WAAK

Works Great. **Since 1965.**

# DUURZAAMHEIDSVERSLAG 2025

**WAAK Maatwerkbedrijf vzw**
**WAAK Maatwerkbedrijf "WSW" vzw**

Head office
Heirweg 125
8520 Kuurne

NACE-BEL 88.993 - Beschutte en sociale werkplaatsen

# INHOUDSTAFEL


**VOORWOORD** **5**

**1. OVER ONZE ORGANISATIE** **7**

1.1. Missie, visie en waarden 8
1.2. Activiteiten en vestigingen 13
1.3. Organisatie en bestuur 14
1.4. Kerncijfers 17

**2. DUURZAAMHEIDSSTRATEGIE** **19**

2.1. Dubbele materialiteitsanalyse 21
2.2. Stakeholders 23
2.3. SDG's 25

**3. MENS & MAATSCHAPPIJ** **27**

3.1. Duurzame tewerkstelling 28
3.2. Personeelscijfers 31
3.3. Diversiteit en gelijke kansen 32
3.4. Welzijn en veiligheid 34
3.5. Opleidingen en groeikansen 36
3.6. Maatschappelijke projecten 38

**4. GOVERNANCE & COMPLIANCE** **43**

4.1. Certificering en audits 44
4.2. Integriteitsbeleid 45
4.3. Risicomanagement 49

**5. MILIEU & CIRCULARITEIT** **53**

5.1. Energieverbruik 54
5.2. Waterverbruik 55
5.3. Lucht-, water- en bodemvervuiling 56
5.4. Biodiversiteit en landgebruik 56
5.5. Mobiliteitsvloot 57
5.6. Afvalreductie en recyclage 58
5.7. Circulariteit 59
5.8. CO2-voetafdruk 61

**6. INDEX VSME** **63**

Basismodule 64
Uitgebreide module 65


WAAK
WAAK
BLACK X SQUAD
GAME ON



# VOORWOORD

Duurzaam ondernemen, we doen het al jaren, maar voor het eerst gaan we hier ook duidelijk over rapporteren. We willen onze inspanningen transparant en gestructureerd communiceren aan onze stakeholders.

In WAAK Maatwerkbedrijf vzw staat de mens centraal. We zetten ons al sinds 1965 in om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te activeren en begeleiden. Sociale duurzaamheid ligt aan de grondslag van WAAK. We geloven in gelijke kansen, talentontwikkeling en betekenisvol werk voor iedereen. Tegelijk nemen we ook onze verantwoordelijkheid op vlak van milieu en deugdelijk bestuur op. We zetten ons in voor de circulaire economie, wekken zelf groene stroom op en gaan aan de slag met cybersecurity.

Onze inspanningen op het vlak van mens, milieu en deugdelijk bestuur zullen we sterker naar buiten brengen. Om ons te helpen om de relevante impacten te rapporteren, zullen we ons baseren op de VSME-richtlijnen. Deze richtlijnen zijn door EFRAG ontwikkeld en zijn een Europese vrijwillige standaard om over duurzaamheid te rapporteren.

Daarnaast laten we ons ook al een aantal jaar leiden door de 17 Sustainable Development Goals (SDG's) die opgesteld zijn door de Verenigde Naties. Deze 17 doelstellingen roepen op tot actie om de welvaart te bevorderen en tegelijkertijd ook de planeet te beschermen tegen klimaatverandering. Ze helpen ons om 'the bigger picture' niet uit het oog te verliezen en maken ons bewust van de invloed van de verschillende doelstellingen op elkaar. Deze aanpak werd in 2025 voor de 2e maal op rij beloond met de SDG Champion Award.

Met dit eerste duurzaamheidsverslag leggen we het fundament voor een transparante verslaggeving en geven we een inkijk in onze inspanningen rond duurzaamheid.


Stroomop




1

# OVER ONZE ORGANISATIE

1.1. Missie, visie en waarden 8
1.2. Activiteiten en vestigingen 13
1.3. Organisatie en bestuur 14
1.4. Kerncijfers 17

# 1.1. Missie, visie en waarden

WAAK is in vele opzichten een bedrijf zoals vele andere bedrijven. We maken producten en bieden diensten aan. We hebben een verkoop, aankoop en finance afdeling. Het grote verschil met reguliere bedrijven is dat WAAK een sociale onderneming is. Daarbij staat de maatschappelijke impact voorop en wordt winst enkel aangewend om dit doel te bereiken.

Als maatwerkbedrijf bieden we werk aan mensen die moeilijk terecht kunnen op de gewone arbeidsmarkt. De reden hiervoor kan een fysieke of mentale beperking zijn of een combinatie van verschillende factoren.

