



DUURZAAMHEIDS- VERSLAG 2026

RAPPORTAGE OVER 2025





WELKOM

Hartelijk dank dat je de tijd neemt om op de hoogte te blijven van onze duurzaamheidsinspanningen. Ontdek waar we vooruitgang hebben geboekt, welke uitdagingen we momenteel aanpakken en welke ambities ons blijven inspireren. Samen vormen deze verhalen, acties en resultaten een beeld van hoe we duurzame waarde willen creëren voor mens, milieu en samenleving. We hopen dat dit verslag je inspireert, nieuwe inzichten biedt en duidelijk maakt hoe we samen bouwen aan een duurzamere toekomst.

Manufacturing a sustainable world

INHOUD

KLIMAATVERANDERING	8
Co ₂ -uitstoot	9
Overzicht Scope 1 en 2	9
Scope 1- en 2-emissies	12
Scope 3-emissies	15
 BIODIVERSITEIT & ECOSYSTEEM	 16
Biopatches	17
Bomen planten	18
Vlonderpad	19
Bijenhotel	19
 GRONDSTOFFEN UIT WATER & ZEE	 20
Projecten voor veilig drinkwater	21
Mariene biodiversiteit	21
 CIRCULAIRE ECONOMIE	 22
Afval	23
Toevoer van grondstoffen	23
Scope-3 emissies	24
Ecologisch ontwerp	25

PERSONEEL	26
Ondersteuning & welzijn	27
Voorlichting & preventie	28
Ontwikkeling van menselijk kapitaal	28
Gelijke behandeling en gelijke kansen	29
 WERKNEMERS IN DE WAARDEKETEN	 32
Ethiek en zorgvuldigheid in de toeleveringsketen	33
 ETHISCHE BEDRIJFSVOERING	 34
Managementstijl	35
Gegevensbescherming en privacy	36
Verantwoord gebruik van artificiële intelligentie	37
 BIJLAGES	 38
Methodologie en rapportagecriteria	39
Dubbele materialiteitsanalyse	39
Duurzaamheid: KPI's en doelstellingen	45
GRI-index	53

VOORWOORD

Bij Smulders beschouwen we duurzaamheid als een essentiële pijler van hoe we werken, waarde creëren en onze toekomst vormgeven. Het is de leidraad voor onze strategie, besluitvorming en innovatie in de hele organisatie.

Het afgelopen jaar hebben we verdere stappen gezet om onze ecologische voetafdruk te verkleinen — meer daarover lees je verder in dit verslag.

Duurzaamheid gaat echter evenzeer over mensen. We blijven investeren in een veilige, gezonde en inclusieve werkomgeving, en versterken tegelijk de samenwerking binnen onze waardeketen om hoge normen op het vlak van ethiek, veiligheid en duurzaamheid te waarborgen.

Als SDG-ambassadeur hebben we onze impact verbreed door ons ook internationaal in te zetten, onder meer tijdens het High-Level Political Forum van de Verenigde Naties in New York, waar we bijdragen aan de mondiale duurzaamheidsdialoog.

Biodiversiteit zal in de toekomst een steeds belangrijkere rol spelen. Daarom nemen we gerichte maatregelen om onze locaties natuurvriendelijker en klimaatbestendiger te maken.

Ik ben bijzonder trots op de inzet van iedereen binnen onze organisatie en heb er alle vertrouwen in dat we samen blijven vooruitgaan en een betekenisvolle impact realiseren.

David Muylaert
CEO



DUBBELE MATERIALITEITSBEOORDELING EN BELANGRIJKE THEMA’S

In 2025 voerde Smulders een **dubbele materialiteitsbeoordeling uit volgens de ESRS-standaard**. Een dubbele materialiteitsanalyse identificeert de belangrijkste duurzaamheidsthema’s door zowel de impact van de onderneming op mens en milieu als de impact van deze thema’s op de onderneming te beoordelen.

Bij de beoordeling maakten we gebruik van **interne expertise, stakeholderbetrokkenheid, levenscyclusdenken en gevestigde managementsystemen** (zoals ISO 14001). Dit resulteerde in een helder geprioriteerde lijst van **materiële ESG-thema’s**.

Stakeholders — waaronder klanten, partners en medewerkers — valideerden actief de resultaten. De gevolgen werden beoordeeld op **ernst en waarschijnlijkheid**, terwijl financiële risico’s en kansen via bestaande risicobeheerprocessen werden geëvalueerd.

De uitkomsten zijn **beoordeeld en goedgekeurd door het hoogste bestuursorgaan**.

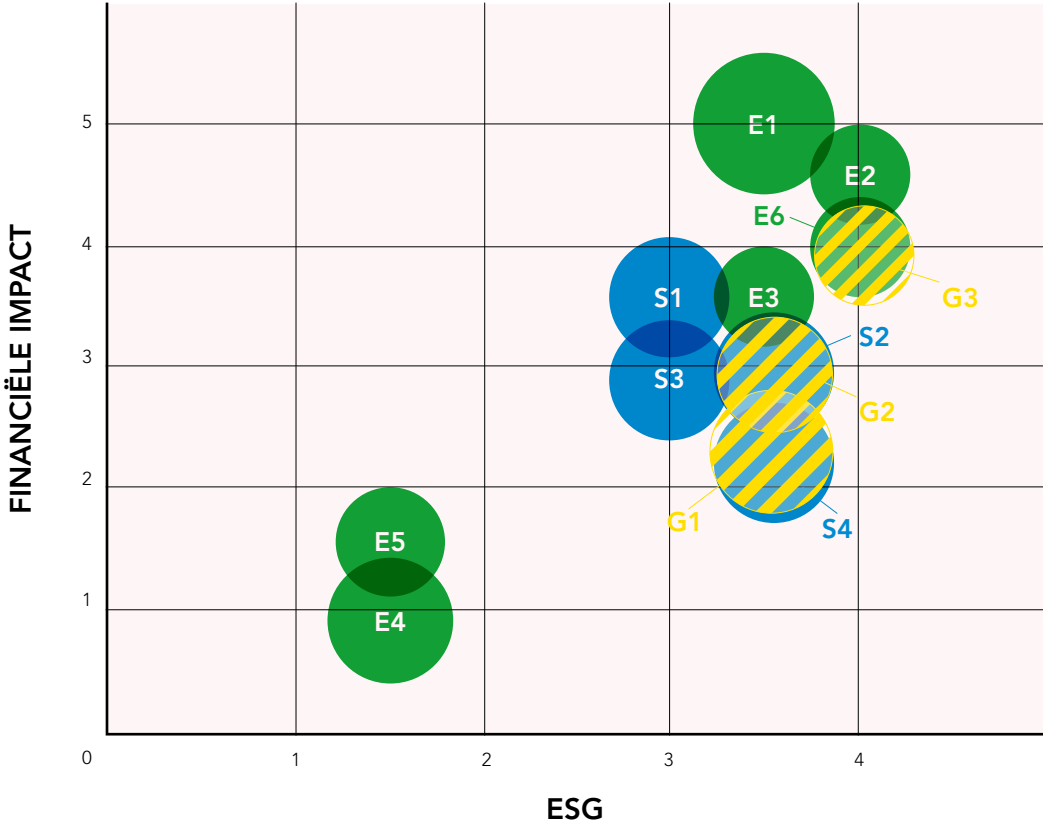
Zie bijlages voor een gedetailleerde beschrijving van de methodologie.

SMULDERS DUBBELE MATERIALITEIT

Milieu	
E1	Energie
E2	Aanpassing aan klimaatverandering
E3	Mitigatie van klimaatverandering
E4	Directe impactfactoren van biodiversiteitsverlies door klimaatverandering
E5	Afval
E6	Inkomende hulpbronnen, inclusief grondstoffenverbruik

Sociaal	
S1	Arbeidsomstandigheden – eigen personeel
S2	Gelijke behandeling en gelijke kansen - eigen personeel
S3	Arbeidsomstandigheden - waardeketen
S4	Gelijke behandeling en gelijke kansen - waardeketen

Bedrijfsvoering	
G1	Bescherming van klokkenluiders
G2	Bedrijfscultuur
G3	Corruptie en omkoping



ALGEMENE CONCLUSIE

Uit de beoordeling blijkt dat Smulders vooral impact heeft op de volgende thema’s:

- › **Energie- en klimaattransitie**
- › **Verantwoord gebruik van materialen en hulpbronnen**
- › **Gezondheid, veiligheid en inclusie van het personeel, en ethische en transparante bedrijfsvoering**

Deze thema’s vormen de basis voor onze **duurzaamheidsstrategie, doelstellingen en rapportageprioriteiten** en sluiten naadloos aan bij het bredere duurzaamheidskader van de Eiffage-groep. Er zijn geen **materiële wijzigingen** ten opzichte van de vorige verslagperiode.

KLIMAAT- VERANDERING

Onze aanpak om emissies te verminderen en klimaatbestendigheid te vergroten.

CO₂-UITSTOOT

Overzicht Scope 1 en 9

In 2025 blijven onze absolute emissies hoog als gevolg van de verdere groei van onze activiteiten, de integratie van Smulders HSM en de verdere uitbreiding van montage- en productieactiviteiten op meerdere locaties.

De totale gerapporteerde uitstoot bedraagt 16.838 t CO_{2e}, terwijl de relatieve uitstoot 2,17 kg CO_{2e} per gewerkt uur bedraagt. Dit bevestigt dat de hoge absolute cijfers voornamelijk het gevolg zijn van onze activiteiten en niet van een structurele verslechtering van de energie-efficiëntie. Integendeel, de relatieve uitstoot is gedaald tot het laagste niveau ooit.

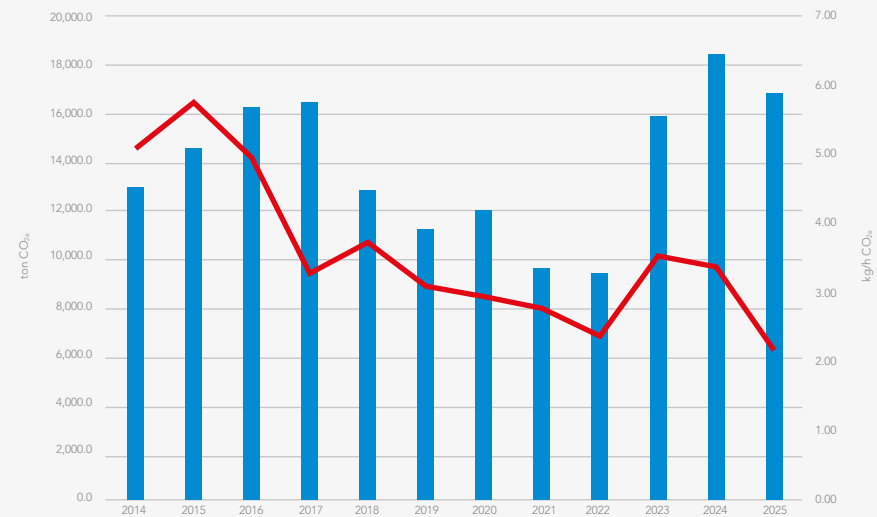
De belangrijkste emissiebronnen blijven rode en witte diesel en aardgas, gebruikt voor intern vervoer, verwarming, tijdelijke energievoorziening en activiteiten op de werf. Het elektriciteitsverbruik steeg mee met de activiteit en elektrificatie, maar de klimaatimpact blijft beperkt. De omschakeling naar groene stroom op alle locaties blijft de relatieve uitstoot drukken.

