

ESG- VERSLAG

2025



Auteurs- en portretrechten

Op dit verslag zijn auteursrechten en portretrechten van toepassing. Niets uit deze publicatie mag worden veeleelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Mastermate Coöperatie B.A.

Afbeeldingen van personen zijn opgenomen met toestemming en mogen niet zonder toestemming worden hergebruikt.

© Mastermate Coöperatie B.A., Apeldoorn. Alle rechten voorbehouden.



ESG-VERSLAG
2025

1. INLEIDING



1.1 VOORWOORD

SAMEN BOUWEN MET DUURZAME RELATIES.

Dat doen we als familiebedrijf in de groothandel met aandacht voor de mens en onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. Samenwerken zit in ons DNA. We vormen immers al meer dan 28 jaar als vijf familiebedrijven samen één landelijke organisatie. Daarin zijn we gegroeid in wederkerigheid, besef, waardering en lange termijnvisie. We willen als goede rentmeesters zowel zorgen voor onze medewerkers, het milieu, de aarde en haar oprakende grondstoffen. Met onze bedrijfsvoering streven wij naar een zo positief mogelijke impact op onze omgeving. We denken en handelen in het perspectief van komende generaties.

DE EIGEN VOETAFDruk BLIJFT KRIMPEN

De afgelopen jaren hebben we enorme stappen gezet in onze directe klimaatimpact. Ondanks onze groei in vestigingen en klanten (dus ook logistieke bewegingen) is onze uitstoot flink afgenomen. Het opgewekt vermogen met eigen zonnepanelen neemt toe, veel panden zijn optimaal geïsoleerd, er zijn steeds meer energie-neutrale vestigingen en het wagenpark wordt, waar praktisch mogelijk, geëlektrificeerd.

AANDACHT VOOR MENS EN OMGEVING

We proberen oog en hart te hebben voor de mensen met wie we samenwerken, als collega's, klanten of in welke hoedanigheid dan ook. Persoonlijke ontwikkeling heeft daarom ook extra aandacht binnen ons bedrijf.

CIRCULAIRE PRODUCTEN

Het oogsten van producten samen met ketenpartners en deze opnieuw inzetten heeft vastere vormen aangenomen, we leren steeds beter hoe we dit samen met partners op een efficiënte manier organiseren. Uitdagingen blijven het duidelijk krijgen van doelstellingen bij opdrachtgevers en alle betrokkenen goed mee te nemen. Ondanks succesvolle ervaringen in de praktijk is er nog veel koudwatervrees op dit vlak.

PRODUCTLABELLING IN DE KETEN

Het is lastig gebleken om in de keten, samen met collega's en leveranciers, tot concrete stappen te komen in het labelen van producten en achterhalen van concrete keteninformatie. We zullen daar op blijven inzetten, maar verwachten dat dit niet gemakkelijk zal zijn; er is bereidheid en kritieke massa nodig.

VOORLOPIG ZIJN WE ER NOG NIET

Er is nog veel te doen, maar de ontwikkelingen in de afgelopen jaren geven vertrouwen dat we veel doelstellingen zullen gaan halen. Duurzaamheid in haar verschillende facetten is inmiddels een vast ingebed onderwerp geworden in veel gesprekken, plannen en dagelijks werkzaamheden.

We nemen samen onze verantwoordelijkheid!

Het directieteam

1.2 QUICK FACTS

ONZE 5 KERNWAARDEN



DAADKRACHTIG



DESKUNDIG



DUURZAAM



DOORDACHT



BETROKKEN

MILIEU



100 %

Nederlandse windenergie
alle vestigingen

p. 29



-11,3 %

CO₂-reductie t.o.v. 2020

p. 29



1.646 ton

CO₂ Scope 1+2
uitstoot 2025

p. 29



60

Circulaire artikelen in assortiment

p. 32

SOCIAAL



669

Eigen medewerkers (FTE 612)

p. 20



3 %

Nettowinst naar goede doelen

p. 45



4,68 %

Ziekteverzuim 2025 (was
5,3%)

p. 38



80/20

Man-vrouwverhouding
eigen medewerkers

p. 20

BESTUUR



48

Mastermate vestigingen

p. 16



5

Familiebedrijven vormen samen de
coöperatie Mastermate

p. 55



1

Distributiecentrum

p. 16



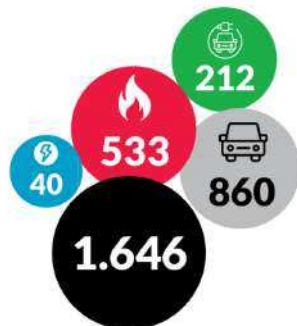
11

Hubs vormen landelijk logistiek
netwerk

p. 18

3.1.1 BEDRIJFSEMISSIES EN KLIMAATADAPTATIE

CO₂ Scope 1+2 emissies



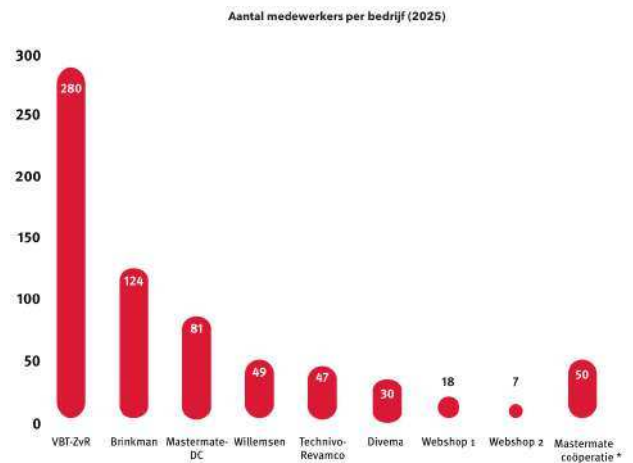
2025

- Sc 1 - Pand (gasverbruik)
- Sc 1 - Wagenpark
- Sc 2 - Wagenpark (elektrisch)
- Sc 2 - Pand (elektriciteit)
- Totaal

→ p. 30

2.2.4 MEDEWERKERS

Aantal medewerkers per bedrijf

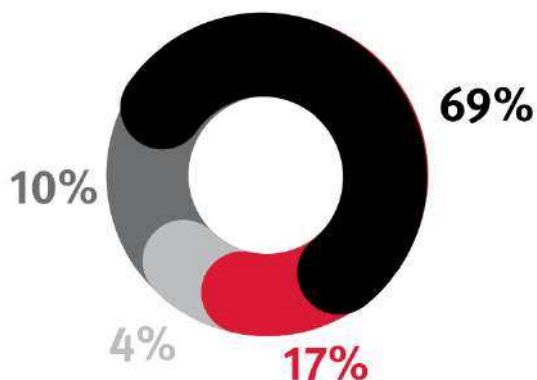


→ p. 21

3.2.6 LOKALE MAATSCHAPPELIJKE BETROKKENHEID

Verdeling sponsoringen

Verdeling sponsoringen

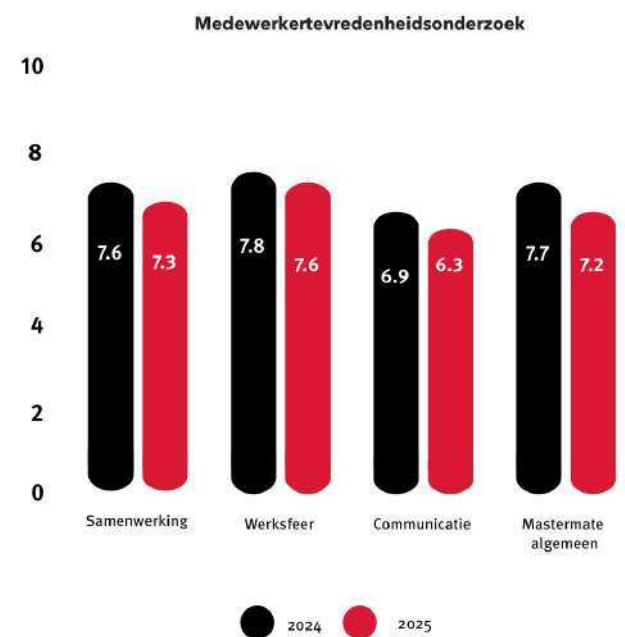


- Goede doelen & Stichtingen
- Sport
- Cultuur
- Overig

→ p. 48

3.2.2 GEZONDHEID VAN DE MEDEWERKERS

Medewerkertevredenheidsonderzoek



→ p. 40

1.3 INHOUDSOPGAVE

4	1. INLEIDING
5	1.1 VOORWOORD
6	1.2 QUICK FACTS
8	1.3 INHOUDSOPGAVE
10	2. BEDRIJFSPROFIEL
	2.1 WAARDECREATIE
11	2.1.1 Missie en visie
12	2.1.2 ESG-strategie
	2.2 ACTIVITEITEN
14	2.2.1 Producten en diensten
16	2.2.2 Vestigingen
18	2.2.3 Waardeketen
20	2.2.4 Medewerkers
22	2.2.5 Stakeholders
	2.3 DUBBELE MATERIALITEIT
23	2.3.1 Dubbele materialiteitsanalyse
26	2.3.2 Niet-materialiteitsonderwerpen
28	3. MATERIALITEIT
29	3.1 MILIEU
29	3.1.1 Bedrijfsemissies en klimaatadaptatie
32	3.1.2 Productcirculariteit
34	3.1.3 Uitgaande verpakkingen
	3.2 SOCIAAL
36	3.2.1 Veiligheid van de medewerkers
38	3.2.2 Gezondheid van de medewerkers
40	3.2.3 Medewerkersrecht
41	3.2.4 Sociaal werkgeverschap
43	3.2.5 Talent- en medewerkersontwikkeling
45	3.2.6 Lokale maatschappelijke betrokkenheid
48	3.2.7 Veiligheid van de productgebruikers
	3.3 BESTUUR
50	3.3.1 Systeembeveiliging en gegevensbescherming
52	3.3.2 Bedrijfsethiek en integriteit
54	4. ACHTERGROND
55	4.1 BESTUURSSTRUCTUUR
57	4.2 OVER DIT VERSLAG
59	5. BIJLAGEN
60	5.1 ESRS-INDEX
66	5.2 IRO'S PER ESRS
74	5.3 AFKORTINGEN



2. BEDRIJFSPROFIEL



2.1 WAARDECREATIE

2.1.1 MISSIE EN VISIE

MISSIE



Samenbouwen met duurzame relaties

Dat doen we als familiebedrijf in de groothandel met aandacht voor de mens en onze maatschappelijke verantwoordelijkheid.

VISIE



De onmisbare partner van de bouw

Onze klanten willen niet zonder ons. Wij zetten ons landelijk vestigingennetwerk, sterke positie online, slimme logistiek, diepgaande kennis en innovatieve oplossingen in om maatwerk te leveren voor onze klanten.

KERNWAARDEN



DAADKRACHTIG

Wij zijn aanpakkers. Doelgericht en ondernemend.

De klant kan snel aan de slag.



DOORDACHT

Goed luisteren. Wat zijn uw uitdagingen?

We geven onze klanten grip met innovatieve oplossingen.



DESKUNDIG

Wij hebben passie voor onze producten. Iedere dag willen we daar meer over weten.

Het juiste advies voor de klant.



DUURZAAM

We streven in alles naar duurzaamheid. Duurzame relaties met collega's, klanten en leveranciers. Met onze producten en dienstverlening. En in onze bedrijfsvoering.

Wij helpen de duurzame ambities van onze klanten waar te maken.



BETROKKEN

Als familiebedrijf draait het bij ons om mensen: collega's, klanten en leveranciers. Ieder met hun eigen wensen, dromen, families en uitdagingen. We gaan met respect en plezier met elkaar om, waarbij een warme verstandhouding en wederkerigheid hoog in het vaandel staan.

De klant is onderdeel van de familie.

2.1.2 ESG-STRATEGIE

Als familiebedrijven geven we al generaties lang kennis, relaties en verantwoordelijkheid aan elkaar door. Dat perspectief bepaalt ook hoe we omgaan met onze medewerkers, het milieu en de grondstoffen waar onze sector van afhankelijk is. We geven ons bedrijf en de wereld op een goede manier door aan de volgende generaties. Mastermate verbetert haar directe sociale en milieu-impact en draagt actief bij aan een duurzame en menswaardige bouwsector. Dat vertaalt zich in drie richtingen: we verduurzamen onze bedrijfsvoering, ons werkgeverschap en onze dienstverlening. Dit langetermijnperspectief hebben we omgezet in een ESG-strategie (Environment, Social, Governance).

ESG-BELEID

We dragen bij aan een bouwsector die rekening houdt met mens, milieu en maatschappij. Niet omdat het moet, maar omdat het past bij wie we zijn. We delen kennis, werken samen met klanten, leveranciers en andere partijen, en sluiten aan op de Duurzame Ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties (SDG's). Die koers wordt bevestigd door de wereld om ons heen. Europese regelgeving stelt nieuwe eisen, klanten verwachten verduurzaming en financiers richten zich steeds meer op ESG-prestaties. Wat begon als intrinsieke motivatie is inmiddels ook een zakelijke noodzaak.

ESG-STRATEGIE

We hebben dit beleid vertaald in een ESG-strategie met drie pijlers.

- **Duurzame bedrijfsvoering:** We willen ons bedrijf en de wereld op een goede manier doorgeven aan de volgende generaties.
- **Duurzaam werkgeverschap:** we zorgen voor een veilige werkplek waar mensen zich ontwikkelen en graag blijven.
- **Duurzame dienstverlening:** we werken met verantwoorde producten en ondersteunen klanten die dezelfde richting op willen.

De landelijke directievergadering heeft deze strategie en de bijbehorende aanpak formeel goedgekeurd. De subdoelen, verantwoordelijkheden en bijbehorende hoofdstukken zijn uitgewerkt in onderstaande tabel.

De uitvoeringsverantwoordelijkheid van de ESG-strategie komt terug in het hoofdstuk Bestuursstructuur, vanaf pagina 55.



DUURZAME BEDRIJFSVOERING

SUBDOEL	VERANTWOORDELIJK	EINDVERANTWOORDELIJK	REF.
CO₂-prestatieladder niveau 2 In 2027 bereiken we niveau 2 van de CO ₂ -Prestatieladder (norm 4.0).	KAM-manager + Adviseur duurzaamheid & circulariteit	Directeur Mastermate TRG	Bedrijfsemissies p.29
CO₂-neutrale panden In samenwerking met pandeigenaren verduurzamen we alle vestigingen. In 2035 energieneutraal.	Verkoopleider Vestigingen	Directeur Mastermate VBT-	Bedrijfsemissies p.29
Zero Waste - afvalvrije bouwplaats Niet-gerecycled bedrijfsafval terug naar 0; verpakkingsmateriaal retour van de bouwplaats.	KAM-manager + Commercieel overleg	Directeuren TRG / BRI / VB	Uitgaande verpakkingen p.34
100% duurzame logistiek In 2035 emissievrij wagenpark; transportbewegingen minimaliseren.	Manager landelijke logistiek	Directeur Mastermate VBT-	Bedrijfsemissies p.29

DUURZAAM WERKGEVERSCAP

SUBDOEL	VERANTWOORDELIJK	EINDVERANTWOORDELIJK	REF.
Financiële gezondheid & baanzekerheid Stabiliteit door baangaranties en doorgroeimogelijkheden, laag verloop.	HR-manager	Directeur Mastermate WIL	Gezondheid medewerkers p.38
Optimaal welzijn medewerkers Veiligheid, welzijn en inclusiviteit als kern van werkgeverschap.	HR-manager	Directeur Mastermate WIL	Veiligheid medewerkers p.36
Maatschappelijke betrokkenheid Jaarlijks minimaal 3% nettowinst na belasting naar maatschappelijke initiatieven.	Manager Marketing	Directeur Mastermate DIV	Maatschappelijke betrokkenheid p.45

DUURZAME DIENSTVERLENING

SUBDOEL	VERANTWOORDELIJK	EINDVERANTWOORDELIJK	REF.
Circulair en duurzaam assortiment Een circulair en duurzaam assortiment opbouwen in samenwerking met ketenpartners.	Manager Assortiment en Inkoop	Commercieel directeur landelijk	Circulaire producten p.32
100% duurzaam verpakkingsmateriaal In 2030 uitsluitend duurzaam verpakkingsmateriaal voor inkomende en uitgaande stromen.	Logistiek Manager DC	Directeur Mastermate TRG	Uitgaande verpakkingen p.34
Circulaire dienstverlening Maximaal hergebruik van bouwmaterialen, minimaliseren van primaire grondstoffen.	Werkgroep circulariteit	Directeur Mastermate WIL	Circulaire producten p.32
Relaties in de keten gericht op verduurzamen Constante dialoog met leveranciers en klanten; kennisdeling via Cirkelstad en Renda.	Adviseur duurzaamheid & circulariteit	Directeur Mastermate VBT-	Circulaire producten p.32

2.2 ACTIVITEITEN

2.2.1 PRODUCTEN EN DIENSTEN

We zijn een bedrijf waar je mee en op kunt bouwen. Mastermate levert bouwgerelateerde producten, deskundig advies en doordachte oplossingen aan klanten in de bouwsector. Met 48 vestigingen verspreid over Nederland, ondersteund door een eigen distributiecentrum en logistiek netwerk, bedienen we bouwende partijen en vastgoedonderhoud door het hele land. Onze dienstverlening omvat verkoop, distributie, ondersteunende IT, bouwadvies en montage.

PRODUCTEN

ASSORTIMENT

Het assortiment bestaat uit 18 productgroepen met gebruiks- en verbruiksartikelen voor de bouw. Het assortiment groeit mee met de markt: in 2025 zijn 1.646 nieuwe artikelen opgenomen, alle binnen bestaande productgroepen.

Het assortiment bestaat uit de volgende productgroepen:

Dit assortiment is beschikbaar via al onze vestigingen, die dagelijks bevoorraad worden vanuit het distributiecentrum in Bleiswijk via tien hub-vestigingen door heel Nederland. Vanuit deze hubs wordt ook bezorgd bij onze klanten.

DIENSTEN

DESKUNDIG ADVIES EN MAATWERKOPLOSSINGEN

Onze specialisten geven deskundig advies en komen indien nodig op locatie om maatwerkoplossingen te bieden. In de praktijk betekent dat: we denken in een zo vroeg mogelijk stadium van de projectuitvoering mee om het maximale resultaat te behalen.

Zo nemen we bij ruwbouwprojecten een deel van de werkvoorbereiding uit handen en leveren we complete ankerplannen aan. Voor woningcorporaties nemen we het volledige beheer van de busvoorraden over, zodat vakmensen altijd beschikken over de juiste materialen en het aantal ritten tot een minimum wordt beperkt. Daarnaast verzorgen we de montage van hang- en sluitwerk en reparaties van gereedschap.

DUURZAME VERANDERINGEN

DUURZAAM ASSORTIMENT

We vervangen producten actief door duurzamere varianten. Om klanten inzicht te geven in de duurzaamheid van ons assortiment onderzoeken we met externe partners de mogelijkheden voor een productlabelingssysteem. Onder duurzamere varianten verstaan we producten met een lagere CO₂-emissie, een kleinere impact op milieu en natuur, verminderd gebruik van grondstoffen en/of goede arbeidsomstandigheden.

PRODUCTGROEPEN



Bevestigingsmiddelen en ankerwerk



Machines en handgereedschappen



Hang- & Sluitwerk, Deuren en Beslag



IJzerwaren



Vastgoedonderhoudsmaterialen



Persoonlijke beschermingsmiddelen



Lijmen en kitten



Klimmateriaal

Binnen ons assortiment onderscheiden we twee typen producten: gebruiksartikelen (investeringsgoederen) en verbruiksartikelen. Dat onderscheid is relevant omdat de duurzaamheidsaanpak per type verschilt. Bij gebruiksartikelen ligt de nadruk op een lange levensduur, repareerbaarheid, goed beheer en recyclebaarheid. Voor verbruiksartikelen geldt dat herbruikbaarheid, een milieuvriendelijke toepassing en een efficiënte inzet binnen het bouwproces leidend zijn.

DUURZAME DIENSTVERLENING

Naast een duurzamer assortiment verduurzamen we ook de manier waarop we werken en leveren. Onze toegevoegde waarde zit niet alleen in de kennis die we bieden, maar ook in hoe we onze logistieke rol invullen. We denken actief mee met klanten, houden rekening met de omgeving en stemmen af op gezamenlijke doelen.

Dat begint bij planning. Onze adviseurs analyseren de werkwijze, planning en opslagmogelijkheden op de bouwlocatie. Op basis daarvan stellen zij een praktisch advies op voor efficiënt voorraadbeheer, gericht op het beperken van verspilling en het verminderen van milieu-impact. Door vroegtijdig samen te plannen, de materiaalvraag te voorspellen en bestelmomenten te bundelen leveren we hoeveelheden die precies aansluiten bij het werk. We bieden klanten daar verschillende tools voor aan, zoals een lokaal werkmagazijn op de bouwplaats of voorkeurslijsten in onze BestelApp. Zonder overschot, zonder verspilling.

We beperken logistieke bewegingen en maximaliseren het elektrisch bezorgen. Dankzij ons eigen logistieke netwerk en onze centrale planning combineren we ritten slim en spelen we flexibel in op nieuwe verzoeken, zoals het ophalen van restmaterialen. Leveringen dicht bij onze hubs voeren we steeds vaker uit met elektrische bakfietsen. In 2025 was 2,5% van de dagelijkse ritten elektrisch. Alle bezorging loopt via één netwerk, onder eigen regie.

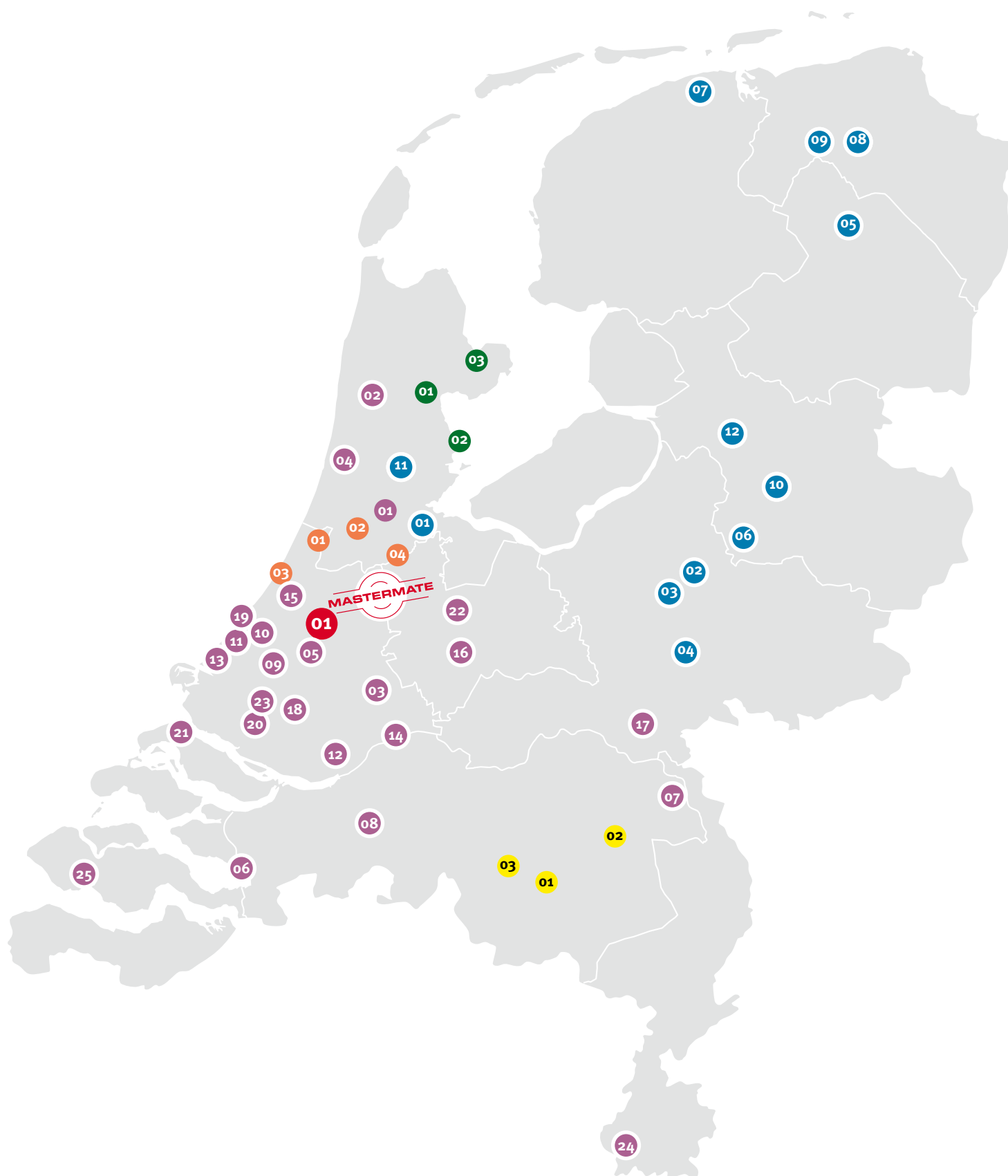
Ook op het gebied van verpakkingen zoeken we naar duurzamere oplossingen. Om het gebruik van verpakkingsmaterialen en afval bij de klant te verminderen, stimuleren we het gebruik van statiegeldkratten in plaats van eenmalige verpakkingen.

