



Duurzaamheidsrapport
2024 - 2025

inhoud

Waardepropositie 03

-  Familiebedrijf sinds 1988 04
-  Onze missie en waarden 06
-  Op maat voor elke toepassing 07
-  Onze producten 09

Duurzame strategie 10

-  Context en uitdagingen 10
-  CSRD 11
-  Ons strategisch kader 14

Zorg voor onze mensen 16

-  Veiligheid en welzijn 18
-  Focus op waarden 21
-  Vlotte onboarding 23
-  Ruimte voor groei 24
-  Leiderschap en communicatie 26
-  Inclusie 27

Klimaatactie 28

-  CO₂-voetafdruk reduceren 30
-  Milieumanagement 36
-  Milieu-acties in de kijker 40

Kwaliteit 42

-  Efficiënte processen 44
-  Digitalisering 46

Goed bestuur 48

-  Maatschappelijke verantwoordelijkheid 50
-  Governance en compliance 52

Voorwoord

Al sinds 2014 staat onze familie aan het roer van Ardeca Lubricants. We begonnen met één doel voor ogen: hoogwaardige, 100% Belgische smeermiddelen leveren aan de industrie-, automotive- en landbouwsector. Door de jaren heen groeiden we uit tot een internationale speler, maar ons familiaal karakter en onze kernwaarden zijn onveranderd gebleven.

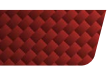
In dit duurzaamheidsrapport laten we zien hoe we onze visie in praktijk brengen. We koesteren onze mensen door een veilige en inspirerende werkomgeving te creëren, omdat we geloven dat zij het hart van onze onderneming vormen. Tegelijk nemen we onze verantwoordelijkheid voor het klimaat en streven we naar structurele CO2-reductie en een doorgedreven milieumanagement, zodat we niet alleen vandaag maar ook morgen waarde kunnen blijven bieden.

Kwaliteit blijft een rode draad, waarbij efficiënte processen en digitalisering ons helpen om te blijven innoveren en de klanttevredenheid op hoog niveau te houden. Daarnaast hechten we veel belang aan transparant, ethisch en maatschappelijk betrokken bestuur, omdat we willen groeien op een manier die recht doet aan al onze stakeholders.

We hopen dat dit rapport een helder beeld geeft van onze ambities en de weg die we samen met onze medewerkers, klanten en partners bewandelen. Als familiebedrijf geloven we sterk in een duurzame toekomst waarin vakmanschap, samenwerking en verantwoordelijkheid hand in hand gaan.

CEO's Arne Vandecasteele & Sofie Vandecasteele





Ardeca Lubricants, jouw eerste keuze voor een gesmeerde toekomst “

Wij bieden onze klanten in binnen- en buitenland kwaliteitsvolle en hoogwaardige, 100% Belgische smeermiddelen voor automotive, industriële en landbouwtoepassingen en andere, diverse toepassingen. We werken op maat van de klant met het oog op toekomstige ontwikkelingen.

Familiebedrijf sinds 1988

De toenemende vraag naar kwaliteitsvolle, 100% Belgische smeermiddelen leidde tot de oprichting van Ardeca Lubricants. Ardeca Lubricants, huismerk van familiebedrijf Ardeca NV, is één van de belangrijkste verdelers van smeermiddelen in België en tevens een globale speler.

Betrouwbare dealers bieden Ardeca Lubricants met plezier aan aan auto-handelaars, garagisten, techniekers, doe-het-zelfzaken en hobbyisten. In ons aanbod vind je tal van motoroliën en vetten terug. Daarnaast bieden we unieke specialiteiten aan. Private label behoort ook tot de mogelijkheden.

We spelen in op de vraag naar prestatiegericht producten van hoge kwaliteit voor diverse sectoren. Ons imago hebben we te danken aan oprichters Arsène Denise en Catherine, evenals de naam Ardeca. Door het familiale karakter zijn maatwerk, flexibiliteit en technische en logistieke ondersteuning de logica zelve.



Onze missie en waarden

Als producent en verdeler van smeermiddelen dragen we deze vier waarden hoog in het vaandel, voor elk product en elke klantrelatie. Ze stellen ons in staat om flexibel in te spelen op de behoeften van internationale en lokale klanten. Doordat we al jaren vasthouden aan deze mindset, konden we geleidelijk aan onze productie opdrijven en uitgroeien tot een wereldwijde speler.

Onze ambitie is groot: garagisten, transportbedrijven, bouwondernemingen, auto-onderdeelverdelers en industriebedrijven overal ter wereld gesmeerd laten werken, zonder in te boeten op service. We denken graag met onze klanten mee, zodat we hen bij hun uitdagingen kunnen ondersteunen met logistiek of technische oplossingen op maat.



Onze waarden



Kwaliteit



Flexibiliteit



Service



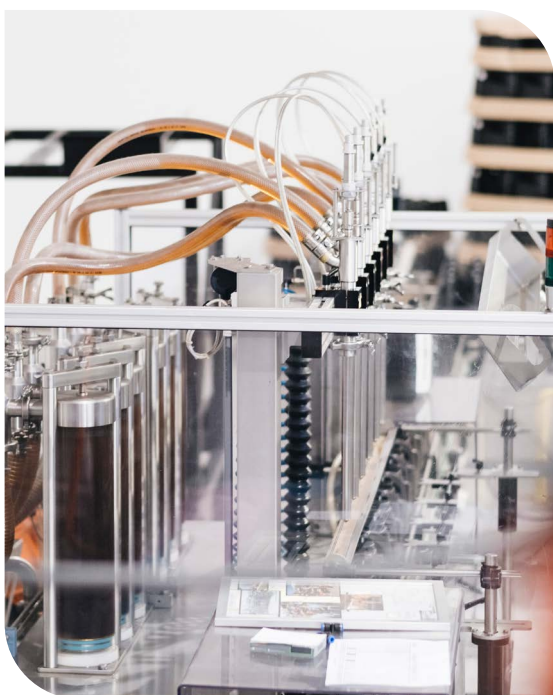
Betrouwbaarheid



Op maat voor elke toepassing

Ardeca NV brengt met Ardeca Lubricants sinds 1988 hoogwaardige Belgische smeermiddelen op de markt. Van minerale en synthetische oliën tot versnellingsbakolie en transmissievloeistof, voor elke toepassing in de industrie, landbouw of automotive sector bieden we ondertussen in 70 landen een oplossing aan.

Verpakking of ontwerp op maat? Een vertaling van je label nodig? Als wereldspeler pikken we bij Ardeca Lubricants in op de noden van elke klant. Dankzij onze jonge en dynamische bedrijfsgeschiedenis, flexibele commerciële voorwaarden en een bijzonder geëngageerd team, kunnen we wereldwijd mooie langetermijnsamenwerkingen realiseren.





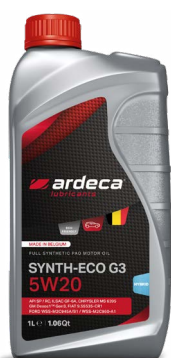
6

ardeca
lubricants

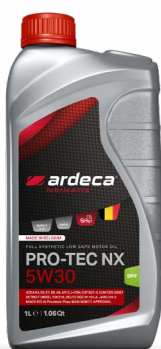
Onze producten

We blijven ons aanbod uitbreiden met de meest hoogwaardige smeeroliën, voor tal van toepassingen.

You name it, we have it. Ons aanbod bestaat momenteel uit:



**Personenwagen
motorolie**



**Vrachtwagen
motorolie**



**Automatische
transmissie**



**Manuele
transmissie**



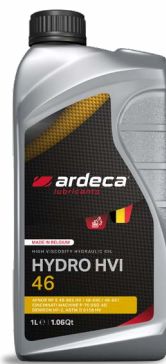
2-takt & 4-takt



Marine



Landbouw



Industrie



Vetten



Winterproducten



Hydraulische olie



Specialties

Onze duurzame strategie

Context en uitdagingen

Onze wereld verandert en ook het economisch speelveld verandert mee. Er zijn heel wat evoluties die ook de vraag naar smeermiddelen kunnen beïnvloeden, niet in het minst de elektrificatie van voertuigen. We hebben een aantal politiek, economische, sociale, technologische, milieugerichte en wettelijke evoluties onder de loep genomen. Het doel was te kijken welke impact bepaalde trends konden hebben.



Politiek

EU-standaarden rond emissies en transparantie, aangevuld met nationale beleidskaders voor circulaire economie, bepalen in hoge mate het speelveld. De druk om duurzaamheidsrapportages te publiceren neemt daarbij toe.



Economisch

Volatiele grondstofprijzen en schommelingen in de economische conjunctuur beïnvloeden de vraag naar smeermiddelen. Een wereldwijd distributienetwerk biedt groeikansen, maar ook meer concurrentie en wisselkoersrisico's.



