Duurzaamheidsrapport APK Group 2025



Inhoud

Voorwoord 3

Introductie 4

1. Over APK Group 5
   - 1.1. Activiteiten 5
   - 1.2. Waardeketen 6
   - 1.3. Visie en strategie 7

2. Duurzaamheid binnen APK Group 8
   - 2.1. Bestuur, toezicht en opvolging 8
   - 2.2. Communicatie en bewustzijn 10
   - 2.3. Stakeholderdialoog 10

3. Dubbele materialiteitsanalyse 10

4. Sustainable Development Goals (SDG's) 13

5. Milieu (Environment) 14
   - 5.1 ESRS E1 – Klimaatverandering 14
     - 5.1.1. Beleid 14
     - 5.1.2. Maatregelen 15
     - 5.1.3. Doelstellingen 17
     - 5.1.4. KPI's 17

6. Sociaal (Social) 21
   - 6.1. ESRS S1 – Algemene beschrijving eigen werknemers: 21
   - 6.2. ESRS S1 – Veiligheid en gezondheid eigen werknemers: 22
     - 6.2.1. Beleid 22
     - 6.2.2. Maatregelen 22
     - 6.2.3. Doelstellingen 23
     - 6.2.4. KPI's 24
   - 6.3. ESRS S1 – Werkomstandigheden eigen werknemers: 25
     - 6.3.1. Beleid 25
     - 6.3.2. Maatregelen 25
     - 6.3.3. Doelstellingen 26
     - 6.3.4. KPI's 26
   - 6.4. ESRS S1 – Opleiding en training eigen werknemers: 27
     - 6.4.1. Beleid 27
     - 6.4.2. Maatregelen 28
     - 6.4.3. Doelstellingen 29
     - 6.4.4. KPI's 29

7. Bestuur (Governance) 30
   - 7.1. ESRS G1 – Zakelijk gedrag 30

8. Conclusie 31



Voorwoord



Met trots presenteren wij ons eerste duurzaamheidsrapport. Deze publicatie markeert een belangrijke mijlpaal in de verdere ontwikkeling van ons duurzaamheidsbeleid.

Het rapport gaat verder dan ons eerdere MVO-verslag, maar is bewust compacter dan een volledig CSRD[1]-rapport (Corporate Sustainability Reporting Directive). We kozen voor een beknopte aanpak om het verslag helder en toegankelijk te houden voor onze medewerkers, opdrachtgevers, leveranciers en andere stakeholders. Transparantie en duidelijkheid gaan voor ons hand in hand. Intussen werken we achter de schermen verder aan onze uitgebreide CSRD-rapportage.

Hoewel rapportage een essentieel onderdeel is van ons beleid, ligt de focus vooral op het versterken van het draagvlak voor duurzaamheid binnen de organisatie. Dat is geen evidentie in een groeibedrijf dat opereert vanuit **4 landen** (België, Nederland, Luxemburg en Duitsland) en actief is in **7 uiteenlopende activiteiten**. Die verscheidenheid maakt het des te uitdagender om een gedeelde visie te verankeren.

Ook op het vlak van data-uitwisseling staat onze sector voor uitdagingen. Een efficiënte inrichting van datastromen zorgt ervoor dat gezamenlijke duurzaamheidsdoelstellingen sneller gehaald worden.

Om grip te houden op onze voortgang, investeren we dan ook in het meten van KPI's[2]. Zo kunnen we gericht bijsturen waar nodig. We werken aan het continu verbeteren van onze datakwaliteit en versnellen het verzamelen van gegevens. Zo kunnen we ook sneller inspelen op wat de cijfers ons vertellen.

We willen van deze gelegenheid gebruikmaken om **al onze APK'ers** te bedanken voor hun dagelijkse inzet om duurzamer te werken. Hun betrokkenheid is de drijvende kracht achter onze vooruitgang.

Duurzaamheid realiseren lukt alleen wanneer alle betrokken partijen – van leveranciers tot klanten en iedereen daartussen – samenwerken. Dit rapport nodigt uit tot dialoog en wederzijds begrip. Verwachtingen kunnen elkaar versterken, maar ook afremmen. Daarom geloven wij in een cultuur van vertrouwen en gedeelde verantwoordelijkheid.

Dit rapport is een eerste stap in het delen van onze inspanningen, ambities en leerpunten. We hopen dat het inspireert, aanzet tot reflectie en uitnodigt tot samenwerking en dialoog.

Solange Bruno
Duurzaamheidsmanager APK Group

[1] *De CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) is een Europese richtlijn voor bedrijven om te rapporteren over hun impact op mens, milieu en goed bestuur. Deze Europese regelgeving verplicht APK Group vanaf 2028 om te rapporteren.*

[2] *KPI's (Key Performance Indicators) zijn concrete, meetbare cijfers die laten zien in hoeverre een organisatie haar doelen bereikt.*

Introductie

Met dit rapport willen wij onze stakeholders een helder en transparant overzicht van het duurzaamheidsbeleid binnen APK Group bieden. We presenteren de relevante beleidslijnen, concrete maatregelen, actuele data en doelstellingen op het vlak van duurzaamheid, met bijzondere aandacht voor de verwezenlijkingen in het jaar 2025.

Deze duurzaamheidsverklaring is opgesteld op geconsolideerde basis en geldt voor alle dochterondernemingen van APK Group. De reikwijdte van dit rapport stemt overeen met die van onze geconsolideerde financiële verslaggeving. Een volledig overzicht van de meer dan 40 betrokken entiteiten in België, Nederland, Duitsland en Luxemburg is terug te vinden in de geconsolideerde jaarrekening van 2025.

APK Group zet actief in op de verdere ontwikkeling van haar duurzaamheidsrapportage, in lijn met de vereisten van de CSRD. Deze Europese regelgeving verplicht ons vanaf 2028 om uitgebreid te rapporteren over onze duurzaamheidsinspanningen.



1. Over APK Group

In deze sectie geven we een overzicht van onze operationele werking, van toelevering tot aflevering, en lichten we onze waardeketen toe. Daarnaast presenteren we onze visie op duurzaamheid en de S.M.A.R.T.-strategie die richting geeft aan onze acties en ambities op lange termijn.

1.1. Activiteiten

We zijn actief in vier landen (België, Nederland, Duitsland en Luxemburg) en voeren onze werkzaamheden uit binnen zeven grote activiteiten:

Water
We zijn gespecialiseerd in de aanleg van drinkwaterleidingen, aanleg van waterdistributie systemen, brandblusleidingen, rioleringen, pompinstallaties, digitale watermeters, waterbehandeling, en meer. In de industrie leggen we ook proces- en koelwaterleidingen aan.

Energie
Binnen de activiteit Energie realiseren we niet alleen opdrachten voor de stadsdistributie van basisvoorzieningen, maar ook de huisaansluitingen. We zijn actief in allerhande vormen van (hernieuwbare) energie, zoals laag-, midden- en hoogspanning, gas, stadsverwarming, openbare verlichting, digitale meters, huisaansluitingen, thuisbatterijen, zonnepanelen, laadpalen en waterstofnetten.

Mobiliteit
APK Group zorgt voor een optimale mobiliteit van mensen en producten: aanleggen van wegen en spoorinfrastructuur, signalisatiemateriaal en -installaties, verkeersmonitoring, parkings en bedrijventerreinen. We hebben alles in huis voor de verzorging van een totaalproject: van grond- en afbraakwerken, algemeen wegenis- en rioleringswerk, betonwerken, glijbekisting, asfaltering tot en met landscaping en groenaanleg.

Telecom
Design, build, activation, maintain & services. Dat is wat APK Group doet voor de telecommunicatienetwerken van de toekomst. Daarnaast zorgen we voor de aansluitingen van klanten op zowel koper, coax als glasvezel. Denk hierbij aan Fiber to the Home (FTTH), Fiber to the Business (FTTB) en daarbij aansluitend ook de aansluiting van fiber into the homes. Andere toepassingen waar we naar streven binnen de activiteit Telecom en informatiesystemen zijn: bewakingstoepassingen, IoT-toepassingen (Internet of Things), smart cities door middel van geavanceerde sensoren en tot slot 4/5G.

Landschap
Hierbij onderscheiden we drie types activiteiten op basis van de opdrachtgever: publiek, bedrijven of privé. Wij zijn een groenvoorziener klasse 4G3, actief in de aanleg van tuinen en omgevingswerken rondom bestaande en nieuwe gebouwen. Hiertoe behoren ook stadsparken en dorpskernen vergroenen en publiek groen onderhouden. Ook het aanleggen en renoveren van sportvelden en het plaatsen van drainages behoren tot onze sterktes. Hierbij zorgen we voor straatmeubilair én het onderhoud ervan, zodat elk project niet alleen aantrekkelijk is, maar ook blijft. Daarnaast beschikken we over een team dat de meest moderne privétuinen kan ontwerpen én uitvoeren

Recycling
Op onze eigen breekwerven recycleren en verwerken we materialen die vrijkomen bij afbraak- en grondwerken tot nieuwe bouwgrondstoffen. De focus ligt vooral op het verwerken van granulaten en gronden. Onze dochteronderneming Resol verzamelt 32 verschillende types bedrijfsafval.

Sleufloze technieken
Deze beperken de hinder tot een minimum bij infrastructuurwerken. De populariteit van horizontaal gestuurde boringen, raketboringen, stalen persingen en microtunnelling neemt dan ook sterk toe. Binnen APK Group zijn we erg trots dat APK Drilling en K-Boringen zich inmiddels bij de grootste boorfirma's van België mogen rekenen.

1.2. Waardeketen

Hieronder beschrijven we onze waardeketen (zie Figuur 1): de volledige keten van activiteiten en partijen die betrokken zijn bij het leveren van onze diensten, van toelevering tot aflevering.

