

A close-up photograph of a person's hand gently touching tall, golden grass. The background is a soft, out-of-focus landscape under a bright, low sun, creating a warm, golden glow. An orange horizontal bar is overlaid across the middle of the image.

DUURZAAMHEIDSVERSLAG 2020



Tessenderlo Group
EVERY MOLECULE COUNTS



Inhoudstafel

Voorwoord	4
Over Tessenderlo Group	7
Een gediversifieerde industriële groep	8
Wereldwijde aanwezigheid	10
Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen bij Tessenderlo Group	12
Methode en periode van verslaggeving	13
Materialiteitsanalyse	16
Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties	20
Onze medewerkers	25
Onze leidende principes en attitudes	25
Onze medewerkers	26
Ontwikkeling van Human Resources voor duurzame groei	29
Training en talentmanagement	32
Veiligheid en gezondheid	38
Veiligheid, gezondheid & milieu (SHE)	40
Sociale activiteiten	49
Onze planeet	55
Every molecule counts	56
Milieu	58
Efficiënte landbouw	60
Intelligente transformatie om hoogwaardige ingrediënten te produceren	62
Duurzame producten en toepassingen	65
Duurzaam waterbeheer en bouwcomponenten	66
Waterbehandeling, zuiverder water en nog veel meer	68
Duurzaamheid in industriële activiteiten, Mining & Industrial en MPR services	71
Gascentrales in de energiemix van de toekomst	73
Onze gemeenschap	78
KPIs	88
Maatschappelijke KPI (kritische/kern prestatie-indicatoren)	88
Milieu KPI (kritische/kern prestatie-indicatoren)	90
GRI-index	92

Voorwoord

Tessengerlo Group wordt gedreven door een gedurfde en inspirerende visie: we willen zorgen dat alles wat leeft op onze planeet kan gedijen, door optimaal gebruik te maken van de beschikbare bronnen. Deze visie houdt in dat er meer voedsel wordt verbouwd dan ooit tevoren, het zo intelligent mogelijk gebruiken van water en het creëren van waarde uit bioresiduen.

We streven ernaar ten volle te begrijpen wat er gebeurt in de wereld en te onderzoeken hoe we een 'onderneming van morgen' kunnen creëren door dergelijke vraagstukken met succes aan te pakken. We weten dat we de dingen anders en op nieuwe manieren moeten doen om die doelen te bereiken. Achter alles wat we doen ligt een eenvoudige filosofie: **Every Molecule Counts**. Deze korte maar treffende slagzin beschrijft onze unieke houding ten opzichte van duurzaamheid en innovatie. De kracht van een idee of actie, hoe klein ook, om de wereld te veranderen, ligt in deze slagzin besloten.

Tessengerlo Group streeft voortdurend naar het vinden van meer duurzame oplossingen. Tegelijkertijd willen we 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, waarbij we doorgaans bijproducten uit andere industrieën hergebruiken en transformeren.

Tessengerlo Group werd meer dan 100 jaar geleden opgericht. Onze oprichters hebben ons DNA gevormd dat vandaag de dag nog steeds de basis voor alle activiteiten van de groep is. Ze geven ons mee om onze medewerkers een toekomstperspectief te bieden, durven klein te beginnen en ook door te zetten, te ondernemen met producten die het verschil maken om een plaats in de wereld te veroveren, te onderzoeken, te innoveren en bijproducten te valoriseren door verder creatief over de waardeketen te blijven nadenken.

We zijn in onze geschiedenis vertrokken van eenvoudige grondstoffen zoals zwavel, natrium- en kaliumzouten, waarbij belangrijke nevenproducten als zoutzuur en chloor ons voortdurend verplicht hebben om nieuwe toepassingen te zoeken voor deze bijproducten in de waardeketen, die ons ook brachten naar verschillende nieuwe producten en markten. Meststoffen op basis van zwavel en in combinatie met calcium, kalium of ammonium werden ontwikkeld en worden vandaag nog steeds continu verbeterd om de groeiende wereldbevolking te voeden op de meest efficiënte manier. In deze specialiteiten bekleden we een toonaangevende positie in de wereld.

Maar eveneens in verschillende andere activiteiten. Zo bieden we een volledig productgamma aan voor water- en luchtbeheersing. Kortom, we dragen meer dan ooit bij tot de verbetering van milieuvriendelijke leefomstandigheden en woningcomfort.

Een andere activiteit waar we onze innovatieve aanpak laten zien, is bij de productie van gelatine, die gebruikt wordt in voeding, farmacie en fototoepassingen. Daarnaast zijn we volop bezig met collageenpeptiden voor gezondheids-, voedings- en technische toepassingen. Ook hebben we met Claro™ een gelatine voor 3D-toepassingen ontwikkeld. Met gelatine bekleden we een vooraanstaande plaats in de wereld.

We bieden oplossingen voor drinkwaterproductie én voor het zuiveren van afvalwater. Water met respect behandelen als een schaars product staat centraal in al onze ontwikkelingen. Op basis van zwavel hebben we ook producten ontwikkeld voor de mijnbouw en de voedingsindustrie. Zelfs voor de extractie van goud hebben we een milieuvriendelijk product ontwikkeld.

Ook de verwerking en valorisatie van bijproducten uit de vleesketen is een belangrijk onderdeel van onze activiteiten. Vandaag worden proteïnen getransformeerd tot ingrediënten voor aquacultuur en dierenvoeding, terwijl vetten onder meer voor biodiesel en lipochemie gebruikt worden.

Met onze aanpak om steeds vooruit te denken, is elektriciteit daarnaast de basis voor veel van onze processen. Daarom zijn we reeds sinds het begin van de 20^{ste} eeuw elektriciteitsproducent. Vandaag hebben we zelfs een moderne Combined Cycle Gas Turbine (CCGT)-centrale in onze groep. Gascentrales zijn een noodzakelijke schakel in de energietransitie om de volatiliteit van zonne- en windenergie op te vangen. Verder optimaliseren we continu onze logistieke en productieprocessen met als doel onze ecologische voetafdruk te beperken, grondstoffen zo goed mogelijk aan te wenden en de beste producten te maken.

Duurzaamheid en een langetermijnfocus zijn al 100 jaar een terugkerend thema in de geschiedenis van onze onderneming. Of het nu gaat om de producten of 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 wereldwijd aantrekkelijke markten waar groeipotentieel aanwezig is, en waar we kunnen helpen met het ontwikkelen van oplossingen voor mega-uitdagingen. **Omdat we ervan overtuigd zijn dat elke molecule telt.**

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, overheden en regelgevende instanties, vakbonden en leveranciers. Met de publicatie van dit duurzaamheidsverslag willen onze duurzaamheidsinspanningen gedurende het jaar 2020 voor onze omgeving inzichtelijker maken.

We hebben bij de uitbouw van onze groep een duidelijke focus op landbouw, voedingsmiddelen, waterbeheer, het herwaarderen van bijproducten, en op een zorgvuldig geselecteerd spectrum van gespecialiseerde industriële toepassingen, waarbij onze expertise ons in staat stelt beter gebruik te maken van hulpbronnen. We zijn optimistisch over onze opties om waarde te creëren in dit nieuwe tijdperk voor voedingsmiddelen, energie en recycling.

Aangezien het thema Corporate Social Responsibility (CSR) en duurzaamheid wereldwijd steeds belangrijker wordt, hebben wij in 2020 een nieuw team opgericht met de duidelijke ambitie om onze CSR-strategie en CSR-rapportering op groepsniveau te ontwikkelen en uit te voeren.



Luc Tack
Gedelegeerd Bestuurder



Stefaan Haspeslagh
Voorzitter

Over Tessenderlo Group

Tessenderlo Group is de voorbije jaren van een chemisch bedrijf uitgegroeid tot een gediversifieerde industriële groep die zich voornamelijk toelegt op landbouw, het valoriseren van bio-reststoffen, energie en industriële oplossingen.

Met 4.793 werknemers op ruim honderd locaties wereldwijd is Tessenderlo Group marktleider in het grootste deel van de markten waarin het actief is. Onze klanten zijn voornamelijk afkomstig uit de landbouw-, voeding-, industrie-, bouw- en gezondheidssectoren en de eindmarkten voor consumptiegoederen.

Tessenderlo Group realiseerde in 2020 een geconsolideerde omzet van 1,7 miljard EUR. De vennootschap is genoteerd op Euronext Brussel en maakt deel uit van de Next 150 index en de BEL Mid index. Financiële nieuwsbronnen: Bloomberg: TESB BB – Reuters: TesB.BR – Datastream: B:Tes.



Een gediversifieerde industriële groep

De activiteiten van Tessengerlo Group zijn onderverdeeld in vier bedrijfssegmenten:



Het **Agro**-segment combineert onze activiteiten in de productie, trading en marketing van gewasvoedingsstoffen (vloeibare meststoffen en kaliumsulfaatmeststoffen op basis van zwavel) en gewasbeschermingsmiddelen. Het Agro-segment omvat de businessunits Crop Vitality™, Tessengerlo Kerley International en NovaSource®.

Onze activiteiten in de verwerking van dierlijke bijproducten zijn samengebracht in het segment **Biovalorization**. Dit omvat PB Leiner (de productie, trading en verkoop van gelatine en collageenpeptiden) en Akiolis (ophaling van dierlijke bijproducten, productie en verkoop van eiwitten en vetten).



Het segment **Industrial Solutions** omvat producten, systemen en oplossingen voor het verwerken en behandelen van water, waaronder flocculatie en neerslag. Het segment Industrial Solutions bestaat uit DYKA Group (met DYKA, JDP en BT Nyloplast), Performance Chemicals, Mining & Industrial en MPR Services.



Het segment **T-Power** omvat de activiteiten van Tessengerlo Group inzake productie van elektriciteit, met name de 425 MW CCGT-centrale (Combined Cycle Gas Turbine) van T-Power.

Wereldwijde aanwezigheid

Tessengerlo Group verkoopt zijn producten en diensten wereldwijd, en heeft vestigingen over de hele wereld.

Met medewerkers afkomstig uit landen en vestigingen overal ter wereld beschikken we over een sterke aanwezigheid in zowel gevestigde als opkomende markten.

Het hoofdkantoor van Tessengerlo Group bevindt zich in de Troonstraat 130 in Brussel (België).



Agro

15 fabrieken: VS (12 fabrieken en meer dan 100 terminals), België (1), Frankrijk (1) en Turkije (1), en 10 terminals in Europa en Mexico.

Bio-valorization

PB Leiner:

3 fabrieken in Europa (België, Duitsland, VK), 1 in China en 3 in Noord- en Zuid-Amerika (VS, Argentinië, Brazilië).

Akiolis (Frankrijk):

3 fabrieken, 28 inzamelingscentra (ATEMAX); 8 fabrieken, 20 inzamelingscentra (SOLEVAL); 1 fabriek (Violleau).

Industrial Solutions

DYKA Group:

8 fabrieken (2 in Nederland, 1 in België, 2 in Frankrijk, 1 in Duitsland, 1 in Polen en 1 in Hongarije) en meer dan 70 vestigingen in Europa.

Performance Chemicals:

4 fabrieken (2 in België, 1 in Frankrijk en 1 in Zwitserland).

Mining & Industrial, MPR & ECS:

3 fabrieken (VS).

T-Power

1 fabriek (België).

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen bij Tessengerlo Group

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen vormen een onlosmakelijk deel van de strategie en dagelijkse activiteiten van Tessengerlo Group. Dit houdt onder meer in dat we steeds moeten beslissen, handelen en investeren met de toekomst in gedachten. We zijn ervan overtuigd dat onze inspanningen op het vlak van duurzaamheid bijdragen aan het (uit)bouwen van een sterke relatie met onze medewerkers, klanten, leveranciers en andere stakeholders. Daarnaast helpt het werken aan duurzaamheid om nieuw talent aan te trekken en te behouden en tegelijkertijd vormt het een sterke prikkel voor innovatie. Tessengerlo Group wil voldoen aan de verwachtingen van zowel onze huidige als onze toekomstige stakeholders en waarde creëren voor onze onderneming op lange termijn.

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

Onze medewerkers

Bij Tessengerlo Group investeren we continu in onze medewerkers.

Onze planeet

Bij Tessengerlo Group doen we er alles aan om de impact van onze activiteiten op onze planeet tot een minimum te beperken door continu duurzaam 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 aan de verwachtingen van onze stakeholders te voldoen.

Methode en periode van verslaggeving

In dit duurzaamheidsverslag van Tessengerlo Group geven we inzicht in de meest relevante doelstellingen, inspanningen en resultaten op het gebied van duurzaamheid in het jaar 2020.

Dit duurzaamheidsverslag is gebaseerd op de GRI-standaarden (Global Reporting Initiative): 'Core option'. Het werd niet onderworpen aan een externe audit. De follow-up tabel is opgenomen in dit verslag. De in dit verslag gebruikte GRI-indicatoren zijn aangegeven voor elk thema. Tessengerlo Group publiceert jaarlijks een update van dit verslag.

Dit (afzonderlijke) duurzaamheidsverslag 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. Dit verslag staat op zichzelf en vormt een bijlage bij het jaarverslag.

Voor vragen kan u contact opnemen met ons via sustainability@tessengerlo.com.

Het duurzaamheidsverslag van Tessengerlo Group is ook beschikbaar op www.tessengerlo.com/en/sustainability.

Naast de informatie in dit verslag, wordt meer informatie over de belangrijkste risico's (inclusief niet-financiële risico's) voor Tessengerlo Group bekendgemaakt in ons jaarverslag op www.tessengerlo.com.



Granulariteit

De granulariteit van de verslaggeving wordt onderverdeeld in een maatschappelijke categorie en een milieucategorie. De reden hiervoor is dat deze twee categorieën op verschillende manieren zullen worden benaderd wat betreft verslagperiodes, randvoorwaarden, etc. Elke categorie wordt daarom als volgt gerapporteerd:

- **De maatschappelijke onderwerpen**

Deze worden gerapporteerd op het niveau van de Tessengerlo Group, tenzij anders vermeld.

