



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:

- Multi-disciplinaire 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	02
2. OVER GROUP SUERICKX	04
2.1 Kerncijfers	04
2.2 Multidisciplinaire ontzorging	05
2.3 Onze expertise	06
2.4 Onze ambities	07
2.5 Onze kernwaarden	08
2.6 Veiligheid	10
3. TRENDS IN DE SECTOR	13
4. ONZE STRATEGIE	14
4.1 Vier strategiepijlers voor duurzame waardecreatie	15
4.2 Transparantie via VSME-rapportage	17
5. MULTI-DISCIPLINAIRE KWALITEIT VOOR TEVREDEN KLANTEN - STRATEGIEPIJLER 1	21
5.1 Multi-disciplinair en verticaal geïntegreerd als garantie voor succes	22
5.2 Kwaliteit – onze garantie	23
5.3 Klantgerichtheid	24
6. KLIMAAT EN MILIEU - STRATEGIEPIJLER 2	26
6.1 Klimaatactie en CO ₂ -reductie	27
6.2 Circulariteit en afval	31
6.3 Milieubeheer	34
7. MENSGERICHT ONDERNEMEN - STRATEGIEPIJLER 3	37
7.1 Veiligheid	38
7.2 Opleiding en groei	46
7.3 Betrokkenheid	48
8. GOED BESTUUR - STRATEGIEPIJLER 4	51
8.1 Integriteit & compliance	52
8.2 Organisatieontwikkeling	53
8.3 Maatschappelijke verantwoordelijkheid	54
9. VSME TABELLEN	57

— 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, kan u voor alle disciplines bij ons terecht. Zo bent u zeker van de Suerickx-garantie op kwaliteit, kostenbeheersing 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 great place to
work.**



**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!



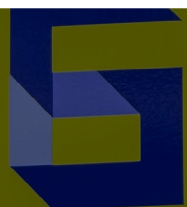
Duidelijke communicatie, altijd

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.



Systematiek en een 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.