Die verduurzaming sluit aan bij wat we in de markt zien. De vraag naar circulaire producten is in 2025 verdubbeld ten opzichte van 2024. Uit klantcontact blijkt groeiende bewustwording over CO₂-uitstoot en circulair bouwen, al is die ontwikkeling bij veel klantorganisaties nog afhankelijk van een klein aantal mensen.

De relatie tussen onze dienstverlening en CO₂-reductie komt terug in het hoofdstuk Bedrijfsemissies en klimaatadaptatie, vanaf pagina 29.



2.2.2 VESTIGINGEN



#	Regiobedrijven	Locatienaam	Adres	Postcode en plaats	Provincie
01	Mastermate Distributiecentrum	Distributiecentrum Bleiswijk	Prismalaan West 33	2665 PC Bleiswijk	Zuid-Holland
01	Mastermate Technivo-Revamco	Mastermate Hillegom	Arnoudstraat 13	2182 DZ Hillegom	Zuid-Holland
02		Mastermate Hoofddorp	Robijnlaan 2	2132 WX Hoofddorp	Noord-Holland
03		Mastermate Katwijk	Ambachtsweg 4	2222 AK Katwijk	Zuid-Holland
04		Mastermate Uithoorn	Wiegerbruinlaan 81A	1422 CB Uithoorn	Noord-Holland
01	Mastermate Willemssen	Mastermate Eindhoven Eurokey	Avignonlaan 37	5627 GA Eindhoven	Noord-Brabant
02		Mastermate Gemert	Scheiweg 27	5421 XL Gemert	Noord-Brabant
03		Mastermate Oirschot	Industrieweg 7	5688 DP Oirschot	Noord-Brabant
01	Mastermate Diverna	Mastermate De Goorn	Wieder 12	1648 GB De Goorn	Noord-Holland
02		Mastermate Volendam	Julianaweg 208a	1131 DL Volendam	Noord-Holland
03		Mastermate Zwaagdijk	Zaadmarkt 15	1681 PD Zwaagdijk	Noord-Holland
01		Mastermate Amsterdam Amstel	H.J.E. Wenckebachstraat 6 V1	1096 AN Amsterdam	Noord-Holland
02		Mastermate Apeldoorn	Paramariboweg 99	7333 PA Apeldoorn	Gelderland
03		Mastermate VT Apeldoorn	Paramariboweg 99	7333 PA Apeldoorn	Gelderland
04	Mastermate Brinkman	Mastermate Arnhem	Simon Stevinweg 15a	6827 BS Arnhem	Gelderland
05		Mastermate Assen	Industrieweg 7	9402 NP Assen	Drenthe
06		Mastermate Deventer	Hanzeweg 38	7418 AT Deventer	Overijssel
07		Mastermate Dokkum	Hogedijken 45C	9101 WV Dokkum	Friesland
08		Mastermate Groningen	Hooghoudtstraat 8	9723 TG Groningen	Groningen
09		Mastermate VT Groningen	Liverpoolweg 3	9744 TW Groningen	Groningen
10		Mastermate Raalte	Zompstraat 30	8102 HX Raalte	Overijssel
11		Mastermate Zaandam	Vredeweg 46 d3	1505 HH Zaandam	Noord-Holland
12		Mastermate Zwolle	Curieweg 17	8013 RA Zwolle	Overijssel
01	Mastermate VBT-ZvR	Mastermate Amsterdam Westpoort	Gyroscoopweg 6B	1042 AB Amsterdam	Noord-Holland
02		Mastermate Alkmaar	Professor van der Waalsstraat 7-9	1821 BT Alkmaar	Noord-Holland
03		Mastermate Bergambacht	Smederijstraat 6	2861 GP Bergambacht	Zuid-Holland
04		Mastermate Beverwijk	Zuiderkade 31/Zuiderkade 29	1948 NG Beverwijk	Noord-Holland
05		Mastermate Bleiswijk	Hoefweg 186	2665 LE Bleiswijk	Zuid-Holland
06		Mastermate Bergen op Zoom	Witteveenweg 4	4612 RA Bergen op Zoom	Noord-Brabant
07		Mastermate Boxmeer	Romeinenstraat 22.01	5835 DX Beugen	Noord-Brabant
08		Mastermate Breda	Konijnenberg 47	4825 BC Breda	Noord-Brabant
09		Mastermate Delfgauw	Importweg 3	2645 EC Delfgauw	Zuid-Holland
10		Mastermate DH-Binckhorst	Wegastraat 69	2516 AN Den Haag	Zuid-Holland
11		Mastermate DH-Zuid	IJzerwerf 22	2544 ES Den Haag	Zuid-Holland
12		Mastermate Dordrecht	Pascalstraat 80A	3316 GR Dordrecht	Zuid-Holland
13		Mastermate 's-Gravenzande	Wattstraat 3	2691 GZ Gravenzande	Zuid-Holland
14		Mastermate Hardinxveld-G.	Wiedhaak 4	3371 KD Hardinxveld-G.	Zuid-Holland
15		Mastermate Leiden	Hadewychlaan 15	2331 BC Leiden	Zuid-Holland
16		Mastermate Nieuwegein	Brabanthaven 3d	3433 PJ Nieuwegein	Utrecht
17		Mastermate Nijmegen	Dr. Dé Blecourtstraat 72	6541 DK Nijmegen	Gelderland
18		Mastermate Rotterdam	Plompertstraat 48	3087 BD Rotterdam	Zuid-Holland
19		Mastermate Scheveningen	Dr. Lelykade 158	2583 CN Den Haag	Zuid-Holland
20		Mastermate Spijkenisse	Edisonweg 8	3208 KB Spijkenisse	Zuid-Holland
21		Mastermate Stellendam	Meester Snijderweg 2	3251 LJ Stellendam	Zuid-Holland
22		Mastermate Utrecht	Mississippidreef 91b	3565 CE Utrecht	Utrecht
23		Mastermate Vlaardingen	Produktiestraat 8	3133 ES Vlaardingen	Zuid-Holland
24		Mastermate Maastricht	Watermolen 3	6229 PM Maastricht	Limburg
25		Mastermate Middelburg	Tromboneweg 10	4337 WX Middelburg	Zeeland

Dit vestigingenoverzicht geeft de stand van zaken weer per 1 januari 2026.

2.2.3 WAARDEKETEN

Mastermate werkt samen met circa 500 leveranciers. Het grootste deel is gevestigd in Europa, met name in Duitsland en Nederland. De spreiding en het aantal leveranciers maken het lastiger volledige keteninformatie te verkrijgen, bijvoorbeeld over de herkomst van producten of gebruikte productiemethoden.



TOP-10 PRODUCTCATEGORIEËN



48
VESTIGINGEN

500+
LEVERANCIERS

60.000
ARTIKELN

INKOOPVERDELING

90%
NEDERLAND

Overige 10% verdeeld over:

Duitsland
België
Oostenrijk
Zweden
Zwitserland
Engeland
Frankrijk

DOWNSTREAM**LEVENSEINDE**

48 VESTIGINGEN



WERKVLOER / KLANT



SERVICE CENTER



WEELABEX RECYCLING

DOWNSTREAM ACTIVITEITEN

Vanuit onze vestigingen vindt de logistieke aflevering aan klanten plaats. We beperken het aantal logistieke bewegingen zoveel mogelijk door efficiënte planning en leveringen te combineren. Waar mogelijk zetten we elektrische voertuigen in en leveren we met bakfietsen.

LEVENSEINDE OF NIEUW LEVEN

Klanten kunnen kapotte machines, werkkleding en PBM's inleveren bij een Mastermatevestiging. Het Service Center repareert ze of voert ze af naar WEELABEX-recycling, waarmee afvalstromen worden beperkt en de levensduur van producten wordt verlengd.



2.2.4 MEDEWERKERS

Bij Mastermate zijn medewerkers deel van een informeel en collegiaal team van bijna 700 mensen, verspreid over de vijf regiobedrijven, de Coöperatie, het distributiecentrum en zelfstandige entiteiten Webshop 1 en Webshop 2. Goed werkgeverschap begint bij weten wie er bij je werkt en wat zij nodig hebben.

De Coöperatie Mastermate ondersteunt de regiobedrijven met centrale diensten zoals Assortimentsbeheer, Inkoop, ICT, Marketing, KAM en HR. Het distributiecentrum in Bleiswijk verzorgt de bevoorrading van Mastermate vestigingen en de verwerking van online bestellingen. Webshop 1 en Webshop 2 zijn zelfstandige entiteiten en daarom apart inzichtelijk gemaakt.

TOTAAL MEDEWERKERS

669 **686**

● 2024 ● 2025

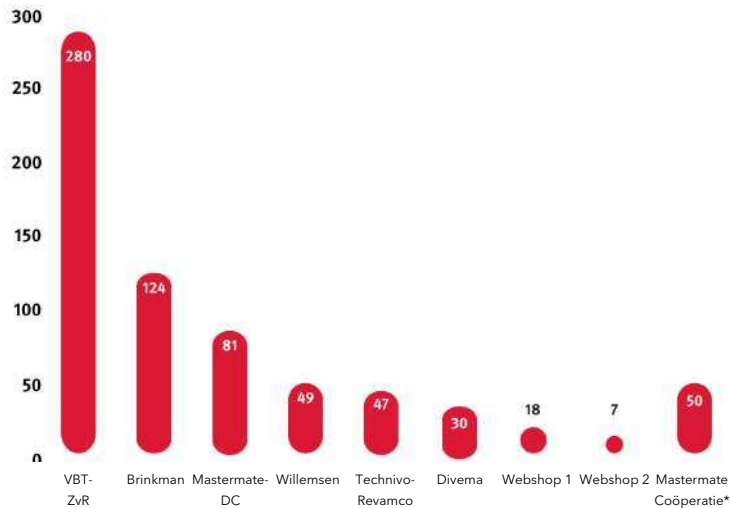
TOTAAL FTE

591 **597**

● 2024 ● 2025

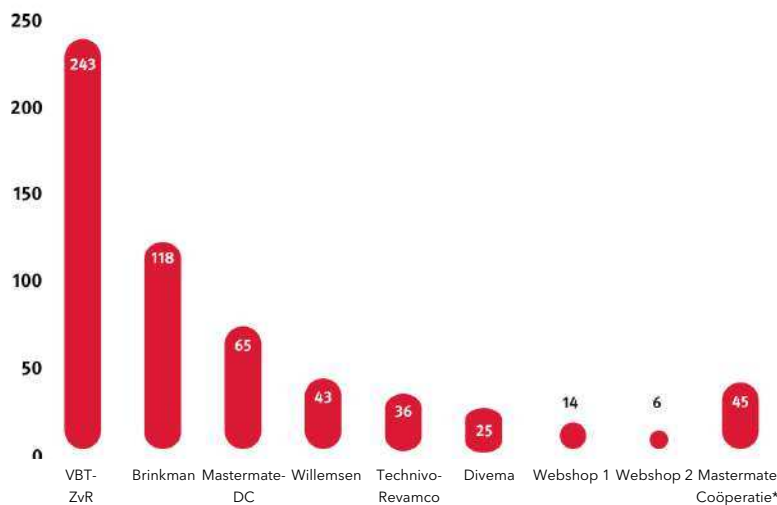
Alle aantallen en verhoudingen zijn aangegeven in headcount (personen), geteld per 31-12-2025, tenzij anders aangegeven.

Aantal medewerkers per bedrijf (2025)

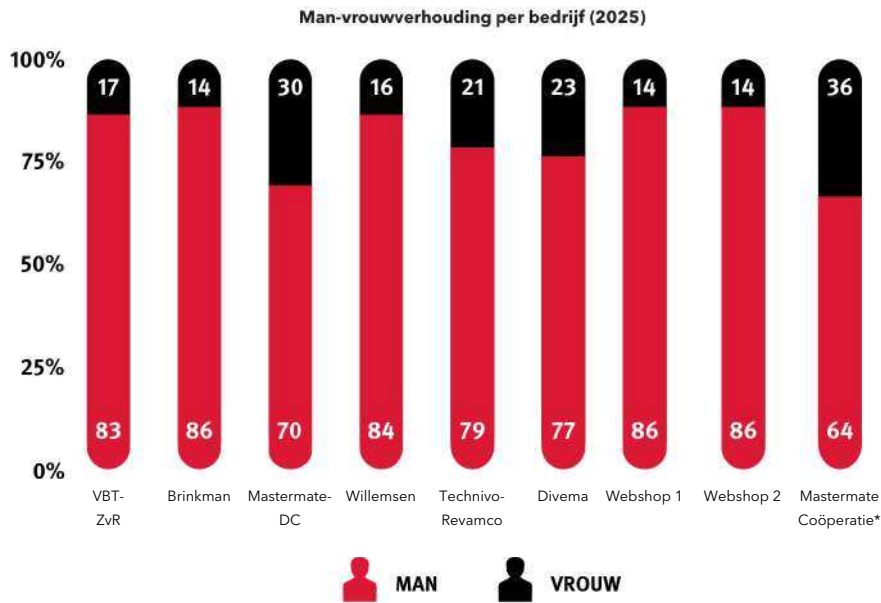


*Alle centrale afdelingen samen vormen de coöperatie.

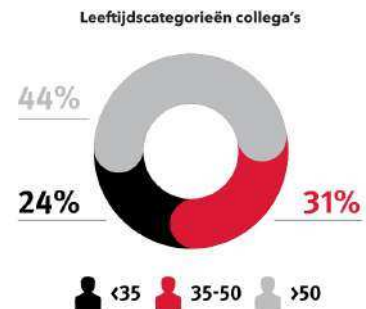
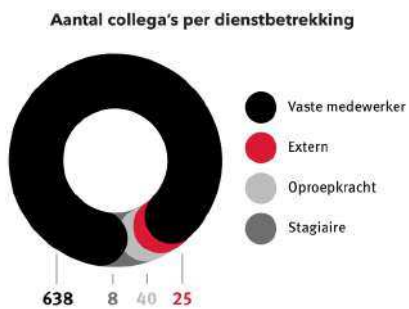
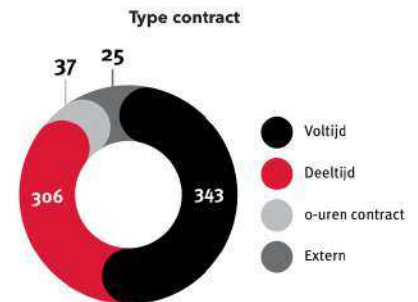
Aantal FTE per bedrijf (2025)



*Alle centrale afdelingen samen vormen de coöperatie.



*Alle centrale afdelingen samen vormen de coöperatie.



*Alle centrale afdelingen samen vormen de coöperatie.

2.2.5 STAKEHOLDERS

Mastermate onderscheidt zes stakeholdergroepen. Van medewerkers op de vestigingen en klanten op de bouwplaats tot aandeelhouders en gemeenschappen in de directe omgeving. Per groep brengen we in kaart welke onderwerpen spelen en hoe we in contact staan.

01 MEDEWERKERS  <i>"Vakmensen met passie voor kwaliteit, gezondheid en groei."</i> 7,4 MTO-score 2025 ONDERWERPEN • Arbeidsomstandigheden • Veiligheid en gezondheid • Vitaliteit en werkplezier • Zeggenschap en betrokkenheid RESULTATEN • Veilige werkomgeving via beleid en toezicht • Werksfeer scoort 7,6 – communicatie 6,3 • Toegankelijke meldstructuur • Inbreng via OR en werkgroepen KANALEN • Werkoverleggen team/vestiging/afdeling • Jaarlijkse medewerkersbijeenkomsten • MTO en exitgesprekken • Ondernemingsraad FREQUENTIE Doorlopend + jaarlijks	02 KLANTEN  <i>"Langdurige relaties met aannemers en woningbouw."</i> 8,9 Klanttevredenheid ONDERWERPEN • Klanttevredenheid en relaties • Betrouwbaarheid en kwaliteit • Transparantie en bereikbaarheid • Digitale toegankelijkheid RESULTATEN • Gemiddelde klantscore 8,9 in 2025 • Waardering voor vriendelijkheid en assortiment • Klantinzichten in strategische besluitvorming KANALEN • Dagelijks contact via vestigingen • Adviseurs telefonisch en op bouwplaats • Sociale media en digitale communicatie • Bedrijfsvideo's, bouwkrant, MI FREQUENTIE Doorlopend	03 PARTNERS & LEVERANCIERS  <i>"Samenwerking voor continuïteit en kennis."</i> 100+ Strategische partners ONDERWERPEN • Continuïteit toeleveringsketen • Ketensamenwerking en kennisdeling • Duurzame productontwikkeling • Professionalisering inkoop RESULTATEN • Structurele samenwerking • productbeschikbaarheid • Leverancierskennis bij productkeuzes • Stimulering duurzame initiatieven KANALEN • Assortiment & Inkoop overleg • Inkooporganisatie-sessies • Direct directie-contact • Informele afstemming FREQUENTIE Doorlopend + periodiek
04 AANDEEL- HOUDERS  <i>"Continuïteit binnen de familiebedrijf-structuur."</i> 100% Familiebedrijf ONDERWERPEN • Continuïteit en waardecreatie • Strategische sturing en governance • Financiële gezondheid • Behoud gekwalificeerd personeel RESULTATEN • Aandacht voor marktontwikkelingen • Gezamenlijke personele sturing • Borging familiebedrijf-structuur • ESG als governance-instrument KANALEN • Algemene Vergadering Aandeelhouders • Coöperatie ALV • Strategische directiesessies • Fysieke en digitale vergaderingen FREQUENTIE Periodiek + jaarlijks	05 LOKALE GEMEENSCHAPPEN  <i>"48 vestigingen in het hart van omgeving."</i> 48 Vestigingen ERPEN • Beperking overlast en hinder • Leefbaarheid en veiligheid • Verantwoord logistiek handelen • Lokale betrokkenheid RESULTATEN • Geen nachtleveringen in woongebieden • Zorg voor inpassing vestigingen • Oog voor geluidsoverlast KANALEN • Vestigingsmanagers met lokale gemeenschap • Afstemming met omwonenden • Terugkoppeling richting MT en ALV FREQUENTIE Doorlopend	06 BRANCHE- VERENIGINGEN  <i>"Sectorsamenwerking en belangenbehartiging."</i> 3 Verbanden ONDERWERPEN • Sectorontwikkeling en kennisdeling • Belangenbehartiging • Professionalisering sector • Vertegenwoordiging familiebedrijven RESULTATEN • Actief lid Zevij-Necomij • Branchebreed overleg via Vertaz • Ondersteuning Familiebedrijven NL • Toegang tot kennis en netwerken KANALEN • Zevij-Necomij bijeenkomsten • Vertaz overleg • Familiebedrijven Nederland netwerk FREQUENTIE Periodiek

2.3 DUBBELE MATERIALITEITSANALYSE

2.3.1 DUBBELE MATERIALITEITSANALYSE

Met vijf samenwerkende familiebedrijven, 48 48 tingen en een breed assortiment raken we aan veel duurzaamheidsonderwerpen. Van de uitstoot van ons wagenpark tot de arbeidsomstandigheden bij onze leveranciers, en van de veiligheid van onze producten tot de manier waarop we met bedrijfsgegevens omgaan. De vraag is niet óf we met duurzaamheid bezig moeten zijn, maar waar we de meeste impact maken. Om dat te bepalen hebben we in 2024 een dubbele materialiteitsanalyse (DMA) uitgevoerd met behulp van een externe consultant, conform de Europese rapportagestandaarden voor duurzaamheid (ESRS).

DUBBELE MATERIALITEIT

Dubbele materialiteit betekent dat we elk duurzaamheidsonderwerp vanuit twee kanten bekijken. We willen niet alleen weten wat ons effect is op de buitenwereld, maar ook wat de buitenwereld voor effect heeft op ons. Die twee perspectieven samen geven een compleet beeld van welke onderwerpen er voor Mastermate werkelijk toe doen.

Een onderwerp dat op minstens één van beide dimensies hoog scoort, noemen we materieel. Over materiële onderwerpen rapporteren we in dit verslag.

IMPACT MATERIALITEIT

De eerste dimensie is impactmaterialiteit. Daarbij kijken we naar de gevolgen van onze activiteiten voor mens, milieu en maatschappij. Niet alleen wat er binnen onze eigen muren gebeurt, maar ook verderop in de keten. Denk aan de productie van de materialen die we inkopen, het transport naar onze vestigingen en het gebruik van onze producten door klanten.

Om die impact goed in beeld te krijgen hebben we het aan onze stakeholders gevraagd. Klanten, medewerkers en leveranciers gaven via een enquête aan welke onderwerpen zij het belangrijkste vinden. Hun beoordeling weegt voor 75% mee. Een interne werkgroep van acht medewerkers vulde dit aan met een eigen analyse van positieve en negatieve impacts (25%). Bij negatieve impacts is gekeken naar de omvang, hoeveel mensen geraakt worden en of de gevolgen omkeerbaar zijn.

FINANCIËLE MATERIALITEIT

De tweede dimensie is financiële materialiteit. Hier draaien we het perspectief om. Niet welke invloed wij hebben op de wereld om ons heen, maar welke invloed duurzaamheidsonderwerpen hebben op ons. Het gaat om de risico's en kansen die ze meebrengen voor onze financiële prestaties en continuïteit.

Het directieteam heeft per onderwerp beoordeeld hoe groot de financiële risico's en kansen zijn op de middellange termijn (5 jaar).

ONDERWERPEN EN SCORES

Een interne werkgroep van acht medewerkers heeft op basis van de ESRS, externe expertise en sectoronderzoek 17 duurzaamheidsonderwerpen geïdentificeerd die relevant kunnen zijn voor Mastermate. In onderstaande tabel staan alle onderwerpen met hun definitie en de scores op beide dimensies.