- **De milieu-onderwerpen**

Deze worden apart gerapporteerd voor elk van de volgende bedrijfssegmenten: Bio-valorization, Agro en Industrial Solutions. We wijzen erop dat deze indeling iets afwijkt van onze financiële verslaggeving: met name voor Tessengerlo Kerley , Inc. (TKI) worden de geproduceerde producten volledig gerapporteerd onder het Agro-segment, d.w.z. de consumptie van water en energie van TKI is volledig opgenomen in het Agro segment. Verder hebben we gekozen om T-Power als apart te rapporteren door de specifieke aard van de activiteiten. Toevoeging van dit cijfer aan de totale consumptie van Tessengerlo Group kan een misleidend beeld creëren.

De verslagperiode van de maatschappelijke en milieu-onderwerpen is 2020, tenzij anders aangegeven.



Randvoorwaarden van de verslaggeving

Vrijwel alle verstrekte informatie is gebaseerd op gemeten parameters; slechts bij uitzondering is deze gebaseerd op berekeningen of welbepaalde ramingen.

Graag wijzen we erop dat de volgende randvoorwaarden uitsluitend van toepassing zijn op de milieu-onderwerpen.

Wat betreft het overzicht van operationele activiteiten en controle inzake de joint venture Jupiter Sulphur, waar we een aandeel van 50% in hebben, worden de gemeten parameters eveneens voor 50% meegerekend.

Eigen fabrieken en intern vervoer zijn hier opgenomen in de verslaggeving. Extern vervoer en bedrijfsauto's zijn niet opgenomen.

Wat betreft de energierapportage tellen we niet terug tot primaire energie, energie voor electriciteit en stoom. Om die reden wordt geen energie-efficiëntieberekening opgenomen. Aangezien zwavel voor de volle 100% als grondstof voor onze productieprocessen wordt gebruikt, wordt het niet meegeteld als bron van energie.

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

- John Davidson Pipes UK en DYKA SRO (Tsjechië)
- PB Maramba Paraguay
- PB Shengda (Zhejiang) Biotechnology Co., Ltd (nog niet operationeel)
- Performance Chemicals Switzerland en Tessenderlo Chemie Sulfur Derivates (Tessenderlo, België)
- Tessenderlo Kerley International: Turkije en Mexico
- Tessenderlo Innovation Center (België)

Materialiteitsanalyse

Materialiteitsanalyse

We hebben een materialiteitsanalyse uitgevoerd om te bepalen welke duurzaamheidsaspecten het meest van belang zijn én waar we het meest impact op hebben als bedrijf. Aan de hand van deze analyse kunnen we bepalen waar onze prioriteiten liggen. In het kort, een materialiteitsanalyse is de ruggegraat van het duurzaamheidsverlag. De materiële duurzaamheidsaspecten, met refferte aan de GRI (Global Reporting Initiative), weerspiegelen niet enkel de milieu, economische, maatschappelijke en bestuurlijke impact van de onderneming maar benadrukken eveneens hoe de besluitvorming en de beoordeling van onze stakeholders worden beïnvloed.

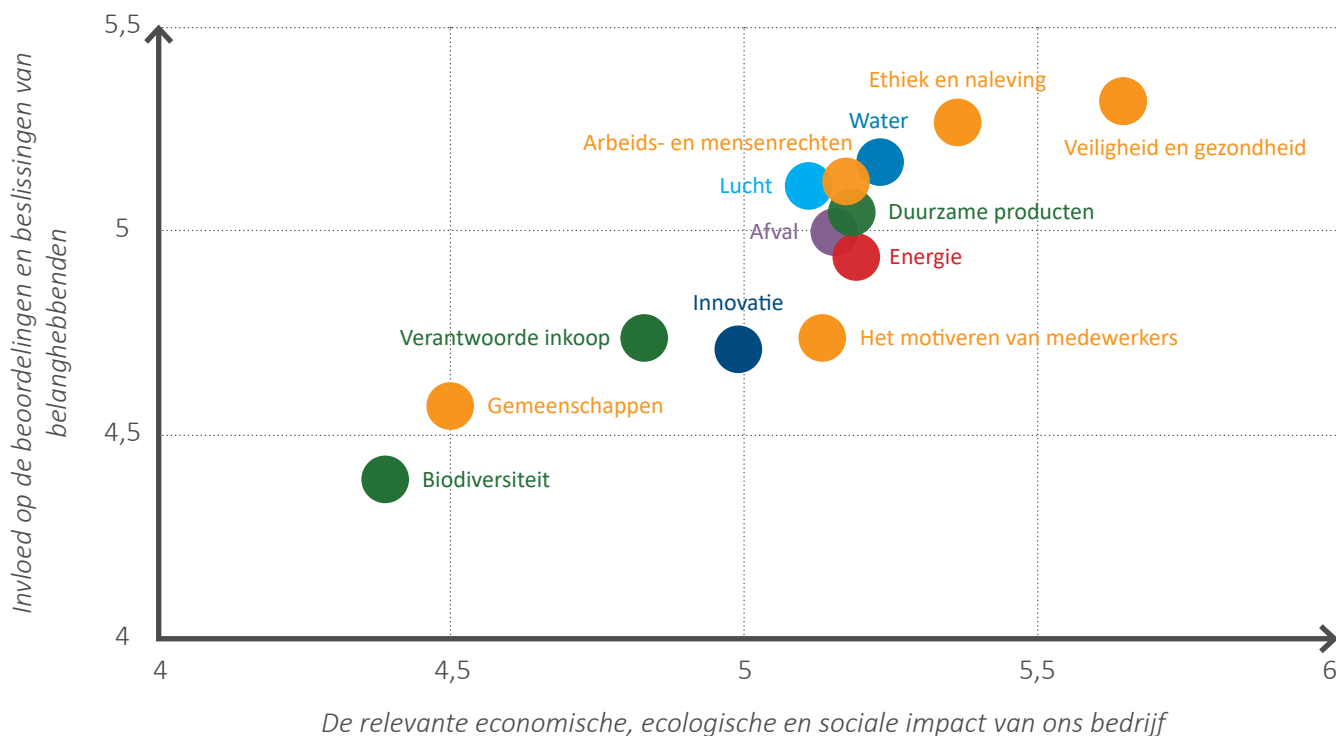
Onze methode

Voor deze materialiteitsanalyse hebben we alle collega's van senior management en de CSR Execution Teams betrokken. Ook hebben we een benchmarkingproces uitgevoerd van de industriesectoren die relevant zijn voor elk van onze businessunits met betrekking tot verschillende materiële onderwerpen. Tot slot hebben we een onlinevragenlijst samengesteld waarmee we de volgorde van belangrijkheid voor elk van de duurzaamheidsaspecten konden selecteren en aangeven, dit vanuit de positie van Tessengerlo Group en ook vanuit het perspectief van onze stakeholders.

Onze resultaten

Tot onze grote tevredenheid kregen we van onze stakeholdervertegenwoordigers een respons van 100% op de vragenlijst. Bovendien kon dit initiatief rekenen op de volledige steun van ons ExCom en de raad van bestuur. Dit is absoluut cruciaal, aangezien materialiteit niet alleen een bijzonder nuttig instrument is in termen van verslaggeving, maar het ons daarnaast in staat stelt om focus te creëren en onze strategie hierop af te stemmen. Na analyse van de ingevulde vragenlijsten werd de 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.

Tijdens het toekennen van de punten konden de deelnemers een score tussen 0 en 6 toekennen op de X-as en op de Y-as, waarbij 0 “helemaal niet belangrijk” is en 6 “zeer belangrijk”. Uit het resultaat blijkt dat alle onderwerpen werden gerangschikt boven de 4 (tussen “belangrijk” en “zeer belangrijk”), wat betekent dat ze allemaal als impactvol en belangrijk worden beschouwd, maar sommige veel meer dan andere. De grootte van de cirkels is niet van belang. De warm oranje kleuren verwijzen naar de onderwerpen geselecteerd onder “maatschappelijke onderwerpen”. De kleuren van de “milieuthema’s” houden verband met de thema’s zelf: water en lucht zijn aangegeven in blauw; energie in rood; afval in paars; duurzame producten, verantwoorde bevoorrading, en biodiversiteit in groen.



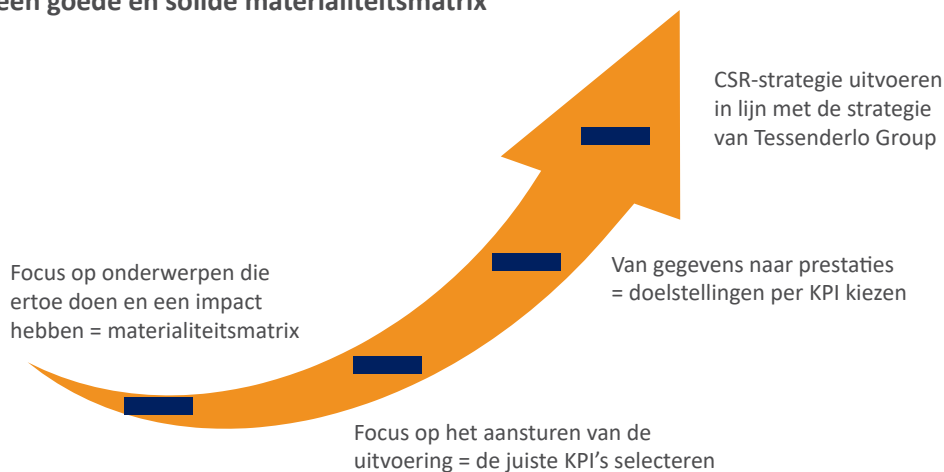
Het vervolg

Vervolgens hebben we de materialiteitsonderwerpen die we als belangrijkste hebben geïdentificeerd, gekoppeld aan de GRI-rapporteringsstandaarden. Zo konden we beginnen met het meten van de beoogde duurzaamheidsaspecten ten opzichte van de geselecteerde GRI-standaarden voor elk onderwerp. We verwijzen hier naar de tabel op het einde van dit rapport (pagina's 88-91), die elk onderwerp koppelt aan de GRI-standaarden en de maatschappelijke en ecologische aspecten koppelt aan de SDG's die als belangrijkste werden geselecteerd voor Tessengerlo Group.

We volgen over de tijd een stapsgewijze aanpak. Voor 2020 hebben we ons gericht op bepaalde aspecten van maatschappelijke onderwerpen (gezondheid en veiligheid, arbeids- en mensenrechten, het motiveren van medewerkers, ethiek en naleving, gemeenschappen), evenals milieuthema's met betrekking tot energie en water.

Vanaf 2020 en ook daarna willen we meer onderwerpen kiezen uit de materialiteitsmatrix, niet alleen om onze CSR-strategie verder uit te bouwen, maar ook om meer openheid van zaken te geven. Dit zal ertoe leiden dat we aanvullende KPIs zullen definiëren voor zowel bestaande als toekomstige duurzaamheidsaspecten. Zodra dat is gebeurd, gaan we verder met het definiëren van doelstellingen voor zowel de korte als de lange termijn, in overeenstemming met de uitvoering van onze strategie.

De nood voor een goede en solide materialiteitsmatrix





Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties



Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen

In 2015 werden door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties de zogenaamde Sustainable Development Goals (SDG's) of duurzame ontwikkelingsdoelstellingen vastgesteld. De wereld die de Verenigde Naties willen nastreven wordt in deze duurzame ontwikkelingsdoelstellingen beschreven. De doelstellingen gelden wereldwijd en de bedoeling is te zorgen dat geen enkel land achterblijft. 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 169 targets vastgesteld.

Het aanpassen van de SDG's (duurzame ontwikkelingsdoelstellingen)

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

We hebben ervoor gekozen de door ons geselecteerde duurzame ontwikkelingsdoelstellingen op te nemen in ons duurzaamheidsverslag, zodat ze als kompas kunnen dienen voor onze strategie, onze medewerkers en onze stakeholders.

Onze aanpak

We zijn begonnen met het identificeren van wat we willen bereiken en vervolgens hebben we gewerkt aan het voltooien en afronden van onze materialiteit inzake onderwerpen op het gebied van milieu, maatschappij en goed bestuur (Environmental, Social, and Governance - ESG). Hiermee willen wij een duidelijk en doeltreffend instrument creëren om aan te geven welke richtingen wij moeten inslaan bij de uitvoering van onze CSR-strategie.

De SDG's van de Verenigde Naties zijn gemakkelijk herkenbaar voor iedereen. We hebben ons gericht op het overnemen van de SDG's waarmee al onze medewerkers en onze stakeholders zich kunnen identificeren. Een andere doelstelling is om onze bijdrage aan de grotere doelen authentiek te maken door middel van onze materialiteitsanalyse. Dit houdt in dat de verschillende potentiële onderwerpen die het belangrijkst zijn vanuit het oogpunt van ons bedrijf en onze stakeholders, worden geïdentificeerd en beoordeeld.

Onze methode

De gevolgde methode bestaat erin eerst de doelen te selecteren die volgens ons het beste aansluiten bij de materialiteitsstudie die we hebben uitgevoerd. Van daaruit hebben we ons gericht op het koppelen van de materiële onderwerpen aan de GRI-indicatoren. Vervolgens zal worden gewerkt aan zowel het meten als monitoren van KPIs (kritische/kern prestatie-indicatoren) en targets, die nog vastgesteld worden. Daaruit zullen domeinen naar voren komen waar we potentieel een verschil kunnen maken.