De belangrijkste conclusie: de economische activiteit is sinds 2023 sterk toegenomen, terwijl de relatieve uitstoot onder controle blijft en verder verbetert.

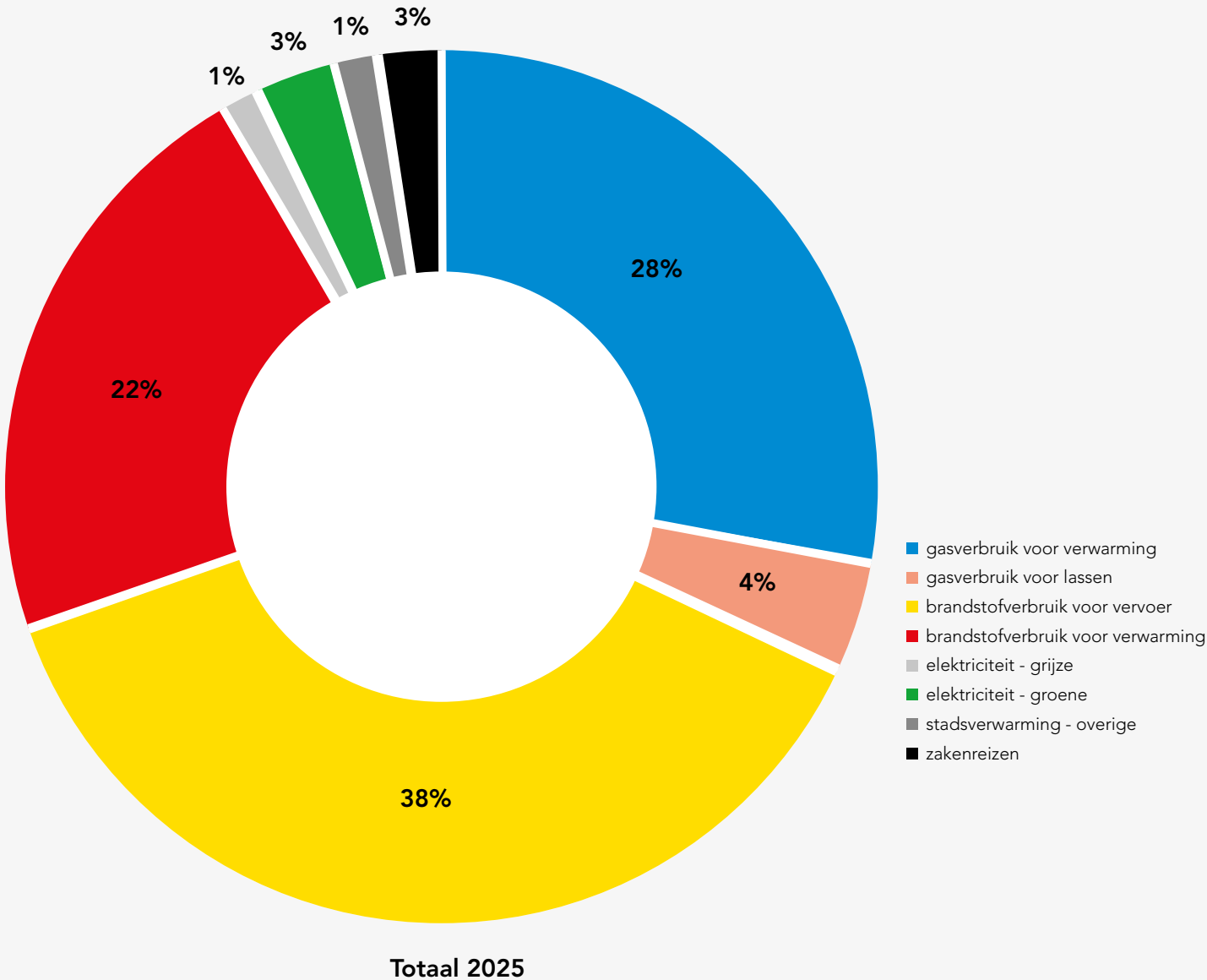
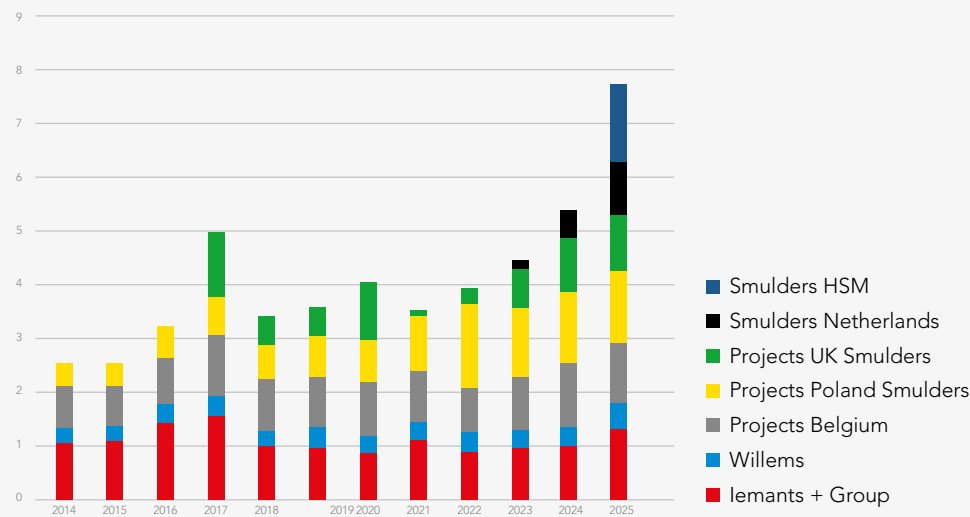
KERNCIJFERS

- ▶ Totale uitstoot 2025: 16.838 t CO_{2e}
- ▶ De relatieve uitstoot is gedaald tot 2,17 kg CO_{2e} per uur, zelfs met een hoger activiteitsniveau
- ▶ Energieverbruik: 98,5 miljoen kWh, wat neerkomt op een index van 218 ten opzichte van 2014
- ▶ Het brandstofverbruik blijft de belangrijkste emissiecategorie en vormt daarmee de grootste kans op verdere vermindering
- ▶ De historische emissiegegevens van het recent overgenomen Smulders HSM moeten nog worden toegevoegd aan de historische dataset. Die gegevens zijn beschikbaar, maar Smulders HSM is momenteel alleen opgenomen in de cijfers voor 2025. Zodra de historische data zijn geïntegreerd, zal een lichte stijging zichtbaar worden in de cijfers van voorgaande jaren, terwijl het cijfer voor 2025 ongewijzigd blijft.

Absolute versus relatieve CO₂e-emissie



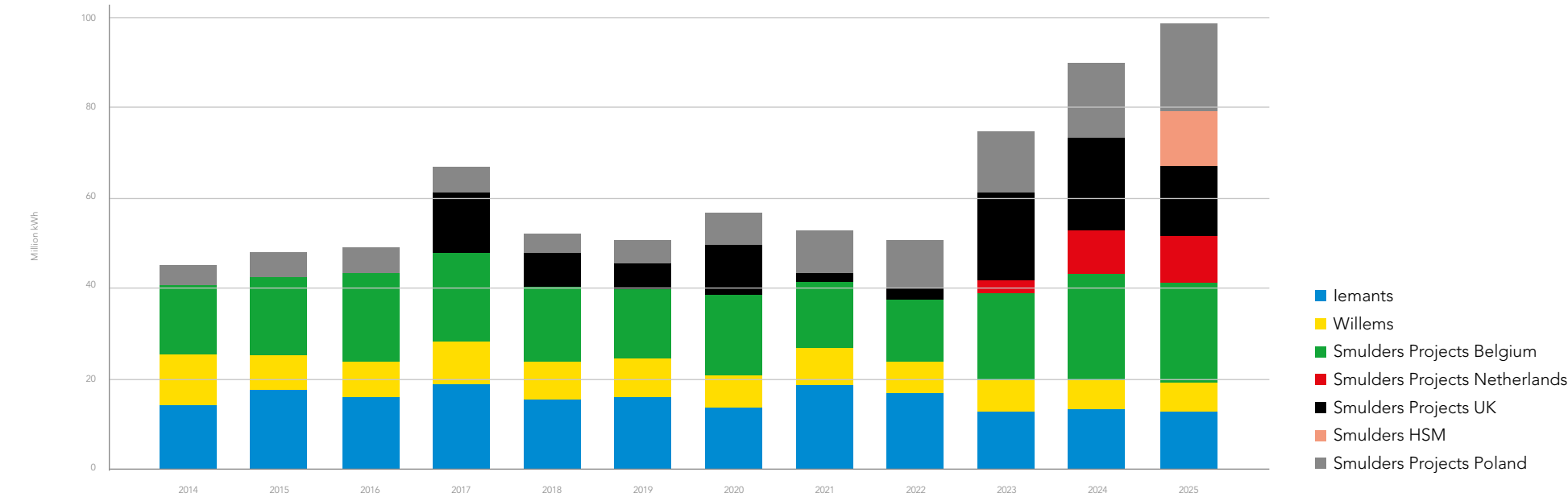
Miljoen gewerkte manuren



Scope 1- en 2-emissies

Naast de uitbreiding van het werkterrein door de overname van Smulders HSM is er in 2025 nog een tweede ontwikkeling: alle energiestromen zijn omgerekend naar kWh. Daar zijn verschillende redenen voor.

Naarmate de CO₂-voetafdruk daalt door elektrificatie en het gebruik van groene stroom en biobrandstoffen, geven grafieken een minder nauwkeurig beeld van het energieverbruik en de grootste verbruikers. Naast de strategische doelstelling om de uitstoot te verminderen, omvat de energietransitie daarom ook een tweede dimensie: het verbeteren van de energie- efficiëntie.



Het elektriciteitsverbruik zou idealiter enkel mogen verdubbelen in plaats van te verdrievoudigen (elektriciteit, verwarming en vervoer). Daarom breidt Smulders de toepassing van het ISO 50001-systeem uit van Polen naar België, en nog meer locaties in de komende jaren.

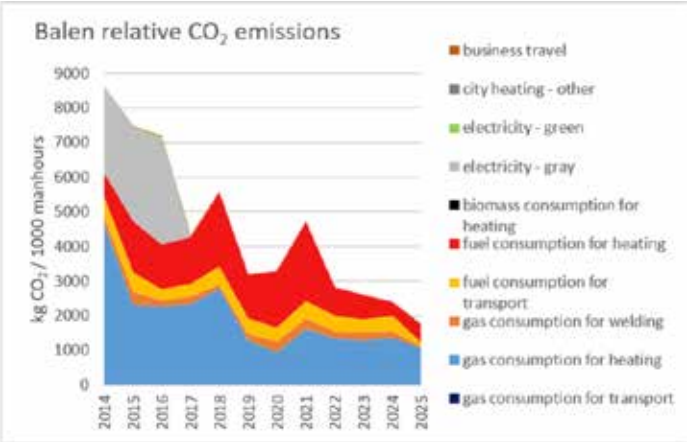
In 2025 werden de historische gegevens omgezet. De daadwerkelijke aanpassing van het beleid op basis van deze gegevens gebeurt in de komende jaren. Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen per locatie.

Balen (Willems)

Het dalende gas- en brandstofverbruik voor verwarming is een bevestiging dat het renovatieprogramma (op lange termijn) — waaronder het meerjarenplan voor gevel- en dakrenovatie — de juiste beslissing was.