**GROUP
SUERICKX**

— 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

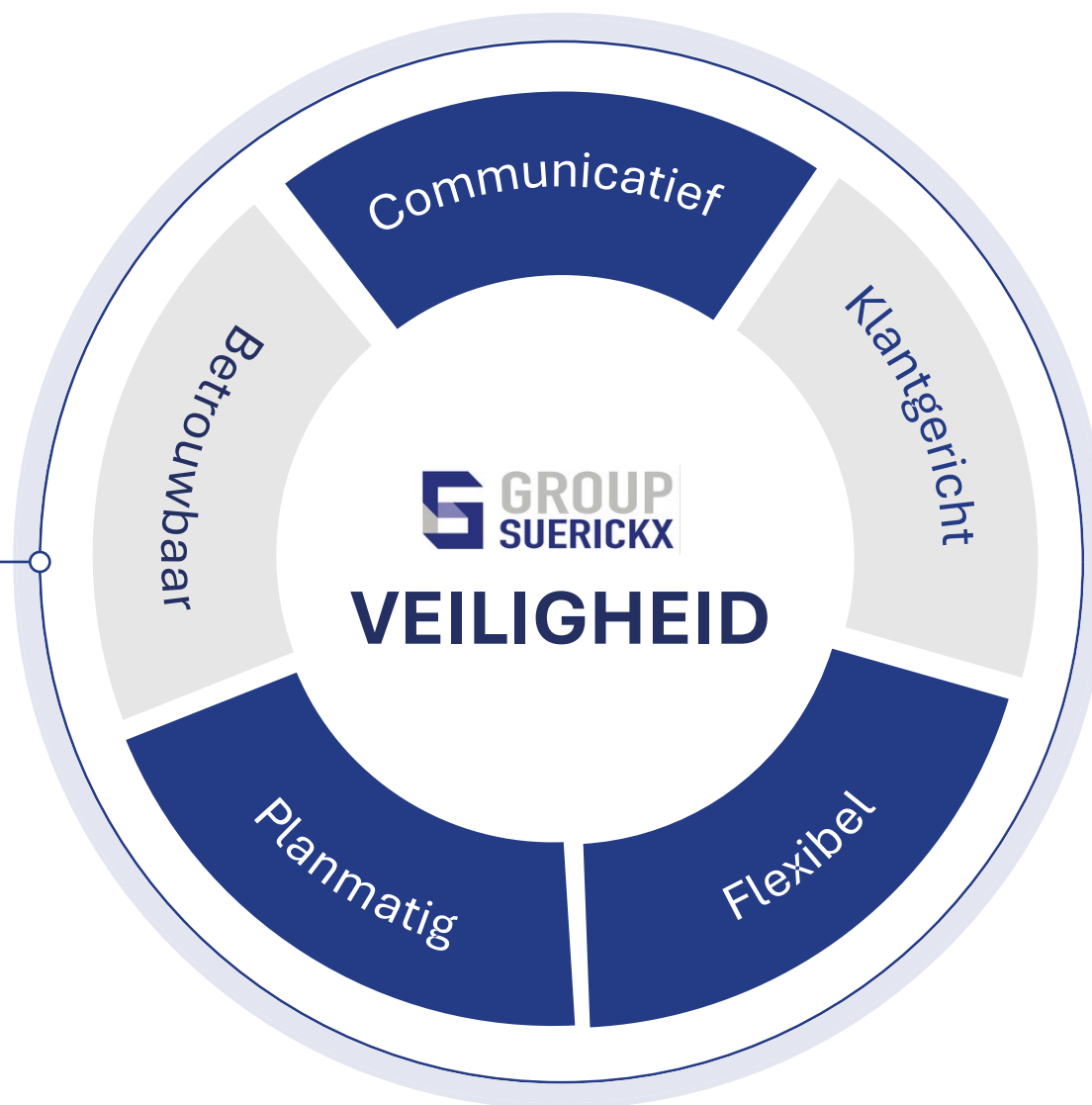
KWALITEIT

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.
- **Preventie-adviseurs:** Meerdere preventie-adviseurs (niveau 1 en niveau 2) waarborgen maximale veiligheid.



— Communicatie en opvolging

- **Toolbox meetings:** Maandelijks bijeenkomsten om welzijnsgegedrag positief bij te sturen met presentaties en interactieve sessies.
- **Uitgebreide startbriefing:** Voor elke nieuwe projectstart, met strikte opvolging van 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

De bouw- en industriële renovatiesector bevinden zich midden in een ingrijpende transformatie, gedreven door de toenemende druk op duurzaamheid, efficiëntie 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 er op gericht om waarde te realiseren voor onze klanten en andere stakeholders vanuit onze unieke multidisciplinaire aanpak. Dit willen we realiseren met een minimale impact op het milieu en vanuit het besef dat onze mensen ons belangrijkste kapitaal zijn, waarmee we zorgzaam omgaan. Onze verantwoordelijkheid t.o.v. onze lokale gemeenschap reikt verder dan louter economische waardecreatie. Ons beleid rond goed bestuur is gericht op transparantie en we nemen onze maatschappelijke verantwoordelijkheid serieus.

Duurzaamheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid zijn verankerd in de strategische koers van ons bedrijf. Gezien de toenemende maatschappelijke, ecologische en economische eisen hebben we gekozen voor een geïntegreerde benadering van duurzaamheid. We beschouwen duurzaamheid immers als een fundamenteel onderdeel van de dagelijkse bedrijfsvoering en strategische besluitvorming.

Het duurzaamheidsbeleid is opgebouwd rond vier belangrijke pijlers, die samen de basis vormen voor een toekomstgerichte en robuuste bedrijfsvoering. Naast onze eerste pijler rond duurzame waardecreatie werken we een duurzaamheidsbeleid uit dat opgebouwd is rond de onderwerpen klimaat, mensen en goed bestuur. Dit zijn de ESG-onderwerpen (Environment, Social, Governance).



— 4.1 VIER STRATEGIEPIJLERS VOOR DUURZAME WAARDECREATIE

1

Multi-disciplinaire 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).

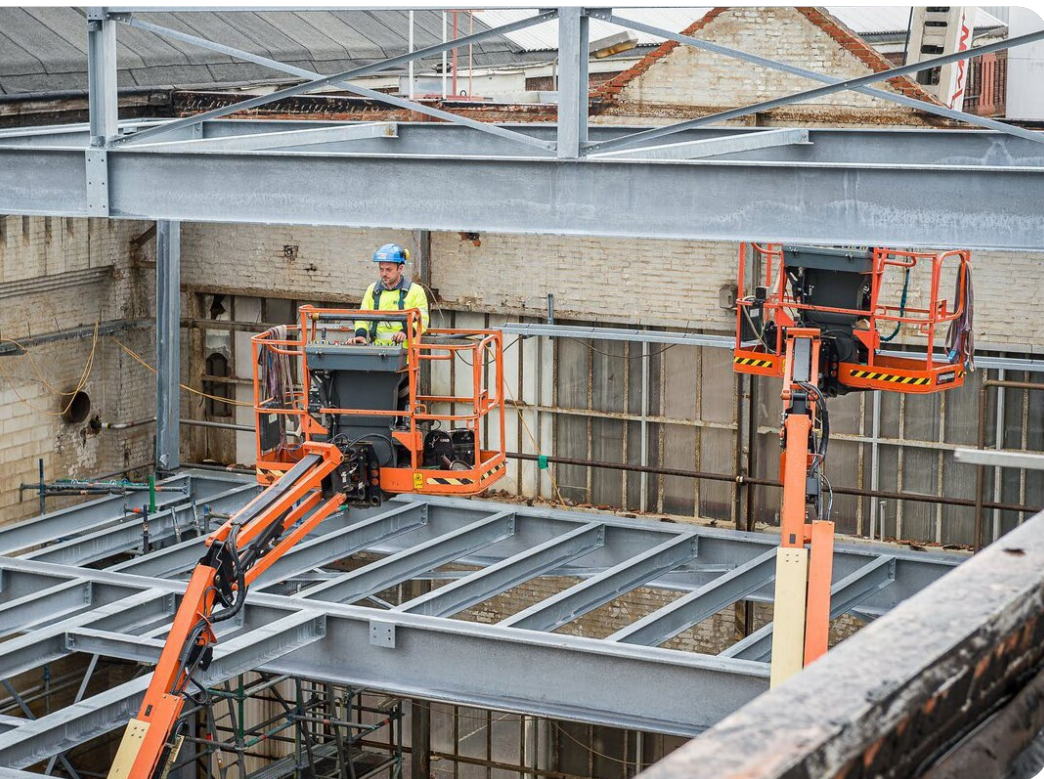
Deze standaard dient het doel kleinere ondernemingen in Europa te beschermen tegen een oerwoud van vragen en formuleren vanuit grote ondernemingen en financiële instellingen. Grotere ondernemingen en instanties zijn verplicht bij wet te rapporteren over hun impact in de waardeketen en hier zitten ook 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 er geen formele milieucertificatie wordt gevoerd, 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. Algemene informatie