Sociaal

Er is toenemende aandacht voor goede werkomstandigheden, inclusie en welzijn, wat essentieel is om medewerkers te behouden. Klanten verwachten bovendien een duurzame aanpak en transparante communicatie.



Technologisch

Elektrificatie van voertuigen en de vraag naar andere smeermiddelen. Digitalisering van de logistieke keten, innovatie in productformuleringen (bijvoorbeeld smeermiddelen op basis van gerecycleerde olie) en verdere automatisering helpen om concurrerend en klantgericht te blijven.



Milieu

CO₂-reductie, efficiënt milieumanagement en maatregelen zoals verpakkingsreductie en recycling worden steeds belangrijker. Daarnaast kunnen veranderende klimatologische omstandigheden de vraag in de landbouw sector beïnvloeden.



Wettelijk

Strikte naleving van regelgeving voor chemische producten, anticorruptiewetgeving en duurzaamheidsvereisten is onmisbaar. Transparant bestuur en compliance versterken de reputatie en het vertrouwen bij stakeholders.

CSRD

De Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) verplicht Europese ondernemingen om hun ecologische, sociale en bestuurlijke (ESG) impact transparanter en betrouwbaarder te rapporteren. Hoewel we volgens de geldende normen van vandaag, nog net niet onder de rapporteringsvereisten vallen, gaan we er vanuit dat dit binnen twee boekjaren wel zo is. We bereiden ons dus liever tijdig voor.

Voor Ardeca betekent dit dat we onze duurzaamheidsinspanningen, die we vanuit gezond verstand al jarenlang voeren, verder gaan formaliseren en verdiepen. De CSRD biedt ons op dat vlak een handige 'duurzaamheidsboekhouding'. Ze maakt onze rapportering transparanter, stimuleert strategische keuzes rond ESG-onderwerpen en zet aan tot concrete actie.

We streven naar een kleinere ecologische voetafdruk en een positieve impact op milieu, samenleving en goed bestuur bij elke beslissing. De CSRD sluit hier naadloos op aan, omdat het ons enerzijds verplicht tot rapportage en anderzijds de nodige KPI's aanreikt waarmee we onze voortgang meetbaar kunnen maken.

Dubbele materialiteitsanalyse en ESRS

Een kernelement van de CSRD is het concept van dubbele materialiteit. Ondernemingen moeten rapporteren over hoe duurzaamheidsfactoren hun financiële prestaties beïnvloeden (financiële materialiteit) én over de impact die hun activiteiten hebben op mens en milieu (impactmaterialiteit).

1. Financiële materialiteit

Deze as richt zich op de manier waarop duurzaamheidskwesties – bijvoorbeeld klimaatverandering of grondstoffenschaarste – de financiële positie en resultaten van Ardeca raken. Denk aan veranderende regelgeving die voor hogere operationele kosten kan zorgen, of klimaatrisico's zoals extreem weer die (bouw)projecten kunnen verstoren.

2. Impactmaterialiteit

Deze as zoomt in op de invloed die onze bedrijfsactiviteiten hebben op milieu en samenleving. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de hoeveelheid CO₂-uitstoot die vrijkomt bij onze projecten, het energieverbruik en hoe we lokale gemeenschappen en ecosystemen beïnvloeden. We hebben met een brede groep een Materialiteitsanalyse (DMA) uitgevoerd om relevante ESG-thema's in kaart te brengen.

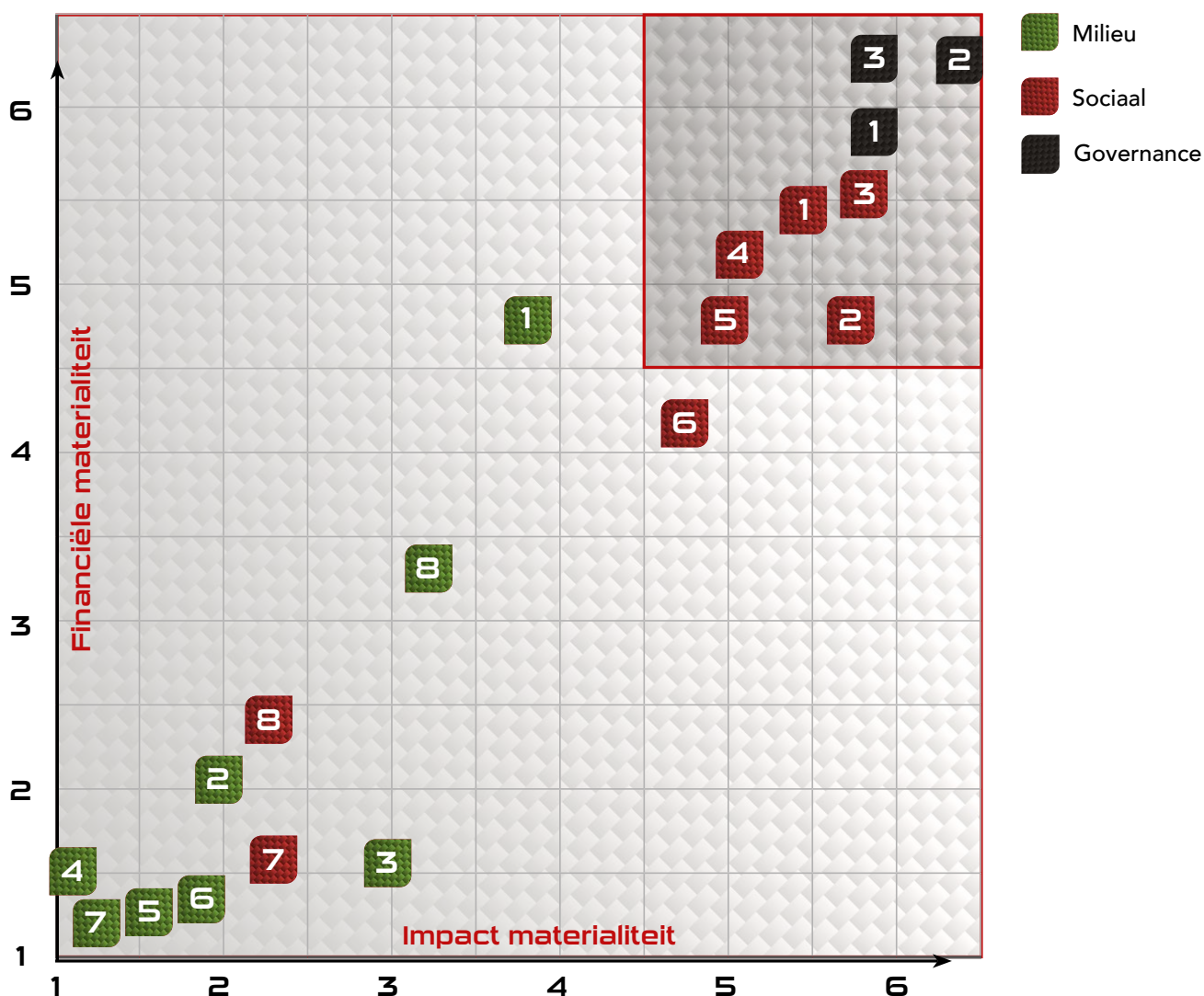
Dubbele materialiteit en prioritaire thema's voor Ardeca

In onze materialiteitsmatrix (de uitkomst van de DMA) scoren we thema's op twee assen: financiële relevantie (verticaal) en impact (horizontaal). Thema's die boven de 'drempelwaarde' uitstijgen, hebben zowel een grote invloed op onze bedrijfsvoering als een aanzienlijke impact op onze omgeving. Deze onderwerpen zijn daarom prioriteit.

Op basis van de inzichten uit de tabel (zie ENV, SOC en GOV) en de uitkomst van de DMA, heeft Ardeca de volgende thema's als materieel bestempeld:

DMA

- 1 CO₂-emissies scope 1 en 2
- 2 GHG emissies uit de waardeketen (scope 3)
- 3 Milieu-impact van de bedrijfsvoering
- 4 Klimaatverandering: impact op bedrijfsvoering
- 5 Klimaatadaptatie: aangeboden diensten & producten / klimaatbestendigheid
- 6 Circulaire bouwconomie: bouwmethoden & materialen
- 7 Biodiversiteit
- 8 Afvalmanagement
- 1 Veiligheid van werknemers en onderaannemers
- 2 Mentale gezondheid van de werknemers
- 3 Diversiteit en inclusie
- 4 Training en opleiding
- 5 Werknemersklimaat, -engagement en -inspraak
- 6 Toenemende vraag naar flexibele werkomstandigheden
- 7 Arbeidsomstandigheden in de keten
- 8 Consumentenbelangen
- 1 Ethisch handelen en integriteit
- 2 Relaties met leveranciers of onderaannemers
- 3 Reputatie van de onderneming



De materialiteitsanalyse toont duidelijk aan welke thema's voor Ardeca zowel financieel als maatschappelijk het meest doorslaggevend zijn. Deze thema's overschrijden de drempelwaarde en zullen daardoor een prominente plek in ons duurzaamheidsbeleid én in onze rapportering vormen. De bijbehorende ESRS-standaarden zijn:

ESRS E1 (Klimaatverandering)

We brengen onze CO₂- en andere broeikasgasemissies (scope 1, 2 en – waar relevant – 3) in kaart, stellen reductiedoelen op en tonen hoe we klimaatrisico's en -kansen opnemen in onze strategie.