Smulders heeft bovendien in Balen een hybride verwarmingssysteem geïnstalleerd: een warmtepomp met een aardgasbooster. De warmtepomp dekt de basisverwarming, terwijl de booster de pieken opvangt, bijvoorbeeld bij het openen van poorten of tijdens zeer koude dagen. De booster is geschikt voor biogas en waterstof, waardoor toekomstige omschakeling mogelijk blijft.

De investeringskosten waren vergelijkbaar met die van een nieuwe gasketel, terwijl de operationele kosten lager liggen. Zo zal de installatie de CO₂-uitstoot naar verwachting met ongeveer 60% verminderen ten opzichte van het vervangen systeem.



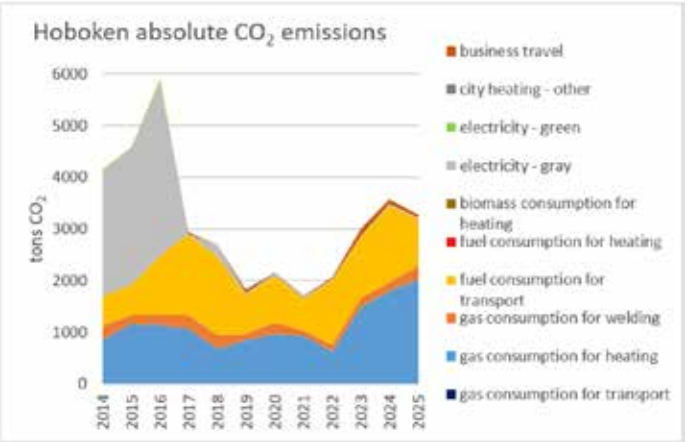
Hoboken (Smulders Projects Belgium)

De daling van het brandstofverbruik in de transportsector komt door het toegenomen gebruik van vaste platforms en bruggen voor werken op hoogte, waardoor mobiele hoogwerkers minder nodig zijn.

De stijging van het aardgasverbruik en de totale uitstoot hangt samen met de uitbreiding van de spuihallen. Waar voorheen vooral transport

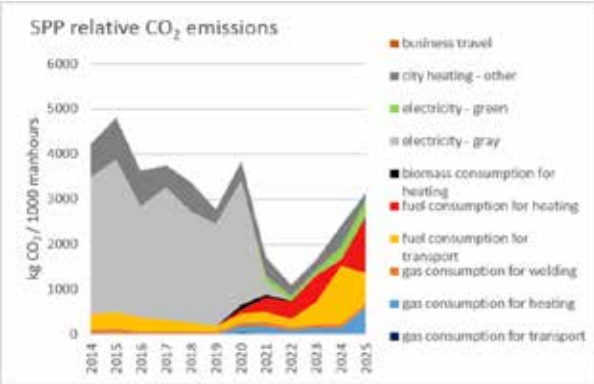
de grootste uitstootbron was, speelt nu de verwarming van productie-infrastructuur een grotere rol, waardoor het belang van hybride verwarmingssystemen verder toeneemt.

Het vervoer van en naar Van der Gucht, het gebruik van generatoren en de operationele spuit- en schilderhallen blijven een impact hebben op de ecologische voetafdruk. De geplande verbeteringen aan de elektrische infrastructuur zullen naar verwachting het brandstofverbruik van de generatoren doen dalen.



Żary, Łęknica, Niemodlin (Smulders Projects Poland)

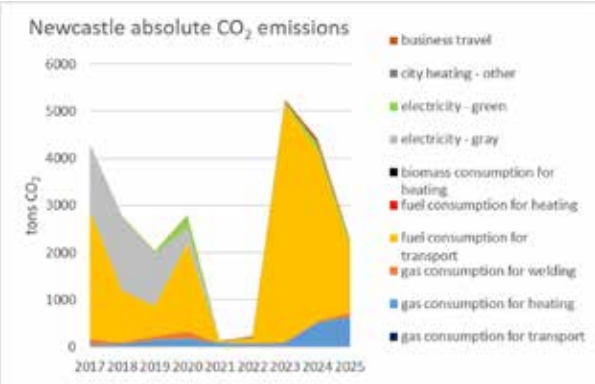
De sterke stijging van emissies, inclusief de relatieve uitstoot, is voornamelijk toe te schrijven aan de nieuwe spuithal in Niemodlin en extra verwarming in Niemodlin (brandstof en Łęknica (propaan).



Newcastle (Smulders Projects UK)

Los van het feit dat de uitstoot sterk afhangt van het aantal projecten op locatie en het algemene activiteitsniveau, is sinds het herstel van het hoogspanningsstation een verdere normalisering zichtbaar. Daardoor is het energieverbruik opnieuw gestabiliseerd op een niveau dat overeenkomt met normale bedrijfsomstandigheden.

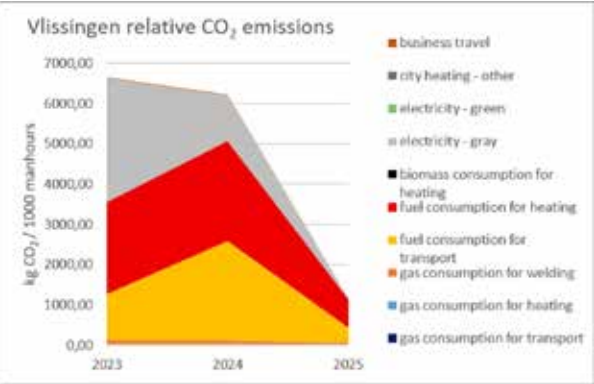
De stijging van het aardgasverbruik in 2024–2025 komt door de ingebruikname van de nieuwe spuit- en coatinghal in hal C.



Vlissingen (Smulders Projects Netherlands)

De sterke daling komt vooral door het constante gebruik van groene stroom, gecombineerd met de inzet van HVO100 sinds oktober 2025. Daardoor worden voor 2026 verdere dalingen verwacht. Vlissingen kan overschakelen op HVO omdat in Nederland geen rode diesel bestaat, waardoor het prijsverschil tussen gewone diesel en HVO100 beperkt blijft tot ongeveer 8%.

De overstap naar groene stroom verlaagt de relatieve uitstoot, terwijl de Nederlandse NOx-regelgeving elektrificatie en batterijoplossingen extra stimuleert. Dit verklaart ook de recente tests met een elektrische kraan van 100 ton en een door zonnepanelen aangedreven batterij.



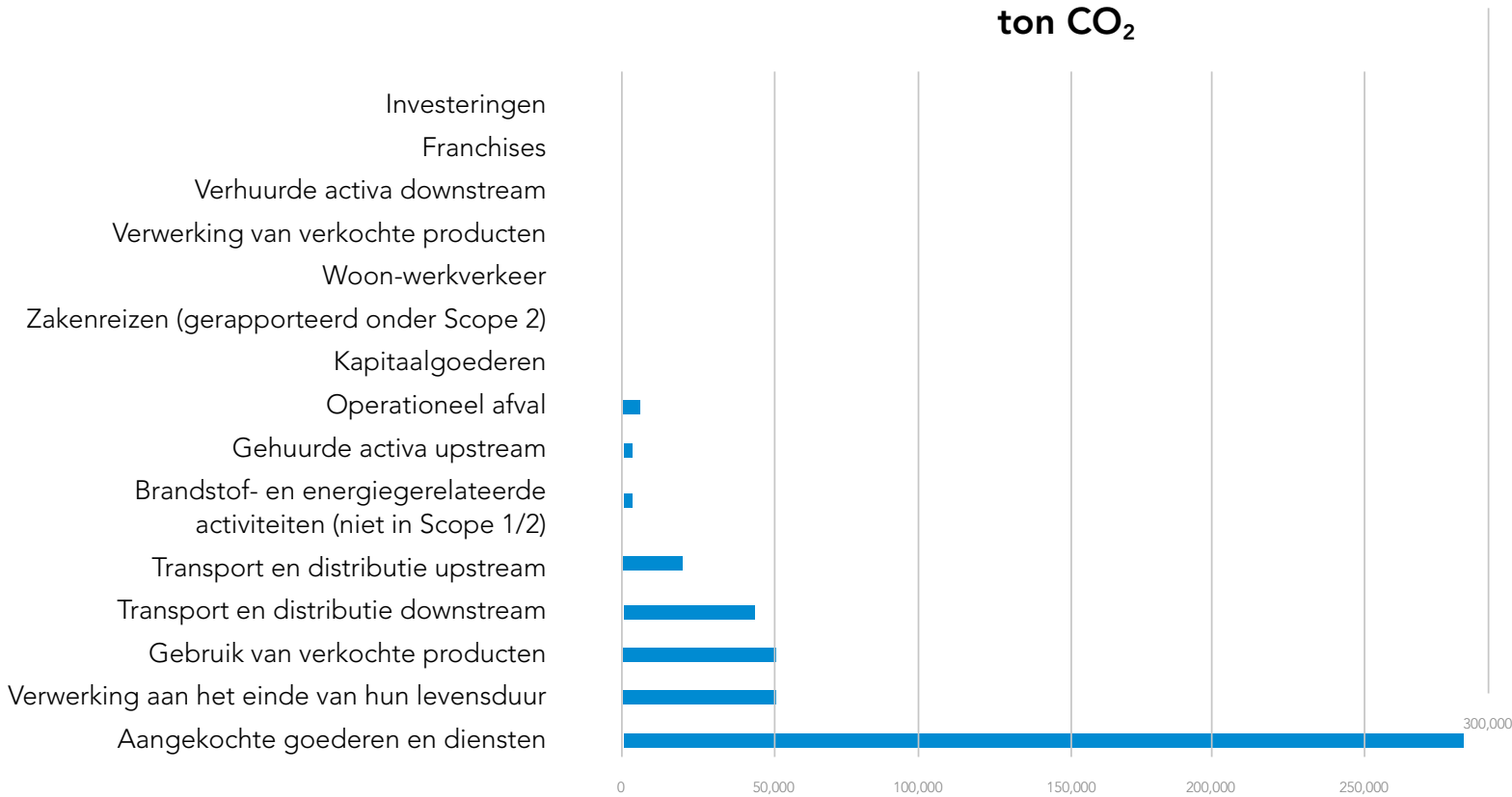
Scope 3 emissies

De situatie rond de Scope-3-emissies is nauwelijks veranderd ten opzichte van 2024. Scope 3 blijft gebaseerd op de bestaande LCA-benadering (Life Cycle Analysis) en de onderliggende aannames. Aangekochte goederen en diensten, vooral grondstoffen, leveren nog steeds veruit de grootste bijdrage.

- Investeringen
- Franchises
- Verhuurde activa downstream
- Verwerking van verkochte producten
- Woon-werkverkeer
- Zakenreizen (gerapporteerd onder Scope 2)
- Kapitaalgoederen
- Operationeel afval
- Gehuurde activa upstream
- Brandstof- en energiegerelateerde activiteiten (niet in Scope 1/2)
- Transport en distributie upstream
- Transport en distributie downstream
- Gebruik van verkochte producten
- Verwerking aan het einde van hun levensduur
- Aangekochte goederen en diensten

De inzichten uit SteelZero blijven richtinggevend voor toekomstige verbeteringen. Het aandeel koolstofarm staal en de beschikbaarheid van EPD-certificaten moeten nauwlettend worden opgevolgd.

De huidige LCA-referentie moet worden herzien in het kader van onafhankelijke verificatie en afstemming op de SBTi-doelstellingen.



