



Impact report 2023

**hamilton
bright**

an **ADVANTAGE SMOLLAN** company

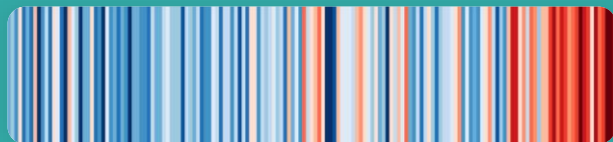


We're here to show our stripes



Vanuit ons hart streven we bij Hamilton Bright naar een duurzamere wereld waar onze impact positief bijdraagt. We erkennen onze verantwoordelijkheid ten opzichte van de samenleving en het milieu. Om te blijven groeien voelen we de plicht om terug te geven, om onze wereld te koesteren voor de volgende generaties.

In een wereld die snel verandert, omarmen we onze verantwoordelijkheid als toonaangevend field marketingbedrijf in de Benelux. Terwijl we streven naar totaaloplossingen voor onze klanten, weten we dat de manier waarop we opereren net zo cruciaal is als het behalen van onze doelen. Duurzaamheid is essentieel en dus niet meer weg te denken uit onze strategie en operatie.



The temperature change in Europe since 1850 (source: [#ShowYourStripes](#))

Door vooruit te kijken, krijgen we inzicht in de veranderende wereld om ons heen. Met een toekomstgerichte visie werken we aan een betere wereld. Samenwerking is hierbij de sleutel tot blijvende en impactvolle verandering. Met trots dragen we dan ook de volgende certificeringen: Great Place to Work, Ecovadis certificering en Baanbrekende werkgever België.

In dit rapport laten we zien hoe we bijdragen aan een duurzame planeet en een gezondere wereld voor de samenleving. Daarnaast dragen wij graag onze steen bij om anderen te inspireren en het bewustzijn rondom duurzaamheid te vergroten.

Directie Hamilton Bright

We connect hearts to brands to empower
bright futures together!



Directieteam Hamilton Bright: v.l.n.r. Eric Verhofstad (CEO), Annemie van Hemelrijck (CCO België), Monique Dalhuijsen (People Culture Director), Bart van den Broeck (Data & Tech Director) en Rigt Numan-Velds (CFO)

Highlights over 2023



The Board of Directors consists of 60% female leaders.



25 former employees have found their way back to Hamilton Bright in the past 5 years.



12,5% of the office staff members advance within the company in various roles.



48 HB Legends: a network of former employees serving as ambassadors



Offering a flexible compensation plan: flexibility is key and an integral part of a future workplace



Chair massages, complimentary soup & smoothies, and a bike plan are part of the Hamilton Bright Wellbeing Program.



Over the past 5 years, 90 IT devices have been given a new lease on life through our Surplus program.



In total, we have saved 650,000 kilograms of CO2 by switching to electric vehicles.



On World Clean Up Day, we cleaned up 105 kilograms of waste.



Since 2018, we have been annually certified by Ecovadis. Silver certification since 2021.



Named a Great Place to Work in 2022 and 2023.



Best Workplace in Belgium since 2023.





we connect hearts to brands to empower bright futures together

following our values to create the impact we want

integrity mindset for growth people at heart accountability customer centric teamwork



in a sustainable way



hb you **b**

people

with people at the heart of our business

we create a dedicated, diverse & inclusive team

5 8 10

we stimulate career mobility

we create an open and transparent culture

we communicate with respect and integrity

we optimize great company culture

we support personal health, wellbeing & safety

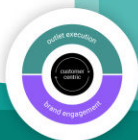
we create diverse and inclusive teams

partnerships

Building meaningful partnerships

- create a portfolio of purposeful clients & talking shared goals
- initiate best cases by investing together

12 13 17



alliances

Engaging with our supplier for cooperation

- create value chain liability

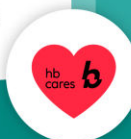
7 12 13 17

communities

Taking care for our communities

- stimulate social engagement

5 8 10 17



planet

Protecting our planet

- transform to 100% electric car fleet
- transform to green buildings
- reduce consumption, stimulate recycling & responsible purchase

7 12 13

SDG focus

5

gender equality

7

affordable clean energy

8

decent work and economic growth

10

reducing inequalities

12

responsible consumption & production

13

climate action

17

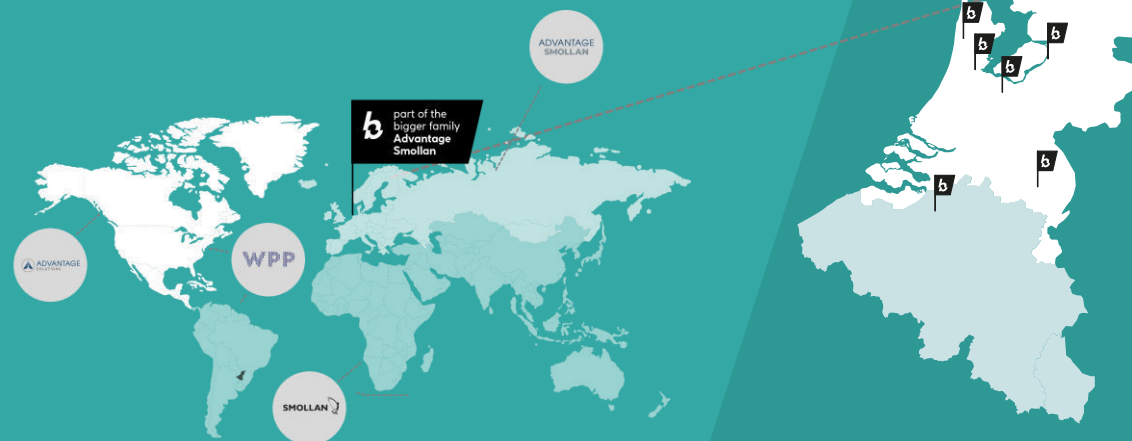
partnerships to archive goals

Who we are

We connect hearts to brands to empower bright futures together!