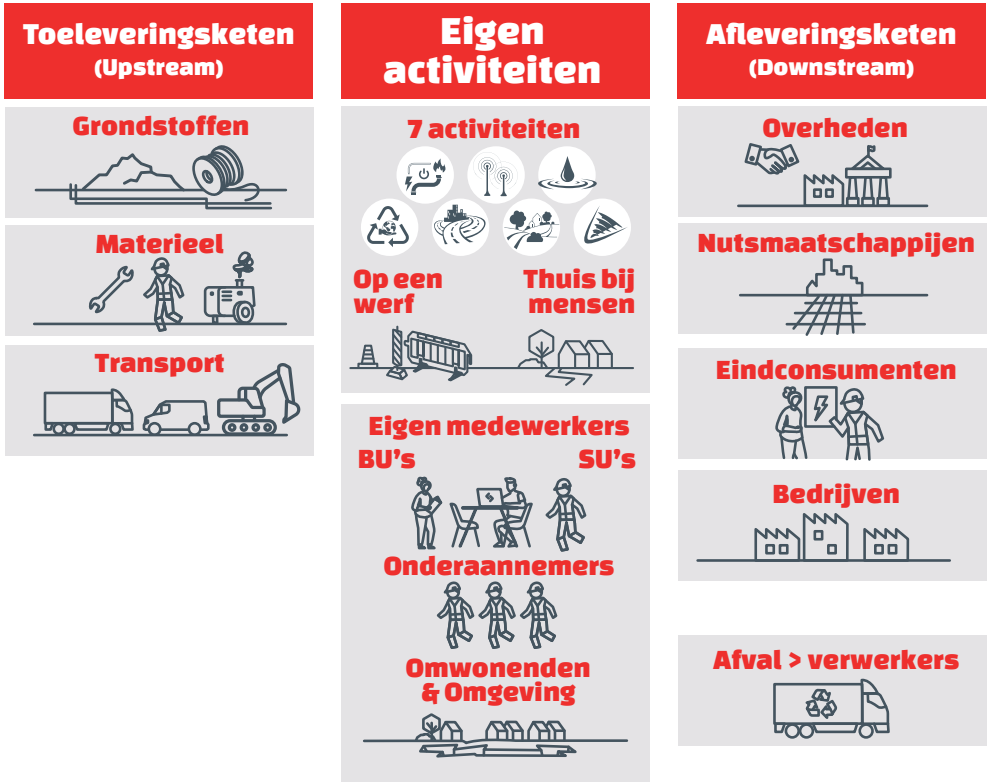
Toeleveringsketen (Upstream)

Aan de **toeleveringszijde** kopen we grondstoffen, materieel en transport aan. Onze grondstoffen zijn bouwmaterialen zoals beton, asfalt, buizen en kabels. Als materieel gebruiken we onder andere machines, werfvoertuigen, persoonlijke beschermingsmiddelen en IT-materiaal. Om deze grondstoffen en dit materieel tot op onze werven te krijgen, maakt APK Group gebruik van transportpartners. Veel van de grondstofaankopen doen we op voorschrift van onze opdrachtgevers, waardoor er geen keuzevrijheid is voor bepaalde leveranciers. Waar die keuzevrijheid er wel is, maken wij bewuste keuzes die bijdragen aan het beperken van klimaatverandering en afval en die bijdragen aan het welzijn van onze medewerkers.

Eigen activiteiten

Binnen onze **eigen activiteiten** voeren onze productieploegen (BU's, of business units) een breed scala aan infrastructuurwerken uit, zoals de aanleg van nutsleidingen, wegenwerken, rioleringsprojecten, groenaanleg en de installatie van telecomnetwerken. Dit gebeurt op werven of bij mensen thuis. Onze BU's worden bijgestaan door ondersteunende diensten (SU's, of supporting units) met expertise in onder meer IT, finance, duurzaamheid, legal, risicobeheer, gebouwenbeheer, middelenbeheer (machinepark en transport) en HR. Ook voert APK een deel van de transportactiviteiten zelf uit.

APK zet vooral eigen personeel in, maar werkt ook samen met **onderaannemers**[3]. Met hen maken we duidelijke afspraken over veiligheid en duurzaamheid. We willen hun rol in onze klimaat- en afvalaanpak in de toekomst nog verder versterken, zodat we samen steeds meer impact kunnen maken.



Figuur 1 Waardeketen APK Group

Afleveringsketen (Downstream)

Aan de **afleveringszijde** zetten wij ons dagelijks in om projecten op een veilige, kwaliteitsvolle en duurzame manier te realiseren voor onze klanten. Dit zijn onder meer overheden, nutsmaatschappijen, netwerkbeheerders, eindgebruikers en bedrijven actief in infrastructuur voor energie, mobiliteit en water *(zie Figuur 1)*.

Daarnaast werken wij nauw samen met onze afvalverwerkers om het afval dat voortkomt uit onze activiteiten op een duurzame manier te verwerken. Zo dragen we bij aan een circulaire aanpak en beperken we de milieu-impact van onze werkzaamheden.

[3] *Onderaannemers zijn externe partijen die werkzaamheden uitvoeren in opdracht van APK Group nadat zij een grondige screening doorlopen hebben*



1.3. Visie en strategie

Duurzaamheid maakt integraal deel uit van het beleid van APK Group. Onze visie is helder: "Together we create SMART & sustainable cities to make life easy, safe and accessible for everyone." Deze visie wordt concreet gemaakt via onze **S.M.A.R.T.-strategie**, die staat voor:



S: Sustainable working environment – een veilige en gezonde werkomgeving voor alle medewerkers.

M: Measurable benefits – zichtbare vooruitgang via monitoring van onder meer CO_2-uitstoot, veiligheid en afval.

A: Actions – geen loze woorden, maar concrete acties in dienstverlening én intern beleid.

R: Reliable solutions – kwaliteitsvolle en betrouwbare oplossingen, ondersteund door heldere communicatie.

T: Time-independent synergy – duurzame langetermijnoplossingen met oog op toekomstige generaties.

Deze strategie vormt het fundament voor onze duurzaamheidsacties en prestaties. De uitvoering van dit beleid is stevig ingebed in onze organisatie. Een toegewijd team, bestaande uit een duurzaamheidsmanager, duurzaamheidsspecialisten en een ESG-comité, stuurt het duurzaamheidsbeleid aan.

2. Duurzaamheid binnen APK Group

Duurzaamheid is verankerd in de kern van onze organisatie. Vanuit onze missie en strategie bouwen wij aan slimme en duurzame steden, en vertalen wij deze ambitie naar concrete acties binnen onze werking. In dit hoofdstuk lichten we toe hoe duurzaamheid organisatorisch is ingebed, hoe we bewustwording stimuleren en hoe we onze stakeholders actief betrekken bij het beleid.

2.1. Bestuur, toezicht en opvolging

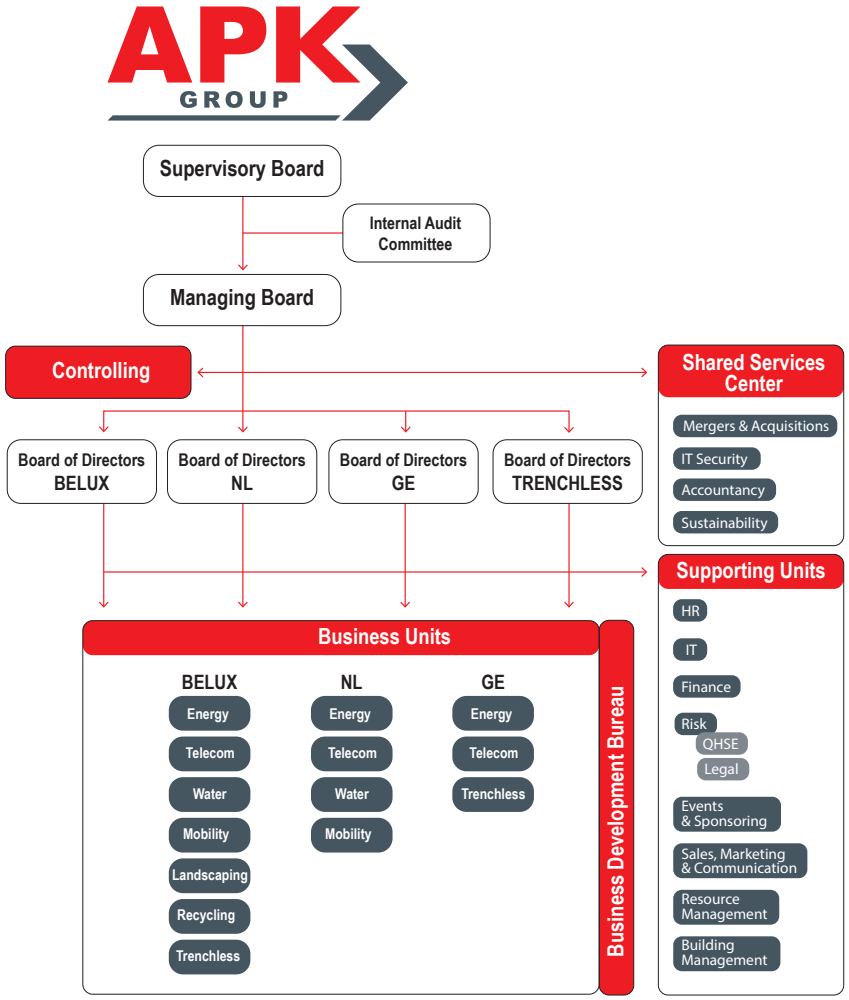
APK Group beschikt over een gespecialiseerd **duurzaamheidsteam** dat de ESG-rapportage en het duurzaamheidsbeleid coördineert. Dit team bestaat uit een duurzaamheidsmanager en twee duurzaamheidsspecialisten, die complementair samenwerken aan de uitbouw van een robuust en toekomstgericht duurzaamheidskader.

Duurzaamheid is ingebed in de structuur van onze bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen (AMS-bodies[4]: Administrative, Management and Supervisory bodies). Elk van deze organen draagt actief bij aan de uitvoering en opvolging van ons duurzaamheidsbeleid:

- **Supervisory board:** waakt over de impact van duurzaamheid, risico's en kansen op de strategie van de onderneming en wordt geadviseerd door het ESG-comité.
- **Audit & risk comité:** volgt onder meer de werking van het ESG-comité op en bewaakt de betrouwbaarheid van de rapportage. Zij voert ook de interne controle uit op de naleving van de processen/procedures en bewaakt mee de compliancy binnen de groep.
- **Managing board:** bepaalt de strategische keuzes en bewaakt de integratie van duurzaamheid in de bedrijfsvoering en rapporteert daarover aan de *supervisory board*.
- **Directies BELUX, Nederland en Duitsland:** zorgen voor de implementatie van het beleid binnen hun regio's.
- **ESG-comité:** ondersteunt bij het bepalen van duurzaamheidsdoelstellingen, volgt de voortgang op en rapporteert minstens jaarlijks aan de *supervisory board*.
- **Funding-comité:** volgt mee de liquiditeitspositie en de financieringsstructuur van de groep op. Zij heeft onder meer contact met externe financierders, evalueert de bestaande kredietfaciliteiten en adviseert hieromtrent aan het bestuur en ondersteunt in strategische beslissingen.
- **Strategie-comité:** bewaakt samen met het bestuur de strategische koers van de groep en het vijfjarenplan dat hiermee samenhangt. Is een klankbord voor het bestuur voor de ontwikkeling en evaluatie van de strategie van de groep.
- **Duurzaamheidsteam:** rapporteert aan het ESG-comité en de managing board.

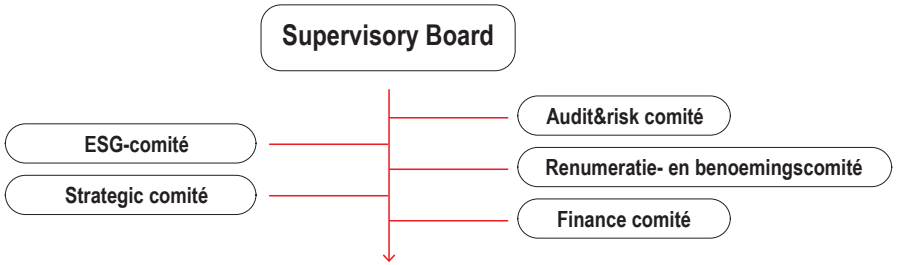
Deze organen werken complementair samen en zorgen voor een breedgedragen en transparante opvolging van het duurzaamheidsbeleid. Zij verhouden zich als volgt in het organigram op groepsniveau:

[4] *AMS-bodies: Administrative, Management and Supervisory bodies: onze bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen.*



Figuur 2 Organigram APK Group

Meer specifiek heeft de Supervisory Board bovenstaande comités:



Figuur 3 Comités Supervisory Board

2.2. Communicatie en bewustzijn

Wij hechten veel belang aan het creëren van bewustzijn rond duurzaamheid en zetten actief in op duidelijke communicatie, zowel intern als extern.