Onze duurzame ontwikkelingsdoelstellingen

Tessenderlo Group selecteerde uiteindelijk de volgende elf SDG's:

2. **GEEN HONGER** – Voedselzekerheid en betere voeding bereiken en duurzame landbouw bevorderen.
3. **GOEDE GEZONDHEID EN WELZIJN** – Zorgen voor een gezond leven en bevorderen van het welzijn van allen op alle leeftijden.
4. **KWALITEITSONDERWIJS** – Zorgen voor inclusief en billijk kwaliteitsonderwijs en bevorderen van mogelijkheden tot levenslang leren voor allen.
6. **SCHOON WATER EN SANITAIR** – Zorgen voor de beschikbaarheid en het duurzaam beheer van water en sanitaire voorzieningen voor iedereen.
8. **EERLIJK WERK EN ECONOMISCHE GROEI** – Bevorderen van duurzame, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve werkgelegenheid en fatsoenlijk werk voor allen.
9. **INDUSTRIE, INNOVATIE EN INFRASTRUCTUUR** – Tot stand brengen van veerkrachtige infrastructuur, bevorderen van inclusieve en duurzame industrialisatie.
10. **ONGELIJKHEID VERMINDEREN** – Vermindering van de ongelijkheid in en tussen landen.
11. **DUURZAME STEDEN EN GEMEENSCHAPPEN** – Steden en menselijke nederzettingen inclusief, veilig, veerkrachtig en duurzaam maken.
12. **VERANTWOORDE CONSUMPTIE EN PRODUCTIE** – Zorgen voor duurzame consumptie- en productiepatronen.
13. **KLIMAATACTIE** – Streven naar dringende maatregelen ter bestrijding van klimaatverandering en de gevolgen daarvan.
15. **LEVEN OP HET LAND** – Beschermen, herstellen en bevorderen van duurzaam gebruik van ecosystemen op aarde, duurzaam beheren van bossen, bestrijden van woestijnvorming, stopzetten en ombuigen van landdegradatie en biodiversiteitsverlies stoppen.

Onze duurzame ontwikkelingsdoelstellingen



Onze attitudes

POSITIEF

Bouwen aan onze sterke punten, deze ontwikkelen en scherp houden.

NIEUWSGIERIG

Een open geest hebben over hoe we nog beter, nog efficiënter, nog flexibeler kunnen worden.

VERBONDEN

Medewerkers en ideeën verbinden.

MOEDIG

Ondernemersgeest is synoniem met hard werken, dag in dag uit.

DOORTASTEND

Beslissingen nemen en uitvoeren.
Actie nemen en doen wat gedaan moet worden.
Zorgen dat het gebeurt.

GEFOCUST

Focus op onze activiteiten, op resultaten en 'best in class' zijn.

Onze medewerkers

Onze leidende principes en attitudes

In de loop der jaren is Tessengerlo Group uitgegroeid tot een gediversifieerde industriële groep met bedrijfsactiviteiten en een commerciële aanwezigheid op meer dan 100 locaties in 21 landen wereldwijd. Gedurende onze groei en uitbreiding naar nieuwe bedrijfsactiviteiten en regio's hebben we onze toewijding aan integriteit in ons handelen hooggehouden en dat zal ook in de toekomst een centrale plaats blijven innemen in al onze activiteiten.

Onze attitudes en richtlijnen zijn essentiële elementen in het creëren van een sterke bedrijfscultuur, die is gericht op uitmuntendheid, op innovatie, en op duurzame groei. De hiernavolgende principes zijn onze leidraad in relaties met aandeelhouders, klanten, medewerkers en gemeenschappen.

Onze leidende principes

1. Ons **activiteiten staan centraal** en we doen er alles aan om nog beter te worden in wat we doen.
2. De **veiligheid en gezondheid van iedereen** in ons bedrijf is belangrijker dan wat dan ook.
3. **Onze medewerkers zijn onze belangrijkste troef**: alle leidinggevenden moeten hen enthousiasmeren, uitdagen, ontwikkelen en erkennen.
4. Goede **klantenrelaties** dragen we hoog in het vaandel en we streven naar het maximaal valoriseren van onze producten.
5. **Operational excellence** is een topprioriteit.
6. **Overheadkosten** moeten tot een minimum worden beperkt om onze concurrentiepositie te verbeteren.
7. We zijn een **dynamisch** bedrijf en hebben een **ondernemende geest**: uitdagingen en daadkracht zijn sleutelbegrippen.
8. We **vechten en winnen** de strijd in de markt omdat we altijd onze verantwoordelijkheden nemen en op alle niveaus de juiste actie ondernemen.
9. We streven ernaar om de **kennis binnen Tessengerlo Group ten volle te benutten** en beschikken daartoe over deskundigen en diensten die de verschillende bedrijven bijstaan in hun projecten.
10. Onze houding geeft blijk van **positivisme, moed, nieuwsgierigheid en verbondenheid** en we zijn **doortastend** en **gefocust**, waarbij we zorgen dat we altijd de hoogste normen van ethisch gedrag binnen onze **Gedragscodes** in acht nemen.

Onze medewerkers

Op 31 december 2020 stelde de groep in totaal 4.793 mensen tewerk (FTE). 877 daarvan waren actief in het Agro-segment, 2.092 in het segment Bio-valorization, 1.786 in het segment Industrial Solutions en 38 bij T-Power.

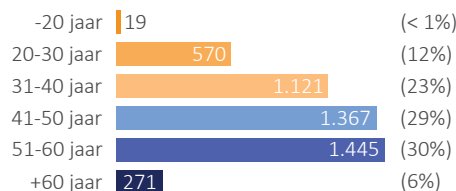
Totaal aantal medewerkers

Van het totale personeelsbestand van de groep zijn 3.614 medewerkers tewerkgesteld in Europa, 950 in Noord- en Zuid-Amerika en 229 in Azië, Afrika en Australië.

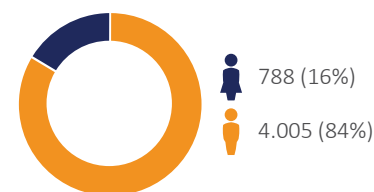
Totaal aantal medewerkers



Werknemers per leeftijdsgroep wereldwijd



Genderverdeling werknemers wereldwijd



Genderdiversiteit binnen het bestuur

Op 31 december 2020, waren twee van de zes leden van de raad van bestuur vrouwen. De raad van bestuur voldeed op die manier volledig aan de vereisten 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 bestaan uit leden van het andere geslacht. De raad van bestuur integreert in zijn selectieprocedure in verband met benoeming van nieuwe bestuurders criteria m.b.t. diversiteit van bekwaamheden, leeftijd en genderdiversiteit.

Medewerkers en tewerkstelling

Tessengerlo Group respecteert wereldwijd alle fundamentele mensenrechten. We tolereren op geen enkele wijze 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 Tessengerlo Group expliciet afgewezen, zowel binnen de onderneming als bij leveranciers.

We nemen voor het vullen van vacatures alle gekwalificeerde sollicitanten in aanmerking ongeacht ras, religie, huidskleur, leeftijd, geslacht, nationale afkomst, seksuele geaardheid, geslachtsidentiteit, handicap of beschermde veteranenstatus. In dit verband heeft de groep begin 2021 een diversiteits- en inclusiebeleid ingevoerd.

In 2020 lanceerden we bovendien een nieuw beleid inzake mensenrechten en arbeidsrechten enerzijds en diversiteit en inclusie bij Tessengerlo Group anderzijds. Met dit eerste beleid wil Tessengerlo Group duidelijk maken dat het respect voor de mensenrechten en de naleving van de arbeidsrechten integraal deel uitmaken van onze bedrijfspraktijken en dat we bijgevolg de UN Global Compact-principes naleven. De tweede beleidsverklaring richt zich op verdere verbetering van diversiteit en inclusie op onze werkplek.

In 2020 hebben we geen formele klachten ontvangen over mensen- en arbeidsrechten of over diversiteit en inclusie.

Arbeids- en mensenrechten						
BIJBEHOOREND MATERIEEL ASPECT (GRI)	Diversiteit van de bestuursorganen (geslacht % van L-niveau, E-niveau en raad van bestuur)	Diversiteit van de werknemers (per regio, per geslacht en per leeftijdscategorie, uitgedrukt in totale aantallen)	Gelijke kansen - verhouding tussen basissalaris en bezoldiging van vrouwen en mannen op L-niveau	Gelijke kansen - verhouding tussen basissalaris en beloning van mannen en vrouwen op E-niveau	Activiteiten waarbij het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandeling in het gedrang kan komen	Personeelsverloop voor 2020
Score 2020	11% vrouwen op L-niveau* 24% vrouwen op E-niveau* 33% op bestuursniveau	Pagina 26	Vrouw 6% hoger dan man	Man 3% hoger dan vrouw	0	6,5%

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



Tessenderlo 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 medewerkers

Ontwikkeling van Human Resources voor duurzame groei

Met onze slogan “Every Molecule Counts” geloven we sterk dat onze mensen de belangrijkste drijfveren zijn achter ons succes om duurzame groei te creëren binnen de verschillende businessunits. Business partnership, goed opgeleide HR-professionals, een hoge mate van klantgerichtheid en nabijheid bij alle mensen zijn de bouwstenen van de HR-strategie.

We 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. HR managers, die deel uitmaken van de verschillende managementteams, zijn gefocust op het uitrollen van de bijgewerkte bedrijfsstrategieën en het vormen van de organisatie, waarbij ze duidelijke rollen en verantwoordelijkheden vaststellen, de juiste mensen aantrekken, behouden en helpen ontplooiën en gemotiveerde teams bouwen die de doelstellingen van de groep kunnen realiseren. Daarnaast loodsen ze de diverse 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 functies bieden aan enthousiaste mensen met een achtergrond in engineering, sales en business development, evenals in operations management en general management. Daarnaast bieden we uitgebreide mogelijkheden op het gebied van persoonlijke ontwikkeling. We 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 concurrentiële salarispakketten. Betaling 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 kortetermijn- als langetermijnduitdagingen waarmee we worden geconfronteerd, en om productief te werken in resultaatgerichte teams. Om deze reden hebben we de volgende zeven HR-pijlers voor duurzame groei gedefinieerd:

Onze pijlers

1^{STE} PIJLER

Vorm geven aan de juiste en lean organisaties die de verschillende bedrijfsmodellen het meest effectief kunnen ondersteunen.

2^{DE} PIJLER

Aantrekken van de juiste medewerkers voor de juiste jobs.

3^{DE} 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, voortdurende feedback, de ontwikkeling van erkenningsplannen, en duidelijke communicatie.

4^{DE} PIJLER

Streven naar verdere empowerment van onze medewerkers en gemotiveerde teams creëren door een slimme combinatie van toegewijde coaching en teambuilding. Dit zal ervoor zorgen dat we flexibele en wendbare werknemers hebben.

5^{DE} 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.

6^{DE} PIJLER

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

7^{DE} PIJLER

De Gedragscode van de Groep en het nalevingsbeleid te allen tijde naleven.

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



Onze medewerkers

Training en talentmanagement

We koesteren talent en helpen onze medewerkers groeien en bloeien. Met behulp van speciale opleidingen en coaching willen we onze medewerkers sterker maken en meer zelfvertrouwen 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 we weten dat ze cruciaal zijn voor ons succes en ons vermogen om onze bedrijfsstrategie beter uit te voeren dan onze concurrenten. We bevorderen een cultuur van het hebben van hoge verwachtingen voor de persoonlijke groei van onze medewerkers. We ondersteunen en stimuleren continu leren onder onze medewerkers door ze functiespecifieke, persoonlijke en onlinetraining te bieden.

Talentmanagement is een van de belangrijkste processen binnen onze organisatie. Door de constante groei van onze activiteiten kunnen we uitdagende functies bieden aan enthousiaste medewerkers met een achtergrond in engineering, sales en business development, evenals in operations en general management.

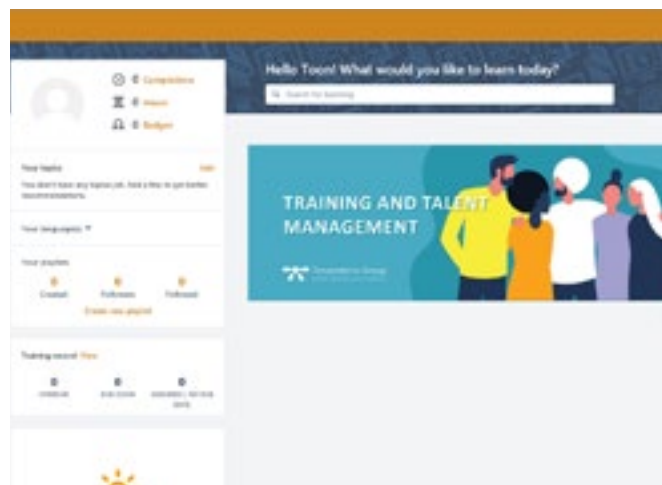
On-the-job training en een cultuur van permanente feedback zijn kernfactoren, maar we organiseren daarnaast ook leer- en trainingsprogramma's voor medewerkers op alle niveaus. We vertrouwen op elkaars sterke punten en zetten onze medewerkers in op een complementaire manier. Binnen ons Talent Review Process stippelen we zorgvuldig loopbanen uit en ontwikkelen we ons talent voor de toekomst.

Motiveren van werknemers				
BIJBEHOOREND MATERIEEL ASPECT (GRI)	Gemiddeld aantal uren opleiding per werknemer per jaar, exclusief opleiding op de werkplek/machine	Werknemers die regelmatig ondertekende prestatie- en loopbaanontwikkelingsgesprekken krijgen, uitgedrukt in % van E- en L-niveaus	Gemiddeld aantal jaren anciënniteit/Bedrijfsdienst (Aantal vervulde dienstjaren van werknemers op onze eigen loonlijsten)	Dekkingspercentage pensioenfonds (Percentage van werknemers op onze eigen loonlijst dat een bedrijfsbijdrage ontvangt voor een aanvullend pensioenfonds. Financiering aan een door de staat verstrekt pensioen via socialezekerheidsbijdragen van werkgever/werknemer telt niet mee)
Score 2020	16	95%	11,06	72%

Voorbeelden



De verschillende businessunits organiseren jaarlijkse informatiesessies waarin het Executive Committee de groepsstrategie uitlegt. Tijdens de jaarlijkse Management Council-vergadering overlegt het senior management over de groepsstrategie. Elk kwartaal gehouden conference calls bieden daarnaast aanvullende informatie over de resultaten en activiteiten van de verschillende businessunits.