ESRS S1 (Eigen personeel)

We rapporteren over gezondheid, veiligheid, diversiteit, opleidingen, loopbaanontwikkeling en personeelsbehoud. Zo zorgen we voor een sociaal rechtvaardige en motiverende werkomgeving.

ESRS G1 (Bedrijfsethiek en goed bestuur)

Onderwerpen als ethisch handelen, integriteit en de relaties met leveranciers vallen hieronder. Ook transparantie, verantwoord risicobeheer en naleving van wet- en regelgeving komen aan bod.

Ons strategisch kader

Vanuit onze contextanalyse, de dubbele materialiteitsoefening en de vele interne overlegmomenten is een strategisch kader gegroeid dat onze duurzame strategie voor de komende 3 jaar goed beschrijft. Dit kader kunnen we ophangen aan de 5 p's van duurzaamheid: People, Planet, Profit/Prosperity, Peace en Partnerships, zoals ze door de Verenigde Naties zijn uitgewerkt in de Sustainable Development Goals.

We behandelen in dit kader onze waardepropositie en ons streven naar kwaliteit en efficiëntie (profit of prosperity) en verder hebben we afzonderlijk ook onze mensen, het klimaat en governance als pijlers genomen (people, planet, partnership en peace)

Met deze vier pijlers leggen we de basis voor een duurzame toekomst waarin we zowel onze klanten als de samenleving optimaal ondersteunen:



1

Zorg voor onze mensen

- ✓ Veiligheid en welzijn
- ✓ Focus op waarden
- ✓ Vlotte onboarding
- ✓ Ruimte voor groei
- ✓ Leiderschap en communicatie
- ✓ Inclusie

2

Klimaatactie

- ✓ CO₂-voetafdruk reduceren
- ✓ Milieumanagement

3

Kwaliteit

- ✓ Efficiënte processen
- ✓ Digitalisering

4

Goed bestuur

- ✓ Maatschappelijke verantwoordelijkheid
- ✓ Governance en compliance



Zorg voor onze mensen

We streven naar een werkomgeving waarin veiligheid en welzijn vooropstaan. Een vlotte onboarding, leiderschap dat inspireert en ruimte voor professionele groei dragen bij aan betrokken en gemotiveerde medewerkers. Ook inclusie en onze bedrijfswaarden vormen de basis van onze cultuur.



Klimaatactie

We zetten actief in op het reduceren van onze CO₂-voetafdruk en op systematisch milieumanagement. Binnen dat kader nemen we concrete initiatieven rond verpakkingsreductie, afvalbeheer, recycling en de optimalisatie van ons transport.



Kwaliteit

Door voortdurend te werken aan efficiënte processen en digitalisering garanderen we de hoge kwaliteit van onze diensten. Zo blijven we wendbaar en innovatief, terwijl we onze klanten optimaal bedienen.



Goed bestuur

Transparantie, ethisch handelen en maatschappelijke verantwoordelijkheid vormen de kern van ons ondernemerschap. We zetten sterk in op governance en compliance, zodat we vertrouwen opbouwen bij al onze stakeholders en de continuïteit van ons bedrijf borgen.



1. Zorg voor onze mensen

We zijn een familiebedrijf. Wij zorgen voor elkaar en hebben het beste met elkaar voor. We willen tot de aantrekkelijkste werkgevers in de regio behoren. Dit doen we door een veilige, waarderende en inspirerende werkomgeving te bieden. We zetten in op kennis, warmte en veiligheid om een inclusieve werkplek te creëren waar persoonlijke en professionele groei samengaan. Onze sterkte schuilt in de combinatie van onze familiale cultuur en onze sterke band.

- 1.1 Veiligheid en welzijn
- 1.2 Focus op waarden
- 1.3 Vlotte onboarding
- 1.4 Ruimte voor groei
- 1.5 Leiderschap en communicatie
- 1.6 Inclusie







1.1 Veiligheid en welzijn

Een veilige werkomgeving is essentieel voor het welzijn van onze mensen, verhoogt de productiviteit en draagt bij aan het aantrekken en behouden van talent. Een veilige werkomgeving biedt medewerkers de ruimte om zich beschermd, gewaardeerd en zelfzeker te voelen, wat hun productiviteit en betrokkenheid versterkt. In een omgeving waarin medewerkers zich veilig voelen, durven zij initiatief te nemen, open te communiceren en actief bij te dragen aan de groei van het bedrijf. Dit maakt veiligheid een strategisch prioriteitspunt voor Ardeca. We pakken dit proactief aan met concrete maatregelen en een cultuur waarin veiligheid bespreekbaar is en waar het een gedeelde verantwoordelijkheid wordt.

Veiligheid is de basis waarop welzijn en succes rusten. Zo creëren we een werkomgeving waarin iedereen zich beschermd voelt en optimaal kan presteren.

“

Globaal preventieplan

Ons globaal preventieplan zet in op zowel fysieke als organisatorische maatregelen om risico's te beperken en een veilige werkomgeving te garanderen. We bouwen ons beleid op vijf belangrijke pijlers waarbinnen we onze acties groeperen.



Fysieke veiligheid

We verbeteren de veiligheid van onze arbeidsplaatsen met gerichte acties zoals risicobeoordelingen, brandpreventiedossiers en keuringen van elektrische installaties. Voorbeelden zijn de opmaak van evacuatieplannen, het bijwerken van veiligheidsinstructies voor machines en het aanpassen van opslagruimtes conform de wettelijke normen.



Brandveiligheid

Om brandrisico's te minimaliseren, voeren we controles uit op opslag van brandbare materialen, verbeteren we compartimentering en installeren we brandwerende deuren en veiligheidsverlichting. Regelmatige keuringen en praktische richtlijnen zorgen voor een snelle en veilige evacuatie in noodsituaties.



Psychosociale veiligheid

Naast fysieke risico's pakken we ook psychologische veiligheid aan. We voeren procedures in om incidenten bespreekbaar te maken en creëren een cultuur waarin medewerkers zich gehoord en ondersteund voelen.



Veiligheid bij derden en intern transport

We ontwikkelen duidelijke procedures voor het werken met externe partijen en voeren mobiliteitsplannen in om voetgangers en intern verkeer veilig te scheiden. Markeringen en veiligheidsvoorschriften spelen hierin een centrale rol.



Proactieve acties en opvolging

Regelmatige controles, onderhoudsplannen en risicobeoordelingen vormen de kern van ons preventiebeleid. Teams worden actief betrokken bij het signaleren en aanpakken van verbeterpunten, zodat veiligheid een gedeelde verantwoordelijkheid blijft.

Acties

1

We voeren een proactief beleid om fysieke risico's te minimaliseren. Dit omvat regelmatige risicobeoordelingen, het verbeteren van werkplekinrichting en gerichte opleidingen in veiligheid. Daarnaast wordt preventief materiaal en beschermingsuitrusting beschikbaar gesteld om het risico op ongevallen te minimaliseren.

2

We stellen psychologisch welzijn centraal door het aanstellen van een vertrouwenspersoon. Deze persoon fungeert als eerste aanspreekpunt voor medewerkers met vragen of zorgen. Regelmatige bewustwordingscampagnes en trainingen zorgen ervoor dat psychologische veiligheid een vast onderdeel wordt van onze bedrijfscultuur.

3

We maken veiligheid bespreekbaar tijdens teamvergaderingen, toolbox-meetings en andere communicatiemiddelen. Medewerkers worden gestimuleerd om input te geven over verbeteringen in hun werkomgeving.



1.2 Focus op waarden

We zijn een familiebedrijf. Wij zorgen voor elkaar en hebben het beste met elkaar voor. We willen tot de aantrekkelijkste werkgevers in de regio behoren. Dit doen we door een veilige, waarderende en inspirerende werkomgeving te bieden. We zetten in op kennis, warmte en veiligheid om een inclusieve werkplek te creëren waar persoonlijke en professionele groei samengaan. Onze sterkte schuilt in de combinatie van onze familiale cultuur met en drie belangrijke focuspunten: samenwerking, wendbaarheid en accuraatheid.

Bij Ardeca geloven we dat onze mensen de basis vormen voor de voortdurende groei en het succes van ons bedrijf.