- AFI5 – Uitsluiting van EU-benchmarkreferenties

2. Milieumetrics

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

3. Sociale metrics

- AFI4 – Diversiteit in personeelsbestand

4. Governance metrics

- AFI6 – EU-taxononomie: toekomstige afstemming



— STRATEGIEPIJLER 1

5. Multi-disciplinaire kwaliteit voor tevreden klanten



— 5.1 MULTI-DISCIPLINAIR EN VERTICAAL GEÏNTEGREERD ALS GARANTIE VOOR SUCCES

In onze projectorganisatie zijn overlegstructuren en gezamenlijke planningsmodellen 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 kunnen 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 cruciaal in industriële omgevingen met hoge technische eisen en strakke planningen. De inzet van vaste gespecialiseerde teams met vertrouwde vakmannen zorgen 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 afbakt.

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 lange termijnrelaties 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 een 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.



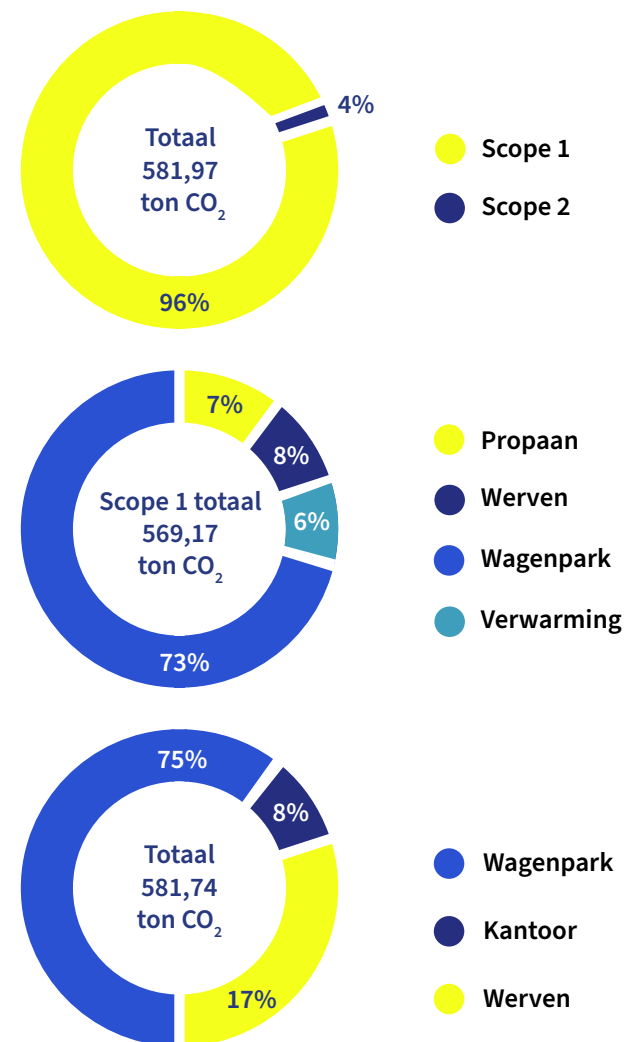
6.1 KLIMAATACTIE EN CO₂-REDUCTIE

6.1.1 EMISSIE-INVENTARIS

In 2024 hebben we voor het eerst een volledige CO₂-emissie-inventaris opgesteld. Deze nulmeting vormt een belangrijke stap in het structureel verduurzamen van onze werking. We gebruikten de officiële Belgische emissiefactoren en verzamelden data over brandstoffen, elektriciteit, verwarming, werfmaterieel en koelsystemen, verspreid over al onze vestigingen en activiteiten.

Door deze eerste meting leggen we de basis voor een onderbouwd energie- en klimaatbeleid. De inventaris laat ons toe om emissiebronnen concreet te benoemen, reductiekansen te identificeren en toekomstige maatregelen gericht op te volgen. In een volgende fase zullen we deze data gebruiken als referentiepunt om reductiedoelstellingen te formuleren. We onderscheidden in de inventarisatie tussen scope 1-emissies (directe uitstoot, bv. verbranding van diesel, benzine, aardgas, propaan) en scope 2-emissies (indirecte uitstoot door aangekochte elektriciteit).