Interne communicatie en bewustmaking

Duurzaamheid is structureel ingebed in de interne communicatie en opleidingen van APK Group. Het thema komt jaarlijks aan bod tijdens de winteropleiding en wordt elk kwartaal behandeld in sessies voor nieuwe en bestaande medewerkers, waardoor betrokkenheid en begrip worden versterkt. Tegelijkertijd is alle informatie over beleid en doelstellingen centraal beschikbaar via de interne SharePoint, zodat medewerkers steeds toegang hebben tot actuele gegevens. Bovendien zorgt een **communicatieplan**, opgesteld met de marketingafdeling, voor een consistente communicatie. Via maandelijkse updates in de nieuwsbrief en infoschermen op kantoor blijft duurzaamheid zichtbaar.

Externe communicatie

Op onze website *https://www.apkgroup.eu/duurzaamheid* lichten we ons duurzaamheidsbeleid publiek toe. Hier zijn ook alle rapporten van de CO_2-prestatieladder beschikbaar. Via sociale media delen we regelmatig updates over duurzaamheidsacties en -resultaten, met als doel om duurzaamheid ook extern zichtbaar te maken en intern top-of-mind te houden.

2.3. Stakeholderdialoog

Wij betrekken interne en externe stakeholders actief bij de ontwikkeling van ons duurzaamheidsbeleid. Interne stakeholders worden via bevragingen en overlegmomenten geraadpleegd over hun verwachtingen en prioriteiten rond duurzaamheid. Daarnaast ontvangt het management kwartaalrapportages en is er ruimte voor dialoog via de duurzaamheidsmanager in thematische werkgroepen.

Ook externe stakeholders worden jaarlijks bevraagd over hun duurzaamheidsverwachtingen. De thema's die wij als relevant beschouwen, worden aan hen voorgelegd om het belang ervan te toetsen. Bovendien onderhouden we actieve relaties via deelname aan evenementen en werkgroepen van externe organisaties en federaties.

De resultaten van deze stakeholderbevragingen, zowel intern als extern, worden besproken binnen de bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen van APK Group. Ze vormen een belangrijke basis voor het bepalen van de materiële thema's en worden meegenomen in de verdere ontwikkeling van ons beleid, onze acties en doelstellingen. Via het principe van dubbele materialiteit dragen ze rechtstreeks bij aan de strategische koers van onze duurzaamheidsaanpak.

[5] *De ESRS (European Sustainability Reporting Standards) zijn Europese standaarden die bepalen hoe bedrijven moeten rapporteren over duurzaamheid binnen het kader van de CSRD.*

3. Dubbele materialiteits-analyse

Om te bepalen welke duurzaamheidsthema's het meest belangrijk zijn voor APK Group, hebben we een dubbele materialiteitsanalyse uitgevoerd volgens de methodologie beschreven in de European Sustainability Reporting Standards (ESRS)[5].

Na het beoordelen van impacts, risico's en opportuniteiten, gerelateerd aan duurzaamheid, werden 11 thema's als materieel geïdentificeerd. Deze vormen de kern van ons duurzaamheidsbeleid. Vervolgens werden ze gekoppeld aan de topical standards van de ESRS, wat resulteerde in vijf materiële *topical standards*:



Figuur 4 Overzicht materiële topics (update 2025)

Topical standards

Environment	Social	Governance	Entity specific disclosure
ESRS E1 Klimaatverandering	**ESRS S1 Eigen werknemers**	**ESRS G1 Bedrijfsvoering**	**Impact op de omgeving beperken**
Energie (CO_2)	Veiligheid en gezondheid werknemers Opleiding en training werknemers Werkomstandigheden werknemers	Duurzame klantenrelatie Eerlijk zaken doen Deugdelijk bestuur	Impact op de omgeving beperken
ESRS E5 Materiaalgebruik en circulariteit	**ESRS S2 Arbeiders in de waardeketen**		**Duurzaam aankoopbeleid**
Afvalbeheer	Welzijn van de onderaannemers		Duurzaam aankoop beleid

Klimaatverandering[6] en klimaatbeleid: We reduceren onze CO_2-uitstoot en ondersteunen de energietransitie[7], omdat onze activiteiten een directe impact hebben op het klimaat.

Grondstoffengebruik en circulaire economie[8]

Afvalbeleid: We beperken afval en verhogen recyclage, omdat onze werken aanzienlijke afvalstromen genereren.

Eigen werknemers[9]

Veiligheids- en gezondheidsbeleid: We beschermen onze medewerkers actief, omdat veiligheid op de werf cruciaal is voor hun welzijn en de continuïteit van onze projecten.

Ontwikkelingsbeleid: We investeren in opleiding en loopbaanontwikkeling, omdat goed opgeleide medewerkers essentieel zijn voor kwaliteit, veiligheid op de werf en groei. Ook zetten we in op "first time right" wat een rechtstreekse impact heeft op afvalreductie en CO2-reductie.

Beleid werkomstandigheden: We zorgen voor een gezonde werk-privébalans en correcte verloning, omdat we een aantrekkelijke en duurzame werkgever willen zijn.

Werknemers in de waardeketen[10]
Beleid werknemers in de waardeketen: We ondersteunen onderaannemers in veiligheid en welzijn, omdat zij een integraal deel uitmaken van onze werkzaamheden.

Zakelijk gedrag[11]

Beleid duurzame klantenrelaties: We bouwen aan langetermijnsamenwerkingen, omdat onze klanten steeds meer belang hechten aan duurzaamheid in hun projecten.

Beleid eerlijk zakendoen: We waarborgen integriteit en transparantie, omdat vertrouwen en ethisch handelen fundamenteel zijn voor onze werking.

Beleid deugdelijk bestuur: We zorgen voor verantwoord en transparant bestuur, omdat goed leiderschap en naleving van wet- en regelgeving essentieel zijn voor duurzame groei.

Bedrijfsspecifieke thema's:

Duurzaam aankoopbeleid: We selecteren producten en leveranciers op basis van duurzaamheid, omdat onze aankopen een grote impact hebben op milieu en mensen doorheen de waardeketen

Beleid impact op de omgeving van werven: We beperken hinder voor omwonenden, omdat onze werven vaak plaatsvinden in dichtbevolkte gebieden.

APK Group werkt de rapportageverplichtingen voor bovenstaande standaarden uit tegen 2028 volgens de verwachtingen van de CSRD. In het huidige rapport wordt een samenvattend overzicht gegeven van onze inspanningen tot op heden voor onderstaande topical standards:

- **Klimaatverandering (ESRS E1)**
- **Eigen werknemers (ESRS S1)**
- **Zakelijk gedrag (ESRS G1)**

De overige materiële thema's en topical standards zullen in ons volgende duurzaamheidsrapport worden toegelicht.

[6] *ESRS E1*

[7] *De energietransitie is de overgang van fossiele brandstoffen naar hernieuwbare energiebronnen zoals zon, wind of waterkracht.*

[8] *ESRS E5*

[9] *ESRS S1*

[10] *ESRS S2*

[11] *ESRS G1*




CO_2



4. Sustainable Development Goals (SDG's)

Zoals onder titel 3 toegelicht, werd onze duurzaamheidsstrategie ontwikkeld op basis van de door ESRS voorgeschreven dubbele materialiteitsanalyse. Wij leveren echter wel een bijdrage aan de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) omwille van het beleid dat wij ontwikkeld hebben rond de thema's die voor APK Group materieel zijn.

ESRS 2

ESRS E1 Klimaatverandering

Energie (002e)



ESRS E5 Materiaalgebruik en circulariteit

Afvalbeheer



ESRS S1 Eigen werknemers

Veiligheid en gezondheid werknemers
Opleiding en training werknemers
Werkomstandigheden werknemers



ESRS S2 Arbeiders in de waardeketen

Welzijn van de onderaannemers



ESRS G1 Bedrijfsvoering

Duurzame klantenrelatie
Eerlijk zaken doen
Deuglijk bestuur



Impact op de omgeving beperken

Impact op de omgeving beperken



Duurzaam aankoopbeleid

Duurzaam aankoopbeleid



5. Milieu (Environment)

5.1 Klimaatverandering[12]

Klimaatverandering is één van onze belangrijkste duurzaamheidsthema's. Als infrastructuurpartner verminderen we niet alleen onze eigen uitstoot, maar werken we ook actief mee aan oplossingen die bijdragen aan een duurzamere samenleving. In dit hoofdstuk tonen we ons **beleid** rond klimaatverandering, de **maatregelen** die we nemen om broeikasgasemissies te reduceren en onze **doelstellingen** en prestaties **(KPI's)**.

5.1.1. Beleid

Klimaatmitigatie

Ons **klimaatbeleid** is stevig verankerd in onze bedrijfsstrategie en vormt een leidraad voor al onze activiteiten, locaties en medewerkers. Het beleid is opgebouwd rond drie strategische pijlers:

1. Energietransitie: We schakelen over op hernieuwbare energiebronnen, elektrificeren waar mogelijk materieel en voertuigen, verminderen onze afhankelijkheid van fossiele brandstoffen en volgen technologische ontwikkelingen in de energiesector.

2. Gedragsverandering: We stimuleren milieubewust gedrag via interne campagnes, opleidingen en ondersteunend beleid.

3. Energie-efficiëntie: We streven naar maximale energie-efficiëntie in middelen, infrastructuur en processen, onder meer via investeringsafwegingen en operationele optimalisaties.

Het **transitieplan**[13] voor **klimaatmitigatie**[14] vertaalt ons beleid naar concrete acties en doelstellingen. Het plan is gericht op het structureel verminderen van broeikasgasemissies van onze eigen werking en in de waardeketen.

Ons klimaatbeleid is geen alleenstaand beleid, maar wordt ondersteund door aanvullende beleidsdocumenten. Via ons **aankoopbeleid** zetten we in op klimaatbewuste aankopen die zowel onze emissies in de waardeketen als onze eigen emissies beperken. Ons **afvalbeleid** draagt bij tot CO2-reductie door in te zetten op afvalpreventie en duurzame verwerking. En ons **opleidingsbeleid** draagt bij tot energiezuinig gedrag en duurzaam gebruik van onze machines, bestelwagens en vrachtwagens

Om onze strategie te onderbouwen, hebben we **drie gerichte analyses** uitgevoerd:

1. Carbon footprint-analyse volgens het GHG-protocol[15]

Deze analyse gaf inzicht in onze CO2-uitstoot (zie Sectie 5.1.4. KPI's) en waar onze grootste emissiebronnen zijn. We zijn ook gecertificeerd op de CO_2-prestatieladder (BE: trede 3, NL: trede 5), waarmee we onze reductie-inspanningen op een gestructureerde en transparante manier aantonen.

2. Klimaatscenario-analyse op basis van NGFS-scenario's[17]

In deze analyse brachten we zowel fysieke klimaatrisico's (zoals extreme weersomstandigheden en stijgende temperaturen) als transitierisico's (zoals veranderende regelgeving, technologische evoluties en marktverschuivingen) in kaart, samen met hun financiële impact op APK Group. Ook onderzochten we de kansen, gerelateerd aan klimaatverandering, zoals bijvoorbeeld het aanbieden van klimaatadaptieve infrastructuur.[18]

3. Analyse van locked-in emissies[19]

Deze analyse brengt bronnen van uitstoot in kaart die voortkomen uit bestaande infrastructuur, voertuigen en materieel. Met deze analyse bepalen we waar structurele uitstoot vastzit in onze werking. Op basis van de resultaten sturen we aan op het vermijden van nieuwe investeringen in emissie-intensieve middelen en plannen we waar nodig een gefaseerde vervanging.

