



GROUP
SUERICKX

Onze duurzame strategie
2025-2026

— VOORWOORD

Group Suerickx is de voorbije jaren sterk gegroeid. Die groei brengt verantwoordelijkheden met zich mee, onder meer op het vlak van milieu-impact, veiligheid, personeelsbeleid en proceskwaliteit. In dit rapport leggen we vast hoe we daarmee omgaan, op basis van meetbare doelstellingen en een gestructureerde aanpak. Klanten, medewerkers en andere stakeholders verwachten transparantie over hoe wij werken. Tegelijk helpt het ESG-kader ons om intern beter te sturen op risico's, prestaties en verbeterkansen.

Onze strategie rust op vier pijlers:

- Multidisciplinaire kwaliteit voor tevreden klanten
- Klimaat en milieu
- Mensgericht ondernemen
- Goed bestuur

Dit rapport biedt een overzicht van de huidige stand van zaken en de geplande acties voor de periode 2025–2026. Het is bedoeld als intern werkdocument én als transparante basis voor externe dialoog. Ik wens u, beste lezer, veel leesplezier toe en aarzel niet om bij vragen of opmerkingen contact op te nemen met ons.

Christophe Suerickx,
CEO



— INHOUD

1. VOORWOORD		
2. OVER GROUP SUERICKX		
2.1 Kerncijfers		
2.2 Multidisciplinaire ontzorging		
2.3 Onze expertise		
2.4 Onze ambities		
2.5 Onze kernwaarden		
2.6 Veiligheid		
3. TRENDS IN DE SECTOR		
4. ONZE STRATEGIE		
4.1 Vier strategiepijlers voor duurzame waardecreatie		
4.2 Transparantie via VSME-rapportage		
5. MULTIDISCIPLINAIRE KWALITEIT VOOR TEVREDEN KLANTEN - STRATEGIEPIJLER 1		
5.1 Multidisciplinair en verticaal geïntegreerd als garantie voor succes		
5.2 Kwaliteit – onze garantie		
5.3 Klantgerichtheid		
5.4 Doelstellingen		
6. KLIMAAT EN MILIEU - STRATEGIEPIJLER 2		
6.1 Klimaatactie en CO ₂ -reductie		
6.2 Circulariteit en afval		
6.3 Milieubeheer		
6.4 Koppeling met het VSME		
6.5 Doelstellingen		
03 7. MENSGERICHT ONDERNEMEN - STRATEGIEPIJLER 3		43
05	7.1 Veiligheid	44
06	7.2 Opleiding en groei	53
07	7.3 Betrokkenheid	55
08	7.4 Koppeling met het VSME	56
09	7.5 Doelstellingen	57
10	8. GOED BESTUUR - STRATEGIEPIJLER 4	58
12	8.1 Integriteit & compliance	59
14	8.2 Organisatieontwikkeling	60
17	8.3 Maatschappelijke verantwoordelijkheid	61
18	8.4 Koppeling met het VSME	62
20	8.5 Doelstellingen	63
24 9. VSME TABELLEN		64
25		
26		
27		
28		
29		
30		
37		
40		
41		
42		

2. Over Group Suerickx



— 2.1 KERNCIJFERS



**GROUP
SUERICKX**

**OPGERICHT
IN 2008**

**OMZET
± 50 MIO**

in 4 Business Units:

- Industriële dakwerken
- Industriële vloersystemen & schilderwerken
- Industriële bouw en renovatie & civiele bouwwerken
- Industriële zonnepanelen & batterijopslag



> 110 TOPPERS

Type klanten / sectoren



Industriële
sector

- Chemie
- Petrochemie
- Voeding
- Pharma
- Logistiek
- Nucleair
- Afvalverwerking

10%

- KMO's

— 2.2 MULTIDISCIPLINAIRE ONTZORGING

Group Suerickx levert geïntegreerde, hoogwaardige renovatie- en bouwoplossingen voor industriële sites. Als multidisciplinaire projectpartner nemen we de volledige verantwoordelijkheid voor complexe bouw- en renovatietrajecten, van technische analyse en voorbereiding tot uitvoering en oplevering.

Door de diverse specialisaties, inclusief hernieuwbare energie via Suerickx Energies, kunt u voor alle disciplines bij ons terecht. Zo bent u zeker van de Suerickx-garantie op kwaliteit, kostenbeheersing, betrouwbaarheid en planningszekerheid.

We werken voor industriële klanten in binnen- en buitenland en focussen daarbij op totaaloplossingen die veiligheid, duurzaamheid en efficiëntie combineren. Dankzij onze multidisciplinaire aanpak en sterke reputatie bekleden we een unieke positie in de Benelux.

Onze projecten variëren van kleinschalige interventies tot grootschalige bouwprojecten en renovaties. Wat de uitdaging ook is, wij houden ons aan de afgesproken timing en leveren kwaliteit op maat van de klant.

Group Suerickx bestaat uit vier gespecialiseerde business units:

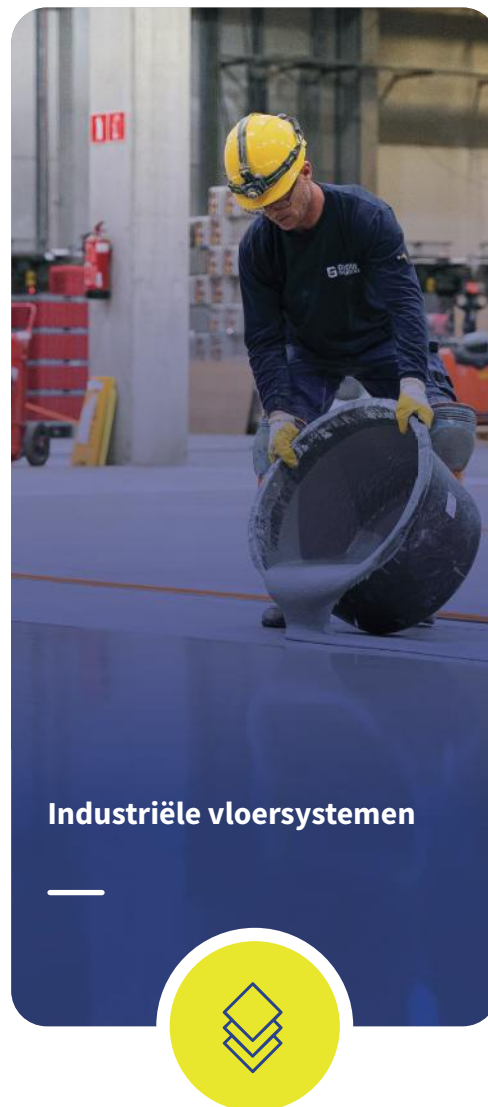
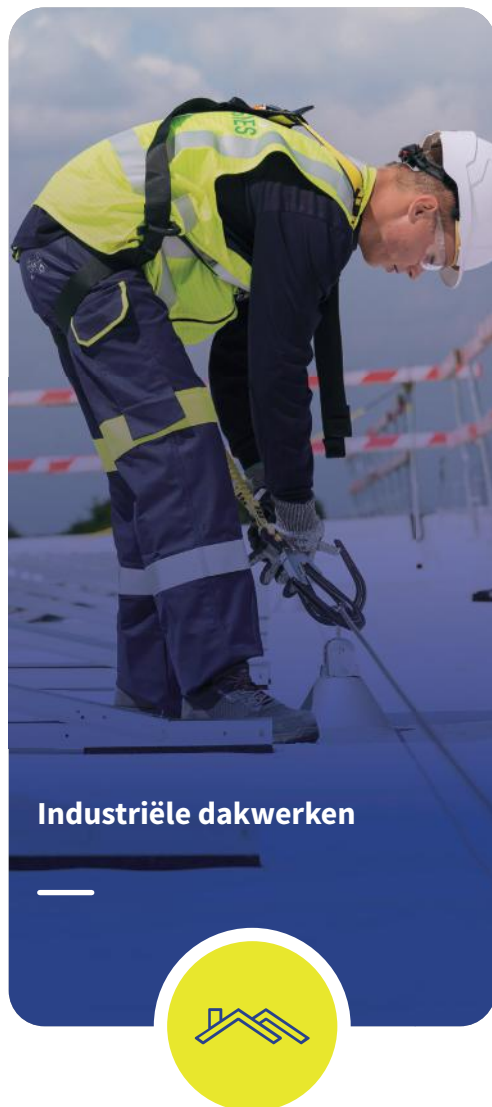
- Industriële dakwerken
- Industriële vloersystemen
- Industriële bouw en renovatie & civiele bouwwerken
- Industriële zonnepanelen & batterijopslag

Duurzaamheid is niet meer weg te denken uit de bouwsector. Daarom integreren wij circulaire principes, klimaatadaptatie en digitalisering in onze processen. Wij zetten nu reeds eerste stappen om te anticiperen op Europese normen zoals de VSME, de EU-taxonomie en Level(s).

Met Suerickx Energies dragen we actief bij aan de energietransitie. Wij bieden industriële klanten totaaloplossingen op het vlak van hernieuwbare energie met een sterke focus op zonnepanelen en batterijsystemen. Zo bouwen we letterlijk en figuurlijk mee aan de groene energievoorziening van morgen.



— 2.3 ONZE EXPERTISE



— 2.4 ONZE AMBITIES



Focus op onze industriële klanten, klanten voor het leven.



Verdere verbetering van onze veiligheidscultuur en -acties. Groeien tot een aantrekkelijke werkgever.



Verder groeien in al onze activiteiten tot een groepsomzet van 100 MIO.



Geografische uitbreiding richting Oost-Vlaanderen en Wallonië.



De veiligste aannemer zijn.

— 2.5 ONZE KERNWAARDEN



Veiligheid is ons fundament

Bij Group Suerickx is veiligheid niet alleen een onderdeel van het proces, maar de basis ervan. We investeren continu in opleiding, certificering en interne opvolging. Met meerdere preventieadviseurs (niveau 1 en niveau 2) en alle vereiste attesten en keurmerken garanderen wij de veiligheid van uw mensen, onze teams én uw infrastructuur. Voor veiligheid geldt geen enkel compromis!



Duidelijke communicatie, altijd

U weet graag waar u aan toe bent en dat begrijpen wij. Daarom houden we u van begin tot eind op de hoogte. We communiceren helder over planning, voortgang en mogelijke wijzigingen. Zo ontstaat er vertrouwen, en blijven er geen zaken onbesproken.



Systematisch en efficiënt resultaat

Elk project start met een heldere planning. Dankzij onze gestructureerde werkwijze weten we op elk moment wat er moet gebeuren en waar we eventueel moeten bijsturen. Deze systematiek zorgt voor een vlot verloop, voorkomt verrassingen en maakt stipte oplevering mogelijk zelfs bij complexe of tijdsgevoelige projecten.



— 2.5 ONZE KERNWAARDEN



Flexibiliteit op maat

We stemmen onze werkzaamheden af op uw bedrijfsproces, niet omgekeerd. Of het nu gaat om een onderhoud tijdens een shutdown of werken buiten de kantooruren: we zorgen voor een minimale impact op uw activiteiten. Uw planning is leidend, onze flexibiliteit zorgt voor de rest.



Betrouwbare partner

Group Suerickx wordt gewaardeerd als betrouwbare partner dankzij veiligheid, heldere communicatie, flexibiliteit en een gestructureerde aanpak. We denken actief mee, schakelen snel en houden ons aan afspraken. Zo groeien eerste opdrachten vaak uit tot langdurige relaties. We bouwen aan duurzame projecten en aan klanten voor het leven.



Kwaliteit als vanzelfsprekendheid

Bij Group Suerickx is kwaliteit geen bijkomstigheid, maar een vanzelfsprekende standaard. Toch nemen we niets als vanzelfsprekend. We waarborgen de kwaliteit van elk project door voortdurende controle, vakmanschap en een strikte opvolging. Zo bent u zeker van een optimaal resultaat dat voldoet aan de hoogste verwachtingen elke keer opnieuw.