BIODIVERSITEIT & ECOSYSTEEM

Beschermen en bevorderen van de biodiversiteit op al onze locaties en bij al onze activiteiten.

FACTOREN MET DIRECTE INVLOED

BIO PATCHES

We versterken de biodiversiteit op en rond onze werven door natuur meer te integreren in de manier waarop we bouwen en werken. De komende jaren richten we ons op groene infrastructuur, zoals waterdoorlatende parkeerplaatsen, wandelpaden en het herbep planten van rivieroever s met inheemse soorten. Nieuwe locaties moeten minstens 20 m² Bio Patch bevatten: kleine, beplante zones met inheemse planten die de ecologische waarde van intensief gebruikte industriegebieden helpen herstellen. Ze bieden voedsel en schuilplekken voor insecten, vogels en kleine zoogdieren en verbinden versnipperde leefgebieden opnieuw met elkaar. Daarnaast vervangen of verwijderen we verharde oppervlakken zodat regenwater natuurlijker kan infiltreren en er ruimte ontstaat voor groene zones die lokale ecosystemen ondersteunen.

Deze maatregelen maken deel uit van ons Biodiversiteitsplan 2025–2030, waarmee we elke locatie natuurvriendelijker en klimaatbestendiger willen maken. Door biodiversiteit te verankeren in onze dagelijkse bedrijfsvoering kunnen bouwactiviteiten hand in hand gaan met zorg voor het milieu en blijvende ecologische waarde.





BOMEN PLANTEN

Voor het vierde jaar op rij bundelden we de krachten met Natuurpunt om bomen te planten en lokale natuurgebieden te versterken. Dit jaar hielpen we mee met het planten van 2.000 jonge bomen en struiken in natuurreservaat Breven in Geel, waarmee we bijdroegen aan de uitbreiding van een belangrijke ecologische corridor in de regio.

Ook onze collega's in Polen omarmen diezelfde gemeenschapszin en zorg voor het milieu. Eind oktober plantte het team in Żary 500 bomen, verspreid over een bosgebied van 555 m². Om het initiatief extra betekenis te geven, namen ze eerst deel aan het sportevenement Active for Forests: voor elke 10 kilometer stappen en elke 35 kilometer fietsen kregen ze één extra boom om te planten. Dankzij hun indrukwekkende prestatie werd het aantal gedoneerde en aangeplante bomen aanzienlijk verhoogd — een straffe samenwerking die de sterke betrokkenheid van onze medewerkers en het groeiende milieubewustzijn binnen de hele organisatie onderstreept.



VLONDERPAD

Samen met enkele andere bedrijven uit de industriezone, werken we bij Iemants aan een project om een boswandelpad aan te leggen in de buurt van ons hoofdkantoor in Arendonk. Het wandelpad zal ongeveer 1,6 km lang zijn en zal bestaan uit houten vlonders, boomschorspaden en boomstammen voor kleine oversteekplaatsen. Zo kunnen onze werknemers op een veilige en aangename manier wandelen tijdens hun lunchpauze. Momenteel wandelen veel collega's langs drukke wegen, wat niet altijd veilig is met het intens verkeer en de zware vrachtwagens.

Tijdens de aanleg van het vlonderpad zullen uitheemse soorten uit het bos worden verwijderd.

Voordelen:

- Veilig wandelen tijdens de middagpauze
- Minder slukstorten in de omgeving
- Meer biodiversiteit door het terugdringen van uitheemse soorten



BIJENHOTEL

Om de lokale biodiversiteit te versterken, heeft Smulders in samenwerking met een collega-imker een bijenkorf geplaatst op het terrein. In de winter telt de kolonie ongeveer 10.000 bijen; in de zomer kan dat oplopen tot zo'n 50.000. Om voldoende voedselbronnen te voorzien, hebben we een bloemenweide aangelegd en rondom het terrein bijenvriendelijke, inheemse planten geplant. Zo creëren we een stabiele en gezonde leefomgeving voor de bijenkolonie.



HULPBRONNEN UIT WATER & ZEE

Beheer van het watergebruik en bescherming van mariene ecosystemen.

PROJECTEN VOOR VEILIG DRINKWATER

Ons langetermijnengagement om de toegang tot veilig water wereldwijd te verbeteren begon in 2024 met de sponsoring van het Safe Water-project in Rwanda. Dit initiatief helpt gemeenschappen aan schoon drinkwater door het in kaart brengen en herstellen van waterputten. Het zet zich ook in voor het welzijn van mens en planeet op de lange termijn. Doorlopend onderhoud en hygiënetraining zorgen voor een gezonder leven, verminderen de tijd die aan waterzuivering wordt besteed, verlagen de kosten voor brandhout — omdat water niet meer hoeft te worden gekookt — en verlichten de druk op lokale ecosystemen.

Het afgelopen jaar hebben we het Safe Water-project in Nepal gesteund. Hier worden filterinstallaties geplaatst die veilig drinkwater leveren zonder dat er gemeentelijke leidingen nodig zijn.

Dit project gaat verder dan alleen het verschaffen van toegang tot veilig drinkwater. Het richt zich op een duurzame verbetering van de gezondheid en leefomstandigheden. Doorlopende trainingen in onderhoud en hygiëne verminderen watergerelateerde ziekten, verkorten de tijd die aan waterzuivering wordt besteed, verlagen de kosten voor biomassa en ontlasten de lokale ecosystemen.

MARIENE BIODIVERSITEIT

Voor het offshore-substation Hollandse Kust (West Alpha) hebben we verschillende kunstmatige riffen geplaatst om meer inzicht te krijgen in natuurvriendelijk bouwen. Deze rifstructuren bieden beschutting aan jonge vissen en vormen een rijk voedselgebied voor krabben, vissen en kreeften. Ze zijn bovendien ontworpen voor een betere hechting van mariene organismen aan het oppervlak van de constructie.

De bescherming van de mariene biodiversiteit speelt een steeds grotere rol in de manier waarop we onze offshoreprojecten vormgeven. Daarom zetten we actief in op het gebruik van biohutten en rifballen, en moedigen we klanten aan om ook deze natuurvriendelijke oplossingen te overwegen. Zelfs wanneer dit niet expliciet in het contract is opgenomen, brengen we het onderwerp tijdens de onderhandelingen ter sprake. We doen een commercieel aantrekkelijk voorstel zodat het voor klanten aantrekkelijker is om voor deze opties te kiezen.

CIRCULAIRE ECONOMIE

Bevorderen van efficiënt gebruik van hulpbronnen door hergebruik, recycling en innovatie.



AFVAL

We zoeken voortdurend manieren om de levensduur van materialen te verlengen en afvalstromen om te zetten in nieuwe, waardevolle toepassingen. Samen met **U Plastics**, dat gespecialiseerd is in gerecyclede en technische kunststoffen, ontwikkelden we de voorbije jaren slimme circulaire oplossingen. Materialen die vroeger als afval werden beschouwd, krijgen nu een tweede leven in nieuwe producten. Een duidelijk voorbeeld is te zien op onze vestiging in Hoboken, waar de picknicktafels volledig zijn vervaardigd uit onze eigen kunststofrestanten, aangevuld met freesafval en staalschroot. Vandaag onderzoeken we samen nog andere mogelijkheden, zoals het gebruik van hetzelfde materiaal voor de productie van werfbanners. Door voortdurend te experimenteren met circulaire toepassingen willen we afval omzetten in iets dat zowel nuttig als duurzaam is.

Naast onze industriële afvalstromen richten we ons ook op het hergebruik van materialen die niet langer voor onze eigen bedrijfsvoering worden gebruikt, maar nog een aanzienlijke waarde hebben voor anderen. Laptops die het einde van hun levensduur hadden bereikt, schonken we aan een organisatie die technisch onderwijs aanbiedt in afgelegen dorpen in Zambia. Zo krijgen jongeren toegang tot digitale hulpmiddelen en nieuwe leermogelijkheden. In dezelfde geest werden ongebruikte mondkapjes en handgel naar een ngo in Ghana gestuurd ter ondersteuning van lokale initiatieven rond gezondheid en hygiëne.

TOEVOER VAN GRONDSTOFFEN

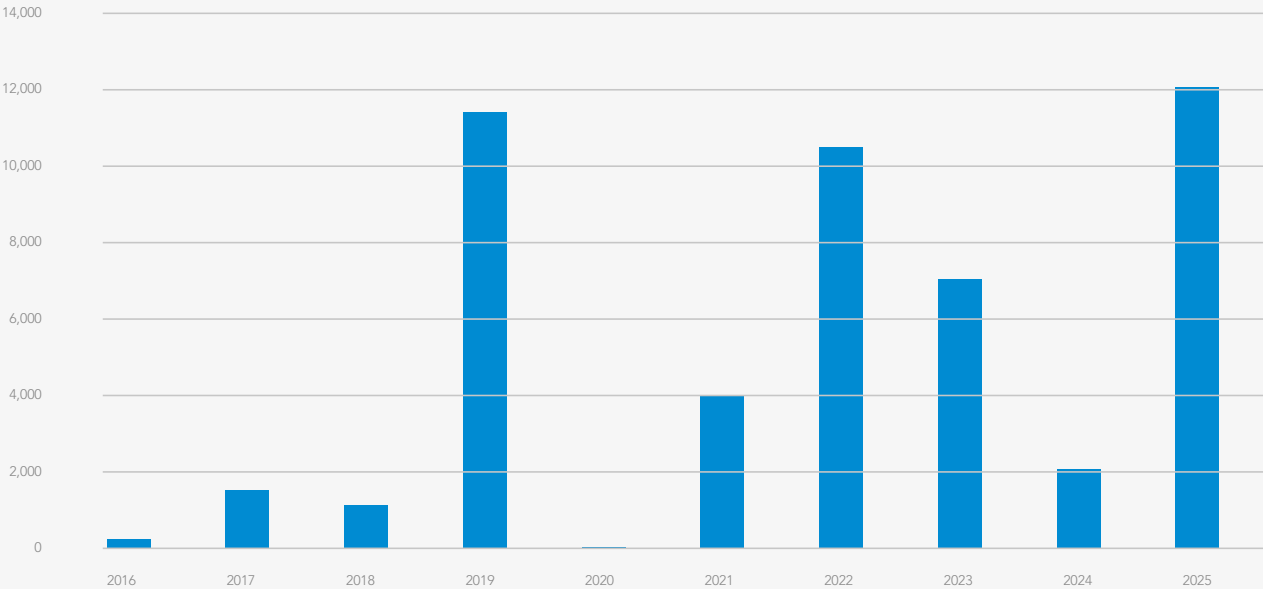
SteelZero

In 2021 sloot Smulders zich aan bij SteelZero, een initiatief dat toonaangevende organisaties verenigt om de transitie naar een koolstofneutrale staalindustrie te versnellen. Aangesloten bedrijven verbinden zich ertoe om tegen 2050 hun volledige staalbehoefte in te kopen, te specificeren of op voorraad te houden als net-zero staal, met een tussentijdse doelstelling om tegen 2030 minstens 50% te dekken met staal met een lagere uitstoot.

We nemen actief deel aan workshops en bijeenkomsten om kennis te delen en samen te werken aan de realisatie van de SteelZero-doelstellingen.

