



2021

**DUURZAAMHEIDS-
VERSLAG**

Inhoudsopgave

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen bij Tessenderlo Group	3
Methode en periode van verslaggeving	4
Materialiteitsanalyse	7
CSR	9
Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties	10
Onze SDG's (Sustainable Development Goals of the United Nations)	11
Onze medewerkers	13
De attitudes die we delen, als groep	13
De leidende principes die we delen, als groep	14
Ontwikkeling van Human Resources voor duurzame groei	17
Training en talentmanagement	19
Veiligheid en gezondheid	20
Resultaten op het gebied van veiligheid en gezondheid	23
Sociale activiteiten	24
Onze planeet	25
Every Molecule Counts	25
Milieu	26
Innovatie	29
Crop Vitality en Tessenderlo Kerley International	31
NovaSource	31
PB Leiner	32
Akiolis	33
DYKA Group	34
Kuhlmann Europe	35
Moleko	36
T-Power	37
Een aantal initiatieven binnen de groep	38
Onze gemeenschap	39
KPI's	42
Sociale metriek	42
Milieumetriek	46
GRI-index	48

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen bij Tessengerlo Group

Duurzaamheid en een langetermijnfocus zijn al meer dan 100 jaar een terugkerend thema in de geschiedenis van onze onderneming. Of het nu gaat om de producten of de oplossingen die we aanbieden of om de manier waarop we ze produceren, de zorg voor onze planeet en voor haar bronnen staat centraal in al onze activiteiten. Ons doel is om succesvolle bedrijven uit te bouwen in aantrekkelijke markten wereldwijd, waar groeipotentieel aanwezig is en waar we kunnen helpen met het ontwikkelen van oplossingen voor mega-uitdagingen. Omdat we ervan overtuigd zijn dat Every Molecule Counts.

We streven ernaar ook in de toekomst onze inspanningen voort te zetten om een verantwoordelijke en duurzame onderneming te blijven en zo de relatie met onze stakeholders verder te versterken. Onze belangrijkste stakeholders zijn onze medewerkers, onze klanten en aandeelhouders, naburige gemeenschappen, overheden en regelgevende instanties, vakbonden en leveranciers. Met de publicatie van dit duurzaamheidsverslag willen we onze duurzaamheidsinspanningen tijdens 2021 transparanter maken voor onze omgeving.

Bij de uitbouw van onze groep focussen we duidelijk op landbouw en voedingsmiddelen, waterbeheer en het upcyclen van bijproducten en op een zorgvuldig geselecteerde keuze van gespecialiseerde industriële toepassingen, waarbij onze expertise ons in staat stelt beter gebruik te maken van hulpbronnen. Wij zijn optimistisch over onze mogelijkheden om waarde te creëren in dit nieuwe tijdperk voor voeding, energie en recycling.

Duurzaamheid en Corporate Social Responsibility (maatschappelijk verantwoord ondernemen, 'CSR') vormen een onlosmakelijk deel van de strategie en dagelijkse activiteiten van Tessengerlo Group. Dit houdt onder meer in dat we voortdurend moeten beslissen, handelen en investeren met het oog op de toekomst. Wij zijn ervan overtuigd dat onze inspanningen op het vlak van duurzaamheid bijdragen om sterke relaties met onze stakeholders op te bouwen. Deze inspanningen stellen ons bovendien in staat om nieuw talent aan te trekken en te behouden en tegelijkertijd een impuls te geven aan innovatie. Tessengerlo Group wil voldoen aan de verwachtingen van zowel onze huidige als onze toekomstige stakeholders en wil waarde creëren voor onze onderneming op lange termijn.

Tessengerlo Group heeft resoluut gekozen voor een duurzaam productieproces, dat blijkt geeft van maximaal respect voor de mens, onze planeet en de gemeenschap. Daarom focust Tessengerlo Group in dit verslag op de volgende drie belangrijke pilaren:

Onze medewerkers

Bij Tessengerlo Group investeren we voortdurend in onze medewerkers.

Onze planeet

Bij Tessengerlo Group doen we er alles aan om de impact van onze activiteiten op onze planeet te beperken, door op een duurzame manier te denken, te beslissen en te handelen.

Onze gemeenschap

Tessengerlo Group werkt actief samen met de omgeving waarin we leven en we streven ernaar om te voldoen aan de verwachtingen van onze stakeholders in de gemeenschappen en omgevingen waarin we werken en leven.

Methode en periode van verslaggeving

In dit duurzaamheidsverslag geven we een overzicht van de meest relevante doelstellingen, inspanningen en resultaten op het gebied van duurzaamheid tijdens 2021.

Dit duurzaamheidsverslag is gebaseerd op de GRI (Global Reporting Initiative) standaarden 'Core option'. Dit verslag werd niet onderworpen aan een externe audit. De GRI-indicatoren, die in dit verslag gebruikt worden, zijn aangegeven voor elk thema. Tessengerlo Group zal jaarlijks een update van dit verslag publiceren.

Dit duurzaamheidsrapport vormt de verklaring van niet-financiële informatie van de groep en voldoet aan de vereisten van de artikelen 3:6 § 4 en 3:32 § 2 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen.

Als u vragen heeft, kunt u contact met ons opnemen via sustainability@tessengerlo.com.

Granulariteit

Qua granulariteit is de verslaggeving onderverdeeld in een sociale categorie en een milieucategorie. De reden hiervoor is dat deze twee categorieën op verschillende manieren zullen worden benaderd, onder meer wat betreft de toepassing van grenzen. Elke categorie wordt daarom als volgt gerapporteerd:

- **De maatschappelijke onderwerpen**

Deze worden gerapporteerd op het niveau van de Tessengerlo Group, tenzij anders vermeld in de definitie van het betreffende materiële deel van het onderwerp. Ten opzichte van vorig jaar zijn verschillende KPI's toegevoegd, en dit geldt ook voor inkoop (zie tabellen op pagina 42).

- **De milieu-onderwerpen**

Deze worden apart gerapporteerd voor elk van de volgende bedrijfssegmenten: Bio-valorization, Agro en Industrial Solutions. Aangezien deze onderverdeling iets afwijkt van de vereisten betreffende financiële verslaggeving, wijzen we erop dat alle door Tessengerlo Kerley, Inc. (TKI) geproduceerde producten worden gerapporteerd onder het Agro segment (het energie- en waterverbruik bij TKI is volledig opgenomen in het Agro segment). Tessengerlo Kerley, Inc. omvat de businessunits Crop Vitality, NovaSource, en moleko van Tessengerlo Group.

Voor T-Power werd er eveneens voor gekozen om deze afzonderlijk te rapporteren wegens de aard van energieopwekking van het bedrijf. Indien we dit cijfer zouden toevoegen aan het totaal, zou dit mogelijk een misleidend beeld kunnen creëren.

De verslagperiode voor maatschappelijk en milieu-onderwerpen is 2020, tenzij anders aangegeven.

Randvoorwaarden van de verslaggeving

Op basis van het Broeikasgasprotocol passen wij voor de bedrijfsrandvoorwaarden de 'equity share'-benadering toe. Dit betekent onder meer dat we JV Jupiter (onderdeel van TKI) meerekenen voor 50% en T-Power voor de volle 100%, ondanks het feit dat we onder een tollingovereenkomst werken.

Dit jaar hebben we ook de voertuigen opgenomen die we in eigendom hebben of op lange termijn worden geleased (inclusief bedrijfswagens - Scope 1). Dit resulteert in een hoger energieverbruik en een hogere energie-intensiteit in het algemeen. Dit is in elk geval van wezenlijk belang voor het segment Bio-valorization en ook voor Industrial Solutions. De tabellen aan het eind van het CSR rapport tonen energiecijfers met en zonder deze bovengenoemde voertuigen, zodat de vergelijking met het vorige jaar op dezelfde basis kan worden gemaakt.

Voor de waterberekeningen wordt gerekend volgens elke waterbron: grondwater, oppervlaktewater, en water van derden. Het "geproduceerde water" volgens de GRI definitie 303-3 a iv wordt buiten beschouwing gelaten.

Wat betreft de volumeberekeningen hebben we voor Akiolis (dat onderdeel vormt van Bio-valorization) over alle jaren voor de berekening van intensiteit de scope gewijzigd van upstream naar downstream volgens de definitie: 'te verkopen product'. Dit verhoogt eveneens de intensiteitsberekeningen voor dit segment.

Voor het totaal aantal werknemers in onze onderneming zijn we uitgegaan van de totale voltijdsequivalenten. Tijdelijke medewerkers zijn dus niet meegerekend.

Vrijwel alle informatie-elementen zijn gebaseerd op gemeten parameters of berekeningen (de berekeningen van liters of kilo's brandstof naar MWh zijn gebaseerd op lokale omrekeningsfactoren volgens GRI 302-1). Slechts in uitzonderlijke gevallen zijn deze gebaseerd op goed gedefinieerde schattingen.

De energieberekeningen worden gemaakt volgens GRI 302-1, waarbij we de verkochte elektriciteit aftrekken.

Verder hebben we geen rekening gehouden met kleine energieverbruikers die minder dan 5% van hun businessunits uitmaken. De volgende bedrijven en/of locaties zijn daarom niet opgenomen in onze verslaggeving:

- DYKA s.r.o. (Tsjechische Republiek)
- Maramba S.R.L. (Paraguay)
- Kuhlmann Switzerland AG (Zwitserland)
- Etablissements Violleau SAS (Frankrijk)
- Tessengerlo Kerley Turkey Tarim Ve Kimya Sanayi Ve. Tic. Ltd. STI (Turkije)
- Tessengerlo Kerley Mexico SA de CV (Mexico)
- Tessengerlo Innovation Center (België)
- Externe opslaglocaties

Taxonomie

Dit jaar worden ook extra gegevens verstrekt over de Taxonomieverordening EU 2020/852, die vanaf 1 januari 2022 van toepassing is, met betrekking tot de klimaatdoelstellingen. De richtlijn niet-financiële informatie valt binnen de scope van de groep en de groep bereidt zich eveneens voor op de richtlijn Corporate Social Responsibility (CSRD) in de nabije toekomst.

De Taxonomieverordening creëert een eenvormig kader dat bepaalt in hoeverre economische activiteiten binnen de betreffende criteria, definities en benaderingen als duurzaam kunnen worden beschouwd. In verband daarmee zijn aanvullende rapportageverplichtingen voor bepaalde beursgenoteerde bedrijven vastgesteld: deze moeten informatie verstrekken betreffende het aandeel van hun omzet, kapitaaluitgaven (CapEx) en operationele uitgaven (OpEx) dat betrekking heeft op duurzame economische activiteiten. Het feit dat een bedrijf geen activiteiten heeft die in lijn zijn met de taxonomie resulteert niet in definitieve conclusies met betrekking tot de milieuprestaties van dergelijke bedrijven. Niet alle activiteiten die een substantiële bijdrage kunnen leveren aan de milieudoelstellingen zijn opgenomen in de Gedelegeerde Klimaatverordening.

De onderstaande tabel toont het percentage van de omzet, CapEx en OpEx dat al dan niet in aanmerking komt volgens de huidige Taxonomie. Aangezien sommige definities van economische activiteiten in de desbetreffende Taxonomie voor interpretatie vatbaar zijn, met name wat de productie van chloor betreft, kan de verslaggeving over dit onderwerp worden herzien.

	Totaal 2021 (in miljoen EUR)	Aandeel voor de EU-Taxonomie in aanmerking komende economische activiteiten (%)	Aandeel niet voor de EU-Taxonomie in aanmerking komende economische activiteiten (%)
Omzet groep	2.081,5	0,00%	100,00%
CapEx groep	115,8 *	0,00%	100,00%
OpEx groep	127,7 **	0,00%	100,00%

* CapEx immateriële en materiële vaste activa en incl. IFRS16 CapEx leasing

** OpEx Onderhoud en R&D (OpEx zoals gedefinieerd onder de Taxonomie regulering)

Materialiteitsanalyse

Materialiteitsanalyses

De materialiteitsanalyses werden uitgevoerd om te bepalen welke materiële thema's het belangrijkst zijn en de grootste impact hebben voor Tessengerlo Group. Aan de hand van die analyses konden de onderwerpen naar prioriteit worden gerangschikt. Deze materialiteitsanalyses vormen de ruggengraat van elk duurzaamheidsverslag. De materiële thema's, opgenomen in het verslag van Tessengerlo Group conform de GRI-standaarden (Global Reporting Initiative), weerspiegelen niet alleen de impact op het milieu-, de economie, de maatschappij en het bestuur, maar benadrukken eveneens hoe de besluitvorming en de beoordelingen van onze stakeholders zouden beïnvloed kunnen worden.

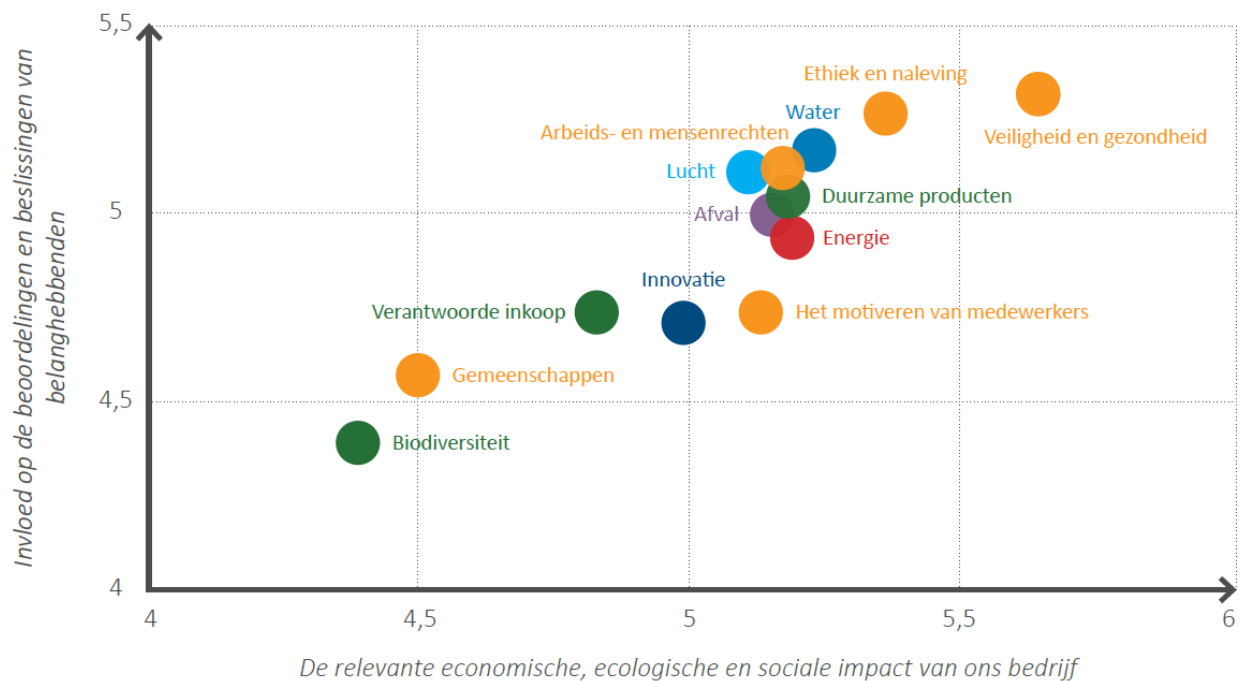
Onze methodologie

Bij het opstellen van deze materialiteitsanalyse werden alle collega's op leidinggevend niveau binnen Tessengerlo Group evenals de CSR Execution Teams betrokken. Vervolgens werden de industriesectoren, die relevant zijn voor elk van onze businessunits met betrekking tot verschillende materiële thema's, gebenchmarkt. Tot slot werd een online vragenlijst samengesteld, waarmee de volgorde van belangrijkheid voor elk onderwerpen kon geselecteerd worden. Dit zowel vanuit de positie van Tessengerlo Group, alsook vanuit het perspectief van onze stakeholders.

Onze resultaten

De respons van de stakeholdervertegenwoordigers op deze vragenlijst bedroeg 100%. Bovendien kon dit initiatief rekenen op de volledige steun van het ExCom en de raad van bestuur. Dit is absoluut cruciaal, aangezien materialiteit niet alleen een bijzonder nuttig instrument is in termen van verslaggeving, maar ook omdat het toelaat om focus te creëren en de strategie hierop af te stemmen. Na analyse van de ingevulde vragenlijsten werd onderstaande CSR-materialiteitsmatrix opgesteld. De X-as van de matrix geeft voor de geselecteerde onderwerpen de volgorde van belangrijkheid weer voor Tessengerlo Group, de Y-as die voor de stakeholders.

In het beoordelingsproces kregen deelnemers de mogelijkheid om scores te geven tussen 0 en 6 op beide assen, waarbij 0 stond voor 'helemaal niet belangrijk' en 6 voor 'zeer belangrijk'. Het resultaat toont aan dat alle onderwerpen hoger scoorden dan 4 (tussen 'belangrijk' en 'zeer belangrijk'). Dit betekent dat ze alle als impactvol en belangrijk worden beschouwd, maar sommige meer dan andere. De grootte van de cirkels heeft geen betekenis. De warme oranje kleuren hebben betrekking op thema's gerangschikt onder 'sociale onderwerpen'. De 'milieu-onderwerpen' hebben de volgende kleuren: water en lucht – blauw; energie – rood; afval – paars; duurzame producten, verantwoorde inkoop en biodiversiteit – groen. We begonnen het proces door de belangrijkste onderwerpen rechts bovenaan te plaatsen, met andere onderwerpen daarna.