[12] *ESRS E1*
[13] *Een transitieplan is een plan dat beschrijft hoe een organisatie haar uitstoot structureel wil verminderen en overschakelen naar duurzamere praktijken.*
[14] *Klimaatmitigatie verwijst naar het beperken van de opwarming van de aarde.*
[15] *Het Greenhouse Gas Protocol is een internationale standaard voor het meten en rapporteren van broeikasgasemissies.*
[16] *De CO2-prestatieladder is een instrument dat organisaties stimuleert en beoordeelt op hun inspanningen om CO2-uitstoot systematisch te verminderen in bedrijfsvoering, projecten en waardeketen.*
[17] *NGFS staat voor Network for Greening the Financial System, een internationaal netwerk van centrale banken dat klimaatscenario's ontwikkelt. NGFS-scenario's zijn klimaatscenario's ontwikkeld door het NGFS, gebruikt voor risicobeoordeling.*
[18] *Klimaatadaptieve infrastructuur verwijst naar de fysieke inrichting van infrastructuur en openbare ruimte die zó is ontworpen dat ze bestand is tegen de gevolgen van klimaatverandering (zoals hitte, droogte, hevige neerslag en overstromingen) en deze effecten actief helpt opvangen of beperken. Voorbeelden zijn wadi's en infiltratiezones, waterdoorlatende verharding, …*
[19] *Locked-in emissies zijn uitstootbronnen die moeilijk te vermijden zijn door bestaande infrastructuur of technologie, tenzij er ingrijpende aanpassingen gebeuren.*

Klimaatadaptatie

Naast het beperken van onze eigen uitstoot, dragen we ook bij aan **klimaatadaptatie**[20] via onze infrastructuurprojecten. Wij ontwerpen, bouwen en onderhouden infrastructuren die gericht zijn op:

- Het versterken van het elektriciteitsnet ter ondersteuning van de energietransitie
- De installatie van laadpalen voor elektrische voertuigen
- Het ontharden van stedelijke gebieden voor verbeterde waterinfiltratie en groene ruimtes
- De aanleg van waterdoorlatende en gescheiden rioleringssystemen ter bevordering van een veerkrachtige waterhuishouding
- De aanleg van telecominfrastructuur die als basis dient om snel en efficiënt data te verwerken, waardoor ook slimme apparaten efficiënter kunnen werken
- De plaatsing van slimme elektriciteits-, gas- en watermeters die de gebruiker toestaan om nauwgezet hun energieverbruik op te volgen
- De plaatsing van openbare verlichting die energiezuiniger is
- Groenaanleg voor openbare en privéterreinen die bijdragen aan afkoeling van de omgeving, watercaptatie, CO_2-captatie en biodiversiteit
- De aanleg van waterstofleidingen en warmtenetten
- De uitvoering van horizontaal gestuurde boringen en microtunnelling, die de bodemverstoring bovengronds tot een minimum beperken.

5.1.2. Maatregelen

Om ons klimaatbeleid concreet te maken, nemen wij een breed pakket aan maatregelen. Deze zijn gegroepeerd rond onze drie strategische hefbomen: energietransitie, gedragsverandering en energie-efficiëntie. Elke hefboom bevat concrete acties die bijdragen aan het verminderen van onze CO_2-uitstoot[21], zowel binnen de eigen organisatie als in de waardeketen.

1. Energietransitie: van fossiel naar hernieuwbaar

We schakelen stapsgewijs over van fossiele naar hernieuwbare energiebronnen. Dit gebeurt op drie fronten:

- **Gebouwen:** Tegen 2027 schakelen alle vestigingen over op 100% groene stroom. Daarnaast wordt op elke site minstens één laadpunt per 20 parkeerplaatsen voorzien.



- **Mobiliteit:** Het wagenpark wordt gefaseerd geëlektrificeerd. We laten thuislaadpalen installeren voor elektrische bedrijfswagens en ook voor bestelwagens wordt per project geanalyseerd of elektrische alternatieven haalbaar zijn. Ook wordt onderzocht of HVO-diesel[22] (een hernieuwbare brandstof) een realistisch alternatief is voor fossiele diesel.
- **Materieel:** APK Group onderzoekt in welke situaties elektrische alternatieven voor machines en werktuigen gebruikt kunnen worden.

[20] *Klimaatadaptatie betekent het aanpassen aan de gevolgen van klimaatverandering, zoals hitte, droogte of wateroverlast.*

[21] *CO_2 is koolstofdioxide, een belangrijk broeikasgas dat bijdraagt aan klimaatverandering.*

[22] *HVO-diesel (Hydrotreated Vegetable Oil) is een hernieuwbare dieselvariant gemaakt uit plantaardige oliën of afvalvetten*

2. Gedragsverandering: mensen als hefboom

Technologie alleen volstaat niet. Wij investeren daarom ook in bewustwording en gedragsverandering:

• **Opleiding:** Duurzaamheid komt aan bod in de winteropleiding, tijdens de onboarding voor alle medewerkers en wordt apart doorheen het jaar georganiseerd voor alle nieuwe managers.

• **Campagnes:** Aan de hand van campagnevideo's, infoschermen, nieuwsbrieven en het APK Magazine brengen we regelmatig tips en updates rond duurzaamheid.

• **Slimmer werken:** Er worden heel concrete tips gegeven hoe onze medewerkers kunnen bijdragen aan het duurzaamheidsbeleid, met focus op de thema's afval, CO2 en welzijn van de medewerkers.

• **Carpoolen:** Wordt aangemoedigd als eenvoudige manier om CO_2-uitstoot te verminderen.

• **Hybridewagens:** Medewerkers worden aangespoord om zoveel mogelijk elektrisch te rijden met hybridewagens.

3. Energie-efficiëntie: minder verbruik, meer impact

Bij APK Group willen we minder energie verbruiken, zonder in te boeten op kwaliteit:

• **Materieel en voertuigen:** Nieuwe voertuigen krijgen standaard start-stop-systemen. Voertuigen onder Euro 5 worden vervangen door Euro 6 of elektrische alternatieven. Regelmatig onderhoud verlengt de levensduur en verlaagt het verbruik van ons materieel en voertuigen.

• **Gebouwen:** Maatregelen omvatten het opvolgen van het energieverbruik, afbouwen van mazoutgebruik, investeren in energiezuinige verwarming, ledverlichting met sensoren, aanpak van sluimerverbruik en verbetering van isolatie.

Acties 2025

Wij concentreren onze landspecifieke acties op België en Nederland. Luxemburg en Duitsland nemen we, gezien hun beperkte impact, mee in de groepsinitiatieven.

- Winteropleiding duurzaamheid in de vorm van een educatieve quiz met focus op CO2 en afval (België)
- Onboarding duurzaamheid voor elke werknemer (België)
- Uitgebreide onboarding duurzaamheid voor directie, managers en projectleiders (België)
- Pilots rond analyse verbruik brandstof van specifieke afdelingen (Business units) en presentatie van die resultaten op managementevent (België)
- Bandenspanningsactie bij managementevent en inzet bouwverlof (België)
- Maandelijkse updates en tips via nieuwsbrief (België en Nederland)



5.1.3. Doelstellingen

Wij hebben doelstellingen opgesteld om de uitstoot van broeikasgassen stap voor stap te verminderen. Deze zijn afgestemd op het Klimaatakkoord van Parijs[23] en de CO2-prestatieladder. Ze houden rekening met onze groeiambities en gelden voor al onze entiteiten. Het basisjaar voor deze doelstellingen is 2023.

- **Reductie van broeikasgasemissies in scope 1**
  Wij streven naar een jaarlijkse relatieve reductie van 4,2% in scope 1 ([24]), gemeten in ton CO_2-uitstoot per miljoen euro omzet (CO_2-intensiteit). Zo werken we aan een relatieve daling van 20% tegen 2028.

- **Elektriciteitsverbruik (scope 2)**
  Wij streven naar een volledige overstap naar 100% hernieuwbare elektriciteit tegen 2028, voor alle gebouwen waarvoor wij zelf het energiecontract beheren. (België en Nederland)

- **Scope 3-emissies**
  Voor scope 3 (de emissies in onze waardeketen) zetten wij in op een jaarlijkse reductie van 4,2% in indirecte emissies.

5.1.4. KPI's

Om onze voortgang op het vlak van klimaatverandering te monitoren, brengen wij jaarlijks een reeks kernindicatoren in kaart. Deze indicatoren geven inzicht in ons energieverbruik en onze CO2-emissies in scope 1, 2 en 3, zoals voorgeschreven door het GHG-protocol. De cijfers in deze sectie hebben betrekking op het jaar 2024.

[23] *Het Klimaatakkoord van Parijs is het internationaal klimaatakkoord uit 2015 waarin landen afspraken maken om de opwarming van de aarde te beperken tot ruim onder 2°C, met inspanningen om onder 1,5°C te blijven.*

[24] *Scope 1, 2 en 3 zijn categorieën van broeikasgasemissies volgens het GHG-protocol:*

Scope 1: directe emissies uit eigen activiteiten (eigen voertuigen, machines, verwarming)
Scope 2: indirecte emissies uit aangekochte energie
Scope 3: overige indirecte emissies in de waardeketen



5.1.4.1. Energieverbruik en -mix

Wij volgen ons energieverbruik en de samenstelling van onze energiemix nauwgezet op. Zo krijgen we inzicht in onze afhankelijkheid van fossiele energie en de vooruitgang richting een duurzamere energievoorziening. De cijfers in dit rapport hebben betrekking op het energieverbruik van alle processen die onder directe controle van APK Group vallen. Dit omvat brandstofverbruik van eigen voertuigen en machines (scope 1) en elektriciteitsverbruik van eigen gebouwen (scope 2).

	2024		2025	
Energiecategorie	Verbruik (MWh)	Aandeel in totaal	Verbruik (MWh)	Aandeel in totaal
Fossiele brandstoffen	62.196,60	98,07%	59.753,78	96,46%
Nucleaire energie	590,97	0,93%	1.117,05	1,80%
Hernieuwbare energie	631,58	1,00%	1.076,25	1,74%
Totaal energieverbruik	**63.419,15**	**100%**	**61.947,08**	**100%**

Tabel 1 Energieverbruik en energiemix van APK Group in 2024 en 2025, uitgedrukt in MWh.

5.1.4.2. CO2-emissies

Wij brengen jaarlijks onze uitstoot van broeikasgassen in kaart volgens het internationaal erkende GHG-protocol, waarbij we onderscheid maken tussen:

- **Scope 1:** directe uitstoot door eigen voertuigen, machines en verwarming.
- **Scope 2:** indirecte uitstoot door aangekochte elektriciteit.
- **Scope 3:** overige indirecte uitstoot in de waardeketen.

Voor APK Group werd in 2023 een nulmeting gedaan voor scopes 1, 2 en 3. Scope 3 werd vanaf 2024 verder verfijnd in subcategorieën.