Legenda

MATERIALITEITSONDERWERPEN

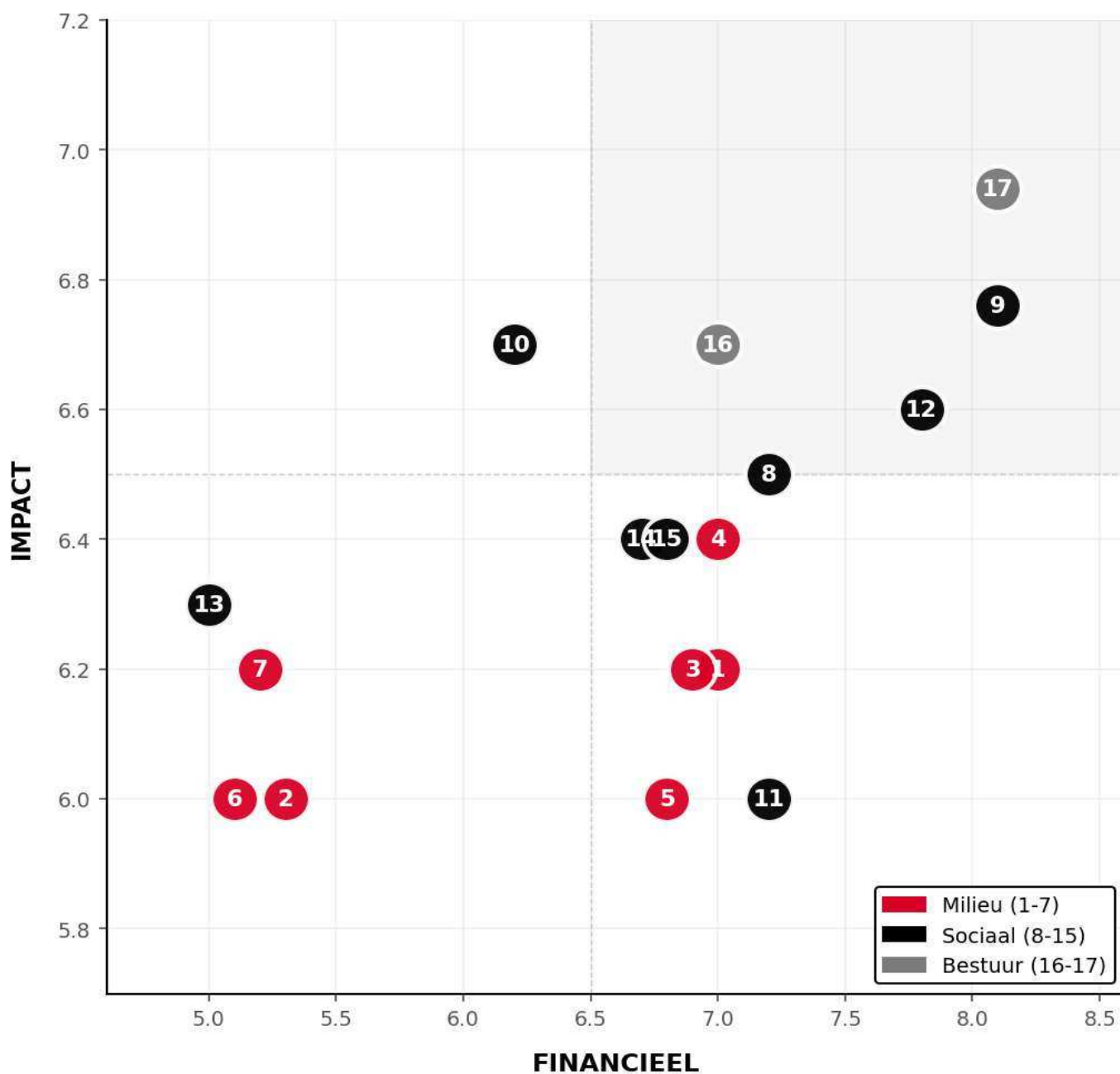
Van de 17 onderwerpen zijn er 12 als materieel uit de analyse gekomen. Zes daarvan scoren op beide dimensies, drie alleen financieel en drie alleen op impact.

- Bedrijfsethiek en integriteit
- Bedrijfsemissies en klimaatadaptatie
- Gezondheid van de medewerkers
- Lokale maatschappelijke betrokkenheid
- Medewerkersrechten
- Productcirculariteit
- Systeembeveiliging en gegevensbescherming
- Sociaal werkgeverschap
- Talent- en medewerkersontwikkeling
- Uitgaande verpakkingen
- Veiligheid van de medewerkers
- Veiligheid van de productgebruikers

De volgende vijf onderwerpen zijn niet als materieel beoordeeld. Rapportage volgens de ESRS is voor deze onderwerpen niet verplicht. We gaan er kort op in het hoofdstuk Niet-materialiteitsonderwerpen.

- Afvalstromen
- Medewerkers in de waardeketen
- Biodiversiteit en natuurbehoud
- Ketenemissies

#	Thema	Onderwerp	Definitie	Impact	Financieel	Pagina
1	Milieu	Bedrijfsemissies en klimaatadaptatie	De broeikasgassen die worden uitgestoten, het energieverbruik van de gebouwen en van het wagenpark en het treffen van maatregelen om Mastermate klimaatbestendig te maken.	6,2	7,0	29
2	Milieu	Ketenemissies	De broeikasgassen die worden uitgestoten bij de grondstofwinning, het transport en de productie van de producten die Mastermate inkoopt, evenals de uitstoot bij afvalverwerking en het producttransport door de klant.	6,0	5,3	29
3	Milieu	Productcirculariteit	Het gebruik van hernieuwbare materialen, hergebruik van materialen en hergebruik van producten binnen het assortiment van verbruiks- en gebruiksproducten van Mastermate.	6,2	6,9	31
4	Milieu	Uitgaande verpakkingen	Het gebruik van hernieuwbare, herbruikbare en overige verpakkingen van Mastermate-producten (zoals winkel-, transport- en productverpakkingen, die zijn gebruikt door Mastermate of de fabrikant, en worden weggegooid door de gebruiker).	6,4	7,0	33
5	Milieu	Afvalstromen	De afval- en reststromen die ontstaan uit de eigen bedrijfsactiviteiten van Mastermate, inclusief de ontvangen transportverpakkingen afkomstig van leveranciers en de afval- en restromen die Mastermate verzamelt van de klant.	6,0	6,8	29
6	Milieu	Vervuiling in de upstream keten	De bodemvervuiling, watervervuiling en luchtvervuiling die plaatsvinden bij de grondstofwinning en productie van de producten die Mastermate inkoopt.	6,0	5,1	29
7	Milieu	Biodiversiteit en natuurbehoud	De conservatie van natuur, habitat en biodiversiteit in de herkomstgebieden van de grondstoffen die worden gebruikt in de producten van Mastermate en rondom de eigen vestigingen.	6,2	5,2	29
8	Sociaal	Veiligheid van de medewerkers	De fysieke en sociale veiligheid van iedereen die werkt bij Mastermate.	6,5	7,2	36
9	Sociaal	Gezondheid van de medewerkers	De fysieke en mentale gezondheid van iedereen die bij Mastermate werkt.	6,8	8,1	37
10	Sociaal	Medewerkersrechten	De vrijheid van iedereen die werkt bij Mastermate, om zich te kunnen verenigen, het ontvangen van een leefbaar loon en het recht op een vaste baan.	6,7	6,2	39
11	Sociaal	Sociaal werkgeverschap	Het bevorderen van een inclusieve bedrijfscultuur met eerlijke en gelijke kansen, een divers personeelsbestand, en werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt voor iedereen die werkt bij Mastermate.	6,0	7,2	40
12	Sociaal	Talent- en medewerkersontwikkeling	De mogelijkheden voor professionele en persoonlijke ontwikkeling voor medewerkers in dienst bij Mastermate.	6,6	7,8	42
13	Sociaal	Medewerkers in de waardeketen	De omstandigheden, arbeidsvoorwaarden en rechten waarin ketenmedewerkers hun werkzaamheden uitvoeren voor de productie van de producten uit het assortiment van Mastermate.	6,3	5,0	17
14	Sociaal	Lokale maatschappelijke betrokkenheid	Werkgelegenheid behouden en bevorderen en betrokken opstellen naar de lokale maatschappij en omgeving van Mastermate.	6,4	6,7	44
15	Sociaal	Veiligheid van de productgebruikers	De mogelijke veiligheids- en gezondheidseffecten op de personen die de producten van Mastermate gebruiken.	6,4	6,8	47
16	Bestuur	Systeembeveiliging en gegevensbescherming	De praktijken, systemen en processen binnen Mastermate die zijn ontworpen om haar bedrijfsactiviteiten te ondersteunen op een dusdanige wijze dat bedrijfsgegevens, medewerkers- en klantgegevens beschermd zijn tegen datalekken en beveiligingsinbreuken.	6,7	7,0	49
17	Bestuur	Bedrijfsethiek en integriteit	Een open bedrijfscultuur die zich kenmerkt door eerlijkheid en met duidelijke sociale en ethische kaders, met een zerotolerancebeleid voor corruptie, eerlijke concurrentie, ruimte en bescherming voor klokkenluiders en verantwoorde lobbyactiviteiten.	6,9	8,1	52

MATERIALITEITSMATRIX

Legenda — kleuren tabel (p.22) & matrix

LEGENDA

Financieel & impact	Materialiteit volgens beide dimensies
Financieel	Materialiteit volgens de financiële dimensie
Impact	Materialiteit volgens de impact dimensie
8,1	Grote impact, kans en/of risico
5,0	Kleine impact, kans en/of risico

2.3.2

NIET-MATERIALITEITSONDERWERPEN

Niet alle duurzaamheidsonderwerpen uit de DMA zijn als materieel beoordeeld. Dat betekent dat we over deze onderwerpen niet verplicht zijn te rapporteren volgens de ESRs. We vinden het wel belangrijk om te laten zien waar we staan.

De achtergrond van de DMA beschrijven we in het hoofdstuk Dubbele materialiteitsanalyse, vanaf pagina 23.

AFVALSTROMEN

We werken toe naar een afvalvrije bedrijfsvoering in 2030. Daarbij richten we ons op de afval- en reststromen uit onze eigen activiteiten, de transportverpakkingen van leveranciers en het afval dat we van klanten terugnemen.

De focus ligt op drie speerpunten: het terugbrengen van niet-gerecycled bedrijfsafval naar nul procent, het verminderen van verpakkingsmateriaal en de inname van restproducten vanaf de bouwplaats als stap richting een afvalvrije bouwplaats. Ingezamelde materialen worden gecontroleerd en gereinigd, en daarna opgenomen in onze reguliere voorraad voor hergebruik bij nieuwe bouwprojecten.

Hoe de inname van restproducten werkt beschrijven we in het hoofdstuk Productcirculariteit, vanaf pagina 32.

EIGEN ACTIVITEITEN

In onze vestigingen hebben we recyclestraten ingericht waarin zes afvalstromen gescheiden worden ingezameld:

- Biologisch afbreekbare koffiebekers
- Plastic verpakkingen en drankenkartons (PD)
- Kleding en persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's)
- Papier en karton
- Oud ijzer
- Statiegeldblikjes en -flesjes

Elke vestiging heeft een aparte PD-kliko voor plastic verpakkingen en drankenkartons, die door een erkende afvalverwerker worden opgehaald. Kleding en PBM's worden ingezameld via stichting GAIA, een partner die zich richt op het duurzaam recyclen van bedrijfskleding. Papier en karton worden centraal ingezameld via het distributiecentrum en gerecycled. Oud ijzer wordt lokaal verzameld en via de hub afgevoerd voor recycling. De opbrengst van ingezamelde statiegeldblikjes en -flesjes doneren we aan de voedselbank. Daarnaast heeft elke vestiging een Stibat-ton voor accu's en batterijen, een restafvalcontainer en een inzamelzak voor zachte plastics zoals wikkel- en krimpfolies.



KETENACTIVITEITEN

Mastermate biedt een afvalterugnameprogramma aan als service voor klanten. We nemen verschillende afvalstromen vanaf de bouwplaats retour. Voor kleding, PBM en oud ijzer geldt dezelfde verwerking als binnen onze eigen activiteiten. Andere materialen, zoals purschuimbussen, speciekuipen en kapotte emmers en niet-repareerbare machines, vragen om een aparte verwerkingsroute. De purschuimbussen gaan retour naar de leverancier, die ze hoogwaardig recyclet en opnieuw inzet in de productie. Kapotte emmers en speciekuipen gaan terug naar de producent en worden verwerkt tot nieuwe producten. Niet-repareerbare machines worden afgevoerd naar een gespecialiseerde recycler.

MEDEWERKERS IN DE WAARDEKETEN

De producten in ons assortiment worden wereldwijd geproduceerd. Hoewel we in Nederland dicht bij de markt staan, hebben we als individuele groothandel beperkte invloed op de arbeidsomstandigheden bij producenten en leveranciers. Onze inkoopvereniging Zevij-Necomij is aangesloten bij Sustainabuild Collective, een stichting van marktpartijen die samen werken aan meer transparantie in de keten. Via een gezamenlijk platform worden leveranciers bevestigd op onder meer mensenrechten, arbeidsomstandigheden en herkomst van producten.

BIODIVERSITEIT EN NATUURBEHOUD

Biodiversiteit kan onder druk staan door de winning van grondstoffen en de productie van bouwmaterialen. Omdat we zelf niet produceren maar distribueren, is onze directe invloed beperkt. We hebben op dit moment geen apart beleid op biodiversiteit, maar besteden er op onze eigen locaties wel aandacht aan.

Bij het distributiecentrum en enkele vestigingen zijn insectenhotels geplaatst, omgeven door planten en bloemen om biodiversiteit te bevorderen. Op sommige vestigingen wordt groen aangeplant om de natuurlijke omgeving te versterken.

KETENEMISSIONS

Bij de productie, het transport en de afvalverwerking van de producten die we inkopen komen broeikasgassen vrij. Als distributeur produceren we zelf niet, maar met meer dan 500 leveranciers in de keten is onze indirecte voetafdruk nog onvoldoende in beeld. Het meetbaar maken van die uitstoot is een complexe opgave die samenwerking en gestructureerde dataverzameling vraagt.

Een belangrijke stap daarin is de CO₂-Prestatieladder, een keurmerk waarmee organisaties aantonen dat ze actief hun CO₂-uitstoot meten en reduceren. In 2025 zijn we begonnen met het traject naar trede 2. De nieuwe norm 4.0 hanteert drie niveaus en wordt vanaf 2027 verplicht. Het traject duurt acht maanden en brengt onder meer twee kwalitatieve ketenanalyses met zich mee. Die geven ons voor het eerst concreet inzicht in de uitstoot die buiten onze eigen organisatie plaatsvindt.

VERVUILING IN DE UPSTREAM KETEN

Bij de productie en grondstofwinning van bouwmaterialen kunnen schadelijke stoffen in bodem, water of lucht terechtkomen. Denk aan chemicaliën bij de bewerking van metalen of emissies bij de productie van kunststoffen. Daarom brengt de inkoopafdeling in kaart welke producten een milieucertificering hebben. Die certificeringen beoordelen onder meer de afwezigheid van schadelijke stoffen, recyclebaarheid, biologische afbreekbaarheid en efficiënt watergebruik. Zo bouwen we stapsgewijs aan een completer beeld van de milieu-impact van ons assortiment.

3. MATERIALITEIT



3.1 MILIEU

3.1.1 BEDRIJFSEMISSIES EN KLIMAATADAPTATIE

De broeikasgassen die worden uitgestoten, het energieverbruik van de gebouwen en van het wagenpark en het treffen van maatregelen om Mastermate klimaatbestendig te maken.

Mastermate wil in 2035 CO₂-neutraal zijn op scope 1 en 2. Met 48 vestigingen, een distributiecentrum en een wagenpark dat grotendeels op diesel rijdt, is dat een opgave die we niet van de ene op de andere dag oplossen. Maar elk jaar zetten we stappen.

KLIMAATBELEID

We richten ons op het vermijden van fossiele brandstoffen door het elektrificeren van ons wagenpark, het verduurzamen van onze gebouwen en de inkoop van 100% Nederlandse windenergie. Tegelijkertijd verbeteren we onze energie-efficiëntie door isolatie, energiezuinige installaties en monitoring via ons Energiebeheersysteem (EBS). Waar we emissies nog niet kunnen vermijden, compenseren we via Garanties van Oorsprong (GvO's). Het zijn geen losse initiatieven maar onderdelen van een integrale aanpak die we elk jaar aanscherpen.

Om onze voortgang bij te houden werken we met een transitieplan, opgebouwd uit een CO₂-managementplan en een CO₂-reductieplan. Daarin meten we onze uitstoot volgens ISO 14064, de internationale standaard voor het rapporteren van broeikasgasemissies. De nulmeting is uitgevoerd in 2016. Sindsdien stellen we concrete reductiedoelen en beoordelen we de voortgang elk half jaar. De werkgroep duurzame gebouwen neemt per vestiging verduurzamingsmaatregelen. Dit transitieplan is goedgekeurd door de directie en het management, en extern gevalideerd. Als externe toets certificeren we ons via de CO₂-Prestatieladder.

MAATREGELEN BEDRIJFSEMISSIES EN KLIMAATADAPTATIE

WAGENPARK

Ons wagenpark bestaat uit bestelbussen en personenauto's. De bestelbussen rijden grotendeels op diesel, de personenauto's steeds vaker elektrisch. Bij het einde van de levenscyclus van een voertuig bekijken we of een elektrisch alternatief mogelijk is. Daarnaast hebben we beperkt geëxperimenteerd met alternatieve brandstoffen zoals HVO. Hiervoor is nog weinig aanbod in de markt.

We beschikken over 89 laadpalen, gevoed met 100% groene stroom. Van 69 laadpalen is het verbruik gekoppeld aan een portal waarmee we het energieverbruik van het wagenpark monitoren. De overige 20 zijn nog niet aangesloten op dat portal, maar worden bij een natuurlijk vervangmoment meegenomen.

DUURZAME GEBOUWEN

De werkgroep duurzame gebouwen coördineert de verduurzaming van onze vestigingen. Inmiddels zijn 10 van de 48 vestigingen gasvrij. Zonnepanelen zijn geïnstalleerd op bijna alle vestigingen die hiervoor geschikt zijn, de laatste worden deze jaren voorzien.

We nemen de volgende maatregelen om het energieverbruik te verlagen.

Isolatie



gevels en daken worden beter geïsoleerd om warmteverlies te verminderen. Als het verduurzamen van een bestaand gebouw niet rendabel is, kiezen we bij verhuizing voor een duurzamer alternatief. De vestiging Den Haag-Zuid is om die reden verhuisd. De vestiging 's-Gravenzande volgt in 2026.

Energiebeheersysteem



we monitoren en benchmarken energiestromen per vestiging en oppervlakte. Zo sporen we afwijkingen op en optimaliseren we het verbruik

Verlichting en installaties



energiezuinige lampen, lichtsensoren en energie-efficiënte installaties dragen bij aan een lager verbruik

Voorkomen van verspilling



we screenen nieuwe aankopen op energiebesparingsmogelijkheden en vermijden onnodig stand-byverbruik

DUURZAME LOGISTIEK

Om transportbewegingen te beperken combineren we levering met lokaal voorraadbeheer op de bouwplaats. Door een lokaal magazijn aan te vullen verminderen we het aantal ritten. In stedelijke gebieden leveren we in toenemende mate met bakfietsen of elektrische bestelbussen.

GROENE ENERGIE

Alle vestigingen maken gebruik van 100% groene stroom. In 2025 hebben we daarnaast 341.349 kWh aan Garanties van Oorsprong (GvO's) aangekocht. Deze zijn gecertificeerd via een VertiCer cancellation statement, wat betekent dat ze officieel zijn ingezet om grijze stroom te compenseren en niet meer verhandelbaar zijn. Daarvan is 260.539 kWh gecompenseerd voor het elektriciteitsverbruik en 80.810 kWh voor het elektrische wagenpark. In totaal is 170 ton CO₂-emissie gecompenseerd over 2025.

SCOPE 1 EN 2 EMISSIES

In 2025 hebben we in totaal 1.646 ton CO₂ uitgestoten over scope 1 en 2. Dat is een reductie van 5,0% ten opzichte van 2024 en 11,3% ten opzichte van ons basisjaar 2020. De daling komt met name doordat we minder gas verbruiken en het aantal dieselkilometers afneemt. Tegelijkertijd stijgt onze scope 2 uitstoot doordat het elektrische wagenpark groeit. Die verschuiving van fossiel naar elektrisch is gewenst, ook al drukt het op korte termijn de totale reductiecijfers omhoog.

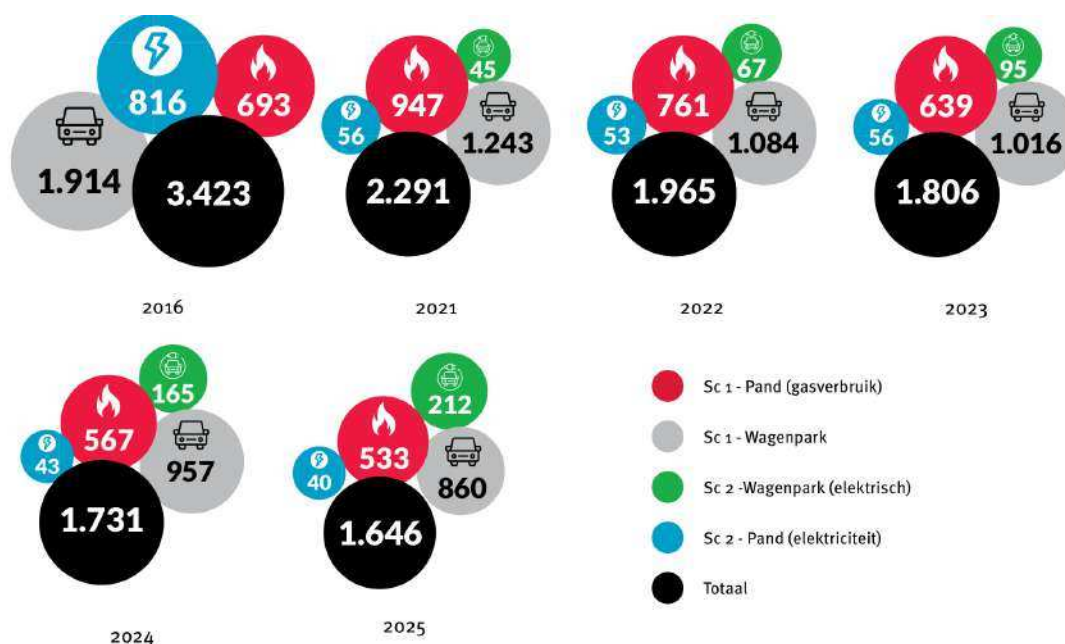
Voor vijf vestigingen van VBT-ZvR zijn de emissies gebaseerd op een aanname uit 2024. De daadwerkelijke verbruiksgegevens waren ten tijde van dit verslag nog niet beschikbaar.

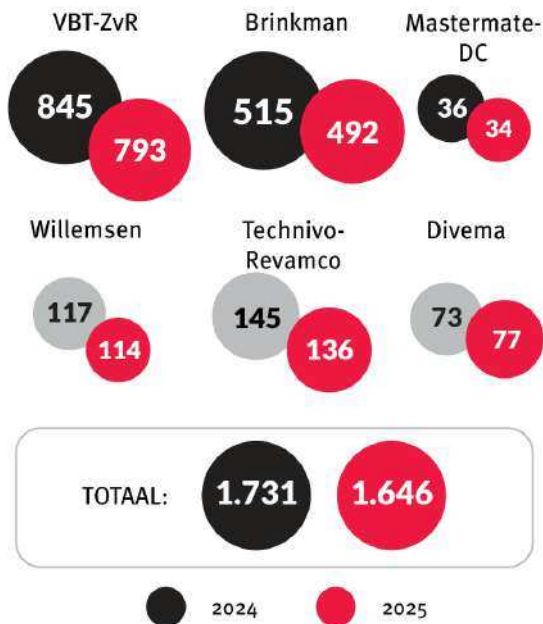
SCOPE 1

De scope 1 emissies bedragen in 2025 1.393 ton CO₂. Het merendeel komt van het wagenpark, de rest van gasverbruik voor de verwarming van vestigingen. In 2016 bedroeg het gasverbruik nog 693 ton CO₂ bij 35 vestigingen. Ondanks de groei naar 48 vestigingen is dat gedaald naar 533 ton CO₂.