“



Samenwerking

De geoliede samenwerking als één team vormt de basis van ons succes. We ondersteunen elkaar, luisteren actief naar ieders mening en bouwen aan sterke relaties binnen het team. Zo voelt iedereen zich gehoord en gewaardeerd. Met regelmatige feedbackmomenten en bevestigingen houden we de vinger aan de pols om de tevredenheid en betrokkenheid van onze medewerkers verder te versterken. We versterken bovendien het teamgevoel door teambuildings en door te investeren in een ondersteunende cultuur waarin iedereen elkaars 'wingman' is. Samenwerking en teamdoelen staan daarbij altijd voorop.



Wendbaarheid

We omarmen verandering met een positieve instelling en zien het als een kans voor groei en verbetering. Door proactief te denken in oplossingen zorgen we ervoor dat we flexibel blijven en kunnen inspelen op nieuwe uitdagingen en mogelijkheden. Dit doen we op een respectvolle en doelgerichte manier, waarbij de input van onze medewerkers centraal staat. Samen werken we aan innovatie en vooruitgang, zonder de menselijke factor uit het oog te verliezen.



Accuraatheid

Wij streven naar uitmuntendheid in al wat we doen door een niet aflatende focus op kwaliteit en aandacht voor detail. Of het nu gaat om kleine taken of grote projecten, we zetten ons in om elke stap met precisie uit te voeren. Kennis en expertise staan centraal. We zorgen ervoor dat elke medewerker de tools en ondersteuning krijgt om zijn of haar werk accuraat en professioneel uit te voeren. Veiligheid speelt hierbij een essentiële rol: een goed georganiseerde, zorgvuldige werkomgeving vormt de basis van ons succes.



Acties

1

We werken aan één globale bedrijfscultuur, gebaseerd op dezelfde waarden.

2

We verhogen de betrokkenheid en tevredenheid van onze medewerkers door regelmatige feedbackmomenten, zoals enquêtes en teamgesprekken, met als doel een medewerkerstevredenheidsscore van minstens 90%.

3

We verankeren onze kernwaarden in de dagelijkse werking door ze actief te integreren in opleidingen, workshops en kennisdagen. Zo zorgen we ervoor dat iedereen ze toepast in het dagelijkse werk.

4

We versterken het teamgevoel met teambuildings en een ondersteunende cultuur waarin samenwerking voorop staat. Bij Ardec werken we als één team: iedereen is elkaars 'wingman'.

1.3 Vlotte onboarding

Een goede onboarding legt de basis voor het succes en de betrokkenheid van nieuwe medewerkers. Een goede start zorgt ervoor dat zij zich welkom voelen, onze bedrijfscultuur en waarden begrijpen, en snel vertrouwd raken met hun rol en verantwoordelijkheden. Dit verhoogt de prestaties en versterkt bovendien de verbinding met ons #A-team. We zorgen voor een warm welkom en een ervaring die nieuwe medewerkers vanaf dag één onderdeel maakt van het team.

Om dit te bereiken, doorlopen nieuwe medewerkers een gestructureerd onboardingsproces waarin onze kernwaarden, veiligheidsprocedures en bedrijfscultuur centraal staan. Introductiedagen, praktische trainingen en kennismakingsgesprekken met collega's zorgen voor een duidelijke start. Elk teamlid krijgt bovendien een persoonlijke mentor of buddy toegewezen die hen begeleidt en ondersteunt tijdens de eerste maanden.

We communiceren helder over wie we zijn, zowel intern als extern, zodat nieuwe medewerkers al vóór hun eerste werkdag een duidelijk beeld hebben van Ardeca. Het onboardingproces wordt regelmatig geëvalueerd en bijgestuurd op basis van feedback, zodat het continu aansluit bij de behoeften van nieuwe medewerkers.

Ons doel is dat 95% van de nieuwe medewerkers zich binnen drie maanden volledig geïntegreerd voelt, met een retentie van 90% na één jaar.

“

Acties

1

We voorzien voor nieuwe medewerkers een gestructureerd onboardingtraject waarin onze kernwaarden, bedrijfscultuur en veiligheidsprocedures centraal staan. Dit omvat kennismakingsgesprekken, mentorschap, praktische trainingen en introductiesessies met collega's.

2

Het onboardingproces wordt regelmatig geëvalueerd aan de hand van feedback van nieuwe medewerkers, zodat verbeteringen snel kunnen worden doorgevoerd.



1.4 Ruimte voor groei

De groei, ontwikkeling en opleiding van onze medewerkers vormen de basis van sterke, toekomstgerichte organisatie. Duidelijke groeipaden bieden hun de kans om hun talenten verder te ontwikkelen, nieuwe vaardigheden te leren en zich voor te bereiden op toekomstige uitdagingen. Zo versterken we betrokkenheid en motivatie van ons team en zorgen we dat iedereen zijn taak perfect kan uitvoeren.

Elk teamlid krijgt een groeiplan met duidelijke ontwikkelingsdoelen, afgestemd op hun ambities en mogelijkheden binnen het bedrijf. Jaarlijks worden deze plannen besproken tijdens ontwikkelgesprekken met leidinggevenden. Daarnaast bieden we een aantrekkelijk opleidingsprogramma aan, met interne trainingen en externe opleidingen die zowel technische als persoonlijke vaardigheden versterken. Medewerkers krijgen ook de kans om door te groeien naar nieuwe functies of projecten binnen Ardeca, waardoor hun carrière zich kan ontwikkelen zonder de organisatie te verlaten.

Met deze initiatieven bouwen we aan een cultuur waarin persoonlijke ontwikkeling centraal staat en medewerkers zich gewaardeerd voelen.

Groeien bij Ardeca betekent samen investeren in de toekomst, waarin talent zich kan ontplooiën en het bedrijf als geheel sterker wordt.

“

De Ardeca Academy

De Ardeca Academy biedt een breed pallet opleidingen aan voor medewerkers, afgestemd op hun professionele groei en ontwikkeling. Iedere medewerker krijgt de kans om zijn of haar vaardigheden te ontwikkelen en nieuwe kennis op te doen binnen een stimulerende leeromgeving. Ons opleidingsprogramma combineert interne formele opleidingen, externe trainingen, en informele leermogelijkheden, aangevuld met specifieke individuele trajecten.





Acties

1

We bieden kansen en training-on-the-job voor iedereen die zich wil opwerken – ongeacht diploma of ervaring.

2

We werken een opleidingscatalogus en een opleidingsbeleid uit die tegemoetkomen aan de noden van elke medewerker en zo groeikansen op maat bieden.

3

We stimuleren interne mobiliteit, zodat we medewerkers kunnen laten doorgroeien.



1.5 Leiderschap en communicatie

Leiderschap draait om inspireren, richting geven, ondersteunen en vertrouwen opbouwen. Transparante communicatie versterkt dit door teams beter te laten samenwerken, informatie helder te delen en medewerkers de zekerheid te bieden dat ze gehoord worden.

We streven naar een cultuur waarin leiderschap op elk niveau bijdraagt aan betrokkenheid en samenwerking. Leaders geven richting en bouwen bruggen, terwijl communicatie een strategisch middel wordt om efficiëntie en verbinding te bevorderen. Feedbackmomenten worden structureel ingebouwd, zodat medewerkers zich gehoord voelen en acties beter aansluiten bij hun noden.

Acties

1

We investeren in gerichte leiderschapstrainingen die leidinggevenden leren om teams te inspireren en helder te communiceren.

2

We ondersteunen leidinggevenden bij de evaluatie en aansturing van medewerkers.

3

We verbeteren onze interne communicatiekanalen verder zodat informatie consistent en transparant gedeeld wordt.

1.6 inclusie

We willen als grote, diverse familie een inclusieve werkomgeving bieden, waarin iedereen zich welkom, veilig en gewaardeerd voelt. Verschillende perspectieven verrijken onze besluitvorming en maken ons beter voorbereid op de uitdagingen van morgen. We willen dat elke medewerker zich gewaardeerd voelt en dat diversiteit op een vanzelfsprekende manier wordt omarmd.

We creëren een inclusieve cultuur door bewuste keuzes te maken in leiderschap, communicatie en aanwerving. We trainen leidinggevendenden om diversiteit te herkennen en een veilige, ondersteunende omgeving te bieden. Daarnaast organiseren we bewustwordingscampagnes en opleidingen die medewerkers aanmoedigen om actief bij te dragen aan een inclusieve mindset.

Acties

1

We creëren een veilige en inclusieve werkomgeving voor bedienden en arbeiders.

2

We versterken de diversiteit in onze aanwervingscampagnes.