APK Group	Prestaties				
Categorie (in ton CO2-eq)	**2023**	**2024**	**2025**	**2024-2025 %**	**2023-2025 %**
Scope 1-emissie	17.674,32	19.921,60	19.093,31	-4,16%	8,03%
Scope 2-emissies	310,88	445,13	737,83	65,76%	137,34%
Scope 3-emissies	106.311,71	99.433,32	101.517,73	2,10%	-4,51%

Tabel 2 Totale CO_2-emissies van APK Group, uitgedrukt in ton CO2-eq.

België	Prestaties			
Categorie (in ton CO2-eq)	**2023**	**2024**	**2025**	**2024-2025 %**
Scope 1-emissie	15.060,57	16.352,39	15.827,82	-3,21%
Scope 2-emissies	176,71	185,31	406,92	119,59%
Scope 3-emissies (totaal)	59.098,40	55.649,68	58.633,14	5,36%
Gekochte goederen en diensten		53.934,93	57.386,15	
Kapitaalgoederen		1.040,85	775,49	
Afvalverwerking		416,38	460,59	
Zakelijk reisverkeer		6,40	2,86	
Transport (upstream)		5,91	8,05	
Upstream leased assets		245,21	-	
Employee commuting		-	-	

Nederland	Prestaties			
Categorie (in ton CO2-eq)	**2023**	**2024**	**2025**	**2024-2025 %**
Scope 1-emissie	1.769,48	2.573,23	2.315,32	-10,02%
Scope 2-emissies	114,66	242,40	314,50	29,74%
Scope 3-emissies (totaal)	39.345,61	37.843,97	37.114,58	-1,93%
Gekochte goederen en diensten		37.386,76	36.167,66	
Kapitaalgoederen		-	568,00	
Afvalverwerking		166,38	213,38	
Zakelijk reisverkeer		1,08	0,01	
Transport (upstream)		289,75	21,63	
Upstream leased assets		-	143,90	

Duitsland	Prestaties			
Categorie (in ton CO2-eq)	**2023**	**2024**	**2025**	**2024-2025 %**
Scope 1-emissie	844,27	995,99	950,17	-4,60%
Scope 2-emissies	19,51	17,43	16,41	-5,85%
Scope 3-emissies (totaal)	7.867,72	5.939,67	5.770,01	-2,86%
Gekochte goederen en diensten		5.834,70	5.745,66	
Kapitaalgoederen		65,57	21,01	
Afvalverwerking		1,11	3,07	
Zakelijk reisverkeer		0,24	-	
Transport (upstream)		0,24	0,27	
Upstream leased assets		37,80	-	

Tabel 3 Scope 3-emissies per materiële categorie van APK Group

Scope 3-emissies vormen het grootste deel van onze uitstoot. Dit omvat de uitstoot verbonden aan alle ingekochte goederen en diensten die APK nodig heeft om de opdrachten uit te voeren en het bedrijf te runnen.

Een overzicht van de scope 3-emissies per categorie is weergegeven in Tabel 3. Andere categorieën zoals woon-werkverkeer, downstreamtransport of verwerking van verkochte producten zijn momenteel niet materieel of niet beschikbaar.

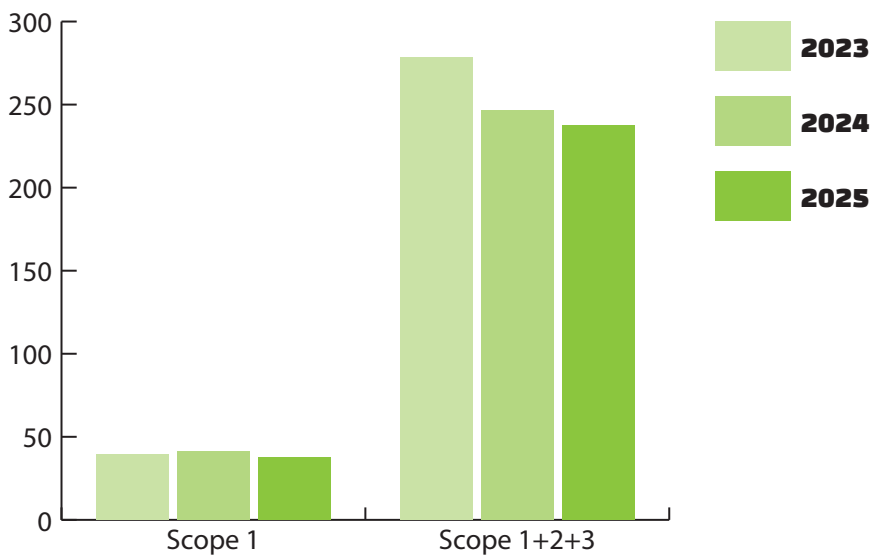
5.1.4.3. CO_2-intensiteit

Daarnaast berekenen wij jaarlijks onze CO_2-intensiteit: de uitstoot per miljoen euro netto-omzet. Dit helpt om de efficiëntie van onze organisatie te meten, los van de groei in activiteiten.

APK Group	2023	2024	2025
Omzet (MEUR)	*445,98*	*485,71*	*511,28*
CO2-intensiteit per netto omzet (ton CO2-eq/MEUR)			
Scope 1	*39,64*	*41,02*	*37,34*
Scope 1+2+3	*278,71*	*246,65*	*237,34*

Tabel 4 De CO2-intensiteit van APK Group.

CO2-intensiteit APK Group



In de bovenstaande grafieken zien we de evolutie van de CO2-intensiteit voor APK Group. Om deze beter te begrijpen bekijken we de evolutie per land versus de vooropgestelde doelstellingen.
Voor APK België, Nederland en Duitsland werd in 2023 een nulmeting gedaan voor scopes 1, 2 en 3.

België	2023	2024			2025		
Omzet (MEUR)	*261,09*	*300,09*			*311,03*		
CO2-intensiteit per netto-omzet (ton CO2-eq/MEUR)							
	2023 nulmeting	**2024 actueel**	**2024 doel**	**verschil**	**2025 actueel**	**2025 doel**	**verschil**
Scope 1	57,68	54,49	55,26	-1%	50,89	52,94	-4%
Scope 1 + 2 + 3	284,71	240,55	272,75	-12%	240,71	261,30	-8%

Nederland	2023	2024			2025		
Omzet (MEUR)	*155,36*	*155,27*			*169,17*		
CO2-intensiteit per netto-omzet (ton CO2-eq/MEUR)							
	2023 nulmeting	**2024 actueel**	**2024 doel**	**verschil**	**2025 actueel**	**2025 doel**	**verschil**
Scope 1	*11,39*	*16,57*	*10,91*	*52%*	*13,69*	*10,45*	*31%*
Scope 1 + 2 + 3	*265,38*	*261,86*	*254,23*	*3%*	*234,94*	*243,56*	*-4%*

Duitsland	2023	2024			2025		
Omzet (MEUR)	*29,53*	*30,35*			*30,76*		
CO2-intensiteit per netto-omzet (ton CO2-eq/MEUR)							
	2023 nulmeting	**2024 actueel**	**2024 doel**	**verschil**	**2025 actueel**	**2025 doel**	**verschil**
Scope 1	*28,59*	*32,82*	*27,39*	*20%*	*30,89*	*26,24*	*18%*
Scope 1 + 2 + 3	*295,68*	*229,09*	*283,26*	*-19%*	*219,00*	*271,36*	*-19%*

Tabel 5 De CO2-intensiteit van APK Group per land versus doel

In België werden de reductiedoelstellingen voor zowel scope 1 als voor de gecombineerde scopes 1, 2 en 3 in de jaren 2024 en 2025 gerealiseerd.

In Nederland werd de scope 1-doelstelling in 2024 niet behaald. Dit is hoofdzakelijk toe te schrijven aan de overname van een onderneming met een CO_2-intensiteit die hoger lag dan de vastgestelde nulmeting van 2023. Als gevolg hiervan lag de gerealiseerde uitstoot in 2024 circa 52% boven de vooropgestelde doelstelling. In 2025 is dit verschil verder afgenomen tot 31%, wat wijst op een duidelijke dalende trend.

In Duitsland werd de scope 1-doelstelling niet behaald. Het verschil ten opzichte van de doelstelling is echter beperkt afgenomen, wat wijst op een geleidelijke verbetering en een positieve evolutie in de CO2-prestaties.

6. Sociaal (Social)

6.1. ESRS S1 – Algemene beschrijving eigen werknemers:

Onze medewerkers vormen de ruggengraat van onze organisatie. Binnen onze kernactiviteiten vervullen zij uiteenlopende functies. In de business units voeren onze teams dagelijks technische en bouwgerelateerde werkzaamheden uit op werven. Daarnaast staan zij ook bij klanten thuis in voor specifieke opdrachten, zoals de installatie van meters voor nutsvoorzieningen. In de ondersteunende units werken voornamelijk bedienden die onze activiteiten faciliteren met administratieve, logistieke en beleidsmatige taken. Hun expertise bestrijkt onder meer warehousing, training, planning, veiligheid, duurzaamheid, HR, finance, legal en IT.

Tabellen 6 en 7 geven een overzicht van onze werknemerspool, uitgesplitst per gender en per land. De meerderheid van onze medewerkers is mannelijk, wat grotendeels te verklaren is door de aard van onze activiteiten in de infrastructuursector. In de supporting units is de genderverdeling evenwichtiger. Deze gegevens bieden een transparant en gedetailleerd beeld van onze personeelsstructuur en vormen de basis voor ons werknemersbeleid.

	2024			2025		
Gender	**Aantal werknemers**	**%**	**FTE's**	**Aantal werknemers**	**%**	**FTE's**
Man	2.008	89,76	1.951,75	2049	88,78	2.015,28
Vrouw	229	10,24	207,00	259	11,22	240,07
Totaal	**2.237**	**100**	**2.158,75**	**2308**	**100**	**2257,35**

Tabel 6 Aantal werknemers per land

	2024			2025		
Land	**Aantal werknemers**	**%**	**FTE's**	**Aantal werknemers**	**%**	**FTE's**
België	1.542	68,93	1.523,25	1570	68,02	1555,39
Nederland	455	20,34	416,85	484	20,97	454,4
Duitsland	240	10.73	218,65	254	11,01	247,56
Totaal	**2.237**	**100**	**2.158,75**	**2308**	**100**	**2257,35**

Tabel 7 Aantal werknemers per gender



In de volgende secties gaan we dieper in op drie essentiële pijlers van ons sociaal beleid voor onze eigen werknemers:

- **Veiligheid en gezondheid (Sectie 6.2)**
- **Werkomstandigheden (Sectie 6.3)**
- **Opleiding en training (Sectie 6.4)**

Deze thema's zijn onlosmakelijk verbonden met onze ambitie om een aantrekkelijke, veilige en toekomstgerichte werkgever te zijn. Elk onderdeel wordt onderbouwd met een beleid, concrete maatregelen, doelstellingen en prestaties (KPI's).

6.2. Veiligheid en gezondheid eigen werknemers[25, 26]:

6.2.1. Beleid

Wij zetten ons in voor het waarborgen van veiligheid, gezondheid en welzijn van alle medewerkers en betrokkenen. Dit beleid is een essentieel onderdeel van onze duurzaamheidsstrategie.

Ons beleid is gericht op de volgende zaken:

- Vitaliteit van medewerkers
- Naleving van veiligheidsvoorschriften
- Actieve melding van gevaarlijke situaties
- Beperking van incidenten en hinder
- Naleving van wet- en regelgeving

Om dit te realiseren, voorzien wij continue **opleidingen** en investeren wij in een hoog **veiligheidsbewustzijn en participatie van onze werknemers.** Onze hiërarchische lijn en onze preventieadviseurs voeren regelmatig werfbezoeken uit en geven gericht advies over mogelijke verbeteringen. Wij maken gebruik van een **dynamisch risicobeheersingssysteem** dat ons in staat stelt om risico's proactief te identificeren, te evalueren en te beheersen.

