1	Percentage of significant product and service categories for which health and safety impacts are assessed for improvement	De mensen, Onze benadering, pagina 22	
	G4-LA11	Percentage of production volume manufactured in sites certified by an independent third party according to internationally recognized food safety management system standards	De mensen, Onze benadering, pagina 22	
	G4-PR3	Type of product and service information required by the organization's procedures for product and service information and labeling, and percentage of significant product and service categories subject to such information requirements	De mensen, Onze benadering, pagina 22	
Etikettering van producten en diensten	G4-PR5	Results of surveys measuring customer satisfaction	Tevredenheidsscore van klanten, pagina 25	

COLOFON

Een uitgave van Fernandes Bottling Company N.V. © 2016

Dit duurzaamheidsverslag bevat de doelstellingen en resultaten met betrekking tot duurzaam ondernemen van Fernandes Bottling Company N.V. en Fernandes Verkoopmaatschappij N.V. voor 2015.

U kunt dit verslag downloaden op www.fernandesbottling.com/ons-bedrijf/duurzaam-ondernemen

HEEFT U VRAGEN OF OPMERKINGEN?

Neemt u dan gerust contact met ons op:

Indira Gandhiweg 12, Paramaribo, Suriname

Telefoon: +597-482121

E-mail: publicaffairs@fernandesbottling.com

www.fernandesbottling.com

REDACTIE EN PRODUCTIE:

Ayida Slooten

VORMGEVING:

Thea Rubenstein Advertising N.V. (TRAD N.V.)

FOTOGRAFIE:

Irvin Ngariman

Body N Soul Photography

Brian van der Leij

Stephen Cheuk-Alam

Astrid Currie

MET DANK AAN:

Management Fernandes Bottling Company & Fernandes Verkoopmaatschappij

Symbiont Consulting

HCCO

Global Shapers Paramaribo

FIRA Sustainability

Contact

Adres: Indira Gandhiweg 12
Paramaribo, Suriname

Telefoon: +597-482121

E-mail: publicaffairs@fernandesbottling.com
www.fernandesbottling.com