Als grootste Europese speler op het gebied van full-service fieldmarketing is het onze missie om merken te versterken door zichtbaarheid te creëren op elk moment van de klantreis. Dit doen we voornamelijk met de kracht van echt menselijk contact.

Hamilton Bright is het enige full-service fieldmarketing bureau in de Benelux dat voor alle fases van de customer journey een oplossing biedt en daarmee een totaaloplossing in huis heeft. Zo bieden we diensten op het gebied van Field, Sales, Merchandising, Accountmanagement, Merkactivatie, Events, Trade Marketing, Data & Tech, Training en Mystery Shopping.



1.000

full time
employees



1.500

flex
workers



+600.000

store visits
per year



83%

score
GPTW

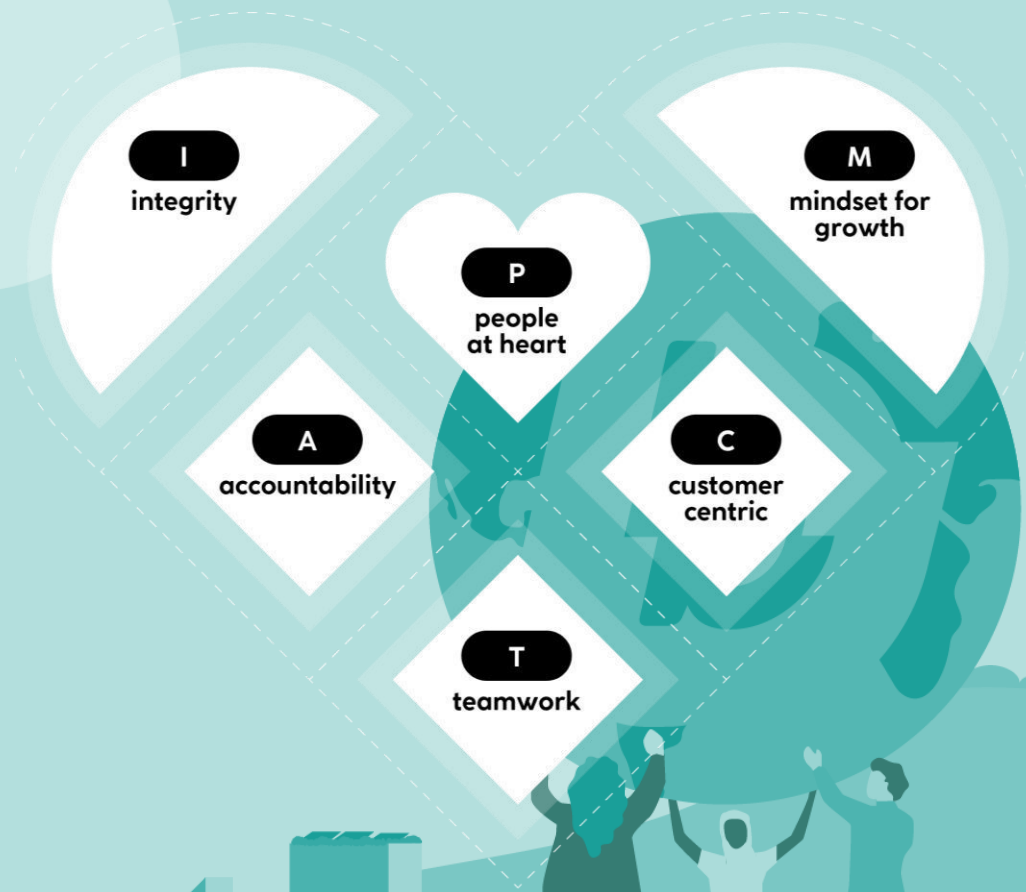


Who we are

We connect hearts to brands to empower bright futures together!

Dat doen we voor geweldige opdrachtgevers. Met ons brede aanbod aan diensten bouwen wij dagelijks mee aan hun merk. Hamilton Bright helpt de consument op de winkelvloer de juiste beslissing te nemen. Mensen staan daarbij voor ons centraal. Mensen met een hart voor merken, retail en sales.

We staan bekend om onze prettige cultuur en vakkundige medewerkers. Dit vormt de basis van de marktleiderspositie van Hamilton Bright. We opereren bij Hamilton Bright vanuit ons hart. Dit zie je terug in onze kernwaarden.



consumer
electronics



body &
healthcare



food



DIY

Een greep uit ons klantportfolio:

FERRERO

ABInBev



Heineken

DIAGEO

SAMSUNG

Signify

GAMMA

JDE



Let's brighten up the future

De 17 Sustainable Development Goals (SDG's), vastgesteld door de Verenigde Naties, zijn het kompas om armoede, onrecht en klimaatverandering voor 2030 te bestrijden.

Ook wij erkennen onze rol in dit wereldwijde initiatief. Daarom dragen wij bij aan de SDG's waarop wij directe invloed hebben.

Dit zijn: SDG 5 gendergelijkheid, SDG 7 betaalbare en duurzame energie, SDG 8 eerlijk werk en economische groei, SDG 10 ongelijkheid verminderen, SDG 12 verantwoorde consumptie en productie, SDG 13 klimaatactie en SDG 17 partnerschap om doelstellingen te bereiken.

Deze SDG's vormen de richtlijnen voor onze duurzaamheidsinspanningen, terwijl onze pijlers de basis en structuur bieden voor onze plannen.

Ons duurzaamheidsprogramma rust op vijf pijlers: our people, our communities, our planet, our partners en our alliances.