— 2.6 VEILIGHEID

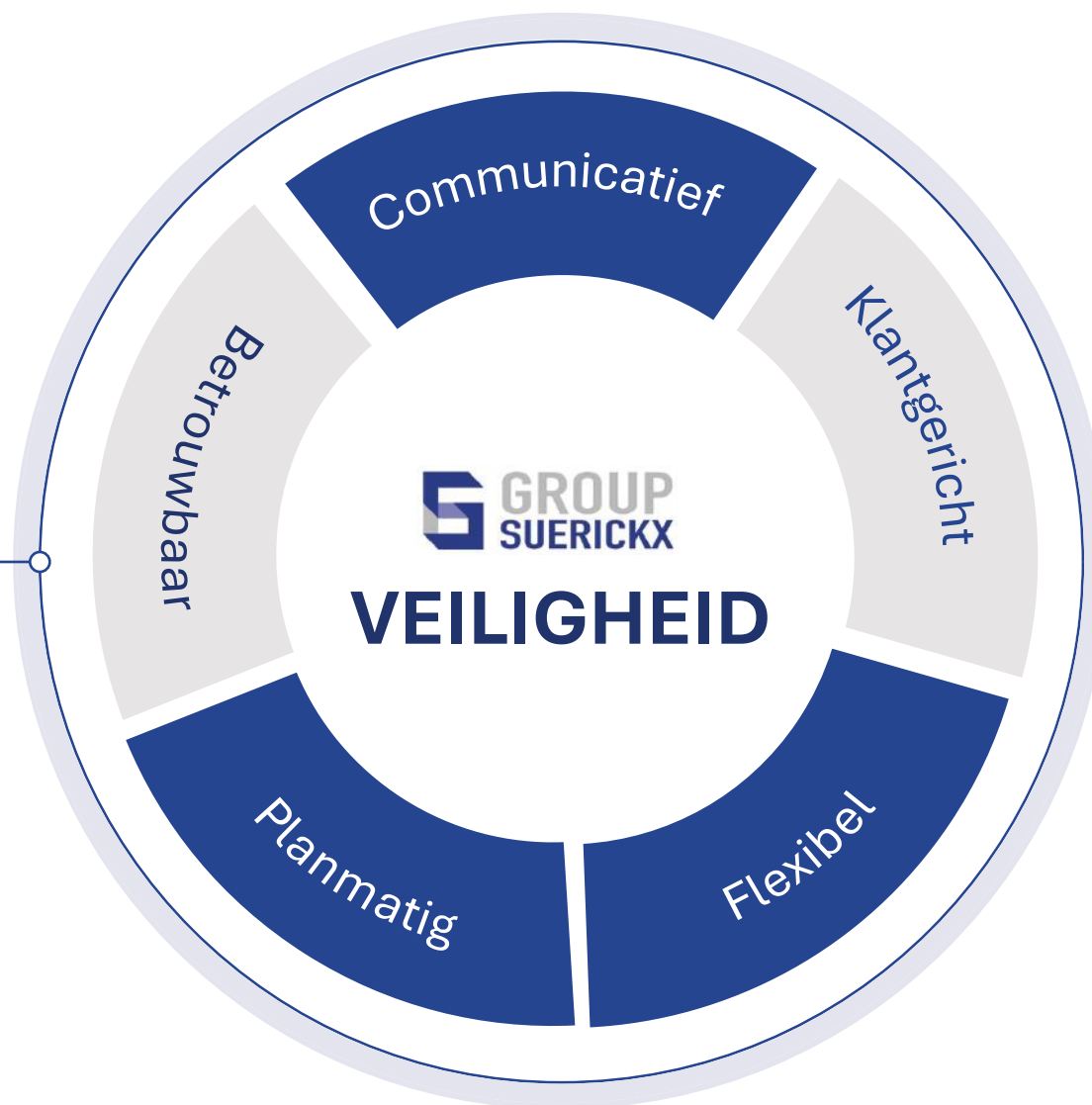
KWALITEIT

KWALITEIT IS DE NORM,
NOOIT EEN KEUZE



VEILIGHEID

WIJ GEVEN TOTALE VOORRANG
AAN VEILIGHEID



— 2.6 VEILIGHEID



— Veiligheid eerst

- **Groot veiligheidsbewustzijn:** Onze mensen worden continu bijgeschoold om bouw- en renovatiewerken veilig te kunnen uitvoeren.
- **Prioriteit:** Veiligheid is essentieel voor betrouwbare industriële werken.
- **Preventieadviseurs:** Meerdere preventieadviseurs (niveau 1 en niveau 2) waarborgen maximale veiligheid.



— Communicatie en opvolging

- **Toolboxmeetings:** Maandelijks bijeenkomsten om welzijnsgegedrag positief bij te sturen met presentaties en interactieve sessies.
- **Uitgebreide startbriefing:** Voor elke nieuwe projectstart gebeurt een strikte opvolging van de veiligheidsafspraken door de werfleider.
- **Method statement:** Technische beschrijving van een specifieke werfactiviteit, met focus op werkwijze, middelen, verantwoordelijkheden en veiligheidsmaatregelen, zodat de werken veilig, efficiënt en conform aan de vereisten verlopen.



3. Trends in de sector



— 3. TRENDS IN DE SECTOR

De bouw- en industriële renovatiesector bevindt zich midden in een ingrijpende transformatie, gedreven door de toenemende druk op duurzaamheid, efficiëntie, innovatie en digitalisering. Structurele trends zoals circulair bouwen, strengere Europese regelgeving, technologische innovatie en de schaarste aan technisch personeel veranderen fundamenteel de manier waarop bedrijven in deze sector opereren. Voor ons ontstaan hierdoor unieke kansen om industriële renovaties toekomstbestendig te maken, met innovatieve oplossingen die veiligheid, duurzaamheid en resultaat combineren.

Veiligheid en vakbekwaamheid

Het waarborgen van veiligheid en vakkennis, zeker in industriële omgevingen met verhoogde risico's, is een belangrijke uitdaging. De vraag naar goed opgeleide vakmensen met de juiste certificering is groot, terwijl het aanbod krap blijft. We nemen hierin verantwoordelijkheid door te werken met eigen gespecialiseerde teams en continu te investeren in opleidingen, bijscholing en certificering. Onze eigen Life Saving Rules zijn de absolute startvoorwaarde om te werken.

Ons bedrijf is VCA Petrochemie-gecertificeerd. Dit past bij onze ambitie om dé veiligste aannemer te zijn. Veiligheid is essentieel, zeker bij shutdowns en bij het werken in operationele fabrieksomgevingen.

Vakkennis is een voorwaarde voor kwaliteit. We zijn als bedrijf BCCA- en BENOR-gecertificeerd. Dit garandeert kwaliteit en betrouwbaarheid.



— 3. TRENDS IN DE SECTOR

Duurzaamheid

De impact van de bouw op klimaat en milieu komt steeds duidelijker in beeld. Europese regels zoals de Green Deal, CSRD en EU-taxonomie verplichten bedrijven tot meer transparantie. Klanten verwachten inzicht in CO₂-uitstoot, materiaalkeuzes en data. We investeren daarom in duurzame materialen, energie-efficiënte oplossingen en klimaatadaptieve bouwmethodes. LCA's helpen ons én onze klanten om ESG-doelen te behalen, met winst voor milieu, klant en bedrijf.

Digitalisering en efficiëntie

De bouw digitaliseert in snel tempo. Projecten worden gestuurd op data om risico's, planningen en kosten beter te beheersen. We zetten in op digitale werfopvolging, centrale kennisplatformen en tools om fouten te vermijden en sneller te schakelen. Zo verhogen we de efficiëntie in een sector met hoge tijdsdruk en krappe marges.

Wendbaarheid

Grondstoftekorten, prijsstijgingen en geopolitieke spanningen maken flexibiliteit onmisbaar. We passen onze planningen en uitvoering aan op de realiteit van de klant en zijn vertrouwd met kritieke omgevingen. Dankzij onze ervaring met shutdowns en strakke coördinatie beperken we de impact op dagelijkse processen tot een minimum.

Energietransitie

Ook in de bouw is de energietransitie voelbaar. Industriële klanten investeren volop in hernieuwbare energie en CO₂-reductie. Suerickx Energies biedt totaaloplossingen: van ontwerp tot onderhoud van systemen voor de energietransitie. Zo helpen we klanten hun energieverbruik te verduurzamen.

De sector beweegt richting digitale, duurzame en efficiënte processen. Dankzij onze expertise, gecertificeerd vakmanschap en proactieve aanpak blijven we een sterke partner voor bedrijven die klaar zijn voor de toekomst.



4. Onze strategie



— 4.1 VIER STRATEGIEPIJLERS VOOR DUURZAME WAARDECREATIE

Onze strategie is gericht op het creëren van waarde voor klanten en andere stakeholders. Dit doen we vanuit een unieke multidisciplinaire aanpak. We streven daarbij naar een minimale impact op het milieu. Tegelijk erkennen we dat onze mensen ons belangrijkste kapitaal zijn en gaan we daar zorgzaam mee om.

Onze verantwoordelijkheid tegenover de lokale gemeenschap gaat verder dan economische waardecreatie alleen. We zetten in op transparant bestuur en nemen onze maatschappelijke rol ernstig.

Duurzaamheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid maken integraal deel uit van onze strategie. Door de toenemende maatschappelijke, ecologische en economische uitdagingen kiezen we bewust voor een geïntegreerde aanpak. Duurzaamheid is voor ons geen apart thema, maar een vast onderdeel van de dagelijkse werking en strategische beslissingen.

Ons duurzaamheidsbeleid steunt op vier pijlers die samen zorgen voor een toekomstgerichte en robuuste bedrijfsvoering. Naast duurzame waardecreatie focussen we op klimaat, mensen en goed bestuur. Deze thema's vormen samen de ESG-domeinen (Environment, Social, Governance).



— 4.1 VIER STRATEGIEPIJLERS VOOR DUURZAME WAARDECREATIE

1

Multidisciplinaire kwaliteit voor tevreden klanten

Focus op kwaliteit en efficiëntie, levensduurverlenging en Green Deal oplossingen.



2

Klimaat en milieu

Focus op energie-efficiëntie, CO₂-reductie via transport- en materiaaloptimalisatie, afval-scheiding en duurzaam grond-stoffengebruik.



3

Mensen

Focus op veiligheid, permanente opleiding, welzijn en het behouden van vakmensen in een krappe arbeidsmarkt.



4

Goed bestuur en bedrijfsvoering

Focus op transparantie, ethisch ondernemerschap, gegevensbescherming, risicobeheersing en naleving van normen.



— 4.2 TRANSPARANTIE VIA VSME-RAPPORTAGE

We rapporteren over onze strategie met het Europese VSME-kader (Voluntary Sustainability Reporting Framework for SMEs).

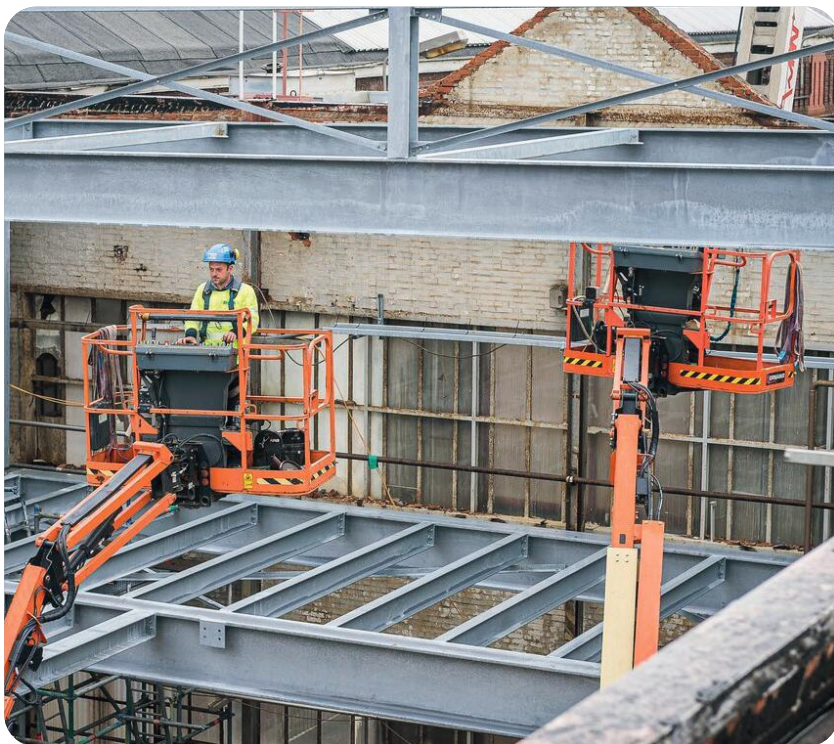
Deze standaard beschermt kleinere ondernemingen in Europa tegen een oerwoud van vragen en formulieren vanuit grote ondernemingen en financiële instellingen. Grotere ondernemingen en instanties zijn wettelijk verplicht te rapporteren over hun impact in de waardeketen. Daaronder vallen ook kmo's en micro-ondernemingen. We doen dit op individuele basis (B1.24.c), met betrekking tot de zetel in Herentals en activiteiten op onze werven. Alle gerapporteerde informatie is intern gevalideerd op basis van gedocumenteerde procedures, interne controles en periodieke project- en kwaliteitsaudits. Hoewel we geen formele milieucertificatie hebben, is het milieubeheer gestructureerd volgens de principes van ISO 14001, in overeenstemming met B2 en B3 van de VSME-standaard.

De VSME-standaard moedigt actiegerichtheid aan (B2.26.c), boven louter beleidsintenties. Onze ESG-strategie bevat daarom concrete doelstellingen en indicatoren per domein, zoals reductie van CO₂-emissies door energiezuinige machines, optimalisatie van materiaalefficiëntie, verhoging van de recyclagegraad op de werf, monitoring van ziekteverzuim, en structurele opleidingsplannen voor technische profielen. Op die manier tonen wij onze transitie-inspanningen aan in lijn met de duurzaamheidsdoelstellingen van de EU.



— 4.2.1 DE BASIC MODULE

De Basic Module bevat de kernvereisten voor rapportage en richt zich op milieu-, sociale en bedrijfsvoeringsaspecten. Dit onderdeel introduceert een gestandaardiseerde set van kernindicatoren en narratieve rapportage op basis van het Policies, Actions and Targets (PAT)-model. Hiermee kunnen kmo's hun duurzaamheidsbeleid op een gestructureerde en toegankelijke manier communiceren.