2. Klimaatactie

We nemen onze verantwoordelijkheid om de impact op het milieu te minimaliseren. We zetten ons in voor activiteiten met een zo laag mogelijke CO₂-voetafdruk en streven naar een duurzame toekomst door ecologische impact waar mogelijk te beperken. Klimaatactie staat centraal in onze strategie en vormt een belangrijke pijler van onze bedrijfsvoering. We werken rond twee speerpunten:

- 2.1 CO₂-voetafdruk reduceren
- 2.2 Milieumanagement







2.1 CO₂-voetafdruk reduceren

We willen onze economische en maatschappelijke waarde realiseren met zo min mogelijk milieu-impact. Daarom zullen we, in lijn met de EU Green Deal, onze CO₂-voetafdruk verminderen. Dit doen we zowel binnen onze eigen bedrijfsvoering als in de bredere waardeketen. Onze aanpak bestaat uit een combinatie van energie-efficiëntie, alternatieve brandstoffen en duurzame transportoplossingen. Deze geïntegreerde aanpak garandeert dat we op een gestructureerde en meetbare manier vooruitgang boeken.

Groene elektriciteit

We investeren verder in de installatie van zonnepanelen, zodat we onze afhankelijkheid van conventionele energiebronnen verminderen. Naast deze investering richten we ons op het verlagen van het reactief energieverbruik door installaties en processen te optimaliseren.

We nemen ook ons energiecontract onder de loep om volledig over te stappen op groene stroom energiebronnen. Zo zorgen we ervoor dat onze energiemix niet alleen efficiënter is, maar ook schoner en duurzamer. Daarnaast zullen we onze mazoutgestookte verwarmingssystemen door alternatieve oplossingen zoals warmtepompen of geothermische systemen. Zo kunnen we de CO₂-uitstoot van onze gebouwen en infrastructuur reduceren.



Alternatieve brandstoffen

Brandstoffen zoals diesel en benzine zijn samen de grootste van CO₂-uitstoot in onze bedrijfsvoering. Daarom plannen we de geleidelijke transitie naar alternatieve, schonere brandstoffen zoals HVO (Hydrotreated Vegetable Oil) voor onze vrachtwagens. Dit helpt ons de CO₂-impact van onze voertuigen aanzienlijk te verminderen. We zetten ook de transitie naar hybride voertuigen verder. Op termijn willen we dat alle mobiliteit binnen Ardeca zo duurzaam mogelijk verloopt, met oog voor zowel functionaliteit als milieuvriendelijkheid.



Optimalisatie logistieke processen

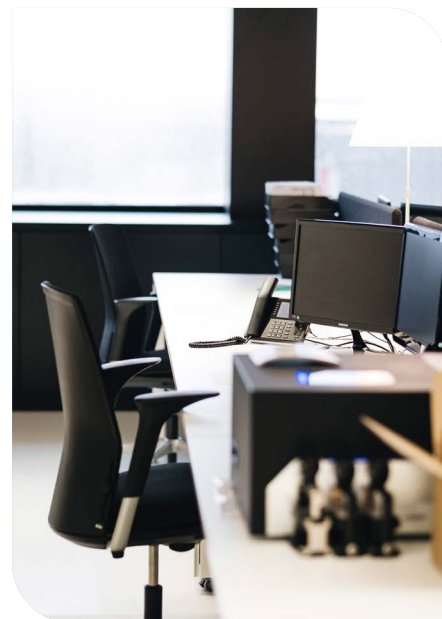
Ook in onze logistieke processen ligt een groot potentieel om CO₂-uitstoot te verminderen. De uitstoot die voortkomt uit transport en toelevering – onze scope 3-emissies – pakken we aan door nauwe samenwerking met partners en leveranciers. We werken bijvoorbeeld samen met logistieke partners, die hun vloot vergroenen door de inzet van biofuels en elektrische vrachtwagens. Door vracht efficiënter te bundelen en te verplaatsen, verminderen we niet alleen de uitstoot, maar zorgen we ook voor een betere transportplanning.

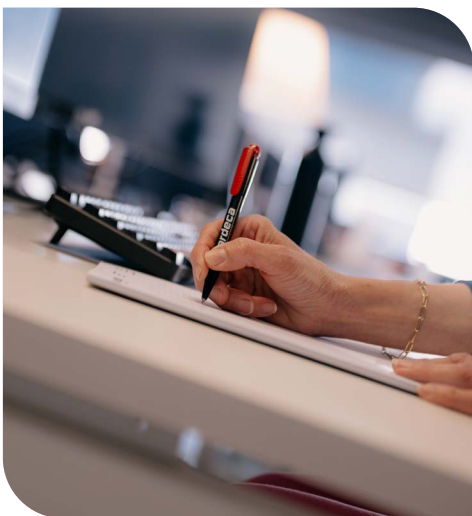
Ook binnen onze eigen processen optimaliseren we de logistieke keten. We zetten sterk in op het verbeteren van containerverpakkingen om het aantal transportbewegingen te verlagen. Minder bewegingen betekent minder uitstoot, terwijl we tegelijkertijd efficiënter en kosteneffectiever werken.

Monitoring en rapportage

Om onze CO₂-reductiedoelstellingen te behalen, is een nauwkeurige monitoring en transparante rapportage van cruciaal belang. We voeren jaarlijks een CO₂-rapportage uit, waarin we onze vooruitgang in kaart brengen. Deze rapportage omvat concrete cijfers over gerealiseerde reducties, identificatie van verbeterpunten en de stappen die we in de toekomst zullen zetten.

Ook binnen onze bredere waardeketen betrekken we leveranciers en logistieke partners actief bij deze aanpak. We starten gesprekken om hun CO₂-voetafdruk in kaart te brengen en ondersteunen hen bij het opstellen van concrete reductieplannen. Door samen te werken en kennis te delen, creëren we een positieve keteneffect die verder reikt dan onze eigen organisatie.

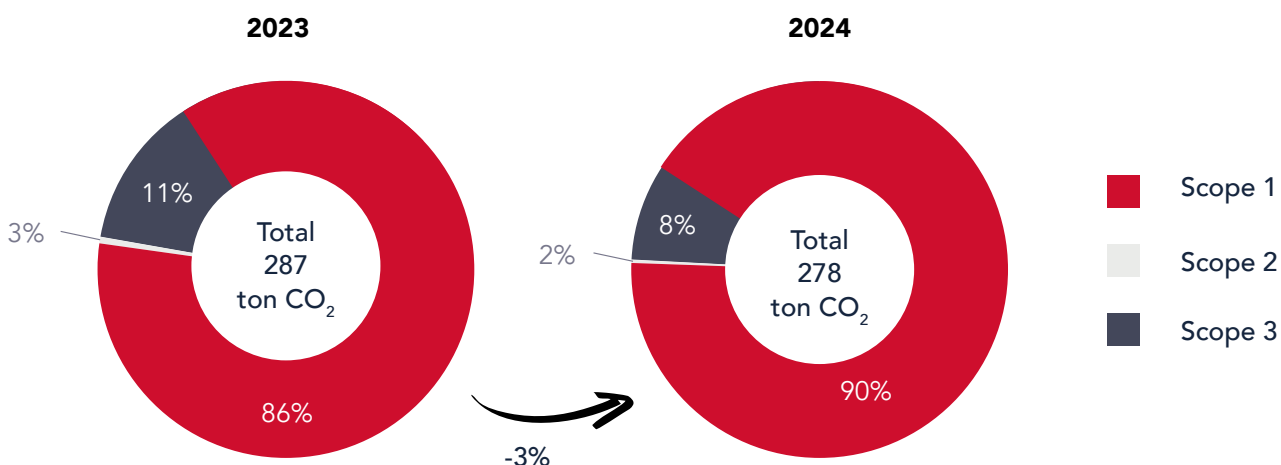




CO₂ cijfers

In 2023 hadden we als bedrijf een totale uitstoot van 287 ton. 86,4% bestaat uit scope 1 emissies, en 10,5% en 3,1% respectievelijk uit scope 2 en 3 emissies. De uitstoot komt voornamelijk (66%) voort uit het gebruik van diesel voor het wagenpark. In 2024 daalde deze totale uitstoot tot 278 ton (daling van 3%). Het grootste aandeel blijven de scope 1 emissies (90%). Het aandeel van scope 2 emissies is 8%, en die van de gemeten scope 3 emissies 2% (enkel zakelijke vliegtuigreizen). De meest vervuilende verbruikspost blijft ons wagenpark. 67% van de totale uitstoot wordt namelijk veroorzaakt door het gebruik van diesel.

Verdeling emissies (Scopes)



Belangrijkste bron van uitstoot wagenpark: dieselgebruik

66% van totale uitstoot in 2023

67% van totale uitstoot in 2024



CO₂-reductieplan

Efficiënter energieverbruik

We werken actief aan de optimalisatie van het energiegebruik. Lokalen zullen 's nachts niet langer verwarmd worden dankzij tijd gestuurde thermostaten, en transportbanden zullen automatisch in- en uitschakelen met behulp van fotocellen die beweging detecteren. Daarnaast zal persluchtverbruik verminderd worden door machines met luchtdrukbesparing te gebruiken. Het systeem werkt met een klok, waarbij de compressor enkel aanstaat tijdens werkuren. Extra besparingen kunnen worden gerealiseerd door lekdetecties uit te voeren en optimalisaties in leidingen en koppelingen door te voeren. Lekken worden daarom één tot twee keer per jaar in kaart gebracht. Ook de verlichting wordt aangepakt door traditionele TL-lampen in de hallen te vervangen door energiezuinige ledverlichting.