Het vervolg

Vervolgens werden de materialiteitsonderwerpen, die als het meest belangrijk werden geïdentificeerd, gekoppeld aan de GRI-rapportagestandaarden. Daarna werd gestart met het meten van de materialiteitsonderwerpen ten opzichte van de geselecteerde GRI-standaarden voor elk onderwerp. In dit verband verwijzen we naar de tabellen aan het eind van het rapport, die elk onderwerp koppelt aan de GRI-standaarden en de sociale en milieu-onderwerpen koppelen aan de SDG's (duurzame-ontwikkelingsdoelstellingen) die als meest belangrijk voor Tessengerlo Group werden geselecteerd.

In 2021 werd verder gewerkt aan sociale thema's (gezondheid en veiligheid, arbeids- en mensenrechten, het motiveren van medewerkers, ethiek en naleving, gemeenschappen), onderwerpen rond verantwoord inkopen en het onderwerp milieu met betrekking tot energie en water.

Op basis van de materialiteitsmatrix is voor elk onderwerp een aantal KPI's en doelstellingen opgesteld om de CSR-strategie uit te voeren. Alle medewerkers van Tessengerlo Group vervullen een rol. Een dynamische materialiteit wordt gehanteerd: op bepaalde tijdstippen zal de materialiteitsmatrix worden bijgewerkt om de ontwikkeling van CSR in het algemeen weer te geven, en om terug te koppelen aan de ontwikkeling van CSR bij Tessengerlo Group in het bijzonder.

Tessengerlo Group werkt en handelt ook conform de 10 beginselen van de Global Compact van de Verenigde Naties.

CSR-beheer

De CSR-beheersstructuur van Tessengerlo Group maakt het mogelijk om de CSR-strategie en beleid te implementeren, aan te sturen en richting te geven, en te integreren en te coördineren tussen de groepsfuncties en de verschillende businessunits (BU's), zowel voor de sociale als voor milieu gerelateerde onderwerpen. CSR wordt bevorderd, ondersteund en gevalideerd op het hoogste niveau van de onderneming: het ExCom en de raad van bestuur.

Er worden maandelijks vergaderingen gehouden met het ExCom, de Directeur Inkoop en het Uitvoeringsteam Milieu, die worden aangevuld met vele een-op-eenvergaderingen. Regelmatig vinden vergaderingen plaats met het Uitvoeringsteam Social, de verschillende (S)VP's ((Senior) Vice Presidents) van de Group VP's en het Data Team.

Tessengerlo Group streeft er bovendien naar om de resultaten van KPI's te sturen en te monitoren tegenover de doelstellingen. Ter stimulering van CSR zijn de doelstellingen gekoppeld aan de LTI (langetermijnincentives) voor de SVP's en de BU Management Teams, en ook aan de STI (kortetermijnincentives) voor onze mensen op E-niveau (Expert-niveau van Managers) en L-niveau (Leidinggevend niveau van Managers). Het verzamelen van de gegevens voor de KPI's gebeurt op BU-niveau met de Uitvoeringsteams Milieu en Social in samenwerking met het Data Team. Onze gegevens worden geïntegreerd en beveiligd in een globaal rapporteringsplatform van de groep.

De KPI's en doelstellingen in het kader van CSR worden op kwartaalbasis gerapporteerd en regelmatig door het ExCom gecommuniceerd via Q-calls (calls voor alle L-niveaus). Jaarlijkse resultaten voor de KPI's worden ook opgenomen in het jaarverslag van Tessengerlo Group.

Zowel interne als externe communicatie is essentieel bij CSR, voor de correcte verspreiding van de boodschap over onze activiteiten en streefdoelen. Op regelmatige basis werden bijeenkomsten gehouden met het Communicatieteam om CSR-communicatie te plannen en uit te voeren via onze Tessengerlo Group website, InSider (ons interne platform), nieuwsbrieven, alsook door middel van presentaties en rapporten.

De CSR-voortgang wordt ook jaarlijks geëvalueerd door een externe beoordelaar, Ecovadis, een van 's werelds toonaangevende bedrijven op het gebied van duurzaamheidsbeoordeling. Ecovadis beoordeelt ruim 85.000 bedrijven in meer dan 200 verschillende industrieën. Ecovadis geeft de groep een beoordeling op de onderwerpen milieu, arbeids- en mensenrechten, ethiek en inkoop. De gedetailleerde feedback biedt de mogelijkheid om de voortgang van de groep beter te monitoren en te beheren, en te focussen op de toekomst, alsook te corrigeren indien nodig.

Naast de beoordeling van Ecovadis, die resulteerde in een bronzen medaille in 2021, wordt het verslag van 2024 onderworpen aan een statutaire audit volgens de nieuwe CSR-richtlijn (Corporate Sustainability Reporting Directive), te beginnen vanaf het boekjaar 2023.

Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties

Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen

De Algemene Vergadering van de Verenigde Naties heeft in 2015 de Sustainable Development Goals (SDG's) of duurzame ontwikkelingsdoelstellingen opgesteld. Deze doelstellingen beschrijven de wereld die de Verenigde Naties willen creëren. De doelstellingen gelden wereldwijd en beogen de betrokkenheid van alle landen. De 17 SDG's vertegenwoordigen de 2030 Agenda en in het bijzonder het positievere wereldbeeld zoals de Verenigde Naties dat wil bereiken. Op basis van de 17 mondiale doelen werden door de Verenigde Naties 169 targets vastgesteld.

Vaststelling van SDG's

De SDG's vinden brede steun in het internationale bedrijfsleven. 95% van de duurzaamheidsverslagen, die in 2019 werd beoordeeld door de *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD), erkende SDG's, terwijl 86% prioriteit gaf aan specifieke SDG's. Hieruit blijkt overduidelijk de intentie van bedrijven overal ter wereld om de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen te realiseren.

De SDG's, waar de groep zich op focust, worden opgenomen in het duurzaamheidsverslag en op onze website, zodat ze als kompas kunnen dienen voor onze strategie, onze medewerkers alsook voor onze stakeholders.

Onze aanpak

Allereerst werden er doelstellingen vooropgesteld. Vervolgens werden de werkzaamheden inzake materialiteit van de onderwerpen op het gebied van milieu, maatschappij en deugdelijk bestuur (Environmental, Social, and Governance (ESG)) of CSR (maatschappelijk verantwoord ondernemen) voltooid en afgerond. De verschillende potentiële onderwerpen, die vanuit het perspectief van onze bedrijfsactiviteiten en onze stakeholders het meest belangrijk zijn, werden geïdentificeerd en beoordeeld.

Hiermee beoogt de groep om een duidelijk en doeltreffend instrument te creëren voor het bepalen van de richting in de uitvoering van onze CSR-strategie. Via de materialiteitsanalyse wordt de bijdrage van de groep aan de grotere doelstellingen authentiek.

De focus lag op het overnemen van de SDG's van de Verenigde Naties die goed herkenbaar zijn en waarmee al onze medewerkers en relevante stakeholders zich kunnen identificeren.

Onze methode

De doelstellingen werden geselecteerd in overeenstemming met de materialiteitsstudie die in 2020 werd uitgevoerd. Op basis hiervan werden de materiële onderwerpen gekoppeld aan de GRI-indicatoren. Vervolgens werden de targets gemeten en beheerd aan de hand van KPI's (kritieke prestatie-indicatoren), waardoor domeinen, met het potentieel om verschil te maken, konden worden geïdentificeerd. De KPI's en targets zijn eveneens gekoppeld aan het beleid en de managementbenadering.

Onze SDG's (Sustainable Development Goals of the United Nations)

Tessengerlo Group selecteerde uiteindelijk de volgende tien [SDG's](#) van de 17 doelstellingen:

2. **GEEN HONGER** – Bereik voedselzekerheid en verbeterde voeding en promoot duurzame landbouw. Dit wordt gerealiseerd via onze activiteiten in Agro, Bio-valorization en Industrial Solutions, met een focus op water. Onze bijdrage aan target 2.1 is om honger te verminderen en de toegang tot veilige, voedzame en voldoende voeding te verbeteren het hele jaar door.
3. **GOEDE GEZONDHEID EN WELZIJN** – Verzeker een goede gezondheid en promoot welvaart voor alle leeftijden. Tessengerlo Group neemt gezondheid en veiligheid bijzonder serieus. Dit doel krijgt de hoogste score in de materialiteitsmatrix. De groep zorgt ervoor dat de mensen de bedrijven en kantoren van de groep in dezelfde gezondheid kunnen verlaten als toen ze aankwamen. Relevante gegevens over dit onderwerp worden al geruime tijd opgevolgd en beheerd. Gezondheid en veiligheid wordt ook via belonings-gerelateerde KPI's aangestuurd. Het beleid inzake gezondheid en veiligheid demonstreert duidelijk het belang dat de groep hecht aan dit onderwerp.
4. **KWALITEITSONDERWIJS** – Verzeker gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en bevorder levenslang leren voor iedereen. Om de motivatie bij medewerkers te verhogen (het wordt ook vermeld in onze materialiteitsmatrix) zijn trainingssessies van groot belang. Momenteel wordt er gewerkt aan de integratie in Compass (het Management Learning System) van verschillende programma's die eveneens trainingssessies en vakken per functie koppelen en afgestemd zijn op het beleid inzake Leren en Ontwikkeling.
6. **SCHOON WATER EN SANITAIR** - Verzeker toegang tot en duurzaam beheer van water en sanitaire voorzieningen voor iedereen. Via onze activiteiten in de DYKA-groep, met betrekking tot waterbeheersystemen en het werk van Kuhlmann Europe, zijn we actief op het gebied van waterbehandeling, en dit kan worden gekoppeld aan doelstellingen 6.1 en 6.2: een universele en gelijke toegang tot veilig en betaalbaar drinkwater voor iedereen en het verhogen van de efficiëntie van het watergebruik en het verzekeren van duurzame wateronttrekking en voorziening van drinkwater om waterschaarste aan te pakken.
8. **EERLIJK WERK EN ECONOMISCHE GROEI** - Bevorder aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen. Tessengerlo Group richt zich op de volgende targets, die ook zijn opgenomen in het beleid dat we op dat gebied voeren: arbeids- en mensenrechten, diversiteit en inclusie, interne Gedragscode en de Gedragscode voor leveranciers.
9. **INDUSTRIE, INNOVATIE EN INFRASTRUCTUUR** - Bouw veerkrachtige infrastructuur, bevorder inclusieve en duurzame industrialisering en stimuleer innovatie. De activiteiten van DYKA Group in de fabricage van buizen voor gebouwen en infrastructuur en voor irrigatie en duurzaam waterbeheer, die worden aangedreven door innovatie, ondersteunen subdoelstelling 9.1. Dit wordt gerealiseerd door de ontwikkeling van hoogwaardige, betrouwbare, duurzame en veerkrachtige infrastructuur, zowel regionaal als over de grenzen heen, ter ondersteuning van economische ontwikkeling en het welzijn van mensen, met een focus op betaalbare en gelijke toegang. De activiteiten ondersteunen eveneens doelstelling 9.4 door infrastructuur te upgraden en industrieën aan te passen teneinde deze duurzaam te maken, met een efficiënter gebruik van hulpbronnen en ruimere toepassing van schone en milieuvriendelijke technologieën en industriële processen.
10. **VERMINDERDE ONGELIJKHEID** – Dring ongelijkheid in en tussen landen terug. Tessengerlo Group draagt bij door het mogelijk maken en bevorderen van de sociale, economische en politieke inclusie van iedereen, ongeacht leeftijd, geslacht, invaliditeit, ras, etniciteit, afkomst, religie of economische of andere status (10.2). Onze benadering wordt ondersteund door onze Gedragscode en ons Beleid inzake diversiteit en inclusie.

11. **DUURZAME STEDEN EN GEMEENSCHAPPEN** – Maak steden en menselijke nederzettingen inclusief, veilig, veerkrachtig en duurzaam. Met name bij Kuhlmann Europe (met diens producten voor de behandeling van afvalwater) en DYKA Group (met zijn waterbeheerssystemen) kan een bijdrage worden geleverd aan de vermindering van de nadelige milieu-impact per capita van steden, onder meer door speciale aandacht te schenken aan de luchtkwaliteit en het gemeentelijk en ander afvalbeheer (11.6).
12. **VERANTWOORDE CONSUMPTIE EN PRODUCTIE** – Verzeker duurzame consumptie- en productiepatronen. Ons segment Bio-valorization, dat Akiolis en PB Leiner omvat, draagt bij aan doelstelling 12.3 door voedselverspilling in winkels en bij consumenten te verminderen en door voedselverliezen in de productie- en bevoorradingsketens te reduceren door middel van valorisatie van bijproducten van de vleesindustrie en het upcyclen van voedingsresten in restaurants naar hoogwaardige producten. In lijn met onze filosofie dat ‘Elke Molecule Telt’ legt Tessenderlo Group een focus op doelstelling 12.3 door de productie van ‘afval’ aanzienlijk terug te dringen door middel van preventie, vermindering, recycling en hergebruik. Wij maken liefst gebruik van upcycling, waarbij we deze zijstromen omvormen tot waardevolle producten. Onze bijdrage aan doelstelling 12.6 is vastgelegd in onze duurzaamheidsverslag en onze Gedragscode voor leveranciers: ‘Ondernemingen – met name grotere en internationale bedrijven – aanmoedigen om duurzame praktijken toe te passen en duurzaamheidsinformatie op te nemen in hun verslaggeving.
13. **KLIMAATACTIE** – Neem dringend actie om klimaatverandering en haar impact te bestrijden. Het verhogen van de veerkracht en het versterken van het aanpassingsvermogen aan klimaatgerelateerde gevaren en natuurrampen zoals vermeld in doelstelling 13.1 is geïntegreerd in onze risicopreventiesystemen in het algemeen, meer bepaald in ons eigen ERM-systeem (Enterprise Risk Management) en de risicobeoordeling inzake klimaat van AXA.



Onze medewerkers

Tessengerlo Group werd meer dan 100 jaar geleden opgericht. Onze oprichters gaven blijk van een visie en leiderschap die nog steeds sterk aanwezig zijn in ons DNA. Ons huidige succes berust op het voortzetten van hun nalatenschap: klein durven beginnen en nooit opgeven; geen hulpmiddelen verloren laten gaan en onophoudelijk waarde toevoegen aan alles wat we doen door middel van vindingrijk te denken en het opnieuw bedenken van processen, en onderzoek en ontwikkeling. Onze oprichters hebben ons bovendien geleerd om zaken te doen met integriteit, en dat is een verbintenis waar wij ons ook bij uitbreiding naar nieuwe zakelijke gebieden en regio, zonder meer aan houden.

In de loop der tijd is Tessenderlo Group uitgegroeid tot een gediversifieerde industriële groep met activiteiten en een commerciële aanwezigheid op meer dan 100 locaties in 21 landen wereldwijd. Elk bedrijf in de groep richt zich op verschillende (inter)nationale markten met producten en diensten die een uitstekende reputatie hebben. Onze businessunits en bedrijven zijn het kloppend hart van de groep, elk met een eigen identiteit en cultuur, waarvan de som groter is dan de delen.

De attitudes die we delen, als groep

De verschillende businessunits en bedrijven van Tessenderlo Group houden zich niet allemaal bezig met dezelfde activiteiten bezig. Ondanks dat spreken we één gemeenschappelijk taal en zijn we verbonden door de gedeelde attitudes. Die attitudes zijn altijd essentieel geweest in het creëren van een sterke bedrijfscultuur, die is gericht op uitmuntendheid en duurzame groei:

BE POSITIVE - We geloven in het potentieel in en rond ons: we grijpen onze kansen met optimisme.

BE CURIOUS - We zijn ruimdenkend en leergierig: we willen beter worden in alles wat we doen en nog meer ontdekken over de wereld waarin wij leven.

BE CONNECTED - We zijn intern en extern met elkaar verbonden: we werken nauw samen om onze kennis en beste praktijken te delen.

BE COURAGEOUS - We gaan obstakels niet uit de weg. En we geloven dat de moed hebben om elkaar uit te dagen een goede zaak is.

BE DECISIVE - We nemen beslissingen en voeren die uit, en we zorgen ervoor dat de dingen snel gebeuren.

BE FOCUSED - We stellen prioriteiten en streven samen naar resultaten.

Onze 6 attitudes geven weer wat wij als groep het belangrijkste vinden. Maar hoewel deze attitudes een bron van inspiratie vormen, bestaan ze uitsluitend voor zover we er ook naar handelen. Daarom zetten we ons in om onze attitudes actief toe te passen in ons dagelijks werk. Omdat dat positief doorwerkt naar onze collega's, klanten en andere stakeholders. Zijn zien daardoor onze ondernemingsgeest en arbeidsvreugde, en onze 'can-do'-mentaliteit.

De leidende principes die we delen, als groep

Tessengerlo Group heeft een positieve en pragmatische visie op hoe we onze activiteiten op een duurzame manier kunnen laten groeien: we geloven dat *Every Molecule Counts*. Een creatief, weloverwogen gebruik van onze hulpmiddelen en een langetermijnfocus vormen de rode draden in onze geschiedenis. Het is onze ambitie om onze leidende positie in de markt in elke businessunit en elk bedrijf van onze groep te versterken en blijvende winstgevendheid te verzekeren. Vanuit een sterk verankerde familiale aandeelhoudersbasis verbindt Tessenderlo Group zich er verder toe om waarden te creëren voor aandeelhouders door een duurzame industriële langetermijnstrategie uit te voeren.