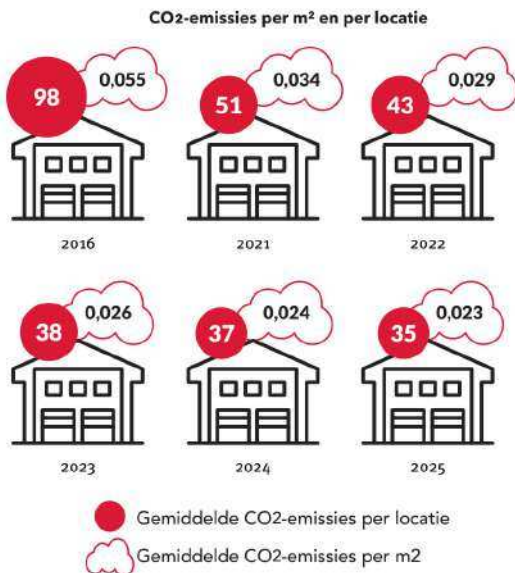
SCOPE 2

De scope 2 emissies bedragen in 2025 252 ton CO₂. Het grootste deel komt van het elektrische wagenpark. Het elektriciteitsverbruik van de vestigingen is ten opzichte van 2016 met ruim 94% gedaald.

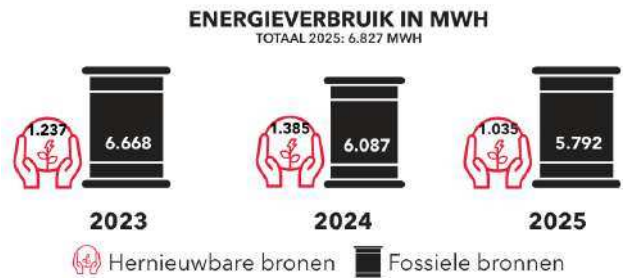
CO₂-uitstoot Scope 1 en 2 (in tonnen CO₂)

CO₂-uitstoot Scope 1 en 2 per bedrijf (in tonnen CO₂)**EMISSION PER LOCATIE EN M₂**

Ondanks de groei van 35 naar 48 vestigingen is de CO₂-emissie per locatie gedaald naar 35 ton in 2025. Per vierkante meter bedraagt de uitstoot 0,023 ton CO₂. Dat laat zien dat de verduurzaming van onze gebouwen effect heeft.

**ENERGIEVERBRUIK EN ENERGIEMIX**

Het totale energieverbruik van Mastermate bedraagt in 2025 6.827 MWh, een daling ten opzichte van 2024 (7.473 MWh) en 2023 (7.905 MWh). Van het totale verbruik is 84,8% afkomstig uit fossiele bronnen en 15,2% uit hernieuwbare bronnen. Het aandeel hernieuwbaar is lager dan in 2024 (18,5%). Dat komt doordat het elektriciteitsverbruik van de vestigingen is gedaald.

**DOELSTELLINGEN BEDRIJFSEMISSIES EN KLIMAATADAPTATIE**

Ons doel was om in 2025 ten opzichte van 2020 15% CO₂-reductie te realiseren over scope 1 en 2. De gerealiseerde reductie is 11,3%. We hebben de doelstelling niet gehaald. De belangrijkste reden is de groei van het elektrische wagenpark. De scope 1 emissies zijn met 22,3% gedaald, maar die winst wordt deels tenietgedaan doordat het laden van elektrische voertuigen in scope 2 wordt meegeteld.

In 2026 certificeren we onder de oude norm op niveau 3. In 2027 werken we toe naar certificering volgens trede 2 van de nieuwe norm van de CO₂-Prestatieladder. In aanloop daarop worden de driejaarlijkse reductiedoelstellingen opnieuw opgesteld.

3.1.2 PRODUCTCIRCULARITEIT

Het gebruik van hernieuwbare materialen, hergebruik van materialen en hergebruik van producten binnen het assortiment van verbruiks- en gebruiksproducten van Mastermate.

Al tientallen jaren repareert Mastermate machines voor klanten. Inmiddels gaat het verder dan reparatie: we bieden gebruikte producten en producten van circulaire materialen aan, werken samen met slopers en aannemers om materialen terug te winnen en helpen klanten bij het recyclen van werkkleding. Stap voor stap wordt het circulaire productaanbod groter.

BELEID OP PRODUCTCIRCULARITEIT

Als groothandel produceren we niet zelf, maar we bepalen wel wat we aanbieden en hoe we omgaan met producten aan het einde van hun levensduur. Dat geeft ons een bijzondere positie in de keten. We kunnen ervoor kiezen om circulaire producten op te nemen in ons assortiment, om machines te repareren in plaats van af te voeren en om samen te werken met slopers en aannemers die bouwmaterialen terugwinnen.

Ons beleid is in samenwerking met klanten en verschillende afdelingen van Mastermate opgesteld en richt zich op het verminderen van uitstoot en verantwoord grondstofgebruik. Ons circulaire assortiment bestaat op dit moment uit producten die we (veelal samen met partners) hebben gedemonteerd, schoongemaakt, opgeknapt en technisch gecontroleerd. C2C-gecertificeerde producten vallen hier nog niet onder. We volgen de ontwikkelingen op dat gebied en onderzoeken welke circulaire oplossingen haalbaar en schaalbaar zijn.

ONS CIRCULAIRE AANBOD

We willen producten zo lang mogelijk in gebruik houden. Daarbij volgen we de principes van de R-ladder: hergebruiken waar het kan, repareren als het kapot is, opknappen als het een tweede leven verdient en recyclen als er geen andere optie is.

CIRCULAIR ASSORTIMENT HERGEBRUIK EN OPKNAPPEN

Mastermate heeft ongeveer 50.000 verschillende producten op voorraad. In 2025 hebben daarvan ongeveer 60 het label circulair; voornamelijk sanitair, hang- en sluitwerk en deurdrangers. Met ons eigen logistieke netwerk bezorgen we niet alleen, maar halen we ook materialen op bij klanten.



SERVICE CENTER (REPARATIE)

Klanten kunnen kapotte machines inleveren bij een Mastermate-vestiging. Het Service Center repareert ze, waardoor de levensduur wordt verlengd en afvalstromen worden verminderd. In 2025 zijn 6.312 reparatieverzoeken binnengekomen. Daarvan zijn 5.141 machines gerepareerd, 297 niet-repareerbaar retour gegaan en 874 afgevoerd naar WEELABEX-recycling.

POWERMIX (PREVENTIEF ONDERHOUD)

Voor klanten die zekerheid willen hun machines bieden we de Powermix-service. De klant koopt hiermee drie jaar lang diefstaldekking, alle reparaties en periodieke keuringen af. In 2025 is de service afgesloten voor 653 machines.

WERKKLEDING EN PBM (RECYCLING)

Wanneer producten niet meer hoogwaardig hergebruikt kunnen worden, faciliteren we recycling. Klanten kunnen gebruikte werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen inleveren bij onze vestigingen. In 2025 is in totaal ruim 1.700 kilogram werkkleding

HOE WE CIRCULARITEIT STIMULEREN

Naast ons eigen aanbod werken we intensief samen met partners om de toevoer van circulaire materialen te vergroten en kennis over circulariteit te delen.

SLOOP EN RENOVATIE

Bij sloop- en renovatieprojecten komen bruikbare materialen vrij. We werken nauw samen met aannemers en slopers en zijn het aanspreekpunt voor de afname van die materialen. In 2025 zijn we doorlopend in gesprek geweest met partners over kwaliteit en doorlooptijd. In 2026 verwachten we samen met onze partners op te schalen om aan de groeiende vraag te voldoen.

KENNISNETWERKEN EN BEWUSTWORDING

We zijn actief op de kennisplatformen Renda en Cirkelstad. Uit deze netwerken zijn contacten gekomen met klanten waarmee we samen onze circulaire dienstverlening kunnen opschalen. Binnen alle regiobedrijven zijn ambassadeurs voor circulariteit aangesteld die bijdragen aan de zichtbaarheid en implementatie binnen de organisatie.

GEPLANDE MAATREGELEN

Om het circulaire productaanbod verder te laten groeien, werken we op verschillende plekken in de keten aan concrete stappen. In de Rotterdamse regio werken we via een stichting samen met ketenpartners aan het hergebruik van materialen. Een deel van de circulaire artikelen wordt via dit netwerk schoongemaakt en opgeknapt.

In het distributiecentrum verbeteren we de registratie en standaardisatie van inkomende en uitgaande circulaire materiaalstromen. Dat geeft meer inzicht in productuitval en de omvang van retourstromen. De volledige ketenkosten zijn nog niet in beeld. Dat brengen we in 2026 in kaart.

DOELSTELLINGEN PRODUCTCIRCULARITEIT

Onze doelstelling was om in 2025 80 circulaire producten op voorraad te hebben. Met 60 producten hebben we die niet gehaald. De groei ten opzichte van 2024 (55) is beperkt.

De klant bepaalt de behoefte aan circulaire producten. Daarom zijn we intensief in gesprek met veel klanten en met opdrachtgevers hun ideeën op dit gebied. Omdat onze producten licht van gewicht zijn en een relatief klein onderdeel vormen van een gebouw, ligt de primaire focus van de klant vaak niet daar. We willen echter bijdragen waar dat binnen ons vakgebied mogelijk is. Ook zijn we afhankelijk van de beschikbaarheid van circulaire materialen en de samenwerking met partners die dat mogelijk maken. In 2030 willen we 250 circulaire producten in ons assortiment hebben.

Op omzet zijn we verder dan gepland. In 2025 is 2,17% van de omzet circulair, gemeten over producten waarvoor een circulair alternatief beschikbaar is. De doelstelling was 0,5%. Dat laat zien dat klanten steeds vaker voor een circulair alternatief kiezen wanneer dat beschikbaar is. Voor 2028 verhogen we deze naar 5% en in 2030 naar 10%.

3.1.3 UITGAANDE VERPAKKINGEN

Het gebruik van hernieuwbare, herbruikbare en overige verpakkingen van Mastermate-producten (zoals winkel-, transport- en productverpakkingen, die zijn gebruikt door Mastermate of de fabrikant, en worden weggegooid door de gebruiker).

Elke dag verlaten duizenden producten het distributiecentrum in Bleiswijk. Via nachttransport naar tien hubs, en van daaruit naar 48 vestigingen en rechtstreeks naar bouwplaatsen. Bij elke levering gaat verpakkingsmateriaal mee. Dat materiaal belandt uiteindelijk bij de klant, op een bouwplaats of in een magazijn. Hoe minder daarvan als afval eindigt, hoe beter.

Onze klanten, zoals aannemers, bouwbedrijven en installateurs, verwachten verpakkingen die minder afval veroorzaken en eenvoudig te verwerken zijn. Denk aan stapelbare, herbruikbare of makkelijk te scheiden verpakkingen. Zelf produceren we geen verpakkingen, maar we bepalen wel wat we inkopen, hoe we het inzetten en welke afspraken we maken met leveranciers. Daar zit onze invloed, en daar richten we ons beleid op.

Hoe we omgaan met de verpakkingen die we van leveranciers ontvangen en met afvalstromen uit onze eigen bedrijfsvoering is te lezen in het hoofdstuk

Niet-materialiteitsonderwerpen, vanaf pagina 26. De circulaire inzet van onze producten is beschreven in het hoofdstuk Productcirculariteit, vanaf pagina 32.

UITGAANDE VERPAKKINGSBELEID

Het overgrote deel van onze verpakkingen komt bij de klant terecht via twee routes: als transportverpakking bij leveringen vanaf het Mastermate-DC en de hubs, en als productverpakking die de fabrikant heeft aangebracht. Op beide routes dringen we de hoeveelheid materiaal terug en vergroten we het aandeel herbruikbare en gerecyclede materialen.



SELECTIECRITERIA EN MATERIALEN

Voor de verpakkingen die we zelf inkopen hanteren we een aantal uitgangspunten. Houten pallets en kratten kopen we uitsluitend in met PEFC- of FSC-certificering. Karton en vulmateriaal hebben een hoog gerecycled gehalte. We kiezen voor lichtgewicht en modulaire ontwerpen die minder grondstof vragen. Voor intern transport tussen Mastermate-DC en vestigingen gebruiken we kunststof bakken die jarenlang meegaan.

De afvalhiërarchie is leidend bij elke verpakkingskeuze:

- **Preventie:** we kopen producten in bulkverpakking in en geven bij leveranciersselectie de voorkeur aan partijen die actief aan verpakkingsreductie doen.
- **Hergebruik:** statiegeldkratten bij klantleveringen komen via de retourlogistiek terug naar het Mastermate-DC en vervangen eenmalige verpakkingen. Kratten, pallets en kunststof bakken worden herhaaldelijk ingezet.
- **Recycling:** verpakkingsafval dat overblijft, zoals karton, plastic en restpallets, wordt per vestiging gescheiden ingezameld en afgevoerd via gecertificeerde afvalverwerkers.

LEVERANCIERS EN INKOOP

Ongeveer 80% van onze inkoop loopt via inkooporganisatie Zevij-Necomij, die ook het merendeel van de leveranciersgesprekken voert. Verpakkingen zijn daarin een vast onderwerp. We stimuleren leveranciers om verpakkingsmateriaal te reduceren, bijvoorbeeld door producten in bulkverpakking te leveren of overbodige omverpakkingen weg te laten. Maar het besluit over de uiteindelijke productverpakking ligt bij de leverancier. Onze invloed zit in het gesprek en in onze selectiecriteria, niet in de fabriek.

Aan de klantzijde zijn het vooral grootafnemers en vaste relaties die betrokken zijn bij ons verpakkingsbeleid. Met klanten die werken met herhaalorders en projectmatige leveringen maken we afspraken over verpakkingsmaterialen, leverwijze en retournmogelijkheden.

VERANTWOORDELIJKHEDEN

De manager logistiek is verantwoordelijk voor de uitvoering van het verpakkingsbeleid in de dagelijkse operatie, van het inpakken in het Mastermate-DC tot de retourstromen. De inkoopafdeling borgt de verpakkingsafspraken met leveranciers in contracten en leveranciersbeoordelingen. De duurzaamheidscoördinator bewaakt de samenhang met het bredere ESG-beleid en rapporteert samen met de manager logistiek periodiek aan de directie.

MAATREGELEN UITGAANDE VERPAKKINGEN

De aanpak die we in 2024 hebben ingezet, loopt door in 2025. In het distributiecentrum in Bleiswijk worden ontvangen verpakkingen hergebruikt wanneer de staat dat toelaat, en pallets gaan opnieuw de keten in of worden verkocht. Dat klinkt vanzelfsprekend, maar het vraagt dagelijks aandacht van het logistieke team dat elke nacht leveringen klaarzet voor de tien hubs.

Op de vestigingen organiseren we bewustwordingssessies voor medewerkers, gericht op verpakkingsreductie en het correct inzetten van herbruikbare verpakkingen zoals statiegeldkratten. Richting leveranciers werken we aan structurele retouroplossingen. Gebruikte of beschadigde kratten en pallets komen via de retourlogistiek terug, en voor verpakkingsmiddelen aan het eind van hun levensduur hebben we terugnameconstructies opgezet. Aan de klantzijde sturen we actief op reductie in het leverproces, met minder overbodige omverpakkingen en bulklevering bij grotere orders, zodat er op de bouwplaats zo min mogelijk afval achterblijft.

3.2 SOCIAAL

3.2.1 VEILIGHEID VAN DE MEDEWERKERS

De fysieke en sociale veiligheid van iedereen die werkt bij Mastermate.

Wie bij Mastermate werkt, kan in heel verschillende omgevingen werken. Een magazijnmedewerker in Bleiswijk heeft te maken met heftrucks en gevaarlijke stoffen, een monteur werkt op wisselende klantlocaties waar de omstandigheden vooraf niet altijd bekend zijn en een chauffeur komt op bouwplaatsen en kantoren. Die diversiteit maakt veiligheid een onderwerp dat overal speelt, maar nergens hetzelfde eruitziet. Het basisbeleid geldt overal. Voor het distributiecentrum en collega's die op bouwplaatsen komen of montagewerkzaamheden uitvoeren gelden aanvullende maatregelen.

VEILIGHEIDSBELEID

Ons veiligheidsbeleid is gebaseerd op de Arbowet en de brancheafspraken uit de Arbocatalogus Technische Groothandel, vastgelegd in de personeelsregeling die onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst. Het geldt voor alle regiobedrijven, vestigingen en het distributiecentrum. In 2025 is daar nagenoeg niets in veranderd.

We brengen risico's in kaart via de branche-RI&E voor de Technische Groothandel en werken aan continue verbetering van arbeidsomstandigheden door een vaste cyclus van inspecties, audits en Arborondes. Elke vestiging heeft een bedrijfshulpverleningsorganisatie (BHV) en een actueel ontruimingsplan. Voor medewerkers die installatie- en montagewerkzaamheden uitvoeren op externe locaties geldt als aanvullende eis dat zij VCA-gecertificeerd zijn. Die certificering (Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Aannemers) betekent dat ze zijn getraind in het herkennen van risico's, veilig werken en het voorkomen van ongevallen op locaties waar de omstandigheden vooraf niet altijd bekend zijn.

Alle veiligheidsinformatie, van bedrijfsnoodplannen en alarmkaarten tot vluchtplattegronden en RI&E-rapporten, staat op het intranet. Zo heeft elke medewerker direct inzicht in wat er speelt en wat te doen bij een calamiteit.



VERANTWOORDELIJKHEDEN EN ORGANISATIE

De directie is eindverantwoordelijk voor veiligheid. De afdeling KAM adviseert en ondersteunt. Op vestigingsniveau is de bedrijfs- of vestigingsleider verantwoordelijk voor de dagelijkse naleving; zij wisselen onderling praktijkervaringen uit om van elkaar te leren.

Elk regiobedrijf heeft een eigen preventiemedewerker, het directe aanspreekpunt voor zowel KAM als de medewerkers op locatie. De ondernemingsraden van Brinkman, het distributiecentrum en VBT-ZvR adviseren over het veiligheidsbeleid. Bij Brinkman zijn in 2025 zowel de rol van de preventiemedewerker als de betrokkenheid van de OR bij veiligheid vergroot.

VEILIGHEIDSMATREGELEN

We nemen maatregelen om de veiligheid te waarborgen:



Herzien van RI&E

KAM bezoekt elke vestiging minimaal eens per twee jaar voor een RI&E-inspectie. Geactualiseerd vanwege wijzigingen in de Arbowet. Wordt eind 2026 afgerond.



Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)

Waar inspecties en procedures niet genoeg zijn, zetten we PBM's in zoals werkhandschoenen, veiligheidsschoenen, oog- en gehoorbescherming en helmen.



Locatie informatie

Nieuw in 2025: locatiedossier per vestiging op intranet met Arbo-informatie, keuringen, inspecties en voorschriften.

INSTALLATIE EN MONTAGE

Bij Brinkman, VBT-ZvR en Willemsen monitoren we de VCA-certificering elk kwartaal via een externe toetsing en interne audits door KAM. In 2025 heeft ook Willemsen deze certificering ontvangen.

Uit de werkplekinspecties kwamen drie terugkerende aandachtspunten naar voren: het vrijhouden van vluchtroutes, de bereikbaarheid van blusmiddelen en het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen bij machines. Van alle vestigingen voldoet 90% aan de wet- en regelgeving voor de opslag van gevaarlijke stoffen. Bij de overige vestigingen schrijft KAM aanvullende voorzieningen voor, zoals het afkomen van de voorraadhoeveelheid, vloeistofopvangbakken of bouwkundige voorzieningen.

GEPLANDE MAATREGELEN

Begin 2026 heeft in het distributiecentrum een grootschalige ontruimingsoefening plaatsgevonden waarbij de BHV-organisatie en externe partijen betrokken waren. Voor de grotere vestigingen worden ontruimingsoefeningen gepland in combinatie met een BHV-cursus, in samenwerking met een lotusslachtoffer of de brandweer.

Het gebied met gesprinklerde magazijnstellingen in het distributiecentrum wordt mogelijk heringericht zodat een veilige opslag van brandgevaarlijke goederen kan worden gewaarborgd, en brandoverslag effectiever wordt voorkomen.

INCIDENTEN

METINGEN EN DOELSTELLING

In 2025 hebben vijf medewerkers een ongeval gehad tijdens het werk, geen van alle met blijvend letsel. Vier daarvan vonden plaats in het distributiecentrum en één op een vestiging. Samen leidden deze ongevallen tot 55 verloren werkdagen. Bij uitzendkrachten en zelfstandigen die voor ons werken hebben zich geen ongevallen voorgedaan en er zijn geen gevallen van werkgerelateerde ziekten geregistreerd. Onze doelstelling van 0 ongevallen hebben we daarmee niet gehaald. Die doelstelling is vastgesteld in samenspraak met de ondernemingsraden en blijft ook voor 2026 staan.

AANTAL ONGEVALLen EIGEN MEDEWERKER

	2024	2025	Doel 2026
Zonder blijvend letsel	3	5	0
Met blijvend letsel	0	0	0
Met dodelijke afloop	0	0	0

3.2.2 GEZONDHEID VAN DE MEDEWERKERS

De fysieke en mentale gezondheid van iedereen die bij Mastermate werkt.

Een magazijnmedewerker die fysiek zwaar werk doet heeft andere gezondheidsrisico's dan een binnendienst-collega die de hele dag achter een scherm zit. Wat ze delen is de behoefte aan een werkplek waar ze gezond kunnen blijven werken. Ons gezondheidsbeleid richt zich daarom zowel op fysieke als mentale gezondheid, met aandacht voor preventie, ondersteuning bij uitval en een open cultuur rond werkdruk en ongewenst gedrag.

GEZONDHEIDSBELEID

Ons gezondheidsbeleid is geïntegreerd met het veiligheidsbeleid en vastgelegd in de personeelsregeling. Het is gebaseerd op de Arbowet en geldt voor iedereen die bij Mastermate werkt: alle eigen medewerkers, uitzendkrachten, gedetacheerden, zzp'ers en werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt. In 2025 is het beleid ongewijzigd gebleven.

De aanpak begint bij preventie. Verschillende regiobedrijven bieden medewerkers met specifieke gezondheidsrisico's een Periodiek Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO) aan. De uitkomsten daarvan zijn persoonlijk en worden niet gedeeld met de werkgever.

VERZUIMBELEID

Om verzuim te voorkomen en medewerkers bij uitval goed te begeleiden werken we samen met arbodienst HumanCapitalCare (HCC). Medewerkers kunnen bij HCC terecht via vaste contactpersonen. Als iemand zich drie keer of vaker binnen een jaar ziekmeldt, gaan we in gesprek om te kijken wat er speelt en hoe we kunnen helpen. Sinds 2024 rapporteren we verzuim op één landelijk cijfer en koppelen we het resultaat aan het CBS-branchecijfer.

PSYCHOSOCIALE ARBEIDSBELASTING

Naast fysieke gezondheid besteden we aandacht aan de mentale kant. Werkdruk, ongewenst gedrag, discriminatie, intimidatie of pesten tasten het werkplezier en welzijn van medewerkers aan. We accepteren dat niet en stimuleren medewerkers om elkaar hierop aan te spreken.



Medewerkers die iets willen melden kunnen terecht bij de vertrouwenspersonen. De klachtenafhandeling en het meldsysteem voor ongewenst gedrag zijn nader beschreven in het hoofdstuk Veiligheid van de medewerkers. Voor vragen over werk, vitaliteit of loopbaan is de leidinggevende of HR het eerste aanspreekpunt. Daarnaast kunnen medewerkers gebruikmaken van een SAM-coach. SAM is het branche-initiatief voor duurzame inzetbaarheid in de Technische Groothandel en biedt onafhankelijke coaching aan bij vragen over werk, gezondheid of loopbaan. De gesprekken zijn vertrouwelijk en worden niet gedeeld met de werkgever.

MAATREGELEN

We nemen een aantal maatregelen om bij te dragen aan de gezondheid en het werkplezier van medewerkers:

- **Ergonomie:** we bieden werkplekonderzoeken aan met advies over aanpassingen en vergoeden beeldschermbrillen.
- **Budgetcoach:** medewerkers die tegen financiële problemen aanlopen kunnen gebruikmaken van een budgetcoach. Geldzorgen zijn impactvol en veroorzaken onder andere veel stress.
- **Teambuilding en verbinding:** binnen veel van de bedrijven worden periodiek informele ontmoetingen georganiseerd zoals een lunch, afdelingsuitje of een BBQ.
- **Persoonlijke attenties:** Rondom enkele feestdagen ontvangen medewerkers een attentie vanuit Mastermate.
- **Thuiswerken:** Als de functie en situatie het toelaten kunnen medewerkers deels thuiswerken. Van iedereen wordt verwacht dat men minimaal drie dagen in de week op het bedrijf is – omwille van de sociale cohesie.
- **Fisc Free:** kortingen op van alles, maar ook voor sport of de aanschaf van een fiets.
- **Extra vrije dagen:** medewerkers kunnen extra dagen aankopen.
- **Fruit:** gratis beschikbaar op verschillende vestigingen.