Transport verduurzamen

Om transportbewegingen te verminderen, wordt ingezet op logistieke optimalisatie. Bulktransport verloopt zoveel mogelijk via het spoor en containerverpakkingen worden geoptimaliseerd om het aantal transporten te beperken. Parallel hieraan zullen we de brandstofbevoorrading van het transport vergroenen. Vanaf 2026 wordt jaarlijks 10% van het dieselverbruik voor bestel- en vrachtwagens vervangen door HVO-diesel, om tegen 2030 50% van onze dieselbevoorrading te laten voortkomen uit HVO-diesel. Bijkomend hebben we als doel om tegen 2026 geen dieselpersonenwagens meer in gebruik te hebben. Het wagenpark met hybridevoertuigen wordt verder geoptimaliseerd door de benzineconsumptie elk jaar met 10% te verlagen en meer gebruik te maken van elektriciteit.

Vergroening van de verwarming

Ook pakken we de verwarming aan met als doel om vanaf 2026 een kwart minder mazout te verbruiken, onder andere door meer gebruik te maken van warmtepompen en extra installaties waar nodig. De instellingen voor bijverwarming worden in overleg met de installateur geoptimaliseerd om onnodig energieverlies te voorkomen.

Vergroening van de energiebevoorrading

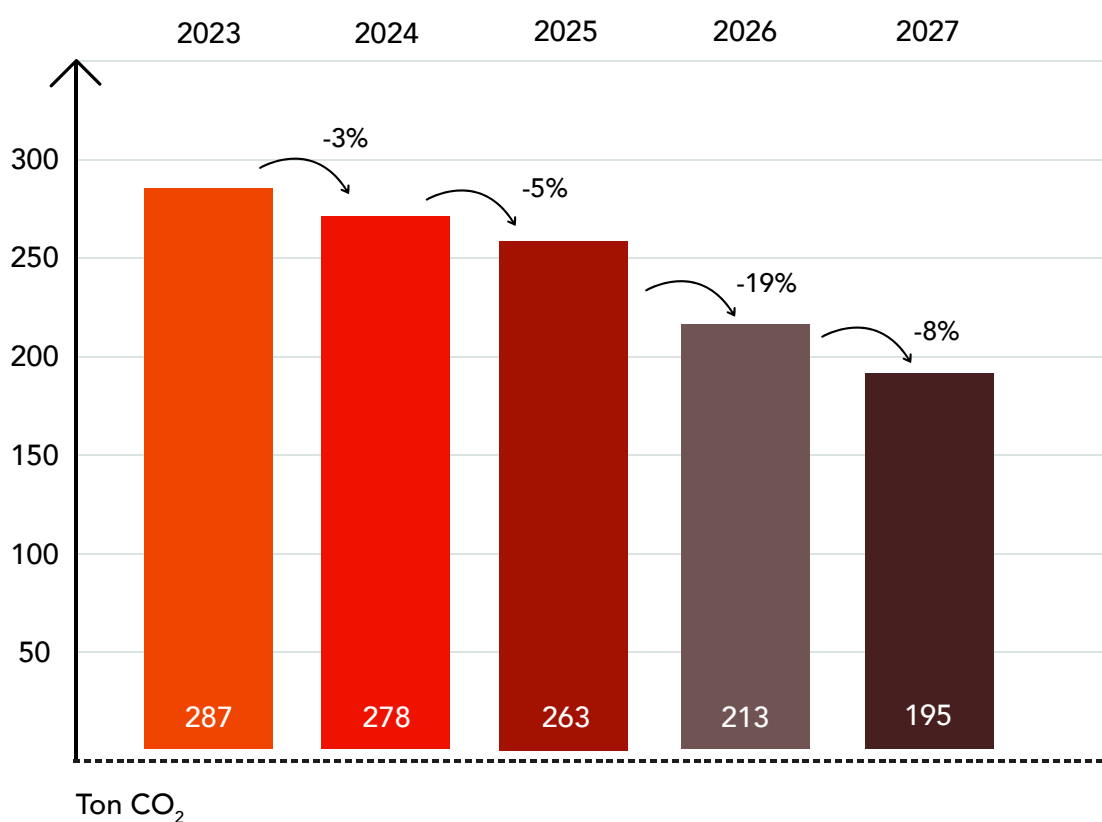
We vergroenen de volledige energiebevoorrading door vanaf 2026 over te schakelen op groene energiecontracten. Wij als bedrijf beschikken bovendien al over voldoende zonnepanelen om het huidige energieverbruik volledig te dekken.

Selectieve samenwerking met leveranciers

Daarnaast werken we actief samen met duurzame leveranciers die eveneens inzetten op CO₂-reductie, om via deze weg onze scope 3 emissies te laten dalen.

Vooruitzicht

Aan de hand van deze reductiemaatregelen werd een simulatie uitgevoerd om de CO₂-uitstoot over de jaren 2025, 2026 en 2027 te determineren. Deze cijfers zijn hypothetisch en reflecteren de situatie waarin alle reductiedoelstellingen behaald worden. In 2025 zou de CO₂-uitstoot 263,65 ton bedragen, wat een 5% daling is ten opzichte van het jaar voordien. In 2026 daalt dit niveau tot 213,26 ton (-19%). Ten slotte, zal de CO₂-uitstoot in 2027 verder dalen tot 195,56 ton (een 8% daling ten opzichte van 2026). Deze cijfers worden grafisch voorgesteld in onderstaande figuur. Cumulatief leiden deze reductiemaatregelen, tot een 31,86% daling van de CO₂-uitstoot in 2027 ten opzichte van 2023.





Acties

1

We ontwikkelen een gedetailleerd CO₂-reductieplan om onze uitstoot stapsgewijs te verminderen.

2

Investerings en aankoopkeuzes worden gefaseerd uitgevoerd en afgestemd op onze duurzaamheidsdoelen.

3

We implementeren een CO₂-monitorsysteem om onze voortgang nauwkeurig te volgen en continu te verbeteren.

4

We blijven investeren in de installatie van zonnepanelen en stappen volledig over op 100% groene elektriciteit via hernieuwbare energiecontracten.

5

We starten proefprojecten met HVO en breiden het aantal elektrische voertuigen in ons wagenpark verder uit.

6

Verpakkingen en transportplanningen worden voortdurend geëvalueerd om het aantal bewegingen en de CO₂-uitstoot te beperken.



3.2 Milieumanagement

We nemen concrete maatregelen om onze ecologische voetafdruk te verkleinen. Dit doen we door verpakkingen te optimaliseren, afval beter te beheren, grondstoffen efficiënter te gebruiken en in te kopen bij duurzame leveranciers.

Ons doel is duidelijk: minder verspilling, meer hergebruik en een positieve impact op het milieu.

“

Verpakkingsreductie en duurzame alternatieven

We spelen nu reeds in op de steeds strengere wordende regelgeving, zoals de Single-Use Plastics Directive, en dragen we actief bij aan de overgang naar een circulaire economie. Tegen 2030 willen we streven naar verpakkingen die geen afval genereren, afvalstromen die volledig geoptimaliseerd zijn en duurzame inkoopprocessen.

We werken doelgericht aan het uitfaseren van single-use plastics tegen 2028. Hiervoor schakelen we over op verpakkingen van gerecycleerd materiaal, zoals oliebusen met 35-40% gerecycleerde kunststof. Daarnaast voeren we een grondige evaluatie van alle inkomende en uitgaande verpakkingen uit, om overbodig materiaalgebruik te minimaliseren en circulaire alternatieven te integreren.



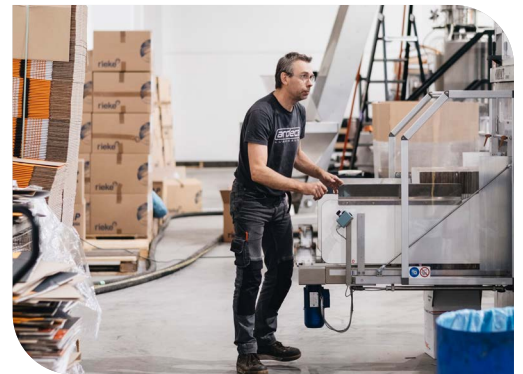


Duurzaam inkoopbeleid

We zetten in op lokale sourcing om transportemissies te beperken en de ecologische voetafdruk van onze toeleveringsketen te verkleinen. Concreet betekent dit het inkopen van labels in België in plaats van Nederland en het betrekken van vetten uit Brussel in plaats van het Verenigd Koninkrijk. Daarnaast wordt duurzaamheid een vast criterium bij leveranciersbeoordelingen: CO₂-attesten worden actief gevraagd en geëvalueerd bij offertes.