Oorsprong	2024
Wagenpark (SCOPE 1)	435,95 ton CO₂
AdBlue	1.265,29 (liter)
Diesel	120.374,22 (liter)
Benzine	14.936,77 (liter)
Verwarming (SCOPE 1)	31,56 ton CO₂
Aardgas	129.416,00 (kWh)
Werven (SCOPE 1)	60,43 ton CO₂
Diesel	18.560 (liter)
Propaan op werven (SCOPE 1)	41,23 ton CO₂
Propaan	13.742 (kg)
Wagenpark (SCOPE 2)	0,62 ton CO₂
Grijze stroom	3.714,09 (kWh)
Elektriciteit (SCOPE 2)	12,18 ton CO₂
Elektriciteit – grijs	71.651,00 (kWh)



— 6.1 KLIMAATACTIE EN CO₂-REDUCTIE

6.1.1 EMISSIE-INVENTARIS

Wagenpark (Scope 1)

Met 436,57 ton CO₂ (75% van de totale uitstoot) is het wagenpark veruit de grootste bron van emissies. Vooral dieselverbruik bij lichte vrachtwagens en vrachtwagens valt op. Diesel was in 2024 goed voor meer dan 84% van de emissies binnen het segment lichte en zware voertuigen. De uitstoot van het elektrisch laden blijft voorlopig beperkt tot de externe tankbeurten met grijze stroom (0,62 ton CO₂, Scope 2). De laadpalen op de site konden nog niet uitgemeten worden. Dit (groene) verbruik is momenteel nog bij de kantoren gerekend.

Werven (Scope 1)

De tweede grootste bron zijn de werven, met 101,66 ton CO₂ (17% van de totale uitstoot). Hier is de uitstoot bijna gelijk verdeeld tussen propaangas (voor verwarming of droogtoepassingen) en dieselverbruik in het werfmaterieel. Dit toont aan dat ook op de werf nog aanzienlijke vooruitgang mogelijk is via elektrificatie of alternatieve brandstoffen zoals HVO.

Kantoren (Scope 1 en Scope 2)

De uitstoot van de kantoorlocaties bedraagt 43,74 ton CO₂, ofwel 8% van het totaal. Het grootste aandeel komt uit aardgasverbruik voor verwarming (31,56 ton CO₂, Scope 1). Het elektriciteitsverbruik afkomstig van grijze stroom veroorzaakt 11,97 ton CO₂ (Scope 2). Emissies door vervanging van koelmiddelen werden niet vastgesteld.

Conclusie

De totale CO₂-uitstoot van Suerickx Group in 2024 bedroeg 581,97 ton, waarvan het overgrote deel onder Scope 1 valt. Deze inventaris geeft ons een onderbouwd beeld van waar onze grootste emissiebronnen zich bevinden. Het legt de fundamenten voor een strategische aanpak in de toekomst, waarbij we onze impact systematisch willen verkleinen. Concrete acties zullen in de komende jaren verder vorm krijgen, met focus op elektrificatie van het wagenpark (overgang van Scope 1 naar Scope 2), energie-efficiëntie op werven en verduurzaming van onze kantoorlocaties.

6.1.2 REDUCTIEPLAN



Elektriciteit

Sinds 2024 dekken wij 100% van ons elektriciteitsverbruik met groene stroom. Enkel bij de vervanging van licht rollend materieel kan nog tijdelijk gebruik worden gemaakt van grijze stroom. Wij engageren ons echter om ook dit component op termijn volledig te verduurzamen.



Rollend materieel

Tegen 2027 willen wij 10% van ons licht rollend materieel vervangen door elektrische varianten. Daarmee zetten we een belangrijke stap in de vergroening van ons machinepark en verkleinen we de ecologische impact van onze activiteiten op de werven.



Verwarming

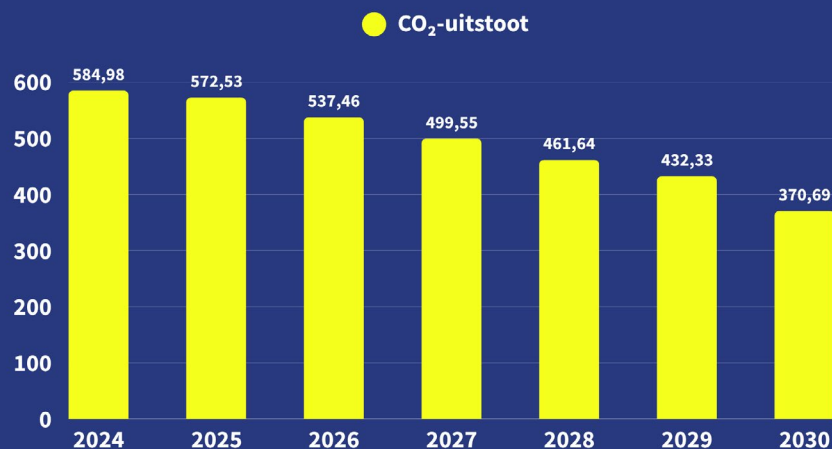
Vanaf 2026 starten we een studie voor de installatie van warmtepompen.



Wagenpark

- **Personenwagens:** Vanaf 2025 vervangen wij jaarlijks 10% van ons wagenpark aan personenwagens door elektrische voertuigen. Via deze stapsgewijze aanpak streven wij naar een volledig elektrisch wagenpark tegen 2029. In dat jaar zullen de laatste voertuigen op benzine of diesel worden uitgefaseerd.
- **Vrachtwagens en lichte vrachtwagens:** In 2027 zal 10% van onze vrachtwagens en lichte vrachtwagens overschakelen op HVO-diesel, een duurzaam alternatief voor fossiele brandstoffen. In 2028, 2029 en 2030 zal dit stijgen naar respectievelijk 20, 30 en 40%.