ECO-DESIGN

Door de principes van ecologisch ontwerp toe te passen, optimaliseren we onze ontwerpen voortdurend om het materiaalgebruik te beperken en de efficiëntie van grondstoffen te verhogen. De onderstaande grafiek toont hoe deze inspanningen doorheen de jaren hebben geleid tot aanzienlijke staalbesparingen. In 2025 realiseerden we een reductie van **12,054 ton CO₂**, wat rechtstreeks bijdraagt aan een kleinere ecologische voetafdruk van al onze projecten.



PERSONEEL

Veiligheid, welzijn en ontwikkeling als basis om medewerkers te laten groeien.

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Onze mensen vormen de kern van onze organisatie. We streven naar een veilige, gezonde en ondersteunende werkomgeving waarin collega's zich gewaardeerd voelen en goed worden omkaderd.

ONDERSTEUNING & WELZIJN

Om ervoor te zorgen dat medewerkers hulp krijgen wanneer ze die nodig hebben, lanceerden we in november 2023 het Employee Assistance Program (EAP).

Deze gratis en vertrouwelijke dienst staat open voor alle medewerkers en hun gezinsleden en biedt:

- Tot vijf sessies psychologische ondersteuning
- Praktisch advies over persoonlijke en professionele kwesties
- Online tools, video's en artikels

We verbeterden ook het binnenklimaat op kantoor door nieuwe ramen te plaatsen en een automatisch ventilatiesysteem met CO₂-monitoring en filtering te installeren in onze vergaderruimtes. Zo creëren we gezondere en comfortabelere werkplekken.

Ergonomie blijft een belangrijk aandachtspunt op al onze locaties.

- Op kantoor werken collega's met verstelbare bureaus en ergonomische stoelen die zijn afgestemd op individuele noden.
- In de werkplaatsen investeren we in tilhulpmiddelen en gespecialiseerde tools die fysieke belasting verminderen bij taken zoals heffen, slijpen of lassen.
- Daarnaast hebben we een specifiek plan voor oudere medewerkers, zodat zij hun loopbaan op een duurzame en comfortabele manier kunnen voortzetten.

We stimuleren een actieve levensstijl en organiseren regelmatig initiatieven die welzijn koppelen aan sociale impact. In 2025 vond opnieuw Smulders Sports for Charity plaats, waarbij collega's zich voor goede doelen inzetten door actief te zijn.

Samen:

- Bereikten ze in 33 dagen symbolisch de top van de Mount Everest
- Verzamelden ze meer dan 65 miljoen stappen en 6.000 micro-acties
- Haalden ze €40.000 op, met €10.000 voor elk goed doel: UNICEF, Médecins Sans Frontières, Save the Children en Plan International

Onze collega's namen ook deel aan de Coast Marathon, met evenementen zoals de Delta Light Run, Ladies Run, MTB-tour en een wandelmarathon van 42 km — een sterk staaltje teamspirit, zelfs bij uitdagende weersomstandigheden.

BEWUSTWORDING & PREVENTIE

Elk jaar in november organiseren we de Awareness Week op al onze vestigingen: een bijzonder moment met speciale aandacht voor onze inspanningen op het gebied van gezondheid, milieu, duurzaamheid en veiligheid op de werkplek. In 2025 namen collega's deel aan een brede waaier aan activiteiten en opleidingen die veiligheid, welzijn en duurzaamheid steeds meer tot een vanzelfsprekend onderdeel van het dagelijkse werk maakten.

Van praktische brandblusoefeningen en VR-simulaties om veiligheids- en EHBO-procedures op te frissen, tot workshops over ergonomie, burn-outpreventie en gezonde werkmethoden: het programma bood voor iedereen iets waardevols. We besteedden ook aandacht aan verkeersveiligheid, mindfulness en eenvoudige oefeningen die zowel in kantoor- als productieomgevingen toepasbaar zijn.

Daarnaast werden alle medewerkers betrokken via dagelijkse voorlichtingsvideo's over thema's zoals energie-isolatie, werken op hoogte, digitale ontkoppeling en de ecologische voetafdruk van lassen.

ONTWIKKELING VAN MENSELIJK KAPITAAL

We zetten sterk in op continu leren en professionele groei binnen de hele organisatie. Via onze Learning Hub hebben we een digitaal leer-ecosysteem opgezet dat medewerkers ondersteunt bij het ontwikkelen van vaardigheden, het versterken van competenties en het uitbouwen van hun loopbaan op lange termijn.

De Learning Hub biedt toegang tot een breed aanbod aan leermiddelen: e-learningmodules, klassikale trainingen, functiegerichte leertrajecten en introductieprogramma's. Het platform maakt gepersonaliseerde leerpaden mogelijk die aansluiten bij individuele functies, ontwikkelingsnoden en carrièreambities.

Het ondersteunt zowel verplichte als vrijwillige opleidingen, waardoor medewerkers kunnen voldoen aan compliance-vereisten én actief aan hun eigen ontwikkeling kunnen werken. Daarnaast stimuleert de Learning Hub kennisdeling tussen teams en vestigingen, wat de samenwerking en de organisatorische slagkracht versterkt.



MIJLPALEN

Ben je benieuwd naar de laatste ontwikkelingen van de Learning Hub?



Juni 2025

Key Users starten met testen



Juli - augustus 2025

Eerste test door een kleine groep medewerkers



September 2025

Lancering: nieuwe content en trainingen worden regelmatig gepubliceerd



2027

Beschikbaar voor arbeiders



Na een gefaseerde testperiode in juni 2025 werd de Learning Hub in september 2025 gelanceerd voor kantoormedewerkers.

Tegen 2027 wordt het platform uitgerold naar alle arbeiders, zodat iedereen gelijke toegang krijgt tot opleidingen.

Het platform biedt onder meer:

- Gepersonaliseerde leertrajecten op basis van functie en verantwoordelijkheden
- Toegang tot interne en externe opleidingen
- Digitale introductieprogramma's voor nieuwe medewerkers
- Monitoringtools voor managers om de voortgang en teamontwikkeling op te volgen
- Organisatiebrede toegang tot kennis en opleidingsmateriaal

Medewerkers kunnen zich inschrijven voor cursussen, hun voortgang opvolgen en extra opleidingen aanvragen. Managers houden de ontwikkeling van hun team en de voltooiing van verplichte trainingen in het oog. Zo dragen we zowel bij aan naleving van voorschriften als aan de voortdurende verbetering van vaardigheden.

De Learning Hub wordt continu aangevuld met nieuwe leerinhoud en functionaliteiten, zodat het platform meegroeit met de noden van de organisatie en haar medewerkers. Door regelmatige uitbreidingen van het opleidingsaanbod blijven medewerkers toegang houden tot actuele kennis en best practices.

GELIJKE BEHANDELING EN GELIJKE KANSEN

We zetten ons in voor een inclusieve werkomgeving waarin iedereen, ongeacht achtergrond, vaardigheden of persoonlijke omstandigheden, toegang heeft tot zinvolle werkgelegenheidskansen.

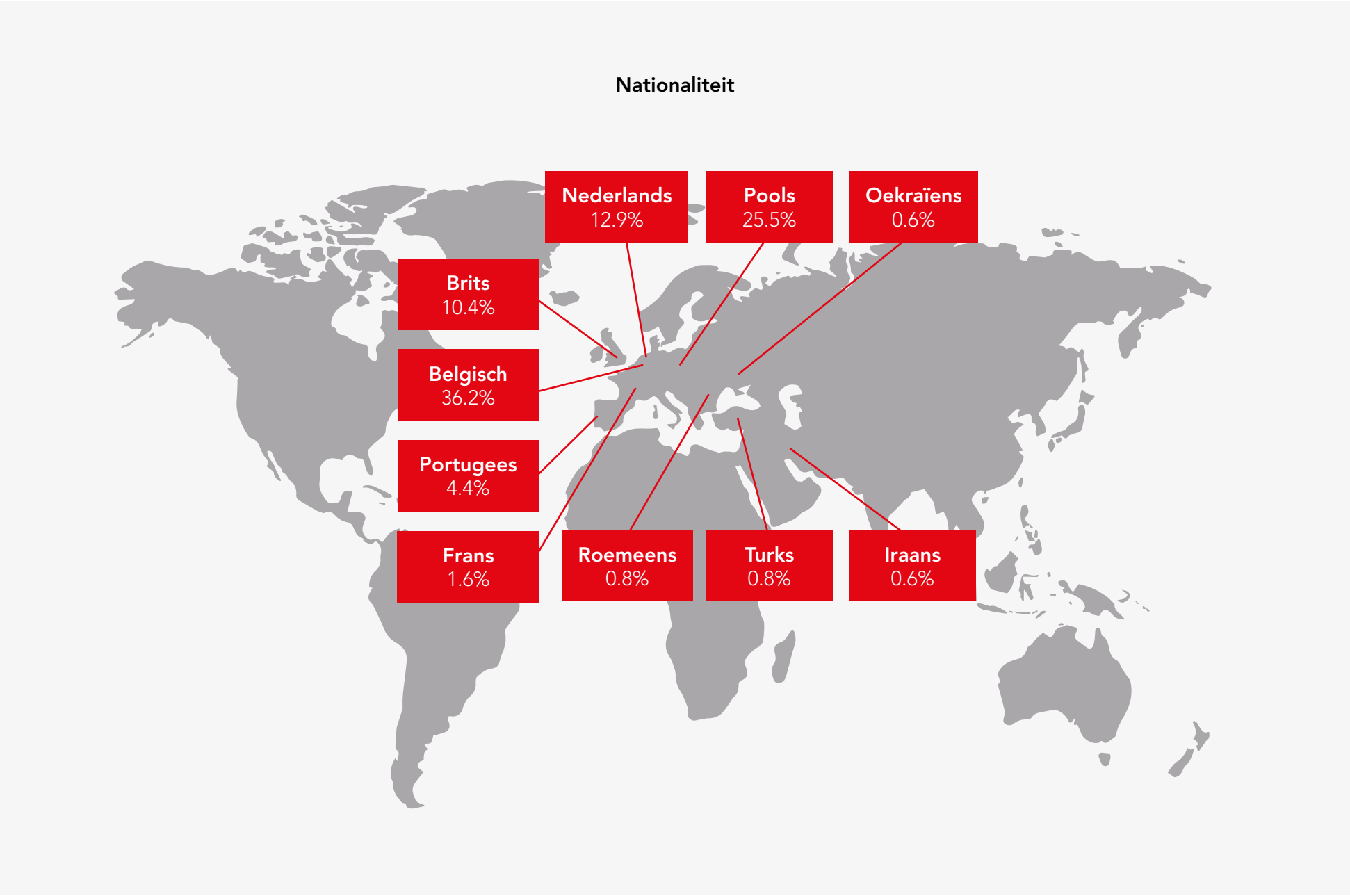
Binnen onze organisatie zijn meer dan 40 nationaliteiten vertegenwoordigd, met in 2025 een sterke concentratie op het hoofdkantoor. Dat onderstreept het internationale karakter van Smulders. De grootste groepen zijn Belgen (36,2%), Polen (25,5%), Nederlanders (12,9%) en Britten (10,4%), samen goed voor bijna 85% van het personeelsbestand, aangevuld met een brede waaier aan andere nationaliteiten.

Onze diversiteit is voornamelijk Europees, maar we zien een groeiende instroom van medewerkers van buiten de EU. Dat versterkt het internationale profiel van Smulders en zorgt voor een rijke mix aan vaardigheden en perspectieven.