Afvalbeheer en recycling

We hebben onze afvalscheiding uitgebreid van twee naar vier fracties, waardoor recyclagemogelijkheden sterk verbeterd zijn. Systemen zoals Rafcycle ondersteunen deze circulaire aanpak. Daarnaast nemen we eerder symbolische initiatieven, zoals het inzamelen van koffiecapsules en het gescheiden ophalen van inktpatronen. Deze maatregelen zorgen ervoor dat grondstoffen optimaal worden hergebruikt en verspilling wordt vermeden.



Monitoring van de CO₂-voetafdruk

We zetten concrete stappen om de CO₂-impact van onze producten verder in kaart te brengen. Levenscyclusanalyses (LCA) geven ons gedetailleerd inzicht in de totale milieu-impact van een product, van grondstoffenwinning tot productie, gebruik en einde levensduur.

Daarnaast vragen we actief Environmental Product Declarations (EPD's) op bij onze leveranciers. Deze gecertificeerde documenten bieden transparante en gestandaardiseerde informatie over de milieu-impact van producten.

Door deze analyses te combineren met onze aankoopstrategie, werken we gericht aan het verlagen van de CO₂-voetafdruk van ons productportfolio.



Acties

1

We brengen ons in lijn met de Single-Use Plastics Directive, en dragen actief bij aan de overgang naar een circulaire economie.

2

We voeren duurzaamheid in als vast criterium bij leveranciersbeoordeling.

3

Samen met leveranciers ontwikkelen en implementeren we duurzame verpakkingsmaterialen. Jaarlijks rapporteren we over de voortgang en minimaliseren we plasticgebruik via verpakkingsrichtlijnen.

4

We investeren in geavanceerde scheidingsfaciliteiten en organiseren bewustwordingscampagnes om medewerkers te betrekken. Afvalstromen en recyclagepercentages worden nauwgezet gemonitord en gerapporteerd.

5

We evalueren leveranciers structureel op basis van hun CO₂-uitstoot en andere duurzaamheidscriteria. We stimuleren lokale sourcing om transportemissies te verlagen.



Milieu-acties in de kijker.

Verpakkingsreductie en alternatieven

- **Elimineren van single-use plastics:** Ardeca zet tegen 2028 in op volledig duurzame alternatieven voor single-use plastics, in samenwerking met leveranciers.
- **Gerecycleerde kunststof:** Onze oliebusen worden stap voor stap omgezet naar een minimaal 50% aandeel gerecycleerde kunststof (PCR).
- **Papieren topsheets:** In plaats van plastic bovenlagen op pallets worden papieren topsheets gebruikt, wat het plasticverbruik verder reduceert.
- **'Pullen' naar 50% PCR:** We werken gefaseerd aan het verhogen van het gerecycleerd kunststofgehalte in 'pullen' (jerrycans) naar 50% PCR.
- **Bag-in-box:** We kunnen hiermee tot 4500 kg HFPE per maand besparen wanneer we alles volledig op punt hebben.
- **Kapotte paletten:** Met leveranciers zijn afspraken gemaakt om kapotte paletten terug te nemen, waardoor minder nieuw hout nodig is.

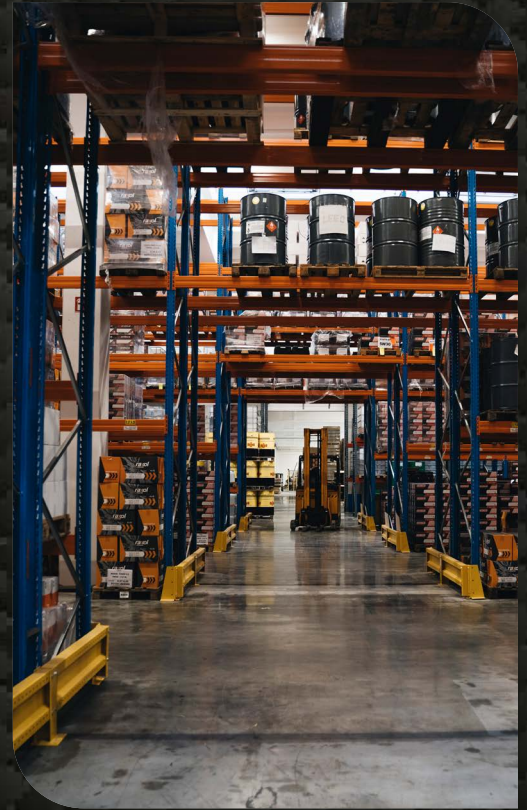


Retourname en hergebruik

- **Lege vaten:** Klanten kunnen lege vaten kosteloos inleveren, waarna ze worden doorverwezen naar een gespecialiseerd bedrijf (bijv. "Drum Drum") of een metaalhandel ter recyclage.
- **IBC-gebruik:** Klanten die herhaaldelijk dezelfde producten bestellen, krijgen IBC's toegewezen voor dezelfde oliesoorten. Dit vermindert reinigingsbeurten en waterverbruik.
- **Zeven soorten IBC's bij intake:** Ardeca beschikt over zeven specifieke IBC-varianten, afgestemd op producteigenschappen, voor efficiënte en veilige afvulling.

Afvalbeheer en recycling

- **Uitgebreide afvalscheiding:** In onze productie is het aantal afvalfracties verhoogd van twee naar vier, wat betere recyclingmogelijkheden oplevert.
- **Rafcycle-systeem:** Hiermee dragen we bij aan een circulaire verwerking van labelafval en andere materialen.
- **Interne inzamelacties:** Koffiecapsules, inktpatronen, papier en karton worden apart opgehaald en gerecycled.
- **Bedrijfskippen en bijenkorf:** Achteraan op het bedrijf zullen we kippen houden en een bijenkorf installeren. Ons houtafval wordt duurzaam hergebruikt, bijvoorbeeld als strooisel of nestmateriaal.
- **Recycling van verpakkingen:** De verpakkingen van aangeleverde flessen worden bijna volledig gerecycled. Uitsluitend de rekfolie vormt nog een aandachtspunt dat we verder willen verbeteren.



3. Kwaliteit

Kwaliteit zit in ons DNA. We streven naar operational excellence en een perfecte flow in al onze processen, van boekhouding tot afvulling. Met een cultuur van Lean-denken zetten we klantwaarde en maximale efficiëntie centraal.

Samen werken we aan twee speerpunten:

- 3.1 Efficiënte processen
- 3.2 Digitalisering





3.1 Efficiënte processen

Kwaliteit vormt de basis van onze organisatie. We streven naar efficiënte processen, hoge klanttevredenheid en een sterke concurrentiepositie. We integreren lean management en 5S in onze werking. Zo verbeteren we onze prestaties, verminderen we verspilling en versterken we onze duurzaamheid. Ons doel is een consistente kwaliteit te leveren en een cultuur van continue verbetering te ontwikkelen.

Een uniforme aanpak voor klachtenbeheer versterkt onze klantgerichtheid en interne processen.

“

Lean en 5S

Lean is een managementfilosofie die de focus legt op waardecreatie voor de klant met zo min mogelijk middelen. De 5S-methodologie is een onderdeel hiervan en omvat vijf stappen: sorteren, schikken, schoonmaken, standaardiseren en systematisch verbeteren. We gebruiken lean en 5S om de processen op de werkvloer te optimaliseren.

ISO 9001-certificering

ISO 9001 is een internationale standaard voor kwaliteitsmanagementsystemen. Voor ons betekent ISO 9001 dat we onze interne werking consistent en efficiënt maken, terwijl we aan hoge verwachtingen van klanten voldoen. Onze jaarlijkse certificering zorgt ervoor dat we blijven voldoen aan deze norm en steeds zoeken naar verdere optimalisatie.

Strategische time-outs: ruimte voor groei

We reserveren meer tijd voor strategische verbeteringen en zetten in op jaarlijkse workshops met het management en externe experts. Deze sessies brengen visie en prioriteiten helder in kaart, zodat we reageren op uitdagingen en proactief bouwen aan een sterkere, toekomstbestendige organisatie.





Acties

1

We zetten een uniform klachtenregistratiesysteem op dat volledig geïntegreerd is in de organisatie.

2

We organiseren periodieke strategieworkshops met het management en externe experts samen om de visie en prioriteiten vast te leggen.

3

Tegen Q3 2025 is er een strategisch actieplan voor elk jaar.

3.2 Digitalisering

Digitalisering is cruciaal om onze processen efficiënter te maken, te voldoen aan regelgeving en klanten beter te bedienen. Het stelt ons in staat om data beter te benutten, fouten te reduceren en sneller te reageren op veranderingen in de markt. Onze ambitie is om volledig geïntegreerde, gebruiksvriendelijke digitale tools te implementeren die zowel operationele als strategische doelen ondersteunen. Hiermee leggen we een sterke basis voor duurzame groei en een innovatieve bedrijfscultuur.