De Basic Module bestaat uit vier hoofdonderdelen:

1. Algemene informatie

- B1 – Basis voor voorbereiding
- B2 – Praktijken, beleid en toekomstige initiatieven voor de transitie naar een duurzamere economie

2. Milieumetrics

- B3 – Energieverbruik en broeikasgasemissies
- B4 – Vervuiling van lucht, water en bodem
- B5 – Biodiversiteit en impact op ecosystemen
- B6 – Watergebruik en -beheer
- B7 – Grondstoffengebruik, circulaire economie en afvalbeheer

3. Sociale metrics

- B8 – Algemene kenmerken van de werknemerspopulatie
- B9 – Gezondheid en veiligheid van werknemers
- B10 – Verloning, collectieve onderhandeling en training

4. Governance metrics

- B11 – Veroordelingen en boetes voor corruptie en omkoping

Een belangrijk voordeel van de Basic Module is dat vergelijkende data pas vanaf het tweede rapportagejaar verplicht worden. Dit geeft bedrijven de tijd om hun interne systemen en processen voor duurzaamheidsrapportage geleidelijk op te bouwen.

— 4.2.2 DE COMPREHENSIVE MODULE

De Comprehensive Module bouwt voort op de Basic Module door extra datapunten toe te voegen die vaak worden gevraagd door kredietverstrekkers, investeerders en grote zakelijke klanten. Dit deel van het framework verhoogt de transparantie en helpt kmo's om in te spelen op de groeiende vraag naar gedetailleerde duurzaamheidsinformatie.



De Comprehensive Module bestaat uit vier hoofdonderdelen:

1. Algemene informatie

- C1 – Strategie: bedrijfsmodel en duurzaamheidsinitiatieven
- C2 – Beschrijving van beleid, praktijken en toekomstige initiatieven voor een duurzamere economie

2. Milieumetrics

- C3 – Doelstellingen voor broeikasgasreductie en klimaattransitie
- C4 – Klimaatrisico's

3. Sociale metrics

- C5 – Aanvullende werknemerskenmerken
- C6 – Beleid en processen rond mensenrechten
- C7 – Ernstige negatieve mensenrechtenincidenten

4. Governance metrics

- C8 – Inkomsten uit bepaalde sectoren en uitsluiting van EU-referentie-benchmarks
- C9 – Genderdiversiteitsratio in het bestuursorgaan

— 4.2.3 DE AFI-MODULE

De AFI-Module (Additional Financial Institutions Module) is een aanvullend onderdeel binnen het ESG-rapportagekader, specifiek ontwikkeld voor kmo's die op zoek zijn naar sectorspecifieke ESG-financiering via banken of investeerders. Deze module biedt een gestructureerde set van aanvullende indicatoren die financiële instellingen belangrijk achten bij de beoordeling van ESG-risico's en -prestaties, vooral in sectoren met verhoogde milieu- of sociale risico's.

De AFI-Module is ontworpen om meer diepgang te bieden bij ESG-rapportage voor financieringsdoeleinden. Ze laat financiële instellingen toe om risico's en opportuniteiten binnen sectorspecifieke contexten beter in te schatten. Voor ondernemingen kan het gebruik van deze module de toegang tot duurzaamheidsleningen, groene obligaties of investeringsfondsen versoepelen. De toepassing van de basis- en uitgebreide module is een voorwaarde alvorens men gebruik kan maken van de AFI-Module. Dit garandeert dat ondernemingen eerst een brede ESG-basisrapportering op orde hebben, alvorens aanvullende en sectorspecifieke indicatoren worden toegevoegd.

De inhoud van de AFI-Module is als volgt:

1. Milieumetrics

- AFI1 – Energieproductie
- AFI2 – Voertuigenpark
- AFI3 – Gevaarlijk en/of radioactief afval

2. Sociale metrics

- AFI4 – Diversiteit in personeelsbestand

3. Governance metrics

- AFI5 – Uitsluiting van EU-benchmarkreferenties
- AFI6 – EU-taxononomie: toekomstige afstemming



— STRATEGIEPIJLER 1

5. Multidisciplinaire kwaliteit voor tevreden klanten



— 5.1 MULTIDISCIPLINAIR EN VERTICAAL GEÏNTEGREERD ALS GARANTIE VOOR SUCCES

In onze projectorganisatie zijn overlegstructuren en gezamenlijke planingsmodellen ingebed in het standaardproces. De afstemming tussen de verschillende disciplines vormt een vast onderdeel van onze projectsturing.

Voor onze industriële opdrachtgevers levert deze aanpak directe meerwaarde op. De voorspelbaarheid in uitvoering, het vermijden van faalkosten, de versnelling van de doorlooptijd en de vereenvoudiging van communicatie maken ons tot een wendbare en betrouwbare partner, ook bij uitdagende projecten met korte tijdsspannes of complexe randvoorwaarden.

We streven in onze verschillende disciplines naar een geïntegreerde projectaanpak waarbij alle noodzakelijke expertise binnen elke business unit in één regie kan worden samengebracht.



— 5.2 KWALITEIT – ONZE GARANTIE

Gestroomlijnde processen, duidelijke verantwoordelijkheden en expertise vormen de basis van onze kwaliteitsgarantie. Elk project wordt van start tot oplevering gecoördineerd door een vaste projectmanager met volledige eindverantwoordelijkheid. Op deze manier waarborgen we transparantie, korte communicatielijnen en een strakke doorlooptijd, die cruciaal is in industriële omgevingen met hoge technische eisen en strakke planningen. De inzet van vaste gespecialiseerde teams met vertrouwde vakmannen zorgt ervoor dat alles vlot verloopt.

De uitvoering geschiedt volgens een gestandaardiseerde projectstructuur met heldere faseovergangen, controlepunten en kritieke knooppunten. Checklists, vastgelegde toleranties en systematische validatiemomenten maken onderdeel uit van het kwaliteitsbeheerssysteem. Afwijkingen worden geregistreerd, geanalyseerd en omgezet in corrigerende acties zowel op de werf als op organisatieniveau.

De samenwerking met onderaannemers gebeurt onder centrale coördinatie, met nadruk op gedeelde kwaliteitsverwachtingen, veiligheidsnormen en planningsdiscipline.



— 5.3 KLANTGERICHTHEID

De klantrelatie en langdurige samenwerking vanuit een win-win-insteek staan centraal in alles wat we doen. We streven naar een transparante, proactieve en technisch onderbouwde communicatie die vertrouwen creëert en verwachtingen helder afbakent.

Wij engageren ons om elk project af te leveren conform de overeengekomen kwaliteitscriteria, binnen de afgesproken termijn en met oog voor detail en afwerkingsniveau.

We bieden ondersteuning in elke projectfase, van concept tot uitvoering, afhankelijk van de noodzaak en de wens van de opdrachtgever. Onze multidisciplinaire structuur laat toe om snel te schakelen en de juiste expertise op het juiste moment in te zetten.

Onze medewerkers beschikken over de technische kennis én de communicatieve vaardigheden om klanten permanent op de hoogte te houden van de voortgang, risico's en mijlpalen binnen het project. Dit versterkt de wederzijdse betrokkenheid en zorgt voor een hogere klanttevredenheid én een beter projectresultaat.

Ook veiligheid hoort bij klantgerichtheid. Wij willen niet dat onze klant zich zorgen moet maken over de processen en procedures. Daarom zorgen we dat alles in orde is en dat iedereen zich houdt aan de afspraken.



— 5.4 DOELSTELLINGEN

5.1 Multidisciplinaire aanpak en verticale integratie

- ✓ Structureel toepassen van geïntegreerde projectaanpak waarbij ontwerp, uitvoering en nazorg binnen één verantwoordelijkheidsketen vallen.
- ✓ Stimuleren van oplossingen die meerdere vakgebieden combineren, met aandacht voor technische compatibiliteit, kostenefficiëntie en circulariteit.

5.2 Kwaliteit – doelstellingen

- ✓ Verankeren van kwaliteit als procesmatig resultaat in plaats van eindcontrole, via standaardisatie van werkmethodes en controlestructuren.
- ✓ Verder uitrollen van digitale opvolging van kwaliteit, met duidelijke rolverdeling en traceerbaarheid binnen het projectteam.
- ✓ Structureel evalueren van opgeleverde projecten om leermomenten om te zetten in procesverbetering.
- ✓ Verdiepen van de samenwerking met onderaannemers rond gedeelde kwaliteitsverwachtingen, veiligheid en uitvoeringsdiscipline.

5.3 Klantgerichtheid – doelstellingen

- ✓ Uitbouwen van langetermijnrelaties via consistente communicatie, betrouwbare oplevering en aandacht voor verwachtingen en opvolging.
- ✓ Structureel inzetten op klantfeedback als input voor verbetering van processen en dienstverlening.
- ✓ Klanten betrekken bij veiligheid om hen zo volledig te ontzorgen.



6. Klimaat en milieu

We willen als bedrijf zorgen voor economische groei zonder dat dit ten koste gaat van het milieu. Daarom nemen we onze verantwoordelijkheid om vanuit onze strategie te werken aan decarbonisatie, circulaire bouwconomie en goed milieubeheer.



— 6.1 KLIMAATACTIE EN CO₂-REDUCTIE

Klimaatverandering vormt één van de meest urgente uitdagingen van deze tijd. We nemen onze verantwoordelijkheid door gerichte maatregelen te implementeren om de CO₂-voetafdruk structureel te verkleinen. In 2024 brachten we samen met Sustacon de volledige CO₂-uitstoot in kaart. Dit vormt de basis voor de verdere ontwikkeling van reductiestrategieën richting 2030.

Parallel wordt ingezet op de verduurzaming van het wagenpark, met onder meer de uitbreiding van laadinfrastructuur op de site in Herentals en de evaluatie van alternatieve brandstoffen zoals HVO-diesel. De elektrificatie van voertuigen blijft een strategisch streefdoel op lange termijn, waarbij gefaseerd wordt gewerkt aan de noodzakelijke ondersteunende infrastructuur.

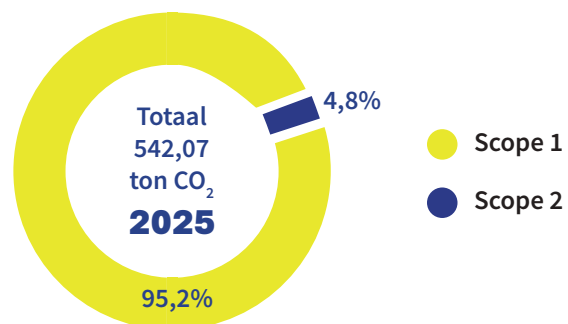


6.1 KLIMAATACTIE EN CO₂-REDUCTIE

6.1.1 EMISSIE-INVENTARIS

In 2025 stelden we een verfijnde CO₂-emissie-inventaris op. Deze rapportering bouwt verder op de eerdere nulmeting van 2024 en geeft een meer gedetailleerd en betrouwbaar beeld van onze uitstoot. We hebben meer volledige data opgenomen, onder andere voor elektriciteitsverbruik en het laden van voertuigen, en gewerkt met correctere emissiefactoren. In 2025 vertegenwoordigt scope 1 met 515,95 ton CO₂ het grootste aandeel, goed voor 95,2% van de totale uitstoot. Scope 2 bedraagt 26,12 ton CO₂, of 4,8%. Samen komt dit neer op een totale CO₂-uitstoot van 542,07 ton (100%).

Scope	CO ₂ (ton)	Aandeel
Scope 1	515,95	95,2%
Scope 2	26,12	4,8%
Totaal	542,07	100%



6.1 KLIMAATACTIE EN CO₂-REDUCTIE

Scope 1

In 2025 wordt onze CO₂-uitstoot bijna volledig bepaald door scope 1-emissies, goed voor 515,95 ton CO₂ of 95,2% van het totaal. Het wagenpark is daarbij veruit de grootste uitstootbron met 405,06 ton CO₂ (78,6%). Vooral het gebruik van diesel in lichte vrachtwagens weegt zwaar door, aangevuld met de uitstoot van personenwagens. Daarnaast leveren ook de werven (56,11 ton CO₂ of 10,8%), voornamelijk door dieselvebruik en propaan, en de verwarming van kantoren via aardgas (54,78 ton CO₂ of 10,6%) een structurele bijdrage. Dit bevestigt dat onze uitstoot in hoofdzaak wordt gestuurd door directe verbranding van brandstoffen, met mobiliteit als belangrijkste hefboom.