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 214,29 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
-2%

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.



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.

Afvalsoort

Gewicht (ton)

Bouw- en sloopafval	1.041,21
Steenpuin	618,98
Verontreinigd steenpuin	114,58
Roofing	81,88
Ambachtelijk afval	78,36
Grond en stenen	65,52
Asfalt	27,50
Verontreinigde grond	17,86
Niet-verontreinigd behandeld houtafval (B-hout)	13,96
Staalgrit	10,74
Verpakkingspapier / karton	5,59
Metaalhoudend afval	1,74
Verf	0,86
Asbest gebonden	0,53
Swill (keuken- en etensresten)	0,44
PMD-afval	0,17
Oliehoudend opruimafval	0,08
Verpakkingsfolie	0



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

Een goed georganiseerde werf is veilig, milieubewust én toekomstgericht. Voor de opslag van gevaarlijke stoffen gebruiken we standaard brandveilige en vloeistofdichte containers. De plaatsing, labeling en compartimentering gebeuren volgens de geldende milieuregelgeving en interne procedures.

Onze werfinrichting houdt rekening met milieurisicobeheersing: we voorzien in duidelijke signalisatie, lekdetectie en noodgevallenprocedures. Op-leidingen voor werfleiders en onderaannemers maken integraal deel uit van onze aanpak. Daarnaast hanteren we strikte normen voor het transport, stockeren en verwerken van materialen.

We voeren op regelmatige basis interne controles en terreininspecties uit en sturen we bij waar nodig. Zo creëren we een veilige, conforme en respectvolle werkomgeving, waarin risico's voor mens en milieu structureel worden geminimaliseerd.

Op onze site in Herentals recupereren we regenwater. Het verbruik van leidingwater is er dus minimaal.



490 Liter
per dag in 2023

475 Liter
per dag in 2024



— 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)

In 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 kan kunnen we onze integrale strategie (C1), reductiedoelen (C3) en risicobeoordeling (C4) verduidelijken. De lange termijnvisie 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 biedt de AFI-module bijkomende mogelijkheden om relevante indicatoren te rapporteren, zoals:

- 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 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 2027: 70% van leveranciers actief betrekken bij duurzaamheidsinitiatieven in het klader 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 er toe moeten leiden dat we de veiligste aannemer zijn, waar men als medewerker op eigen tempo kan 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.



7.1 VEILIGHEID

7.1.2 GEDRAG EN CULTUUR

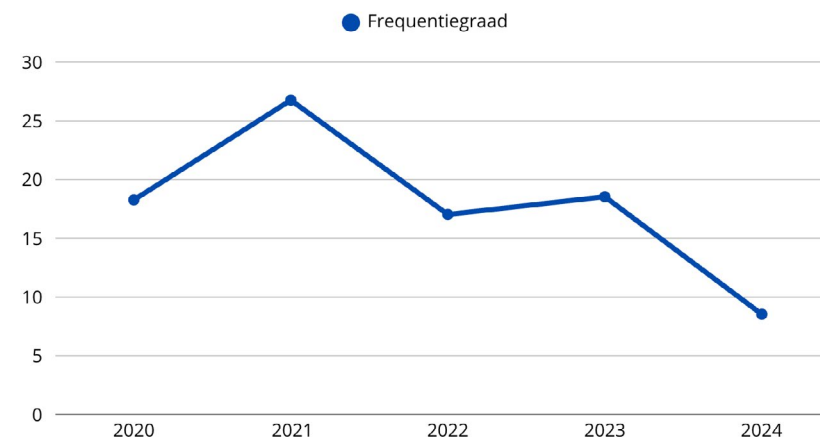
Veiligheid is een houding. Elk dag opnieuw, elk uur van de dag, elke minuut nemen we beslissingen die er toe doen. Daarom zetten we bewust in op veiligheidsgedrag en gedeelde verantwoordelijkheid. We werken met de Veiligheidsladder, waarbij we onze maturiteit op vlak van veiligheidsbewustzijn periodiek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

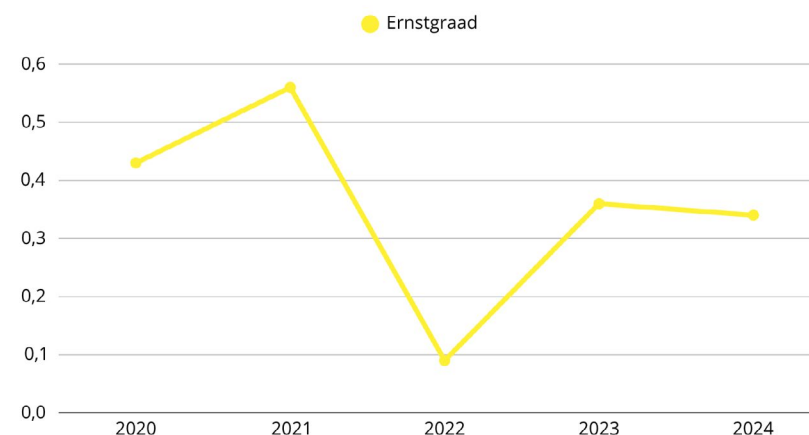
Onze ambitie om de veiligste te zijn, betekent ook dat we blijven leren. Elk incident wordt geanalyseerd met oog op structurele verbeteringen. We delen leerpunten intern, evalueren periodiek onze procedures, en gebruiken inzichten uit incidenten, inspecties en medewerkersfeedback om beleid en opleiding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



*Frequentiegraad: Ongeval met werkverlet * 1 mio / aantal gepresteerde uren.