Producttraceerbaarheid

Een van onze speerpunten is het realiseren van volledige producttraceerbaarheid van aankomst tot verzending. Dit is een wettelijke vereiste onder de Europese REACH-regelgeving, maar vooral ook een kwaliteitsgarantie voor onze klanten.



HR-digitalisering en medewerkerstevredenheid

Digitalisering speelt ook een rol in ons HR-beleid. Jaarlijkse tevredenheidsenquêtes worden ingezet om inzicht te krijgen in het welzijn en de behoeften van onze medewerkers. Door digitalisering kunnen we sneller resultaten verzamelen en ook diepere analyses maken.



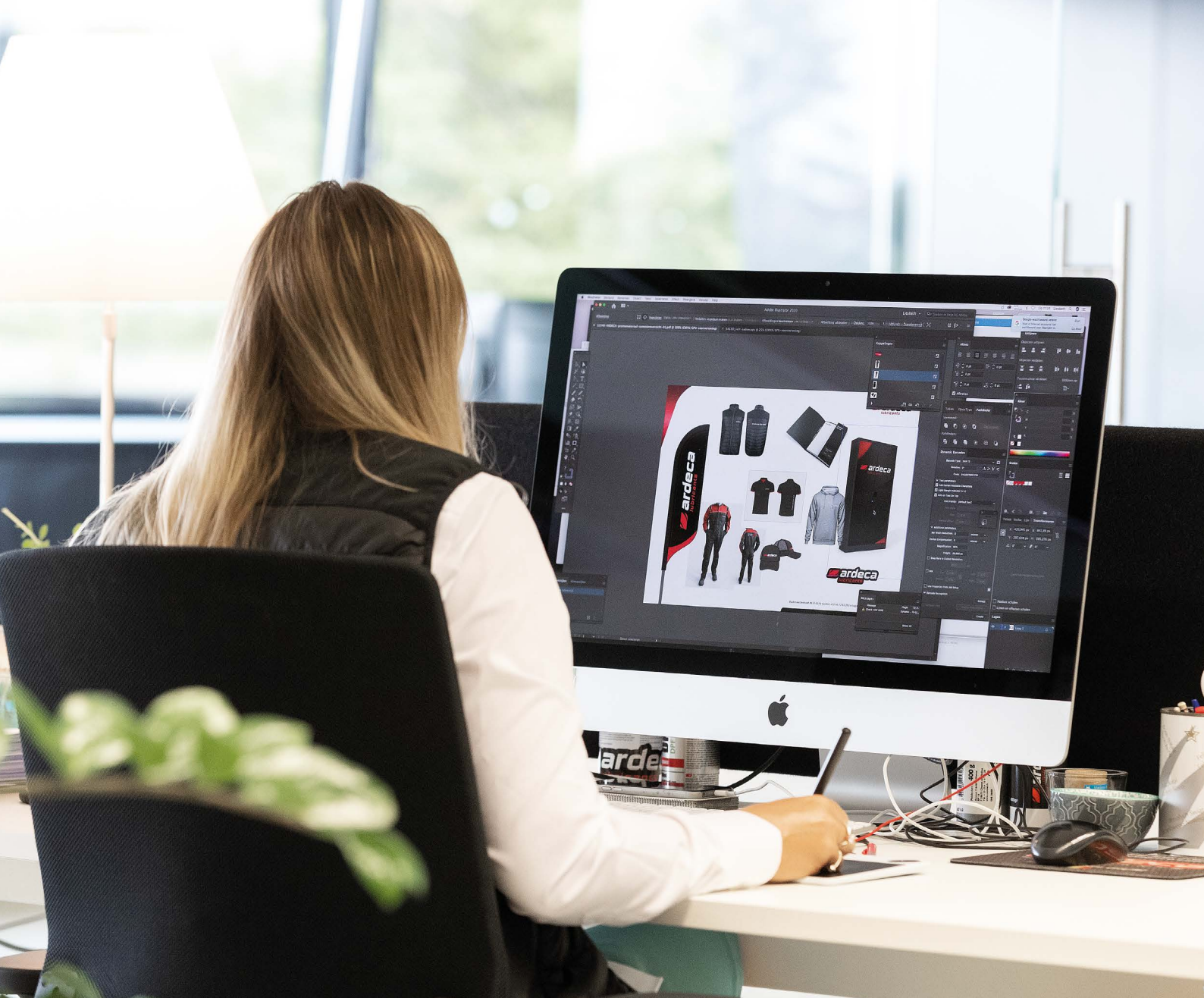
Klanttevredenheidsmetingen en e-commerce

Onze klanttevredenheidsmetingen blijven een belangrijk instrument om inzicht te krijgen in de wensen van onze klanten. Tegelijkertijd onderzoeken we digitale verkoopmogelijkheden, zoals een online bestelplatform en een containerpuzzel-applicatie om exportprocessen te optimaliseren.



Innovatie: de rol van AI

Hoewel er al een opleidingssessie over AI heeft plaatsgevonden, benutten we het volledige potentieel van deze technologie nog niet. AI kan ons helpen om data effectiever te analyseren en processen te automatiseren.



Acties

1

We willen tegen eind 2025 voldoen aan alle REACH-vereisten en tegelijkertijd een automatische flow realiseren met alle info.

2

We willen een verbeterd inzicht in medewerkerstevredenheid, met minimaal 95% van de medewerkers die de enquête invult.

3

We willen AI integreren in ten minste drie kernprocessen.

4. Goed bestuur

Als familiebedrijf zetten we in op goed bestuur en maatschappelijke verantwoordelijkheid om waarde te creëren voor onze partners, klanten en de samenleving. Onze langetermijnvisie is gericht op het combineren van economische groei met welzijn en duurzaamheid. Transparantie en integriteit staan hierbij centraal. We streven ernaar een betrouwbare partner te zijn die verantwoordelijkheid neemt voor de impact van haar activiteiten en actief bijdraagt aan een betere toekomst.

Onze focus ligt op twee speerpunten:

- 4.1 Maatschappelijke verantwoordelijkheid
- 4.2 Governance en compliance







4.1 Maatschappelijke verantwoordelijkheid

Maatschappelijke verantwoordelijkheid is meer voor ons dan naleving van regelgeving. Het betekent ook investeren in duurzame bedrijfsvoering, ethisch handelen en sociale betrokkenheid.

“

Transparantie is een essentieel onderdeel van onze strategie en een cruciale stap in het versterken van het vertrouwen van klanten, banken en andere stakeholders. We bereiden ons actief voor om te voldoen aan de eisen van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Deze regelgeving verplicht bedrijven om uitgebreid te rapporteren over hun ecologische, sociale en governance (ESG) prestaties. Voor ons is dit ook een kans om onze inspanningen zichtbaar te maken en onze betrokkenheid bij duurzaamheid te onderstrepen. Met deze aanpak geven we stakeholders helder inzicht in onze prestaties en versterken we het vertrouwen in onze organisatie.

Maatschappelijke verantwoordelijkheid betekent ook zorg dragen voor onze omgeving. Door sponsoring en steun aan goede doelen dragen we bij aan sociale en duurzame ontwikkeling, zowel lokaal als internationaal.

Acties

1

We ontwikkelen meetbare KPI's op domeinen zoals CO2-reductie, energieverbruik, afvalbeheer en sociale impact.

2

Begin 2026 willen we een duurzaamheidsrapport publiceren, volledig in lijn met de CSRD-normen.

3

We ontwikkelen een formeel beleid om criteria vast te leggen voor het selecteren van sponsordoelen. Deze doelen moeten aansluiten bij onze bedrijfswaarden en een concrete impact hebben op de gemeenschap.

4

Jaarlijks wordt een evaluatie uitgevoerd van alle gesponsorde initiatieven om de impact te beoordelen en transparant te rapporteren.



4.2 Governance en compliance

Een sterk governance-kader is essentieel om ethiek en integriteit te waarborgen binnen onze organisatie. Dit vraagt een gestructureerde en coherente aanpak van regelgeving, risico's en bescherming van gegevens. Tegen eind 2024 willen we deze maatregelen volledig operationeel hebben, zodat we voldoen aan alle wettelijke vereisten en de hoogste standaarden nastreven.

Acties

1

We ontwikkelen een code of conduct om ethisch handelen binnen de organisatie te verankeren. Deze code zal ook lacunes in externe evaluaties, zoals EcoVadis, aanpakken.

2

We implementeren een klokkenluidersregeling waarmee medewerkers vertrouwelijk zorgen kunnen rapporteren.

3

Regelmatige audits en trainingen op het gebied van cybersecurity en GDPR verbeteren onze databeveiliging en privacybescherming.









3

4

ardeca
lubricants

raxol

Purton

W

Kobelco

Begeleiding strategie & communicatie:
www.sustacon.be

ARDECA NV
Oudenaardestraat 49
8570 Vichte
Tel. 056 72 62 29
info@ardeca.be
BTW/ON BE 0436.114.671