Binnen deze pijlers richten we ons op 7 SDG's waarvan wij geloven dat we er de grootste impact mee kunnen maken.

people



communities



planet



partnerships



alliances



SDG's >

5

7

8

10

12

13

17



People are the heart of our business

SDG
focus

5

8

10

**With people at
the heart of our
business**

we create a
dedicated, diverse
& inclusive team



People are the heart of our business

SDG 5 - 8 - 10

Bij Hamilton Bright zien wij de enorm belangrijke bijdrage van onze medewerkers. Zij hebben een cruciale rol in ons succes. Mensen zijn het kloppende hart van onze organisatie en daarom zetten we ons in voor een inclusieve cultuur in een continu lerende werkomgeving.

Cultivating inclusive workplaces

Om dit te bereiken, leggen we de focus op het aantrekken van nieuw talent en het behouden van onze huidige medewerkers. We streven naar een grotere vertegenwoordiging van diversiteit binnen ons team door inclusieve wervingsprocessen toe te passen. Daarnaast investeren we in ontwikkelings- en trainingsmogelijkheden die betekenisvolle loopbaanontwikkeling mogelijk maken.

Verder geloven we sterk in open communicatie. We bieden verschillende kanalen aan waar medewerkers hun ervaringen en ideeën kunnen delen. Op die manier kunnen we samen werken aan een nog betere werkomgeving en blijven leren van elkaar.

Promoting gender equality

Door het ondersteunen van vrouwen in topposities dragen we bij aan het streven naar een wereldwijd evenwicht tussen man en vrouw. Daarnaast vragen we tijdens de wervingsfase geen gendergegevens op of bewaren we deze niet. We maken bewust gebruik van beeldmateriaal met foto's die stereotypen doorbreken, zowel in vacatures als op sociale media, om een omgeving te creëren waarin gelijke kansen voor alle genders worden bevorderd.

Fostering women's leadership opportunities

Het is bekend dat vrouwen vaak verschillende verantwoordelijkheden combineren, waarbij het evenwicht tussen een gezinsleven en een leidinggevende positie voor hen minder vanzelfsprekend is. Daarom streven we naar gelijke kansen op leiderschapsniveau door ons te richten op het ondersteunen van vrouwen in topposities. Dit doen we onder andere via ons Women Leadership Program, waarin we de afgelopen 5 jaar 8 van onze vrouwelijke leiders de kans hebben geboden om deel te nemen.

“We offer a career,
not only a job” –

Monique Dalhuijsen – People
Culture Director

“Het Mentor for Talent programma heeft mij vooral heel veel nieuwe inzichten, bevestiging en zelfvertrouwen gegeven.

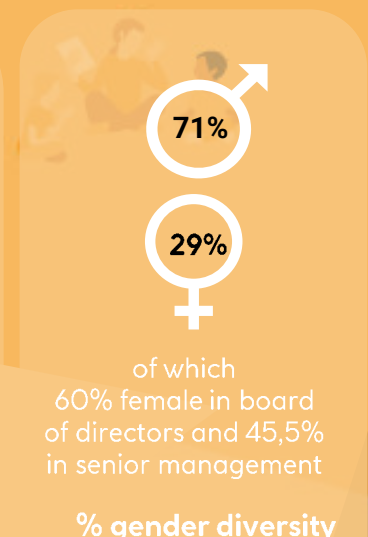
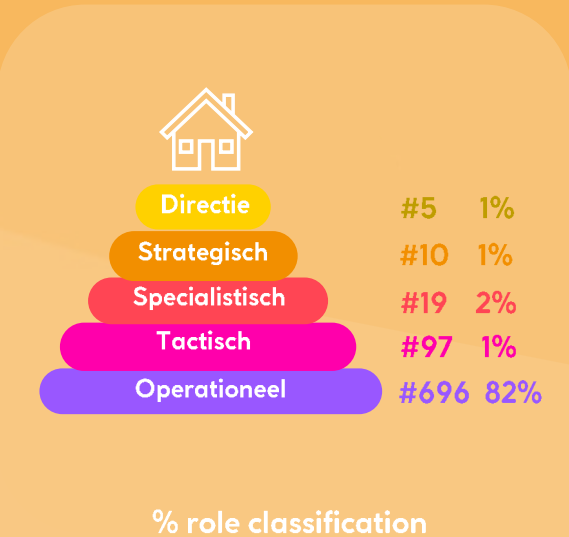
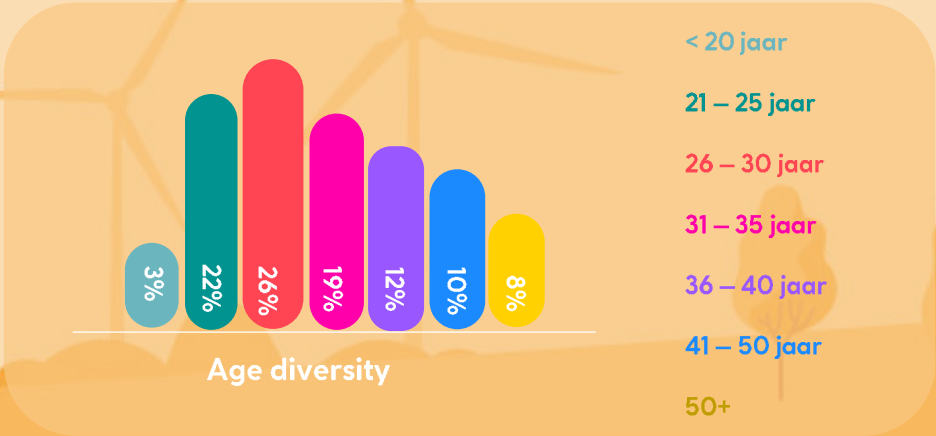
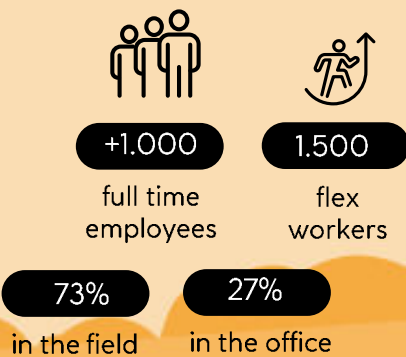
Ik had een aantal concrete vraagstukken die ik met mijn mentor wilde behandelen. Heel knap hoe mijn mentor mij een bepaalde richting op heeft weten te sturen door voornamelijk te luisteren en veel vragen te stellen. Door het Mentor for Talent programma ben ik gegroeid in mijn rol, heb ik geleerd trots te zijn op de dingen die goed gaan en niet alleen maar te focussen op de dingen die beter kunnen/moeten, durf ik beter en sneller keuzes te maken en vertrouwen te hebben in mijzelf.