Dit beleid is van toepassing op alle **activiteiten, locaties en medewerkers** van APK Group, evenals op onze partners. Elke business unit is verantwoordelijk voor het waarborgen van veiligheid en gezondheid, ondersteund door onze preventieadviseurs. De managing board en de nationale directies dragen de eindverantwoordelijkheid.

Ons beleid wordt ondersteund door externe standaarden zoals VCA**, VCA*, VCA-P, ISO9001, ISO27001, BRL7000 en de Safety Culture Ladder[27], met bijbehorende werkplekinspecties, risicoanalyses en Laatste Minuut Risico Analyses.

6.2.2. Maatregelen

Om de risico's op het vlak van veiligheid en gezondheid te beperken, nemen wij een breed pakket aan maatregelen:

- **Opleidingen:** Wij bieden vaktechnische en veiligheidstrainingen aan via de Q-groep[28] in België en de praktijkschool in Nederland, dan wel via samenwerkingsverbanden met opleidingsinstanties. Nieuwe medewerkers ontvangen vanaf hun eerste werkdag een functiegerichte introductiefiche met veiligheidsrichtlijnen, zodat zij vanaf de start van hun tewerkstelling goed geïnformeerd zijn. Bovendien werken wij samen met gespecialiseerde opleidingsinstellingen, waardoor medewerkers opgeleid worden in specifieke technieken die aansluiten bij hun functie en werkomgeving.

[25] *ESRS S1*

[26] *Onder eigen medewerkers verstaan wij iedereen die op onze payroll staat of onder zelfstandig statuut voor APK Group werkt. In de tabellen en KPI-rapportages nemen wij uitsluitend de werknemers mee die op de payroll staan.*

[27] *VCA, VCA*, VCA-P, ISO9001, ISO27001, BRL7000 en de Safety Culture Ladder zijn erkende normen en certificeringssystemen die bijdragen aan een veilige, kwaliteitsvolle en duurzame werkomgeving. VCA (Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Aannemers) en haar varianten richten zich op veiligheidsmanagement. ISO9001 is een internationale norm voor kwaliteitsmanagement, ISO27001 voor informatiebeveiliging. BRL7000 is een beoordelingsrichtlijn voor milieukundige werkzaamheden. De Safety Culture Ladder beoordeelt het veiligheidsbewustzijn binnen organisaties en stimuleert een proactieve veiligheidscultuur.*

[28] *De Q Groep is een externe opleidingspartner in België die vaktechnische en veiligheidstrainingen aanbiedt.*



• **Sensibilisering:** We organiseren maandelijks korte, praktische veiligheidsbesprekingen op de werkvloer (toolboxmeetings) en kwartaalcampagnes rond veiligheidsthema's, zodat veiligheid voortdurend onder de aandacht blijft. Daarnaast versterken interactieve safety scenes[29] en onze mascotte 'Smart-Guy' de impact van deze acties, waardoor medewerkers op een toegankelijke manier worden aangesproken. Verder zijn veiligheidsvergaderingen en instructiemomenten structureel ingebed in onze werking, wat bijdraagt aan een consistente veiligheidsaanpak.

• **Veiligheidsapp:** via de Qooling-app in België en Nederland voeren we werkplekinspecties, schademeldingen en toolboxmeetings digitaal uit. De app is toegankelijk voor alle betrokken functies, van preventieadviseurs tot uitvoeringsverantwoordelijken.

• **Werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's):** elke medewerker ontvangt vanaf zijn eerste werkdag aangepaste werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen, afgestemd op de werkomstandigheden en veiligheidsnormen.

• **Weerbaarheidstrainingen:** in België en Nederland bieden we trainingen aan om medewerkers te leren omgaan met agressie en weerstand, zodat zij zich veilig en zeker voelen in uitdagende situaties.

• **Werfbezoeken:** preventieadviseurs en leden van de hiërarchische lijn voeren frequente werfbezoeken uit om risico's vroegtijdig te detecteren en naleving van veiligheidsvoorschriften te garanderen. Leden van het CPBW[30] nemen hieraan deel. Deze bezoeken dragen bij aan veilig én duurzaam werken.

Acties 2025

Wij concentreren onze landspecifieke acties op België. Nederland, Luxemburg en Duitsland nemen we, gezien hun beperkte impact, mee in de groepsinitiatieven.

Opzet van welzijnsprogramma "APK Fits Together" voor België o.l.v. HR en marketing, dat inzet op het fysiek en mentaal welzijn van onze medewerkers, met gerichte initiatieven voor een gezonde werkomgeving.

6.2.3. Doelstellingen

Wij streven naar een structurele verbetering van onze veiligheidsprestaties. Binnen APK België maken wij gebruik van een risicobeheersingssysteem met volgende meetbare KPI's: kwaliteit (Q), veiligheid (V), uitbatingsschade (SU), voertuigschade (SV), en hinder, imago en milieu (X). Het aantal arbeidsongevallen en incidenten wordt continu gemonitord in België en Nederland.

Om onze beleidsdoelstellingen te realiseren, hebben wij vier **SMART-doelstellingen**[31] vastgelegd:

• Wij streven naar een **jaarlijkse reductie van 20% in de ernstgraad**[32] van arbeidsongevallen, met 2023 als referentiejaar.

• Wij streven naar een **jaarlijkse reductie van 20% in de frequentiegraad**[33] van arbeidsongevallen, met 2023 als referentiejaar.

• Elke **preventieadviseur** van APK **België** voert minimaal **50 werfbezoeken per jaar** uit.

• Elk **directielid** van APK **België** voert minimaal **4 werfbezoeken per jaar** uit.

Voor Nederland en Duitsland streven wij ernaar om in 2026 gelijkaardige meetbare doelstellingen te formuleren, afgestemd op de lokale context.

[29] *Interactieve safety scenes zijn veiligheidssituaties die gebruikt worden tijdens vergaderingen om bewustwording te verhogen.*

[30] *Het CPBW is een wettelijk orgaan in België dat advies geeft over onder andere welzijnsmaatregelen op de werkvloer.*

[31] *SMART-doelstellingen zijn doelstellingen die voldoen aan vijf criteria: Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden. Deze structuur helpt om duidelijke, haalbare en controleerbare doelen te formuleren.*

[32] *De ernstgraad is de verhouding van het aantal werkelijk verloren kalenderdagen, vermeerderd met het aantal dagen forfaitaire ongeschiktheid, tot het aantal uren blootstelling aan het risico, vermenigvuldigd met 1.000 (om een werkbaar cijfer te krijgen).*

[33] *De frequentiegraad is de verhouding van het totale aantal ongevallen (op de arbeidsplaats) met de dood of een volledige ongeschiktheid van ten minste een dag tot gevolg, de dag van het ongeval niet meegerekend, tot het aantal uren blootstelling aan het risico, vermenigvuldigd met 1 000 000 (om een werkbaar cijfer te krijgen).*



6.2.4. KPI's

Wij monitoren continu onze prestaties op het vlak van veiligheid en gezondheid. Daarbij brengen we het aantal arbeidsongevallen, sterfgevallen, verloren dagen[34] en ernst- en frequentiegraad in kaart.

	2024		2025	
Land	**Arbeidsongevallen**	**Sterfgevallen**	**Arbeidsongevallen**	**Sterfgevallen**
België	59	0	33	0
Nederland	9	0	12	0
Duitsland	4	0	3	0
Totaal	**72**	**0**	**48**	**0**

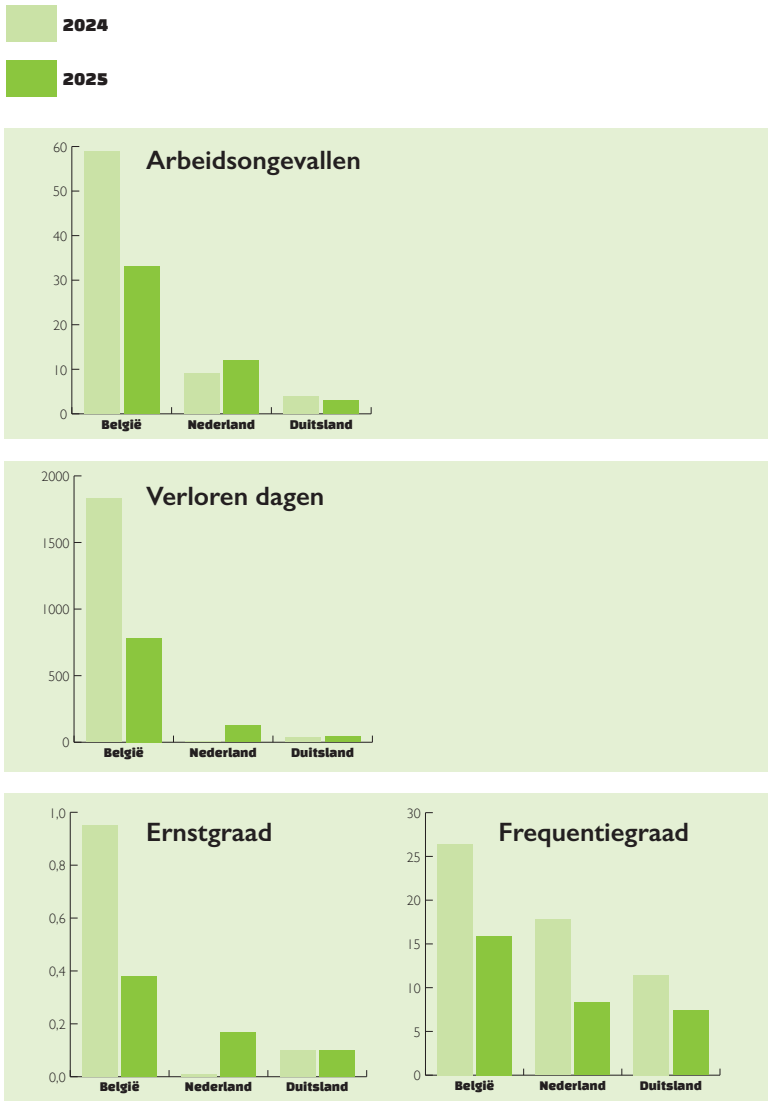
Tabel 8 Aantal arbeidsongevallen en sterfgevallen.

	2024	2025
Land	**Verloren dagen**	
België	1.831	783
Nederland	7	124
Duitsland	36	42
Totaal	**1.874**	**949**

Tabel 9 Aantal verloren dagen door letsel en overlijden als gevolg van arbeidsongevallen, beroepsziekten en sterfgevallen. .

	2024		2025	
Land	**Ernstgraad**	**Frequentiegraad**	**Ernstgraad**	**Frequentiegraad**
België	0,95	26,43	0,38	15,92
Nederland	0,01	17,81	0,17	8,28
Duitsland	0,1	11,43	0,1	7,38

Tabel 10 Ernstgraad en frequentiegraad.