Om de samenwerking tussen verschillende culturen te ondersteunen, introduceerden we in 2024 een verplichte training rond multicultureel teamwerk. Deze opleiding helpt medewerkers om inclusiever te communiceren en effectief samen te werken. Daarnaast bieden we financiële ondersteuning voor taalopleidingen, integratieprogramma's en bredere vaardigheidsontwikkeling, zodat medewerkers zich professioneel kunnen blijven ontwikkelen én zich sneller thuis voelen op de werkvloer.

Voor internationale medewerkers, vooral uit landen buiten de EU, werken we samen met een gespecialiseerde partner in HR-mobiliteit. Die biedt ondersteuning bij werkvergunningen, verhuisformaliteiten en sociale integratie, zodat de overgang naar zowel de organisatie als de lokale gemeenschap zo soepel mogelijk verloopt.

Met deze initiatieven streven we naar een veilige, inclusieve en ondersteunende werkomgeving waarin diversiteit bijdraagt aan samenwerking, innovatie en duurzaam succes.



WERKNEMERS IN DE WAARDEKETEN

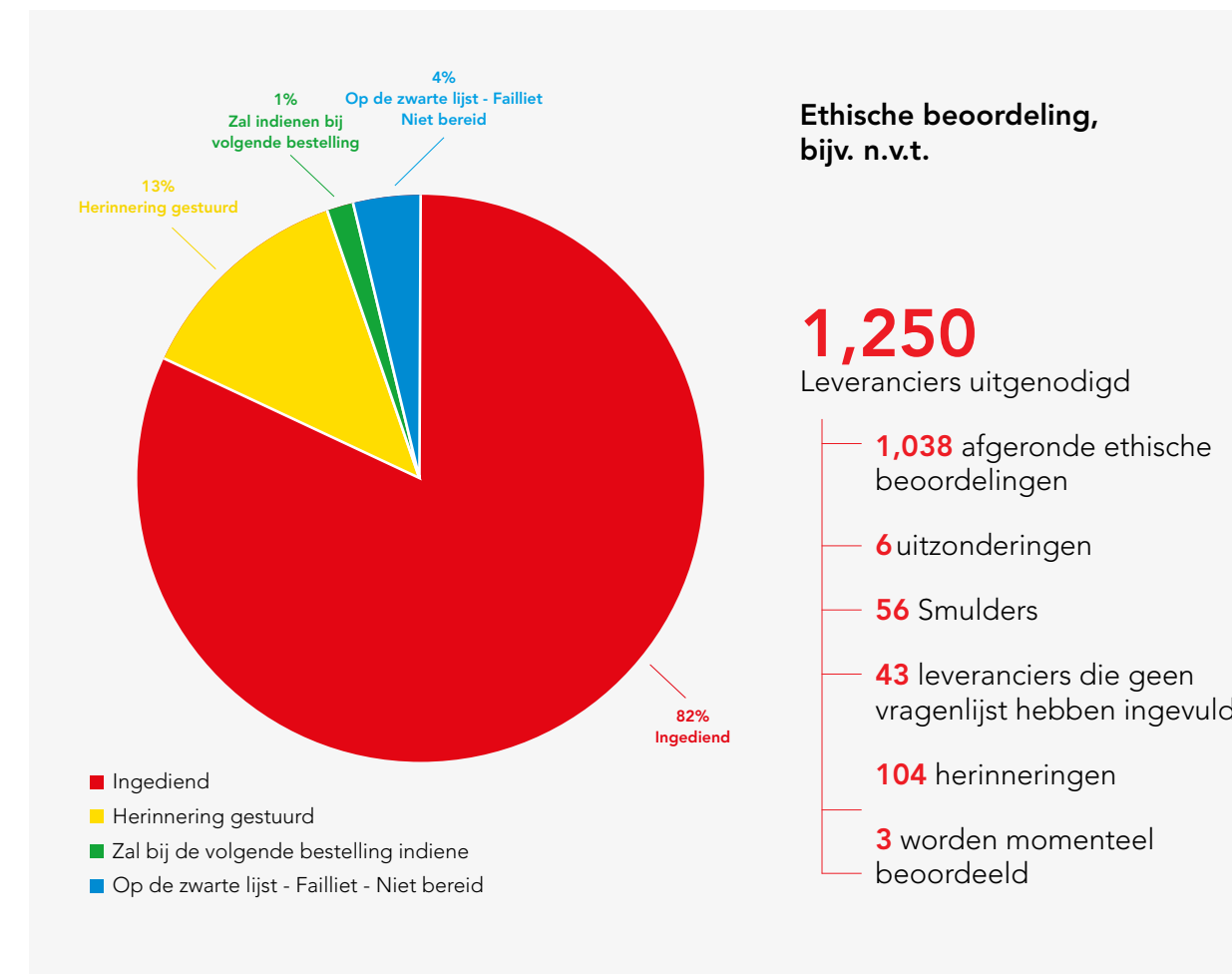
We zetten ons in voor veilige, eerlijke en verantwoorde arbeidsomstandigheden in onze volledige waardeketen.

ETHIEK EN ZORGVULDIGHEID IN DE TOELEVERINGSKETEN

Om de prekwalificatie van leveranciers te stroomlijnen in lijn met Sapin 2-compliance en duurzaamheidsnormen, heeft Smulders VIACO ingevoerd: een digitaal samenwerkingsplatform dat werd ontwikkeld in co-creatie met partners uit de bouwsector. VIACO gaat verder dan traditionele due diligence: het bevordert transparantie, ethische bedrijfsvoering en een verantwoorde omgang met het milieu, terwijl het tegelijk de administratieve lasten van leveranciersbeoordelingen vermindert.

Door met VIACO te werken, zorgen we ervoor dat onze partners in de toeleveringsketen voldoen aan uniforme normen op het gebied van bedrijfsethiek, anticorruptiemaatregelen, gezondheid en veiligheid, milieu-impact en wettelijke naleving. Zo ondersteunen we een verantwoordelijker en duurzamer bouwecosysteem.

Tot nu toe zijn 1.250 leveranciers uitgenodigd om de VIACO-beoordeling te voltooien, waarvan 82% dit met succes heeft afgerond. Dit is een uitstekend resultaat, waaruit blijkt dat de meeste van onze leveranciers geëngageerd zijn en voldoen aan onze normen op het gebied van ethiek en duurzaamheid.



ETHISCHE BEDRIJFSVOERING

Vertrouwen opbouwen door sterk bestuur en verantwoord gedrag.

ETHISCHE BEDRIJFSVOERING

MANAGEMENTSTIJL

We zetten ons in voor een solide bestuurskader dat ethisch gedrag, naleving van regelgeving, gegevensbescherming en verantwoorde innovatie bevordert. Tijdens de verslagperiode hebben we onze governance-structuren aanzienlijk versterkt door een nieuw beleid te ontwikkelen en te implementeren rond gegevensbescherming, klokkenluidersprocedures, informatiebeveiliging, artificiële intelligentie (AI) en incidentbeheer.

Deze inspanningen ondersteunen een transparante en verantwoordelijke bedrijfscultuur. Ze zorgen ervoor dat medewerkers, aannemers, leveranciers en andere stakeholders goed geïnformeerd zijn, beschermd worden en in staat zijn om te handelen in overeenstemming met geldende wet- en regelgeving en onze interne normen.



GEGEVENSBESCHERMING EN PRIVACY

Tijdens de verslagperiode hebben we een gestructureerde procedure voor datalekken ingevoerd. Dit stelt ons in staat om incidenten met persoonsgegevens in alle bedrijfsonderdelen in overeenstemming met de AVG af te handelen. Dit kader zorgt voor snelle en zorgvuldige opvolging, duidelijke verantwoordingslijnen en een sterke bescherming van de rechten van betrokkenen.

Belangrijkste onderdelen van de aanpak:

- Verplichte melding van daadwerkelijke of vermoedelijke datalekken door alle medewerkers, contractanten en verwerkers.
- Gecentraliseerde beoordeling en coördinatie door de ICT-afdeling en de AVG-contactpersoon, inclusief risicobeoordeling en passende mitigerende maatregelen.
- Op risico gebaseerde escalatie, waaronder:
 - Registratie van alle incidenten
 - Indien vereist, melding aan toezichthoudende autoriteiten binnen 72 uur
 - Communicatie aan betrokkenen wanneer er sprake is van een hoog risico
- Duidelijke rollen en verantwoordelijkheden, systematische incidentregistratie, corrigerende maatregelen en voortdurende verbetering om onze gegevensbescherming te versterken.

Rechten van de betrokkene (AVG):

Smulders waarborgt dat personen hun rechten met betrekking tot persoonsgegevens kunnen uitoefenen, waaronder:

- Recht op inzage, rectificatie en verwijdering
- Recht op beperking van de verwerking en op gegevensoverdraagbaarheid
- Recht om bezwaar te maken tegen bepaalde verwerkingsactiviteiten (zoals direct marketing)
- Rechten met betrekking tot geautomatiseerde besluitvorming

Verzoeken kunnen worden ingediend via:
yourprivacyrights@smulders.com.

VERANTWOORD GEBRUIK VAN ARTIFICIËLE INTELLIGENTIE

We hebben een formeel AI-beleid ingevoerd om ervoor te zorgen dat artificiële intelligentie in al onze bedrijfsactiviteiten op een verantwoorde, ethische en regelconforme manier wordt ingezet. Het beleid geldt voor medewerkers, contractanten en derden, en ondersteunt een gecontroleerde invoering van AI-technologieën waarbij vertrouwelijkheid, wettelijke naleving en gegevensbescherming centraal staan.

Belangrijkste onderdelen van de aanpak:

- Er mogen uitsluitend vooraf goedgekeurde AI-tools worden gebruikt, waarbij de toegang wordt beheerd en gecontroleerd door de ICT-afdeling
- Toepassingen van artificiële intelligentie vereisen een verplichte risicobeoordeling en voorafgaande goedkeuring
- Het is strikt verboden om vertrouwelijke informatie, persoonsgegevens of bedrijfsgeheimen te uploaden naar openbare AI-tools
- Medewerkers blijven verantwoordelijk voor het controleren van de juistheid, wettigheid en ethische naleving van door AI gegenereerde inhoud
- Het beleid bevat waarborgen om belangrijke risico's te beperken, zoals vooringenomenheid, onnauwkeurigheden, schendingen van privacy of intellectuele-eigendomsrechten
- AI-gerelateerde incidenten, misbruik of juridische kwesties moeten verplicht worden gemeld via de vastgestelde interne procedures
- Daarnaast voorzien we in voortdurende monitoring, audits, opleidingen en bewustmakingsinitiatieven om een verantwoord gebruik van AI te garanderen

Dit kader zorgt ervoor dat AI wordt ingezet als ondersteunend hulpmiddel onder menselijk toezicht, in overeenstemming met onze organisatiewaarden, de geldende regelgeving (waaronder de AVG) en de opkomende verwachtingen rond AI-governance.

BIJLAGES

METHODOLOGIE EN RAPPORTAGECRITERIA

Ons duurzaamheidsverslag geeft een overzicht van de thema's die voor onze stakeholders het meest relevant zijn en heeft betrekking op de periode van **1 januari 2025 tot en met 31 december 2025**. Het verslag is opgesteld volgens de **GRI-standaarden**.

Om de kwaliteit en consistentie te waarborgen, hanteren we de volgende rapportagebeginselen: **nauwkeurigheid, evenwichtigheid, duidelijkheid, volledigheid, duurzaamheidscontext, actualiteit en verifieerbaarheid**.