Begin 2021 hebben we een gloednieuw Learning Managementsysteem (LMS) gelanceerd. Het gaat hier om een standaard systeemtool voor Learning & Development, om het leren binnen de groep te organiseren en te 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-digitaliseringsprojecten om klaar te zijn voor de toekomst.



De coronapandemie vergde van onze kant de nodige creativiteit, aangezien er geen klassikale Commercial Excellence-lessen konden worden gehouden. We ontwikkelden daarom een reeks online-webinars: 'ASK for Sales' (Attitude Skills Knowledge). Het gaat hier om webinars op maat voor de salesteams van alle businessunits. Over een periode van 5 maanden worden in 2 tot 3 webinars per maand alle onderwerpen met betrekking tot het verkoopproces behandeld.



In 2020 ontwikkelde **Tessengerlo Kerley, Inc.** een uitgebreid opleidingsprogramma en -beleid over duurzaamheid, bedoeld om aan te tonen hoe duurzame praktijken ons bedrijf en de sectoren waarin wij actief zijn, beïnvloeden.



In het kader van het TOPS 2.0 Operational Excellence Project werden onze ovenoperators van de sulfaatafdeling in Ham opgeleid tot supervisors. De operators van de calciumchloride-afdeling ontvingen dezelfde opleiding, evenals alle tijdelijke zomerkrachten. Naast gebruiksaanwijzingen, oefeningen en vragenlijsten werden voor de training verschillende video's samengesteld.



In 2020 werden maandelijkse onlinesessies georganiseerd voor het commerciële team en onze agronomen. Deze sessies focusten op bepaalde landbouw-, communicatie- en salesgerichte onderwerpen. Landbouwgerichte onderwerpen omvatten onder meer bemesting van broeikassen, kaliumopname en thiosulfaten, terwijl de communicatieonderwerpen handelden over social media, presentatievaardigheden, veldfotografie en het presenteren van een proefverslag.



Voor de productie en kennis van het potentieel van gelatine en collageen is aanzienlijk vakmanschap vereist. Om daaraan tegemoet te komen, investeert **PB Leiner** in groepstraining en het delen van best practices. Vorig jaar voltooide een groot aantal collega's (voornamelijk proces- en productiemedewerkers) met goed gevolg een achttien maanden durende opleiding, waarvoor ze het diploma 'Expert in Gelatin' ontvingen.



Bij **Akiolis** (Frankrijk) liepen de opleidingsprogramma's door ondanks COVID-19. Met inachtneming van de sociale-afstandsregels kon het 13.500 cursusuren tellende programma toch worden uitgevoerd. Kerntrainingen omvatten de ontwikkeling van vaardigheden op het gebied van techniek, veiligheid, regelgeving en gedrag. Verder werd een ambitieus programma opgezet om een gestandaardiseerde kwaliteitsbenadering te verzekeren ter bevordering van tevredenheid en vertrouwen van de klanten. Door de opname van versterkte kwaliteitseisen en -controles voor onbewerkte bijproducten ontstaat een totaal andere salesbenadering ten aanzien van upstreamleveranciers. Voor het motiveren en opleiden van alle betrokken logistieke, productie- en inkoopteams werden sessies op maat ontwikkeld. De sessies gaan door in 2021 en zullen gericht zijn op het managementteam en de leidinggevenden, en daarna ook op ophaal- en productieagenten.



DYKA Nederland en **DYKA België** organiseerden in 2019/2020 leiderschaps cursussen waarbij alle deelnemers tips kregen over leidinggeven in een steeds veranderende wereld.



Performance Chemicals organiseerde verschillende cursussen: in totaal werden in 2020 meer dan 1.600 cursussen voltooid. In verband met de lockdowns als gevolg van COVID-19 gingen de belangrijkste online cursussen over managementondersteuning in crisissituaties en de voorkoming van/ondersteuning in geval van burn-outs.

Onze medewerkers

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 zo min mogelijk 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 Tessengerlo Group

De wettelijke, ethische en morele verantwoordelijkheden van Tessengerlo 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 Tessengerlo Group en al zijn dochterondernemingen onderschreven en nageleefd. We zullen onze zakelijke activiteiten altijd volgens de hoogst mogelijke standaarden uitvoeren.

De leiding van Tessengerlo 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 de noodzaak om de veiligheid en gezondheid van eenieder te waarborgen.

Om die verantwoordelijkheden te kunnen invullen, zorgt Tessengerlo Group dat de nodige middelen beschikbaar zijn en verbindt het zich tot het voortdurend verbeteren 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 Tessengerlo Group.

Alle medewerkers van Tessengerlo Group en andere door de groep ingezette personen worden geacht de toepasselijke regelgeving en lokale processen, welke noodzakelijk zijn bevonden voor de bescherming van veiligheid en gezondheid, strikt en ten volle na te leven. Elk incident en levensbedreigend ongeluk wordt aan een diepgaand onderzoek onderworpen om vast te stellen welke verbeteracties nodig zijn om herhaling te voorkomen, en die acties worden vervolgens uitgevoerd. 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 fundamentele waarden van Tessengerlo Group.

Onze medewerkers

Veiligheid, gezondheid & milieu (SHE)

Onze voortdurende focus op het verbeteren van de prestaties op het vlak van veiligheid, gezondheid, milieu en kwaliteit (SHEQ) blijft de topprioriteit voor Tessenderlo Group en onze dochterondernemingen. Het jaar werd gedomineerd door de impact van de wereldwijde pandemie en de veiligheids- en gezondheidsrisico's voor de werknemers namen daardoor toe. Veel bedrijfsactiviteiten werden geclassificeerd als 'essentieel' en bijgevolg bleven veel medewerkers werken vanuit onze fabrieken en kantoren. We hebben strenge gezondheidscontroles en hygiëneregelingen ingevoerd om de gezondheid van die werknemers te beschermen en over het algemeen waren onze maatregelen succesvol en blijven ze van kracht. Onze belangrijkste doelstelling blijft ervoor te zorgen dat onze werknemers onze inzet voor de veiligheid en gezondheid van iedereen begrijpen, eraan deelnemen en zich ervoor inzetten, en dat we de hulpbronnen die we voor onze activiteiten gebruiken, in stand houden, bewaren en beschermen. Onze fundamentele overtuiging blijft dat 'Every Molecule Counts'.

Prestaties van de groep op het vlak van veiligheid en gezondheid

In 2020 zijn we ons blijven richten op duurzame verbeteringen van de veiligheids- en gezondheidsprestaties binnen elke businessunit. Het management heeft dit tot prioriteit nummer één gemaakt en maakt gebruik van bekwaame en gekwalificeerde interne en externe middelen. Er worden regelmatig management- en werknemersaudits en werkplekinspecties uitgevoerd en er wordt grondig onderzoek gedaan naar en opvolging gegeven aan letsels en gebeurtenissen die tot ongevallen en schade hadden kunnen leiden. De prestaties op het vlak van veiligheid en gezondheid worden maandelijks geëvalueerd met het Executive Leadership en het Senior Management van elke businessunit, en vervolgens worden elk jaar herziene doelstellingen bepaald om het aantal ongevallen en incidenten verder te verminderen.

Gezondheid en veiligheid			
BIJBEHOOREND MATERIEEL ASPECT (GRI)	Lost Time Incident (LTI) frequentie ratio* (alle werknemers en contractors)	Vertegenwoordiging van werknemers in formele gezamenlijke H&S-commissie van directie en werknemers	Dekkingspercentage groepsverzekering (werknemers die gedekt zijn door een groepsverzekeringsprogramma (Europa)/levensverzekeringsdekking (elders))
Score 2020	8,34%	95%	97%

*LTI (Lost Time Incident) Frequentiegraad is een voortschrijdende jaarlijkse berekening op basis van de formule "LTI's X 1 MIO/ totaal aantal gewerkte uren"

In 2020 zijn we begonnen met de implementatie van een learning management systeem voor de ganze groep, dat ons beter in staat zal stellen om systematisch veiligheids- en gezondheidstrainingen te geven en te registreren voor alle werknemers en contractors. Dit grote meerjarenproject zal onze voortdurende inzet onderbouwen om opleiding de sleutelfactor te laten zijn bij het bepalen van normen en verwachtingen voor veilig gedrag, op alle locaties waar wij actief zijn. Een aantal businessunits presteert consequent aanzienlijk minder goed dan de benchmarks in de sector, terwijl andere bedrijfsonderdelen vooruitgang blijven boeken om die niveaus te halen. In vergelijking met 2019 hebben we de Lost Time Incident Frequency Rate van Tessengerlo Group met 18% verminderd. We blijven verdere verbeteringen realiseren terwijl we ons houden aan ons leidend principe dat ‘De veiligheid en gezondheid van iedereen in ons bedrijf belangrijker is dan elk ander onderwerp’.

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



SHE-resultaten

Agro

Tessengerlo Kerley Inc. heeft in totaal 9 vestigingen die al meer dan 10 jaar zonder ongeval met arbeidsongeschiktheid werken; vijf van die vestigingen zijn al meer dan 20 jaar zonder ongeval met arbeidsongeschiktheid. De vestiging in Burley, Idaho (VS) kreeg de TKI-prijs voor uitmuntendheid op het vlak van veiligheid en gezondheid, nadat ze 20 jaar zonder ongeval met werkverlet had gewerkt en ze door het OSHA erkend bleef in het Voluntary Protection Program (VPP). TKI heeft in alle operationele vestigingen veiligheidsprijzenprogramma's op basis van gedrag ingevoerd en meer dan 90% van alle werknemers neemt actief deel.

Tessengerlo Kerley International bleef focussen op SHEQ en in de vestiging in Ham, België, slaagden we erin het aantal incidenten met arbeidsongeschiktheid met 60% te verminderen, dankzij de implementatie voor het tweede jaar van een vijfjarenactieplan voor arbeids- en procesveiligheid. De focus op de gezondheid en veiligheid van contractors leidde tot een derde jaar op rij zonder incidenten met arbeidsongeschiktheid. Andere vestigingen van Tessengerlo Kerley International bleven ongevalsvrij werken.

Bio-valorization

PB Leiner bleef langetermijnverbeteringen doorvoeren in het merendeel van zijn vestigingen, gesitueerd op 4 continenten. Aan het einde van 2020 lag de Lost Time Incident Frequency Rate (het aantal ongevallen met verzuim per miljoen gewerkte uren) in veel vestigingen op bijna historisch lage niveaus en dit weerspiegelde de inzet van het management om rigoreus nieuwe initiatieven, nieuwe procedures en gedragsgerichte veiligheidspraktijken te implementeren. Een toename met 6% van de rapportage van 'bijna-ongeval-incidenten' heeft ook geleid tot de mogelijkheid om onveilige omstandigheden verder te elimineren en het aantal verwondingen waarvoor eerste hulp moet ingeschakeld worden, met 14% te verminderen. Dit kernproces is bovendien zodanig uitgebreid dat milieukwesties er nu ook onder vallen en navenante verhoogde aandacht krijgen. In lijn met de strategie van de groep heeft de businessunit PB Leiner zijn investeringen voortgezet in energiebesparingen, vermindering van het waterverbruik en verbeteringen in de behandeling van afvalwater. Verder werd ook gewerkt aan verbetering van de kwaliteit van uitlaatgassen en vermindering van CO₂ en afvalstromen.

Bij Akiolis (Frankrijk) bleef veiligheid op het werk een belangrijk aandachtspunt voor het management. De werknemers van Akiolis worden geconfronteerd met tal van uitdagende werkomgevingen en het aantal ongevallen met arbeidsongeschiktheid bleef in 2020 grotendeels ongewijzigd ten opzichte van het jaar voordien. Toch zijn zeven vestigingen erin geslaagd meer dan 1.000 dagen zonder arbeidsongeval met arbeidsongeschiktheid te realiseren en kenden tweeëntwintig vestigingen meer dan een jaar zonder dergelijk incident. Akiolis blijft extra middelen inzetten om verdere verbeteringen te realiseren en alle personeelsleden erbij te betrekken. Een van de resultaten van deze initiatieven was het aanzienlijk toegenomen aantal meldingen van werknemers over het opsporen van gevaren en het vermijden van risico's. Als deze trend aanhoudt, zal dat aanzienlijk bijdragen tot de toekomstige vermindering van het aantal ongevallen met arbeidsongeschiktheid. Andere duurzame werkpraktijken staan centraal in de activiteiten van Akiolis, aangezien we de afvalproducten van andere industrieën valoriseren. We blijven focussen op ons energie- en waterverbruik, het aantal transportkilometers en de implementatie van methodes en technologieën om ons verbruik te verminderen.