Ik ben Hamilton Bright heel dankbaar dat ik hieraan deel heb mogen deelnemen. “

Froukje Coster –
Business Unit Director

People are the heart of our business

SDG 5-8-10



Top 10 client orientated roles	
1. Project Merchandiser	130
2. Winkel Account	44
3. Manager Retail	42
4. Instore Advisor	42
5. Shop in Shop seller	35
6. Rayon Manager	32
7. Field Accountmanager	28
8. Sales Representative	28
9. Service Merchandiser	27
10. Junior Rayonmanager	26

Dignified labor and economic advancement

Bij Hamilton Bright streven we naar toffe banen, mooie carrières en economische groei door onze teamleden te begeleiden in ontwikkeling en doorgroei. Met een uitgebreid People Success programma waarbij continu leren centraal staat, is Hamilton Bright in staat om een belangrijke rol te spelen in het carrière pad van medewerkers.

Great place to work

Met trots kunnen we benoemen dat we voor het 2e jaar op rij zijn erkend als een Great Place To Work, met een score van 83%. Deze erkenning bevestigt onze inspanningen om een geweldige werkcultuur aan te bieden voor onze medewerkers, waar ook duurzaamheid centraal staat.

Daarnaast geloven we in de kracht van feedback. Dit geeft ons ook de kans om te achterhalen wat beter kan zodat we hiermee aan de slag kunnen gaan.

We vieren niet alleen de werkjubilea van onze teamleden, maar ook de mijlpalen in hun leven.

En het is geweldig dat we nog steeds jaarlijks een aantal oude bekenden opnieuw mogen verwelkomen.

In de afgelopen 5 jaar hebben maar liefst 25 ex-medewerkers de weg teruggevonden naar Hamilton Bright. Daar zijn we trots op!

En laten we Hamilton Bright Open Air niet vergeten: ons eigen Benelux-festival waar alle teamleden samenkomen en we onze prachtige bedrijfscultuur vieren. Het is een feest voor de hele Hamilton Bright family. Ook klanten en HB Legends zijn hier welkom.

Time of your life

Als werkgever beloven we dat de tijd die medewerkers bij Hamilton Bright doorbrengen van toegevoegde waarde is voor ieders carrière en leven.

“25 former employees found their way back to Hamilton Bright!”-

Dennis Schotanus
Recruitment Manager
(Dennis is one of the 25 employees)



Dignified labor and economic advancement

Flexible working culture

Flexibiliteit en thuiswerken zijn essentieel in een toekomstgerichte werkplek. Bij Hamilton Bright bieden we thuiswerkdagen, voor functies die dat toelaten, dat gericht is op optimale efficiëntie en samenwerking.

Kantoormedewerkers hebben de vrijheid en verantwoordelijkheid om zelf de balans te vinden tussen thuiswerken en op kantoor werken, passend bij hun eigen behoeften en werkzaamheden in functie van hun team. Het succes van hybride werken begint met duidelijke afspraken en onderling vertrouwen.

Flexibel compensation plan

Flexibiliteit vinden medewerkers van Hamilton Bright ook terug in hun verloningspakket. Persoonlijk en flexibel verlonen hebben we ingevoerd vanaf 2023 voor alle medewerkers van Hamilton Bright.

Veiligheid en welzijn

Bij Hamilton Bright staat een gezonde en veilige werkomgeving voorop. We garanderen de veiligheid van onze medewerkers, zowel op kantoor als in het veld. Wat inhoudt dat we periodieke risicoanalyses uit voeren en de nodige persoonlijke beschermingsmiddelen verstrekken.

Kantoorpersoneel profiteert van ergonomische aanpassingen en toekomstgerichte voorzieningen zoals zit-sta bureaus. Met ons welzijnsprogramma HB You bevorderen we zowel fysiek als mentaal welzijn, met aandacht voor gezondheid, voeding, beweging en verbinding.

Met oog op mentaal welzijn is Hamilton Bright momenteel bezig met het ontwikkelen van een programma dat (preventieve) ondersteuning biedt op sociaal-emotionele thema's.

Facts 2023:

During the winter months we distributed 400 liters of soup.

In the summer months our employees are offered extra fruit and/or smoothies.

1000 chair massages were offered.

75 employees participated in a sports challenge.

During the European Mobility, 1 in 5 office employees commuted to work by bike.