De volgende principes zijn onze leidraad in relaties met medewerkers, klanten, aandeelhouders en lokale gemeenschappen:

Onze leidende principes

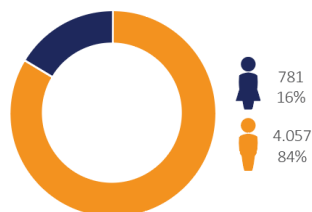
- We geloven dat *Every Molecule Counts*: we streven voortdurend naar maximale valorisatie van onze producten en processen en naar het toevoegen van waarde aan alles wat we doen.
- We richten ons met name op onze bedrijfsactiviteiten en we doen er alles aan om nog beter te worden in wat we doen.
- De veiligheid en gezondheid van iedereen in ons bedrijf gaat vóór alles. Daar valt niet aan te tornen.
- Onze mensen zijn het kloppend hart van Tessenderlo Group. De prestaties van onze collega's worden door ons gerespecteerd, aangemoedigd, uitgedaagd, ontwikkeld en erkend.
- De klant is onze prioriteit en dat betekent dat operationele uitmuntendheid essentieel is.
- We werken continue aan verbetering van ons concurrerend vermogen. Daarom optimaliseren we onze uitgaven en minimaliseren we overheadkosten.
- We worden gedreven door onze ondernemersgeest: uitdaging en uitvoering zijn sleutelbegrippen. We vechten en winnen de strijd in de markt omdat we altijd onze verantwoordelijkheid nemen en op alle niveaus de juiste actie nemen.
- We zorgen dat het geheel groter is dan de som der delen. We zetten onze uiteenlopende vaardigheden zo goed mogelijk in en delen 'best practices' in onze groep via centers of excellence en diensten.
- We brengen onze 6 attitudes voortdurend in de praktijk en zetten ons 100% in om ons werk met integriteit uit te voeren.

Totaal aantal medewerkers

Op 31 december 2021 stelde de groep in totaal 4.838 mensen tewerk (FTE). 864 daarvan waren actief in het Agro segment, 2.107 in Bio-valorization, 1.829 in Industrial Solutions en 38 bij T-Power.

Van het totale personeelsbestand van de groep zijn 3,721 medewerkers tewerkgesteld in Europa, 907 in Noord- en Zuid-Amerika en 210 in Azië, Afrika en Australië.

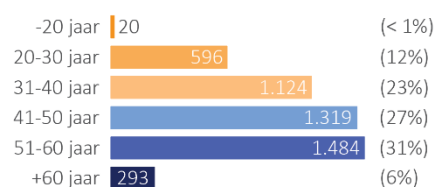
Genderverdeling werknemers wereldwijd



Totaal aantal medewerkers wereldwijd



Werknemers per leeftijdsgroep wereldwijd



Genderdiversiteit

In 2020 werd een nieuw beleid inzake Diversiteit en Inclusie gelanceerd, met als doel diversiteit en inclusie op onze werkplek verder te verbeteren. Zoals uit de figuur hierboven en de KPI's in de tabellen blijkt, meten en controleren we nogal wat verschillende gendergerelateerde maatstaven op de verschillende niveaus (algemeen, expert-niveau (E), leiderschapsniveau (L), Raad van Bestuur en andere bestuursorganen (zie tabel op de volgende pagina)). Ook de salarisniveaus (gender) worden in de verschillende groepen gemeten. De diversiteit van onze werknemers blijkt ook uit de geografische spreiding.

Op 31 december 2021 waren twee van de zes leden van de raad van bestuur vrouwen. De raad van bestuur voldeed daarmee volledig aan de vereiste van de wet van 28 juli 2011, die stelt dat met ingang van 1 januari 2017 een derde van de leden van de raad van bestuur moet van een ander geslacht zijn dan de andere leden van de raad van bestuur. In zijn selectieprocedure voor de benoeming van nieuwe bestuurders heeft de raad van bestuur criteria opgenomen betreffende diversiteit van bekwaamheden, leeftijd en geslacht.

Medewerkers en tewerkstelling – Arbeids- en Mensenrechten

Tessengerlo Group respecteert wereldwijd alle fundamentele mensenrechten. We tolereren geen enkele vorm van discriminatie of intimidatie op grond van ras, huidskleur, geslacht, religie, afkomst, burgerlijke staat, gezinsomstandigheden, gevoelens of seksuele geaardheid, handicap of leeftijd. Het gebruik van kinderarbeid wordt door Messengerlo Group uitdrukkelijk afgewezen, zowel binnen de onderneming als bij leveranciers.

Voor het vullen van vacatures nemen wij alle gekwalificeerde sollicitanten in aanmerking, ongeacht ras, huidskleur, geslacht, religie, leeftijd, nationaliteit, seksuele geaardheid, handicap of beschermde veteranenstatus. In dit verband heeft de groep in 2020 een diversiteits- en inclusiebeleid ingevoerd.

In 2020 lanceerden we ook een nieuw beleid in verband met Arbeids- en Mensenrechten binnen Tessengerlo Group. Het doel van het beleid is te verduidelijken dat Tessengerlo Group van mening is dat respect voor mensenrechten en het naleven van arbeidsrechten integraal deel uitmaken van onze bedrijfspraktijken en dat we ons daarom houden aan de UN Global Compact principes.

Elke bezorgdheid van onze medewerkers over mensenrechten en arbeidsrechten bij Tessengerlo Group kan ofwel rechtstreeks aan hun hiërarchische lijn, ofwel aan hun plaatselijke hogere leidinggevenden kenbaar gemaakt worden. Dit, samen met de trainingen die over dit onderwerp gegeven worden, is de manier waarop we onze interne risico's in verband met arbeid en mensenrechten willen afdekken. Indien werknemers de indruk hebben dat hun bezorgdheid onvoldoende aandacht heeft gekregen, of dat het gegeven antwoord ontoereikend was, dan kan de zaak vertrouwelijk onder de aandacht van de Compliance Officer gebracht worden door te schrijven naar: codeofconduct@tessengerlo.com. Ons extern risico wordt ook vermeld in onze Supplier Code of Conduct en ons beleid inzake duurzame aankoop.

In 2021 werd de Compliance Officer op de hoogte gebracht van drie gevallen over arbeidsrechten, die inmiddels opgelost zijn. Verder ontving Tessengerlo Group in 2021 geen formele klachten over mensenrechten of diversiteit en inclusie.

Arbeids- en Mensenrechten		
BIJBEHOREND MATERIEEL ASPECT (GRI)	Score 2020	Score 2021
Genderdiversiteit in bestuursorganen (BU Leadership Teams, Group Leadership Team en de raad van bestuur)	Nieuw in 2021	18% vrouwen 82% mannen
Diversiteit in bestuursorganen (geslacht% van L-niveau, E-niveau en bestuur)	11% vrouwen op L-niveau* 24% vrouwen op E-niveau * 33% op bestuursniveau	12% vrouwen op L-niveau* 24% vrouwen op E-niveau * 33% op bestuursniveau
Genderdiversiteit (alle vaste medewerkers)	Nieuw in 2021	16,6% vrouwen 83,4% mannen
Diversiteit van medewerkers (per gebied, gender en leeftijdscategorie, uitgedrukt in totalen)	Zie Duurzaamheidsverslag 2020	Zie pag. 15
% werknemers dat training heeft genoten in arbeids- en mensenrechten	-	Nieuw in 2022
Gelijke kansen-verhouding tussen basissalaris en bezoldiging van vrouwen tot mannen op L-niveau	Vrouwen 6% hoger dan mannen	Vrouwen 5% hoger dan mannen
Gelijke kansen-verhouding tussen basissalaris en bezoldiging van vrouwen tot mannen op E-niveau	Mannen 3% hoger dan vrouwen	Mannen 2% hoger dan vrouwen
Activiteiten waarbij het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandeling in het gedrang kan komen	0	0
Totaal aantal nieuwe medewerkers	Nieuw in 2021	673 nieuwe medewerkers
Personeelsverloop 2021	6,5%	12,9%

*E-niveau = Expert-niveau van Managers in het bedrijf; L-niveau = Leidinggevend niveau van Managers in het bedrijf.

Ontwikkeling van Human Resources voor duurzame groei

Tessengerlo Group steunt op een team van ervaren professionals en dit draagt in hoge mate bij aan het behalen van de bedrijfs- en strategische doelstellingen op alle terreinen.

Onze slagzin 'Every Molecule Counts' belichaamt onze overtuiging dat onze mensen de belangrijkste drijfveer zijn achter ons succes om duurzame groei te creëren. Waar wij belangrijke strategische verschuivingen doorvoeren over onze businessunits, speelt HR een cruciale rol in het stimuleren van mensen en cultuurontwikkeling, bedrijfsgroei en flexibiliteit van onze onderneming.

Wij zijn ervan overtuigd dat onze medewerkers de belangrijkste factor zijn in ons succes. In een internationale onderneming waar kennis en expertise essentieel zijn, bouwen we op onze ervaren en gemotiveerde mensen die zowel de groep als onze producten door en door kennen. Onze HR managers, die deel uitmaken van elk van de verschillende managementteams in de groep, zijn gefocust op het uitrollen van de bijgewerkte bedrijfsstrategieën, waarbij ze vormgeven aan de organisatie, duidelijke rollen en verantwoordelijkheden vaststellen, en de juiste mensen aantrekken, behouden en helpen ontplooiën en gemotiveerde teams bouwen die de doelstellingen van de groep kunnen realiseren. Daarnaast loodsen ze de afzonderlijke bedrijven door de culturele veranderingen die nodig zijn voor een succesvolle uitvoering van de strategische plannen. Professionele instrumenten en processen voor Talent en Beloning, het delen van beste praktijken, en automatisering van transactioneel werk ondersteunen deze gemeenschappelijke doelstellingen.

Binnen onze jaarlijkse prestatiecyclus worden door alle businessunits afzonderlijke, duidelijke doelstellingen vastgesteld die in lijn zijn met de uitvoering van onze strategie. Elke businessunit heeft een communicatieplan om deze doelstellingen van het management te vertalen naar de werkvloer en te zorgen dat ze doordringen in het hart en de ziel van onze teams.

Talentmanagement is een van de belangrijkste processen binnen onze organisatie. Door de constante groei van onze activiteiten kunnen we uitdagende en ook lonende functies bieden aan enthousiaste mensen met een achtergrond in engineering, sales en business development, evenals in operations management en general management. We bieden uitgebreide mogelijkheden op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en streven ernaar voor elke afzonderlijke medewerker een persoonlijk ontwikkelingsplan te hebben. Training on-the-job en een cultuur van permanente feedback zijn essentieel, maar we organiseren daarnaast ook leer- en trainingsprogramma's voor medewerkers op alle niveaus. We vertrouwen op elkaars sterke punten en zetten onze mensen in op een complementaire manier.

Binnen ons Talent Review Process stippelen we loopbanen uit en ontwikkelen we ons talent zorgvuldig voor de toekomst. Daarnaast hebben we geïnvesteerd in platforms om deze processen te faciliteren. HR is ook verantwoordelijk voor solide beloningssystemen en gebenchmarkte en competitieve salarispakketten. Beloning naar prestatie is het doel achter onze beloningsstrategie, waarbij we ernaar streven om de ondernemende spirit van onze medewerkers te stimuleren.

We moeten ervoor zorgen dat onze werknemers, als individuen, te allen tijde volledig voorbereid zijn om te reageren op zowel kortetermijn- als langetermijnuitdagingen waarmee we worden geconfronteerd, en om productief te werken in resultaatgerichte teams.

Daarom hebben we de volgende zeven HR-pijlers voor duurzame groei gedefinieerd:

EERSTE PIJLER

Vormgeven aan de juiste en slanke organisaties die de verschillende bedrijfsmodellen het effectiefst zullen kunnen ondersteunen.

TWEEDE PIJLER

De juiste medewerkers aantrekken voor de juiste jobs.

DERDE PIJLER

Onze mensen betrekken bij de manieren waarop zij een nog betere bijdrage kunnen leveren tot de uitvoering van onze strategie. Dit kan worden gerealiseerd door het ontwikkelen van jaarlijkse prestatiecycli, continue feedback, de ontwikkeling van erkenningsplannen en duidelijke communicatie.

VIERDE PIJLER

Streven naar verdere empowerment van onze medewerkers en gemotiveerde teams creëren door een slimme combinatie van toegewijde coaching en teambuilding. Dit creëert flexibiliteit en wendbaarheid bij onze medewerkers.

VIJFDE PIJLER

Training en ontwikkeling van al het talent in onze groep. Het concept van talentmanagement wordt beschouwd als een sleutelproces binnen onze organisatie en daarom is het de verantwoordelijkheid van elke leider en manager in de organisatie om zich aan dit doel te verbinden. In dit opzicht zijn on-the-job training en een permanente feedbackcultuur fundamentele elementen.

ZESDE PIJLER

Het aanbieden van een solide beloningssysteem met gebenchmarkte en competitieve salarispakketten en voordelen. Benchmarking vindt plaats via professionele salarisonderzoeken en in elk land waar we actief zijn bieden we onze werknemers ook ziektekostenverzekeringen en pensioenregelingen.

ZEVENDE PIJLER

Het te allen tijde nastreven van de Gedragscode en het nalevingsbeleid van de groep.

Er bestaat een risico dat de strategie van Tessengerlo Group wordt ondermijnd doordat de groep niet de juiste mensen voor belangrijke posities kan aantrekken of behouden of onverwachts ervaren medewerkers verliest. Tessengerlo Group blijft zich inspannen om competent personeel te werven, te behouden en op te leiden en talent op sleutelposities te managen in de hele organisatie, overal ter wereld.

Training en talentmanagement

We koesteren talent en helpen onze medewerkers groeien en bloeien. Met behulp van speciale opleidingen en coaching streven we ernaar onze medewerkers sterker te maken en meer zelfvertrouwen te geven zodat ze flexibel en wendbaar zijn, terwijl we ze tegelijkertijd stimuleren om na te denken over hoe ze, nu en in de toekomst, willen bijdragen aan Tessengerlo Group.

We leiden onze medewerkers op en dragen bij aan hun ontwikkeling omdat ze cruciaal zijn voor ons succes en ons vermogen om onze bedrijfsstrategie beter uit te voeren dan onze concurrenten. Hoge verwachtingen voor de persoonlijke groei van onze medewerkers maakt deel uit van onze cultuur en we stimuleren dan ook continu leren via functiespecifieke, persoonlijke en onlinetrainingen.

Al onze medewerkers kunnen rekenen op training on-the-job, een cultuur van permanente feedback en trainingsprogramma's. We vertrouwen op elkaars sterke punten en via ons Talent Review Process stippelen we loopbanen uit en ontwikkelen we ons talent voor de toekomst.

In 2021 lanceerde Tessengerlo Group wereldwijd een nieuw Learning Managementsysteem (LMS). Het gaat hier om een standaard systeemtool voor Learning & Development waarmee we het leren binnen de groep kunnen organiseren en beheren. De tool wordt daarnaast een 'one-stop-shop' waarbinnen alle leeractiviteiten efficiënter worden geregeld. Het LMS is slechts een eerste stap in een reeks HR-digitalisatieprojecten die zorgen dat we voorbereid zijn op de toekomst.

Motiveren van medewerkers		
BIJBEHOREND MATERIEEL ASPECT (GRI)	Score 2020	Score 2021
Gemiddeld aantal uren opleiding per medewerker per jaar, excl. training on-the-job/machine	16	14,8
Medewerkers die regelmatig een ondertekende beoordeling over prestaties en loopbaanontwikkeling ontvangen, uitgedrukt in % van E- en L-niveaus	95%	96%
Gemiddeld aantal jaren anciënniteit/bedrijfsdienst	11,06	13,21*
% medewerkers op L- en E-niveau in prestatiegebonden incentiveregelingen	Nieuw in 2021	100%
% van alle medewerkers in prestatiegebonden incentiveregelingen	Nieuw in 2021	66%
Medewerkers op E-niveau in formele coaching- of begeleidingsprogramma's	Nieuw in 2021	3,24%
% medewerkers actief in het Learning Management System (LMS)	Nieuw in 2021	39%
Rekrutering per bron - intern/extern	Nieuw in 2021	12% intern 88% extern

* Omdat het verzamelen van gegevens nog verder op punt wordt gesteld, kunnen bepaalde data uit 2020 minder nauwkeurig zijn, waardoor de vergelijking met 2021, mogelijk niet de volledige nauwkeurige evolutie toont.

Veiligheid en gezondheid

Tessengerlo Group zet zich in voor de bescherming en de verbetering van de gezondheid, de veiligheid en het algeheel welzijn van zijn medewerkers, klanten, leveranciers en burens door te zorgen dat zijn activiteiten en producten geen of een zo gering mogelijke negatieve invloed hebben op mensen en de omgeving.

Het is onze verantwoordelijkheid om te zorgen dat onze medewerkers in een veilige omgeving kunnen werken en het is onze taak om onze verwachtingen omtrent veilig werken duidelijk te communiceren door middel van bewustwordingsprogramma's, audits en verbeteringsmaatregelen. Tessenderlo Group streeft wereldwijd naar een 'zero fatality rate'.

Het Beleid voor gezondheid en veiligheid van Tessenderlo Group is geïntegreerd in zijn bedrijfsprocessen, -activiteiten en -systemen. De bescherming van medewerkers, klanten, leveranciers, bezoekers en burens tegen onacceptabele risico's heeft altijd prioriteit ten opzichte van economische overwegingen en mag nooit op het spel worden gezet. In geval van twijfel moet het principe van voorzorg worden toegepast.