Industrial Solutions

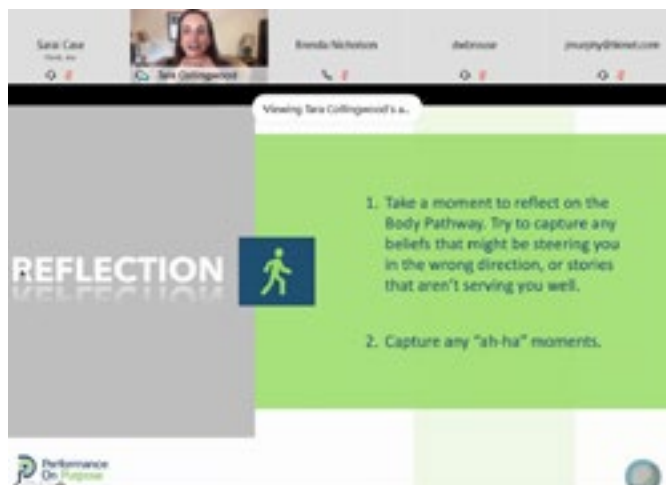
Binnen DYKA Group blijft elke operationele vestiging een Safety Excellence Program implementeren en in 2020 werd verdere vooruitgang geboekt in de richting van de voltooiing van alle vereiste modules. Eerdere initiatieven om onveilige omstandigheden op te sporen en te laten verdwijnen droegen bij tot een daling met 40% van het aantal ongevallen met arbeidsongeschiktheid in vergelijking met het jaar voordien. Herziene vereisten inzake het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen en veiligheidsopleidingen hebben ook bijgedragen tot aanzienlijke verbeteringen in de algemene veiligheidsprestaties van de aannemerspopulatie. DYKA Group brengt zijn beste praktijken en managementnormen over naar de vestigingen waar nog verdere verbeteringen nodig zijn. Een recente overname in La Chapelle-Saint-Ursin, Frankrijk, wordt geïntegreerd in het SHEQ-beleid en de SHEQ-procedures van DYKA Group. De voortdurende omschakeling naar duurzamere praktijken, waaronder een groter gebruik van gerecyclede materialen in de producten, het gebruik van elektrisch aangedreven vorkheftrucks en de invoering van LED-verlichting, samen met een betere transportplanning, dragen bij tot de vermindering van het brandstofverbruik en de CO₂-uitstoot.

De Performance Chemicals-site in Loos (Frankrijk) presteerde in 2020 iets slechter op het vlak van veiligheid, maar bleef focussen op investeringen in de infrastructuur van de vestiging, wat bijdraagt tot de verbetering van de algemene arbeidsomstandigheden. De vestiging behield zijn ISO 14001-registratie.

T-Power

T-Power had geen ongevallen met arbeidsongeschiktheid of te melden incidenten tijdens het jaar.

Voorbeelden



Vanwege het unieke karakter van het jaar 2020 besloot **Tessengerlo Kerley, Inc.** om middelen vrij te maken voor extra communicatie en opleiding ten behoeve van het fysieke en mentale welzijn van onze collega's. Via een reeks webinars over welzijn kregen de teams inzicht in omgaan met stress als gevolg van verandering en onzekerheid door de pandemie en verwierven ze de nodige tools om ermee om te gaan.

In oktober 2020 vierden onze medewerkers van **Tessengerlo Kerley Ham** 120 dagen zonder arbeidsongeval – het beste resultaat in 5 jaar. Het goede resultaat was te danken aan betere technische veiligheid (zoals machinebeschermers en aangepaste tools) en verbeterde systemen. Ook werd aandacht besteed aan het verbeteren van veiligheidscommunicatie, aan grotere betrokkenheid van medewerkers in tests en aanpassingen en aan het uitleggen van wat onjuist gedrag inhoudt. Als beloning voor deze geweldige prestatie ontvingen alle medewerkers een thuiskit voor de verzorging van brandwonden.



PB Leiner organiseert regelmatig veiligheidsoefeningen. In 2020 golden voor de oefening in Acorizal (Brazilië) extra veiligheidsmaatregelen in verband met COVID-19. Niettemin waren er voor de eerstehulp- en brandweerteams goede mogelijkheden om te oefenen.



Aanrijdingen tussen trucks en voetgangers zijn op veel van onze vestigingen een aanzienlijk risico gebleken. Dat betekent dat er duidelijkere verkeersborden moesten komen, dat voetgangers zorgvuldiger de aangegeven paden moeten bewandelen, dat de snelheidslimieten beter moeten worden opgevolgd en dat iedereen beter moet opletten. Het Collection Center team in het Franse Straatsburg spande zich onlangs in om het circulatieplan van de site te reorganiseren, zodat risico's zoveel mogelijk kunnen worden beperkt. De borden en verkeerstekens werden door de teamleden zelf op de paden geschilderd.



In mei 2020 kon bij **BT Nyloplast** in Hongarije de mijlpaal van 5 jaar zonder ongevallen met arbeidsongeschiktheid worden gevierd! Om dit record te vieren en tegelijkertijd de sociale-afstandsregels te respecteren, bestelde het Hongaarse team individuele lunches voor alle medewerkers. Zo werd het een ‘together apart’-moment!



Bij **JDP** blijft de veiligheid van onze klanten en medewerkers de hoogste prioriteit. In januari 2020 wisten Tony Lynch, Laura Thomson en Emma Robinson van JDP de veiligheidskursus van het IOSH (Institution of Occupational Safety and Health - het instituut voor veiligheid en gezondheid op het werk) met goed gevolg af te ronden. Op de foto ontvangen ze hun awards uit handen van Managing Director Darran Rickards.



In maart 2020 werd naar aanleiding van de COVID-19-pandemie door Performance Chemicals op de Loos-site een communicatiecampagne opgezet. **Performance Chemicals** speelt een belangrijke rol in de behandeling van drinkwater. Het doel van de campagne was om de nodige voorzorgsmaatregelen in te voeren en in herinnering te brengen, zodat de bedrijfsactiviteiten konden worden gewaarborgd. Wekelijkse interne opvolgingsgesprekken werden georganiseerd om alle belanghebbenden duidelijke bijgewerkte informatie te verschaffen in overeenstemming met de maatregelen van de Franse overheid. En verder werd in ons laboratorium een hydroalcoholische gel geproduceerd!



A close-up photograph of a lit sparkler against a dark background. The sparks are bright orange and yellow, creating a starburst effect. The background is a soft, out-of-focus orange glow.

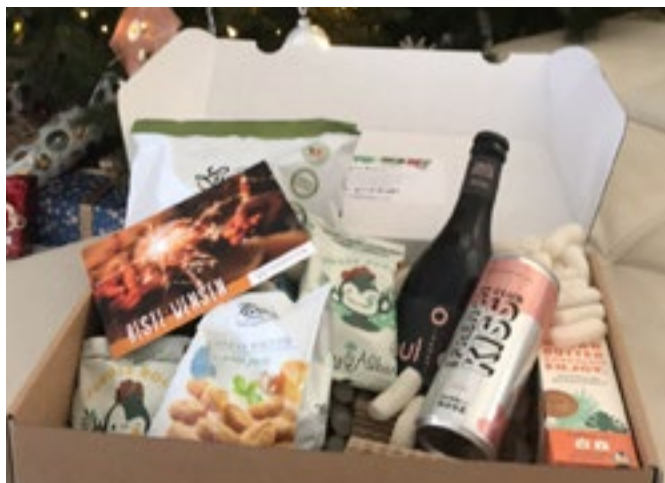
Onze medewerkers

Sociale activiteiten

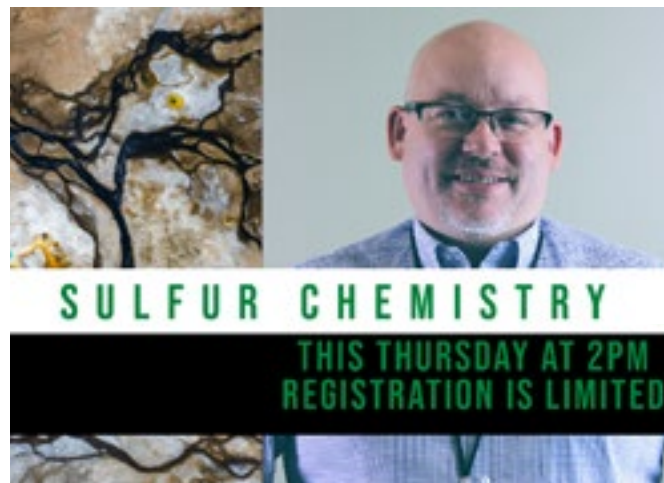
Tessenderlo Group is vast overtuigd van het belang van erkenning van teams op basis van positieve aanmoediging. Dit kan worden gekoppeld aan het bereiken van bepaalde resultaten ter bevordering van groei, maar ook aan gebeurtenissen. Onze medewerkers brengen een groot deel van hun tijd door op het werk en doen dikwijls extra inspanningen voor de onderneming. Om die reden vinden we dat ze voor hun inspanningen moeten worden beloond en gerespecteerd. We gebruiken verschillende gelegenheden, zoals bijvoorbeeld bedrijfsjubilea, om informele bijeenkomsten te organiseren voor onze teams en familie en vrienden. Ons doel is om te zorgen dat medewerkers hun trots over hun eigen werk en wat we doen als bedrijf kunnen delen met zij 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.

In 2020 werden de meeste sociale activiteiten in de groep afgelast of uitgesteld als gevolg van COVID-19.

Voorbeelden



Om toch contact te kunnen houden, organiseerden we online-teamvergaderingen en -bijeenkomsten. Ook stuurden we geschenken naar onze collega's. Medewerkers in België en Frankrijk ontvingen een 'energiedoos' als bedankje voor hun inzet en voortdurende inspanningen. En omdat een traditionele kerstreceptie niet mogelijk was, zonden we in plaats daarvan een feestpakket naar onze Belgische collega's.



Bij **Tessenderlo Kerley, Inc.** besteedden we in 2020 veel aandacht aan de kennisbasis van onze medewerkers. We hielden technische webinars over vijf onderwerpen die verband houden met onze kerncapaciteit in zwavel en gingen daarnaast een samenwerking aan met CroLife America en het AgVocate-programma. Door onze medewerkers ruime kennis te verschaffen over de industrie, moeten we een beter engagement met lokale gemeenschappen kunnen bereiken en de bekendheid van Tessenderlo Kerley, Inc. als een competent, betrouwbaar en duurzaam merk, kunnen verhogen.



Elk jaar informeren we onze medewerkers regelmatig over onze nieuwe plannen, projecten en investeringen. In januari 2020 hield **Tessengerlo Kerley International** een eerste informatiesessie, die werd gevolgd door een leuke netwerkactiviteit om het nieuwe jaar te vieren. Helaas konden in verband met COVID-19 verder geen sessies plaatsvinden, dus in plaats daarvan hebben we geregeld online met onze collega's gecommuniceerd over de voortgaande projecten en resultaten.



Alle collega's, of ze nu in de fabriek of van huis uit werkten, voelden zich uiteraard onzeker over de verspreiding van COVID-19. Helaas zorgden sociale-afstandsregels en lockdowns dat sociale activiteiten, waar iedereen behoefte aan heeft, bijna onmogelijk waren. Om een gevoel van saamhorigheid te creëren, lanceerde **PB Leiner** verschillende internationale virtuele initiatieven waardoor medewerkers met elkaar in contact konden komen, ervaringen konden uitwisselen en elkaar konden oppeppen met video's, e-zines en socialenetwerkgroepen.



In december 2020 namen 110 **Akiolis**-medewerkers deel aan de Kiplin challenge. Gedurende drie weken in december wandelen ze samen meer dan 18.000 km. De 25 geregistreerde teams lieten zich zelfs door regen en sneeuw niet ontmoedigen en deelden vol trots hun prestaties via de speciale app. Het concept is simpel: hoe meer je wandelt, des te meer punten je verdient. Elke stap telt en smartphones valideren het aantal stappen dat je per dag hebt gezet. De deelnemers wisten zo hun conditie te verbeteren, beleefden een geweldig teammoment en de drie teams die de meeste stappen wisten te zetten, ontvingen een klein geschenkje.



Als gevolg van de maatregelen rondom COVID-19 kon ook **DYKA België** geen nieuwjaarsfeest organiseren. Het managementteam kwam daarom bij elkaar om een video te maken met een terugblik op 2020 en een vooruitblik op 2021. Daarmee wist het team zowel de thuiswerkers als alle collega's van productie, het distributiecentrum en de vestigingen op een COVID-veilige manier te bereiken. En iedereen kreeg bovendien een leuk eindejaarsgeschenk!



In mei 2020 nam **DYKA Group** een productievestiging over in La Chapelle-Saint-Ursin. Vanwege COVID-19 kon geen evenement worden georganiseerd, dus hebben we in plaats daarvan alle medewerkers een tas gegeven met daarin een waterfles en een brochure over DYKA om ze welkom te heten bij 'Nature's Network'. In september kon dankzij versoepelde maatregelen een COVID-proof presentatie worden gegeven, waar alles over DYKA werd verteld.



Tijdens de hittegolf in augustus bracht bij **Performance Chemicals** een ijscokar on-site heerlijke verkoeling met een breed assortiment roomijs en sorbets!



Onze planeet

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

Het is een onbetwistbaar feit dat onze planeet steeds warmer wordt. In wetenschappelijke kringen bestaat de overweldigende consensus dat de mens de 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 zoetwater. 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 voor 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, maken 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. Verbeterende levensstandaarden zijn ook gekoppeld aan verhoogde urbanisatie: vandaag de dag leven meer mensen in steden dan ooit tevoren.

Onze planeet

Every molecule counts

Elke mens heeft recht op voedsel en we 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. We bieden oplossingen die een vermindering van watergebruik in de landbouw beloven en waarmee waterbeheer en -kwaliteit verbeterd kunnen worden – belangrijke stappen in het traject naar behoud van en 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 recyclage 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 energie voetafdruk







Onze planeet

Milieu

Tessengerlo Group is zich bewust van de effecten van zijn productieactiviteiten op onze planeet. Het wil daarvoor verantwoordelijkheid nemen en die effecten zoveel mogelijk beperken. De groep blijft daarom voortdurend mogelijkheden onderzoeken om haar ecologische voetafdruk te verminderen in elk aspect van haar activiteiten.

Op basis van de resultaten van de materialiteitsanalyses, en rekening houdend met de beoordelingen van onze werknemers en vertegenwoordigers van belanghebbenden, hebben wij besloten ons te concentreren 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 zijn tegelijk 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.