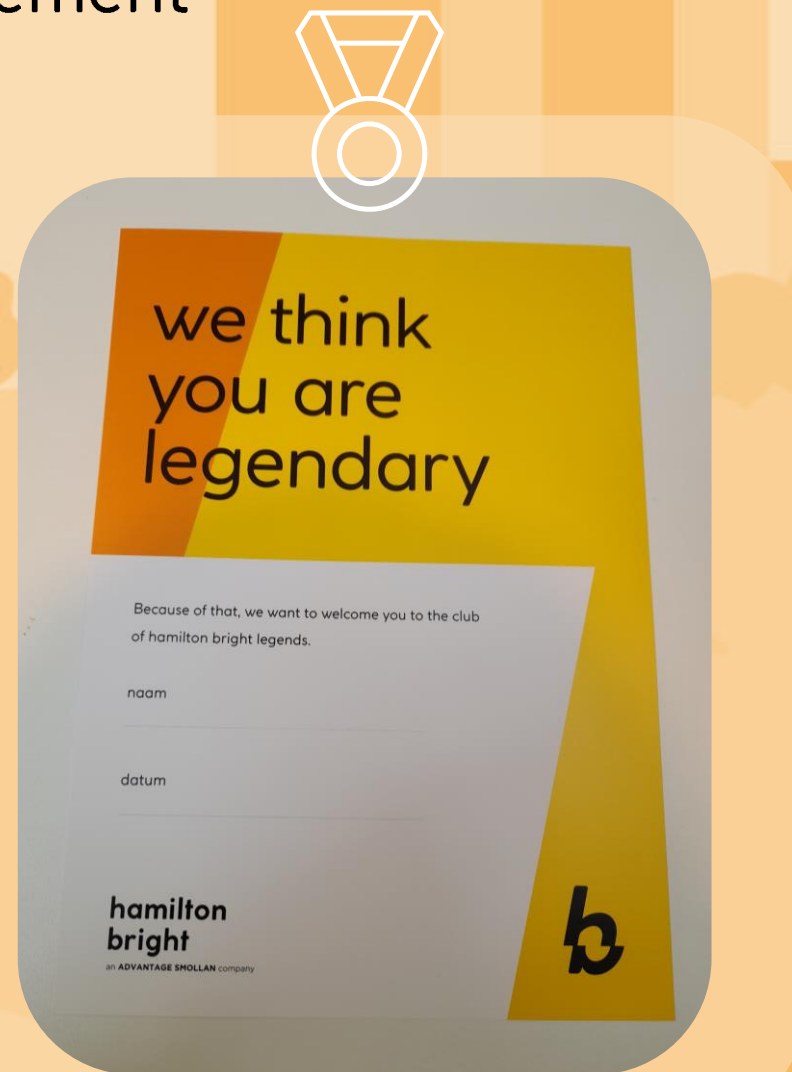
Dignified labor and economic advancement

We think you are legendary

Bij Hamilton Bright streven we ernaar medewerkers kansen te bieden om binnen ons netwerk van partners door te groeien. Wanneer een medewerker ons verlaat om ergens anders te groeien, bekronen we dit moment en nemen we hen op als een "HB Legend", met criteria van minimaal 2 jaar dienstverband en een positief vertrek.

Vandaag de dag hebben we al 340 medewerkers tot HB Legend benoemd, waarvan 48 in 2023.

Ze blijven deel uitmaken van ons netwerk en ontmoeten elkaar jaarlijks op ons eigen festival, HB Open Air. We zijn enorm trots op deze verbinding en maken nieuwe succesverhalen aan en samenwerkingen vanuit deze hoek. Daarnaast vragen we hen om feedback in een exit survey, omdat we altijd benieuwd zijn naar hoe we kunnen verbeteren.

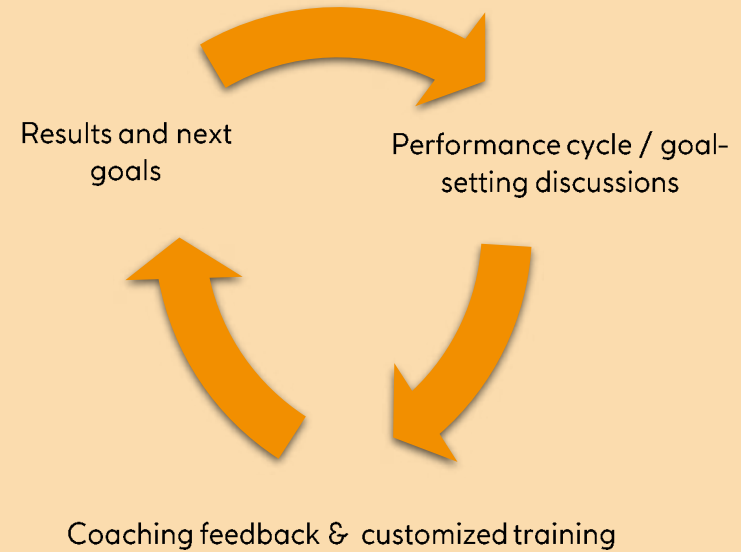


Hire on attitude, develop on skills

Dit motto hanteren we al jaren. Medewerkers worden gescreend op mindset en we staan naast de medewerkers tijdens hun ontwikkeling. We ondersteunen hen in hun loopbaan met coaching, feedback en op maat gemaakte trainingen. Binnen onze teams geloven we sterk in hoge betrokkenheid als de sleutel tot succes.

Performance tooling

We hechten veel waarde aan de ontwikkeling van onze medewerkers en streven naar de groei van high potentials. Daarom bieden we performance tooling voor alle medewerkers, waarmee we feedbackgesprekken plannen en leidinggevendenden ondersteunen met training en coaching. Om groei te bevorderen, stimuleren we een cultuur van feedback via onze performance tooling en werken we samen met Unit4 om onze medewerkers 360-graden feedback te bieden.



Hire on attitude, develop on skills

Bright & Boost

Sinds 2023 zijn we begonnen met ons nieuwe traineeship: Bright & Boost. We geven momenteel 7 young professionals de kans om binnen een jaar te rouleren tussen verschillende afdelingen zodat zij de ruimte krijgen te ontdekken waar ze in willen door ontwikkelen.

We investeren in hun ontwikkeling door hen te helpen hun talenten en vaardigheden te ontdekken en te ontwikkelen.

Learn & develop

We hebben een breed scala van 42 verschillende trainingen en bieden toegang tot maar liefst 130 e-learningen. Het is onze ambitie om elke medewerker minstens per kwartaal een training aan te bieden. Maar daar stopt het niet. We zijn volop in ontwikkeling naar een omgeving van voortdurend leren. Onze focus ligt op het individu, waarbij we luisteren naar de specifieke behoeften van onze medewerkers. Of het nu gaat om time management, leren presenteren of iets anders, we geloven in een persoonlijk en op maat gemaakt ontwikkelingsprogramma.