METINGEN EN DOELSTELLINGEN

We meten de gezondheid en tevredenheid van medewerkers op drie manieren: via het tweejaarlijkse medewerkerstevredenheidsonderzoek, het ziekteverzuimcijfer en de registratie van PSA-meldingen.

MEDEWERKERSTEVREDENHEID (MTO)

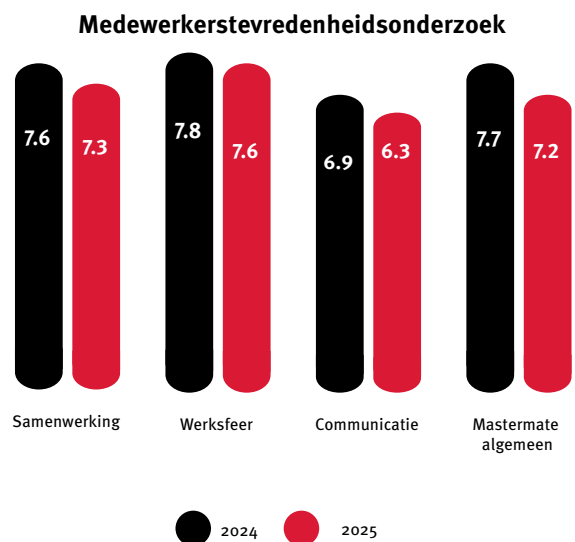
In 2025 hebben we opnieuw een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd. Het totaalcijfer kwam uit op een 7,4, een daling ten opzichte van 2024 (7,7). De opkomst was echter lager dan voorgaande jaren. Onze ambitie is om minimaal een 8,0 te scoren. Die ambitie hebben we in 2025 niet gehaald. In 2027 zullen we de volgende MTO uitvoeren.

VERZUIM

Het gemiddelde ziekteverzuimcijfer over 2025 is 4,68%, een daling ten opzichte van 2024 (5,36%). We rapporteren inclusief langdurig verzuim (langer dan zes weken). Op verzuim koppelen we ons resultaat aan het CBS-branchecijfer.

PSA-MELDINGEN

In 2025 zijn 5 meldingen van psychosociale arbeidsbelasting binnengekomen. Daarmee hebben we onze nuldoelstelling niet gehaald.



3.2.3 MEDEWERKERSRECHT

De vrijheid van iedereen die werkt bij Mastermate, om zich te kunnen verenigen, het ontvangen van een leefbaar loon en het recht op een vaste baan.

Korte lijnen, open deuren en een leidinggevende die je gewoon aanspreekt. Dat is hoe inspraak er bij Mastermate in de praktijk uit ziet. Maar het gaat verder dan de dagelijkse omgang. Medewerkers hebben recht op eerlijke beloning, zekerheid over hun dienstverband en formele vertegenwoordiging via de Ondernemingsraad.

BELEID VOOR MEDEWERKERSRECHT

We willen een werkplek zijn waar mensen zich uitspreken, of dat nu een idee is voor een beter werkproces, een klacht over een situatie of het beleid of een opmerking die schuurt. Die openheid hoort bij een familiebedrijf met korte lijnen. Het beleid is daarop ingericht, met duidelijke arbeidsvoorwaarden, inspraakmogelijkheden en passende verlofregelingen.

INSpraak EN COMMUNICATIE

Het management en HR bezoeken ieder op eigen frequentie de vestigingen. Het doel is niet controleren maar horen wat er speelt, zodat elke medewerker de gelegenheid heeft om direct te overleggen. Daarnaast organiseren we minimaal eenmaal per jaar een medewerkersvergadering bij elk regiobedrijf en vinden er regelmatig werkoverleggen plaats per vestiging of afdeling.

ONDERNEMINGSRAAD

De regiobedrijven Brinkman, VBT-ZvR en het distributiecentrum hebben een Ondernemingsraad (OR). Samen vertegenwoordigen zij 63% van het medewerkersbestand. De OR behartigt de belangen van medewerkers en denkt mee over besluiten die hen raken, zoals wijzigingen in arbeidsomstandigheden of het veiligheidsbeleid. Minstens twee keer per jaar overlegt de OR met de directie over de algemene gang van zaken.

LANDELIJKE WERKGROEPEN

Naast de formele inspraak via de OR kunnen medewerkers zich aansluiten bij landelijke werkgroepen. Daarin werken collega's uit verschillende regiobedrijven samen aan concrete verbeteringen, bijvoorbeeld op het gebied van automatisering, assortimentskeuzes, commerciële aanpak of werkprocessen op de werkvloer. De werkgroepen bieden medewerkers de mogelijkheid om buiten hun eigen regiobedrijf invloed uit te oefenen op hoe Mastermate werkt.

ARBEIDSVOORWAARDEN

CAO EN BELONING

Het merendeel van de medewerkers valt onder de cao Technische Groothandel. Vier bedrijven vallen onder een andere cao vanwege de aard van hun werkzaamheden: Rebel onder de cao Timmerindustrie, Eurokey onder Metaal en Techniek, Thiessens onder Hiberna en Ruvo onder Metaal. Medewerkers van de webshops en MVT vallen niet onder een cao. Externe medewerkers vallen onder de cao voor Uitzendkrachten en worden gelijk behandeld als eigen medewerkers met vergelijkbare functies.

Medewerkers worden minimaal betaald conform de cao-salarisschalen. Aanvullend bieden we medewerkerskorting, een openbaar vervoerregeling, fiscaal voordeel bij de aanschaf van bijvoorbeeld een fiets en in sommige gevallen thuiswerkmogelijkheden. Bij een dienstjubileum van 12,5, 25 of 40 jaar kan een jubileumuitkering worden verstrekt.

DIENTSTVERBAND

Nieuwe medewerkers starten met een contract voor bepaalde tijd. We investeren liever in mensen die blijven dan in een doorstroom van tijdelijke krachten. Na twee tijdelijke contracten volgt vrijwel altijd een contract voor onbepaalde tijd.

VERZEKERINGEN

Alle medewerkers werken binnen Nederland (op een enkeling na) en vallen onder de Nederlandse sociale zekerheidswetgeving (WW, WIA, ZW, AOW). Daarnaast hebben we voor alle medewerkers een aansprakelijkheidsverzekering afgesloten. Iedere medewerker is opgenomen in het pensioenfonds van het regiobedrijf.

VERLOF

We hanteren de Nederlandse wet- en regelgeving voor gezinsgerelateerd verlof, zoals ouderschaps-, zorg- en zwangerschapsverlof. In 2025 hebben 17 mannen en 3 vrouwen betaald ouderschapsverlof opgenomen, 17 mannen en 2 vrouwen onbetaald ouderschapsverlof en 17 mannen aanvullend geboorteverlof.

3.2.4 SOCIAAL WERKGEVERSCHAP

Het bevorderen van een inclusieve bedrijfscultuur met eerlijke en gelijke kansen, een divers personeelsbestand, en werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt voor iedereen die werkt bij Mastermate.

Niet iedereen komt op dezelfde manier op de arbeidsmarkt terecht. Mastermate biedt werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en richt zich daarnaast op een inclusieve werkcultuur met eerlijke kansen, ongeacht achtergrond of arbeidsrelatie.

BELEID SOCIAAL WERKGEVERSCHAP

Mastermate is een coöperatie van vijf familiebedrijven, verspreid over heel Nederland. We willen niet alleen een goede werkgever zijn voor onze eigen medewerkers, maar ook bijdragen aan werkgelegenheid voor mensen die het moeilijker hebben op de arbeidsmarkt. Dat doen we door samen te werken met o.a. re-integratiepartners en sociale werkbedrijven.

Ons beleid richt zich op drie pijlers.

- Een inclusieve bedrijfscultuur met eerlijke kansen.
- Een divers personeelsbestand.
- Werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals medewerkers met een arbeidshandicap, zij-instromers en lerende jongeren. We creëren passende werkplekken en bieden begeleiding op maat.

INCLUSIEVE WERVING EN DOORGROEI

Bij werving kijken we naar wie iemand is en wat iemand kan, niet naar achtergrond. De beste match met de functie is wat telt. Dat geldt ook voor interne door groei. Medewerkers krijgen kansen op basis van hun talenten en geschiktheid, niet op basis van hun dienstjaren.

VERANTWOORDELIJKHEDEN

Het beleid is gezamenlijk door het landelijke directieteam, het managementteam en HR opgesteld. HR houdt vinger aan de pols en bespreekt het beleid tijdens de wekelijkse bezoeken aan de vestigingen. De directie draagt de eindverantwoordelijkheid.

DISCRIMINATIE EN ONGEWENST GEDRAG

We werken in alle openheid met elkaar samen en accepteren geen ongewenst gedrag, of het nu gaat om discriminatie, intimidatie, pesten of agressie.

Medewerkers die dergelijk gedrag ervaren kunnen contact opnemen met een van de interne vertrouwenspersonen, een HR-adviseur, hun leidinggevende of de directie. Bij elk regiobedrijf is ten minste één vertrouwenspersoon aangesteld. Daarnaast zijn via de Vereniging Werkgevers Technische Groothandel (WTG) ook externe vertrouwenspersonen beschikbaar.

Elke melding wordt serieus onderzocht. Waar nodig en mogelijk treft de directie passende maatregelen. In 2025 zijn er geen discriminatie-incidenten gemeld. Er zijn wel vijf meldingen van ongewenst gedrag binnengekomen bij de vertrouwenspersonen. Hoe we daarmee omgaan en wat ons PSA-beleid inhoudt is te lezen in het hoofdstuk Gezondheid van de medewerkers, vanaf pagina 38.

WERKGELEGENHEID

We werken samen met re-integratiebureaus en gemeenten om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een passende werkplek te bieden. In 2025 waren er medewerkers met deze achtergrond actief in het distributiecentrum, bij VBT-ZvR en binnen de Coöperatie.

De groep is in de praktijk groter dan dat cijfer. Binnen Mastermate werken ook mensen die ooit zijn gestart vanuit een sociale achterstandspositie, zoals asielzoekers, vluchtelingen, probleemjongeren, mensen uit een penitentiaire inrichting of daklozen. Doordat ze inmiddels in loondienst zijn, hebben ze formeel geen afstand tot de arbeidsmarkt meer. Maar hun route naar werk liep wel via Mastermate. Dat maakt social return breder dan de cijfers laten zien: het gaat niet alleen om de medewerkers die nu onder een re-integratietraject vallen, maar ook om de collega's die dat traject al achter zich hebben. Het komt ook voor dat iemand na een periode bij Mastermate elders de vleugels uitslaat.

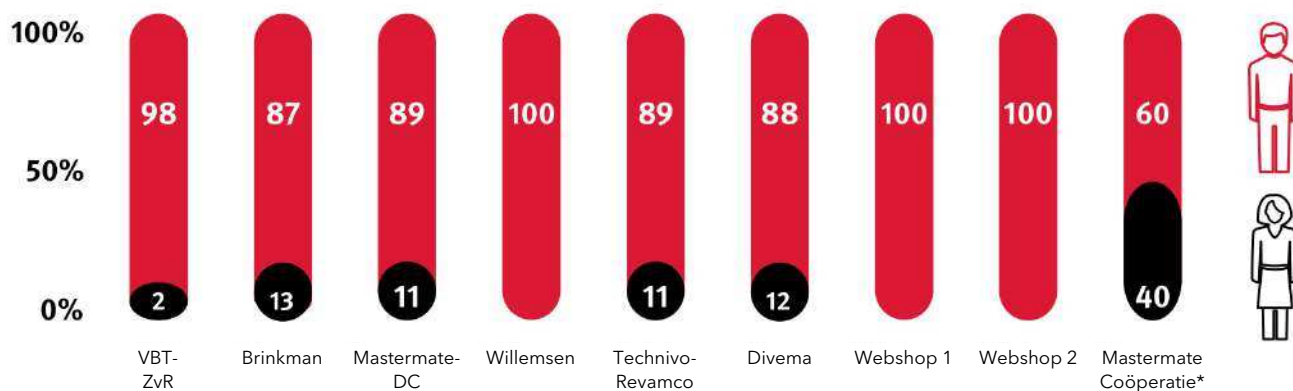
Naast social return bieden we lerende jongeren de kans om praktijkervaring op te doen via stages, afstudeerprojecten of BBL-trajecten. In 2025 waren er 17 stagiaires actief binnen Mastermate, een stijging ten opzichte van de 5 stagiaires in 2024.

DIVERSITEIT ONDER DE MANAGERS EN LEIDINGGEVENDEN

In 2025 bestond het bestuur van de Coöperatie uit zes directieleden, van wie één vrouw. In totaal hadden 99 collega's een leidinggevende functie, verspreid over de regiobedrijven, het distributiecentrum en de webshops. Dat zijn er iets minder dan in 2024 (103).

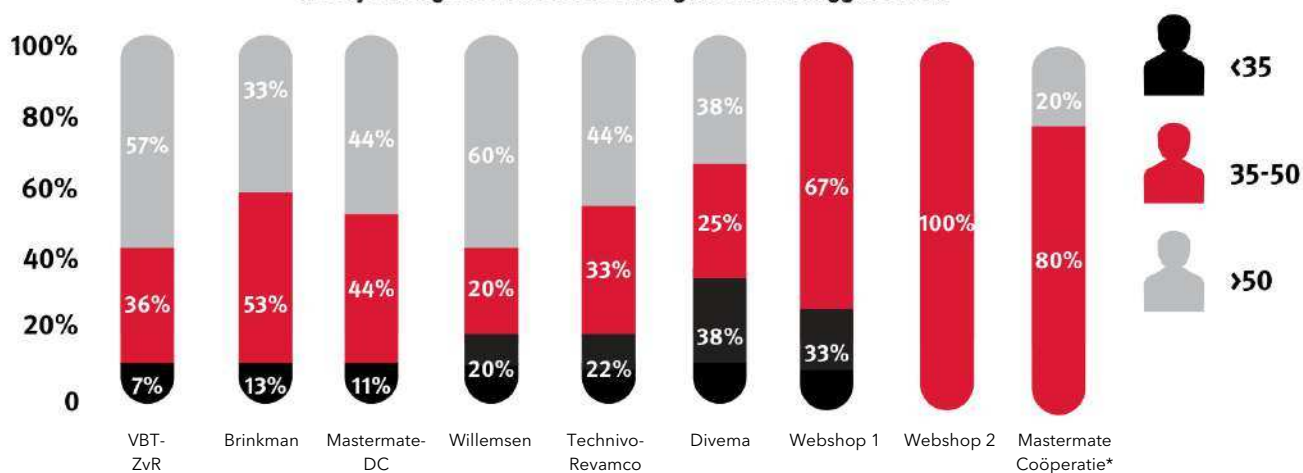
De diversiteit onder alle medewerkers, waaronder de man-vrouwverhouding en leeftijdscategorieën per regiobedrijf, is beschreven in het hoofdstuk Medewerkers, vanaf pagina 20.

Man-vrouwverhouding onder de managers en leidinggevenden



*Alle centrale afdelingen samen vormen de coöperatie.

Leeftijdscategorieën onder de managers en leidinggevenden



*Alle centrale afdelingen samen vormen de coöperatie.

3.2.5 TALENT- EN MEDEWERKERSONTWIKKELING

De mogelijkheden voor professionele en persoonlijke ontwikkeling voor medewerkers in dienst bij Mastermate.

Talent- en medewerkersontwikkeling draait bij Mastermate om de vraag hoe we medewerkers de ruimte geven om te groeien. Dat begint bij de verplichte trainingen die nodig zijn om het werk veilig en goed uit te voeren, en loopt door tot persoonlijke ontwikkeling waar medewerkers zelf richting aan geven.

MEDEWERKERSONTWIKKELINGSBELEID

Een heftruckcertificaat omdat het werk het vraagt, een taal cursus omdat een medewerker dat zelf wil. De ontwikkeling van medewerkers bij Mastermate loopt van wat de functie vereist tot waar iemand zelf naartoe wil groeien. We faciliteren dat met opleidingsbudget, trainingen en coaching, en organiseren waar het kan landelijk zodat collega's uit verschillende regio's elkaar tegenkomen.

We maken onderscheid tussen verplichte en niet-verplichte trainingen of opleidingen. Verplichte trainingen zijn vereist voor de uitvoering van een specifieke functie, zoals een heftruckcertificaat of een VCA-certificering. Niet-verplichte opleidingen stimuleren we vanuit goed werkgeverschap. Elke medewerker beschikt over een persoonlijk budget van 500 euro per jaar. Dat kan ingezet worden voor een taal cursus, een training op het gebied van vitaliteit of een vak cursus die aansluit bij persoonlijke ambities. Trainingen organiseren we het liefst intern en landelijk, zodat medewerkers uit verschillende regio's dezelfde kennis opdoen en elkaar leren kennen.

FUNCTIONERINGS- EN LOOPBAANGESPREKKEN

Elk jaar voeren leidinggevend en medewerkers samen een gesprek over hoe het gaat, welke ontwikkeling iemand voor zichzelf ziet en wat daarvoor nodig is. Dat kan zicht geven op een opleiding, voorbereiden op een andere functie of juist een bevestiging zijn dat iemand goed op zijn of haar plek zit. In 2025 hebben 169 van de circa 690 medewerkers zo'n gesprek gehad. We hadden meer mensen aan tafel willen hebben. We willen dat in 2026 met elke medewerker minimaal één zo'n gesprek is gevoerd.

VERANTWOORDELIJKHEDEN

De landelijke directievergadering keurt het opleidingsbeleid goed en stelt het budget vast. In de praktijk zijn het HR en materiedeskundigen die het beleid uitvoeren en medewerkers begeleiden bij verplichte opleidingen. Voor niet-verplichte opleidingen pakken medewerker, leidinggevende en HR dat samen op.

MEDEWERKERSONTWIKKELINGSMAATREGELEN

VERPLICHTE TRAININGEN

Elke nieuwe medewerker volgt een introductietraining. Daarna volgen verplichte opleidingen per functie. Magazijnmedewerkers die met de heftruck werken behalen een heftruckcertificaat, monteurs en adviseurs op bouwplaatsen een VCA-certificaat (Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Aannemers). Voor commerciële functies heeft branchevereniging VERTAZ een vakopleiding Technische Handel met modules over gereedschappen, bevestigingstechniek en hang- & sluitwerk. Bij het behalen van alle modules ontvangen medewerkers het Covij-diploma.

COMMERCIËLE TRAININGEN

Om de commerciële vaardigheden binnen Mastermate te versterken zijn we in 2024 een samenwerking gestart met trainingsbureau DOOR. In 2025 hebben medewerkers trainingen gevolgd op het gebied van balieverkoop, buitendienst en telefonische verkoop. Daarnaast zijn twee masterclasses gegeven over de kunst van vragen stellen en omgaan met bezwaren, en een training leidinggeven. Samen met DOOR werken we aan de ontwikkeling en vernieuwing van e-learnings.

PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

Naast de verplichte en commerciële trainingen kunnen medewerkers zelf aan de slag met hun ontwikkeling. Via het branche-initiatief SAM hebben ze toegang tot GoodHabit, een platform met e-learnings op het gebied van persoonlijke en professionele groei. Het aanbod is volledig afgestemd op persoonlijke voorkeuren en zonder beperkingen beschikbaar. Medewerkers kunnen daarnaast gebruikmaken van een SAM-coachtraject. Meer daarover is beschreven in het hoofdstuk Gezondheid van de medewerkers, vanaf pagina 38.

PRAKTIJKACADEMIE TECHNISCHE GROOTHANDEL (PiTiG)

Voor medewerkers die een langere opleiding willen volgen biedt de branche de Praktijkacademie Technische Groothandel (PiTiG). PiTiG biedt hybride opleidingen van één tot twee jaar in vakgebieden zoals inkoop, logistiek en sales, met de mogelijkheid om een erkend mbo-diploma te behalen. In 2025 hebben geen medewerkers van Mastermate deelgenomen aan PiTiG.



3.2.6 LOKALE MAATSCHAPPELIJKE BETROKKENHEID

Werkgelegenheid behouden en bevorderen en betrokken opstellen naar de lokale maatschappij en omgeving van Mastermate.

Maatschappelijke betrokkenheid zit bij Mastermate niet in een centraal programma. Het zit in de vestigingen, waar medewerkers zien wat er in hun omgeving nodig is en daar zelf iets mee doen. We steunen met wat we hebben. Dat is soms geld, maar net zo vaak gereedschap of werkkleding uit eigen assortiment, of medewerkers die een middag vrijmaken om mee te helpen. Wat we steunen verschilt per regio, maar de aanpak is overal dezelfde. Dichtbij, concreet en met eigen handen.

EEN GOEDE BUUR ZIJN

Goede buur zijn heeft twee kanten. De ene kant is wat we bijdragen aan de gemeenschap, de andere is wat we niet willen veroorzaken. De meeste van onze 48 vestigingen liggen op bedrijventerreinen tussen andere ondernemingen, maar een deel ligt dicht tegen woonwijken aan. Onze werkzaamheden, zoals laden en lossen op de vestiging en leveringen vanuit bestelbussen naar bouwplaatsen en klanten, kunnen in die situaties merkbaar zijn voor direct omwonenden. We beperken de overlast door laden en lossen binnen de vestiging te houden en door vroeg in de ochtend en laat in de avond rekening te houden met de buurt. De vestigingsmanager is het aanspreekpunt voor omwonenden. Wie een klacht of opmerking heeft, kan bellen, mailen of bij de vestiging binnenlopen. De vestigingsmanager pakt dat op en schakelt de directie in als een situatie daarom vraagt.

BELEID LOKALE MAATSCHAPPELIJKE BETROKKENHEID

Het beleid voor maatschappelijke betrokkenheid volgt dezelfde lijn als de dagelijkse praktijk op de vestigingen: dichtbij, breed en met ruimte voor eigen initiatief. We steunen lokale en regionale initiatieven op het gebied van sport, cultuur en maatschappij, en medewerkers krijgen de mogelijkheid om onder werktijd vrijwilligerswerk te doen.

We geven ieder jaar minimaal 3% van de nettowinst na belasting uit aan goede doelen. De winst die we maken komt uit de regio's waar we actief zijn, dus laten we een deel daarvan ook daar terugvloeien. Het budget verdelen we breed over maatschappelijke, sociale en culturele initiatieven, zodat niet alleen de grote gevestigde organisaties aan bod komen maar ook kleinere lokale stichtingen en verenigingen die vaak net dat zetje nodig hebben.

Welke initiatieven we steunen wordt niet vanuit het hoofdkantoor bepaald. De regiobedrijven kiezen zelf, binnen de kaders van het beleid, wat bij hun omgeving en hun medewerkers past. De directie draagt de eindverantwoordelijkheid, maar de invulling ligt bewust bij de mensen die de regio kennen.

HOE WE BIJDAGEN

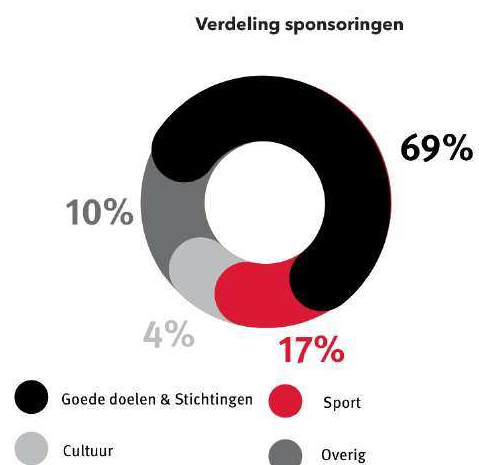
Onze maatschappelijke betrokkenheid krijgt vorm langs drie sporen. Sponsoring van lokale initiatieven, vrijwilligerswerk van medewerkers en de langjarige relaties die we via onze stichtingen onderhouden.