Categorie	Hoeveelheid	CO ₂ (ton)	Aandeel binnen scope 1
Wagenpark			
Personenwagen			
Benzine (E5)	7.969,01 (liter)	23,33	4,5%
Benzine (E10)	19.040,44 (liter)	53,26	10,3%
Diesel (B7)	17.023,94 (liter)	55,34	10,7%
AdBlue	156,21 (liter)	0,04	0,1%
Lichte vracht			
Benzine (E5)	3.899,00 (liter)	11,49	2,2%
Benzine (E10)	4.449,00 (liter)	12,44	2,4%
Diesel (B7)	76.433,00 (liter)	248,48	48,2%
Diesel (Industrieel)	81,43 (liter)	0,26	0,1%
AdBlue	1.600,00 (liter)	0,42	0,1%
Totaal wagenpark		405,06	78,6%
Werven (Propaan)			
Propaan	6.480,00 (kg)	19,31	3,7%
Werfmaterieel			
Diesel (Industrieel)	11.235,00 (liter)	36,52	7,1%
AdBlue	1.075,00 (liter)	0,28	0,0%
Totaal werven		56,11	10,8%
Kantoren (Verwarming)			
Aardgas	225.732,00 (kWh)	54,78	10,6%
Totaal kantoren		54,78	10,6%
Totaal scope 1		515,95	100%

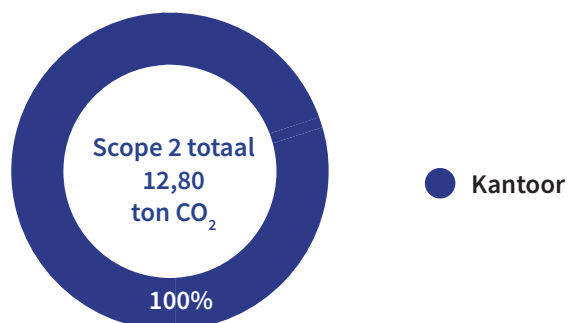
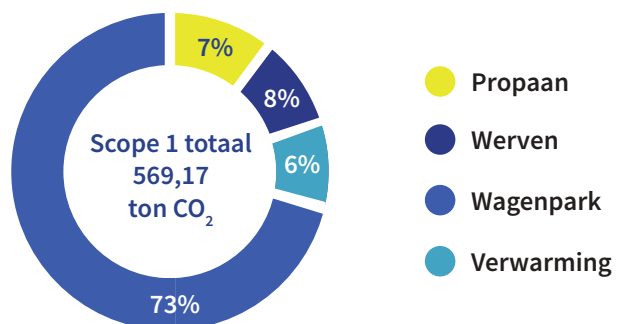
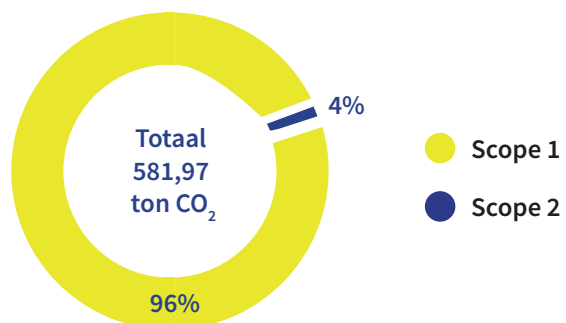
Scope 2

Scope 2-emissies bedragen in 2025: 26,12 ton CO₂ (4,8% van het totaal). De uitstoot is verdeeld over elektriciteitsverbruik in kantoren en het laden van voertuigen binnen en buiten de site. Het grootste aandeel komt van intern laden van het wagenpark (10,9 ton CO₂), gevolgd door elektriciteitsverbruik in kantoren (8,04 ton CO₂) en extern laden van voertuigen (7,18 ton CO₂). Hoewel de absolute impact beperkt blijft, bevestigen deze cijfers dat elektrificatie binnen het wagenpark toeneemt. Dit is een positieve evolutie richting verduurzaming, maar maakt ons tegelijk gevoeliger voor de herkomst van elektriciteit. In dat opzicht wordt de keuze voor groene stroom een steeds belangrijkere factor in het verder beperken van onze uitstoot.

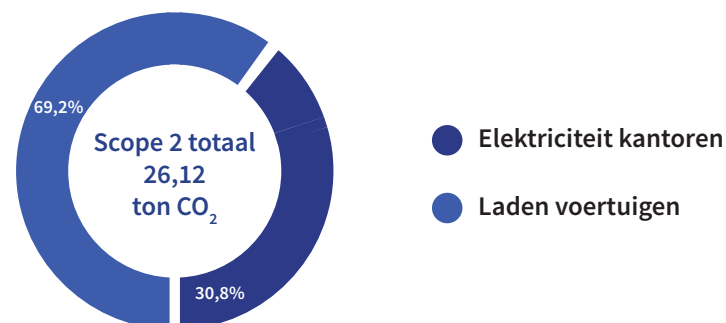
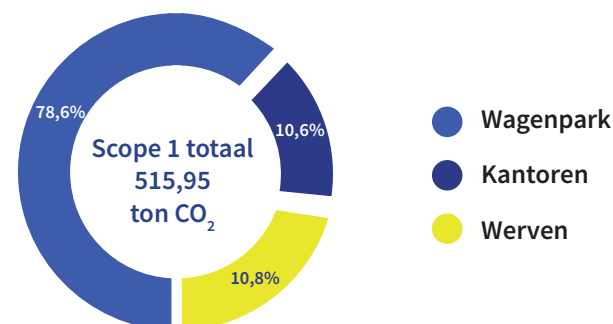
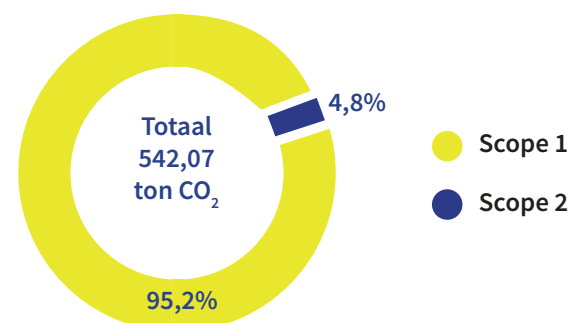
Categorie	Hoeveelheid	CO ₂ (ton)	Aandeel binnen scope 2
Kantoren (Elektriciteit)			
Grijze stroom	48.115,00 (kWh)	8,04	30,8%
Zonnepanelen (productie)	474.271,43 (kWh)	0,00	0,0%
Totaal kantoren		8,04	30,8%
Wagenpark (Elektriciteit)			
Extern laden	42.975,00 (kWh)	7,18	27,5%
Intern laden	65.172,00 (kWh)	10,90	41,7%
Totaal wagenpark		18,08	69,2%
Totaal scope 2		26,12	100%

6.1 KLIMAATACTIE EN CO₂-REDUCTIE

2024



2025



6.1 KLIMAATACTIE EN CO₂-REDUCTIE

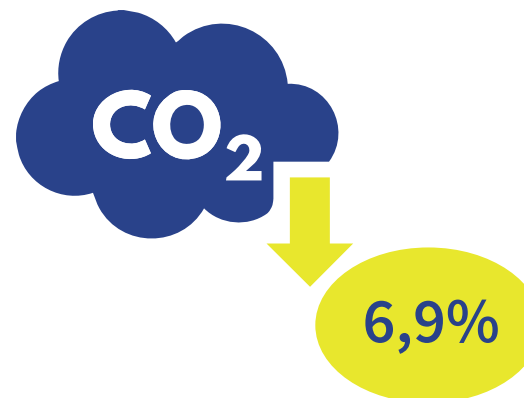
6.1.2 VERGELIJKING MET 2024

In vergelijking met 2024 blijft het algemene uitstootprofiel grotendeels ongewijzigd. Scope 1 blijft dominant en het wagenpark de belangrijkste uitstootbron, met een groot aandeel van lichte vrachtwagens en personenwagens. Ook de uitstoot van werven en gebouwen blijft een structurele bijdrage leveren. Tegelijk zien we een daling van de totale uitstoot (-6,9%) en binnen scope 1 (-9,4%). Scope 2 stijgt (+104,1%), maar blijft beperkt in absolute impact.

De totale uitstoot bedraagt 542,07 ton CO₂, waarvan het grootste deel binnen Scope 1 valt (515,95 ton CO₂ of 95,2%). Scope 2 blijft beperkt tot 26,12 ton CO₂ (4,8%). Het wagenpark is veruit de grootste uitstootbron binnen scope 1 met 405,06 ton CO₂ (78,6%), gevolgd door de werven (56,11 ton CO₂ of 10,8%) en het energieverbruik in kantoren, voornamelijk aardgas (54,78 ton CO₂ of 10,6%).

Scope	2024 (ton CO ₂)	2025 (ton CO ₂)	Vershil (ton)	Vershil (%)
Scope 1	569,17	515,95	-53,22	-9,4%
Scope 2	12,80	26,12	+13,32	+104,1%
Totaal	581,97	542,07	-39,90	-6,9%

Totale CO₂-reductie tegenover 2024:



— 6.1 KLIMAATACTIE EN CO₂-REDUCTIE

6.1.3 REDUCTIEPLAN



Elektriciteit

In 2025 dekken we ons elektriciteitsverbruik zoveel mogelijk met groene stroom via eigen zonnepanelen. Tegelijk stijgt het verbruik door het laden van voertuigen, wat deels nog op grijze stroom gebeurt. We blijven dit verder vergroenen, zodat de elektrificatie van ons wagenpark echt leidt tot lagere CO₂-uitstoot.



Rollend materieel

Het werfmaterieel blijft een belangrijke uitstootbron door dieselverbruik. We zetten verder in op elektrificatie waar mogelijk en volgen alternatieven zoals HVO-diesel. Tegen 2027 willen we minstens 10% van het licht rollend materieel elektrisch maken.



Verwarming

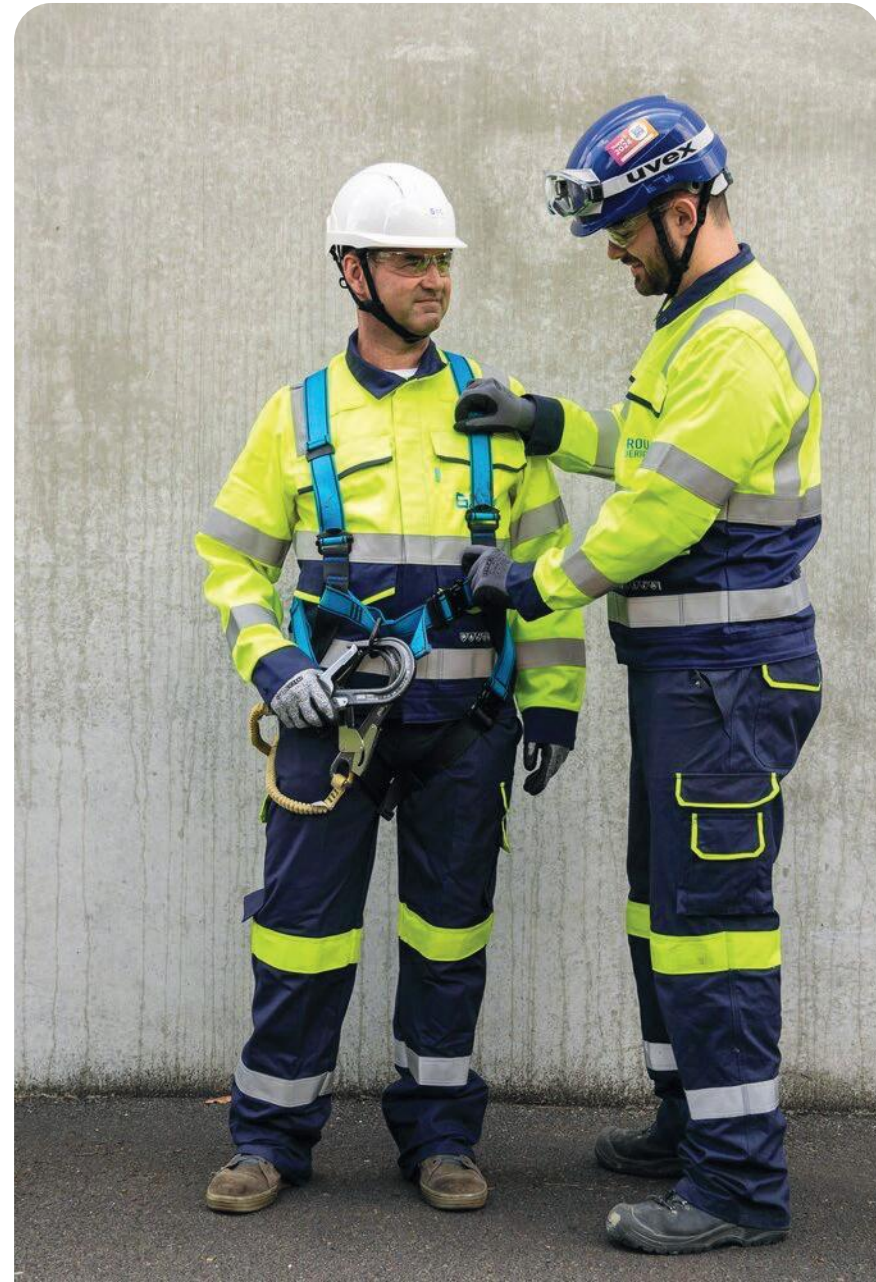
Het aardgasverbruik in onze kantoren is een belangrijke uitstootbron ($\pm 10\%$). In 2026 starten we een studie naar warmtepompen en andere alternatieven om dit verbruik structureel af te bouwen.



Wagenpark

Het wagenpark blijft met voorsprong de grootste uitstootbron binnen scope 1 ($\pm 78,6\%$ van het totaal), met een dominante rol voor dieselverbruik bij lichte vracht.

- **Personenwagens:** Sinds 2025 vervangen we jaarlijks 10% van ons wagenpark door elektrische voertuigen. Deze gefaseerde aanpak moet leiden tot een volledig elektrisch wagenpark tegen 2029.
- **Vrachtwagens en lichte vrachtwagens:** Gezien hun grote impact zetten we hier prioritair in op alternatieve brandstoffen. Vanaf 2027 schakelen we stapsgewijs over op HVO-diesel: 10% in 2027, oplopend naar 20%, 30% en 40% in respectievelijk 2028, 2029 en 2030.



6.1 KLIMAATACTIE EN CO₂-REDUCTIE



6.1.3 PROGNOSE

Aan de hand van deze reductiemaatregelen werd een simulatie uitgevoerd om de CO₂-uitstoot over de periode 2025-2030 te bepalen. Deze cijfers zijn hypothetisch en weerspiegelen de situatie waarin alle reductiedoelstellingen behaald worden. Op basis van de vooropgestelde doelstellingen zouden we tegen 2030 een vermindering van 36% of 211,28 ton CO₂ kunnen realiseren.