[34] *Aantal dagen verloren door verwondingen, ongevallen, dodelijke incidenten of ziekte.*



6.3. ESRS S1 – Werkomstandigheden eigen werknemers:

6.3.1. Beleid

De speerpunten van ons beleid zijn als volgt:

- **Werk-privé balans:** We sensibiliseren en waarborgen het recht op deconnectie.
- **Retentie:** Wij zetten in op zorgvuldige rekrutering, jaarlijkse functionerings- en evaluatiegesprekken, vertrouwenspersonen en exitgesprekken.
- **Onboarding:** We zorgen voor persoonlijke begeleiding.
- **Collectieve onderhandelingen en sociale dialoog:** Wij stimuleren inspraak via ondernemingsraden, vakbonden en het CPBW.

Dit beleid maakt deel uit van ons bredere bedrijfsbeleid en is van toepassing op **alle activiteiten, locaties** en **medewerkers** van APK Group, evenals op **partners**. Elke *business unit*,wordt aangestuurd door een *business unit manager* (BUM), is verantwoordelijk voor het waarborgen van duurzame werkomstandigheden, ondersteund door onze HR-afdeling, een finance business partner en nationale directies.

We streven naar **continue verbetering** door werkprocessen en samenwerking te optimaliseren. Feedback van medewerkers wordt actief opgevolgd en vertaald naar concrete acties, zodat we blijven inspelen op veranderende noden en verwachtingen.

6.3.2. Maatregelen

Om duurzame werkomstandigheden te bevorderen, nemen wij gerichte maatregelen op vier domeinen: werk-privébalans, retentie, onboarding en sociale dialoog. Deze acties zijn afgestemd op de context in België, Nederland en Duitsland.

- **Werk-privébalans:** Wij waarborgen het recht op deconnectie via een collectieve arbeidsovereenkomst in België, waarbij werknemers buiten hun uurrooster niet verplicht bereikbaar zijn. In Nederland wordt dit beleid momenteel verder uitgewerkt. Daarnaast sensibiliseren wij medewerkers over digitaal gedrag en voeren wij regelmatig welzijnsonderzoeken uit. We staan flexibel tegenover loopbaanonderbreking en deeltijds werk, en voorzien (als de functie dit toelaat) maximaal één thuiswerkdag per week. Op die manier combineren we duidelijke afspraken met ruimte voor individuele behoeften, zodat medewerkers hun werk en privéleven beter in balans kunnen houden.
- **Retentie:** Wij hechten veel belang aan het behouden van gemotiveerde en betrokken medewerkers. Daarom selecteren wij onze werknemers zorgvuldig, voeren wij jaarlijks evaluatie- en functioneringsgesprekken en voorzien wij aanspreekpunten voor hun bezorgdheden. Bij ziekte of afwezigheid organiseren wij verzuimgesprekken, terwijl exitgesprekken en HR-analyses ons helpen om vertrekredenen beter te begrijpen. Bovendien voorzien wij attenties bij feestdagen, organiseren wij tweejaarlijks familiedagen en sturen wij tevredenheidsenquêtes uit.
- **Onboarding:** Nieuwe medewerkers krijgen een functiegericht traject al vóór hun eerste werkdag. In België ontvangen zij onboarding-materiaal en en wordt een mentor toegewezen. In Nederland gebeurt opvolging tijdens de proeftijd. Nieuwe medewerkers worden voortaan ook geïnformeerd over het duurzaamheidsbeleid. In Duitsland en Luxemburg dient dit nog verder uitgewerkt te worden.
- **Sociale dialoog:** Binnen APK Group stimuleren we actieve betrokkenheid en dialoog met onze medewerkers. In België verloopt dit via ondernemingsraden, vakbonden en het CPBW, terwijl in Nederland en Duitsland de ondernemingsraad deze rol vervult. Via deze overlegstructuren krijgen werknemers inspraak in het personeelsbeleid, de arbeidsorganisatie en de welzijnsmaatregelen.



6.3.3. Doelstellingen

Wij streven ernaar werkomstandigheden te creëren die welzijn, betrokkenheid en stabiliteit bevorderen. Daarom zetten wij in op duidelijke opvolging en verbetering van onze processen:

- We voorzien voor **elke medewerker minstens één evaluatie- of functioneringsgesprek per jaar**.
- We zorgen ervoor dat **elke medewerker een onboarding-traject** doorloopt, individueel of in groep.
- We **meten** de retentiegraad en het ziekteverzuim in alle landen op uniforme wijze:
    - **Retentiegraad:** het aantal medewerkers dat na één jaar nog in dienst is ten opzichte van het totaal aantal vaste medewerkers eind vorig jaar.
    - **Ziekteverzuim:** het aantal geboekte ziekte-uren per persoon afgezet tegen het contractueel aantal uren.
- Vanaf 2026 bepalen we op basis van nieuwe sectorinformatie haalbare doelen voor retentie en ziekteverzuim.

6.3.4. KPI's

Wij volgen onze werkomstandigheden op via een aantal kernindicatoren die inzicht geven in de betrokkenheid, de stabiliteit en het welzijn van onze medewerkers. Daarbij kijken we onder meer naar de mate van sociale dialoog, adequate lonen[35], de toegang tot sociale bescherming[36] en werk-privébalans.

6.3.4.1. Collectieve onderhandelingen en sociale dialoog

Het percentage werknemers dat onder een collectieve arbeidsovereenkomst valt is in 2025 gestegen naar 92%. [37] In 2024 viel 82% van onze werknemers onder een collectieve arbeidsovereenkomst. In België is dit 100%, in Nederland 64% en in Duitsland zijn er momenteel geen cao's van toepassing. In alle landen wordt inspraak georganiseerd via ondernemingsraden of vakbondsvertegenwoordiging. Deze verdeling is weergegeven in Tabel 11.

Dekkingsgraad	Werknemers – EER
0-19%	Duitsland
20-39%	-
40-59%	-
60-79%	Nederland
80-100%	België

Tabel 11 Percentage werknemers gedekt door cao's.

6.3.4.2. Adequate lonen

Alle werknemers van APK Group ontvangen minstens het nationale minimumloon. Elke werknemer heeft toegang tot een HR Business Partner[38] voor sociale ondersteuning, voorschotten op loon en andere hulpvragen.

6.3.4.3. Sociale bescherming

Alle 2.308 werknemers van APK Group genieten van sociale bescherming via nationale wetgeving. Dit omvat bescherming bij ziekte, werkloosheid, arbeidsongevallen, invaliditeit, ouderschapsverlof en pensioen.

[35] *Een adequaat loon is een loon dat minstens gelijk is aan het nationale minimumloon en voldoende is om van te leven.*

[36] *Sociale bescherming is geregeld door wettelijke voorzieningen zoals ziekteverzekering, werkloosheidsuitkering, pensioen en ouderschapsverlof.*

[37] *Dit komt doordat cao's in Duitsland enkel van toepassing zijn wanneer een werkgever lid is van een relevante werkgeversvereniging of wanneer de cao expliciet wordt toegepast. Binnen APK Group Duitsland is dat momenteel niet het geval. Arbeidsvoorwaarden worden er eerder op bedrijfsniveau geregeld, met inspraak via ondernemingsraden in plaats van vakbonden.*

[38] *De HR Business Partner is de personeelsverantwoordelijke die medewerkers ondersteunt bij vragen rond loon, welzijn en loopbaan.*



6.3.4.4. Werk-privébalans

Alle werknemers hebben recht op verlof om gezinsredenen via sociaal beleid, cao's of nationale wetgeving. Retentiegraad en het ziekteverzuim worden systematisch gemeten en geanalyseerd. Vanaf 2026 verzamelen wij bijkomende data over het percentage werknemers dat effectief verlof om gezinsredenen opneemt, met een uitsplitsing naar gender.

6.4. ESRS S1 – Opleiding en training eigen werknemers:

6.4.1. Beleid

Wij zetten ons in om de professionele groei van onze medewerkers structureel te ondersteunen. **Opleiding** en **persoonlijke ontwikkeling** vormen een cruciaal duurzaamheidsthema binnen APK Group. Om hier gericht op in te zetten, hebben wij een specifiek beleid rond opleiding en ontwikkeling opgesteld. We stimuleren een leeromgeving waarin groei, samenwerking en innovatie centraal staan, en moedigen experimenten en nieuwe ideeën actief aan.

Onze speerpunten zijn:

- **Technische en veiligheidstraining:** Wij voorzien in gerichte opleidingen om medewerkers veilig en vakkundig te laten werken.

- **Leiderschaps- en managementtraining:** Wij ondersteunen medewerkers in het ontwikkelen van leidinggevende en projectmatige vaardigheden.

- **Communicatie en samenwerking:** Wij versterken de soft skills[39] die nodig zijn voor effectieve samenwerking met collega's, klanten en stakeholders.

- **Inclusieve opleidingstrajecten:** Wij begeleiden medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt en anderstaligen via individuele coaching.

- **Welzijn:** Wij creëren ruimte voor mentale en fysieke ontspanning, en optimaliseren werkprocessen om werkdruk te verlagen.

- **Technologie en innovatie:** Wij voorzien opleidingen rond nieuwe technologieën en trends in de sector.

- **Rendabiliteit:** Wij stemmen opleidingsmomenten af op de operationele noden van het bedrijf, met aandacht voor timing, locatie en weersomstandigheden. We maken daarbij steeds meer gebruik van interne opleidingen en e-learnings[40].

Dit beleid maakt deel uit van ons bredere bedrijfsbeleid en is van toepassing op **alle medewerkers** van APK Group, in België, Nederland en Duitsland. Het beleid wordt gedragen door de managing board, de nationale directies en de HR-manager. We ontwikkelden het beleid intern, zodat het optimaal aansluit bij de noden van onze mensen en onze strategische doelstellingen. Via regelmatige evaluaties en aanpassingen zorgen we ervoor dat het beleid actueel blijft en afgestemd is op sectorontwikkelingen en individuele ambities.

[39] *Soft skills zijn persoonlijke vaardigheden zoals communicatie, samenwerking, flexibiliteit en probleemoplossend vermogen.*

[40] *E-learnings zijn digitale leertrajecten die medewerkers zelfstandig kunnen volgen via een online platform.*

6.4.2. Maatregelen

Wij nemen gerichte maatregelen om de professionele groei van onze medewerkers te ondersteunen en hun inzetbaarheid te versterken binnen een veranderende werkomgeving. Deze acties zijn afgestemd op individuele noden, functieprofielen en strategische doelstellingen van de organisatie.

Onze maatregelen omvatten:

- **Beoordelingen:** We evalueren de huidige vaardigheden, ervaring en interesses van medewerkers om hun potentieel voor taakheroriëntatie te bepalen. In de toekomst koppelen we deze beoordeling aan functieprofielen in België, Nederland en Duitsland.

- **Job matching:** We matchen medewerkers met nieuwe of andere vacatures binnen de organisatie die aansluiten bij hun profiel. Op basis daarvan stellen we een persoonlijk opleidingsplan op.

- **Opleiding:** We voorzien opleidingen en ondersteuning om medewerkers te helpen bij de overgang naar een nieuwe rol. Technische opleidingen worden aangeboden via KAM en risicobeheer.

- **Ondersteuning:** We bieden voortdurende coaching en begeleiding om medewerkers te helpen slagen in hun nieuwe functie en zich comfortabel te voelen bij de verandering.

- **Young potentials masterclass:** We organiseren een jaartraject met modules voor medewerkers met leiderschapspotentieel, actief in België en Nederland.