Het Beleid voor gezondheid en veiligheid van Tessenderlo Group

De wettelijke, ethische en morele verantwoordelijkheden van Tessenderlo Group ten aanzien van het beschermen van de veiligheid en gezondheid van zijn medewerkers, leveranciers, klanten en de naburige omgeving waarin het bedrijf actief is, worden door Tessenderlo Group en al zijn dochterondernemingen onderschreven en nageleefd. We zullen onze zakelijke activiteiten altijd volgens de hoogst mogelijke standaarden uitvoeren.

De leiding van Tessenderlo Group, zijn management en al zijn medewerkers zullen in al hun doen en laten altijd de veiligheid en gezondheid van iedereen vooropstellen en waarborgen. Geen enkele bedrijfsdoelstelling, target of taak is belangrijker dan het waarborgen van ieders veiligheid en gezondheid.

Om die verantwoordelijkheden te kunnen invullen, zorgt Tessenderlo Group dat de nodige middelen beschikbaar zijn en verbindt het zich tot voortdurende verbetering van de prestaties betreffende veiligheid en gezondheid. Het is de taak van elke leidinggevende om te bepalen welke middelen vereist zijn en deze vervolgens aan te wenden en te beheren ter invulling van de verantwoordelijkheden van Tessenderlo Group.

Alle medewerkers en andere door Tessenderlo Group ingezette personen worden geacht de toepasselijke regelgeving en lokale processen die noodzakelijk zijn bevonden voor de bescherming van veiligheid en gezondheid, ten volle na te leven. Elk incident en elk levensbedreigend ongeluk wordt aan een diepgaand onderzoek onderworpen om de verbeteringsacties vast te stellen en te implementeren die zijn vereist om herhaling te voorkomen. Alle medewerkers worden geacht dergelijke gebeurtenissen te melden aan het lokale management om te zorgen dat de vereiste procedures kunnen worden opgevolgd.

Veiligheid en gezondheid zijn en blijven fundamentele waarden van Tessenderlo Group.

Onze voortdurende focus op verbetering van onze prestaties op het gebied van veiligheid en gezondheid blijft de topprioriteit voor Tessengerlo Group. Het jaar werd gedomineerd door de impact van de wereldwijde COVID-19-pandemie en als gevolg daarvan was sprake van verhoogde veiligheids- en gezondheidsrisico's voor medewerkers. Een groot aantal bedrijfsactiviteiten bleef aangemerkt als 'essentieel' en bijgevolg bleven veel medewerkers in overeenstemming met lokale wetgeving werken vanuit onze fabrieken en kantoren. Dit zorgde uiteraard voor aanzienlijke organisatorische en logistieke uitdagingen. We voerden nog strengere gezondheidscontroles en hygiëneregels door om de gezondheid van die medewerkers te waarborgen. Onze maatregelen waren in het algemeen succesvol en blijven van kracht ter naleving van nationale en lokale wettelijke verplichtingen. Onze belangrijkste doelstelling blijft echter om te zorgen dat onze werknemers veilig en gezond blijven en dat ze onze inzet voor het welzijn van iedereen begrijpen, zich ernaar gedragen en eraan deelnemen. We streven ernaar om de hulpmiddelen die we voor onze bedrijfsactiviteiten gebruiken in stand te houden, te bewaren en te beschermen.

Prestaties van de groep op het gebied van gezondheid en veiligheid

In 2021 bleven we gefocust op duurzame verbetering van de veiligheids- en gezondheidsprestaties binnen alle businessunits. Het management heeft dit tot de hoogste prioriteit verheven en maakt gebruik van bekwaame en gekwalificeerde interne en externe middelen. Er worden regelmatig management- en werknemersaudits en werkplekinspecties uitgevoerd en letsels en gebeurtenissen die tot ongevallen en schade hebben geleid of hadden kunnen leiden, worden grondig onderzocht en opgevolgd. De prestaties op het gebied van veiligheid en gezondheid worden maandelijks geëvalueerd met het ExCom en het senior management van de afzonderlijke businessunits en vervolgens worden elk jaar herziene doelstellingen vastgesteld om het aantal ongevallen en incidenten verder te verminderen.

In 2021 hebben we verdere voortgang geboekt met de implementatie van een learning management system voor de totale groep, waarmee we nog beter in staat zullen zijn om systematisch gezondheids- en veiligheidstrainingen te geven en te registreren voor alle medewerkers en contractors. Dit omvangrijke meerjarenproject onderbouwt onze voortdurende inzet om opleiding de sleutelfactor te laten zijn bij het bepalen van normen en verwachtingen voor veilig gedrag op alle locaties waar we actief zijn.

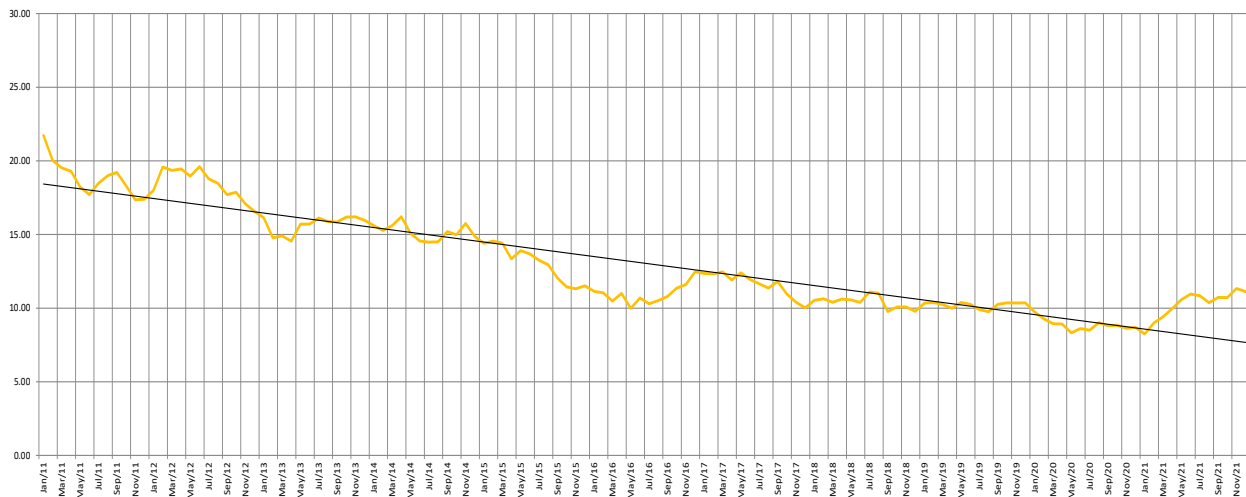
Een aantal businessunits presteert qua gezondheid en veiligheid consequent aanzienlijk minder goed dan de benchmarks in de sector, terwijl andere bedrijfsonderdelen goede voortgang blijven boeken bij het behalen van die niveaus. Ten opzichte van 2020 heeft een aantal businessunits echter aanzienlijke hogere Lost Time Incident Frequency Rates moeten optekenen en dat heeft geleid tot een verhoging van de frequentiegraad van de hele groep. Deze teleurstellende toename na vele jaren van steeds betere resultaten heeft gezorgd dat we ons meer dan ooit verbinden tot ons leidende principe dat 'de veiligheid en gezondheid van iedereen in ons bedrijf belangrijker is dan wat dan ook'.

Gezondheid en Veiligheid

BIJBEHOREND MATERIEEL ASPECT (GRI)	Score 2020	Score 2021
Lost Time Incident (LTI) frequentiegraad ¹ (alle medewerkers en contractanten)	8,34	11,12
Frequentiegraad bijna-ongevallen ² (alle medewerkers en contractors, uitgedrukt in aantal gewerkte uren)	Nieuw in 2021	829,76
Werknemersvertegenwoordiging in formele gezamenlijke H&S-commissie van management en werknemers	95%	96%
Ernstgraad van de ongevallen ³ (alle medewerkers)	Nieuw in 2021	0,56
Totale veiligheidsprestatie ⁴ (alle medewerkers en contractors)	Nieuw in 2021	10,84
Dekkingspercentage groepsverzekering/ levensverzekeringsdekking	97%	98%

1. *LTI (Lost Time Incident) frequentiegraad is een voortschrijdende jaarlijkse berekening op basis van de formule 'LTI's x 1 miljoen / totaal aantal gewerkte uren'*
2. *Frequentiegraad bijna-ongelukken (alle bijna-ongelukmeldingen x 1 miljoen/ totaal aantal gewerkte uren)*
3. *Ernstgraad van de ongevallen (ernst van ongevallen met verzuim van werknemers, gedefinieerd als totaal aantal verzuimdagen/1.000 gewerkte uren)*
4. *Totale veiligheidsprestatie (alle LTI's + medische behandelingen x ernstgraad/totaal aantal gewerkte uren)*

Tessengerlo Group lost time incident frequentiegraad (aantal ongevallen met arbeidsongeschiktheid per miljoen gewerkte uren)



Resultaten op het gebied van veiligheid en gezondheid

Agro

Tessengerlo Kerley Inc. heeft in totaal 9 vestigingen waar zich al meer dan 5 jaar geen ongeval met arbeidsongeschiktheid heeft voorgedaan. Bovendien hebben vijf van die vestigingen al meer dan 20 jaar geen ongeval met arbeidsongeschiktheid moeten rapporteren! Ter ondersteuning van het engagement van de medewerkers en de cultuur op de werkplek die tot dit soort prestaties leidt, hanteert Tessengerlo Kerley, Inc. in al zijn operationele vestigingen een uitgebreid safety award programma op basis van gedrag. Het programma is speciaal ingesteld om werknemersactiviteiten te erkennen die ertoe bijdragen dat iedereen elke dag ongedeerd naar huis gaat. De gebieden waar het programma met name op is gericht zijn deelname aan veiligheidsbijeenkomsten, voltooiing van veiligheidsinspecties, het identificeren van gevaren en betrokkenheid bij het werkobservatieproces. In het afgelopen jaar nam ruim 97% van de medewerkers in onze procesfabrieken actief deel aan het veiligheidspremiëprogramma.

Tessengerlo Kerley International bleef focussen op H&S (gezondheid en veiligheid) en dat gold ook voor zijn site in Ham, België. De progressieve daling van de voorgaande jaren werd helaas niet voortgezet. Bijgevolg werden de doelen van het tweede jaar van een vijfjarenactieplan voor arbeids- en procesveiligheid, niet gehaald. Een grondig onderzoek naar de oorzaken van de stijgingen zal leiden tot een nieuwe impuls voor duurzamere dalingen. Intussen bleven andere internationale sites van Tessengerlo Kerley International zonder ongevallen.

Bio-valorization

PB Leiner bleef langetermijnverbeteringen doorvoeren in het merendeel van zijn vestigingen, die zich bevinden op vier verschillende continenten. Eind 2021 lag de Lost Time Incident frequentiegraad op het historisch lage niveau van 1,74. Dit cijfer weerspiegelt de inzet van het management om rigoureuze nieuwe initiatieven, nieuwe procedures en gedragsgerichte veiligheidspraktijken te implementeren. Een toename van 10% in het aantal gerapporteerde 'bijna-ongevallen' zorgde daarnaast dat onveilige omstandigheden nog verder konden worden geëlimineerd en het aantal letselgevallen waar eerste hulp voor nodig was met 9,7% kon worden verminderd. Dit kernproces is bovendien zodanig uitgebreid dat milieukwesties er nu ook onder vallen en navenant meer aandacht krijgen.

Bij Akiolis, Frankrijk, bleef de veiligheid op het werk een belangrijk aandachtspunt voor het management. Medewerkers ondervinden hier dikwijls uitdagende werkomgevingen en het aantal ongevallen met arbeidsongeschiktheid nam in 2021 scherp toe ten opzichte van het voorgaande jaar. Desondanks zijn 10 vestigingen erin geslaagd om ruim 1.000 dagen zonder lost time incident te werken en bij 17 andere vestigingen is dat al meer dan een jaar het geval. Akiolis blijft extra middelen inzetten om verdere verbeteringen te realiseren en alle personeelsleden daar actief bij te betrekken. Zo hebben de directies van de BU en de vestiging een programma gelanceerd voor gedragsgerichte veiligheidstraining, dat ze helpt duidelijk te maken waar medewerkers hun eigen veiligheid en die van hun collega's en anderen met wie ze werken, kunnen verbeteren. Een belangrijk initiatief leidde tot een aanzienlijke toename van het aantal meldingen van medewerkers van mogelijke gevaren en bijna-ongevallen. Als deze trend doorzet, zal dat significant bijdragen tot de toekomstige vermindering van het aantal ongevallen met arbeidsongeschiktheid.

Industrial Solutions

Binnen DYKA Group zagen we een verslechtering van de lost time incident frequentiegraad, maar slechts een marginale verandering in de ernst van de verwondingen. De introductie van een plan tot verbetering van veiligheid in de tweede helft van het jaar resulteerde in een vermindering van 50% ten opzichte van het eerste halfjaar. Het persoonlijke veiligheidsprogramma 'SCOT' omvat 10 verplichte levensreddende regels die elke vestiging moest overnemen. Gedragsgerichte, technische en organisatorische aspecten van gezondheid en veiligheid staan centraal in het nieuwe programma. Onder de DYKA Group-vestigingen wist BT Nyloplast in Hongarije zijn record aantal dagen zonder ongevallen te verlengen naar 2.417. DYKA Group brengt zijn best practices en managementstandaarden over naar de vestigingen waar verdere verbeteringen nog steeds nodig zijn. Dit proces moet in 2022 tot succesvolle resultaten leiden. Het in 2020 overgenomen bedrijf DYKA Tube SAS in Frankrijk is nu geïntegreerd in het SHEQ-beleid en de SHEQ-procedures van DYKA Group en Tessengerlo Group.

Bij de vestiging Kuhlmann Europe in Loos (Kuhlmann France) waren de veiligheidsprestaties in 2021 marginaal slechter ten opzichte van het voorgaande jaar, maar het bedrijf blijft gefocust op een reeks investeringen in infrastructuur op de site, hetgeen bijdraagt aan een verbetering van de werkomstandigheden in het algemeen. De vestiging behield haar ISO 14001-registratie.

T-Power

T-Power meldde in 2021 twee ongevallen met arbeidsongeschiktheid.

Sociale activiteiten

Tessengerlo Group is vast overtuigd van het belang van erkenning van teams op basis van positieve aanmoediging. Dit kan niet alleen worden gekoppeld aan het bereiken van bepaalde resultaten ter bevordering van groei, maar ook aan levensgebeurtenissen. Onze medewerkers brengen een groot deel van hun tijd door op het werk en zetten dikwijls 'die stap extra' voor de onderneming. Om die reden vinden we dat ze voor hun inspanningen moeten worden gevierd en gerespecteerd. We gebruiken verschillende gelegenheden, zoals bedrijfsjubilea, om informele bijeenkomsten te organiseren voor onze teams, alsook familie en vrienden. Ons doel is om ervoor te zorgen dat medewerkers hun trots over hun eigen werk en wat we doen als bedrijf, kunnen delen met de mensen die deel uitmaken van hun persoonlijke leven. Sociale activiteiten dragen in belangrijke mate bij aan het welzijn van elk van onze werknemers en aan het opbouwen van een positieve bedrijfsomgeving en -cultuur.

Helaas moesten de meeste sociale activiteiten in de groep worden geannuleerd of uitgesteld in verband met COVID-19.

Tessengerlo Group Strava club

In het licht van de Coronamaatregelen bleek het in 2021 lastig om sportevenementen in groep te organiseren. Daarom hebben we op Strava een Tessengerlo Group club gelanceerd, zodat we door kunnen gaan met sport en beweging, maar op een Corona-bestendige manier. In 2021 sloten 292 collega's zich aan bij onze club, van wie 63 onze Strava-doelstellingen van 50 km zwemmen, 500 km lopen of wandelen of 5.000 km fietsen haalden.

Onze planeet

De uitdagingen waarmee onze wereld wordt geconfronteerd – van klimaatverandering en bevolkingsgroei tot voedseltekorten en economische crisissen – staan aan de basis van onze zoektocht naar producten en processen die waarde creëren voor al onze stakeholders.

Het is een onbetwistbaar feit dat onze planeet steeds warmer wordt. In wetenschappelijke kringen bestaat de overweldigende consensus dat de mens deze opwarming veroorzaakt door de uitstoot van broeikasgassen, grotendeels door de verbranding van fossiele brandstoffen. Een warmere planeet creëert het effect van veranderende weersomstandigheden. Dergelijke veranderingen beïnvloeden de beschikbaarheid van drinkwater. Klimaatverandering heeft ook gevolgen voor ons vermogen om op een betrouwbare manier voldoende voedsel te produceren. Het beïnvloedt onze ecosystemen en biodiversiteit, evenals de verspreiding van ziekten. In het algemeen kan worden gesteld dat sterk veranderende weerspatronen een steeds groter effect hebben op ons leven, onze economie en onze maatschappij. Klimaatverandering is de allerbelangrijkste factor die zal bepalen hoe onze toekomstige marktomgeving eruit zal zien.