SPONSORING

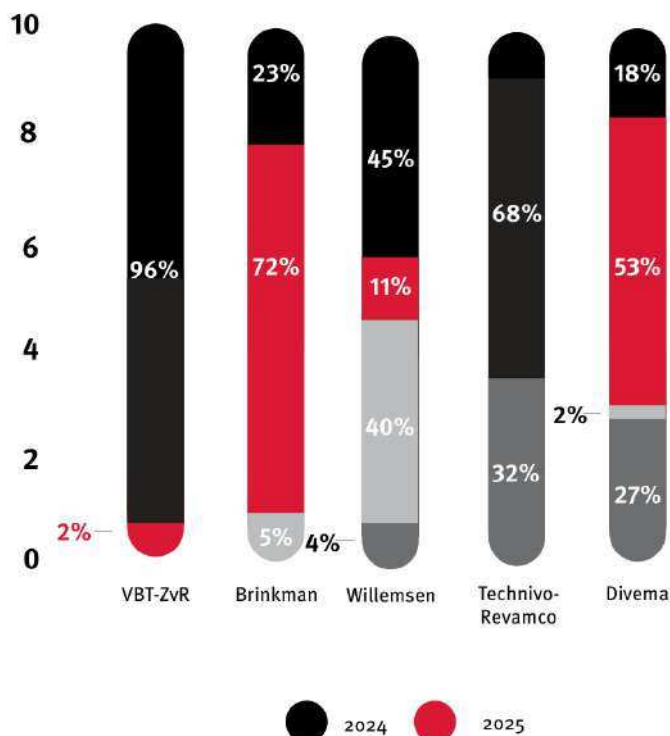
Wat we steunen loopt uiteen van de voetbalclub om de hoek tot natuurbehoud op nationaal niveau. Steun is niet altijd financieel. Vaak geven we gereedschap of werkkleding uit eigen assortiment, of ondersteunen we medewerkers die zich persoonlijk voor een goed doel inzetten.

Hoeveel budget waar terechtkomt verschilt per regiobedrijf, omdat ze zelf kiezen wat bij hun omgeving past. Samen opgeteld laat 2025 het volgende beeld zien.

Het grootste deel van het budget, 69%, gaat naar goede doelen en stichtingen. Sport ontvangt 17%, overige sponsoring 10% en cultuur 4%. De uitsplitsing per regiobedrijf laat zien hoe verschillend de keuzes uitpakken. VBT-ZvR steekt vrijwel het volledige budget in goede doelen, Brinkman en Divema richten zich voor het grootste deel op sportverenigingen en Willemsen besteedt 40% aan culturele initiatieven. Dat is geen toeval maar het gevolg van de bewuste keuze om de invulling bij de regiobedrijven zelf te leggen.



Verdeling sponsoringen per regio bedrijf

**VRIJWILLIGERSWERK**

Elke medewerker heeft recht op 1 werkdag per jaar (8 uur) om vrijwilligerswerk te doen onder werktijd. Wat die dag inhoudt bepaalt de medewerker zelf. De een schenkt koffie in een verzorgingstehuis, de ander loopt mee bij een voedselbank of begeleidt een techniekdag op een plaatselijke basisschool. Wie extra wil doen kan bovenwettelijke vrije dagen of overuren doneren aan een collega of aan een zelfgekozen goed doel. Elk regiobedrijf heeft een aanspreekpunt dat de aanmelding en registratie verzorgt.

In 2025 hebben 4 medewerkers gebruikgemaakt van de regeling, goed voor 21 uur. We hebben de vrijwilligersdagen nog niet overal even zichtbaar op de agenda gekregen en de drempel om deel te nemen blijkt in de praktijk hoger dan gedacht.

Dat willen we veranderen. In 2026 verhogen we de ambitie naar 1,5 werkdag per FTE per jaar en in 2028 naar 2 werkdagen. Om daar te komen brengen we vrijwilligerswerk actiever onder de aandacht bij leidinggevend en maken we het aanmeldproces laagdrempeliger.

**STICHTING MASTERMATE HELPT**

Mastermate Helpt is de eigen stichting van Mastermate, opgezet om iets terug te doen in de omgeving van de vestigingen. De stichting steunt mensen die om uiteenlopende redenen buiten de boot dreigen te vallen, van mensen met een verstandelijke of lichamelijke beperking tot daklozen, mensen met een psychische aandoening en mensen die moeite hebben met lezen en schrijven. Het bestuur werft het hele jaar door fondsen en beslist begin van het jaar welke doelen worden gesteund en met welk bedrag. Medewerkers van de aangesloten vestigingen doen zelf mee met de acties.

De jaarlijkse voedselbank-actie is inmiddels een vaste traditie. Collega's van Technivo-Revamco pakken samen met familie en vrienden in één middag honderden voedselpakketten in en bezorgen die dezelfde dag bij de lokale voedselbanken. De pakketten gaan bewust in februari de deur uit, wanneer de donaties na de feestdagen opdrogen, en bevatten juist de wat duurdere producten zoals wasmiddel en tandpasta. In 2025 zijn 850 pakketten ingepakt voor de voedselbanken van Katwijk, Teylingen, Lisse, Hillegom, Haarlemmermeer en Uithoorn.

De steun gaat verder dan voedsel. Vanuit de vestiging in Dordrecht gaan producten die uit het assortiment gaan of tegen de houdbaarheidsdatum aanzitten naar Oekraïne, via een klant die het transport regelt. In juli 2025 stelden collega's uit de vestigingen Groningen, Dokkum en Assen ladders, een palletwagen en stapelaars beschikbaar aan Stichting Friese Rijders, die de materialen rechtstreeks inzet voor noodhulp in Oekraïne.

Naast de acties organiseert de stichting fondsenwervingsavonden. In oktober 2025 bracht een whiskyproeverij in Katwijk zakenrelaties, vrienden en bekenden samen, met de opbrengst bestemd voor de voedselbank-actie van februari 2026. In 2025 is ook de website mastermatehelpt.nl gelanceerd, waarop de stichting laat zien welke initiatieven ze steunt en waar mensen een project kunnen voordragen.

OVERIGE LANGJARIGE PARTNERSCHAPPEN

Naast Mastermate Helpt onderhouden we drie langjarige relaties met externe organisaties.

WOORD & DAAD

Woord & Daad reikt verder dan onze eigen regio's. We steunen deze stichting omdat het werk past bij wat we in de technische groothandel als waardevol zien. Jonge mensen aan werk en vakmanschap helpen is hier al een opgave en in een context als die van Benin nog veel meer. Ons driejarige sponsorcontract is recent verlengd met twee jaar. We steunen het Job & Business Booster Benin-programma (JBBB), dat jeugdwerkgelegenheid in Benin bevordert door ondernemerschap en beroepsoriëntatie. Samen met lokale autoriteiten organiseert JBBB carrièredagen en bijeenkomsten op scholen. 1.500 basisschoolleerlingen hebben zich op beroepen georiënteerd, 296 jonge ondernemers kregen training en coaching om hun bedrijf te laten groeien, 77 kwetsbare jongeren leerden solliciteren en 50 jongeren vonden via het partnernetwerk een baan of stage.

FIER

Fier is een landelijk expertisecentrum op het gebied van seksueel geweld, uitbuiting en eerkwesties. De stichting biedt slachtoffers van huiselijk geweld, mensenhandel en andere vormen van misbruik opvang, traumabehandeling, juridische en psychologische ondersteuning en re-integratieprogramma's. Met onze financiële steun helpt Mastermate Fier, zodat slachtoffers hun nare ervaringen een plek kunnen geven en stappen kunnen zetten naar een zelfstandiger en veiliger bestaan.

STICHTINGEN GEMERT

In Gemert steunen we drie stichtingen die samen een breed stuk van het gemeenschapsleven raken. Locals 4 Locals organiseert het jaarlijkse Gemerts Ballonfestijn, waarbij heteluchtballonnen opstijgen vanaf de velden van VV Gemert en geld wordt ingezameld voor goede doelen in de regio. Stichting Leergeld Gemert e.o. zorgt dat kinderen uit gezinnen met krappe financiële middelen toch mee kunnen doen aan muziekles, zwemles of een schoolreis. Bij Repair Café Gemert-Bakel komen vrijwilligers en inwoners samen om kapotte spullen te repareren in plaats van weg te gooien.

SPORTVERENIGINGEN

Van voetbal, volleybal, tennis en handbal tot zwemmen, hardlopen, cheerleading en ijssport. We steunen verenigingen verspreid over heel Nederland, vaak gekoppeld aan de vestiging in de buurt. Met sommige clubs werken we al jaren samen via reclameborden, sponsorpakketten of een plek in de businessclub. Andere bijdragen zijn eenmalig, gekoppeld aan een toernooi, sportdag of een seizoen waarin een club extra materiaal nodig heeft.

WIELERRONDE DIVEMA

Mastermate Divema organiseerde een wielerronde waarvan de opbrengst ten goede kwam aan Stichting Carmar. Onze wielershirts werden gesponsord door onze inkooporganisatie Zevij en New Waves Textiles, zodat de volledige opbrengst naar de stichting kon. Carmar is een kleinschalig wooninitiatief in Volendam dat sinds 2020 zestien jongvolwassenen met een lichamelijke of verstandelijke beperking een thuis biedt.

NATIONAAL PARK DE HOGE VELUWE

Het Nationaal Park de Hoge Veluwe is een van de meest bijzondere natuurgebieden van Nederland, met gevarieerde landschappen en meer dan honderd Rode Lijst-soorten, dieren die uit Nederland dreigen te verdwijnen door klimaatverandering en verlies van leefgebied. Onze financiële steun helpt bij het organiseren van recreatieve en educatieve activiteiten die bewustwording over natuurbehoud vergroten, en bij het beheer dat de biodiversiteit beschermt en het park toegankelijk houdt voor bezoekers.

3.2.7 VEILIGHEID VAN DE PRODUCTGEBRUIKERS

De mogelijke veiligheids- en gezondheidseffecten op de personen die de producten van Mastermate gebruiken.

Productveiligheid raakt iedereen die met onze producten werkt. Van de monteur die een verankering plaatst tot de bouwvakker die met elektrisch gereedschap aan de slag gaat. We letten scherp op de naleving van normen en standaarden, houden de lijnen kort met klanten en fabrikanten en grijpen in wanneer een product niet aan de eisen voldoet.

BELEID VEILIGHEID VAN DE PRODUCTGEBRUIKERS

De producten die we leveren komen terecht op bouwplaatsen waar vakmensen erop vertrouwen dat ze veilig zijn. Mastermate is geen fabrikant, maar als groothandel bepalen we welke producten bij onze klanten terechtkomen. Productveiligheid begint daarom bij de inkoop.

We stellen eisen aan de producten die we opnemen in ons assortiment en aan de leveranciers die ze leveren. Producten moeten voldoen aan de geldende normen en leveranciers moeten de juiste documentatie kunnen overleggen, van CE-verklaringen tot veiligheidsinformatiebladen. Als dat niet op orde is, passen we de selectie aan.

EXTERNE STANDAARDEN

Naast de signalen uit de praktijk toetsen we producten bij inkoop aan de volgende standaarden.

BETROKKENHEID EINDGEBRUIKERS BIJ PRODUCTSELECTIE

Bij de selectie van producten brengen we samen met klanten en eindgebruikers de veiligheidseisen in kaart. Inkopers en assortimentsmanagers nemen hun signalen mee in assortimentskeuzes en leveranciersbeoordelingen. Bij projecten waar de eindgebruiker indirect bereikt wordt, bijvoorbeeld via onderaannemers, werken we samen met veiligheidscoördinatoren of uitvoerders op locatie.

MELDINGEN EN OPVOLGING

Klanten kunnen met vragen, klachten of signalen over productveiligheid terecht bij onze klantenservice of vestigingsmedewerkers. Bij langdurige samenwerkingen en grotere projecten zijn onze commercieel adviseurs of projectleiders het vaste aanspreekpunt. Tijdens projecten zijn er regelmatig feedbackmomenten om met elkaar te bespreken hoe het verloopt.

RELEVANTE STANDAARD	TOELICHTING
Europese Conformiteitsmarkering (CE-markering)	Producten waarvoor CE-markering verplicht is, worden alleen ingekocht als ze aantoonbaar voldoen aan de geldende Europese richtlijnen. Denk aan veiligheidseisen voor elektrisch gereedschap en bouwmachines, persoonlijke beschermingsmiddelen zoals helmen en werkkleding, en elektrische apparaten binnen een bepaald spanningsbereik.
Nederlandse Normen (NEN-normen)	Voor producten zoals bevestigingsmiddelen, gereedschap en bouwmaterialen werken we met leveranciers die voldoen aan NEN-normen. Deze normen leggen specifieke eisen vast, zoals minimale treksterkte en breuklast bij bevestigingsmiddelen, nauwkeurige maatvoering bij bouwmaterialen en veilige elektrische eigenschappen bij gereedschap.
Registratie, Evaluatie, Autorisatie en Restrictie van Chemische stoffen (REACH-verordening)	Voor chemische producten zoals lijmen, kitten en reinigingsmiddelen wordt voldaan aan de Europese REACH-verordening. De bijbehorende veiligheidsinformatiebladen zijn beschikbaar voor klanten.
Leveranciersverklaringen en technische productdocumentatie	Er worden eisen gesteld aan de beschikbaarheid van duidelijke handleidingen, veiligheidsinstructies en gebruikersinformatie voor eindgebruikers.

WERKWIJZE

Bij een melding van een onveilig product, een onduidelijke handleiding of een verkeerd geleverd product hanteren we de volgende werkwijze.

- **Signalering:** bij klachten over veiligheid schakelen we direct de leverancier of fabrikant in
- **Beoordeling:** we stellen de aard, ernst en oorzaak van het probleem vast
- **Herstel:** als de klacht gegrond is, zorgen we zo snel mogelijk voor vervanging of terugname van het product, of een correctie in het leveringsproces
- **Terugkoppeling:** de klant ontvangt altijd bericht over de uitkomst en de geboden oplossing
- **Structurele opvolging:** herhaalde of ernstige klachten bespreken we met de inkoopafdeling en kunnen leiden tot aanpassing van het assortiment, aanvullende voorlichting of beëindiging van de samenwerking met een leverancier

REGISTRATIE

Onze ambitie is een zerotolerantie op productveiligheidsincidenten. In 2025 zijn er via de formele meldkanalen geen incidenten geregistreerd. Tegelijkertijd is het registratieplatform niet structureel bijgehouden, waardoor we niet met volledige zekerheid kunnen stellen dat er geen meldingen zijn gemist. In 2026 brengen we de registratie weer op orde, zodat we onze ambitie ook in de cijfers kunnen onderbouwen.

MAATREGELEN

We nemen doorlopend maatregelen om productveiligheid te verbeteren.

01 BEOORDELING ASSORTIMENT

Het assortiment wordt periodiek beoordeeld, waarbij onveilige producten of producten met onvoldoende veiligheidsinstructies worden uitgefaseerd.

03 PRODUCTINFORMATIE

Veiligheidsbladen, montage-instructies en andere productdocumentatie zijn online beschikbaar voor klanten.

05 ASSORTIMENTSWIJZIGING

Als alternatief voor traditionele, risicovollere producten stimuleert Mastermate het gebruik van ergonomische en duurzame oplossingen, zoals stofarme zaagsystemen en

07 REGISTRATIEPROCES

Verkoopteams en accountmanagers melden signalen uit de markt die betrekking hebben op gebruik van producten of ontbrekende productinformatie. Hiervoor is een nieuw

02 PRODUCTTRAININGEN EN DEMONSTRATIES

In samenwerking met leveranciers bieden we trainingen en demonstraties aan voor verkoopmedewerkers over veilig gebruik, verantwoord gebruik en producten die risico's te

04 KLACHTEN- EN SIGNALERINGSSYSTEEM

Sinds 2024 is een centraal klachten- en signaleringssysteem in gebruik genomen om meldingen direct te registreren en opvolging te waarborgen. Dit systeem is in 2025 verder

06 SELECTIECRITERIA

Als leveranciers onvoldoende documentatie aanleveren omtrent CE-markering, productveiligheid en gebruikersinstructies, passen we de selectiecriteria aan of intensiveren we de

08 TECHNISCHE VOORLICHTING

De leverancier deelt technische voorlichting via Toolboxen, e-learnings en demonstraties op locatie.

3.3 BESTUUR

3.3.1 SYSTEEMBEVEILIGING EN GEGEVENSBESCHERMING

De praktijken, systemen en processen binnen Mastermate die zijn ontworpen om haar bedrijfsactiviteiten te ondersteunen op een dusdanige wijze dat bedrijfsgegevens, medewerkers- en klantgegevens beschermd zijn tegen datalekken en beveiligingsinbreuken.

We werken dagelijks met gegevens van klanten, leveranciers en medewerkers. Van orderinformatie en leveringsadressen tot personeelsdossiers. Die gegevens beschermen we zorgvuldig. De digitale werkelijkheid verandert voortdurend en brengt nieuwe risico's met zich mee. Daar passen we ons beleid en onze systemen op aan.

SYSTEEMBEVEILIGING EN GEGEVENSBESCHERMINGSBELEID

Ons beleid voor systeembeveiliging en gegevensbescherming geldt voor iedereen die betrokken is bij de bedrijfsprocessen van Mastermate, zowel intern als extern. We beschermen gegevens op basis van drie kernprincipes.

- **Beschikbaarheid:** systemen moeten werken wanneer dat nodig is
- **Integriteit:** gegevens moeten correct, volledig en actueel zijn
- **Vertrouwelijkheid:** alleen bevoegde medewerkers hebben toegang

De directie is eindverantwoordelijk voor het beleid. In 2025 is een security officer aangesteld die het beleid bewaakt.

BELEIDSPRINCIPES

Informatiebeveiliging is niet alleen een zaak van de IT-afdeling. Het begint bij de mensen die dagelijks met gegevens werken. We hanteren vijf leidende principes.

- **Risico-gebaseerd:** we onderzoeken welke veiligheidsrisico's er zijn en passen op gevoelige informatie extra bescherming toe
- **Iedereen:** alle medewerkers dragen verantwoordelijkheid voor een veilig en correct gebruik van gegevens, vastgelegd via de geheimhoudingsplicht en de AVG
- **Altijd:** informatiebeveiliging is een doorlopend onderdeel van de dagelijkse werkzaamheden
- **Security by Design:** bij elk nieuw project of proces wordt beveiliging direct meegenomen in het ontwerp
- **Security by Default:** gebruikers krijgen standaard alleen toegang tot de informatie die ze nodig hebben

In de praktijk betekent dit dat toegang tot applicaties en systemen wordt toegekend op basis van de functie. De directie bepaalt de toegangsrechten, de IT-afdeling regelt het in.

PRIVACYBELEID

Naast de beveiliging van systemen beschermen we ook de privacy van medewerkers, klanten en leveranciers. We verwerken persoonsgegevens in lijn met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Dat betekent dat we gegevens beschermen tegen onrechtmatig gebruik en misbruik, dat we ze alleen inzetten voor het doel waarvoor ze zijn verkregen en dat we voorkomen dat de verwerking een onnodig risico oplevert voor betrokkenen. De privacy van klanten, medewerkers en andere relaties blijft zo gewaarborgd. Alle medewerkers zijn via hun arbeidsvoorwaarden gebonden aan de geheimhoudingsplicht en de naleving van de AVG.

MAATREGELEN SYSTEEMBEVEILIGING EN GEGEVENSBESCHERMING

De maatregelen die we nemen kennen twee sporen: Enerzijds investeren we in de technische beveiliging van onze systemen. Anderzijds zorgen we dat medewerkers weten hoe ze veilig omgaan met gegevens en verdachte situaties herkennen.

In 2024 zijn we overgestapt op een nieuwe netwerkprovider. Elke vestiging beschikt nu over een eigen firewall die centraal wordt beheerd, wat zorgt voor snellere en stabielere verbindingen.

Datzelfde jaar hebben we een externe specialist een gesimuleerde cyberaanval laten uitvoeren op onze systemen om kwetsbaarheden op te sporen. De inzichten daaruit zijn in het eerste kwartaal van 2025 verwerkt. Een volgende test staat gepland voor het vierde kwartaal van 2026.

Om medewerkers bewuster te maken van digitale risico's hebben we in 2025 SoSafe geïmplementeerd. Via dit platform volgen medewerkers e-learnings en oefenen ze met het herkennen van nep-e-mails en andere digitale aanvallen.

NIS2

We werken aan certificering volgens de Europese NIS2-richtlijn, die organisaties verplicht om hun maatregelen op het gebied van cyberbeveiliging te versterken. In dat kader is in 2025 een privacy officer benoemd. De audit voor de eerste implementatiefase vindt plaats eind februari 2026. De tweede fase staat gepland voor het vierde kwartaal van 2026.

GEPLANDE MAATREGELEN

We hebben een verbeterplan opgesteld voor de komende jaren. Daarin werken we onder meer aan het standaardiseren van gebruikersrechten, zodat medewerkers automatisch de juiste toegang krijgen bij hun functie. Daarnaast willen we het inloggen vereenvoudigen en veiliger maken, zodat medewerkers met één set inloggegevens bij meerdere systemen kunnen en hun identiteit extra wordt geverifieerd. Voor medewerkers die thuiswerken werken we aan een beter beveiligde verbinding.

METINGEN EN DOELSTELLINGEN SYSTEEMBEVEILIGING EN GEGEVENSBESCHERMING

We meten onze procesvolwassenheid op het gebied van informatiebeveiliging aan de hand van het Capability Maturity Model (CMM). Dit model kent vijf niveaus, van ad-hoc werkwijzen tot volledig geoptimaliseerde processen. We zitten op dit moment op niveau 2. Minimaal eenmaal per jaar beoordelen we of de score nog past bij de organisatie en waar verbetering nodig is.

DATALEKKEN

Als een medewerker een datalek detecteert of vermoedt, is diegene verplicht dit binnen 24 uur te melden bij de privacy officer. In 2025 zijn er geen datalekken gemeld.

3.3.2 BEDRIJFSETHIEK EN INTEGRITEIT

Een open bedrijfscultuur die zich kenmerkt door eerlijkheid en met duidelijke sociale en ethische kaders, met een zero-tolerancebeleid voor corruptie, eerlijke concurrentie, ruimte en bescherming voor klokkenluiders en verantwoorde lobbyactiviteiten.

Eerlijk zakendoen is voor Mastermate vanzelfsprekend. Onze kernwaarden, de afspraken in de personeelsregeling en de richtlijnen op het intranet vormen samen het kader voor hoe we omgaan met klanten, leveranciers en elkaar. We bouwen aan langdurige relaties met al onze partners, gebaseerd op vertrouwen en integriteit. We zijn altijd aanspreekbaar op ons handelen en werken in overeenstemming met de geldende Nederlandse wet- en regelgeving.

BELEID BEDRIJFSETHIEK EN INTEGRITEIT

Ons beleid voor bedrijfsethiek rust op een aantal duidelijke omgangsnormen, vastgelegd in de personeelsregeling. We verwachten van iedereen dat zij zorgvuldig omgaan met relaties, collega's, bedrijfsmiddelen en vertrouwelijke informatie, zich houden aan de afgesproken werkwijzen en de bepalingen uit hun arbeidsovereenkomst naleven. Wanneer deze normen niet worden nageleefd, kunnen disciplinaire maatregelen volgen.

CORRUPTIE- EN OMKOOPBESTRIJDING

Naast de omgangsnormen hanteren we een helder beleid voor corruptie- en omkoopbestrijding, in lijn met de richtlijnen van de United Nations Convention against Corruption (UNAC).

GESCHENKEN EN GIFTEN

We accepteren geen waardevolle giften van leveranciers en verstrekken geen giften aan klanten. Ons geschenken- en giftenbeleid is vastgelegd in de personeelsregeling. Geschenken met een hogere waarde dan een gangbaar promotieartikel moeten bij ontvangst worden gemeld bij het afdelingshoofd of de vestigingsleider. Voor deelname aan evenementen of bedrijfsbezoeken op uitnodiging is goedkeuring van de directie vereist. Ook bijzondere kortingen vallen onder dit beleid.