Onze jaarlijkse reductiedoelstellingen hebben we als volgt becijferd. We zullen deze natuurlijk elk jaar evalueren en bijstellen indien nodig.

36% CO₂-reductie tegen 2030

2028
-21%

2030
-36%

2027
-14%

2025
-6,9%

2026
-8%

2029
-26%



— 6.2 CIRCULARITEIT EN AFVAL

6.2.1 CIRCULAIRE MATERIAALKEUZE

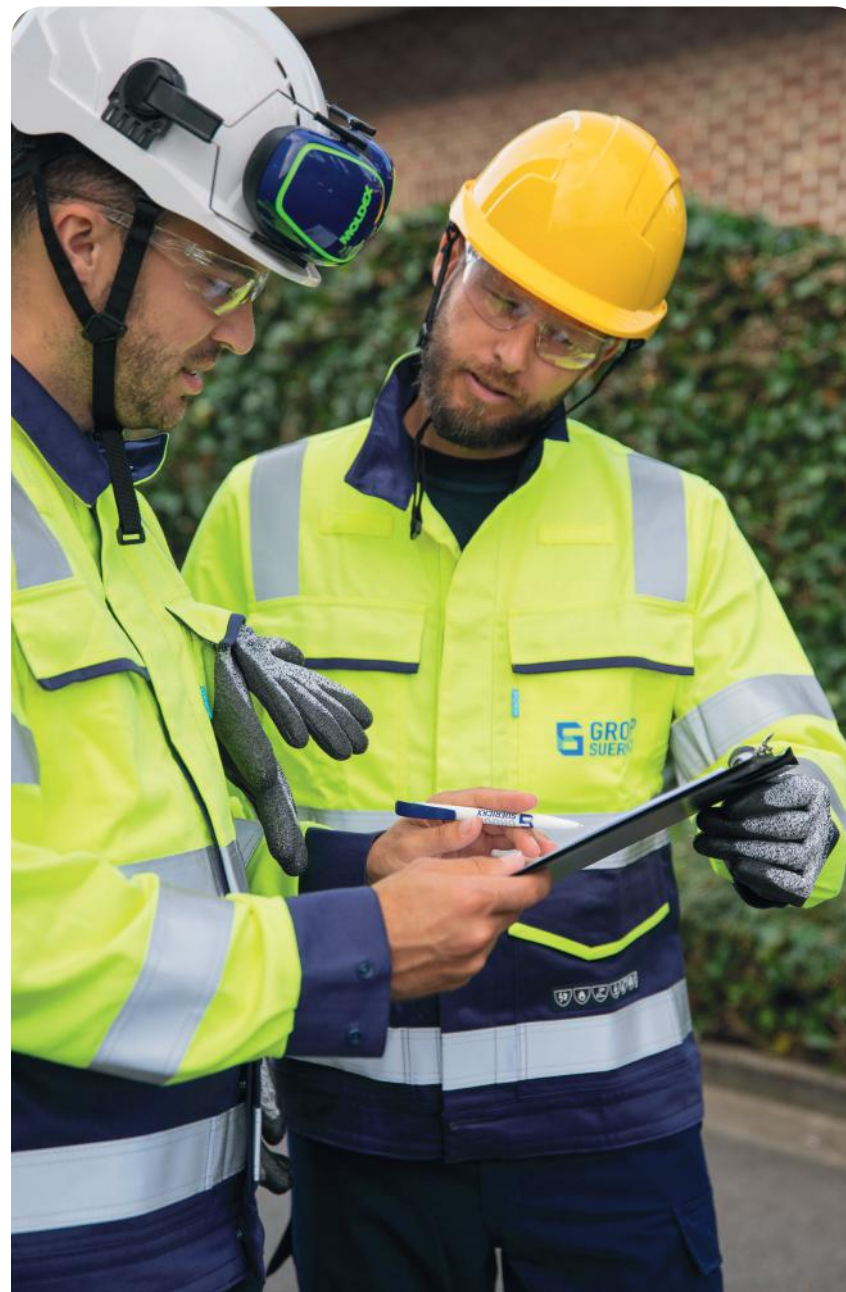
Binnen onze projecten streven wij naar het gebruik van circulaire materialen en het toepassen van selectieve sloopprincipes. Waar mogelijk willen we kiezen voor producten die ontworpen zijn met het oog op hergebruik, recyclage of eenvoudige demontage. Deze keuzes worden gemaakt in overleg met de bouwheer, de architect, leveranciers en onderaannemers, telkens binnen de praktische mogelijkheden van het project.

We geven de voorkeur aan materialen met een aantoonbaar circulair profiel, zoals producten met een hoog gerecycleerd gehalte, herbruikbare componenten of materialen die na gebruik vlot opnieuw in de keten opgenomen kunnen worden.

Het potentieel voor hergebruik wordt al in de voorbereidende fase onderzocht. Wanneer reststromen niet opnieuw inzetbaar zijn, zorgen we voor correcte sortering en afvoer via erkende recyclagepartners. Op die manier bouwen we stap voor stap aan meer circulariteit.



38% RECYCLAGE IN 2025



6.2 CIRCULARITEIT EN AFVAL

6.2.2 AFVALBEHEER OP DE WERF

Afvalstromen worden steeds apart ingezameld per materiaalsoort, waaronder PU-schuim, roofing, plastic folie, metaal, steenachtig afval, hout en gevaarlijk afval. Deze sortering gebeurt met specifieke containers per fractie en duidelijke visuele signalisatie op de werf.

Elke ploeg ontvangt een werfinstructiefiche met richtlijnen voor correcte afvalscheiding. Tijdens de opstartvergadering van elk project wordt het afvalbeheer expliciet toegelicht.

De werfleider ziet toe op de naleving en voert regelmatige controles uit. Bij afwijkingen wordt bijgestuurd met gerichte communicatie en eventueel extra ondersteuning. We werken uitsluitend samen met gecertificeerde afvalinzamelaars en -verwerkers die traceerbaarheid en correcte verwerking garanderen.

In 2025 zien we een sterke daling van de totale afvalproductie ten opzichte van 2024 (-52%). Vooral bouw- en sloopafval, steenpuin en grondstromen nemen aanzienlijk af. Tegelijk valt op dat de hoeveelheid verontreinigd steenpuin sterk stijgt, wat wijst op een verschuiving binnen de afvalstromen. We zetten dus stappen in het verminderen van afval, maar er ligt nog werk in betere sortering en het vermijden van verontreiniging. Dat blijft een belangrijke hefboom op onze werven.

Afvalsoort	Gewicht (ton)
Bouw- en sloopafval	463,64
Verontreinigd steenpuin	238,62
Steenpuin	145,92
Restafval	42,24
Roofing	30,26
Verontreinigde grond	17,86
Grond en stenen	10,56
Verf	0,89
Asbest gebonden	0,63
Swill (keuken- en etensresten)	0,34
Oliehoudend opruimafval	0,08
Asfalt	0,00
Staalgrit	0,00
Totaal	951,04 ton



— 6.2 CIRCULARITEIT EN AFVAL

6.2.3 LEVERANCIERS EN AANKOOPBELEID

Onze duurzaamheidsdoelstellingen worden actief doorgetrokken in de samenwerking met leveranciers en in de wijze waarop we materialen aankopen.

Strategische leveranciers zullen in de toekomst worden beoordeeld op hun milieuprestaties, onder meer op basis van de beschikbaarheid van EPD's (Environmental Product Declarations), cradle-to-cradle-certificaten, materiaalpaspoorten en herkomstgaranties. Materialen met een lage milieu-impact, een hoog recyclagegehalte of een bewezen levensduurvoordeel krijgen de voorkeur. Deze criteria zullen geïntegreerd worden in onze aankoopbeslissingen en worden per project afgestemd met het ontwerpteam.

Vier principes voor duurzame aankoop

Binnen Group Suerickx vormt duurzaam aankopen een essentieel onderdeel van onze strategie voor klimaatbewuste en circulaire bedrijfsvoering. Elk aankoopbesluit wordt afgewogen in functie van milieu-impact, herkomst, levensduur en herbruikbaarheid. De volgende vier principes sturen onze keuzes:

- We verkiezen lokale leveranciers en producenten binnen België, zowel voor eindproducten als voor primaire grondstoffen. Zo versterken we de regionale economie en beperken we onnodige transportemissies.
- Bij de selectie van materialen geven we de voorkeur aan producten met een lange technische levensduur, die minder snel vervangen moeten worden en zo het grondstoffengebruik verlagen.
- We kiezen bewust voor milieuvriendelijke alternatieven met een lagere chemische belasting, en waar mogelijk voor biologisch afbreekbare of biologisch gecertificeerde producten.
- Recycleerbaarheid en herbruikbaarheid vormen vaste criteria in ons aankoopbeleid. We zoeken actief naar materialen die eenvoudig kunnen worden teruggenomen of opnieuw ingezet.



— 6.3 MILIEUBEHEER

In 2025 bedroeg het totale waterverbruik 238 m^3 , wat overeenkomt met ongeveer 238.000 liter of gemiddeld 652 liter per dag. Dit betekent een stijging ten opzichte van 2024. De toename is te verklaren door variaties in werfactiviteiten en gebruik, maar blijft binnen een beheersbaar niveau. We blijven inzetten op waterrecuperatie en efficiënt gebruik, zodat het verbruik in de toekomst verder geoptimaliseerd kan worden.



652 Liter
per dag in 2025



— 6.4 KOPPELING MET HET VSME

Ons duurzaamheidsbeleid sluit inhoudelijk aan bij het VSME-kader. Deze koppeling zorgt voor transparantie, gestructureerde opvolging en sterke externe communicatie.

Klimaatactie en CO₂-reductie (B3 & B4)

Vanaf 2024 brachten we samen met Sustacon onze scope 1- en 2-emissies in kaart, met focus op wagenpark en werven. Het reductieplan bevat elektrificatie, HVO-diesel en warmtepompen.

Circulaire materialen en sloop (B7)

We zetten in op circulaire materialen (zoals gerecycleerde dakmembranen) en demonteerbare systemen. Selectieve sloop bevordert hergebruik en recycling. Afvalpreventie, sortering en samenwerking met verwerkers worden nauw opgevolgd.

Organisatorische integratie en strategie (Comprehensive Module)

Via de Comprehensive Module kunnen we onze integrale strategie (C1), reductiedoelen (C3) en risicobeoordeling (C4) verduidelijken. De langetermijnvisie op elektrificatie en aardgasreductie, in combinatie met monitoring en jaarlijkse bijsturing, tonen aan dat duurzaamheid structureel verankerd is in de bedrijfsvoering. Klimaatrisico's zoals prijsstijgingen van fossiele brandstoffen of strengere wetgeving kunnen in dit kader worden meegenomen.

ESG-financiering en transparantie (AFI-Module)

Voor mogelijke sectorgerichte ESG-financiering kunnen we de volgende relevante indicatoren rapporteren:

- AFI1 – Hernieuwbare energieopwekking;
- AFI2 – Wagenpark en mobiliteit (elektrificatie, HVO);
- AFI4 – Sociale inclusie en diversiteit (HR-rapportage);



— 6.5 DOELSTELLINGEN

6.1 Klimaatactie en CO₂-reductie

- ✓ Jaarlijkse CO₂-inventaris (scope 1 & 2) en evaluatie van reductievoortgang (2025–2030).
- ✓ Reductieplan tot 2030 met gefaseerde elektrificatie van onze personenwagens.
- ✓ Vanaf 2027 stapsgewijze omschakeling naar HVO-diesel voor vrachtvervoer.
- ✓ Tegen eind 2026: minstens 16 laadpunten op de site in Herentals.
- ✓ Tegen eind 2026: monitoring van het verbruik van de laadpalen in Herentals.
- ✓ Studie naar de haalbaarheid van een transitie naar warmtepompen, met 100% aardgasreductie tegen 2030.

6.2 Circulariteit en afval

- ✓ Tegen eind 2026: afvalsortering op alle werven, met instructies, audits en monitoring van de evolutie.
- ✓ Structurele samenwerking met afvalverwerkers en integratie van duurzaamheidscriteria in het aankoopproces.
- ✓ Tegen eind 2027: 70% van leveranciers actief betrekken bij duurzaamheidsinitiatieven in het kader van duurzame inkoop.

6.3 Milieubeheer

- ✓ Voortdurend investeren in innovatie rond duurzame werfinrichting, materiaaltechnologie en hergebruik.
- ✓ Sensibiliseringsactie rond afvalscheiding en opvolging resultaten.



7. Mensgericht ondernemen

Mensen zijn ons belangrijkste kapitaal. Vanuit ons beleid focussen we hier op drie speerpunten die ertoe moeten leiden dat we de veiligste aannemer zijn, waar medewerkers in hun eigen tempo kunnen groeien in een omgeving die betrokkenheid stimuleert en waardeert.