Groeiende bevolking

We wonen op een steeds dichter bevolkte planeet. Volgens een in 2019 uitgebracht rapport van de Verenigde Naties zal de wereldbevolking tegen 2050 gegroeid zijn van het huidige aantal van 7,7 miljard mensen naar 9,7 miljard. Met een jaarlijkse wereldbevolkingsaanwas van 83 miljoen mensen wordt verwacht dat de opwaartse trend qua bevolkingsgroei zich zal voortzetten. Een dergelijke groei zal ongetwijfeld gevolgen hebben voor het klimaat en onze natuurlijke hulpbronnen, ecosystemen, grondstoffen en de beschikbaarheid van land.

Verbeterde levensstandaarden

De wereldbevolking groeit niet alleen in cijfers. Ook de gemiddelde welvaart in de wereld neemt toe. Hoewel dat niet geldt voor alle landen en gebieden, zetten China, Brazilië en India grote stappen voorwaarts. Ondanks het feit dat welvaart over een bredere linie veel positieve aspecten in zich draagt, zal het ook een marktomgeving creëren waarin meer mensen meer goederen consumeren. Dat betekent weer dat het lastiger wordt om aanbod en vraag op elkaar af te stemmen. Verbeterde levensstandaarden zijn ook gekoppeld aan verhoogde urbanisatie: vandaag de dag leven meer mensen in steden dan ooit tevoren.

Every Molecule Counts

Elk mens heeft recht op eten en wij geloven dat het onze verantwoordelijkheid is om dat mogelijk te maken via efficiëntere en duurzamere landbouw. Er is meer vraag naar zoetwater dan de natuur kan bieden en vanwege een gebrek aan infrastructuur, hebben wereldwijd 1 miljard mensen niet voldoende toegang tot schoon water. Wij bieden oplossingen die een vermindering van watergebruik in de landbouw beloven en waarmee waterbeheer en -kwaliteit verbeterd kunnen worden – en daarom belangrijke stappen zijn in het behoud en een bredere toegang tot water. De natuurlijke hulpbronnen van onze planeet worden verspild door mensen die denken dat er een eindeloze toevoer van is. Veel van die bronnen worden na gebruik verbrand of als afval weggegooid. De harde waarheid is dat dergelijke bronnen nooit kunnen worden aangevuld. Om te voorkomen dat we bronnen uitputten die niet alleen voor onze generatie, maar ook voor toekomstige generaties beschikbaar zouden moeten zijn, bieden we oplossingen voor verder hergebruik en verdere recycling van materialen, waardoor dus waarde wordt toegevoegd.

Onze uitdaging is om een bijdrage te leveren aan een significante verbetering in efficiënt gebruik van grondstoffen, met name residuen of bijproducten van natuurlijke oorsprong. Op die manier maken we optimaal gebruik van de hulpmiddelen. Om die reden zetten we ons 100% in voor het vinden van nieuwe en duurzamere methoden om onderstaande mega-uitdagingen aan te gaan:

- Maximalisatie van voedselproductie
- Optimalisatie van watergebruik
- Meer verantwoord gebruik van onze hulpbronnen
- Beter gebruik van bio-residuen
- Vermindering van onze energievoetafdruk

Milieu

Tessenderlo Group is zich bewust van de effecten van zijn productieactiviteiten op onze planeet. We willen onze verantwoordelijkheid nemen en die effecten zoveel mogelijk beperken. We zullen dan ook voortdurend mogelijkheden blijven onderzoeken om onze ecologische voetafdruk te verminderen in elk aspect van onze activiteiten.

‘Every Molecule Counts’ vormt de kern van onze strategie en dit komt tot uiting in de talloze bedrijfsactiviteiten en projecten die we uitrollen op het gebied van circulariteit. Tegelijkertijd zijn op onze activiteiten milieuvoorschriften van toepassing die aanzienlijke kosten met zich kunnen brengen en kunnen leiden tot geschillen over milieuaangelegenheden. Nationale en lokale overheden zouden zelfs ‘objectieve aansprakelijkheid’ kunnen opleggen, wat een negatieve invloed zou kunnen hebben op onze activiteiten. Intussen wordt de milieuregelgeving op de markten waar wij actief zijn steeds strenger, met een toenemende nadruk op naleving.

We bieden verschillende producten en milieuvriendelijke oplossingen aan, waarbij we doorgaans bijproducten uit onze eigen of andere industrieën terugwinnen en transformeren.

Op basis van de resultaten van de materialiteitsanalyses en rekening houdend met de beoordelingen van de werknemers en de vertegenwoordigers van stakeholders, werd er gefocust op de thema’s water en energie. Beide thema’s zijn van groot belang voor het behoud van de natuurlijke hulpbronnen van onze planeet en ze zijn tegelijkertijd van wezenlijk belang voor onze activiteiten. Aangezien productievolumes aan verandering onderhevig zijn, hebben we ook de intensiteitsratio’s van water en energie berekend, die een meer tastbare stuurmetriek vertegenwoordigen.

Er zijn twee benaderingen met betrekking tot milieuduurzaamheid:

1. Vermindering van de impact van de eigen activiteiten op het milieu, gerelateerd aan matiging van de klimaatverandering
2. Vermindering van de impact van het milieu op onze activiteiten, gerelateerd aan aanpassing aan klimaatverandering

Vermindering van de impact van onze eigen activiteiten op het milieu:

Verwijzend naar het onderwerp materialiteit, is er een volledige cluster met betrekking tot duurzame producten: energie, water, lucht, en bijproducten. Qua terminologie gaat de voorkeur uit naar ‘bijproducten’ ten opzichte van ‘afval’, omdat bijproducten worden beschouwd als waardevolle producten die passen in onze filosofie ‘Every Molecule Counts’. In onze stapsgewijze benadering worden energie en water als eerste onderwerpen toegelicht op groepsniveau. Energie en CO₂ zijn gerelateerd aan matiging van klimaatverandering en zowel energie als water worden gezien als zeer belangrijke milieuthema’s, waar we als bedrijf ook een impact hebben.

Er wordt voortdurend gewerkt aan energie-efficiëntie. Naast deze materiële thema's zullen eveneens nog andere parameters volgen in de strategie naar een circulaire economie, zoals het monitoren van het opwaarderen van bijproducten en het hergebruik van grondstoffen (niet-hernieuwbare grondstoffen).

Op dit moment zijn de twee voornaamste benaderingen voor milieuthema's:

- Circulariteit (Every Molecule Counts), zie uitleg over de verschillende BU's
- Optimalisatie (energie en water), zie tabellen met meetgegevens en evolutie

De tabellen op de volgende pagina laten zien hoe energie en water worden gemonitord door KPI's. Om de doelstellingen te bereiken, zijn binnen de verschillende BU's uiteenlopende projecten gepland of in de uitvoeringsfase. Deze projecten kunnen product- of procesgerelateerd zijn. Ook programma's voor operationele uitmuntendheid helpen daarbij. Naast het CSR-beleid van Tessengerlo Group zijn er verschillende BU-milieubeleidsmaatregelen van kracht, bijvoorbeeld inzake energie en energie-efficiëntie. Zo werkt een aantal van onze Belgische fabrieken met Energie Beleidsovereenkomsten. Andere BU's hanteren een eigen milieubeleid, en mogelijk worden er aanvullende CSR-gerelateerde KPI's en doelstellingen beheerd, doch zijn deze altijd geïntegreerd in de CSR-benadering van Tessengerlo Group.

Noch onze emissies, noch onze koolstofvoetafdruk worden momenteel gerapporteerd. Omdat er verschillende benaderingen bestaan voor de berekening van de koolstofvoetafdruk, die verschillende resultaten kunnen opleveren (bv. massatoewijzing, economische toewijzing, enz.), is in deze context verdere gereguleerde standaardisatie wenselijk. Koolstofvoetafdrukken zijn enkel op vergelijkbare basis relevant.

Vermindering van de impact van het milieu op onze activiteiten:

Aanpassing aan klimaatverandering is het proces om zich aan te passen aan de gevolgen van klimaatverandering en wordt op heden via het AXA Climate project beheerd, waardoor de huidige en toekomstige blootstelling in verband met klimaatverandering in kaart wordt gebracht. De eigen sites, gehuurde terminals, consignatievoorraden, tolling-sites en de belangrijkste toeleveringsketens worden gescreend op natuurgevaren en op de mogelijke blootstelling aan klimaatveranderingen. Extreme weersomstandigheden en droogteperiodes houden extra risico's in door schade aan activa en/of nadelige gevolgen voor de bedrijfsactiviteiten, de toeleveringsketens en verzekeringskosten. Voor het breder kader verwijzen we eveneens naar het beleid inzake risicobeheer (Enterprise Risk Management), waarbij de screening en de planning van het CSR-risico is opgenomen.

De volgende pagina bevat tabellen over energie en water, waaruit blijkt dat een daling in 2021 ten opzichte van 2020 werd gerealiseerd, voor beiden voor de hele groep behalve voor T-Power (die volgens een tollingovereenkomst operationeel is):

- Totale energie: vermindering met 1,7%
- Energie-intensiteit: vermindering met 5%
- Totaal water: vermindering met 0,7%
- Waterintensiteit: vermindering met 3,6%

We verwijzen ook naar het financiële deel van het jaarverslag, blz. 37 tot 42, waarin CSR-risico's; ethiek en naleving, veiligheid, industriële veiligheid, transportongevallen, klimaatrisico's, cyberveiligheidsrisico's, gebruik van producten van Tessengerlo Group, en markt- en strategische risico's verder worden toegelicht.

BIJBEHOOREND MATERIEEL ASPECT (GRI)	Energie (MWh/j)	Energie-intensiteit (MWh/t)			
	Totaal energieverbruik binnen de organisatie, in MWh, en per bedrijfssegment	Totale energie-intensiteitsratio voor de organisatie, en per bedrijfssegment	Totaal energieverbruik binnen de organisatie, in MWh, en per bedrijfssegment	Totale energie-intensiteitsratio voor de organisatie, en per bedrijfssegment	Totaal energieverbruik binnen de organisatie, in MWh, en per bedrijfssegment
Energie in 2020					
Groep (minus T-Power)	2.061.018	0,79	De noemer is in metrische ton geproduceerd product, bedoeld voor verkoop; bijproducten zijn inbegrepen	Waterstof, elektriciteit, vloeibare brandstof, zware brandstof, aardgas, steenkool, hout, stoom	De ratio is gebaseerd op de energie die binnen de organisatie wordt verbruikt
Agro	364.890	0,23			
Bio-valorization	1.480.030	3,02			
Industrial Solutions	216.098	0,43			
T-Power	2.350.652	n.v.t.			
Energie in 2021					
Groep (minus T-Power)	2.025.833 2.121.075*	0,76 0,79*	De noemer is in metrische ton geproduceerd product, bedoeld voor verkoop; bijproducten zijn inbegrepen	Waterstof, elektriciteit, vloeibare lichte brandstof, vloeibare zware brandstof, aardgas, steenkool, hout, stoom	De ratio is gebaseerd op de energie die binnen de organisatie wordt verbruikt
Agro	338.041 347.281*	0,20 0,20*			
Bio-valorization	1.457.025 1.534.323*	3,14 3,31*			
Industrial Solutions	230.767 239.472*	0,45 0,46*			
T-Power	1.531.225	n.v.t.			

Zie ook grenzen: *Voertuigen worden vanaf 2021 meegeteld, wat een impact heeft op de totale energie en energie-intensiteit. De 2021 gegevens worden ook zonder voertuigen vermeld (het eerste getal), voor de evolutie tegenover 2020 op vergelijkbare basis.

BIJBEHOOREND MATERIEEL ASPECT (GRI)	Wateronttrekking (m ³ /j)				Waterintensiteit (m ³ /t)		
	Totale wateronttrekking uit alle bronnen	Wateronttrekking per bron			Totale wateronttrekking uit alle bronnen	Wateronttrekking per bron	Totale wateronttrekking uit alle bronnen
		Opper-vlaktewater	Grond-water	Water van derden, inclusief stadswater			
Water in 2020							
Groep (minus T-Power)	17.368.681	10.404.045	4.517.606	2.447.031	Zie afzonderlijke informatie over granulariteit en randvoorwaarden	6,67	De noemer is in metrische ton van het jaar geproduceerd product, bedoeld voor de verkoop, bijproducten inbegrepen
Agro	3.531.125	2.204.027	670.042	657.056		2,18	
Bio-valorization	10.747.657	6.445.389	2.555.499	1.746.770		21,93	
Industrial Solutions	3.089.898	1.754.629	1.292.065	43.205		6,21	
T-Power	2.224.721	2.168.545	0	56.177		n.v.t.	
Water in 2021							
Groep (minus T-Power)	17.254.251	10.304.877	4.058.152	2.891.221	Zie afzonderlijke informatie over granulariteit en randvoorwaarden	6,43	De noemer is in metrische ton van het jaar geproduceerd product, bedoeld voor de verkoop, bijproducten inbegrepen
Agro	3.440.318	2.162.367	522.591	755.360		2,02	
Bio-valorization	10.583.725	6.227.104	2.311.726	2.044.895		22,84	
Industrial Solutions	3.230.207	1.915.406	1.223.835	90.965		6,26	
T-Power	1.362.781	1.306.227	0	56.555		n.v.t.	

Innovatie

De groep was in 2021 succesvol in het verder ontplooiën van de innovatie- en R&D-activiteiten. Onze keuzes op het gebied van innovatie zijn gebaseerd op de overtuiging dat 'Every Molecule Counts' (Elke Molecuule Telt) en worden gerangschikt volgens hun belang in lijn met de bedrijfsstrategieën. Op het gebied van R&D en het ontwikkelen van nieuwe activiteiten bleef Tessengerlo Group de product-, proces- en applicatietechnologieën verbeteren op basis van een klantgerichte aanpak, nieuwe toepassingen voor bestaande producten te onderzoeken en de duurzaamheid en de bescherming van het milieu te versterken. Daarnaast werd de samenwerking met de academische wereld, klanten, leveranciers en andere relevante stakeholders verder uitgebouwd.

Ons Agro segment

In 2021 hebben we de positieve agronomische impact van onze meststoffen verder geëvalueerd en verbeterd door middel van specifieke laboratorium-, pot- en veldproeven, waarbij de nadruk lag op het aspect meststof, de gewasgroei, de gewasgezondheid en het effect op de gezondheid van de bodem en het milieu, zowel op korte als op lange termijn. Wij zullen blijven bijdragen aan duurzame landbouw door de in deze wetenschappelijke proeven verkregen inzichten te vertalen in aanbevelingen voor het gebruik van meststoffen en nieuwe ontwikkelingen op het gebied van meststoffen.

Ons Bio-valorization segment

Het is onze passie om het leven en welzijn van mensen en dieren te verbeteren. In die context zijn de productinnovaties gericht op de (her)waardering van bijproducten van andere industrieën of het optimaal benutten van onze natuurlijke bronnen. In dat verband is de portfolio van gezonde collageeningrediënten voor mensen verder verbeterd en is een onderzoeksprogramma met de Universiteit van Maastricht gestart. Daarnaast werd een studie gepubliceerd over de positieve effecten van collageenpeptiden op het vlak van sportvoeding, op basis van een wetenschappelijke samenwerking met Florida State University. Het onderzoeksprogramma met betrekking tot collageenpeptiden werd eveneens verdergezet, met als doel de verdere uitbreiding van de markt voor collageen en gelatine.

Na de lancering van onze eerste gelatine bio-inkt in de Claro™-reeks van tissue-engineeringproducten, ging Tessengerlo Group door met het doen van investeringen, het werken aan wetenschappelijke ontwikkelingen en het opzetten van partnerships. In 2021 bundelde de groep krachten met bioprinterbedrijven om de commercialisering van de gelatine-bio-inktproductlijn uit te breiden. Naast op extrusie gebaseerde technologieën heeft de groep onlangs kant-en-klare op gelatine gebaseerde verknoopbare gels ontwikkeld voor volumetrisch bioprinten. De groep startte bovendien een samenwerking met de Universiteit Utrecht die is gericht op biofabricage in regeneratieve geneeskunde.

Ons segment Industrial Solutions

Samen met verschillende academische partners werd verder onderzoek gedaan naar de ontwikkeling van duurzame oplossingen voor de terugwinning van kritische mineralen, zoals koper, dat essentieel is voor elektriciteit, alsook goud voor elektronica.

Daarnaast blijft DYKA Group innovatieve oplossingen ontwikkelen in reactie op megatrends zoals verstedelijking, klimaatverandering, waterschaarste en de energietransitie. Verbetering van duurzaamheid is een integraal onderdeel van de innovatiestrategie van DYKA Group, die onder meer wordt gerealiseerd door het gehalte gerecycled materiaal in producten te verhogen en de energie-efficiëntie van de gebruikte processen te verbeteren.

Voor product- en technologieplatformen die in verschillende business units worden toegepast, steunen we op ons Innovation & Learning Center in Dinuba (Californië, VS), het Phoenix Innovation Center (VS), en het Tessenderlo Innovation Center (België). Daarnaast vertrouwen we op onze R&D-expertise op een breed terrein van organische en anorganische chemie op laboratoria- en proefprojectschaal, die verschillende innovatieprojecten van Agro, Bio-valorization en Industrial Solutions ondersteunt. Verder werken onze R&D-teams in samenwerking met onze operationele groepen aan de voortdurende verbetering en optimalisatie van onze producten en processen om operationele uitmuntendheid te verzekeren.

In onze R&D-vestigingen blijven we investeren in innovatie, onder meer door ultramoderne proefinstallaties in gebruik te nemen. Deze vergemakkelijken de ontwikkeling van nieuwe duurzaamheidsconcepten voor producten van de volgende generatie en verbeteren het tijds kader "van concept tot commercialisering". Innovatieteams bij Tessenderlo Group werken rechtstreeks samen met onze klanten bij de invoering en het gebruik van onze producten in hun vestigingen en in hun processen.