Als het aankomt op het ontplooiën van talent, geloven wij in het maximaliseren van potentieel door een aanpak die aansluit bij de unieke behoeften van iedere medewerker.

Top 10 trainings and participants

1.	Self-awareness in your role	99
2.	DISC training	111
3.	B2B sales	48
4.	Time management	45
5.	Managing challenging conversations	39
6.	Shopper marketing	38
7.	Excel advanced	63
8.	Coaching leadership	30
9.	Foundational sales	20
10.	Succesful negotiation	20

Career mobility

Wij geloven sterk in de ontwikkeling van ons talent en hebben over de jaren veel interne groei zien plaatsvinden als gevolg van onze investeringen in ontwikkeling.

From Project Coördinator to Business Unit Director

Lynn Leemans heeft een indrukwekkende carrière van meer dan 10 jaar bij Hamilton Bright doorgemaakt. Zij begon als Project Coördinator bij Brand Activation in België, heeft zich vervolgens ontwikkeld tot Project Manager en later Senior project manager bij Sales Management. Door haar toewijding en groeiende vaardigheden nam ze verder de stap naar Business Consultant en later tot Business Unit Manager bij Samsung. Dankzij haar ambitie en leiderschap groeide ze onlangs door naar de positie van Business Unit Director.

From Merchandiser to Projectmanager

Jack van Nistelrooij's groeipad begon als merchandiser in 2017, waar hij zijn vaardigheden verfijnde en zelfbewustzijn ontwikkelde. In de daaropvolgende jaren verbeterde hij zijn klantgerichte communicatie, managementvaardigheden en expertise in shopper marketing. Zijn voortdurende groei leidde tot promoties tot projectmanager en later accountmanager, waar hij zijn leiderschap en klantrelatievaardigheden verder ontwikkelde.

From sales employee to Senior accountmanager

Floris Bos, een gepassioneerde en betrouwbare accountmanager bij Hamilton Bright, begon zijn carrière ruim 5 jaar geleden als sales representative bij AB InBev. Zijn enthousiasme en succes leidden tot zijn benoeming tot accountmanager voor Spadel. Na het opdoen van waardevolle ervaring verhuisde Floris naar Riedel, bekend van DubbelFris en Appelsientje, waar hij groeide van accountmanager tot senior accountmanager.

“In 2023, 12.5% of the office employees within Hamilton Bright have leveled up!”-
Monique Dalhuijsen People Culture Director

Lynn
Leemans



Jack van
Nistelrooij



Floris
Bos



Diversity is being invited to the party, inclusion is being asked to dance

Championing equality & inclusion

Hamilton Bright streeft naar inclusie en gelijke kansen voor al haar medewerkers, parallel aan SDG 10. We geloven in diversiteit als motor voor creativiteit en unieke projecten, wat we bevorderen door een open en transparante bedrijfscultuur te creëren. Dit vertaalt zich in ons personeelsbeleid, waarbij we een veilige omgeving bieden voor groei en ontwikkeling, ongeacht achtergrond of functieniveau. Onze inzet voor gelijkheid komt tot uiting in ons bestuur en senior management, waar respectievelijk 60% vrouwen in de Board of Directors en 45.5% vrouwen op senior management werkzaam zijn.

Boosting our payroll 2023 vs. 2022

	Lower incomes	Higher incomes
NL	+11%	+6.3%
BE	+14%	+11%

Fair pay and compensation

Hamilton Bright garandeert een eerlijke beloning en gelijke kansen. Dit wordt jaarlijks geëvalueerd en gecorrigeerd via ons salarishuis. In 2023 hebben we bewust actie ondernomen om inkomensongelijkheid te verminderen door lagere loonklassen te verhogen en een plafond in te stellen voor hogere inkomens.

Dit leidde tot een procentuele stijging van de loonmassa, waarbij de lagere inkomens het meest zijn gecompenseerd.

Safe and equitable workplace vibe

Ons anti-omkopingsbeleid en jaarlijkse e-learnings over gegevensbescherming waarborgen een veilige en eerlijke werkomgeving voor al onze medewerkers. We streven voortdurend naar verbetering en groei, waarbij we ons richten op het verminderen van ongelijkheden en het creëren van gelijke kansen voor iedereen.



Justice score
GPTW
92%

Justice = The extent to which employees feel they are treated equally based on gender, age, ethnicity, and sexual orientation.



A numbers game

Wanneer medewerkers arbeidsongeschikt zijn, blijft verbinding en vertrouwen het uitgangspunt. Arbeidsongeschikt bij Hamilton Bright betekent in contact blijven en elkaar op de hoogte houden. Hier maken we met onze mensen afspraken over. Ook worden leidinggevendenden begeleid door HR.

De vertrouwenspersonen behandelen vertrouwelijke informatie waar we anoniem het aantal meldingen en de betrokken thema's inzichtelijk maken. In België werd in 2023 het team vertrouwenspersonen uitgebreid, net als het preventieteam.

Zo hebben we in 2023 in de Benelux 18 vertrouwelijke gesprekken gevoerd met collega's die een klankbord wensten. Onze vertrouwenspersonen bieden een klankbord en geven advies waar gewenst om samen tot oplossingen te komen.