MELDPlicht BIJ OMKOPINGSPOGING

Medewerkers zijn verplicht pogingen tot omkoping direct te melden bij hun manager of de directie. Na een melding zoekt de directie contact met de leverancier van de betreffende leverancier of klant en legt de afhandeling schriftelijk vast. Bij een zwaarwegend geval stoppen we de zakelijke relatie.

KWETSBARE FUNCTIES

Corruptie en omkoping vormen binnen de meeste functies nauwelijks een risico. Een licht verhoogd risico bestaat bij inkoop- en assortimentsmanagers en verkopers in leidinggevende functies, omdat zij door leveranciers of klanten benaderd kunnen worden met omkopingspogingen. Een groot deel van onze inkoopcontracten verloopt via onze inkoopvereniging Zevij-Necomij, wat het risico verder beperkt.

Specifieke trainingen op het gebied van corruptiepreventie bieden we niet aan.

NALEVING WET- EN REGELGEVING

In 2025 zijn er geen gevallen van niet-naleving van wet- en regelgeving geregistreerd en zijn er geen sancties opgelegd. Daarmee hebben we onze jaarlijkse doelstelling van nul overtredingen behaald.

BELANGENORGANISATIE EN LOBBYWERK

Enkele regiobedrijven zijn lid van Familiebedrijven Nederland (FBNed), een belangenorganisatie die zich inzet voor Nederlandse familiebedrijven. Via dit lidmaatschap blijven we betrokken bij thema's die van invloed zijn op het Nederlandse familiebedrijf, waaronder verantwoord ondernemerschap. Ons lobbywerk richt zich op de bescherming en erkenning van het familiebedrijf binnen de geldende regelgeving, fiscale afdrachten en eigendomsstructuren. De directie houdt hier toezicht op.

BETALINGSPRAKTIJKEN

We hechten aan tijdige betaling van onze leveranciers. Het grootste deel van onze inkoop verloopt via inkoopvereniging Zevij-Necomij, waar betalingen per automatische incasso worden afgehandeld binnen 21 dagen. Handelsleveranciers met betalingskorting betalen we doorgaans binnen 8 tot 10 dagen, overige handels- en kostenleveranciers binnen 30 dagen. Vrijwel alle betalingen worden binnen de afgesproken termijn voldaan en er lopen geen juridische procedures voor betalingsachterstanden.

MELDSYSTEMEN

We vinden het belangrijk dat overtredingen, of verdenkingen daarvan, altijd gemeld worden. Vergeldingsacties tegen een melder tolereren we niet. Medewerkers kunnen meldingen over illegale activiteiten of handelingen die niet in lijn zijn met onze interne richtlijnen indienen bij de vertrouwenspersonen, de HR-adviseurs, het management of de directie. Externe stakeholders kunnen terecht bij het management of de directie. De instructies staan beschreven in de personeelsregeling.

KLOKKENLUIDERSREGELING

Naast de interne meldkanalen verwijzen we in de personeelsregeling naar het Huis voor Klokkenluiders voor externe opvolging van meldingen en misstanden. Een formele klokkenluidersregeling hebben we niet en we hebben geen plannen om die te implementeren. Door onze korte lijnen en open cultuur worden misstanden doorgaans intern opgepakt.

Het meldkanaal via vertrouwenspersonen is verder beschreven in het hoofdstuk Sociaal werkgeverschap, vanaf pagina 41.

4. ACHTERGROND



4.1 BESTUURSSTRUCTUUR

DE STRUCTUUR VAN DE COÖPERATIE MASTERMATE

Mastermate is een coöperatie van vijf familiebedrijven (Brinkman, Divema, TR Groep, VBT-ZvR en Willemsen) die samen één landelijke organisatie vormen, maar elk in hun regio commercieel verantwoordelijk zijn. Besluiten nemen we gezamenlijk, de uitvoering past zich aan aan de regio.

De ondersteunende afdelingen zijn gecentraliseerd en ondergebracht in de landelijke organisatie (coöperatie). Een deel van de centrale afdelingen wordt aangestuurd door een deeldirectie uit de regiobedrijven. Een ander deel valt vanaf begin 2026 onder de landelijke commercieel directeur. Het distributiecentrum in Bleiswijk is een apart bedrijf, met een eigen directie (ook uit de regiobedrijven) en management, dat dagelijks alle vestigingen bevoorraadt en een deel van de klantorders afhandelt.

HOOGSTE BESTUURSORGANEN

SAMENSTELLING EN BENOEMING

Het landelijke directieteam bestond per eind 2025 uit zes leden, allen directeur en mede-eigenaar van een regiobedrijf. De voorzitter van het directieteam is een directeur van een van de regiobedrijven.

Elk regiobedrijf selecteert zelf zijn directieleden op basis van expertise, opleiding en ervaring. Persoonlijke kenmerken zoals geslacht, leeftijd of afkomst spelen daarbij geen rol. Gaat het om een positie in het landelijke directieteam, dan beslist het volledige directieteam gezamenlijk.

Van de betrokken managers verwachten we dat zij kritisch meedenken en feedback geven op het landelijke beleid. Tweejaarlijks voeren we een anonieme enquête uit onder alle medewerkers, met vragen over de rol en prestaties van de directie en het management.

Het directieteam bestaat uit de volgende leden:

RICHARD BRINKMAN

Directeur en mede-eigenaar Mastermate Brinkman

40-50 jaar

- Bestuurder DC, Webshop 1+2
- Lid dagelijks bestuur Mastermate
- Directielid HRM Coöperatie
- Directielid E-commerce Coöperatie
- Directielid Marketing Coöperatie

ESG: Zero Waste · 100% duurz. verpakking

RUUD BOT

Directeur en mede-eigenaar Mastermate Divema

50-60 jaar

- Directielid Marketing Coöperatie

ESG: Maatschappelijke betrokkenheid

HARRY OUDSHOORN

Directeur en eigenaar Mastermate Technivo-Revamco

50-60 jaar

- Directielid KAM Coöperatie
- Directielid Assortiment & Inkoop Coöperatie

ESG: CO₂-prestatieladder · Zero Waste · Circulair assortiment

WIM VOSKAMP

Directeur en mede-eigenaar Mastermate VBT-ZvR

50-60 jaar

- Bestuurder DC + Webshop 1
- Lid dagelijks bestuur Mastermate
- Directielid ICT + Finance Coöperatie
- Directielid Assortiment & Inkoop Coöperatie

ESG: CO₂-neutrale panden · Logistiek · Ketensamenwerking

BAS WILLEMSSEN

Directeur en eigenaar Mastermate Willemsen

40-50 jaar

- Bestuurder Webshop 2
- Directielid Finance Coöperatie

ESG: Financiële gezondheid · Circulaire dienstverlening

NICOLE WILLEMSSEN

Directeur Mastermate Willemsen

40-50 jaar

- Lid dagelijks bestuur Mastermate
- Directielid HRM Coöperatie

ESG: Optimaal welzijn medewerkers

BEHEER VAN BELANGENVERSTRENGELING

Belangenconflicten binnen het directieteam voorkomen we door de samenstelling van de deeldirecties. Deze bestaan uit twee vertegenwoordigers, elk afkomstig van een ander regiobedrijf, waardoor meerdere regiobedrijven zicht houden op de uitvoering van landelijke taken.

Op regiobedrijfsniveau is er daarnaast vaak sprake van meerdere aandeelhouders in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA), die toezicht houden op de directie.

MANAGEMENT VAN ESG-STRATEGIE**UITVOERINGSVERANTWOORDELIJKEN**

Om de doelen van onze ESG-strategie te realiseren hebben we een adviseur duurzaamheid en circulariteit aangesteld. Deze coördineert de gehele strategie, bewaakt de samenhang tussen de verschillende doelen en rapporteert periodiek aan de ALV over de voortgang.

De strategie richt zich op elf doelen die elk zijn ondergebracht bij een verantwoordelijke manager. Die vertaalt het doel naar concrete acties binnen de eigen afdeling en regiobedrijven, en evalueert de voortgang jaarlijks of tussentijds. Het voltallige directieteam houdt toezicht en zorgt ervoor dat de koers aansluit bij de langetermijnvisie van de organisatie. Bij de werving van nieuwe managers bespreken we expliciet de duurzaamheidsdoelstellingen en vragen we kandidaten zich hieraan te committeren.

BORGING VAN ESG-KENNIS

Duurzaamheidskennis binnen het management vergroten we op verschillende manieren. We informeren medewerkers regelmatig via nieuwsberichten en bijeenkomsten, en diverse directieleden zijn actief betrokken bij de uitvoering van duurzame doelen en nemen deel in regionale werkgroepen. Een specifiek ESG-opleidingsprogramma hebben we nog niet.



4.2 OVER DIT VERSLAG

TERMIJN

Dit verslag dekt de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025. Referentiejaar kunnen teruggaan tot 2016, variërend per onderwerp en afhankelijk van de beschikbare gegevens. Dit is de tweede uitgave; de verslaggevingscyclus is jaarlijks.

VERSLAGSCOPE

Dit verslag omvat alle activiteiten van Mastermate Coöperatie B.A., Brinkman B.V., Divema B.V., Technivo Revamco B.V., Willemsen B.V., VBT Groep B.V. en Zwager van Ree B.V. Naast de eigen bedrijfsactiviteiten kan de verslaginhoud, variërend per onderwerp, betrekking hebben op de upstream en downstream waardeketen.

De inhoud van dit verslag heeft betrekking op de volgende juridische entiteiten:

Juridische entiteit	Vestiging	KvK
Coöperatie (entiteit)		
Mastermate Coöperatie B.A.	Apeldoorn	30152933
BRI (Brinkman)		
Mastermate Brinkman B.V.	Apeldoorn	38017038
Mastermate Ventilatietechniek B.V.	Groningen	63695774
DIV (Divema)		
Mastermate Divema B.V.	Volendam	87714469
Mastermate Ruvo B.V.	De Goorn	85390216
TRG (Technivo Revamco)		
Technivo Revamco B.V.	Katwijk	28010946
WIL (Willemsen)		
Mastermate Willemsen B.V.	Gemert	17058469
Mastermate Eurokey (Willemsen Bouw en Industrie B.V.)	Eindhoven	17069291
VBT-ZvR		
VBT Holding B.V.	Delfgauw	27176379
Zwager van Ree B.V.	Beverwijk	34057555
Mastermate Service Center B.V.	Bleiswijk	76824608
Thiessens B.V.	Maastricht	52652459
VBT Groep B.V.	Delfgauw	27278650
VBT-ZvR Service B.V.	Delfgauw	27176380
Gedeeld		
Mastermate-DC B.V.	Bleiswijk	57115486
Webshop 1		
Webshop 2		

STANDAARDEN

De inhoud is opgesteld in overeenstemming met de ESRS (European Sustainability Reporting Standards), versie november 2025.

TOTSTANDKOMING

Dit verslag is samengesteld met ondersteuning van Kroll SR Reporting & Advisory B.V.

PUBLICATIE

Dit verslag is online gepubliceerd in juli 2026.

CONTACT

Voor vragen of opmerkingen over de inhoud van dit verslag kunt u contact opnemen met Wim Voskamp (Directeur en Eigenaar Mastermate VBT). Zie hiervoor de contactgegevens in de colofon.

COLOFON

Dit verslag is een publicatie van:

Mastermate
Mastermate Coöperatie
Paramariboweg 99, 7333 PA Apeldoorn
Importweg 3, 2645 EC Delfgauw
E: info@mastermate.nl
T: 0900 - 0509
W: www.mastermate.nl

Dit verslag is samengesteld door:

Kroll SR
Kroll SR Reporting & Advisory B.V.
Rhijnspoorplein 10-38
1018 TX Amsterdam
E: info@krollsr.nl
T: +31 850 805 418
W: www.krollsr.nl

CONTACTGEGEVENS

Dagelijks bestuur Mastermate
Richard Brinkman
Paramariboweg 99, Apeldoorn
E: r.brinkman@mastermate.nl
Nicole Willemsen
Scheiweg 27, Gemert
E: n.willemsen@mastermate.nl
Wim Voskamp
Importweg 3, Delfgauw
E: w.voskamp@mastermate.nl

AUTEURS- EN PORTRETRECHTEN

Op dit verslag zijn auteursrechten en portretrechten van toepassing. Niets uit deze publicatie mag worden veeelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Mastermate Coöperatie B.A.

Afbeeldingen van personen zijn opgenomen met toestemming en mogen niet zonder toestemming worden hergebruikt.

© Mastermate Coöperatie B.A., Apeldoorn. Alle rechten voorbehouden.

5. BIJLAGEN



5.1 ESRs-INDEX

ESRS 2 – ALGEMENE TOELICHTINGEN (BP)

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
BP-2	Informatieverschaffing met betrekking tot specifieke omstandigheden	Dubbele Materialiteitsanalyse	p. 23

ESRS 2 – ALGEMENE TOELICHTINGEN (GOV)

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
GOV-1	De rol van de bestuurlijke, leidinggevende en toezichhoudende organen met betrekking tot duurzaamheid	Bestuursstructuur	p. 55
GOV-2	Integratie van duurzaamheidsgerelateerde prestaties in beloningsregelingen	Bestuursstructuur	p. 55
GOV-3	Verklaring over passende zorgvuldigheid	Bestuursstructuur	p. 55
GOV-4	Risicobeheer en interne beheersingsmaatregelen met betrekking tot duurzaamheidsrapportage	Bestuursstructuur	p. 55

ESRS 2 – ALGEMENE TOELICHTINGEN (SBM)

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
SBM-1	Strategie, business model and waardeketen	Producten en diensten Waardeketen	p. 17 p. 15 • Mastermate handelt niet in producten en diensten die verboden zijn in bepaalde markten. • Per eind 2025 zijn acetone en vloeibare ontstopper uit de winkels verwijderd vanwege de registratieplicht voor precursoren voor explosieven. • De belangrijkste inkomsten komen uit het Segment Bouw en Techniek (72,6%) en Bouwmaterialen (5,4%) • Mastermate is niet actief in de sector fossiele brandstoffen (steenkool, olie, gas), de productie van chemicaliën, de controversiële wapenindustrie (antipersoonsmijnen, clustermunten, chemische of biologische wapens) of de teelt en productie van tabak
SBM-2	Belangen en standpunten van stakeholders	Stakeholderbetrokkenheid	p. 22
SBM-3	Interactie van materiële effecten, risico's en kansen met strategie en bedrijfsmodel, en financiële effecten	Dubbele Materialiteitsanalyse	p. 23 • Mastermate beschikt niet over een toelichting huidige financiële effecten van materiële risico's en kansen op financiële positie, prestaties en kasstromen, met verwijzing naar de jaarrekening.

ESRS 2 – ALGEMENE TOELICHTINGEN (IRO)

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
IRO-1	Beschrijving van het proces om materiële effecten, risico's en kansen en te rapporteren materiële informatie te identificeren en beoordelen	Dubbele Materialiteitsanalyse	p. 23 • Mastermate identificeert de verbonden risico's, impacts en kansen aan de hand van een dubbele materialiteitsanalyse. Dit onderzoek wordt eens in de drie jaar uitgevoerd en indien noodzakelijk eerder
IRO-2	Materiële effecten, risico's en kansen en toelichtingseisen opgenomen in de duurzaamheidsverklaring	Dubbele Materialiteitsanalyse	p. 23 • Er zijn geen wijzigingen in de uitgevoerde dubbele materialiteitsbeoordeling in 2025.

ESRS 2 – ALGEMENE TOELICHTINGEN (GDR-P)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
GDR-P	Beleid	Bedrijfsemissies en klimaatadaptatie	p. 29	
GDR-P	Beleid	Productcirculariteit	p. 31	
GDR-P	Beleid	Uitgaande verpakkingen	p. 33	
GDR-P	Beleid	Veiligheid van de medewerkers	p. 36	
GDR-P	Beleid	Gezondheid van de medewerkers	p. 37	
GDR-P	Beleid	Medewerkersrecht	p. 39	• De Directie is verantwoordelijk voor het beleid omtrent medewerkersrecht. • Er is geen informatie beschikbaar over de stakeholderbelangen die zijn meegenomen bij het samenstellen van het beleid.
GDR-P	Beleid	Sociaal werkgeverschap	p. 40	
GDR-P	Beleid	Talent- en medewerkersontwikkeling	p. 42	
GDR-P	Beleid	Veiligheid van de productgebruikers	p. 47	
GDR-P	Beleid	Systeembeveiliging en gegevensbescherming		• De belangen van onze vestigingen, kantoren en distributiecentrum zijn afgewogen in ons informatie en systeembeveiligingsbeleid. • Relevante informatie omtrent ons beleid voor systeembeveiliging en gegevensbescherming wordt normaliter gedeeld op ons interne informatiepunt. Wanneer ons informatiebeleid compleet is, zal deze gepubliceerd worden.
GDR-P	Beleid	Bedrijfsethiek en integriteit	p. 52	

ESRS 2 – ALGEMENE TOELICHTINGEN (GDR-A)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
GDR-A	Acties en middelen	Bedrijfsemissies en klimaatadaptatie	p. 29	
GDR-A	Acties en middelen	Productcirculariteit	p. 31	
GDR-A	Acties en middelen	Uitgaande verpakkingen	p. 33	
GDR-A	Acties en middelen	Veiligheid van de medewerkers	p. 36	• Mastermate heeft geen informatie beschikbaar over de toegewezen financiële middelen (CapExCapEx en OpExOpEx) voor het beleid op veiligheid van de productgebruikers
GDR-A	Acties en middelen	Gezondheid van de medewerkers	p. 37	• Mastermate heeft geen informatie beschikbaar over de toegewezen financiële middelen (CapEx en OpEx) voor het beleid op veiligheid van de productgebruikers.
GDR-A	Acties en middelen	Medewerkersrecht	p. 39	• Mastermate heeft geen informatie beschikbaar over de toegewezen financiële middelen (Capex en Opex) voor het sociaal werkgeverschap beleid.
GDR-A	Acties en middelen	Sociaal werkgeverschap	p. 40	• Mastermate heeft geen informatie beschikbaar over de toegewezen financiële middelen (CapEx en OpEx) voor het sociaal werkgeverschap beleid
GDR-A	Acties en middelen	Talent- en medewerkersontwikkeling	p. 42	
GDR-A	Acties en middelen	Veiligheid van de productgebruikers	p. 47	• Mastermate heeft geen informatie beschikbaar over de toegewezen financiële middelen (Capex en Opex).
GDR-A	Acties en middelen	Systeembeveiliging en gegevensbescherming		
GDR-A	Acties en middelen	Bedrijfsethiek en integriteit	p. 52	• Er is geen informatie beschikbaar over de huidige of toekomstige financiële middelen.

ESRS 2 – ALGEMENE TOELICHTINGEN (GDR-M)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
GDR-M	Maatstaven	Bedrijfsemissies en klimaatadaptatie	p. 29	
GDR-M	Maatstaven	Productcirculariteit	p. 31	
GDR-M	Maatstaven	Uitgaande verpakkingen	p. 33	

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
GDR-M	Metrieken	Veiligheid van de medewerkers	p. 36	
GDR-M	Metrieken	Gezondheid van de medewerkers	p. 37	
GDR-M	Metrieken	Medewerkersrecht	p. 39	
GDR-M	Metrieken	Sociaal werkgeverschap	p. 40	
GDR-M	Metrieken	Talent- en medewerkersontwikkeling	p. 42	
GDR-M	Metrieken	Systeembeveiliging en gegevensbescherming		
GDR-M	Maatstaven	Bedrijfsethiek en integriteit	p. 52	

ESRS 2 – ALGEMENE TOELICHTINGEN (GDR-T)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
GDR-T	Doelstellingen	Bedrijfsemissies en klimaatadaptatie	p. 29	
GDR-T	Doelstellingen	Productcirculariteit	p. 31	
GDR-T	Doelstellingen	Uitgaande verpakkingen	p. 33	• Het overkoepelende doel is om in 2030 uitsluitend duurzaam verpakkingsmateriaal te gebruiken voor zowel inkomende als uitgaande stromen.
GDR-T	Doelstellingen	Veiligheid van de medewerkers	p. 36	
GDR-T	Doelstellingen	Gezondheid van de medewerkers	p. 37	
GDR-T	Doelstellingen	Medewerkersrecht	p. 39	• Mastermate heeft geen SMART-doelstellingen geformuleerd.
GDR-T	Doelstellingen	Sociaal werkgeverschap	p. 40	• Mastermate heeft geen SMART-doelstellingen geformuleerd voor sociaal werkgeverschap.
GDR-T	Doelstellingen	Talent- en medewerkersontwikkeling	p. 42	
GDR-T	Doelstellingen	Veiligheid van de productgebruikers	p. 47	
GDR-T	Doelstellingen	Systeembeveiliging en gegevensbescherming		• Mastermate heeft geen SMART-doelstellingen geformuleerd.
GDR-T	Doelstellingen	Bedrijfsethiek en integriteit	p. 52	

E1 KLIMAATVERANDERING

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
E1-1	Transitieplan voor mitigatie van klimaatverandering	Bedrijfsemissies en klimaatadaptatie	p. 29	• Er is geen informatie beschikbaar over significante operationele uitgaven (OpEx) en kapitaaluitgaven (CapEx) die nodig zijn voor de uitvoering van het actieplan, of op criteria die zijn vastgelegd.
E1-2	Identificatie van klimaatgerelateerde risico's en scenarioanalyse	Bedrijfsemissies en klimaatadaptatie	p. 29	
E1-3	Weerbaarheid in relatie tot klimaatverandering	Bedrijfsemissies en klimaatadaptatie	p. 29	• Mastermate beschikt nog niet over een klimaatgerelateerde scenarioanalyse die wordt gebruikt om fysieke risico's op de korte, middellange en lange termijn te identificeren en te beoordelen. • Mastermate heeft nog niet duidelijk onderzocht welke activa en bedrijfsactiviteiten worden blootgesteld aan klimaatgerelateerde gevaren en moeilijk verenigbaar zijn met de overgang naar een klimaatneutrale economie.
E1-4	Beleid met betrekking tot mitigatie en adaptatie van klimaatverandering	Bedrijfsemissies en klimaatadaptatie	p. 29	
E1-5	Acties en middelen in relatie tot mitigatie en adaptatie van klimaatverandering	Bedrijfsemissies en klimaatadaptatie	p. 29	• Er is geen informatie beschikbaar over significante operationele uitgaven (OpEx) en kapitaaluitgaven (CapEx) die nodig zijn voor de uitvoering van het actieplan, of op criteria die zijn vastgelegd.
E1-6	Doelstellingen met betrekking tot klimaatverandering	Bedrijfsemissies en klimaatadaptatie	p. 29	• De emissiereductie doelstelling is niet wetenschappelijk onderbouwd.

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
E1-7	Energieverbruik en energiemix	Bedrijfsemissies en klimaatadaptatie	p. 29
E1-8	Bruto broeikasgasemissies scope 1, 2 en 3	Bedrijfsemissies en klimaatadaptatie	p. 29 • De scope 3 ketenemissies zijn nog niet beschikbaar.
E1-9	Verwijdering van broeikasgassen en koolstofkredieten	Bedrijfsemissies en klimaatadaptatie	p. 29
E1-10	Interne koolstofprijsstelling	Bedrijfsemissies en klimaatadaptatie	p. 29 • Mastermate maakt geen gebruik van koolstofbeprijzing.
E1-11	Verwachte financiële effecten van materiële fysieke en transitierisico's en potentiële klimaatgerelateerde kansen	Bedrijfsemissies en klimaatadaptatie	p. 29 • Mastermate heeft geen financiële berekening gemaakt voor materiële fysieke transitierisico's en potentiële klimaatkansen.