Tot slot ondertekende Tessenderlo Group eind 2021 een samenwerkingsovereenkomst met Haarslev, de grootste leverancier van rendering- en verwerkingsoplossingen ter wereld. Haarslev gaat samenwerken met Tessenderlo Group om hun respectieve ervaring op het gebied van de productie van licht verteerbare voeders en bloedmaaltijden via zachte droogtechnologieën te combineren met de gepatenteerde knowhow van Tessenderlo Group.

CSR-screeninginstrument

Binnen het 14de Interdisciplinair Assessment Project (IAP) werkten we samen met Agoria, Alimento, Flanders' FOOD en KU Leuven (Faculteit Economie en Bedrijfskunde, campus Brussel, en Faculteit Industriële Ingenieurswetenschappen, campus Gent), met 3 studenten voor de masteropleidingen Industriële techniek, Milieu- en preventiebeheer en Handels-ingenieur/Handelswetenschappen/Bedrijfskunde/Bedrijfseconomie & Bedrijfsbeleid.

Van oktober tot en met december 2021 ontwikkelde het interdisciplinaire team van masterstudenten uit deze disciplines samen met ons de basis voor een eenvoudig, robuust en logisch CSR-screeninginstrument voor al onze innovatie- en CapEx-projecten. Het instrument maakt het mogelijk de duurzaamheid van onze projecten te 'verantwoorden' in het licht van de aankomende regelgeving met betrekking tot CSR. Het beoordelingsinstrument wordt nu verder verfijnd zodat ons bedrijf de CSR-voortgang in innovatie- en aan CSR gerelateerde Cap-Ex-projecten kan meten op project- en portfolioniveau.

Crop Vitality en Tessenderlo Kerley International

Precisielandbouw

In de landbouw ondersteunen de bedrijven van de groep, die actief zijn het gebied van voeding en gewasbescherming, telers om aan de wereldwijde vraag naar voedselproductie te voldoen.

Het produceren van voldoende voedsel voor de groeiende bevolking is de drijvende kracht achter de vooruitgang van de landbouwproductie en duurzaamheidsinitiatieven. Een potentiële wereldbevolking van bijna 10 miljard tegen 2050 houdt in dat voedselproductietechnologie moet worden aangepast.

Onze landbouwactiviteiten ondersteunen onze visie wat betreft het bouwen van een veilige, slimme en duurzame wereld. Door bijproducten van raffinaderijen te upcyclen tot veilige, niet-gevaarlijke meststoffen die een waardevolle hulpbron voor telers worden, dragen we bij aan het realiseren van duurzame landbouw. We helpen telers over de hele wereld om de uitdagingen van de wereldwijde voedselproductie aan te kunnen. Dit wordt bereikt met onze uiterst efficiënte meststoffen die worden gebruikt in combinatie met precisielandbouwpraktijken, die zorgen dat minder nutriënten verloren gaan in de lucht of wegvloeien naar waterwegen. Precisielandbouwpraktijken kunnen het waterverbruik verlagen door druppelirrigatie en door meststoffen te plaatsen op de exacte plaats waar de plant ze nodig heeft, in plaats van eenvoudige verspreidingsmethoden. Door telers te voorzien van training op basis van ons onderzoek, geven we ze de instrumenten en middelen die ze nodig hebben voor verbetering van de gezondheid van hun bodem en gewassen. Door voortdurend samen te werken met de overheid, gewasadviseurs en telers, geloven wij dat we kunnen bijdragen aan het doel om 10 miljard mensen te voeden.

Voor economieën in ontwikkeling zijn de bevolkingsgroei en de beschikbaarheid van grond enkele van de grootste problemen waarmee de landbouw vandaag de dag te kampen heeft. Een juist gebruik van gewasvoeding en gewasbeschermingsmiddelen maakt de beschikbare landbouwgrond effectiever en beperkt de noodzaak om meer land vrij te maken voor extra gewasproductie.

Telkens wanneer een gewas wordt geteeld en geoogst, worden voedingsstoffen aan de bodem onttrokken. Die voedingsstoffen moeten worden vervangen om voedsel, veevoeders, brandstof en vezelgewassen te kunnen blijven produceren. Zwavel-, stikstof-, kalium-, kalk- en magnesiummeststoffen leveren een vitale bijdrage aan gezonde, productieve grond door de voedingsstoffen te leveren die planten nodig hebben voor hun groei.

NovaSource

Gewasbescherming

Al zo lang als de landbouw bestaat, hebben plagen en ziekten de opbrengst van gewassen vermindert. Het verantwoord gebruik van onze NovaSource gewasbeschermingsmiddelen, waaronder insecticiden, herbiciden en fungiciden, stelt telers in staat om deze uitdagingen aan te kunnen en de wereld te blijven voorzien van voedszaam, voldoende en betaalbaar voedsel. Onze gewasbeschermingslijn omvat biologische en uit natuurlijke bronnen afkomstige producten die schimmels en meeldauw bestrijden en bescherming bieden tegen beschadiging door de zon.

PB Leiner

Wij valoriseren dierlijke bijproducten beter en creëren daarbij wederzijdse waarde, afgestemd op onze stakeholders

Wij produceren gelatine en collageenpeptiden die worden gebruikt voor waardevolle toepassingen in de voedings-, farmaceutische en gezondheids- & voedingssectoren. De grondstof die we gebruiken, namelijk de resten van dieren die geslacht zijn voor de vlees- en visindustrie, zou anders gewoon weggegooid worden: varkenshuiden, runderhuid en botten zijn producten die in de meeste landen slechts in beperkte hoeveelheden (of helemaal niet) worden gebruikt voor menselijke consumptie. Door deze materialen te upcyclen, maken we optimaal gebruik van de bronnen die onze planeet voortbrengt.

Als onderdeel van Tessengerlo Group onderschrijven we het motto van de groep: 'Every Molecule Counts'. Dit motto vertegenwoordigt de unieke houding die we aannemen tegenover duurzaamheid en innovatie. In alles wat we doen, streven we naar verdere valorisatie van de middelen waarover we beschikken. Dat geldt net zozeer voor de eindproducten die we maken en voortdurend optimaliseren, als voor de bijproducten van onze processen, die we steeds zo goed mogelijk proberen te hergebruiken.

Het toepassingspotentieel van gelatine en collageen is verbluffend breed. In levensmiddelen, bijvoorbeeld, kan gelatine croissants en mousses luchtiger maken, en het geeft fruitgom die lekkere stevige maar toch zachte beet. Daarnaast kan gelatine de houdbaarheid van bepaalde levensmiddelen verlengen en zo dus voedselverspilling tegengaan. Gelatine is ook het meest gebruikte ingrediënt om medische capsules te maken, vanwege de bijna universele lichaamstolerantie, gecombineerd met het feit dat het smelt bij lichaamstemperatuur en nuttige elasticiteits- en helderheidskenmerken vertoont. Collageenpeptiden kunnen op hun beurt de gezondheid van botten en gewrichten verbeteren en worden gebruikt als onderdeel van de herstelvoeding voor patiënten.

En daar houdt het niet mee op. We produceren ook dicalciumfosfaat (DCP) van dierlijke oorsprong, dat geschikt is voor diervoeder. Deze bron van fosfor vervangt fosfor uit de mijnbouw in de veevoedersector en gaat zo de uitputting van onze natuurlijke bronnen tegen. Daarnaast wordt DCP van dierlijke oorsprong beter opgenomen door kippen, wat weer leidt tot minder fosforvervuiling van open water. En het slibbezinksel dat overblijft na de zuivering van ons afvalwater bevat voedingsstoffen zoals fosfor en stikstof die planten helpen groeien. Die voedingsstoffen komen feitelijk uit het plantenvoer dat wordt gegeven aan de koeien en varkens die de bron zijn van onze grondstof. En zo werken we vandaag de dag aan het sluiten van de kringloop: op verschillende plekken over de hele wereld werken we aan manieren om ons slib om te zetten in bodemverbeteraar.

Hoewel de vleesconsumptie in het Westen licht daalt, stijgt deze in wereldwijd verband nog steeds als gevolg van de groei van het mondiale BBP. Door voortdurend te blijven zoeken naar manieren om onze processen te optimaliseren, kunnen we niet alleen hogere oogstopbrengsten realiseren, maar ook de kenmerken van onze eindproducten verbeteren. Uiteindelijk leidt dit tot de creatie van hogere waarde van de verbruikte grondstoffen.

Ook op het gebied van onze processen passen we actief onze 'Every Molecule Counts'-filosofie toe. We werken onafgebroken aan verdere verbetering van elk segment in onze organisatie. Om een voorbeeld te noemen: ons productieproces verbruikt grote hoeveelheden water; we doen er alles aan om dat verbruik tot een minimum te beperken en te zorgen dat het afvalwater op de juiste manier wordt behandeld voordat het wordt afgevoerd, zodat het geen negatieve impact heeft op het ontvangende waterlichaam. Op het vlak van energie streven we voortdurend naar optimalisatie en vermindering van ons elektriciteits- en warmteverbruik.

Desalniettemin is continue verbetering alleen natuurlijk niet voldoende. Daarom hebben we een project opgestart om onze processen actief opnieuw onder de loep te nemen. Een speciale werkgroep is de bakens aan het uitzetten en aan het bepalen hoe we dat gaan realiseren en we zijn vastbesloten om de nodige investeringen te doen.

Akiolis

Bij Akiolis dragen we met onze activiteiten bij aan het bouwen van een duurzamere wereld. We voegen waarde toe aan dierlijk materiaal dat is geproduceerd tijdens de productie van voeding voor menselijke consumptie, maar daar niet in werd opgenomen. Daarmee zijn we een schakel in een intelligente keten gebaseerd op de terugwinning van co-producten en bijproducten. Uit dit materiaal gegenereerde verwerkte dierlijke eiwitten (Processed Animal Protein (PAP)) en dierlijke vetten stellen ons in staat om fossiele brandstoffen en voedingsbronnen te behouden. De terugwinning van dierlijk materiaal is een kernelement in de circulaire economie en stelt ons in staat om duurzame ontwikkeling rechtstreeks aan te pakken.

Ons bedrijfsmodel loopt op natuurlijke wijze synchroon met de circulaire economie. Als onderdeel van onze dienstverlening verzamelen we dierlijke co-producten en bijproducten in de vleesindustrie (zoals slachterijen, slaggers en snijfabrieken) en in de distributiesector. De juiste behandeling stelt ons in staat om het nutritionele of technologische potentieel van deze dierlijke eiwitten en vetten te benutten en door te geven aan fabrikanten in verschillende sectoren die hernieuwbare materialen nodig hebben voor hun eigen productieprocessen.

Een aantal voorbeelden:

- Onze PAP en dierlijke vetten zijn een vervanging voor fossiele brandstoffen bij het opwekken van groene elektriciteit of stoom in industriële ovens, of zelfs als bron van verwarming van gebouwen.
- Onze eiwitten kunnen worden gebruikt als voedsel voor gekweekte vis. Ze zijn ook een vervanging voor vismeel, dat weer helpt om de maritieme dierenwereld te beschermen en behouden.
- Onze dierlijke eiwitten kunnen verder worden gebruikt als bodemverbeteraar of als meststof voor wijnstokken, fruitbomen, groentegewassen en groene gebieden, en ze voldoen aan de normen voor biologische landbouw.
- Onze dierlijke vetten worden gebruikt als ingrediënt in zeep en reinigingsmiddelen, als vervanger van palmolie.
- Onze vetten en eiwitten vormen ook een ingrediënt in honden- en kattenvoer.
- Uit de beenderen die we bij slachterijen ophalen, halen we beendermineralen, waarmee osseïne wordt gemaakt, dat wordt gebruikt in de productie van gelatine.

DYKA Group

Duurzaam water- en luchtbeheer, energietransport en bouwsystemen

De kunststof leidingsystemen met lange levensduur van DYKA Group dragen bij aan vermindering van waterlekkages in netwerken voor drinkwatervoorziening en afvalwaterlozing. De elektrische-kabelgootsystemen en gasleidingsystemen ondersteunen de energietransitie naar hernieuwbare energiebronnen. De integratie van gerecycled materiaal in onze leidingsystemen beperkt zowel de behoefte aan eindige hulpbronnen als de hoeveelheid afval.

Met klimaatverandering verband houdende catastrofes zijn in de afgelopen jaren in aantal toegenomen en deze trend zal zich blijven voortzetten. Onvoorspelbare hoeveelheden regen zijn dikwijls groter dan de waterretentiecapaciteit, creëren waterschade en leiden tot overstromende waterbehandelingsinstallaties. Hoewel we ons realiseren dat geen enkel systeem is toegerust om alle overstromingen te beheersen, werken onze oplossingen voor afvoer, demping en infiltratie, evenals onze systemen voor beheer van overtollig regenwater doeltreffend tegen de negatieve effecten van steeds vaker voorkomende stortregens. Deze oplossingen zorgen voor minder overstromingen en voor de opvang, opslag en beheersing van onverwachte neerslag, hetgeen voorkomt dat het water onmiddellijk naar de rivieren vloeit en dus voor hergebruik kan worden aangewend.

Overall ter wereld gaat te veel drinkwater verloren. Dat geldt overigens niet alleen ontwikkelingslanden. Leidingen van slechte kwaliteit en lekken in distributie-infrastructuur zorgen dat een derde van al het drinkwater verloren gaat. Onze oplossing voor dit omvangrijke probleem bestaat in hoogwaardige kunststofleidingsystemen met een lange levensduur die het verlies van water in toevoernetwerken onder druk beperken. Ons doel is om deze gigantische verspilling significant te verminderen.

De trend van verstedelijking vertegenwoordigt een gigantische uitdaging wat betreft watervoorziening en -zuivering. Belangrijke milieukwesties, zoals duurzame stedelijke afwatering, groene infrastructuur en het toenemend gebruik van oude industrieterreinen zorgen voor veranderingen in de woningbouwsector. Daarnaast veroorzaakt de steeds groeiende bevolking een hoge vraag naar bouwmaterialen.

De groeiende trek naar de steden zorgt voor hogere eisen aan afwatering met een groot netwerk aan verbindingen. Leidingen en verbindingstukken zijn een eerste vereiste in de woningbouw. We diversifiëren ons productassortiment voortdurend om ervoor te zorgen dat we aan deze veranderingen tegemoet kunnen komen.

Drinkwater zal in de toekomst het meest waardevolle product ter wereld worden. Op dit moment is er de mega-uitdaging om iedereen op aarde van drinkwater te voorzien. In de toekomst zullen we slimmer moeten omgaan met onze watertoevoer. Onze kunststofleidingen zorgen voor veilig transport van alle soorten water, dus niet alleen drinkwater, maar ook regenwater en afvalwater.

Praktische innovatie betekent ook creatief gebruik van onze systemen om andere uitdagingen te ondersteunen. Net zoals waterleidingsystemen in de afgelopen decennia duidelijk hebben bijgedragen aan de gezondheid en het welzijn van mensen, richten wetgevers zich nu op aanvullende bouwstandaarden ten aanzien van luchtbehandeling. Gelukkig voor het milieu en het energieverbruik is de isolatie van onze huizen in recente jaren drastisch verbeterd. Daarmee bestaat echter ook een risico van minder binnenkomende zuurstof, wat weer kan leiden tot meer vocht in huis en slechte luchtkwaliteit, wat de gezondheid van de bewoners in gevaar brengt. Onze ruime ervaring in waterbehandelingssystemen zijn we nu ook aan het toepassen op luchtventilatie en behandelingsoplossingen die kunnen bijdragen aan een gezond klimaat in onze huizen.

Bij de productie van de tussenlaag van onze pvc-buizen maken we steeds meer gebruik van gerecycled materiaal, waardoor gebruikt pvc-materiaal nieuwe waarde krijgt en de behoefte aan eindige hulpmiddelen wordt gereduceerd, terwijl de hoge kwaliteit behouden blijft. Ook het gebruik van gerecycled PP-materiaal in spuitgietproducten is toegenomen (zoals Rainbow infiltratiekragen en inspectieputten).

Kuhlmann Europe

Waterbehandeling, schoner water, en nog veel meer

We bieden oplossingen voor het behandelen en recyclen van vuil water door middel van snelle, kostenefficiënte concepten en we ontwikkelen duurzame processen voor behoud van hulpbronnen.

In de waterbehandelingsmarkt zijn we de op twee na grootste leverancier in Europa van anorganische chemicaliën met een coagulerende werking aan klanten in gemeentelijke of industriële afvalwater- en drinkwaterinstallaties. We beleveren een paar van de grootste steden in Europa, zoals Parijs en Brussel. Verontreinigd water uit industriële processen wordt veel te vaak gewoon maar weggegooid en veel ontsmettingsmethoden maken nog gebruik van eindige grondstoffen, die weer extra afval en milieuproblemen creëren. Wij helpen onze klanten om vuil water om te zetten in schoon water met behulp gerecyclede chemicaliën die fosfaten en andere verontreinigingen zowel snel als op kostenefficiënte wijze coaguleren.

De businessunit Kuhlmann Europe biedt alternatieve mogelijkheden voor hergebruik van het bijproduct HCl uit SOP (potassulfaat) en van afvalloog ontstaan in het beitsproces in de staalindustrie, door deze om te zetten in coagulanten die worden gebruikt voor de behandeling van gemeentelijk en industrieel afvalwater en voor de productie van drinkwater.