- **Mentorschap:** We koppelen nieuwe medewerkers aan een mentor die hen begeleidt op de werkvloer en toegang geeft tot het interne netwerk. Dit gebeurt in België, Nederland en Duitsland.

- **Bouw In Groei Baan (BIB)[42]:** In België bieden we medewerkers jonger dan 27 jaar en minder dan één jaar in dienst een persoonlijk opleidingsplan aan gedurende de eerste 18 maanden.

- **Individuele Beroepsopleiding (IBO)[43]:** In België en Duitsland leiden we werkzoekenden op via een traject van 1 tot 6 maanden, met een persoonlijk opleidingsplan en directe werkervaring.

- **Duaal leren:** We combineren leren op school en op de werkvloer voor jongeren in België en Nederland, in samenwerking met onderwijsinstellingen.

- **Leertraject monteurs (Nederland):** In Nederland organiseren we opleidingen voor toekomstige monteurs in samenwerking met Q-Academy en het Koning Willem I College.

- **Opleidingen op eigen initiatief:** Medewerkers kunnen buiten de werkuren opleidingen volgen op eigen initiatief, met financiële ondersteuning van APK Group.

Acties in 2025

Wij concentreren onze landspecifieke acties op België. Nederland, Luxemburg en Duitsland nemen we, gezien hun beperkte impact, mee in de groepsinitiatieven.

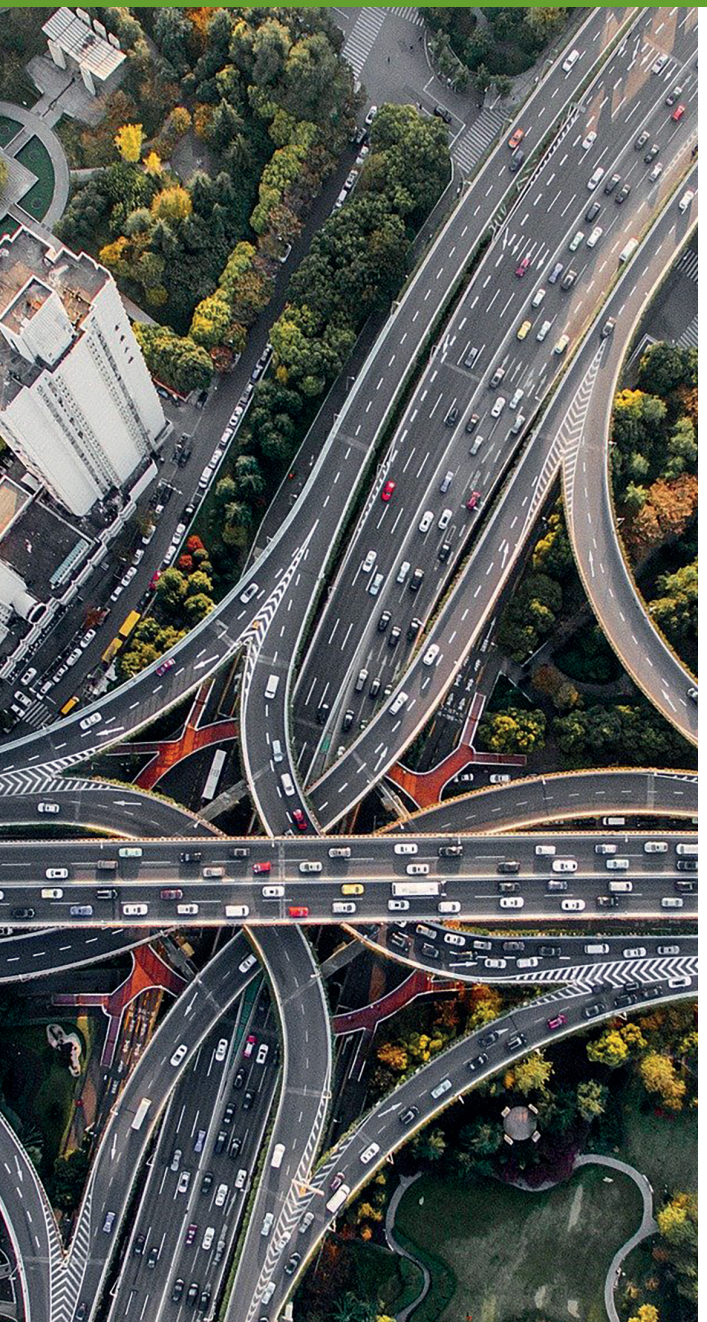
- Winteropleiding duurzaamheid in de vorm van een educatieve quiz met focus op CO2 en afval (BE)

- Onboarding duurzaamheid voor alle werknemers (BE)

- Uitgebreide onboarding duurzaamheid voor directie, managers en projectleiders (BE)

[42] *Een BIB-traject is een opleidingsprogramma binnen de bouwsector dat inzet op groei en ontwikkeling van medewerkers.*

[43] *IBO staat voor Individuele Beroepsopleiding, een gesubsidieerd traject waarbij een werkzoekende opgeleid wordt binnen een bedrijf.*



6.4.3. Doelstellingen

Om onze ambities rond opleiding en ontwikkeling waar te maken en de voortgang meetbaar te maken, hebben wij concrete doelstellingen geformuleerd. Wij streven ernaar om elke medewerker jaarlijks een beoordelingsmoment te bieden, waarbij opleidingsbehoeften systematisch in kaart worden gebracht en omgezet in concrete opleidingsacties in België, Nederland en Duitsland.

- In **België** waarborgen wij dat elke medewerker het minimumaantal opleidingsdagen per jaar ontvangt, conform het toepasselijke paritair comité[44].

- In **Duitsland** voorzien wij vijf opleidingsdagen per werknemer per jaar, ook voor opleidingen die niet rechtstreeks gelinkt zijn aan de functie.

- In **Nederland** worden opleidingen afgestemd op de jaarlijkse beoordeling, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen noodzakelijke opleidingen voor veiligheid en gewenste opleidingen voor persoonlijke groei.

6.4.4. KPI's

Wij brengen jaarlijks het aantal opleidingsuren per medewerker in kaart, uitgesplitst per land en gender. Deze indicatoren geven inzicht in onze inzet op professionele ontwikkeling en helpen ons om het opleidingsbeleid verder te verfijnen.

Voor meer informatie, zie **Tabel 12**. We streven ernaar om deze data verder te uniformiseren en uit te breiden. In 2026 rapporteren we bijkomende informatie over het aantal evaluatie- en functioneringsgesprekken, het aantal gesprekken per medewerker en de genderverdeling binnen de opleidingsdata. Zo kunnen we onze inspanningen beter afstemmen op de noden van onze medewerkers in België, Nederland en Duitsland.

Aantal opleidingsuren per persoon

België	**2024**	**2025**
Man	11,32	20,20
Vrouw	16,31	16,03
Nederland	**2024**	**2025**
Man	16,62	16,07
Vrouw	19,55	31,25
Duitsland	**2024**	**2025**
Man	35,18	12,89
Vrouw	143,43	7,24

Tabel 12 Aantal opleidingsuren in 2024 vs 2025.

[44] *Het Paritair comité is een overlegorgaan in België dat per sector afspraken maakt over arbeidsvoorwaarden, waaronder het recht op opleiding.*

7. Bestuur (Governance)

7.1. ESRS G1 – Zakelijk gedrag

Goed bestuur is een kernonderdeel van onze duurzaamheidsstrategie. Door een integere, transparante en toekomstgerichte bedrijfsvoering realiseren we duurzame impact, beheersen we risico's en behouden we het vertrouwen van stakeholders. Onze aanpak volgt de Europese rapportagestandaard **ESRS G1 – Zakelijk gedrag**, wat zorgt voor gestructureerde en controleerbare rapportering.

Beleid en Principes

Onze governance rust op drie pijlers: deugdelijk bestuur, eerlijk zakendoen en duurzame klantenrelaties. Deze zijn verankerd in:

- **Gedragscode**[45]**:** Richtlijnen voor medewerkers, dienstverleners en onderaannemers rond wet- en regelgeving, belangenconflicten, correcte administratie en respectvolle arbeidsrelaties. Meldingen van inbreuken kunnen via Ethics Alert[46]''.

- **Fraude- en integriteitspolicy**[47]**:** Preventie van fraude en corruptie via o.a. het vierogenprincipe[48], goedkeuringsflows en steekproefcontroles. Meldingen verlopen via de Ethics Alert en worden onderzocht door het Audit & Risk Comité.

- **Klokkenluidersregeling**[49]**:** Volledige bescherming tegen represailles, vertrouwelijke behandeling en duidelijke procedures.

- **Privacybeleid**[50]**:** Conform GDPR, met focus op veilige verwerking van persoonsgegevens en bewustmaking van medewerkers.

- **Leveranciersrelaties:** Leveranciers worden jaarlijks geëvalueerd op duurzaamheid en ethiek.

Acties en Toekomst

- Opleidingen en communicatie om integriteit en privacybewustzijn te versterken.

- Verbetering meldkanalen en bekendheid van procedures.

Nieuwe methodologie voor opvolging van betalingstermijnen en juridische stappen bij laattijdige betalingen.



[45] *Een gedragscode is een document met richtlijnen voor correct en ethisch gedrag binnen de organisatie, van toepassing op medewerkers, dienstverleners en onderaannemers.*

[46] *Ethics Alert is een intern meldkanaal voor het rapporteren van vermoedelijke inbreuken op de gedragscode of andere integriteitskwesties..*

[47] *Een fraude- en integriteitspolicy is een beleidsdocument dat richtlijnen geeft om fraude, corruptie en ongewenst gedrag te voorkomen en een cultuur van integriteit te bevorderen.*

[48] *Het vier-ogen-principe is een procedure waarbij belangrijke beslissingen of handelingen altijd door minstens twee personen worden gecontroleerd, om fouten of fraude te voorkomen..*

[49] *Klokkenluidersbescherming omvat maatregelen die bescherming bieden aan personen die te goeder trouw misstanden melden, zoals vertrouwelijkheid en bescherming tegen represailles.*

[50] *Een privacybeleid geeft richtlijnen voor het verzamelen, verwerken en beschermen van persoonsgegevens, in overeenstemming met de GDPR-wetgeving.*



8. Conclusie

Met dit rapport zetten wij een belangrijke stap in het verankeren van duurzaamheid binnen onze organisatie. We hebben onze visie, strategie en acties helder uiteengezet, en geven inzicht in de voortgang die we hebben geboekt. De integratie van duurzaamheid in onze bedrijfsvoering is geen eindpunt, maar een continu proces van leren, verbeteren en samenwerken.

Wij geloven dat transparantie en betrokkenheid de sleutel zijn tot duurzame vooruitgang. Daarom blijven we investeren in datakwaliteit, stakeholderdialoog en interne bewustwording. Onze ambities zijn stevig verankerd in onze S.M.A.R.T.-strategie en worden gedragen door alle lagen van de organisatie.

Samen met onze medewerkers, klanten, leveranciers en andere partners bouwen wij verder aan slimme en duurzame steden. We nodigen iedereen uit om mee te denken, mee te doen en mee te bouwen aan een toekomst waarin duurzaamheid vanzelfsprekend is.

APK Group | Haltstraat 50 | 3900 Pelt | 011 800 100 | duurzaamheid@apkgroup.eu

Voor dit rapport kozen we voor ecologisch papier, milieuvriendelijke inkt en een beperkte oplage om onze milieu-impact te minimaliseren