Absence due to illness

2022	NL	BE
HB	5,62%	3,50%
National average	5,58%	3,35%

2023	NL	BE
HB	4,4%	3%
National average	5,6%	3,10%

Report to the confidential advisor

Personal situation	5
Attitude of manager	4
Request for advice	4
Team stress level	3
Attitude of colleague	2



Our planet, our responsibility

SDG
focus

7

12

13

Protect our planet



Our planet, our responsibility

SDG 7 - 12 - 13

Ecologische verantwoordelijkheid

In de missie om een positieve impact op onze planeet te realiseren, erkent Hamilton Bright de noodzaak om onze ecologische voetafdruk te minimaliseren. Dit streven we na door ons bedrijf, kantoren, en transportinfrastructuur te optimaliseren en slimme maatregelen te nemen om meer te bereiken met minder. Als het grootste fieldmarketingbureau in de Benelux dragen we de verantwoordelijkheid om duurzame consumptie en productie te bevorderen.

Verantwoorde consumptie en productie

Bij Hamilton Bright geloven we in bewuste overwogen keuzes die leiden tot verantwoorde consumptie en productie. We streven naar een circulaire economie door de levensduur van IT-producten te verlengen en te investeren in het recyclen en hergebruiken van materialen. Onze IT Servicedesk speelt hierin een cruciale rol door middelen te herstellen en opnieuw in te zetten. We promoten ook verantwoorde consumptie door onze kantoren te voorzien van duurzame alternatieven voor wegwerpproducten en door logistieke processen te optimaliseren voor minder verspillen en een kleinere ecologische voetafdruk.

Sustainable IT policy

	Policy	Reality	#
	24 mnd	32 mnd	804
	24 mnd	29 mnd	155
	36 mnd	38 mnd	346

We encourage longer use of IT tools. From the resources that are allocated, you can see that on average, we use them for a longer period than stated in the policy..

Green Operations

SDG 7 - 12 - 13

Focus on climate action

SDG 13, gericht op klimaatactie, vormt de leidraad voor onze inspanningen om bij te dragen aan het tegengaan van de klimaatverandering. We streven ernaar om concrete maatregelen te implementeren in onze bedrijfsstrategieën en -plannen.

Trimming emissions

Als onderdeel van onze inspanningen om onze CO2-uitstoot te verminderen, hebben we ons tot doel gesteld om tegen 2030 onze totale CO2-uitstoot met 65% te verminderen.

We zetten in op de elektrificatie van ons wagenpark en investeren in laadinfrastructuur op onze kantoren. Daarmee verminderen we niet alleen onze eigen CO2-uitstoot, maar ook de luchtkwaliteit in stedelijke gebieden.

Lees [hier](#) meer over de transitie naar een Co2 neutraal wagenpak. Een mooie stap in 2023 was de inzet van 24 ID Buzzen voor onze klant [AB Inbev](#).

	2021			2022			2023			vs '21
	BE	NL	Benelux	BE	NL	Benelux	BE	NL	Benelux	
# Fossiele wagens	120	409	529	125	403	528	65	390	455	-74
# Electric Vehicle	1	3	4	1	24	25	85	64	149	+145
# Laadpalen		6	6	2	6	8	6	8	14	+8
# gemiddelde CO2 uitstoot per wagen		104			100			80		-24

Green operations

SDG 7 - 12 - 13

Uniting for success

Onze inspanningen worden erkend door onze deelname aan initiatieven zoals de European Mobility Week en ons streven naar een klimaatneutraal wagenpark. Door samen te werken met partners en ons voortdurend in te zetten voor verbetering, streven we ernaar om de erkenning van Baanbrekende Werkgever te behouden en een positieve impact te hebben op de planeet en de samenleving.

Green commuting & work from home policy

We stimuleren groen woon-werkverkeer door leasefietsen aan te bieden en organiseren initiatieven zoals European Mobility Week om bewustwording te creëren onder medewerkers. Daarnaast focussen we op het optimaliseren van ons thuiswerkbeleid om duurzame werkgewoonten te bevorderen en de CO2-uitstoot gerelateerd aan woon-werkverkeer te verminderen.

Facts:

Exploring sustainable alternatives in our warehouse operations: paper tape, packaging materials, transportation, and reducing the number of kilometers through routing software Caci.

Over the past 5 years, 90 IT devices have been given a new lease on life thanks to our Surplus program.

By responsibly managing space, we have decided to close our warehouse in Zaventem (Belgium).

Migration to a virtual server environment has enabled us to save 12,000 kilograms of CO2 emissions annually.

Investments have been made in a greener fleet of vehicles in recent years.

In 2023, we saved 650,000 kilograms of CO2 emissions by switching to electric vehicles.



As a groundbreaking employer 'Baanbrekende Werkgever' for three years, we demonstrate our commitment to continuous improvement and strive to be the best workplace for both our people and the planet.

We aim for a forward-thinking workplace and demonstrate our willingness to incorporate sustainability into policy plans.

Partnerships

SDG
focus

12

13

17

Talking meaningful partnerships

Create a portfolio of
purposeful clients &
talking shared goals

Initiate best cases by
investing together



We team-up to create impact

SDG 12 – 13 – 17

Samenwerken met inspirerende en impactvolle merken is de kern van ons streven naar verandering. Door onze gemeenschappelijke doelen te delen, leren we van elkaar en bouwen we aan waardevolle samenwerkingen die echt het verschil maken. Het versterkt niet alleen onze plannen, maar daagt ons ook voortdurend uit om meer impact te maken, in lijn met SDG 13 en 17.

Responsibility within the value chain

Onze verantwoordelijkheid strekt zich uit tot onze klanten en de gehele waardeketen. We streven naar transparantie en maken verantwoorde keuzes die niet alleen tot ons bedrijf, maar ook het imago van onze klanten versterken. Dit wordt ondersteund door ons Ecovadis-certificaat, waarin onze sterke punten en verbeterpunten duidelijk worden, in lijn met SDG 12.

Dialogue

In dialoog met retailers en merken streven we naar duurzame oplossingen, zoals het minimaliseren van de impact van operationele activiteiten op de winkelvloer. Door samen te werken en slimme strategieën te ontwikkelen in onze dienstverlening of materiaalgebruik tonen we dat het anders kan. We minimaliseren ook de afgelegde kilometers en het aantal ophaalpunten, wat leidt tot waardevolle projecten met een positieve impact.