"Every Molecule Counts" is de kern van onze strategie en dit komt tot uiting in de talrijke bedrijfsactiviteiten en projecten die we inzetten op het gebied van circulariteit. Tegelijkertijd, zijn onze activiteiten onderworpen aan de milieuvoorschriften van nationale en lokale autoriteiten, die in een aantal gevallen zelfs objectieve aansprakelijkheid kunnen opleggen. Daaruit voortvloeiende aansprakelijkheid van Tessenderlo Group zou een negatief effect kunnen hebben op zijn activiteiten. De milieureguleringen in markten waar Tessenderlo Group actief is, worden steeds strenger en de nadruk op naleving wordt steeds groter.

Energie in 2020					
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	Organisatiespecifieke maatstaf (de noemer) om de verhouding te berekenen	Soorten energie die in de intensiteitsratio zijn opgenomen	De ratio maakt gebruik van energieverbruik binnen de organisatie, daarbuiten, of beide
Groep (minus T-Power)	3.123.728	0,98	De noemer is in metrische ton van het jaar 2020 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	378.592	0,24			
Bio-valorization	1.523.787	1,46			
Industrial Solutions	1.221.349	2,26			
T-Power	2.350.650	NA			

Water in 2020							
BIJBEHOREND MATERIEEL ASPECT (GRI)	Wateronttrekking (m ³ /j)				Waterintensiteit (m ³ /t)		
	Totale wateronttrekking uit alle bronnen	Wateronttrekking per bron			Informatie die nodig is om te duiden hoe de gegevens zijn samengesteld, zoals gebruikte normen, methodologieën en aannames	Waterintensiteit	Organisatiespecifieke maatstaf (de noemer) om de verhouding te berekenen
		Oppervlaktewater	Grondwater	Water van derden, inclusief stadswater			
Groep (minus T-Power)	17.368.490	10.404.045	4.517.606	2.446.839	Zie afzonderlijke informatie over granulariteit en randvoorwaarden	5,47	De noemer is in metrische ton van het jaar 2020 geproduceerd product, bedoeld voor verkoop, bijproducten inbegrepen
Agro	3.531.125	2.204.027	670.042	657.056		2,23	
Bio-valorization	10.747.658	6.445.389	2.555.499	1.746.770		10,27	
Industrial Solutions	3.089.707	1.754.629	1.292.065	43.013		5,72	
T-Power	2.225.177	2.190.753	0	34.424		NA	

Onze planeet

Efficiënte landbouw

In de landbouw ondersteunen onze bedrijven op het gebied van voeding en gewasbescherming de telers bij het voldoen aan de wereldwijde vraag naar voedselproductie.

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

Onze landbouwactiviteiten ondersteunen onze visie op het bouwen van een veilige, slimme en duurzame wereld. Door bijproducten van raffinaderijen te upcyclen tot meststoffen die een waardevolle hulpbron voor telers worden, dragen we bij om duurzame landbouw te creëren. We helpen telers over de hele wereld om de uitdagingen van de wereldwijde voedselproductie aan te gaan door hen de instrumenten en middelen te verschaffen om hun bodem en de gezondheid van hun planten te verbeteren. We richten ons op research om telers te onderwijzen en uit te rusten met de beste instrumenten en middelen. Door voortdurend samen te werken met instanties, teeltadviseurs en telers geloven we dat het doel om 10 miljard mensen van voedsel te voorzien haalbaar is.



Zolang de landbouw bestaat, hebben plagen en ziekten de opbrengst van de gewassen en de bodem verstoord. Het verantwoord gebruik van onze gewasbeschermingsmiddelen, waaronder insecticiden, herbiciden en fungiciden, stelt telers in staat om deze uitdagingen te overwinnen en de wereld te blijven voorzien van voedzaam, voldoende en betaalbaar voedsel.

Ontwikkelende economieën, de groei van de wereldbevolking en de beschikbaarheid van land zijn enkele van de belangrijkste problemen waarmee de landbouw vandaag wordt geconfronteerd.

Telkens wanneer een gewas wordt geteeld en geoogst, worden voedingsstoffen uit de bodem gehaald en deze voedingsstoffen moeten worden vervangen om voedsel-, voeder-, brandstof- en vezelgewassen te kunnen blijven produceren. Zwavel, stikstof, kalium, calcium en magnesium meststoffen leveren een vitale bijdrage aan een gezonde, productieve bodem door de voedingsstoffen te leveren die planten nodig hebben voor hun groei.




Onze planeet

Intelligente transformatie om hoogwaardige ingrediënten te produceren

PB Leiner valoriseert zijstromen van de vleesindustrie naar functionele en gezondheidsingrediënten voor de health & beauty, voedings- en farmaceutische industrie. In de meeste landen worden producten als varkenshuid, runderhuid en beenderen ofwel in kleine hoeveelheden, ofwel helemaal niet voor menselijke consumptie gebruikt. Door die stromen te splitsen in hoogwaardige eiwitten voor menselijke consumptie en vetten voor biobrandstof, huisdier- en veevoerders, dragen we bij aan een meer duurzame wereld. We produceren ook dicalciumfosfaat (DCP) uit dierlijk materiaal, dat geschikt is voor diervoeder. Deze bron van fosfor vervangt in de voedingssector fosfor uit de mijnbouw en draagt zo bij aan de vertraging van de uitputting van onze natuurlijke bronnen. Daarnaast wordt DCP van dierlijke oorsprong beter opgenomen door kippen, wat weer leidt tot minder fosfaatvervuiling van open water.

Hoewel de vleesconsumptie in het Westen licht daalt, stijgt deze in wereldwijd verband als gevolg van de groei van het wereldwijde BBP. Door voortdurend te blijven zoeken naar manieren om onze processen te optimaliseren, kunnen we niet alleen betere volumes realiseren, maar ook de kenmerken van onze eindproducten verbeteren. Uiteindelijk leidt dit tot het creëren van een hogere waarde voor de verbruikte grondstoffen. In 2020 heeft PB Leiner ook verschillende nieuwe productontwikkelingen gelanceerd, zoals gelwoRx™, een nieuwe productfamilie die is gecreëerd om effectief in te spelen op de behoeften van de gezondheidszorgsector.

Met collageenpeptiden, ook bekend als collageenhydrolysaten of gehydrolyseerd collageen, kunnen we een eiwit uit onze grondstoffen halen dat bijdraagt aan de gezondheid. Wereldwijd worden consumenten zich steeds meer bewust van de voordelen van producten met een verbeterde voedingswaarde, evenals van de effecten voor de gezondheid van ingrediënten in hun voedingsmiddelen en dranken. Collageenpeptiden zijn goed verteerbare eiwitten, verkregen via enzymatische behandeling van materiaal dat veel collageen bevat. PB Leiner biedt een compleet spectrum aan hoogwaardige collageenpeptiden onder de merknaam SOLUGEL®.



We onttrekken collageen uit een restproduct van de voedselverwerkingsindustrie om hoogwaardige producten te produceren.
We verzamelen biologische bijproducten van upstreamklanten en transformeren die zodat ze in de downstreammarkten nieuwe waarde krijgen.



Onze planeet

Duurzame producten en toepassingen

Bij Akiolis dragen we met onze activiteiten bij aan het bouwen van een duurzamere wereld. We voegen waarde toe aan dierlijk materiaal dat werd geproduceerd tijdens de productie van voeding voor menselijke consumptie, maar daarin niet werd opgenomen. Daarmee zijn we een schakel in een intelligente keten gebaseerd op de terugwinning van co-producten en bijproducten. Uit dit materiaal gegeneerd beendermeel, eiwitten 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 biedt ons de mogelijkheid 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:

- Ons beendermeel en onze dierlijke vetten zijn een vervanging voor fossiele brandstoffen bij het opwekken van groene elektriciteit of stoom in industriële ovens, of zelfs als bron van gebouwenverwarming.
- 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 mineralen die als grondstof dienen voor de gelatineproductie.

Onze planeet

Duurzaam waterbeheer en bouwcomponenten

De kunstof leidingsystemen van DYKA Group met lange levensduur beperken het aantal lekken in toevoernetwerken. De integratie van gerecycleerd materiaal in onze bouwproducten 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 vele malen groter dan de waterretentiecapaciteit, creëren waterschade en leiden tot overstromende waterbehandelingsinstallaties. We realiseren ons weliswaar dat geen enkel systeem alle overstromingen kan beheersen, maar onze oplossingen voor afvoer en infiltratie en onze systemen voor overtollig regenwater werken doeltreffend tegen de negatieve effecten van steeds vaker voorkomende regenstormen. Deze oplossingen zorgen voor minder overstromingen en voor de opvang, opslag en beheersing van plotse neerslag, hetgeen voorkomt dat het water onmiddellijk naar de rivieren vloeit en dus voor hergebruik kan worden aangewend.

Het is duidelijk dat te veel zuiver water verloren gaat. Dat geldt overigens niet alleen voor de gebieden in ontwikkeling. In de ontwikkelde wereld zorgen leidingen van slechte kwaliteit en lekken in distributie-infrastructuur dat een derde van al het drinkwater verloren gaat. Onze oplossing voor dit omvangrijke probleem bestaat uit hoogwaardige kunststof leiding-systemen 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 enorme 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 leidt de groeiende bevolking tot 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 wordt in de toekomst het meest waardevolle product ter wereld. Op dit moment is er de mega-uitdaging om iedereen op aarde van drinkwater te voorzien. Daarom moeten we in de toekomst slimmer omgaan met onze watertoevoer. Onze kunststof leidingen zorgen voor veilig transport van alle soorten water – niet alleen drinkwater, maar ook regenwater en afvalwater.

Praktische innovatie betekent ook creatief gebruik van onze systemen ten behoeve van andere uitdagingen. Waar 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. Onze ruime ervaring in waterbehandelingsystemen zijn we nu aan het toepassen op luchtventilatie en luchtbehandelingsoplossingen die kunnen bijdragen aan een gezond klimaat in onze huizen.

Bij de productie van de binnenlaag van onze leidingen wordt steeds meer gebruik gemaakt van gerecycleerd pvc-materiaal, waarmee afvalproducten nieuwe waarde krijgen en de behoefte aan eindige grondstoffen wordt gereduceerd, terwijl toch een hoge kwaliteit behouden blijft.

Onze planeet

Waterbehandeling, zuiverder water en nog veel meer


In de waterbehandelingsmarkt zijn we de op twee na grootste leverancier in Europa van anorganische chemicaliën met een coagulerende werking voor gebruik in gemeentelijke of industriële afvalwater- en drinkwaterinstallaties. We leveren aan een aantal van de grootste steden in Europa, zoals Parijs en Brussel. Veel te vaak wordt afvalwater uit industriële processen gewoon weggegooid en veel ontsmettingsmethoden maken nog gebruik van eindige grondstoffen, die weer extra afval en milieuproblemen creëren. Van vuil water maken we zuiver water met behulp van gerecycleerde chemicaliën die fosfaten en andere vervuilers zowel snel als goedkoop coaguleren. Voor dit proces worden duurzame grondstoffen gebruikt en waar mogelijk gebruiken we bijproducten teruggewonnen uit de staalindustrie.

De businessunit Performance Chemicals biedt alternatieve mogelijkheden voor hergebruik van het bijproduct HCl uit SOP (potassiumsulfaat) en afvalvloeistof uit de beitsprocedure in de staalindustrie, door deze te converteren naar coagulanten die worden gebruikt voor de behandeling van gemeentelijk en industrieel afvalwater en voor de productie van drinkwater. Zwavelderivaten worden gebruikt om metaalverontreiniging uit afval te halen.

Het bedrijfsmodel voor waterbehandelingsproducten biedt de optie om een bijproduct uit onze productie van sulfaat- of potasmeststoffen te gebruiken als grondstof voor de staalindustrie. Na gebruik door de staalindustrie voor het beitsproces, wint Performance Chemicals de beitsvloeistof terug, die vervolgens wordt gebruikt voor de productie van coagulanten voor waterbehandeling. Deze coagulanten maken het vervolgens mogelijk om fosfor te onttrekken aan afvalwater, wat weer de eutrofiëring van oppervlaktewater voorkomt.



We behandelen en recycleren vuil water door middel van snelle, kosteneffectieve en duurzame processen.

A high-angle, top-down photograph of a worker in an orange safety suit and white hard hat climbing a white metal ladder. The worker is positioned in the center of the frame, moving downwards. The ladder is part of a complex industrial structure with white metal railings and supports. The background shows a green floor with yellow and black diagonal hazard stripes, and various industrial pipes and equipment. The lighting is bright and even.

Door milieubewuste chemische stoffen voor mijnbouw- en industriële toepassingen te maken, creëert de businessunit Mining & Industrial (M&I) een veiligere werkomgeving voor klanten en productieprocessen.

Onze planeet

Duurzaamheid in industriële activiteiten, Mining & Industrial en MPR services

Onze innovatieve en alternatieve chemische stoffen, zoals Thio-Gold® (een alternatief voor cyanidelixivianten) maken een langere levensduur van mijnen mogelijk en goudwinning met verminderde impact op individuele en collectieve werkomgevingen.

Onze cyanideontgiftingsstoffen en -toepassingen zorgen voor beperking van de afgifte van schadelijke chemicaliën aan mijnresiduen. Dit is gekoppeld aan onze technologische oplossingen die gebruik van onze producten nog verder optimaliseren en de efficiëntie van klanttoepassingen verhogen.

Het historische bedrijfsmodel van MPR Services is gericht op het leveren van specifieke raffinagediensten. Onze oplossingen bieden onze klanten de mogelijkheid om hun amine te recyclen, te vernieuwen en te hergebruiken in plaats van het weg te gooien – dat laatste is zowel duur als niet duurzaam voor het milieu. Terugwinning betekent dat minder amine moet worden ingekocht en vervoerd naar de inrichtingen, en dat draagt weer bij aan een lagere CO2-voetafdruk. Het model resulteert ook in verbeterde veiligheidsfactoren en verlenging van de levensduur van apparatuur doordat het helpt met cyanide samenhangende problemen te elimineren. MPR Services bereikt dit dankzij zijn CYNTROL®-programma, dat zich bewezen heeft als een van de effectiefste preventieprogramma's voor cyanidecorrosie die in het raffinageproces beschikbaar zijn.