7.1 VEILIGHEID

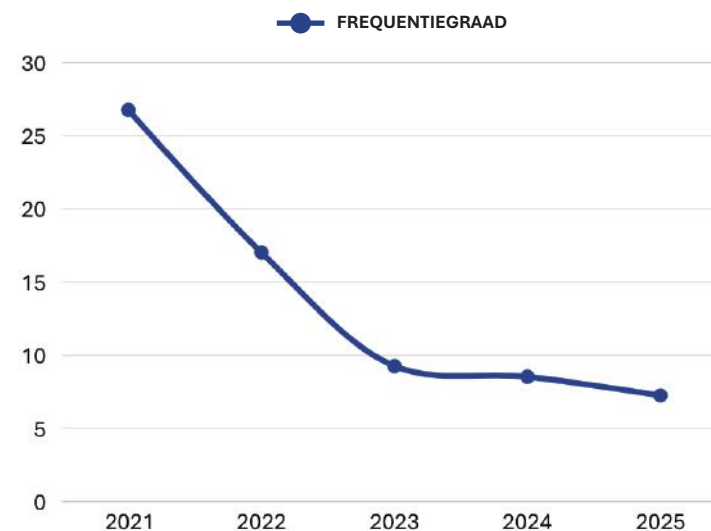
7.1.1 VEILIGHEID ALS KERN

Wij bouwen, onderhouden en renoveren in omgevingen waar veiligheid letterlijk het verschil maakt tussen controle en calamiteit. We zijn actief op industriële sites met verhoogd risico, waaronder petrochemische installaties, energiecentrales en grootschalige productieomgevingen. In die context accepteren we geen toegevingen. Wij willen de veiligste aannemer in onze sector zijn voor onze mensen, onze opdrachtgevers én onze omgeving.

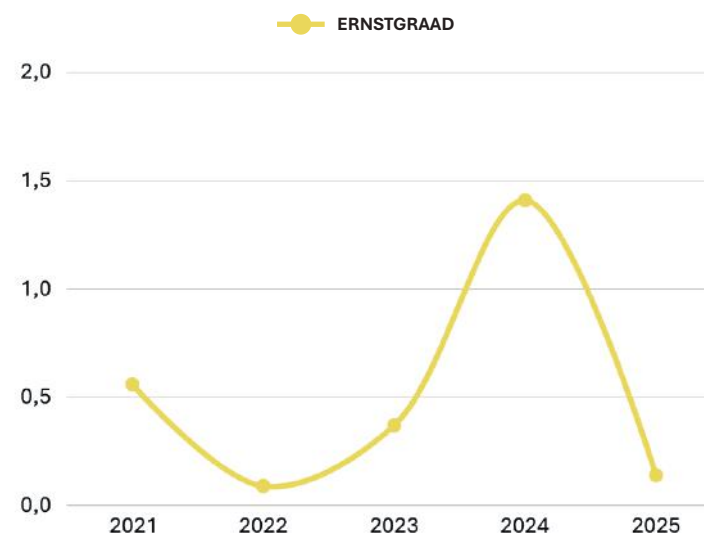
Onze veiligheidsaanpak is verankerd in het VCA Petrochemie-certificaat, dat als hoogste norm geldt voor veiligheids-, gezondheids- en milieubeheer op risicovolle sites. Op basis daarvan hebben we een integraal veiligheidsbeheerssysteem uitgewerkt dat organisatiebreed wordt toegepast: op de werf, in het magazijn en op kantoor. Veiligheid is geen eindverantwoordelijkheid van de preventiedienst, maar een collectieve opdracht gedragen door directie, werfleiders, ploegbazen en arbeiders.

Jaarlijks voeren we minstens elf werkplekinspecties en elf toolboxmeetings uit, telkens met focus op concrete risico's, praktijksituaties en verbetermaatregelen. Alle werven starten met een veiligheidsbriefing op maat, afgestemd op de werfomgeving, het gebruikte materieel en de betrokken partners.

Onze interne preventiedienst bestaat uit meerdere preventieadviseurs (niveau 1 en niveau 2), waaronder een ervaren HSE-manager met een achtergrond als safety manager in de petrochemie. Zij voeren systematisch risicoanalyses uit, volgen incidenten op, ondersteunen werfleiders en evalueren de toepassing van procedures op de werkvloer. We stellen ook duidelijke normen rond beschermingsmiddelen, signalisatie en afschermingen, en handhaven die consequent. Elk personeelslid, van arbeider tot bezoeker, is verplicht de veiligheidsvoorschriften op te volgen. Afwijking is nooit een optie.



*Frequentiegraad: aantal ongevallen met werkverlet x 1.000.000/aantal gepresteerde uren.



*Ernstgraad: aantal verloren kalenderdagen x 1.000/aantal gepresteerde uren.

— 7.1 VEILIGHEID

7.1.2 GEDRAG EN CULTUUR

Veiligheid is een houding. Elke dag opnieuw, elk uur van de dag, elke minuut nemen we beslissingen die ertoe doen. Daarom zetten we bewust in op veiligheidsgedrag en gedeelde verantwoordelijkheid. We werken met de Veiligheidsladder, waarbij we onze maturiteit op het vlak van veiligheidsbewustzijn periodiek meten en verhogen.

We trainen onze medewerkers in het herkennen van onveilige situaties, het aanspreken van collega's, en het melden van bijna-ongevallen. Daarbij hoort een cultuur waarin fouten bespreekbaar zijn, maar ook duidelijkheid bestaat over grenzen. Via een aangescherpt sanctiebeleid en een zero-toleranceaanpak voor zware inbreuken maken we onze verwachtingen helder.

Onze ambitie om de veiligste te zijn, betekent ook dat we blijven leren. Elk incident wordt geanalyseerd met oog op structurele verbeteringen. We delen leerpunten intern, evalueren periodiek onze procedures, en gebruiken inzichten uit incidenten, inspecties en medewerkersfeedback om beleid en opleiding bij te sturen.

We beseffen dat veiligheid pas volledig gedragen wordt als ook onderaannemers, leveranciers en bezoekers actief betrokken zijn. Daarom ontwikkelen we instructies, onthaalprocedures en werkbezoeken ook voor externe partijen. We stimuleren samenwerking, maar zijn ook helder: wie onze normen niet respecteert, werkt niet verder op onze werven.

Leidinggevendens spelen een cruciale rol. Zij zetten de toon, spreken aan en bewaken het veiligheidsniveau in hun ploeg. Daarom investeren we in leidinggevende opleidingen met focus op veiligheidstaken, communicatie, conflictbeheersing en risicoperceptie. Op de werkvloer geldt de kracht van voorbeeldgedrag: wie veiligheid belichaamt, beïnvloedt zijn omgeving positief.

7.1.3 WELZIJN

We zien welzijn als een randvoorwaarde voor inzetbaarheid, motivatie en duurzame groei. We werken aan een omgeving waarin fysieke én mentale gezondheid ondersteund worden. We investeren in ergonomische werkplekken, evalueren de belasting van fysieke taken, en stimuleren bewust omgaan met rust, ritme en herstel.

Tegelijk bereiden we een grondige risicoanalyse voor van het psychosociaal welzijn binnen de organisatie. We willen signalen van overbelasting, sociale spanningen of werkdruk tijdig opvangen en bespreekbaar maken. Het systematisch analyseren van ziekteverzuimcijfers helpt ons daarbij: niet om te controleren, maar om te begrijpen waar bijsturing nodig is.



7.1 VEILIGHEID

7.1.4 VEILIGHEIDSBEWUSTZIJNSDRIEHOEK

Doel

Het doel van de veiligheidsbewustzijnsdriehoek (VDB) is dat werknemers werkzaamheden op de werf veilig uitvoeren. Dit betekent dat zij de veiligheidsregels op de werf van zowel de klant als Group Suerickx (GS) op de werf kennen en toepassen.

Bronnen

Het bovenste deel van de veiligheidsbewustzijnsdriehoek (VDB) is de risico inventarisatie en evaluatie (RIE). Dit is een overzicht van alle risico's die op de werf aanwezig kunnen zijn. De bronnen die hiervoor geraadpleegd worden zijn:

- de veiligheidsprocedures en het veiligheids- en gezondheidsplan van de klant;
- de risico inventarisatie en evaluatie (RIE's) van de onderaannemers (OA's);
- de veiligheidsprocedures en de risico inventarisatie en evaluatie (RIE's) van Group Suerickx (GS).

Indien het om nieuwe werkzaamheden gaat die voor de eerste keer door Group Suerickx (GS) werknemers zullen worden uitgevoerd, maakt de projectleider (PL) of projectmanager (PM) in overleg met health, safety & environment (HSE) een de risico inventarisatie en evaluatie (RIE) op voor deze werkzaamheden. Deze documenten worden door de projectleider/ projectmanager (PL/ PM) verzameld en bezorgd aan de werfleider (WL).



LEGENDE

Afkorting	Betekenis
GS	Group Suerickx
PL/PM	Projectleider / Projectmanager
WL	Werfleider
OA	Onderaannemer
WN	Werknemer
RIE	Risico inventarisatie en evaluatie
TRA	Taak-risicoanalyse
SWB	Startwerkbepreking
LMRA	Last-minute risicoanalyse
HSE	Health, safety & environment

7.1 VEILIGHEID

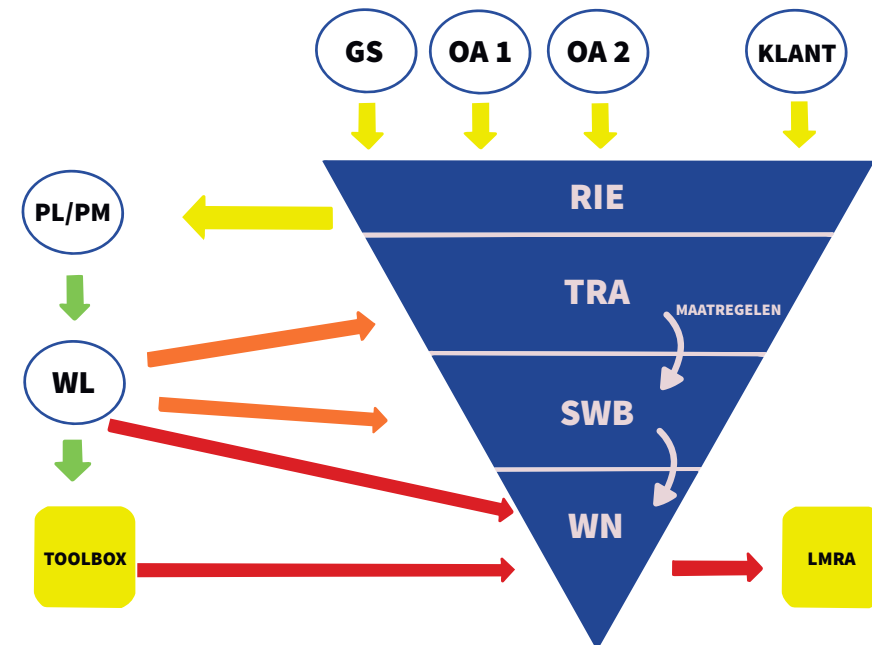
Taakspecifieke risico's

Op basis van de ontvangen documenten en met zijn kennis en ervaring, maakt de werfleider (WL) een taak-risicoanalyse (TRA) op. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de template 'start werk meeting 2025'. De taak-risicoanalyse (TRA) omvat een tabel met in de linker kolom de uit te voeren taken met de bijhorende risico's. Hierbij wordt extra aandacht gegeven aan de omgevingsspecifieke risico's. De rechter kolom zijn de veiligheidsmaatregelen die genomen worden om de beschreven risico's onder controle te houden. Indien nodig, kan de werfleider (WL) ondersteuning vragen aan health, safety & environment (HSE) voor het bepalen van de veiligheidsmaatregelen. Deze tabel wordt overlopen met de werknemers (WNs) voor de start van de werken en dient als startwerkbijeenkomst (SWB). Tijdens de startwerkbijeenkomst (SWB) wordt de info over de uit te voeren taken van de werfleider overgegeven aan de werknemers (WNs). Het is dan ook van belang dat dit in een open sfeer gebeurt en dat er ruimte is om vragen te stellen. Als de werknemers (WNs) alles begrepen hebben en er geen verdere vragen zijn, tekenen ze het document. Hiermee geven zij aan de info begrepen te hebben en de werken uit te voeren zoals in het document beschreven.

Voor de start wordt door de uitvoerders nog een last-minute risicoanalyse (LMRA) uitgevoerd. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van het document 'LMRA dag 2025 oktober'. Pas als daaruit blijkt dat de werkzaamheden veilig kunnen starten, worden de werken aangevat.

Verder zal de werfleider (WL) op regelmatige basis (minimaal 1 keer per maand) een toolbox houden voor de werknemers op de werf. Het aanmaken en verdelen van de toolboxes wordt mee ondersteund door health, safety & environment (HSE).

Op deze manier garandeert Group Suerickx (GS) dat de uitvoerders veiligheidsinfo tot op de werkvloer komt.



LEGENDE

Afkorting

Afkorting	Betekenis
GS	Group Suerickx
PL/PM	Projectleider / Projectmanager
WL	Werfleider
OA	Onderaannemer
WN	Werknemer
RIE	Risico inventarisatie en evaluatie
TRA	Taak-risicoanalyse
SWB	Startwerkbijeenkomst
LMRA	Last-minute risicoanalyse
HSE	Health, safety & environment

Ons doel?
De veiligste
aannemer zijn!



Door middel van onze 8 life saving rules verminderen we samen het risico op werkongevallen.



Nultolerantie



PBM's dragen



Valbescherming gebruiken



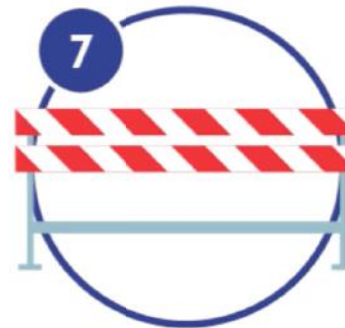
Nooit onder lasten lopen



Vergunning bij warm werk



Veilig besloten ruimtes betreden



Beveiligingen respecteren



LOTO toepassen



LIFE SAVING RULE - PBM'S DRAGEN

Group Suerickx stelt vaak hogere eisen op het vlak van PBM's dan de klant.