Het circulaire bedrijfsmodel voor waterbehandelingsproducten biedt de optie om een bijproduct uit de in onze groep geproduceerde sulfaat- of potasmeststoffen te gebruiken als grondstof voor de staalindustrie. Beitsvloeistof die door de staalindustrie wordt gebruikt in het beitsproces wordt door Kuhlmann Europe teruggewonnen bij onze klanten en gebruikt voor de productie van coagulanten voor waterbehandeling. Deze coagulanten maken het vervolgens mogelijk om fosfor te onttrekken aan afvalwater, en dat voorkomt dan weer de eutrofiëring van oppervlaktewater.

moleko

Duurzaamheid in industriële bedrijven

Door milieubewuste chemische stoffen voor mijnbouw en industriële toepassingen te maken, creëert de businessunit moleko een veiliger werkomgeving voor onze klanten en hun productieprocessen.

Onze innovatieve en alternatieve chemische stoffen, zoals Thio-Gold® (een alternatief voor cyanidelixivanten), maken een langere levensduur van mijnen mogelijk, evenals goudwinning met lagere impact op het milieu en een veiliger werkomgeving.

Onze chemicaliën en toepassingen voor de ontgifting van cyanide helpen de afvoer van schadelijke chemicaliën in mijnresiduen te elimineren, wat zowel lokale gemeenschappen als in het wild levende dieren beschermt tegen blootstelling aan dit gevaar.

Onze lijn polysulfideproducten, waaronder Calmet® en Cyntrol®, biedt een veilige en doeltreffende methode om zware metalen te verwijderen uit verontreinigde bodem en grondwater en om corrosieve cyaniden in raffinagetoepassingen om te zetten in ongevaarlijke chemicaliën. Dit zorgt dat apparatuur wordt beschermd en mogelijke milieuverontreiniging wordt beperkt.

Ons Captor®-product biedt veilige, niet-gevaarlijke chemie voor dechlorinatie en deozonisatie in gemeentelijke waterzuiveringsinstallaties, die het gebruik van gevaarlijkere chemicaliën vervangt.

Moleko verricht zijn werkzaamheden op de sites van zijn klanten of daar waar het bijproductgassen van raffinaderijen kan upcyclen en omzetten in chemie met toegevoegde waarde, dit alles terwijl het milieuprestaties van wereldklasse garandeert. Deze werkwijze optimaliseert de logistiek en verlaagt zo onze CO₂-voetafdruk.

Onze waardepropositie is gebaseerd op het zorgen dat 'Every Molecule Counts' en wordt ondersteund door een product-stewardshipprogramma dat is gericht op een veilig en effectief gebruik van onze producten.

Moleko focust op macroaandrijvers van duurzaamheid waar onze producten een essentiële rol spelen in het mogelijk maken van koperproductie, waterzuivering, sanering van verontreinigde bodem/water, voedselverwerking en de productie van biobrandstoffen.

T-Power

Gasgestookte elektriciteitscentrales in de energiemix van de toekomst

T-Power exploiteert sinds juni 2011 een STEG-centrale (gecombineerde stoom- en gasturbine) op het terrein van Tessenderlo Group in de gemeente Tessenderlo (België). Deze gascentrale combineert een gasturbine met een stoomturbine voor de productie van elektriciteit. Het aardgas wordt eerst verbrand in de gasturbine, die daardoor wordt aangedreven, en de verbrandingsgassen gaan vervolgens naar de terugwinningsketel, die stoom produceert. De stoom wordt vervolgens naar de stoomturbine gevoerd. Als gevolg van dit proces wordt ongeveer twee derde van de verbrandingswarmte teruggewonnen. De centrale levert 425 megawatt elektriciteit en voldoet aan de meest recente milieunormen.

De gasgestookte centrale is zeer flexibel en het is precies die flexibiliteit die in het kader van het stijgend aandeel van fluctuerende energiebronnen in het stroomnet, zoals windkracht en zonne-energie, steeds belangrijker wordt. Een gasgestookte centrale heeft een lagere uitstoot dan bruinkool- of steenkoolcentrales en daarnaast een ander risicoprofiel dan kerncentrales. Deze moderne energiecentrale stelt Tessenderlo Group in staat om in te spelen op de ontwikkelingen op de Belgische energiemarkt.

De CSR-infographics voor elke businessunit zijn beschikbaar op de website van Tessenderlo Group (www.tessenderlo.com/en/csr-infographics).

Een aantal initiatieven binnen de groep

Tessengerlo Group streeft voortdurend naar het vinden van meer duurzame oplossingen. We willen onze eigen ecologische voetafdruk minimaliseren en de bijdrage van onze producten aan de transitie naar een groene economie maximaliseren. We bieden verschillende producten en milieuvriendelijke oplossingen aan, waarbij we doorgaans bijproducten uit onze eigen of andere industrieën terugwinnen en transformeren.

In 2021 namen we op zowel groeps- als BU-niveau een groot aantal duurzaamheidsgerichte initiatieven om te helpen een wereld te creëren die het meeste haalt uit zijn bronnen. We streven ernaar ten volle begrijpen wat er in de wereld gebeurt om te kunnen bepalen hoe we een 'onderneming van morgen' kunnen creëren door dergelijke vraagstukken met succes aan te pakken.

Zo ging **Tessengerlo Kerley International** door met de conversie van zijn ovens die worden gebruikt voor de productie van potas, een belangrijke meststof in de landbouwsector. Die ovens worden omgezet in een duurzamere energiebron, wat resulteert in een aanzienlijke energiebesparing, een lagere CO₂-voetafdruk en een aanzienlijke vermindering van de uitstoot. In 2021 werd 14% van de capaciteit omgezet, wat neerkomt op een CO₂-reductie van 6,5%, en in totaal werd 43% van de capaciteit geconverteerd, wat neerkomt op een CO₂-reductie van 20% voor de totale SOP-productie tot dusver. Het programma zal in de komende jaren worden voortgezet totdat alle ovens zijn geconverteerd.

Ook bij **Kuhlmann Europe** werken we aan verbetering van de efficiëntie van onze ovens, door middel van de Mersen-kringloop van de HCl-oven in gebruik te nemen. Dit systeem is gebaseerd op het concept van indirecte koeling van de oven met een gesloten lus en recuperatie van de ovenenergie om de pekels te verwarmen. Niet alleen maakt dit de oven betrouwbaarder, het vermindert ook de hoeveelheid stoom die wordt gebruikt bij de verhitting van de pekels. Het proces vertegenwoordigt een aanzienlijke energiewinst dankzij het lagere gasverbruik van de stoomketel en gereduceerde productie van CO₂.

Als onderdeel van onze eco-verantwoordelijke aanpak starten we bij Kuhlmann France tevens met de recuperatie van waterstof, dat bij de verbranding de plaats van aardgas inneemt.

Tessengerlo Kerley, Inc. voerde daarnaast het East Dubuque Air Cooler Expansion-project uit, waarbij tijdens de recente uitbreiding van de Thio-Sul[®]-fabriek een luchtgekoelde warmtewisselaar werd geïnstalleerd voor koeling van producten uit de productie-eenheid. De installatie van het luchtgekoelde systeem zorgt voor een vermindering van de hoeveelheid water die wordt verbruikt en verloren gaat door verdamping en spuien in de koeltoren.

Bij **DYKA Group** werden met het oog op onze duurzaamheidsdoelstellingen met betrekking tot transport energie-efficiënte PP- en pvc-spuitsgietmachines geïnstalleerd bij de DYKA Tube SAS-fabriek in Frankrijk. DYKA BV in Nederland ontving daarnaast het CO₂-prestatieladder-certificaat. De PE-gastransportbuizen van DYKA zijn KIWA-gecertificeerd voor het transport van waterstofgas om de overgang naar het gebruik van hernieuwbare energie te stimuleren.

Al onze spuitgiet- en extrusiefabrieken hebben zich aangesloten bij het OCS-initiatief (Operation Clean Sweep) om het morsen van kunststofpellets in de totale kunststofwaardeketen te verminderen. We namen daarnaast deel aan het DI-Plast-project dat tot doel heeft het gebruik opname van plastic recycleert in de kunststofwaardeketen te stimuleren.

Bij **T-Power** slaagden we in de uitvoering van het SP7 project in 2021. De SP7 upgrade is een totaalpakket dat speciaal ontworpen is om machines van oudere versies aan de nieuwste specificaties aan te passen en de prestaties en flexibiliteit te helpen verbeteren in overeenstemming met de Belgische energiemarkt.

Dankzij deze ingreep is de flexibiliteit van de centrale toegenomen, want ze kan nu stabiel vermogen aan het net leveren vanaf 190 MW, waar dat vroeger pas vanaf 240 MW was.

Onze gemeenschap

Duurzaamheid en Corporate Social Responsibility (maatschappelijk verantwoord ondernemen) houden onder meer in dat we ons als groep bewust moeten zijn van wat zich buiten onze muren afspeelt. Tessengerlo Group speelt een belangrijke rol in de maatschappij. We willen een positieve bijdrage leveren aan die maatschappij en een maatschappij creëren die wordt gekenmerkt door meer welvaart en een hoger welzijnsniveau voor al onze stakeholders. In onze dagelijkse activiteiten en doelstellingen houden we voortdurend rekening met al onze stakeholders, waaronder onze medewerkers, klanten, leveranciers, partners, aandeelhouders, de media en lokale bewoners in de gebieden waar we actief zijn.

We geven eveneens voor de gemeenschap om ons heen en om die reden nemen we zelf deel en bevorderen actief de deelname van onze teams aan sociale en liefdadigheidsevenementen. Een aantal van onze bedrijven onderhoudt actieve partnerships met educatieve instellingen en sommige zijn erkende partners voor ontwikkelingsdoelinden. We zien dit als een investering in de toekomst van onderwijs en opleiding, evenals in toekomstige generaties.

We organiseren en doen mee aan verschillende initiatieven. Zo geven we bijvoorbeeld rondleidingen door onze fabrieken, we nodigen gastsprekers uit tijdens cursussen en we nemen deel aan banenbeurzen. Dit resulteert dikwijls in stages, die ook weer kunnen leiden tot vaste dienstverbanden. Het niet goed managen van de relaties met lokale gemeenschappen zou een negatief effect kunnen hebben op de reputatie van de groep. Tessengerlo Group zal zich daarom blijven inzetten om een positieve bijdrage te leveren aan de lokale gemeenschappen waarvan ze deel uitmaakt.

Bedrijfsethiek

Alle medewerkers en dochterondernemingen van Tessengerlo Group, waar ook ter wereld, hebben als doel te voldoen aan de wet- en regelgeving van de landen waarin ze actief zijn en daarnaast worden ze geacht zich te gedragen in overeenstemming met de Gedragscode van de Tessengerlo Group.

Tessengerlo Group eist van al zijn medewerkers eerlijkheid en integriteit in de toepassing van de Gedragscode en in alle aspecten van hun zakelijke activiteiten. De onderneming verwacht hetzelfde van al zijn partners. Tessengerlo Group voldoet aan algemeen geaccepteerde normen voor bedrijfspraktijken, die de basis vormen voor zijn activiteiten en zakelijke relaties overal ter wereld. Voor medewerkers die bij de organisatie een leidinggevende positie bekleden, betekent dit onder meer dat ze blijf geven van een 'nultolerantie' ten aanzien van schending van lokale/internationale wetten, van de Gedragscode en van andere bedrijfsregels en -voorschriften. De bescherming van en zorg voor mensen en het milieu vormen een significant onderdeel van het bedrijfsbeleid van Tessengerlo Group.

Gedragscode

In 2017 werd een Gedragscode opgesteld en opgenomen in ons organisatorisch DNA. Onze Gedragscode is gebaseerd op de leidende principes van Tessengerlo Group, in combinatie met onze 6 attitudes. In essentie geeft de Code weer hoe we de wet- en regelgeving willen blijven naleven in alle regio waar onze organisatie actief is.

In verschillende bedrijfsprocessen werden zorgvuldigheidsprocedures ingebouwd om de naleving van de Gedragscode van Tessengerlo Group te waarborgen in al onze segmenten. Controle op de werking van deze procedures is opgenomen in het auditprogramma van de Interne Auditafdeling van de onderneming.

De Gedragscode beschrijft de te volgen procedure voor het rapporteren en onderzoeken van schendingen van de Code.

Inkoop en Gedragscode Leveranciers

Vanuit een sociaal, ethisch of ecologisch perspectief is Inkoop een bijzonder belangrijk gebied waar het duurzaamheid betreft. We kijken naar onze eigen impact voor de materiële onderwerpen in Scope 1 en Scope 2, maar de impact van de toeleveringsketen is net zo belangrijk of soms zelfs belangrijker waar het gaat om uitstoot of impact op het milieu. Tessengerlo Group hanteert een groepsbeleid voor duurzame inkoop dat werd gepubliceerd in 2021. Het doel van dit beleid is om duurzaamheid en CSR te verankeren binnen Inkoop en de gemeenschappen van onze leveranciers.

Naast ons Groepsbeleid voor Duurzame Inkoop hanteert Tessengerlo Group een Gedragscode voor Leveranciers. Deze code somt vereisten op met betrekking tot bedrijfsethiek en sociale, veiligheids-, gezondheids- en milieuprestaties, in lijn met de principes van Tessengerlo Group. We verwachten van al onze leveranciers, onderaannemers, joint-venturepartners en agenten dat ze volledig voldoen aan deze vereisten. De Gedragscode voor Leveranciers vormt een integraal onderdeel van de zakelijke contracten die we aangaan en is een voorwaarde bij de selectie van potentiële bedrijfspartners die zaken willen gaan doen met onze groep. Wij hebben contact met onze leveranciers teneinde dit document te doen integreren en ondertekenen. De interne Gedragscode en de Gedragscode voor Leveranciers zijn beschikbaar op de website van Tessengerlo Group (www.tessengerlo.com/en/sustainability-development).

Tessengerlo Group biedt de Inkoopgemeenschap van de groep regelmatig trainingen over duurzaamheidsonderwerpen aan. Elke training wordt geregistreerd op LMS en is beschikbaar voor nieuwe leden, in het introductieprogramma, die tot de doelgroep behoren. Onderstaande tabel toont de KPI's en doelstellingen voor Inkoop die we monitoren.

Inkoop		
BIJBEHOREND MATERIEEL ASPECT (GRI)	Score 2020	Score 2021
Inkooptraining in CSR	Nieuw in 2021	100%
% van de uitgaven met ondertekening van de Gedragscode voor Leveranciers, ten opzichte van de bestedingen van het voorgaande jaar	Nieuw in 2021	61,38% *

* Resultaat kalenderjaar 2021 – aangezien deze KPI gestart is in de loop van 2021, blijft het resultaat stijgen.

Bestrijding van omkoping en corruptie

Tessengerlo Group leeft alle toepasselijke antiomkopingswetgeving na, waaronder de Amerikaanse Foreign Corrupt Practices Act ('FCPA'), de Britse Bribery Act en de lokale wetten in de landen waarin we zakendoen (zoals Europese, federale, regionale, provinciale en deelstaatwetgeving en -richtlijnen). Het is alle medewerkers van Tessengerlo Group verboden om financiële of andere steekpenningen aan te bieden of aan te nemen met het doel om zakelijke contracten te krijgen, te behouden of te veranderen of om beslissingen te beïnvloeden.

In dit verband hebben we in 2020 een nieuw antiomkopings- en anticorruptiebeleid opgesteld en dat in de hele groep gelanceerd. In de loop van 2021 zijn we ook gestart met een reeks terugkerende onlineopleidingen over dit beleid.

Schending van wet- en regelgeving of het beleid van Tessengerlo Group – zoals de Gedragscode – met betrekking tot fraude, antitrust, corruptie, belangenconflicten en andere soortgelijke gebieden kan serieuze repercussies hebben voor de groep. Mogelijke gevolgen zijn onder meer vervolging, boetes, straffen en contractuele, financiële en reputatieschade.

Risico's kunnen voortvloeien uit het mogelijk niet naleven van de Gedragscode van Tessengerlo Group en de bijbehorende interne procedures, evenals uit wijziging of toepassing van wet- en regelgeving in de verschillende rechtsgebieden waar Tessengerlo Group nv actief is. Om de risico's te beheersen, worden wereldwijd opleidingen georganiseerd over de toepassing van de Gedragscode en de antitrustcode, inclusief de mogelijkheid om overtreding van regels te melden aan verschillende functionarissen, waaronder de hiërarchisch leidinggevende, de vestigingsverantwoordelijke en HR en, waar nodig, de Compliance Officer. Binnen de onderneming is ook een Compliance Comité actief dat zich specifiek bezighoudt met de coördinatie van de nalevingsactiviteiten in de groep, waaronder het bepalen van de verschillende opleidingsprogramma's die voor de groep worden georganiseerd.

Zowel in 2020 als in 2021 waren er geen meldingen aan de Compliance Officer op het niveau van klokkenluiden, en voor anti-omkoping en anti-corruptie.

We verwijzen ook naar het financiële deel van het jaarverslag, blz. 37 tot 42, waar CSR-risico's; ethiek en naleving, veiligheid, industriële veiligheid, transportongevallen, klimaatrisico's, cyberveiligheid, gebruik van producten van Tessengerlo Group, en markt- en strategische risico's verder worden toegelicht.