De gegevens worden verzameld via interne processen en, waar mogelijk, gecontroleerd door de verantwoordelijke afdelingen. Smulders blijft zijn duurzaamheidsrapportage verder ontwikkelen. Daarom investeren we voortdurend in het verbeteren van de nauwkeurigheid, de dekking en de verificatie van de gegevens.

Het verslag is opgesteld onder coördinatie van de **QHSE/ Sustainability**-afdeling, beoordeeld door het senior management en vóór publicatie goedgekeurd binnen de interne bestuursstructuren van Smulders. Het wordt jaarlijks gepubliceerd en beschikbaar gesteld aan stakeholders om transparantie te garanderen.

DUBBELE MATERIALITEITSANALYSE

1. Identificatie van impacts in de waardeketen

We hebben zowel feitelijke als potentiële, negatieve en positieve impacts geïdentificeerd binnen:

- Onze eigen activiteiten
- De upstream-waardeketen (leveranciers en onderaannemers)
- De downstream-activiteiten (projectuitvoering en gebruiksfase)

Voor dit proces maakten we gebruik van verschillende gevestigde methoden en instrumenten, waaronder:

- ISO 14001-processen voor milieumanagement
- Life Cycle Assessment (LCA)
- Deskresearch en sectorale benchmarking
- Scenarioanalyse (waaronder klimaatgerelateerde risico's)
- Stakeholderbetrokkenheid met klanten, partners en onderaannemers

Beoordelingen vinden plaats wanneer er belangrijke wijzigingen in de bedrijfsstructuur plaatsvinden. Ze bestrijken zowel de korte als de middellange termijn en omvatten kwalitatieve én kwantitatieve evaluatiemethoden. Voor CO₂-emissies hanteren we een drempel van 5% van de totale uitstoot, in lijn met de CO₂-Prestatieladder.

Beperkingen en aannames

Hoewel de beoordeling gericht is op de volledige waardeketen, gelden enkele beperkingen:

- Beperkte primaire data buiten Tier-1-leveranciers
- Gedeeltelijke toepassing van sectorgemiddelden en proxydata
- Downstream-impacts worden deels beoordeeld op basis van scenario-aannames
- Gebruik van expert judgement waar datagaten bestaan

2. Prioritering van materiële thema's en stakeholderbetrokkenheid

De geïdentificeerde impacts worden geprioriteerd op basis van hun significantie, volgens criteria die in lijn zijn met de ESRS-richtlijnen.

Beoordelingsmethodologie

Impactcategorie	Toegepaste criteria
Negatieve impacts	Ernst (omvang, reikwijdte, onomkeerbaarheid) + waarschijnlijkheid
Positieve impacts	Omvang + reikwijdte + waarschijnlijkheid

Daarnaast worden aanvullende factoren meegenomen, zoals:

- Relevantie voor stakeholders
- Ontwikkelingen in wet- en regelgeving
- Strategische en financiële risico's en kansen

Onderwerpen die de materialiteitsdrempel niet haalden, bleken te voldoen aan één of meerdere van de volgende criteria:

- Beperkte ernst en/of lage waarschijnlijkheid
- Geringe bezorgdheid bij stakeholders
- Beperkte relevantie voor onze activiteiten

Stakeholderengagement is in het volledige proces ingebed en sluit aan bij de ESRS-verwachtingen rond inclusiviteit. De gebruikte methoden omvatten enquêtes, interviews, workshops en doorlopende operationele dialoog. Wanneer belangen van stakeholders met elkaar botsten (bijv. kosten versus duurzaamheidsprestaties), werden deze afgewogen via gestructureerde besluitvormingskaders, waarbij naleving, risicobeheersing en langetermijnwaardecreatie voorop stonden.

Het hoogste bestuursorgaan houdt toezicht op de dubbele materialiteitsbeoordeling en de due-diligenceprocessen, en zorgt voor afstemming met strategie, risicobeheer en wettelijke vereisten. Het is tevens verantwoordelijk voor de beoordeling en goedkeuring van de gerapporteerde informatie, inclusief de definitieve lijst van materiële onderwerpen.

3. Overzicht van materiële impacts

Impactcode	Materieel thema	Beschrijving van de impact
E1	Energie	Het energieverbruik in onze activiteiten en projecten draagt bij aan de uitstoot van broeikasgassen en beïnvloedt zowel de milieu-impact als de operationele kosten. Tegelijk biedt het kansen voor efficiëntieverbeteringen en de overstap naar koolstofarme energiebronnen.
E2	Klimaatadaptatie	Onze activiteiten en projecten kunnen worden beïnvloed door fysieke klimaatrisico's (zoals extreem weer). Adaptatiemaatregelen versterken de veerkracht van assets, operaties en omliggende gemeenschappen.
E3	Klimaatmitigatie	De uitstoot van broeikasgassen binnen onze activiteiten en waardeketen draagt bij aan klimaatverandering. Reductiemaatregelen ondersteunen decarbonisatie en versterken de concurrentiekracht op lange termijn.
E4	Biodiversiteit en ecosystemen	Activiteiten, met name in offshore- en bouwomgevingen, kunnen ecosystemen en biodiversiteit beïnvloeden. Verantwoord beheer beschermt natuurlijke habitats en ondersteunt de veerkracht van ecosystemen.
E5	Afvalbeheer	Operationele en projectgerelateerde afvalstromen hebben een impact op het milieu. Effectief afvalbeheer en recycling verminderen de ecologische voetafdruk en inefficiënt gebruik van hulpbronnen.
E6	Gebruik van hulpbronnen (materialen)	Het gebruik van grondstoffen, waaronder staal en andere materialen, veroorzaakt milieu-impact

Impactcode	Materieel thema	Beschrijving van de impact
S1	Arbeidsomstandigheden (eigen personeel)	Arbeidsomstandigheden, waaronder gezondheid en veiligheid, hebben directe invloed op het welzijn van medewerkers, productiviteit en operationele prestaties; vooral in industriële omgevingen met verhoogde risico's.
S2	Gelijke behandeling en kansen (eigen personeel)	Praktijken rond gelijke behandeling, diversiteit en inclusie beïnvloeden medewerkersbetrokkenheid, talentbehoud en de algemene organisatieprestaties.
S3	Arbeidsomstandigheden (waardeketen)	Arbeidspraktijken in de toeleveringsketen, zoals gezondheid, veiligheid en arbeidsomstandigheden, kunnen risico's voor mensenrechten creëren en de operationele betrouwbaarheid en reputatie beïnvloeden.
S4	Gelijke behandeling en kansen (waardeketen)	Het waarborgen van eerlijke en inclusieve praktijken in de waardeketen is essentieel om mensenrechten te respecteren en te voldoen aan stakeholderverwachtingen.
G1	Bescherming van klokkenluiders	Effectieve klokkenluidersmechanismen maken veilige meldingen van misstanden mogelijk en ondersteunen transparantie, risicodetectie en naleving.
G2	Bedrijfscultuur	De bedrijfscultuur beïnvloedt ethisch gedrag, besluitvorming, veiligheidsprestaties en de algemene effectiviteit van duurzaamheidspraktijken.
G3	Corruptie en omkoping	Risico's rond corruptie en oneerlijke zakelijke praktijken kunnen leiden tot juridische, financiële en reputatieschade. Sterke beheersmaatregelen ondersteunen integriteit en vertrouwen bij stakeholders.



DUURZAAMHEID: KPI'S EN DOELSTELLINGEN

Opleidingsuren

	Smulders Projects Belgium	Smulders Projects Netherlands	Smulders Projects Poland	Smulders Projects UK	Smulders Projects France	Smulders HSM	Iemants	Willems	Angus
Totaal aantal werknemers	270	79	407	207	19	165	524	139	50
Totaal aantal opleidingsuren	6657	5157	17387	11150	659	2414	34573	6019	4320
Gemiddeld	24.66	65.28	42.72	53.86	34.68	14.63	65.98	43.30	86.40

Veiligheidsstatistieken (eigen personeel)

2023

Locaties	IEM	WIL	SPB	SPP	SPU	SPN	Totaal
Aantal werknemers (gemiddeld)	415	140	259	370	77	31	1,292
Aantal gewerkte uren	678,252	207,994	421,182	654,944	166,394	54,761	2,183,527
Aantal ongevallen resulterend in werkonbekwaamheid	1	1	2	1	1	3	9
Aantal dodelijke ongevallen	0	0	0	0	0	0	0
Totaal aantal ongevallen	1	1	2	1	1	3	9
IF (letselfrequentie)	1.5	4.8	4.7	1.5	6	0	2.7
Totaal aantal verzuimdagen	13	99	52	69	1	0	234
SR (ernstgraad)	0.02	0.48	0.12	0.11	0.01	0	0.11

2024

Locaties	IEM	WIL	SPB	SPP	SPU	SPN	Totaal
Aantal werknemers (gemiddeld)	453	144	277	406	145	69	1,494
Aantal gewerkte uren	736,978	219,325	462,528	690,121	302,338	107,311	2,518,601
Aantal ongevallen resulterend in werkonbekwaamheid	2	0	3	2	0	0	7
Aantal dodelijke ongevallen	0	0	0	0	0	0	0
Totaal aantal ongevallen	2	0	3	2	0	0	7
IF (letselfrequentie)	2.7	0	6.5	2.9	0	0	2.8
Totaal aantal verzuimdagen	66	0	107	233	0	0	406
SR (ernstgraad)	0.09	0	0.23	0.34	0	0	0.16

2025

Locaties	IEM	WIL	SPB	SPP	SPU	SPN	Totaal
Aantal werknemers (gemiddeld)	485	146	277	412	162	74	1,556
Aantal gewerkte uren	206,378	60,305	129,885	179,884	83,958	32,841	693,251
Aantal ongevallen resulterend in werkonbekwaamheid	0	0	0	0	1	0	1
Aantal dodelijke ongevallen	0	0	0	0	0	0	0
Totaal aantal ongevallen	0	0	0	0	1	0	1
IF (letselfrequentie)	0	0	0	0	11.9	0	1.4
Totaal aantal verzuimdagen	0	0	0	0	14	0	14
SR (ernstgraad)	0	0	0	0	0.17	0	0.02

Veiligheidsstatistieken (externe werknemers in de waardeketen)

2023

Locaties	IEM	WIL	SPB	SPP	SPU	SPN	Totaal
Aantal werknemers (gemiddeld)	124	93	215	267	292	48	1,039
Aantal gewerkte uren	276,356	137,047	569,031	629,295	587,560	95,214	2,294,503
Aantal ongevallen resulterend in werkonbekwaamheid	1	0	0	1	9	2	13
Aantal dodelijke ongevallen	0	0	0	0	0	0	0
Totaal aantal ongevallen	1	0	0	1	9	2	13
IF (letselfrequentie)	3,6	0	0	1,6	15,3	21	5,7
Totaal aantal verzuimdagen	5	0	0	5	41	31	82
SR (ernstgraad)	0.02	0	0	0.01	0.07	0.33	0.04

2024

Locaties	IEM	WIL	SPB	SPP	SPU	SPN	Totaal
Aantal werknemers (gemiddeld)	117	90	295	289	356	179	1,326
Aantal gewerkte uren	204,237	128,570	616,790	544,181	596,886	319,135	2,409,799
Aantal ongevallen resulterend in werkonbekwaamheid	2	0	3	0	1	0	6
Aantal dodelijke ongevallen	0	0	1	0	0	0	1
Totaal aantal ongevallen	2	0	4	0	1	0	7
IF (letselfrequentie)	8.1	0	5.4	0	1.4	0	2.4
Totaal aantal verzuimdagen	27	0	76	0	4	0	107
SR (ernstgraad)	0.11	0	0.1	0	0.01	0	0.04