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

— 7.1 VEILIGHEID

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.



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



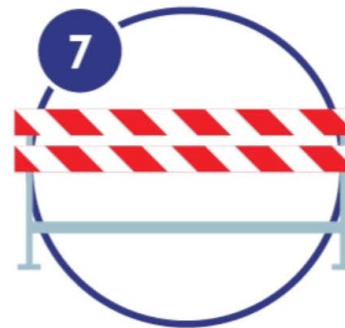
Nooit onder lasten lopen



Vergunning bij warm werk



Veilig besloten ruimtes betreden



Beveiligingen respecteren



LOTO toepassen

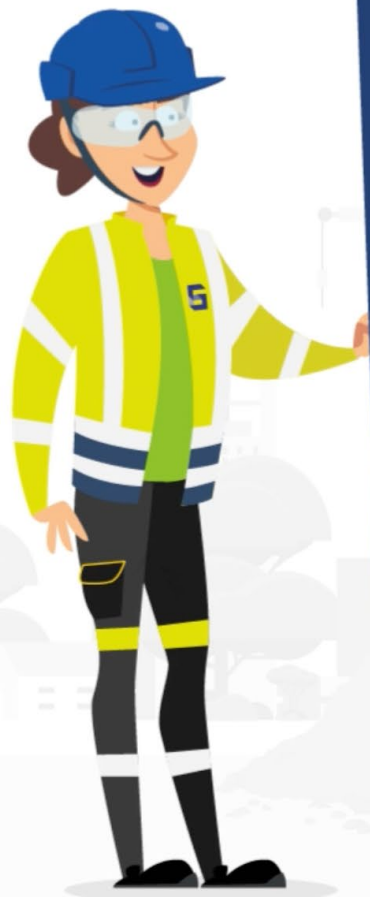


LIFE SAVING RULE - PBM'S DRAGEN

Group Suerickx stelt vaak hogere eisen op 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 kenden we een sterke groei van ons personeelsbestand. Die uitbreiding bracht niet alleen schaalvergroting, maar ook hogere eisen op het vlak van interne afstemming en onboarding. We hebben daarom geïnvesteerd in een gestructureerd onthaaltraject dat nieuwe medewerkers snel vertrouwd maakt met onze werkwijzen, verwachtingen en cultuur. Onze onboarding combineert praktijkgerichte begeleiding op de werf met introductiemomenten over veiligheid, communicatie en bedrijfswaarden. Zo zorgen we ervoor dat nieuwe collega's vanaf dag één mee kunnen draaien veilig, correct en betrokken.



1.414 OPLEIDINGSUREN IN 2024



— 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.

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 leidinggevenden 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 AFI3 (veiligheidsrisico's in industriële context).

We besteden ook aandacht aan gedrag en aanspreekbaarheid op de werkvloer. Leidinggevendens volgen hiervoor gerichte opleidingen. Onderaannemers en bezoekers worden betrokken via aangepaste procedures en ontvangst. 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 (AFI6).

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 AFI4 (opleiding en loopbaanontwikkeling).

We creëren 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), C3 (rentiebeleid) en C5 (leiderschapstijl).



— 7.5 DOELSTELLINGEN

7.1 Veiligheid

- ✓ Opstart voorbereiding van een ISO 45001 managementsysteem voor veiligheid begin 2027.
- ✓ Digitale registratie en opvolging van incidenten, met doel: 25% minder werkongevallen tegen 2026.
- ✓ Jaarlijks twee Safety Days organiseren.
- ✓ Sectorspecifieke veiligheidsmaatregelen verfijnen (petrochemie, farma, voeding) tegen 2026.
- ✓ Ontwerp van eigen didactisch materiaal (bv. veiligheidsfilms) voor sensibilisering tegen 2026.
- ✓ Actieplan uitrollen om de veiligheid in het magazijn verder te verbeteren 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 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 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 (B11) en strategie en bedrijfsmodel (C1). Transparantie tegenover stakeholders, het vermijden van belangenconflicten en het bevorderen van eerlijk zaken doen 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), cybersecurity en digitale betrouwbaarheid (B12), 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 2027.
- ✓ Ethische clausules opnemen in contracten met leveranciers en onderaannemers tegen eind 2026.

8.2 Organisatieontwikkeling

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

8.3 Maatschappelijke verantwoordelijkheid

- ✓ Sterkere externe communicatie over maatschappelijke acties via digitale kanalen tegen eind 2026.
- ✓ Maatschappelijke meerwaarde meenemen in de selectie van partners en projecten tegen eind 2026.
- ✓ Opstellen van een evaluatiekader voor steun aan goede doelen tegen eind 2026.