Ethiek en Naleving		
BIJBEHOREND MATERIEEL ASPECT (GRI)	Score 2020	Score 2021
Antitrustopleiding – huidig percentage naleving in lijn met vastgesteld schema	86,3%	85,1%
ABC-training (antiomkoping en anticorruptie) – huidig percentage naleving in lijn met vastgesteld schema	Nieuw in 2021	62,3%
Gedragscodetraining – huidig percentage naleving in lijn met vastgesteld schema	100%	95,1%
Training intellectuele eigendom en vertrouwelijke informatie – huidig percentage naleving in lijn met vastgesteld schema	91%	73,4%
Nieuwe medewerkers die Nalevingstraining ontvangen in lijn met het vastgestelde schema (per functiecategorie) binnen 90 dagen na aanstelling	Nieuw in 2021	95%
Training betreffende intimidatie en discriminatie op de werkplek (TKI)	100%	100%

KPI's

Onze CSR-strategie is onderling verbonden op de verschillende niveaus. De materialiteitsthema's (arbeids- en mensenrechten, motiveren van medewerkers e.d.) en hun huidige metriek (bijbehorend materieel aspect) en KPI's (GRI) zijn gekoppeld aan de doelstellingen op hoger niveau van de Verenigde Naties (SDG's) en ook aan ons beleid en de managementbenaderingen bij Tessengerlo Group. Hieronder worden de CSR-maatstaven weergegeven, met een aantal nieuwe KPI's voor dit jaar, evenals de bijbehorende doelstellingen voor sociale thema's.

Sociale metriek

Arbeids- en Mensenrechten						
BIJBEHOREND MATERIEEL ASPECT (GRI)	GRI	SDG	Score 2020	Score 2021	Doelen	Groepsbeleid
Genderdiversiteit in bestuursorganen (BU Leadership Teams, Group Leadership Team en de raad van bestuur)	405-1 a	8	Nieuw in 2021	18% vrouwen 82% mannen		Beleid inzake diversiteit en inclusie
Diversiteit in bestuursorganen (geslacht% van L-niveau, E-niveau en bestuur)			11% vrouwen op L-niveau* 24% vrouwen op E-niveau* 33% op bestuursniveau	12% vrouwen op L-niveau* 24% vrouwen op E-niveau* 33% op bestuursniveau		
Genderdiversiteit (alle permanente medewerkers)			Nieuw in 2021	16,6% vrouwen 83,4% mannen		
Diversiteit van medewerkers (per gebied, gender en leeftijdscategorie, uitgedrukt in totalen)	405-1 b 102-8	10	Zie Duurzaamheidsverslag 2020	Zie pag. 15		
% werknemers dat training heeft genoten in arbeids- en mensenrechten	412-2 b		-	Nieuw in 2022	95%	Beleid inzake arbeids- en mensenrechten
Gelijke kansen-verhouding tussen basissalaris en bezoldiging van vrouwen tot mannen op L-niveau	405-2		Vrouwen 6% hoger dan mannen	Vrouwen 5% hoger dan mannen		
Gelijke kansen-verhouding tussen basissalaris en bezoldiging van vrouwen tot mannen op E-niveau			Mannen 3% hoger dan vrouwen	Mannen 2% hoger dan vrouwen		
Activiteiten waarbij het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandeling in het gedrang kan komen	407-1	8	0	0	100%	
Totaal aantal nieuwe medewerkers			Nieuw in 2021	673 nieuwe medewerkers		
Personeelsverloop 2021	401-1, b	8 10	6,5%	12,9%		

*E-niveau = Expert-niveau van Managers in het bedrijf; L-niveau = Leidinggevend niveau van Managers in het bedrijf.

Motiveren van medewerkers						
BIJBEHOREND MATERIEEL ASPECT (GRI)	GRI	SDG	Score 2020	Score 2021	Doelen	Groeps-beleid
Gemiddeld aantal uren opleiding per medewerker per jaar, excl. training on-the-job/machine	404-1		16	14,8		Beleid inzake Leren en Ontwikkeling
Medewerkers die regelmatig een ondertekende beoordeling over prestaties en loopbaanontwikkeling ontvangen, uitgedrukt in % van E- en L-niveaus	404-3	8 10	95%	96%	> 90%	Groeps-beleid talent-strategie
Gemiddeld aantal jaren anciënniteit/bedrijfsdienst	(401-1, b)	10	11,06	13,21		
% medewerkers op L- en E-niveau in prestatiegebonden incentiveregelingen			Nieuw in 2021	100%	> 75%	
% van alle medewerkers in prestatiegebonden incentiveregelingen			Nieuw in 2021	66%	> 90%	
Medewerkers op E-niveau in formele coaching- of begeleidingsprogramma's	404-2		Nieuw in 2021	3,24%	> 5%	
% medewerkers actief in het Learning Management System (LMS)			Nieuw in 2021	39%	> 75%	
Rekrutering per bron - intern/extern	401-2, v	8 10	Nieuw in 2021	12% intern 88% extern	> 20% intern	

* Omdat het verzamelen van gegevens nog verder op punt wordt gesteld, kunnen bepaalde data uit 2020 minder nauwkeurig zijn, waardoor de vergelijking met 2021, mogelijk niet de volledig nauwkeurige evolutie toont.

Gezondheid en Veiligheid						
BIJBEHOREND MATERIEEL ASPECT (GRI)	GRI	SDG	Score 2020	Score 2021	Doelen	Groepsbeleid
Lost Time Incident (LTI) frequentiegraad* (alle medewerkers en contractanten)	403-2-9-10	3 8	8,34	11,12	Per BU en Tessengerlo Group	Beleid inzake gezondheid en veiligheid
Frequentiegraad bijna-ongevallen (alle medewerkers en contractors, uitgedrukt in aantal gewerkte uren)			Nieuw in 2021	829,76	Per BU	
Werknemersvertegenwoordiging in formele gezamenlijke H&S-commissie van management en werknemers	403-1 102-41		95%	96%	Per BU	
Ernstgraad van de ongevallen (alle medewerkers)			Nieuw in 2021	0,56	Per BU	
Totale veiligheidsprestatie (alle medewerkers en contractors)			Nieuw in 2021	10,84	Per BU en Tessengerlo Group	
Dekkingspercentage groepsverzekering/ levensverzekeringsdekking	401-2, i, iii	3	97%	98%	95%	

1. LTI (Lost Time Incident) frequentiegraad is een voortschrijdende jaarlijkse berekening op basis van de formule: 'LTI's x 1 miljoen / totaal aantal gewerkte uren'
2. Frequentieverhouding bijna-ongelukken (alle bijna-ongelukmeldingen x 1 miljoen/ totaal aantal gewerkte uren)
3. Ernstgraad ongevallen (ernst van ongevallen met verzuim van werknemers, gedefinieerd als totaal aantal verzuimdagen/1.000 gewerkte uren)
4. Totale veiligheidsprestatie (alle LTI's + medische behandelingen x ernstgraad/totaal aantal gewerkte uren)

Ethiek en Naleving						
BIJBEHOREND MATERIEEL ASPECT (GRI)	GRI	SDG	Score 2020	Score 2021	Doelen	Groeps-beleid
Antitrustopleiding – huidig percentage naleving in lijn met vastgesteld schema	205-2	4	86,3%	85,1%	95%	Anti-omkoopings- en anti-corruptie-beleid en antitrust mededingings beleid Handel met voor-wetenschap
ABC-training (antiomkoping en anticorruptie) – huidig percentage naleving in lijn met vastgesteld schema			Nieuw in 2021	62,3%		
Gedragscodetraining – huidig percentage naleving in lijn met vastgesteld schema	205-2, 102-16-17, (410-1)		100%	95,1%		Gedragscode beleid
Training intellectuele eigendom en vertrouwelijke informatie – huidig percentage naleving in lijn met vastgesteld schema	(418-1)		91%	73,4%		Groeps-IE-beleid
Nieuwe medewerkers die Nalevingstraining ontvangen in lijn met het vastgestelde schema (per functiecategorie) binnen 90 dagen na aanstelling	404-2	Nieuw in 2021	95%	Gedragscode beleid		
Training betreffende intimidatie en discriminatie op de werkplek (TKI)	(410-1)	4	100%	100%		Beleid inzake diversiteit en inclusie

Inkoop						
BIJBEHOREND MATERIEEL ASPECT (GRI)	GRI	SDG	Score 2020	Score 2021	Doelen	Groeps-beleid
Inkooptraining in CSR	404-2	4 8 11	Nieuw in 2021	100%	95%	Beleid voor duurzame inkoop
% van de uitgaven met ondertekening van de Gedragscode voor Leveranciers, ten opzichte van de bestedingen van het voorgaande jaar	414-2 a	11	Nieuw in 2021	61,38% *	75% **	

* Resultaat kalenderjaar 2021 – aangezien deze KPI van start ging in 2021, blijft het resultaat stijgen.

** Bewegende target: de doelstelling stijgt met de jaren

Milieumetriek

BIJBEHOREND MATERIEEL ASPECT (GRI)	Energie (MWh/j)	Energie-intensiteit (MWh/t)			
	Totaal energieverbruik binnen de organisatie, in MWh, en per bedrijfssegment	Totale energie-intensiteitsratio voor de organisatie, en per bedrijfssegment	Totaal energieverbruik binnen de organisatie, in MWh, en per bedrijfssegment	Totale energie-intensiteitsratio voor de organisatie, en per bedrijfssegment	Totaal energieverbruik binnen de organisatie, in MWh, en per bedrijfssegment
GRI	302-1 e	302-3 a	302-3 b	302-3 c	302-3 d
SDG	12, 13				
Groepsbeleid	CSR-beleid				
Energie in 2020					
Groep (minus T-Power)	2.061.018	0,79	De noemer is in metrische ton geproduceerd product, bedoeld voor verkoop; bijproducten zijn inbegrepen	Waterstof, elektriciteit, vloeibare lichte brandstof, vloeibare zware brandstof, aardgas, steenkool, hout, stoom	De ratio is gebaseerd op de energie die binnen de organisatie wordt verbruikt
Agro	364.890	0,23			
Bio-valorization	1.480.030	3,02			
Industrial Solutions	216.098	0,43			
T-Power	2.350.652	n.v.t.			
Energie in 2021					
Groep (minus T-Power)	2.025.833 2.121.075*	0,76 0,79*	De noemer is in metrische ton geproduceerd product, bedoeld voor verkoop; bijproducten zijn inbegrepen	Waterstof, elektriciteit, vloeibare lichte brandstof, vloeibare zware brandstof, aardgas, steenkool, hout, stoom	De ratio is gebaseerd op de energie die binnen de organisatie wordt verbruikt
Agro	338.041 347.281*	0,20 0,20*			
Bio-valorization	1.457.025 1.534.323*	3,14 3,31*			
Industrial Solutions	230.767 239.472*	0,45 0,46*			
T-Power	1.531.225	n.v.t.			

Zie ook grenzen: **Voertuigen worden vanaf 2021 meegeteld, wat een impact heeft op de totale energie en energie-intensiteit. De 2021 gegevens worden ook zonder voertuigen vermeld (het eerste getal), voor de evolutie tegenover 2020 op vergelijkbare basis.

BIJBEHOREND MATERIEEL ASPECT (GRI)	Wateronttrekking (m ³ /j)				Waterintensiteit (m ³ /t)		
	Totale wateronttrekking uit alle bronnen	Wateronttrekking per bron			Totale wateronttrekking uit alle bronnen	Wateronttrekking per bron	Totale wateronttrekking uit alle bronnen
		Opper-vlaktewater	Grondwater	Water van derden, inclusief stadswater			
GRI	303-3 a	303-3 a i	303-3 a ii	303-3 a v	303-3 d	NA	NA
SDG	6, 9, 11, 12, 13						
Groepsbeleid	CSR-beleid						
Water in 2020							
Groep (minus T-Power)	17.368.681	10.404.045	4.517.606	2.447.031	Zie afzonderlijke informatie over granulariteit en randvoorwaarden	6,67	De noemer is in metrische ton van het jaar geproduceerd product, bedoeld voor de verkoop, bijproducten inbegrepen
Agro	3.531.125	2.204.027	670.042	657.056		2,18	
Bio-valorization	10.747.657	6.445.389	2.555.499	1.746.770		21,93	
Industrial Solutions	3.089.898	1.754.629	1.292.065	43.205		6,21	
T-Power	2.224.721	2.168.545	0	56.177		n.v.t.	
Water in 2021							
Groep (minus T-Power)	17.254.251	10.304.877	4.058.152	2.891.221	Zie afzonderlijke informatie over granulariteit en randvoorwaarden	6,43	De noemer is in metrische ton van het jaar geproduceerd product, bedoeld voor de verkoop, bijproducten inbegrepen
Agro	3.440.318	2.162.367	522.591	755.360		2,02	
Bio-valorization	10.583.725	6.227.104	2.311.726	2.044.895		22,84	
Industrial Solutions	3.230.207	1.915.406	1.223.835	90.965		6,26	
T-Power	1.362.781	1.306.227	0	56.555		n.v.t.	

GRI-index

Organisatorisch profiel

- 102-1 Naam van de organisatie
- 102-2 Belangrijkste merken, producten en/of diensten
- 102-3 Plaats van het hoofdkantoor van de organisatie
- 102-4 Aantal landen waar de organisatie actief is
- 102-7 Grootte

Strategie

- 102-14 Verklaring van de raad van bestuur betreffende de relevantie van duurzame ontwikkeling voor de organisatie en zijn strategie

Ethiek en integriteit

- 102-16 Intern ontwikkelde missie of principeverklaringen
- 102-17 Mechanismen voor advies en bezorgdheden over ethiek
- 102-22 Samenstelling van het hoogste bestuursorgaan en diens commissies
- 102-40 Lijst van stakeholdergroepen
- 102-43 Benadering van stakeholderbetrokkenheid
- 102-45 Entiteiten opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening
- 102-46 Vaststelling van inhoud van het verslag en onderwerpvoorwaarden
- 102-47 Lijst van materiële onderwerpen

Verslagmethode

- 102-50 Verslagperiode
- 102-51 Datum van het meest recente verslag
- 102-52 Verslagcyclus
- 102-53 Contactpersoon voor vragen over het verslag of de inhoud ervan
- 102-54 Verslaggeving overeenkomstig GRI-normen
- 102-55 GRI-inhoudstabel

Managementbenadering

- 103-1 Toelichting bij materieel onderwerp en de randvoorwaarden ervan (materialiteit)
Economische prestatie
- 201-1 Rechtstreeks gegenereerde en gedistribueerde economische waarde
- 201-3 Verplichtingen uit toegezegde pensioenregeling en andere pensioenregelingen
- Informatie-element 201-4 Van de overheid ontvangen financiële hulp

Corruptiebestrijding

- 205-2 Communicatie en opleiding inzake beleid en procedures ter bestrijding van corruptie

Energie

- 302-1e Totaal energieverbruik in de organisatie, in joules of veelvouden, en per bedrijfssegment
- 302-3a Totale energie-intensiteitsratio voor de organisatie, en per bedrijfssegment
- 302-3b Organisatiespecifieke metriek (de noemer) om de verhouding te berekenen
- 302-3c Soorten energie die zijn opgenomen in de intensiteitsratio
- 302-3d Informatie die nodig is om de energie-intensiteitsratio te begrijpen

Water en effluenten

- 303-3a Totale wateronttrekking uit alle bronnen
- 303-3a i Waterwinning per bron: oppervlaktewater
- 303-3a ii Waterwinning per bron: grondwater
- 303-3a v Waterwinning per bron: water van derden
- 303 - 3d Informatie die noodzakelijk is voor een goed begrip van hoe de data zijn samengesteld, zoals gebruikte standaarden, methoden en aannames

Tewerkstelling

- 401-1b Totaal aantal medewerkers en personeelsverloop gedurende de verslagperiode (per leeftijdsgroep, geslacht en regio)
- 401-2 i iii Dekkingspercentage groepsverzekering
- 401 2 v Dekkingspercentage pensioenfonds

Gezondheid en veiligheid op het werk

- 403-2-9-10 Identificatie van gevaren, risicobeoordeling en werkgerelateerde letsels en gezondheidsproblemen
- 403-1 Beheersysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk
- 403-4 Werknemersvertegenwoordiging in formeel gezamenlijk gezondheids- en veiligheidscomité van werkgever en werknemers

Training en Opleidingen

- 404-1 Gemiddeld aantal cursussen per medewerker per jaar
- 404-2 Programma's voor de verbetering van de vaardigheden van werknemers en programma's voor bijstand bij transitie
- 404-3 Medewerkers die regelmatig een ondertekende beoordeling over prestaties en loopbaanontwikkeling ontvangen

Beoordelingen mensenrechten

- 412-2 Training van medewerkers met betrekking mensenrechtenbeleid of-procedures

Diversiteit en gelijke kansen

- 405-1a Diversiteit van bestuursorganen
- 405-1b Diversiteit van medewerkers
- 405-2 Gelijke-kansenverhouding tussen basisloon en remuneratie

Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandeling

- 407-1 Activiteiten waar het recht op vrijheid van vereniging en collectief onderhandelen in het gedrang kan komen

Kinderarbeid

- 408-1 Activiteiten en leveranciers waarbij een significant risico bestaat op gevallen van kinderarbeid

Gedwongen en verplichte arbeid

- 409-1 Activiteiten en leveranciers die een significant risico lopen ten aanzien van gevallen van gedwongen of verplichte arbeid

Lokale gemeenschappen

- 413-1 Samenwerkingsverbanden waarbij lokale gemeenschappen zijn betrokken