Stop-call-wait procedure



STOP

Leg het werk stil indien je een onveilige situatie opmerkt.

CALL - WAIT

Meld de onveilige situatie en wacht op de nodige instructies of hulp.

GO

Kan de veiligheid opnieuw gegarandeerd worden?
Dan kan je terug aan de slag!





Samen,
dé veiligste aannemer!



7.2 OPLEIDING EN GROEI

7.2.1 BIJSCHOLING EN CERTIFICERING

Opleiding en professionele groei vormen een tweede fundament van ons sociaal beleid. Bij Group Suerickx zijn we ervan overtuigd dat vakmanschap niet ontstaat door ervaring alleen, maar door voortdurende ontwikkeling. We willen dat onze mensen meedenken, mee evolueren en mee bouwen aan kwaliteit, veiligheid en innovatie. Het is geen toeval dat we vaak worden geselecteerd voor complexe opdrachten waar verregaande technische precisie en proceskennis essentieel zijn.

We werken in een sector die snel evolueert, met continue innovaties op het vlak van materialen, technieken, wetgeving en veiligheidsnormen. Daarom voorzien we in een structureel opleidingsaanbod dat onze mensen in staat stelt om bij te blijven en vooruit te denken. We organiseren gerichte bijscholing, zowel in samenwerking met externe partners als via interne kennisoverdracht. Die opleidingen zijn niet vrijblijvend, maar ingebed in functieprofielen, certificeringstrajecten en ontwikkelingsplannen.



— 7.2 OPLEIDING EN GROEI

7.2.2 ONBOARDING

In 2024 groeide ons personeelsbestand sterk. Die uitbreiding bracht niet alleen schaalvergroting, maar ook hogere eisen op het vlak van interne afstemming en onboarding. In 2025 hebben we ons onthaaltraject verder verfijnd en versterkt. We blijven inzetten op een gestructureerde aanpak, zodat nieuwe medewerkers snel vertrouwd raken met onze werkwijzen, verwachtingen en cultuur.

Onze onboarding combineert praktische begeleiding op de werf met gerichte introductiemomenten rond veiligheid, communicatie en bedrijfswaarden. Zo zorgen we ervoor dat nieuwe collega's vanaf dag één mee kunnen draaien: veilig, correct en betrokken.



468 OPLEIDINGSUREN IN 2025



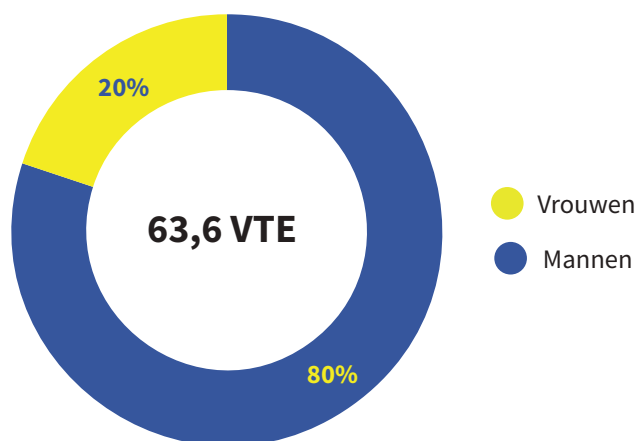
7.3 BETROKKENHEID

7.3.1 VERBINDING EN WERKPLEZIER

Een sterke organisatie bouw je met mensen. Daarom zetten wij bewust in op een werkomgeving die vertrouwen, betrokkenheid en motivatie uitstraalt. We willen dat medewerkers zich niet alleen veilig voelen, maar zich ook gezien, gewaardeerd en uitgedaagd voelen.

Verbinding begint bij kleine dingen. Dagelijkse lunchmomenten in de refter versterken het teamgevoel over functies en afdelingen heen. We organiseren regelmatig samenkomsten en werfbezoeken waarbij ervaringen gedeeld worden tussen kantoor en uitvoering. Zo groeit wederzijds begrip en ontstaat een gevoel van gedeeld eigenaarschap.

Binnen teams stimuleren we jobcrafting: medewerkers krijgen de kans om hun takenpakket, in overleg, af te stemmen op hun sterktes en ontwikkelambities. Dat verhoogt de motivatie en maakt het werk ook kwalitatiever en duurzamer. We willen mensen doen groeien in hun rol en als persoon. Dat geeft veel voldoening.



*63,6 VTE; 85 medewerkers in headcount.

7.3.2 COMMUNICATIE EN CULTUUR

We hanteren een open en directe communicatiestijl. Wat goed loopt, mag benoemd worden. Wat beter kan, moet bespreekbaar zijn. We verwachten van leidinggevendenden dat zij aanspreekbaar zijn én aanspreken. Tegelijk leren we nieuwe medewerkers om zich comfortabel te voelen binnen deze no-nonsense werkcultuur. Tijdens het sollicitatieproces bereiden we kandidaten hierop voor, en tijdens de onboarding voorzien we extra begeleiding om die stijl vlot eigen te maken.

Onze communicatiestijl en feedbackcultuur zijn helder, zakelijk en opbouwend met ruimte voor verschil, maar zonder ruis.



— 7.4 KOPPELING MET HET VSME

Ons sociaal beleid rust op drie pijlers: veiligheid, opleiding en betrokkenheid. Deze focus sluit aan bij het VSME-kader en biedt een praktische basis voor rapportering over gezondheid, vorming, welzijn en bedrijfscultuur. Via de Basic Module, de Comprehensive Module en de AFI-Module maken we onze inspanningen zichtbaar en toetsbaar.

Veiligheid blijft voor ons een prioriteit, zeker in industriële omgevingen zoals petrochemie, energie en productie. Via een VCA Petrochemie-gecertificeerd veiligheidsmanagementsysteem werken we aan structurele risicobeheersing. Werkplekinspecties, startbriefings en toolboxmeetings worden regelmatig uitgevoerd. Preventieadviseurs, waaronder een HSE-manager met ervaring in petrochemische omgevingen, volgen dit op. Deze aanpak is gelinkt aan VSME-indicatoren B9 (gezondheid en veiligheid) en B1 (basis voor voorbereiding).

We besteden ook aandacht aan gedrag en aanspreekbaarheid op de werkvloer. Leidinggevend en volgen hiervoor gerichte opleidingen. Onderaannemers en bezoekers worden betrokken via aangepaste procedures en onthaal. Welzijnssignalen en ziekteverzuim worden opgevolgd, onder meer via een geplande analyse van psychosociale risico's. Zo dragen we bij aan een gezonde werkcultuur (C5) en mentale veerkracht (B9).

Wat opleiding betreft (B10), voorzien we in permanente vorming, functiegerichte bijscholing en technische certificeringen (zoals BCCA, VCA Petrochemie, BENOR, APAC). Nieuwe medewerkers doorlopen een gestructureerd onboardingtraject waarin veiligheid, processen en cultuur aan bod komen. Kennisdeling wordt ondersteund via een digitale kennisbank. Deze elementen sluiten aan bij C1 (HR-beleid), C2 (kennisborging) en C5 (aanvullende werknemerskenmerken).

We creëren een werkklimaat waarin structuur en flexibiliteit samengaan. Heldere afspraken, ruimte voor jobcrafting en aandacht voor teaminteractie ondersteunen dit. Informele verbondenheid wordt gestimuleerd, onder andere via gezamenlijke lunchmomenten. We hanteren een open communicatiestijl en begeleiden nieuwe collega's in het vinden van hun plek. Hiermee geven we invulling aan indicatoren zoals B8 (werknemersstructuur) en C5 (leiderschapstijl).



— 7.5 DOELSTELLINGEN

7.1 Veiligheid

- ✓ Opstart voorbereiding van een ISO 45001 managementsysteem voor veiligheid begin 2027.
- ✓ Jaarlijks twee Safety Days organiseren.
- ✓ Sectorspecifieke veiligheidsmaatregelen verfijnen (petrochemie, farma, voeding) tegen 2026.

7.2 Opleiding en groei

- ✓ Jaarlijks minstens drie technische en veiligheidsgerichte opleidingen.
- ✓ Volledige onboarding binnen drie maanden: focus op veiligheid, cultuur en operationele kennis tegen eind 2026.
- ✓ De Suerickx Academy verder uitwerken in 2026.

7.3 Betrokkenheid

- ✓ Opstarten van een medewerkersbevraging over welzijn, werkbeleving en ontwikkeling tegen eind Q2 2026.
- ✓ Periodiek bekijken van systematische ergonomische verbeteringen op kantoor en werf tegen eind 2026.



8. Goed bestuur



— 8.1 INTEGRITEIT & COMPLIANCE

Integriteit maakt deel uit van de dagelijkse werking. Group Suerickx werkt met een intern kwaliteits- en controlesysteem dat risico's in kaart brengt en opvolgt. In sectoren met strikte regelgeving zoals petrochemie, farma en voeding zet Group Suerickx eigen gespecialiseerde profielen in. Zo blijft de kwaliteitsbewaking intern verankerd, zonder structurele afhankelijkheid van externe partijen. Structuren en processen zijn helder opgezet, zodat beleid en uitvoering goed op elkaar aansluiten. Interne documenten, procedures en afspraken worden actief beheerd en up-to-date gehouden. Rollen, verantwoordelijkheden en beslissingen zijn daardoor duidelijk en traceerbaar.

We hanteren heldere gedragscodes en verwachten van elke medewerker een professionele, transparante en respectvolle houding, zowel intern als extern. Nieuwe medewerkers worden zorgvuldig ingewerkt in de geldende normen en afspraken, met aandacht voor ethiek, vertrouwelijkheid en

verantwoordelijkheidszin. Ook leidinggevendenden dragen actief bij aan een cultuur waarin correct handelen vanzelfsprekend is. Meldpunten, interne klokkenluidersprocedures en vertrouwenspersonen zijn beschikbaar om integriteitskwesaties op een zorgvuldige en veilige manier te behandelen.

Onze digitale werkomgeving ondersteunt het beheer van informatie, gegevensbescherming en procesvoering. Documenten worden centraal beheerd, met versiebeheer en toegangscontrole. GDPR-maatregelen zijn toegepast en vormen de standaard voor gegevensverwerking. Er wordt gewerkt aan een verdere uitbouw van het beleid rond cybersecurity.



— 8.2 ORGANISATIEONTWIKKELING

Group Suerickx werkt met duidelijke structuren en gestroomlijnde processen om beleid en uitvoering op elkaar af te stemmen. Interne documenten, procedures en afspraken worden actief beheerd en geactualiseerd. Hierdoor zijn rollen, verantwoordelijkheden en beslissingen helder afgebakend en goed traceerbaar. Beleidsplanning, taakverdeling en overlegmomenten zijn vastgelegd in een gestructureerd kader. Rapportering is ingebed in de dagelijkse werking en ondersteunt zowel opvolging als bijsturing.

Door onze gestage groei wordt ook geïnvesteerd in bijkomende ondersteuning van deze structuren. Er wordt gewerkt aan een versterking van ondersteunende functies en een verfijning van interne processen, zodat de organisatie wendbaar en samenhangend blijft functioneren. Deze versterking draagt ertoe bij dat schaalvergroting gepaard gaat met kwaliteitsborging en interne duidelijkheid.



8.3 MAATSCHAPPELIJKE VERANTWOORDELIJKHEID

Wij nemen onze maatschappelijke verantwoordelijkheid ernstig en willen actief bijdragen aan een samenleving die rechtvaardig, inclusief en toekomstgericht is. Dat doen we niet alleen met financiële middelen, maar vooral door betrokkenheid in de praktijk: via tewerkstelling, opleiding, sociale integratie en samenwerking met lokale partners.

We ondersteunen initiatieven die werkelijk iets betekenen voor mensen, gaande van sportverenigingen en leertrajecten tot projecten met scholen en sociale werkplaatsen. Ook onze eigen medewerkers worden aangemoedigd om hun tijd, kennis of netwerk in te zetten voor maatschappelijke doelen. Zo bouwen we samen aan een organisatie die stevig verankerd is in haar omgeving, en die haar impact niet enkel in cijfers uitdrukt, maar in vertrouwen, kansen en verbondenheid.

Een bijzonder partnerschap waar we met overtuiging aan bijdragen, is dat met het Olivia Fund. Dit fonds ondersteunt innovatief onderzoek naar kinderkanker, met bijzondere aandacht voor therapieën die niet alleen effectiever, maar ook minder belastend zijn voor jonge patiënten. Door steun te verlenen aan het Olivia Fund willen we mee investeren in wetenschappelijke vooruitgang die het verschil maakt in de levens van kinderen en hun families.

We ondersteunen ook To Walk Again. Dit is een Belgisch initiatief dat mensen met een fysieke beperking helpt om via sport, beweging en innovatieve revalidatietechnologieën opnieuw actief in het leven te staan. De organisatie werd opgericht door triatleet Marc Herremans, die na een ongeval verlamd geraakte.



8.4 KOPPELING MET HET VSME

Ons beleid rond governance sluit aan bij de principes van het VSME. We vullen de drie onderdelen van ons governancebeleid, integriteit, organisatieontwikkeling en maatschappelijke verantwoordelijkheid, concreet in telkens gekoppeld aan relevante VSME-indicatoren.