2025

Locaties	IEM	WIL	SPB	SPP	SPU	SPN	Totaal
Aantal werknemers (gemiddeld)	133	91	270	305	304	317	1,420
Aantal gewerkte uren	69,565	40,298	178,597	160,576	167,949	113,910	730,895
Aantal ongevallen resulterend in werkonbekwaamheid	0	0	2	1	2	0	5
Aantal dodelijke ongevallen	0	0	0	0	0	0	0
Totaal aantal ongevallen	0	0	2	1	2	0	5
IF (letselfrequentie)	0	0	11.2	6.2	11.9	0	6.8
Totaal aantal verzuimdagen	0	0	28	8	49	0	85
SR (ernstgraad)	0	0	0.16	0.05	0.29	0	0.12

Interne medewerkers naar nationaliteit – 2025

Nationaliteit	Smulders HSM	IEM	WIL	SPB	SPU	SPN	SPF	SPO	Totaal	%
België	1	422	126	101	1	2			653	36.2%
Polen	4	7	6	104		3		335	459	25.5%
Nederland	140	16	1	5		71			233	12.9%
VK				1	186				187	10.4%
Portugal	3	12		13	1	2		49	80	4.4%
Frankrijk	1	7				1	19		28	1.6%
Roemenië	3	7	1	2		1			14	0.8%
Turkije	9	4		1					14	0.8%
Iran		9		2					11	0.6%
Oekraïne		2		1	1			7	11	0.6%
India		2		1	6				9	0.5%
Italië	1	6			1				8	0.4%
Afghanistan			1	6					7	0.4%
Spanje		6	1						7	0.4%
Griekenland		3		3					6	0.3%
Bulgarije		2		2		1			5	0.3%
Duitsland		2		3					5	0.3%
Libanon		3		1	1				5	0.3%
Brazilië		3		1					4	0.2%
Marokko		4							4	0.2%
Syrië		1		3					4	0.2%
Eritrea				3					3	0.2%
Ghana		1	1	1					3	0.2%
Pakistan		3							3	0.2%

Nationaliteit	Smulders HSM	IEM	WIL	SPB	SPU	SPN	SPF	SPO	Totaal	%
VS		1			1				2	0.1%
Bangladesh				2					2	0.1%
Mauritanië				2					2	0.1%
Rusland		1					1		2	0.1%
Rwanda		2							2	0.1%
Slovakije				2					2	0.1%
Zuid-Afrika		1			1				2	0.1%
Angola				1					1	0.1%
Bosnië en Herzegovina	1								1	0.1%
Kameroen					1				1	0.1%
Canada		1							1	0.1%
Egypte		1							1	0.1%
Ethiopië		1							1	0.1%
Filipijnen		1							1	0.1%
Irak				1					1	0.1%
Ierland					1				1	0.1%
Kosovo				1					1	0.1%
Letland				1					1	0.1%
Mexico		1							1	0.1%
Nigeria		1							1	0.1%
Peru				1					1	0.1%
Suriname		1							1	0.1%

Aantal interne medewerkers op basis van diversiteit qua geslacht en leeftijd

Entiteit	Totaal aantal werknemers – Mannen per 31-12-25 [aantal]	Totaal aantal werknemers – Vrouwen per 31-12-25 [aantal]	Total work-force as at 31/12/25 [number]	Totaal percentage vrouwen per 31-12-25 [%]	Aantal werknemers jonger dan 30 jaar per 31-12-25 [aantal]	Aantal werknemers tussen 30 en 50 jaar op 31-12-25 [aantal]	Aantal werknemers ouder dan 50 jaar per 31-12-25 [aantal]	Aantal personen met een handicap in de beroeps-bevolking per 31-12-25 [aantal]	Percentage personen met een handicap in de beroepsbevolking per 31-12-25 [%]
Smulders Projects Belgium	251	19	270	7.04%	56	140	74	0	0
Iemants	416	108	524	21%	106	292	126	0	0
Willems	126	13	139	9%	20	78	41	0	0
Smulders Projects Netherlands	65	14	79	18%	8	26	45	0	0
Smulders HSM	145	20	165	12%	20	88	57	0	0
Smulders Projects Poland	357	50	407	12%	45	287	75	8	2%
Smulders Projects UK	199	8	207	4%	62	88	57	0	0
Angus	40	10	50	20%	18	30	2	0	0

Ouderschapsverlof

	Iemants		Willems		Smulders Projects Belgium		Smulders Projects Netherlands		Smulders Projects UK		Smulders Projects Poland		Angus	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Totaal aantal werknemers dat recht had op ouderschapsverlof, uitgesplitst naar geslacht	6	24	2	0	8	/	5	/	5	/	84	11		1
Totaal aantal werknemers dat ouderschapsverlof nam, uitgesplitst naar geslacht	6	24	2	/	11		5		4	/	16	2		1
Totaal aantal werknemers dat in de verslagperiode na afloop van het ouderschapsverlof weer aan het werk ging, uitgesplitst naar geslacht	6	24	2	/	11		1		4	/	16	1		/
Totaal aantal werknemers dat na afloop van het ouderschapsverlof opnieuw aan het werk ging en 12 maanden na hun terugkeer nog steeds in dienst was, uitgesplitst naar geslacht.	6	24	/	/	9		0		2	/	3			/
Retentiepercentages van werknemers die ouderschapsverlof hebben genomen, uitgesplitst naar geslacht			/	/	82%		0		75%	/				/

Functioneringsgesprek – Kantoorpersoneel

Locaties	Man	Vrouw	Gemiddeld
Iemants	96.3%	97.5%	97%
Willems	97.9%	100.0%	99%
Smulders Projects Belgium	98.6%	100.0%	99%
Smulders Projects Netherlands	100.0%	100.0%	100%
Smulders HSM	100.0%	100.0%	100%
Smulders Projects Poland	68.0%	92.0%	80%
Smulders Projects UK	100.0%	100.0%	100%
Smulders Projects France	100.0%	100.0%	100%
Angus	97.4%	70.0%	84%

GRI-INHOUDSOPGAVE

GRI-STANDAARD	OPENBAARMAKING	LOCATIE (paginanummer)
GRI 2: Algemene informatie 2021	2-1 Organisatorische gegevens	p.39,56
	2-2 Entiteiten die in de duurzaamheidsverslaglegging van de organisatie zijn opgenomen	p. 44–51
	2-3 Verslagperiode, frequentie en contactpunt	p.39,56
	2-4 Herzieningen van informatie	p.9
	2-7 Werknemers	p.45,48-50
	2-8 Arbeidskrachten die geen dienstverband hebben	p.33, 47
	2-9 Bestuursstructuur en samenstelling	p.35
	2-11 Voorzitter van het hoogste bestuursorgaan	p.5
	2-12 De rol van het hoogste bestuursorgaan bij het toezicht op de impacts	p.6, 41
	2-13 Delegatie van verantwoordelijkheid	p.39
	2-14 De rol van het hoogste bestuursorgaan bij de verslaglegging over duurzaamheid	p.6,39, 41
	2-22 Verklaring inzake de strategie voor duurzame ontwikkeling	p.5
	2-25 Maatregelen om negatieve impacts te verhelpen	p.36
	2-28 Ledenverenigingen	p.5
	2-29 Aanpak van stakeholdersengagement	p.40–41
GRI 3: Belangrijke thema’s 2021	3-1 Procedure voor het vaststellen van materiële thema’s	p.6, 40–41
	3-2 Lijst van materiële thema’s	P.6–7, 42-43
	3-3 Beheer van materiële thema’s	p.8–37

GRI-STANDAARD	OPENBAARMAKING	LOCATIE (paginanummer)
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbruik binnen de organisatie	p.9, 12–13
	302-4 Vermindering van het energieverbruik	p.12–15
GRI 305: Emissies 2016	305-1 Directe (Scope 1) CO ₂ -emissies	p.9–15
	305-2 Indirecte energiegerelateerde (Scope 2) CO ₂ -emissies	p.9–15
	305-3 Overige indirecte (Scope 3) CO ₂ -emissies	p.9–15, 24
	305-4 Intensiteit van de CO ₂ -emissies	p.9–15
	305-5 Vermindering van CO ₂ -emissies	p.9–15
GRI 101: Biodiversiteit 2024	101-1 Beleid om het verlies aan biodiversiteit een halt toe te roepen en om te keren	p.17–19
	101-2 Beheer van de gevolgen voor de biodiversiteit	p.17–19
	101-4 Bepalen van de gevolgen voor de biodiversiteit	p.6–7, 42
	101-5 Locaties met gevolgen voor de biodiversiteit	p.17–19,21
	101-6 Directe oorzaken van het verlies aan biodiversiteit	p.19
	101-8 Ecosysteemdiensten	p.19, 21
GRI 306: Afval 2020	306-1 Afvalproductie en belangrijke afvalgerelateerde effecten	p.23
	306-2 Beheer van aanzienlijke afvalgerelateerde effecten	p.23
GRI 301: Materialen 2016	301-2 Gebruikte gerecycleerde grondstoffen	p.23,25
GRI 303: Water en afvalwater 2018	303-1 Interacties met water als gedeelde hulpbron	p.21
GRI 401: Werkgelegenheid 2016	401-2 Voordelen voor voltijdse werknemers	p.27
	401-3 Ouderschapsverlof	p.51

GRI-STANDAARD	OPENBAARMAKING	LOCATIE (paginanummer)
GRI 403: Gezondheid en veiligheid op het werk2018	403-1 Managementsysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk	p.27–28
	403-5 Opleiding van werknemers op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk	p.28
	403-6 Bevordering van de gezondheid van werknemers	p.27–28
	403-9 Arbeidsongevallen	p.46–47
GRI 404: Opleiding en onderwijs 2016	404-1 Gemiddeld aantal opleidingsuren per jaar per werknemer	p.45
	404-2 Programma’s voor de bijscholing van werknemers	p.28–29
	404-3 Percentage werknemers dat regelmatig een functioneringsgesprek krijgt	p.53
GRI 405: Diversiteit en gelijke kansen 2016	405-1 Diversiteit binnen bestuursorganen en onder medewerkers	p.30–31
GRI 414: Maatschappelijke beoordeling van leveranciers 2016	414-1 Nieuwe leveranciers die op basis van sociale criteria zijn gescreend	p.32–33
	414-2 Negatieve maatschappelijke effecten in de toeleveringsketen en genomen maatregelen	p.33
GRI 308: Maatschappelijke beoordeling van leveranciers 2016	308-1 Nieuwe leveranciers die op basis van milieu zijn gescreend	p.32–33
	308-2 Negatieve maatschappelijke effecten in de toeleveringsketen en genomen maatregelen	p.33
GRI 418: Privacybeleid voor klanten 2016	418-1 Onderbouwde klachten over schendingen van de privacy van klanten en verlies van klantgegevens	p.36

**Bij Smulders is
het bevorderen van
duurzaamheid een
voortdurend en
continu evoluerend
engagement.
Een ambitie die we
samen kunnen waarmaken.**

**#mastersustainability
#manufacturingasustainableworld**

Smulders

Hoge Mauw 200
2370 Arendonk - Belgium
T +32 14 672 281
info@smulders.com
sustainability@smulders.com
duurzaam@smulders.com

www.smulders.com