Onze planeet

Gascentrales in de energiemix van de toekomst

T-Power exploiteert sinds juni 2011 een STEG-centrale (Stoom- en gascentrale) op de terreinen van Tessengerlo Group in de Belgische gemeente Tessengerlo (België). Deze gascentrale combineert een gasturbine met een stoomturbine om elektriciteit te produceren. Het aardgas wordt eerst verbrand in de gasturbine en drijft deze zo aan. De verbrandingsgassen komen vervolgens in de recuperatieketel die stoom produceert. De stoom wordt gevoerd over de stoomturbine. Hierdoor wordt ongeveer twee derde van de verbrandingswarmte gerecupereerd. De centrale levert 425 megawatt elektriciteit en voldoet aan de meest recente milieunormen.

De installatie is bovendien zeer flexibel en net die flexibiliteit wordt steeds belangrijker door het stijgend aandeel van fluctuerende energiebronnen in het stroomnet, zoals windkracht en zonne-energie. Een gascentrale kent lagere emissies dan bruin- en steenkoolcentrales en heeft bovendien een ander risicoprofiel dan nucleaire centrales. Met deze moderne energiecentrale kan Tessengerlo Group inspelen op de ontwikkelingen op de Belgische energiemarkt.

Begin juli 2020 is Tessengerlo Group begonnen met het indienen van de relevante aanvragen om deel te nemen aan de aanbesteding van het Belgisch capaciteitsvergoedingsmechanisme (CRM) voor de bouw van een tweede gascentrale in Tessengerlo (België).

Voorbeelden



'Fuel2Gas' project in Ham

In Ham moeten als onderdeel van een grote investering in ecologische duurzaamheid in totaal 28 ovens worden omgezet van olie naar gas. In 2020 kwamen al acht ovens aan de beurt, zodat nu 28% van de capaciteit is geconverteerd naar aardgas. Die acht ovens stoten 40% minder CO₂ uit dan de resterende ovens die nog op olie draaien. Een reductie van 40% betekent overigens dat er ruimte is voor verbetering en het onderzoek naar nog duurzamere opties wordt dan ook voortgezet.



Nestor Sévrin: de nieuwe CaCl₂-tanker in Ham

Calciumchloride wordt dikwijls verscheept naar Schotland, Finland en de Verenigde Staten. CaCl₂ wordt in Ham op binnenschepen geladen en vervolgens in Antwerpen overgeslagen op oceaantankers of kustvaarders. CaCl₂ is corrosief voor stalen rompen en de tankers die we huurden liepen daardoor in veel gevallen schade op. Om dit te voorkomen en de laadomstandigheden beter te kunnen beheren, kochten we een tanker. Het CaCl₂ wordt nu dus vervoerd per nieuwe tanker. We vroegen de collega's in Ham om met een naam voor het schip te komen. Uit de vele suggesties kozen we uiteindelijk de naam 'Nestor Sévrin', waarmee we teruggaan naar de 'roots' van Tessenderlo Group.



Waterschaarste vormt voor een grote zorg. Met het oog op milieubescherming wordt de lozing van waterige effluënten op de **Akiolis**-fabrieken strikt gemonitord en gecontroleerd. Thermische oxidatiemiddelen en afvalverwerkingsinstallaties helpen het proceswater te zuiveren en zorgen dat het als schoon water in de rivieren wordt gebracht. Na de totale renovatie van onze technische installaties pakte de SOLEVAL-fabriek in Rion-des-Landes de vernieuwing van de afvalwaterbehandelingsinstallatie aan. Het doel was de zuivering te optimaliseren en een lager waterverbruik te realiseren. In een volgende stap zal in 2021 een waterterugwinningssysteem worden gekoppeld aan de uitlaat waar het schone water uitkomt.



Overal ter wereld groeit het bewustzijn met betrekking tot het welzijn van dieren en ethisch verantwoorde inkoop. Wat begon als een 'bottom-up'-initiatief, eindigde ermee dat een aantal medewerkers van **PB Leiner** de hele wereld over ging om management ervan te overtuigen dat het aanbieden van collageen, afkomstig van gecertificeerde grasgevoerde koeien, een haalbare kaart was. Ze slaagden in hun opzet: PB Leiner is nu de eerste producent ter wereld die dit soort traceerbaarheid biedt. De koeien lopen het hele jaar door buiten in het weiland of op natuurlijk grasland met vrije toegang tot vers gras, lucht, land en water.



Blandina: het nieuwe binnenschip tussen Loos en Ham

Blandina vervoert zoutzuur naar Loos en zorgt daarmee dat jaarlijks 4.500 minder vrachtwagenleveringen moeten plaatsvinden. De PC Loos-site van **Performance Chemicals** kreeg voorheen het benodigde zoutzuur per vrachtwagen aangeleverd vanuit Ham. Dankzij het gebruik van waterwegen wordt jaarlijks circa 1,6 miljoen kilometer vervoer over de weg vermeden.



Energietransitie op de Maasvlakte

Een windpark onder het water door verbinden met het Nederlandse energienet, met bestendigheid tegen temperatuurswisselingen tot 70 graden als extra vereiste – dat was de uitdaging. Aannemer Visser & Smit Hanab voerde in opdracht van TenneT het project uit en schakelde **DYKA** in om een kabelverbinding te maken van het windpark naar 380 kV-stations op het land. Uitdagingen waren onder meer de enorme afstand die onder de grond moest worden overbrugd, warmtepieken en 'just-in-time' levering. DYKA is trots op zowel deze samenwerking als op de bijdrage aan de energietransitie.



Zero Pellet Loss

DYKA en **BT Nyloplast** zijn partners van Operation Clean Sweep® (OCS), een internationaal initiatief dat werd opgezet om het verlies van plastic korrels (pellets, vlokken, poeders) tijdens de verwerking in de kunststofwaardeketen tegen te gaan en te voorkomen dat dergelijke deeltjes in het milieu terechtkomen. Het OCS-programma vindt zijn oorsprong in Noord-Amerika en wordt sinds 2015 uitgevoerd in Europa. De in het programma gehanteerde methode heeft al geleid tot de implementatie van doeltreffende corrigerende maatregelen door talloze bedrijven in de kunststofindustrie overal ter wereld.



Bij **Tessengerlo Kerley, Inc.** verzorgen we voor verschillende raffinaderijen de terugwinning van zwavel, waarbij onze installaties de inkomende H_2S -inhoud van het gas met 99,9985% verminderen, voordat dit de atmosfeer in wordt geblazen. De milieuprestaties van onze installaties blijven daarbij ruim onder de door de Amerikaanse EPA gestelde limieten voor maximaal toegelaten SO_2 -uitstoot.

Onze gemeenschap

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen houden onder meer in dat we ons als groep ook bewust moeten zijn van wat zich buiten onze muren afspeelt. Tessenderlo 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 hebben ook een hart 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 ontwikkelingsdoelstellingen. 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 houden we bijvoorbeeld rondleidingen door onze fabrieken, leveren we gastsprekers tijdens cursussen en nemen we deel aan jobbeurzen; 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. Tessenderlo Group zal zich daarom blijven inzetten om een positieve bijdrage te leveren aan de lokale gemeenschappen waarvan het deel uitmaakt.

Bedrijfsethiek

Alle medewerkers en dochterondernemingen van Tessenderlo 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 Tessenderlo Group.

Tessenderlo Group eist van al zijn medewerkers eerlijkheid en integriteit in de toepassing van de Gedragscode en in alle aspecten van hun zakelijke activiteiten en verwacht hetzelfde van al zijn partners. Tessenderlo 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 Tessenderlo Group.

Gedragcode

In 2017 werd een Gedragcode opgesteld en opgenomen in ons organisatorisch DNA. Onze gedragcode is gebaseerd op de 10 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's waar onze organisatie actief is.

In verschillende bedrijfsprocessen werden zorgvuldigheid-procedures ingebouwd om de naleving van de Gedragcode van Tessengerlo Group te waarborgen over al onze segmenten heen. Het nazicht van de werking van deze procedures is opgenomen in het auditprogramma van de Interne Auditafdeling van de onderneming. De Gedragcode beschrijft de te volgen procedure om schendingen van de Code te rapporteren en te onderzoeken.

De Gedragcode van Tessengerlo Group is beschikbaar op de website (www.tessengerlo.com/en/sustainability).

Gedragcode voor leveranciers

In 2020 introduceerde Tessengerlo Group een Gedragcode voor leveranciers. Dit document somt de vereisten op met betrekking tot bedrijfsethiek, sociale, veiligheids-, gezondheids- en milieuprestaties, in lijn met de principes van Tessengerlo Group. We verwachten van onze leveranciers, onderaannemers, joint venture partners en agenten dat ze volledig voldoen aan deze vereisten. Deze Gedragcode voor Leveranciers zal integraal deel uitmaken van de zakelijke contracten.

De Gedragcode voor leveranciers is beschikbaar op de website (www.tessengerlo.com/en/sustainability).



Anti-omkoping en anticorruptie

Tessengerlo Group leeft alle toepasselijke anti-omkopingswetten na, waaronder de Amerikaanse Foreign Corrupt Practices Act ('FCPA'), de Britse Bribery Act, en de lokale wetten in elk land waar we zaken doen (bijvoorbeeld Europese, federale, regionale, provinciale en deelstaatwetten 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, behouden of veranderen of om beslissingen te beïnvloeden.

In dit verband hebben wij in 2020 een nieuw anti-omkopings- en anticorruptiebeleid opgesteld en hebben we dat beleid in de hele groep gelanceerd. In de loop van 2021 zullen we ook starten met een reeks recurrente online opleidingen in verband met dit beleid.

Schending van wet- en regelgeving of het beleid van Tessengerlo Group 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 nv en de daarbij horende interne procedures alsmede uit de wijziging of toepassing van de wet- en regelgeving in de verschillende rechtsgebieden waar Tessengerlo Group NV actief is. Ten einde het risico te beheersen worden wereldwijd opleidingen georganiseerd inzake de toepassing van de gedragscode en antitrust code inclusief een mogelijkheid om overtreding van regels te melden aan de hiërarchisch overste en indien nodig de Compliance officer. Binnen de onderneming is er ook een Compliance Comité actief dat zich wijdt aan de coördinatie van de compliance activiteiten binnen de groep inclusief het bepalen van de verschillende opleidingsprogramma's die voor de groep worden georganiseerd.

Ethiek en naleving				
BIJBEHOREND MATERIEEL ASPECT (GRI)	Anticorruptie- en anti-omkoopingsbeleid als onderdeel van de antitrustopleiding in % succesratio (% van de deelnemers die de opleiding voor 100% heeft voltooid/ totaal aantal deelnemers dat voor de opleiding is uitgenodigd)	Opleiding gedragscode (gemeten over een meerjarencyclus) - % succesratio (% van de deelnemers die de opleiding voor 100% heeft voltooid/ totaal aantal deelnemers dat voor de opleiding is uitgenodigd)	Opleiding inzake intellectuele eigendom en vertrouwelijke informatie (gemeten over een meerjarencyclus) - % succesratio (% van de deelnemers die de opleiding voor 100% heeft voltooid/ totaal aantal deelnemers dat voor de opleiding is uitgenodigd)	Opleiding intimidatie en discriminatie op de werkplek (TKI) in % succesratio (% van de deelnemers die de opleiding voor 100% heeft voltooid/totaal aantal deelnemers dat voor de opleiding is uitgenodigd)
Score 2020	86,3%	100%	91%	100%

Voorbeelden



Onze collega's van het **Innovation Center** in Tessenderlo produceerden duizenden liters handgel in 2020. Tessenderlo Group hielp daarnaast Belgische ziekenhuizen en gezondheidscentra met productdonaties, waaronder beschermende kleding voor medisch personeel en hydroalcoholische handgel uit het lab van het Innovation Center!





Een groot aantal collega's van **Tessengerlo Group** in België verzamelde sokken voor de HOS Foundation vzw ('Hero-on-Socks') in het kader van 'De Warmste Week' van Music for Life. In verband met COVID-19 kon dit jaar geen geld worden ingezameld. Omdat we samen met de HOS Foundation vzw toch wilden zorgen voor een 'warmste winter', werd besloten om zoveel mogelijk sokken te verzamelen om daklozen te helpen! De sokken werden begin 2021 aan de HOS Foundation vzw gegeven en die doneerde ze aan Daklozencentra in Vlaanderen en Brussel.



Tessengerlo Group doneerde daarnaast 30 laptops aan [DigitalForYouth.be](https://www.digitalforyouth.be), wat een 30-tal studenten in staat stelt om thuis onlinelessen te volgen.