We hanteren een duidelijke gedragscode die richting geeft aan correct, transparant en verantwoordelijk handelen, zowel binnen het bedrijf als in de samenwerking met externe partijen. Deze code wordt ondersteund door een intern kwaliteitssysteem dat risico's opvolgt en naleving bewaakt, onder meer in sterk gereguleerde sectoren zoals petrochemie, pharma en voeding.

Deze werkwijze sluit aan bij de VSME-criteria rond ethisch zakendoen (B2) en strategie en bedrijfsmodel (C1). Transparantie tegenover stakeholders, het vermijden van belangenconflicten en het bevorderen van eerlijk zakendoen vormen daarin een herkenbaar ijkpunt. Door integriteit zichtbaar en werkbaar te maken in onze structuur en processen, werken we aan geloofwaardigheid en continuïteit.

We investeren in versterking van onze structuur, digitalisering en procesbeheersing. Dat vertaalt zich in een actuele beleidsaanpak, een duidelijke rolverdeling en een overlegmodel dat afgestemd is op de dagelijkse praktijk. Digitale tools zoals een centraal documentbeheersysteem, een ERP-platform en GDPR-conforme dataopslag ondersteunen onze werking.

Daarnaast zetten we in op kwaliteitsverbetering via lean-methodieken, interne kennisdeling en het inzetten van circulaire materialen waar mogelijk. Daarmee verhogen we onze efficiëntie en beperken we tegelijk onze ecologische impact.

Deze initiatieven sluiten aan bij VSME-indicatoren op het vlak van milieu (B7), beleid (B2), en ook bij thema's als klantgerichtheid, kwaliteit van dienstverlening en veiligheid op de werkvloer (B9).



— 8.5 DOELSTELLINGEN

8.1 Integriteit & compliance

- ✓ Ontwikkeling van een intern compliancebeleid met aandacht voor regelgeving, integriteit en sectorverplichtingen tegen 2027.
- ✓ Organisatie van trainingen voor sleutelrollen rond ethiek, compliance en grensoverschrijdend gedrag tegen Q1 2026.
- ✓ Invoering van een klokkenluidersbeleid en jaarlijkse communicatie over ethische maatregelen tegen eind 2026.
- ✓ Ethische clausules opnemen in contracten met leveranciers en onderaannemers tegen eind 2027.

8.2 Organisatieontwikkeling

- ✓ Invoering van een digitaal kwaliteitsmanagementsysteem en optimalisatie van het ERP-platform tegen eind 2027.
- ✓ Jaarlijkse audits en reviews als standaard evaluatiemoment.

8.3 Maatschappelijke verantwoordelijkheid

- ✓ Sterkere externe communicatie over maatschappelijke acties via digitale kanalen tegen eind 2027.
- ✓ Maatschappelijke meerwaarde meenemen in de selectie van partners en projecten tegen eind 2027.
- ✓ Opstellen van een evaluatiekader voor steun aan goede doelen tegen eind 2027.



9. VSME TABELLEN

MODULE	ONDERWERP	STRATEGIEPIJLERS	MOTIVATIE	HUDIGE STAND VAN ZAKEN	CONCRETE DOELSTELLINGEN
B1	Basis voor voorbereiding	Alle pijlers	We sturen onze werking op kwaliteit, veiligheid, milieu en goed bestuur. ESG is ingebed in onze dagelijkse werking.	Interne controles, evaluaties en audits zijn opgezet. We werken met duidelijke processen en verantwoordelijkheden. Rapportageperiode 2025–2026 met jaarlijkse evaluatie door directie.	ESG verder integreren in alle processen. Interne audits en opvolging structureel versterken.
B2	Praktijken, beleid en toekomstige initiatieven	Alle pijlers	We integreren ESG in onze operationele werking en projectopvolging.	Projecten worden opgevolgd via vaste structuren, controles en checklists. Afwijkingen worden geregistreerd en bijgestuurd.	Structurele projectopvolging met controlemomenten. Evaluatie van projecten en systematische opvolging van verbeteracties.
B3	Energieverbruik en broeikasgasemissies	Milieu	We brengen onze CO ₂ -uitstoot in kaart en sturen actief op reductie, met focus op wagenpark en werfactiviteiten.	Totale CO ₂ -uitstoot: 542,07 ton (-6,9% t.o.v. 2024). Scope 1: 515,95 ton (95,2%). Scope 2: 26,12 ton (4,8%). Grootste bron blijft het wagenpark (78,6% van het totaal binnen scope 1).	CO ₂ -uitstoot verder reduceren via elektrificatie, efficiënter energiegebruik en alternatieve brandstoffen.
B4	Vervuiling van lucht, water en bodem	Milieu	We beperken milieubelasting door correct om te gaan met gevaarlijke stoffen en werfactiviteiten.	Geen significante incidenten gemeld. Opvolging via werfcontroles en interne procedures.	Milieurisico's blijven beheersen en procedures verder versterken.
B5	Biodiversiteit en impact op ecosystemen	Milieu	We houden rekening met materiaalkeuze en impact op de omgeving.	Selectieve sloop en materiaalkeuze per project. Focus op hergebruik en beperking van milieu-impact.	Impact op omgeving verder beperken via doordachte projectkeuzes en circulaire oplossingen.
B6	Watergebruik en -beheer	Milieu	We volgen waterverbruik op en zetten in op efficiënt gebruik.	Totaal waterverbruik: 238 m ³ (±652 liter/dag). Stijging t.o.v. 2024, maar binnen beheersbaar niveau.	Waterverbruik optimaliseren en inzetten op recuperatie en hergebruik waar mogelijk.
B7	Grondstoffengebruik, circulaire economie en afvalbeheer	Milieu	We zetten in op afvalreductie, correcte sortering en samenwerking met erkende verwerkers.	Totaal afval: 951,04 ton. Recyclage: 360,9 ton (38%). Sterke daling t.o.v. 2024.	Afvalstromen verder verminderen. Betere sortering en verdere verschuiving naar recyclage en hergebruik.
B8	Algemene kenmerken werknemerspopulatie	Sociaal	We zetten in op goede onboarding, communicatie en betrokkenheid.	85 werknemers in headcount. 468 opleidingsuren. Versterkt onboardingtraject.	Medewerkers verder ondersteunen in groei en betrokkenheid verhogen.
B9	Gezondheid en veiligheid werknemers	Sociaal	Veiligheid is een basisvoorwaarde op elke werf.	1 arbeidsongeval. Frequentiegraad: 7,26. Ernstgraad: 0,14. 17 EHBO-gevallen en 10 bijna-ongevallen. Toolboxmeetings en werkplekinspecties.	Aantal incidenten verder verminderen. Preventie en veiligheidsbewustzijn versterken.
B10	Verloning, collectieve onderhandeling en training	Sociaal	We investeren in opleiding en ontwikkeling van medewerkers.	468 opleidingsuren. Structurele opvolging van opleidingen en evaluaties.	Opleidingsbeleid verder structureren en uitbreiden.
B11	Veroordelingen en boetes voor corruptie en omkoping	Governance	We werken volgens duidelijke regels rond integriteit en correct handelen.	Geen meldingen of incidenten. Interne afspraken rond vertrouwelijkheid, gegevensbeheer en meldprocedures.	Compliancebeleid verder uitbouwen en integriteit structureel verankeren.

9. VSME TABELLEN

MODULE	ONDERWERP	STRATEGIEPIJLERS SUERICKX	MOTIVATIE	HUDIGE STAND VAN ZAKEN	CONCRETE DOELSTELLINGEN
C1	Strategie en businessmodel	Alle pijlers	We integreren ESG in onze strategie en dagelijkse werking. We focussen op kwaliteit, veiligheid, milieu-impact en langetermijnrelaties.	ESG is ingebed in de operationele werking. Focus op CO ₂ , afval, veiligheid en medewerkers. Grootste impact ligt bij het wagenpark en werfactiviteiten.	ESG verder verankeren in strategie en besluitvorming. Focus op grootste impactdomeinen behouden en versterken.
C2	Praktijken, beleid en toekomstige initiatieven	Alle pijlers	We vertalen ESG naar concrete processen, controles en projectopvolging.	Projecten worden opgevolgd via vaste structuren, controles en checklists. Afwijkingen worden geregistreerd en bijgestuurd.	Projectopvolging verder structureren. Verbeteracties systematisch opvolgen en evalueren.
C3	GHG reductiedoelstellingen en klimaattransitie	Milieu	We werken aan een gefaseerde reductie van onze CO ₂ -uitstoot.	Totale CO ₂ -uitstoot: 542,07 ton (-6,9% t.o.v. 2024). Scope 1 vertegenwoordigt 95,2% (515,95 ton), Scope 2: 4,8% (26,12 ton). Elektrificatie van de personenwagens is opgestart (10% vervanging/jaar vanaf 2025).	CO ₂ -uitstoot structureel verlagen. Elektrificatie versnellen en alternatieve brandstoffen (bv. HVO) inzetten.
C4	Klimaatrisico's	Milieu	We willen risico's rond energie, emissies en regelgeving beheersen.	Emissies worden opgevolgd en datakwaliteit wordt verbeterd. Geen significante milieugerelateerde incidenten.	Klimaatrisico's systematisch identificeren en integreren in beleid en besluitvorming.
C5	Workforce kenmerken	Sociaal	We zetten in op groei, opleiding en betrokkenheid van medewerkers.	85 medewerkers. 468 opleidingsuren. Onboarding versterkt. Groei t.o.v. 2024.	Medewerkers verder ontwikkelen. Retentie en betrokkenheid versterken.
C6	Beleid en processen rond mensenrechten	Sociaal/ Governance	We zorgen voor veilige werkomstandigheden en correcte behandeling van medewerkers.	Veiligheidsprocedures, toolboxmeetings en werkplekinspecties. Aandacht voor welzijn en duidelijke communicatie.	Beleid rond welzijn en arbeidsomstandigheden verder structureren en versterken.
C7	Ernstige incidenten (human rights)	Sociaal	We streven naar een veilige werkomgeving zonder ernstige incidenten.	Geen ernstige incidenten gemeld. 1 arbeidsongeval, 17 EHBO-gevallen en 10 bijna-ongevallen.	Aantal incidenten verder verminderen en preventie versterken.
C8	Omzet en sectoren (EU benchmarks)	Governance	Transparantie over activiteiten en sectoren waarin we actief zijn.	Geen specifieke uitsluitingen of blootstelling aan gevoelige sectoren gerapporteerd.	Rapportering rond activiteiten en sectorblootstelling verder structureren indien relevant.
C9	Genderdiversiteit bestuur	Governance	We streven naar evenwicht en diversiteit in onze organisatie en besluitvorming.	Beperkte data beschikbaar over genderdiversiteit in bestuursorganen.	Inzicht in diversiteit verbeteren en waar mogelijk evenwicht versterken.

9. VSME TABELLEN

MODULE	ONDERWERP	STRATEGIEPIJLERS	MOTIVATIE	HUIDIGE STAND VAN ZAKEN	CONCRETE DOELSTELLINGEN
AFI1	Energieproductie	Milieu	We zetten in op eigen energieproductie en efficiënter energiegebruik om onze impact te verlagen.	Zonneproductie aanwezig (218.067,3 kWh). Energieverbruik en productie worden opgevolgd.	Eigen energieproductie verder benutten en optimaliseren. Energie-efficiëntie blijven verhogen.
AFI2	Voertuigenpark	Milieu	We focussen op verduurzaming van ons wagenpark, als grootste bron van CO ₂ -uitstoot.	Het wagenpark blijft de grootste emissiebron (78,6% van het totaal binnen scope 1). Scope 1 bedraagt 515,95 ton CO ₂ en blijft dominant binnen de totale uitstoot. Elektrificatie is gestart (10% vervanging/jaar vanaf 2025) en voorbereiding op HVO-diesel loopt richting 2027.	Elektrificatie verder uitrollen. Alternatieve brandstoffen implementeren. Volledig elektrisch wagenpark tegen 2029.
AFI3	Beheer van gevaarlijk afval	Milieu	We willen veilig en correct omgaan met afvalstromen en risico's beperken.	Afvalstromen worden opgevolgd en verwerkt via erkende verwerkers. Focus op correcte sortering en verwerking.	Beheer van afvalstromen verder optimaliseren. Aandeel gevaarlijk afval beheersen en correct verwerken.
AFI4	Diversiteit in personeelsbestand	Sociaal	We streven naar een inclusieve en evenwichtige werkomgeving.	85 medewerkers. Groei personeelsbestand. Onboarding en opleidingstrajecten versterkt.	Diversiteit verder versterken en instroom verbreden. Medewerkersontwikkeling ondersteunen.
AFI5	Uitsluiting van sectoren onder EU-benchmark	Governance	Transparantie over activiteiten en sectoren waarin we actief zijn.	Geen activiteiten in uitgesloten sectoren gerapporteerd.	Indien relevant: rapportering rond sectorblootstelling verder formaliseren.
AFI6	EU-taxonomie: toekomstige afstemming	Governance	We willen onze activiteiten afstemmen op Europese duurzaamheidscriteria.	Eerste stappen gezet in ESG-rapportering en dataverzameling. Datakwaliteit wordt verbeterd.	Voorbereiden op EU-taxonomie. Datakwaliteit en rapportering verder uitbouwen en structureren.



Strategie en communicatie door:  **sustacon**

Toekomstlaan 6
2200 Herentals

+32 14 24 88 24

www.groupsuerickx.be
www.suerickxenergies.be
info@groupsuerickx.be