9. VSME TABELLEN

MODULE	ONDERWERP	BELEID	KWANTITATIEVE INDICATOREN
B1	Vorbereiding	Formele ESG-strategie met PAT-structuur, ingebed in vier strategiepijlers (kwaliteit/ klant, klimaat en milieu, mensgericht ondernemen, goed bestuur). Rapportering volgens VSME, interne validatie via procedures, interne controles en project-/ kwaliteitsaudits; milieubeheer volgens ISO 14001-principes.	Rapportageperiode 2025–2026. Jaarlijkse evaluaties door directie en teamleads. Toepassing PAT-model en VSME (B1–B11).
B2	Praktijken en beleid	ESG geïntegreerd in operationele processen en sturing: gestandaardiseerde projectstructuur, kwaliteitscontroles, checklists, afwijkingenanalyse en corrigerende maatregelen; centrale coördinatie onderaannemers met gedeelde kwaliteits- en veiligheidsnormen.	Kwaliteitsbeheer met faseovergangen en controlepunten. Structurele evaluatie van opgeleverde projecten; digitale opvolging en traceerbaarheid.
B3	Energie en CO ₂	Volledige CO ₂ -inventaris (scope 1 en 2) als nulmeting 2024; elektrificatie wagenpark, groene stroom, monitoring en reductieplan 2025–2030.	Totale uitstoot 2024: 581,97 t CO ₂ . Scope 1: 569,17 t; Scope 2: 12,80 t. Detail 2024: wagenpark (S1) 435,95 t; werven (S1) 60,43 t; verwarming (S1) 31,56 t; propaan werven (S1) 41,23 t; elektriciteit (S2) 12,18 t; laden voertuigen (S2) 0,62 t. Activiteitsdata 2024: diesel wagenpark 120.374,22 l; benzine 14.936,77 l; AdBlue 1.265,29 l; aardgas 129.416 kWh; grijze stroom 71.651 kWh + 3.714,09 kWh (laden). 100% groene stroom sinds 2024 (excl. tijdelijke externe laadbeurten). Reductietraject tot 2030, zie C3.
B4	Vervuiling	Milieubeheer volgens ISO 14001-principes: opslag gevaarlijke stoffen in brandveilige, vloeiستofdichte containers; labeling en compartimentering; lekdetectie en noodprocedures; opleidingen werfleiders/onderaannemers.	Regenwaterrecuperatie site Herentals; leidingwaterverbruik: 490 l/dag (2023) en 475 l/dag (2024).
B5	Biodiversiteit	Selectieve sloop, circulaire materiaalkeuze en demonteerbare systemen waar mogelijk; voorkeur voor producten met EPD, cradle-to-cradle, materiaalpaspoorten of hoge recycleerinhoud.	Leveranciersselectie op milieu-/herkomstgaranties; afvalpreventie en hergebruik in voorbereiding en uitvoering.
B6	Waterbeheer	Monitoring en minimalisatie van waterverbruik; inzet van regenwaterrecyclage op site.	Leidingwaterverbruik Herentals: 490 l/dag (2023) –475 l/dag (2024).
B7	Grondstoffen en afval	Afvalscheiding in 17 fracties met specifieke containers en visuele signalisatie; werfinstructiefiches en opstarttoelichting; controles door werfleider; samenwerking met gecertificeerde inzamelaars/verwerkers.	Totaal afval 2024: 1.041,21 t. Detail (t): steenpuin 618,98; verontreinigd steenpuin 114,58; roofing 81,88; ambachtelijk afval 78,36; grond/stenen 65,52; asfalt 27,50; verontreinigde grond 17,86; B-hout 13,96; straalgrit 10,74; papier/karton 5,59; metaalhoudend 1,74; verf 0,86; asbest gebonden 0,53; swill 0,44; PMD 0,17; oliehoudend opruimafval 0,08; verpakkingsfolie 0,00.
B8	Werknemerskenmerken	Onboarding met veiligheidsintroductie, cultuur en processen; jobcrafting en inclusie in teams; open, directe communicatiestijl met aanspreekbaarheid van leidinggevend.	Opleidingsuren 2024: 1.414 u; sterke personeelsgroei in 2024 met gestructureerd onthaal.
B9	Gezondheid en veiligheid	VCA Petrochemie-gecertificeerd veiligheidsmanagement; interne preventiedienst (niveau 1 en 2) incl. HSE-manager; startbriefing per werf; maandelijkse toolbox; werkplekinspecties; Life Saving Rules en stop-call-wait-procedure; aangescherpt sanctiebeleid.	Minstens 11 werkplekinspecties/jaar en 11 toolboxmeetings/jaar; maandelijkse toolbox; PBM-verplichtingen; zero-tolerance voor zware inbreuken.
B10	Verloning, collectief overleg en opleiding	Permanente opleiding en certificering (BCCA, VCA Petrochemie, BENOR, APAC); Suerickx Academy in opbouw; onboarding binnen drie maanden.	Jaarlijks minstens drie technische en veiligheidsopleidingen; jaarlijkse evaluatiecyclus; 1.414 opleidingsuren in 2024.
B11	Corruptie en integriteit	Ethische gedragscode; meldpunten/klokkenluidersprocedures; vertrouwenspersonen; documentbeheer met versiebeheer en toegangscontrole; GDPR toegepast; ontwikkeling cybersecuritybeleid.	Geen boetes of veroordelingen gerapporteerd; ontwikkeling intern compliancebeleid tegen 2027 voorzien.