Sustainability safari

Om duurzame samenwerkingen met onze klanten te bevorderen en gezamenlijke doelstellingen te formuleren, is het van essentieel belang om ons verhaal te delen met onze partners. Ons managementteam heeft deelgenomen aan een groene retail safari waar inzichten zijn verkregen. Tijdens deze safari bezochten zij impactvolle bedrijven zoals Dopper, Too Good to Go, The Good Roll en Bugaboo, waar ze inzicht kregen in impactvol ondernemerschap. Deze inspiratiereis liet ons zien hoe deze bedrijven zich onderscheiden door zich in te zetten voor de planeet en daarmee een duurzame toekomst te bevorderen.



Our alliances

SDG
focus

7

12

13

17

**Engaging with
our supplier for
cooperation**

Create value chain
liability



Our alliances – working together to make impact

SDG 7 - 12 – 13 -17

Als we naar onze leveranciers kijken, kijken we naar de samenwerkingen waar we de meeste impact maken. Dit start bij onze mensen, waarbij onze mensen middelen nodig hebben om hun werk uit te voeren. Deze middelen kopen we in via onze leveranciers.

We streven naar waardevolle samenwerkingen met leveranciers die dezelfde duurzame doelen nastreven. Door de hele keten te betrekken, waarborgen we duurzame kwaliteit voor onze mensen, planeet, gemeenschappen en stakeholders. Duurzame en impactvolle samenwerkingen vormen de basis om samen de grootste impact te realiseren. In dialoog met onze leveranciers over duurzaamheid en transparantie, streven we naar gezamenlijke verbetering. We lichten hieronder graag ons partnerschap met 2 toonaangevende leveranciers toe.

Collab with our suppliers

Als een van onze voornaamste wagenparkleveranciers in Nederland, heeft Friesland Lease een belangrijke rol in onze overgang naar elektrisch rijden. We verwachten niet alleen kwalitatieve service en producten, maar ook proactief meedenken en betrouwbaar advies van onze leveranciers. Met een gedeeld begrip van elkaars verantwoordelijkheden streven we naar ambitieuze doelstellingen zodat onze keuzes in lijn zijn met onze ethische en duurzaamheidsdoelstellingen.

Hoekstra is onze bewuste keuze voor transport in Nederland, vanwege hun inzet voor duurzaam vervoer op gerecycleerde frituurolie, waardoor ze tot 90% CO2 besparen. Door samen te werken met leveranciers die zich inzetten voor het milieu kunnen we samen een grotere impact maken.

Top 10 Suppliers

1. Friesland Lease
2. Work and Joy
3. The YoungOnes
4. LeasePlan
5. Shell
6. Transportbedrijf Hoekstra Sneek
7. J&T Autolease
8. Shurgard
9. Randstad
10. TwentyOne cents

Communities

SDG
focus

5

8

10

17

Taking care of our communities

Hamilton Bright Cares
(sponsorships & Teambuilding
for a good cause)

Valued partnership with schools
and organizations



Hamilton Bright Cares

SDG 5 - 8 - 10 - 17

Responsibility within the value chain

We richten ons op het ondersteunen van onze gemeenschappen door actuele sociale thema's aan te pakken en bij te dragen aan de Sustainable Development Goals (SDG's).

Door initiatieven te steunen zoals het beschermen van oceanen, het herstellen van bossen en het voeden van mensen in nood, dragen we bij aan een mooiere wereld. Zelfs als de impact niet direct voelbaar is in onze zakelijke activiteiten.

Via ons HB Cares programma geven we praktische invulling aan deze betrokkenheid, zoals met onze deelname aan World Clean Up Day en onze steun aan stichtingen zoals De Opkikker, waarbij we ons personeel ook actief betrekken bij vrijwilligerswerk en donaties.

Dit programma is een uiting van onze toewijding aan het milieu en de maatschappij, waarbij we concrete acties ondernemen om een tastbaar verschil te maken en onze betrokkenheid bij de gemeenschap te tonen.

'During **World Clean Up Day** our office team collected **over 105 kilograms** of litter from the streets!'

There is no planet B

Bij Hamilton Bright zit duurzaamheid diepgeworteld in onze kernwaarden en toewijding aan mens en milieu. We zijn vastbesloten om een voorbeeld te zijn, samen te werken en elkaar te inspireren met onze ambitieuze plannen.

In 2023 hebben we onze duurzaamheidsstrategie op brede schaal uitgerold, binnen en buiten onze organisatie. Er is geen alternatief - geen planeet B. Dit besef motiveert ons om door te gaan en het verschil te maken. Samen bouwen we aan een duurzame toekomst, want de tijd om te handelen is nu.

Ecovadis

Het streven naar duurzaamheid en het verbeteren van onze organisatieplannen vereist een mindset van voortdurende ontwikkeling. Ecovadis ondersteunt ons bij het identificeren van verbeterpunten en het behouden van focus door inzicht te bieden in onze duurzaamheidsprestaties op het gebied van milieu, mensenrechten, duurzame inkoop en ethiek in de hele organisatie.

Sinds 2018 bezit Hamilton Bright een Ecovadis-certificering en hebben we in de loop der jaren steeds hogere scores behaald.

Onze ambitie is om onszelf continu te verbeteren, waarbij we feedback van Ecovadis gebruiken om verbeterpunten te identificeren. We zijn vastbesloten om aan de slag te gaan met de duurzaamheidsdoelstellingen die we voor ogen hebben en leggen onszelf op om dit met voldoende bewijs aan te tonen. We zijn ook op zoek naar de juiste methoden voor rapportage om ons verhaal compleet te maken.

Lees [hier](#) meer over ons Ecovadis-certificaat.

“Sustainability is everyone’s responsibility.” –
Rigt Numan – Velds – CFO