E5 MATERIAALGEBRUIK EN CIRCULAIRE ECONOMIE

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
E5-1	Beleid met betrekking tot het gebruik van hulpbronnen en de circulaire economie	Productcirculariteit	p. 31
E5-2	Acties en middelen met betrekking tot het gebruik van hulpbronnen en de circulaire economie	Productcirculariteit	p. 31
E5-3	Doelstellingen gebruik van hulpbronnen en circulaire economie	Productcirculariteit	p. 31
E5-4	Toevoer van middelen	Productcirculariteit	p. 31 • Mastermate heeft nog geen beschikbare informatie voor materiaalinstromen.
E5-5	Uitstroom van middelen	Productcirculariteit	p. 31 • Als tussenhandelaar is materialenuitstroom van Mastermate enorm, er is echter geen zicht op hoelang de producten meegaan en wat de eindgebruiker ermee doet.
E5-1	Beleid met betrekking tot het gebruik van hulpbronnen en de circulaire economie	Uitgaande verpakkingen	p. 33
E5-2	Acties en middelen met betrekking tot het gebruik van hulpbronnen en de circulaire economie	Uitgaande verpakkingen	p. 33
E5-3	Doelstellingen gebruik van hulpbronnen en circulaire economie	Uitgaande verpakkingen	p. 33 • Het overkoepelende doel is om in 2030 uitsluitend duurzaam verpakkingsmateriaal te gebruiken voor zowel inkomende als uitgaande stromen.
E5-4	Toevoer van middelen	Uitgaande verpakkingen	p. 33 • De afvalstroom geeft inzicht in de hoeveelheid verpakkingsmateriaal, echter is dit niet herleidbaar op product- of leveranciersniveau.
E5-5	Uitstroom van middelen	Uitgaande verpakkingen	p. 33 • Mastermate heeft geen volledig inzicht in de hoeveelheid uitgaande verpakkingen.

S1 EIGEN PERSONEEL

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
S1-5	Kenmerken van de werknemers van de onderneming	Medewerkers	• Alle medewerkers zijn actief in Nederland. • In 2025 hebben 182 medewerkers Mastermate verlaten, 25,6% van het bestand. Daarvan werkten 153 bij de regiobedrijven en 29 in het distributiecentrum.
S1-6	Kenmerken van niet-werknemers in eigen personeelsbestand	Medewerkers	
S1-2	Betrokkenheid bij eigen werknemers en werknemersvertegenwoordigers, bestaan van kanalen en herstel	Stakeholderbetrokkenheid	p. 22

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
S1-1	Beleid met betrekking tot eigen werknemers	Veiligheid van de medewerkers Gezondheid van de medewerkers	p. 36 p. 35	
S1-3	Acties en middelen met betrekking tot eigen werknemers	Veiligheid van de medewerkers Gezondheid van de medewerkers	p. 36 p. 35	
S1-4	Doelstellingen met betrekking tot eigen werknemers	Veiligheid van de medewerkers Gezondheid van de medewerkers	p. 36 p. 35	
S1-13	Health and Safety metrics	Veiligheid van de medewerkers Gezondheid van de medewerkers	p. 36 p. 35	
S1-1	Beleid met betrekking tot eigen werknemers	Gezondheid van de medewerkers	p. 37	
S1-3	Acties en middelen met betrekking tot eigen werknemers	Gezondheid van de medewerkers	p. 37	
S1-4	Doelstellingen met betrekking tot eigen werknemers	Gezondheid van de medewerkers	p. 37	
S1-13	Gezondheids- en veiligheidsstatistieken	Gezondheid van de medewerkers	p. 37	• Er zijn binnen Mastermate geen beroepsziekten geïdentificeerd. Ook in 2025 zijn er geen nieuwe gevallen vastgesteld door de bedrijfsarts.
S1-7	Collectieve arbeidsovereenkomsten en sociale dialoog	Medewerkersrecht	p. 39	• 100% van de medewerkers viel onder een van de cao's. • Er zijn geen overeenkomsten met het eigen personeel voor vertegenwoordiging door een Europese Organisatieraad.
S1-9	Passende lonen	Medewerkersrecht	p. 39	• We volgen minimaal de cao en de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML)
S1-10	Sociale bescherming	Medewerkersrecht	p. 39	
S1-14	Maatstaven voor het evenwicht tussen werk en privéleven	Medewerkersrecht	p. 39	
S1-8	Diversiteitsindicatoren	Sociaal werkgeverschap	p. 40	
S1-11	Personen met een handicap	Sociaal werkgeverschap	p. 40	
S1-15	Beloningsmaatstaven	Sociaal werkgeverschap	p. 40	
S1-16	Gevallen van discriminatie en andere schendingen van de mensenrechten	Sociaal werkgeverschap	p. 40	
S1-12	Opleidings- en vaardigheidsontwikkelingsstatistieken	Talent- en medewerkersontwikkeling	p. 42	• Mastermate heeft geen data beschikbaar over het aantal trainingsuren van het personeel.

S4 CONSUMENTEN EN EINDGEBRUIKERS

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
S4-1	Beleid met betrekking tot consumenten en eindgebruikers	Veiligheid van de productgebruikers	p. 47	
S4-2	Betrokkenheid bij consumenten en eindgebruikers, bestaan van kanalen voor het uiten van zorgen of behoeften en benaderingen van herstel	Veiligheid van de productgebruikers	p. 47	
S4-3	Acties en middelen met betrekking tot consumenten en eindgebruikers	Veiligheid van de productgebruikers	p. 47	
S4-4	Doelstellingen met betrekking tot consumenten en eindgebruikers	Veiligheid van de productgebruikers	p. 47	

G1 BEDRIJFSVOERING

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
G1-1	Beleid met betrekking tot zakelijk gedrag	Bedrijfsethiek en integriteit	p. 52	• Mastermate heeft geen procedures om zakelijke gedragsincidenten onmiddellijk, onafhankelijk en objectief te onderzoeken..
G1-2	Acties met betrekking tot zakelijk gedrag	Bedrijfsethiek en integriteit	p. 52	
G1-3	Doelstellingen met betrekking tot zakelijk gedrag	Bedrijfsethiek en integriteit	p. 52	
G1-4	Maatstaven met betrekking tot corruptie of omkoping	Bedrijfsethiek en integriteit	p. 52	
G1-5	Maatstaven met betrekking tot politieke beïnvloeding, inclusief lobbyactiviteiten	Bedrijfsethiek en integriteit	p. 52	• Er is geen informatie beschikbaar over de totale geldwaarde van de financiële politieke bijdrage.
G1-6	Maatstaven met betrekking tot betalingspraktijken	Bedrijfsethiek en integriteit	p. 52	

5.2 IMPACTS, RISICO'S EN KANSEN

Voor elk ESG-onderwerp zijn de impacts, risico's en kansen (IRO's) geïdentificeerd. Die vormen de basis van de dubbele materialiteitsanalyse: aan de hand van de IRO's is bepaald welke onderwerpen materieel zijn voor Mastermate. Hieronder staat per materieel onderwerp een overzicht.

3.1.1 BEDRIJFSEMISSIES EN KLIMAATADAPTATIE		p. 29
Impacts	Risico's en kansen	
Positieve impact — Negatieve impact • Natuur- en ecosysteemschade (werkelijk) CO₂-emissie vanuit gebouwen en transport draagt bij aan klimaatverandering waardoor de natuur en menslevens worden bedreigd. • Uitputting van natuurlijke hulpbronnen (werkelijk) Milieu- en natuurvervuiling door plastic (of andere niet-natuurlijk afbreekbare) producten is groot met negatieve gevolgen voor biodiversiteit en ecosystemen.	Risico's • Commercieel risico De eis om producten CO₂-vrij te bezorgen is niet altijd haalbaar voor alle projecten en klanten. Dit kan de klanttevredenheid en continuïteit van klantopdrachten beïnvloeden. • Schade aan bedrijfsactiva (acute en chronisch fysieke risico's) Verandering in weerpatronen of weerverschijnselen zoals stortregens, langdurige hittegolven, droge periodes en stijging zeespiegel met kans op overstromingen met schade aan bedrijfsactiva en bedreiging van bedrijfscontinuïteit tot gevolg. Kansen • Concurrentievoordeel De overheid stelt steeds hogere eisen aan duurzaamheid en emissiereductie. In aanbestedingen wordt hier vaker om gevraagd. Dit creëert kansen meer aanbestedingen te verwerven en concurrentievoordeel te behalen. • Nieuwe afzetmarkten Duurzame positionering kan leiden tot een positieve uitstraling en nieuwe afzetmarkten.	

3.1.2 PRODUCTCIRCULARITEIT		p. 32
Impacts	Risico's en kansen	
Positieve impact • Restwaarde (werkelijk) Inzetten van herbruikbare materialen zorgt voor een hoogwaardig, herbruikbare grondstofstroom voor andere partijen. Negatieve impact • Grondstofuitputting (werkelijk) Uitputting van natuurlijke hulpbronnen door grondstofwinning. • Natuur- en ecosysteemschade (werkelijk) Milieu- en natuurvervuiling door plastic (of andere niet-natuurlijk afbreekbare) producten is groot met negatieve gevolgen voor biodiversiteit en ecosystemen.	Risico's • Marktverlies Circulaire productie is arbeidsintensief met verhoogde kosten ten opzichte van traditionele productie. Dit kan marktpartijen ontmoedigen om circulaire producten af te nemen, resulterend in restvoorraden en hogere kosten. • Grondstofuitputting Uitputting van natuurlijke hulpbronnen door grondstofwinning kan resulteren in schaarste en onzekerheid over productbeschikbaarheid, met operationele disrupties tot gevolg. Kansen • Nieuwe afzetmarkten De overheid stelt steeds hogere eisen aan duurzaamheid en circulariteit in de bouw. Ook in aanbestedingen wordt hier vaker om gevraagd. Dit creëert kansen om de afzet te vergroten en meer aanbestedingen binnen te halen. • Nieuwe circulaire producten en kostenvoordelen Schaarste aan grondstoffen, met name metalen, zal kost- en productprijzen doen stijgen, wat resulteert in meer hergebruik bestaande producten en op termijn in kostenvoordelen.	

3.1.3 UITGAANDE VERPAKKINGEN		p. 34
Impacts	Risico's en kansen	
Positieve impact — Negatieve impact • Natuurvervuiling en ecosysteemschade (werkelijk) Niet-herbruikbare verpakkingen dragen bij aan vervuiling en vormen een langdurige last voor het milieu, vooral in gebieden zonder efficiënte afvalverwerkingssystemen. • Grondstofuitputting (werkelijk) Niet-hernieuwbare verpakkingen en materialen vereisen een constante winning van schaarse grondstoffen. Onjuiste verwerking belemmert natuurlijke afbreking, met milieuvervuiling en verdere uitputting van natuurlijke hulpbronnen tot gevolg.	Risico's • Marktverlies Verpakkingsvrij leveren is een klanteis. Als dit de norm wordt, kan niet voldoen aan deze standaard leiden tot verlies van klanten en opdrachten. • Commercieel verlies Concurrentie biedt verpakkingsvrije producten aan waardoor het geen onderscheidende factor meer is. Niet meegaan in deze trend heeft klantverlies tot gevolg. • Kwaliteitsrisico's Verpakkingsvrije levering of gebruik alternatieve verpakkingsmethoden kan leiden tot schade aan producten, resulterend in extra kosten door retour en kwaliteitsproblemen. Kansen • Lagere kost- en verkoopprijs Lagere inkoopkosten van verpakkingen kunnen resulteren in een lagere verkoopprijs.	

3.2.1 VEILIGHEID VAN DE MEDEWERKERS		p. 36
Impacts	Risico's en kansen	
Positieve impact • Medewerker retentie (werkelijk) Een veilig werkklimaat resulteert in tevreden, productieve, gemotiveerde medewerkers. Negatieve impact • Medewerkersgezondheid en mobiliteit (werkelijk) Arbeidsongevallen en letsel tijdens werktijd of woon-werkverkeer resulteert in (langdurige) fysieke schade en (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid, met gevolgen voor medewerkers (psychosociale) gezondheid. • Medewerkerwelzijn (werkelijk) Onveilige sociale werkomgevingen, met incidenten van intimidatie, discriminatie en pesten, veroorzaken stress, ontevredenheid en welzijnsproblemen onder medewerkers.	Risico's • Medewerkersverlies Een onveilig werkklimaat kan resulteren in een hoger personeelsverloop en operationele disrupties, met verlies aan kennis, ervaring en hogere werving- en opleidingskosten tot gevolg. • Verzuim Een onveilig werkklimaat leidt tot een lagere productiviteit, motivatieverlies en hogere ziekteverzuimpercentages. Kansen • We hebben geen kansen geïdentificeerd, omdat een veilige werkomgeving een fundamentele basisvoorwaarde is voor het aangaan en uitvoeren van een arbeidsovereenkomst. Het creëren van een veilige werkplek biedt geen extra kansen, maar is een minimale vereiste voor een gezonde, duurzame werkomgeving.	

3.2.2 GEZONDHEID VAN DE MEDEWERKERS		p. 38
Impacts	Risico's en kansen	
Positieve impact • Vitaliteitsbevordering (werkelijk) Het actief stimuleren van vitaliteit, bijvoorbeeld door het aanbieden van stabiele bureaus, sportschoolabonnementen en vitaliteitsmaatregelen verbetert de fysieke en mentale gesteldheid van medewerkers. Negatieve impact • Gezondheidsschade (werkelijk) Herhaalde fysieke belasting en gebrekkige ergonomie kan leiden tot (langdurige) medische problemen en arbeidsongeschiktheid met gevolgen op werk en privé. • Welzijnsschade (werkelijk) Hoge werkdruk zonder adequate ondersteuning veroorzaakt stress en verhoogt de kans op burn-out. Resulteert in welzijnsproblemen onder medewerkers.	Risico's • Hogere kosten Langdurig verzuim, door burn-out of chronische klachten, resulterend in ziektekosten en hogere kosten voor tijdelijke arbeidskrachten. Kansen • Medewerkersproductiviteit Een duidelijk gezondheidsbeleid resulteert in betrokken, gemotiveerde, productieve medewerkers met lagere uitval, minder ziekteverzuim en een lager verloop percentage. • Commerciële kwaliteit Medewerkers die zich beter voelen zijn eerder in staat een hoogwaardige klantenservice te leveren in het structurele contact met de klant.	

3.2.3 MEDEWERKERSRECHT**p. 40****Impacts****Positieve impact**

- **Financiële draagkracht en welzijn (werkelijk)**
Een toereikend loon en financiële begeleiding ondersteunen in het dekken van medewerkers basis- en aanvullende (financiële) behoeften, resulterend in verbeterd welzijn.
- **Baanzekerheid (werkelijk)**
Een hoge mate van baanzekerheid resulteert in gemotiveerde, betrokken medewerkers.

Negatieve impact

—

Risico's en kansen**Risico's**

- **Medewerkersverlies**
Niet voldoen aan stakeholderverwachtingen omtrent leefbaar loon kan leiden tot boycots en medewerkersverlies.
- **Verhoogde kosten**
Het achterblijven van goede arbeidsvoorwaarden resulteert in hoog personeelsverloop en hogere wervings- en opleidingskosten.

Kansen

- **Medewerkersbinding**
Goede arbeidsvoorwaarden resulteren in betrokken, tevreden en loyale medewerkers. Beperkt economisch voordeel door verhoogde kosten voor Mastermate.

3.2.4 SOCIAAL WERKGEVERSCHAP**p. 41****Impacts****Positieve impact**

- **Medewerkerstevredenheid (werkelijk)**
Een inclusieve bedrijfscultuur met een divers personeelsbestand, gericht op gelijke kansen, stimuleert de sociale acceptatie van bepaalde maatschappelijke groepen, hun gevoel van eigenwaarde en tevredenheid.
- **Werkgelegenheidskansen (werkelijk)**
Sociaal werkgeverschap vergroot de kansen op werkervaring voor kwetsbare groepen.

Negatieve impact

- **Weerstand en ontevredenheid (potentieel)**
Medewerkers kunnen zich benadeeld voelen als een andere groep vanwege bepaalde kenmerken wordt voorgetrokken op een niet-natuurlijke manier.

Risico's en kansen**Risico's**

- **Commerciële risico's (uitsluiting)**
Sommige aanbestedingen vereisen sociale inclusiviteit en het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Niet voldoen aan deze eisen kan leiden tot uitsluiting van dergelijke opdrachten.
- **Improductiviteit en integratieproblemen**
Arbeidskrapte kan resulteren in een verhoogd beroep op inclusieve werving en personeel met afstand tot arbeidsmarkt. Zonder juiste begeleiding en ondersteuning kan integratie binnen teams achterblijven, resulterend in improductiviteit, verlies van motivatie en verhoogde kosten.

Kansen

- **Werkgeversimago**
Actief bieden van kansen aan mensen met afstand tot de arbeidsmarkt versterkt maatschappelijke betrokkenheid, resulterend in een merkimago als sociale, inclusieve werkgever.

3.2.5 TALENT EN MEDEWERKERSONTWIKKELING**p. 43****Impacts****Positieve impact**

- **Potentieelbenutting (werkelijk)**
Persoonlijke ontwikkelingskansen stimuleren werknemerstevredenheid en optimaliseren individueel medewerkerspotentieel.

Negatieve impact

- **Arbeidsmoraal (werkelijk)**
Gebrek aan talent- en medewerkersontwikkeling leidt tot ongemotiveerde, ontevreden medewerkers met een lagere arbeidsmoraal.

Risico's en kansen**Risico's**

- **Medewerkersverlies**
Niet voldoen aan stakeholderverwachtingen omtrent ontwikkelingskansen kan leiden tot boycots en medewerkersverlies.
- **Medewerkersproductiviteit**
Het achterblijven van persoonlijke ontwikkelingskansen resulteert in motivatieproblemen, slechtere samenwerking en verminderde productiviteit.
- **Opleidingskosten**
Een competitieve arbeidsmarkt brengt het risico met zich mee dat waardevolle, geïnvesteerde kennis van medewerkers de organisatie verlaat, resulterend in een toename van wervings- en opleidingskosten.

Kansen

- **Medewerkersbetrokkenheid**
Goed opgeleide, tevreden medewerkers resulteert in efficiëntere samenwerkingen, sociale cohesie en medewerkersbetrokkenheid.
- **Medewerkersbinding**
Een groot opleidingsaanbod resulteert in medewerkersbinding en reduceert wervings- en opleidingskosten.

3.2.6 LOKALE MAATSCHAPPELIJKE BETROKKENHEID		p. 45
Impacts	Risico's en kansen	
Positieve impact • Voortbestaan maatschappelijke initiatieven (werkelijk) Inzet voor en financiële bijdrage aan stichtingen, sportorganisaties en goede doelen dragen bij aan de voortzetting van deze maatschappelijke initiatieven. Negatieve impact • Geluidsoverlast (werkelijk) Geluidsoverlast door bedrijfsactiviteiten en transport rondom bedrijfslocaties kan het welzijn van omwonenden negatief beïnvloeden.	Risico's • Sancties en boycotts Lokale gemeenschap kan, indien zij zich niet gehoord of ondersteund voelen, aansturen op sancties en boycotts als het draagvlak voor bedrijfsactiviteiten vermindert. Kansen • Maatschappelijk betrokken werkgever Actieve betrokkenheid bij lokale gemeenschap creëert directe lijnen met klanten, wat vertrouwen en loyaliteit versterkt en resulteert in verbeterd (lokaal) merkimage en commerciële kansen.	

3.2.7 VEILIGHEID VAN PRODUCTGEBRUIKERS		p. 48
Impacts	Risico's en kansen	
Positieve impact —	Risico's • Juridische sancties Producten die niet voldoen aan veiligheidsnormen, kunnen ongelukken en letsel veroorzaken, resulterend in sancties en juridische aansprakelijkheid met reputatieschade tot gevolg. • Toenemende kosten Gebrek aan veiligheidsnormen voor eindgebruikers kan leiden tot herstelmaatregelen, productreparaties en terugroepacties, met extra kosten en operationele disrupties tot gevolg. • Uitsluiting stakeholders Noodzaak herstelmaatregelen te hebben in geval er een incident plaatsvindt zodat er adequaat gehandeld kan worden en het niet resulteert in uitsluiting van stakeholders. Kansen —	

3.3.1 SYSTEEMBEVEILIGING EN GEGEVENSBESCHERMING		p. 50
Impacts	Risico's en kansen	
Positieve impact —	Risico's • Negatieve publiciteit Een datalek kan resulteren in negatieve publiciteit die de reputatie en bedrijfscontinuïteit van de organisatie schaadt. • Operationele disrupties Phishingaanvallen en ransomware zijn relatief grote risico's, resulterend in ernstige operationele disrupties, verlies van productiviteit en hoge herstelkosten. Kansen —	

3.3.2 BEDRIJFSETHIEK EN INTEGRITEIT

p. 52

Impacts

Positieve impact

- **Veilige werkomgeving (werkelijk)**
Meldsystemen versterken de integriteit en moedigt meldingen van wangedrag aan, wat bijdraagt aan een veilige en transparante werkomgeving.
- **Betrouwbaar bedrijfsklimaat (werkelijk)**
Een zerotolerancebeleid voor corruptie en eerlijke concurrentie bevordert een betrouwbaar bedrijfsklimaat.
- **Lobbyactiviteiten (werkelijk)**
Verantwoorde lobbyactiviteiten bevorderen eerlijkheid en transparantie naar stakeholders.

Negatieve impact

- **Maatschappelijke schade (potentieel)**
Een oneerlijke, onethische bedrijfscultuur leidt tot ontevreden medewerkers en beïnvloedt andere betrokkenen in de waardeketen.

Risico's en kansen

Risico's

- **License to operate**
Niet voldoen aan stakeholderverwachtingen voor bedrijfsethiek en integriteit kan leiden tot boycotts, sancties en in uiterste gevallen verlies van de license to operate en voortbestaan van de organisatie.

Kansen

- **Werkgeversimago**
Een eerlijke, integere en ethische bedrijfscultuur straalt ook af op externe stakeholders en versterkt het werkgeversimago.
- **Medewerkersbinding**
Een eerlijke, integere en ethische bedrijfscultuur binnen ons familiebedrijf resulteert in tevreden, positieve, sociaal betrokken medewerkers en medewerkersbinding.

5.3 AFKORTINGEN

Hieronder de afkortingen die in dit ESG-verslag voorkomen, met hun volledige omschrijving.

AFKORTING	OMSCHRIJVING
ADR	Accord Dangereuse
ALV	Algemene ledenvergadering
ANPI	Association Nationale pour la Protection contre l'Incendie
AOW	Algemene Ouderdomswet
AVA	Algemene Vergadering van Aandeelhouders
AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
BBL	Beroeps Begeleidende Leerweg
BHV	Bedrijfshulpverlening
BRI	Regiobedrijf Brinkman
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CE	Europese Conformiteitsmarkering
CMM	Capability Maturity Model
DC	Distributiecentrum
DIV	Divema
DMA	Dubbele materialiteitsanalyse
EBS	Energiebeheersysteem
ESG	Environmental, Social en Governance
ESRS	European Sustainability Reporting Standards
FSC	Forest Stewardship Council
FTE	Full-time equivalent
HCC	Human Capital Care
HR	Human Resources
HRM	Human Resource Management
HVO	Hydrotreated Vegetable Oil (biodiesel-alternatief)
ICT	Informatie- en Communicatietechnologie
ISO	International Organization for Standardization
JBBB	Job & Business Booster Benin-programma
KAM	Kwaliteit, Arbo en Milieu
MT	Management Team
MTO	Medewerkertevredenheidsonderzoek
NEN	Nederlandse Normen
NIS2	Network and Information Security Directive 2
OR	Ondernemingsraad
PAGO	Periodiek Gezondheidskundig Onderzoek
PBM	Persoonlijke beschermingsmiddelen

AFKORTING	OMSCHRIJVING
PEFC	Programme for the Endorsement of Forest Certification
PSA	Psychosociale arbeidsbelasting
REACH	Registratie, Evaluatie, Autorisatie en Restrictie van Chemische stoffen
SAM	Slimmer Afspraken Maken
SDG	Sustainable Development Goals
TRG	Technico-Revamco Groep
UNAC	United Nations Convention against Corruption
VCA	Veiligheid, Gezondheid en Milieu
WIL	Willemsen
WTG	Vereniging Werkgevers Technische Groothandel



MASTERMATE COÖPERATIE B.A.

Paramariboweg 99 · 7333 PA Apeldoorn
info@mastermate.nl · www.mastermate.nl

KvK 30152933