9. VSME TABELLEN

MODULE	ONDERWERP	BELEID	KWANTITATIEVE INDICATOREN
C1	Strategie en bedrijfsmodel	Vier ESG-pijlers met meetbare doelen; multidisciplinaire projectorganisatie; integratie van duurzaamheid in processen, kwaliteit en risicobeheersing.	Doelen o.a.: CO ₂ -reductie, circulair aankopen, warmtepompstrategie, digitale kwaliteitsopvolging en audits.
C2	Toekomstige initiatieven (PAT)	Actieplannen per pijler; leveranciersbetrokkenheid met EPD's, C2C, materiaalpaspoorten; structurele opvolging via audits en bijsturing.	Tegen 2027: 70% van leveranciers actief betrokken bij duurzame inkoop; toepassing duurzame selectiecriteria.
C3	CO ₂ -reductiedoelen	Meerjarenplan 2025–2030 met elektrificatie personenwagens (10%/jaar vanaf 2025), HVO-inzet voor vracht(-wagens) (10% in 2027; 20% in 2028; 30% in 2029; 40% in 2030), 100% groene stroom sinds 2024 en studie warmtepompen	Prognose traject p.30: –2% (2025), –8% (2026), –14% (2027), –21% (2028), –26% (2029), –36% (2030).
C4	Klimaatrisico's	Beheer van prijsrisico's fossiele brandstoffen, nalevingseisen en operationele risico's op industriële sites; integratie in strategie en planning.	Risicoanalyse opgenomen in strategie; stapsgewijze elektrificatie en HVO-scenario's.
C5	Aanvullende personeelsdata	Vorbereiding psychosociale risicoanalyse; open aanspreekcultuur; leiderschapsopleiding met focus op veiligheid en communicatie.	Ziekteverzuimopvolging voorzien; periodieke evaluaties; minstens 11 werkplekinspecties en 11 toolbox/jaar.
C6	Mensenrechtenbeleid	Selectie leveranciers op ethische conformiteit en producttransparantie (EPD e.d.); meldprocedures en vertrouwenspersonen beschikbaar.	Geen incidenten gemeld; toepassing gedragscode.
C7	Ernstige negatieve incidenten	Meldings- en opvolgprocedures; incidentanalyse met structurele verbetermaatregelen; zero-tolerance voor zware inbreuken.	Geen gevallen gemeld; digitale registratie en opvolging in voorbereiding.
C8	Inkomsten uit uitgesloten sectoren	Uitsluiting van fossiele exploratie en tabak; focus op industriële renovatie en energie-oplossingen.	Geen betrokkenheid in uitgesloten sectoren.
C9	Genderdiversiteit bestuur	Inclusie verankerd in HR-beleid; monitoring op samenstelling.	Geen quota vastgelegd; monitoring voorzien.

9. VSME TABELLEN

MODULE	ONDERWERP	BELEID	KWANTITATIEVE INDICATOREN
AFI1	Hernieuwbare energie	Overstap naar groene stroom; integratie van zonnepanelen en energie-infrastructuur via Suerickx Energies; onderhoud en uitrol laadinfrastructuur.	100% groene stroom sinds 2024; 16 laadpunten voorzien op de site Herentals tegen eind 2026.
AFI2	Voertuigenpark	Gefaseerde elektrificatie personenwagens; HVO-inzet voor vracht(-)wagens; monitoring van laadverbruik.	10% vervanging personenwagens/jaar (2025 →) richting volledig elektrisch in 2029; HVO-inzet: 10% (2027), 20% (2028), 30% (2029), 40% (2030). In 2024 elektrisch laden: 3.714,09 kWh (grijs; 0,62 t CO ₂).
AFI3	Gevaarlijk en/of radioactief afval	Afzonderlijke inzameling en traceerbaarheid; opslag gevaarlijke stoffen conform regelgeving in brandveilige en vloeistofdichte containers; labeling en compartimentering.	Afvalscheiding in 17 fracties; traceerbare keten via erkende verwerkers; specifieke stromen o.a. asbest gebonden 0,53 t; oliehoudend opruimafval 0,08 t; verf 0,86 t (2024).
AFI4	Diversiteit in personeelsbestand	HR-beleid op inclusie, jobcrafting en structurele onboarding; leiderschapsvorming; open aanspreekcultuur.	Monitoring geslacht/leeftijd; 1.414 opleidingsuren (2024); onboarding binnen 3 maanden.
AFI5	Uitsluiting EU-benchmarkreferenties	Geen betrokkenheid in controversiële sectoren; focus op industriële renovatie en energie.	Geen uitsluitingen
AFI6	EU-taxonomie (toekomstige afstemming)	Vorbereiding op afstemming met EU-taxonomietermen; koppeling met elektrificatie, circulaire materialen en kwaliteitsmanagement.	Nog niet voorzien



Strategie en communicatie door:  **sustacon**

Toekomstlaan 6
2200 Herentals

+32 14 24 88 24

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