Het ondersteunen van onze lokale gemeenschappen is van vitaal belang voor **Tessengerlo Kerley, Inc.** en het Crop Vitality Learning Center spant zich daar dus ook in ruime mate voor in. In 2020 bestond de ondersteuning onder meer uit:

- Het weggeven van overtollige gewassen
- Donaties van diervoeder (hooi) aan dierwetenschappelijke programma's van een gemeenschapscollege en middelbare school in de naburige gemeenschap, en reddingsacties voor paarden
- Gelddonaties aan veehouderijprojecten op een plaatselijke kermis
- Een voedings- en kledingdonatie voor slachtoffers van de natuurbranden in Californië

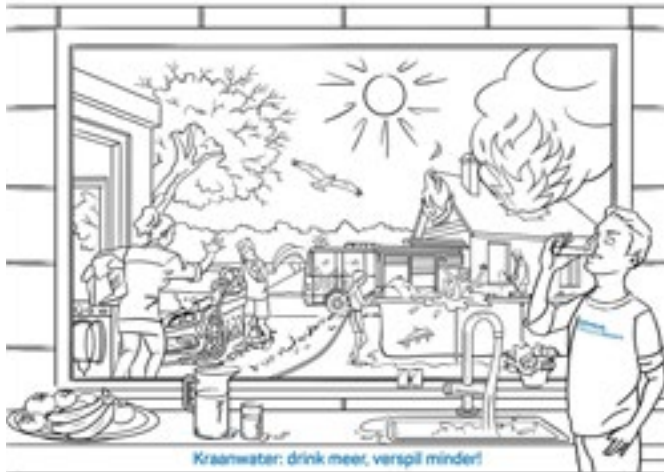
Tessengerlo Kerley, Inc. organiseerde in 2020 drie 'employee giving' campagnes, waarbij geld werd ingezameld onder de medewerkers. De 'Helping Others' campagne zamelde giften in voor 'Feeding America' en 'Meals on Wheels'. Medewerkers gaven in totaal meer dan \$ 25.000 en Tessengerlo Kerley, Inc. topte dat op met eenzelfde bedrag. In augustus zamelden we na Orkaan Laura geld in voor de 'City of Sulphur' campagne. Tessengerlo Kerley, Inc. doneerde het equivalent van de opgehaalde donaties ten bedrage van \$ 2.010. Tot slot is #tkicares een initiatief om te laten zien dat we betrokken zijn bij de lokale gemeenschappen waar we actief zijn. In Coffeyville, Kansas, werden computerhoezen gedoneerd aan lagere scholen. In Californië en Florida doneerden we aan lokale afdelingen van Future Farmers of America (FFA). Het jaar werd afgerond met verschillende lokale acties waarbij voedingswaren, kleding en speelgoed werden ingezameld.



Tijdens de pandemie sloegen de teams van **PB Leiner** wereldwijd de handen ineen om lokale gezondheidscentra en openbare instellingen te helpen. Ziekenhuizen ontvingen handgel, huisartsen kregen beschermende kleding die bij de laboratoria van PB Leiner in reserve lag en scholen kregen niet-gebruikte veiligheidsborden.



Bij **Akiolis** staan betrokkenheid bij lokale stakeholders en het ontwikkelen van lokale projecten en sport- en culturele activiteiten hoog op het prioriteitenlijstje. Het grootste deel van onze fabrieken en inzamelingscentra kent langdurige samenwerkingsverbanden op deze gebieden. Zo is de SOLEVAL-fabriek in Pontivy (Bretagne) een van de hoofdsponsors van de lokale onderwatersportclub, waar duikers worden getraind in verschillende disciplines. Maar, onze sponsorships gaan verder dan geld sturen. In 2019 bezocht een delegatie van SOLEVAL het zwembad om meer te weten te komen over de activiteiten van de club. Vervolgens bracht een kleine delegatie van de club in 2020 een bezoek aan SOLEVAL om meer te horen over de duurzame rol die SOLEVAL speelt in de voedselketen en over onze inzet om het milieu en onze burens tegen stankoverlast te beschermen.



In Nederland was het op 23 september 2020 'Nationale Kraanwaterdag'! Het thema was dit jaar 'Drink meer, verspil minder'. **DYKA** ontwikkelde voor de gelegenheid een kleurplaat speciaal voor basisschoolleerlingen. De plaat laat talloze voorbeelden zien van hoe je waterverbruik kan oplopen: door een zwembad te vullen, de auto te wassen, de wasmachine te laten lopen etc. Nederlands drinkwater is van uitstekende kwaliteit en DYKA's boodschap aan kinderen was dan ook: 'Drink meer, verspil minder'.



JDP Longtown droeg vorig jaar een steentje bij door aan verschillende scholen in de regio buizen te doneren voor hun speelplaatsen. Want zeg nou zelf: wat is er leuker dan door buizen te kruipen?



Na de lockdown in de lente en met het oog op de tekorten die zich voordeden in Frankrijk, besloot PC Loos (de fabriek van **Performance Chemicals**) om via het CARSAT-programma (Caisse d'Assurance et de la Santé au Travail) 400 wegwerpjasen en 100 veiligheidsbrillen te doneren aan verzorgingstehuizen in het gebied rond Lille.



In verband met de COVID-19-situatie verstrekte **Tessengerlo Kerley Ham** een grote hoeveelheid beschermingsmateriaal aan ziekenhuizen, zorgcentra, MPI's (medisch-pedagogische instituten) en lokale jeugdbewegingen. Het ziekenhuis van Sint-Truiden kreeg zelfs een ademhalingstoestel van ons.

KPIs

Maatschappelijke KPI (kritische/kern prestatie-indicatoren)

Arbeids- en mensenrechten						
BIJBEHOOREND MATERIEEL ASPECT (GRI)	Diversiteit van de bestuursorganen (geslacht % van L-niveau, E-niveau en raad van bestuur)	Diversiteit van de werknemers (per regio, per geslacht en per leeftijdscategorie, uitgedrukt in totale aantallen)	Gelijke kansen - verhouding tussen basissalaris en bezoldiging van vrouwen en mannen op L-niveau	Gelijke kansen - verhouding tussen basissalaris en beloning van mannen en vrouwen op E-niveau	Activiteiten waarbij het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandeling in het gedrag kan komen	Personeelsverloop voor 2020
GRI	405-1 a	405-1 b, 102-8 8	405-2 8	401-2, i, iii	407-1	401-1 b
SDG	8, 10	10		3	8, 10	8
Score 2020	11% vrouwen op L-niveau* 24% vrouwen op E-niveau* 33% op bestuursniveau	Pagina 26	Vrouw 6% hoger dan man	Man 3% hoger dan vrouw	0	6,5%

Motiveren van werknemers				
BIJBEHOOREND MATERIEEL ASPECT (GRI)	Gemiddeld aantal uren opleiding per werknemer per jaar, exclusief opleiding op de werkplek/machine	Werknemers die regelmatig ondertekende prestatie- en loopbaan-ontwikkelingsgesprekken krijgen, uitgedrukt in % van E- en L-niveaus	Gemiddeld aantal jaren anciënniteit/Bedrijfsdienst (Aantal vervulde dienstjaren van werknemers op onze eigen loonlijsten)	Dekkingspercentage pensioenfondsen (Percentage van werknemers op onze eigen loonlijst dat een bedrijfsbijdrage ontvangt voor een aanvullend pensioenfonds. Financiering aan een door de staat verstrekt pensioen via socialezekerheidsbijdragen van werkgever/werknemer telt niet mee)
GRI	404-1	404-3	404-1, b	401-2, v
SDG		4, 8, 10	10	8, 10
Score 2020	16	95%	11,06	72%

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

Gezondheid en veiligheid			
BIJBEHOREND MATERIEEL ASPECT (GRI)	Lost Time Incident (LTI) frequentie ratio* (alle werknemers en contractors)	Vertegenwoordiging van werknemers in formele gezamenlijke H&S-commissie van directie en werknemers	Dekkingspercentage groepsverzekering (werknemers die gedekt zijn door een groepsverzekeringsprogramma (Europa)/levensverzekeringsdekking (elders))
GRI	403-2-9-10	403-4	401-2, i, iii
SDG	3, 8		3
Score 2020	8,34%	95%	97%

Ethiek en naleving				
BIJBEHOREND MATERIEEL ASPECT (GRI)	Anticorruptie- en anti-omkopsbeleid als onderdeel van de antitrustopleiding in % succesratio (% van de deelnemers die de opleiding voor 100% heeft voltooid/ totaal aantal deelnemers dat voor de opleiding is uitgenodigd)	Opleiding gedragscode (gemeten over een meerjarencyclus) - % succesratio (% van de deelnemers die de opleiding voor 100% heeft voltooid/ totaal aantal deelnemers dat voor de opleiding is uitgenodigd)	Opleiding inzake intellectuele eigendom en vertrouwelijke informatie (gemeten over een meerjarencyclus) - % succesratio (% van de deelnemers die de opleiding voor 100% heeft voltooid/ totaal aantal deelnemers dat voor de opleiding is uitgenodigd)	Opleiding intimidatie en discriminatie op de werkplek (TKI) in % succesratio (% van de deelnemers die de opleiding voor 100% heeft voltooid/ totaal aantal deelnemers dat voor de opleiding is uitgenodigd)
GRI	205-2	205-2, 102-16-17, (410-1)	418-1	410-1
SDG	4			
Score 2020	86,3%	100%	91%	100%

Gemeenschappen	
BIJBEHOREND MATERIEEL ASPECT (GRI)	Samenwerkingsverbanden waarbij lokale gemeenschappen betrokken zijn - connecting the dots - verband met bedrijfsomgeving
GRI	103 & 413-1
SDG	2, 10, 11
Score 2020	Voorbeelden per BU blz. 82-87

*LTI (Lost Time Incident) Frequentiegraad is een voortschrijdende jaarlijkse berekening op basis van de formule "LTI's X 1 MIO/totaal aantal gewerkte uren"

KPIs

Milieu KPI (kritische/kern prestatie-indicatoren)

BIJBEHOREND MATERIEEL ASPECT (GRI)	Energie in 2020				
	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	Organisatiespecifieke maatstaf (de noemer) om de verhouding te berekenen	Soorten energie die in de intensiteitsratio zijn opgenomen	De ratio maakt gebruik van energieverbruik binnen de organisatie, daarbuiten, of beide
GRI	302-1 e	302-3 a	302-3 b	302-3 c	302-3 d
SDG	12, 13, 15				
Groep (minus T-Power)	3.123.728	0,98	De noemer is in metrische ton van het jaar 2020 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	378.592	0,24			
Bio-valorization	1.523.787	1,46			
Industrial Solutions	1.221.349	2,26			
T-Power	2.350.650	NA			

Water in 2020							
BIJBEHOREND MATERIEEL ASPECT (GRI)	Wateronttrekking (m ³ /j)				Waterintensiteit (m ³ /t)		
	Totale wateronttrekking uit alle bronnen	Wateronttrekking per bron			Informatie die nodig is om te duiden hoe de gegevens zijn samengesteld, zoals gebruikte normen, methodologieën en aannames	Waterintensiteit	Organisatie-specifieke maatstaf (de noemer) om de verhouding te berekenen
		Oppervlakte-water	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. 15						
Groep (minus T-Power)	17.368.490	10.404.045	4.517.606	2.446.839	Zie afzonderlijke informatie over granulariteit en randvoorwaarden	5,47	De noemer is in metrische ton van het jaar 2020 geproduceerd product, bedoeld voor verkoop, bijproducten inbegrepen
Agro	3.531.125	2.204.027	670.042	657.056		2,23	
Bio-valorization	10.747.658	6.445.389	2.555.499	1.746.770		10,27	
Industrial Solutions	3.089.707	1.754.629	1.292.065	43.013		5,72	
T-Power	2.225.177	2.190.753	0	34.424		NA	

GRI-index

Organizational profile

102-1	Name of the organization
102-2	Primary brands, products and/or services
102-3	Location of the head office of the organization
102-4	Number of countries in which the organization is active
102-7	Size

Strategy

102-14	Statement by the Board of Directors on the relevance of sustainable development for the organization and its strategy
--------	---

Ethics and integrity

102-16	Internally developed mission or statements of principles
102-17	Mechanisms for advice and concerns about ethics
102-22	Composition of the highest governance body and its committees*
102-40	List of stakeholder groups
102-43	Approach to stakeholder engagement
102-45	Entities included in the consolidated financial statements*
102-46	Defining report content and topic boundaries
102-47	List of material topics

Reporting method

102-50	Reporting period
102-51	Date of most recent report
102-52	Reporting cycle
102-53	Point of contact for questions about the report or its content
102-54	Reporting in accordance with GRI Standards
102-55	GRI table of contents

* Deze informatie is opgenomen in het jaarverslag

Management approach

103-1 Explanation of the material topic and its boundaries (materiality)

Economic performance

201-1 Direct economic value generated and distributed*

201-3 Defined benefit plan obligations and other retirement plans*

Disclosure 201-4 Financial assistance received from the government*

Anti-corruption

205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures

Energy

302-1e Total energy consumption within the organization, in joules or multiples, and per business segment

302-3a Total energy intensity ratio for the organization, and per business segment

302-3b Organization-specific metric (the denominator) to calculate the ratio

302-3c Types of energy included in the intensity ratio

302-3d Information necessary to understand the energy intensity ratio

Water and effluents

303-3a Total water withdrawal from all sources

303-3a i Water withdrawal by source: surface water

303-3a ii Water withdrawal by source: ground water

303-3a v Water withdrawal by source: third-party water

303-3d Information necessary to understand how the data have been compiled, such as any standards, methodologies, and assumptions used

Employment

401-1b Total number and rate of employee turnover during the reporting period (by age group, gender and region)

401-2 i iii Group insurance percentage coverage

401-2 v Retirement fund percentage coverage

* Deze informatie is opgenomen in het jaarverslag

Occupational health and safety

- 403-2-9-10 Hazard identification, risk assessment and work-related injuries and ill health
- 403-1 Occupational health and safety management system
- 403-4 Workers representation in formal joint management-worker H&S committee

Training and Education

- 404-1 Average hours of training per employee per year
- 404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs
- 404-3 Employees receiving regular signed performance and career development reviews

Human rights assessments

- 412-2 Employee training on human rights policies or procedures

Diversity and Equal Opportunities

- 405-1a Diversity of governance bodies
- 405-1b Diversity of employees
- 405-2 Equal opportunity-ratio of basic salary and remuneration

Freedom of association and collective bargaining

- 407-1 Operations in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk

Child Labor

- 408-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor

Forced or compulsory labor

- 409-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor

Local Communities

- 413-1 Collaborations in which local communities are involved

Dit duurzaamheidsverslag is gebaseerd op de GRI-standaarden 'Core Option', maar komt niet volledig overeen met dit referentiemodel. Engels is de officiële voertaal volgens de GRI-standaarden.



Tessenderlo Group
EVERY MOLECULE COUNTS