Onze medewerkers – die we maatwerkers noemen – krijgen bij ons werk dat is afgestemd op hun mogelijkheden, talenten en tempo. We begeleiden hen zodat ze hun vaardigheden kunnen ontwikkelen en met vertrouwen aan de slag kunnen blijven.

Als maatwerkbedrijf gaan we op een andere manier te werk dan een regulier bedrijf. Waar gewone bedrijven op zoek gaan naar medewerkers voor een specifiek werk of project, vertrekken wij vanuit onze mensen. Wij zoeken en organiseren werk dat bij onze medewerkers past.

In tegenstelling tot reguliere ondernemingen, is winst maken voor ons niet het belangrijkste doel. Onze focus ligt op het creëren van duurzame en aangepaste jobs, zodat iedereen de kans krijgt om volwaardig te participeren aan het werkleven.






# Onze missie

*“WAAK creëert duurzame en aangepaste tewerkstelling met kansen tot zelfontplooiing voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.”*

## Tewerkstelling

Tewerkstelling staat voor betaalde jobs met een economische meerwaarde. Wij bieden échte jobs om trots op te zijn.

## Afstand tot de arbeidsmarkt

‘Afstand’ is een abstract begrip. De afstand tot de arbeidsmarkt van elke individu wordt door de VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) gemeten. De oorzaak van de afstand kan zeer divers zijn: een handicap of een psychosociale problematiek. Tegenover de afstand staat meestal een subsidie, maar het al dan niet hebben van een dergelijke financiële ondersteuning is geen vereiste om bij WAAK aan de slag te kunnen.

## Duurzaam

We bieden jobs met toekomst door in te zetten op duurzame groeimarkten. We creëren geen tijdelijke jobs maar werven aan voor onbepaalde duur.

## Aangepast werk

We maken moeilijk werk gemakkelijk door o.a. in te zetten op technologie. We zoeken eenvoudig werk op de markt en bieden verschillende soorten werk aan.

## Zelfontplooiing

We begeleiden mensen niet enkel op het werk maar ook daarbuiten. Er worden kansen gecreëerd op maat van de individuele mogelijkheden. We voorzien opleidingsmogelijkheden en doorstroomkansen binnen en buiten WAAK.

# Onze visie

WAAK evolueert mee met een wereld in beweging. Om onze toekomst helder en tastbaar te maken, hebben we onze ambities samengebracht in een visietekening. Deze tekening is een visueel kompas dat helder toont waar we naar toe willen en welke keuzes ons richting geven. De tekening bundelt al onze ambities samen in één krachtig beeld: een toekomst die mensgericht, duurzaam, innovatief en inclusief is.




Bij WAAK geloven we dat **WERK** een hefboom is voor waardigheid, groei en verbondenheid. Daarom zetten we ons elke dag in om iedereen die wil werken, maar een afstand heeft tot de reguliere arbeidsmarkt, een plek te geven waar talent kan bloeien. We laten ons daarbij niet beperken door economische schommelingen, contingenten of strikte kaders. Integendeel: we kijken breed, werken nauw samen met toeleiders, scholen en stagebegeleiders, en creëren kansen voor interne én externe doorstroom. Zo bouwen we aan een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen mee kan.

Onze **GROEI** is geen doel op zich. Ze wordt begrensd door wat écht telt: de tewerkstellingsmogelijkheden voor onze medewerkers. Door die grenzen te erkennen, creëren we net de vrijheid om onze missie sterker en bewuster uit te voeren. We kiezen voor duurzame partnerships met klanten, zetten volop in op de ecologische economie en laten onze maatschappelijke opdracht leidend zijn in elke strategische keuze. Groei krijgt zo betekenis, richting en impact.

**INNOVATIE** speelt daarbij een sleutelrol. WAAK wil dé innovatiekoploper onder de maatwerkbedrijven zijn en blijven. Niet omdat technologie op zich een doel is, maar omdat ze mensen vooruithelpt. Door kennis intern te



bundelen, onze voelsprieten extern uit te steken en open samenwerkingen aan te gaan, zetten we technologie in als hefboom om drempels te verlagen en kansen te vergroten. Zo maken we werk toegankelijker, slimmer en toekomstbestendig.

Die toekomst is **CIRCULAIR**. De circulaire en duurzame economie sluit naadloos aan bij het DNA van WAAK: maatschappelijk verantwoord, toekomstgericht en structureel verankerd. We sensibiliseren klanten en leveranciers om samen duurzame ketens te bouwen, investeren bewust in duurzame infrastructuur en laten ons inspireren door de Sustainable Development Goals van de VN. Zo maken we van circulariteit geen trend, maar creëren we een blijvende manier van ondernemen.

Tot slot geloven we sterk in de kracht van delen. De **EXPERTISE** die we in meer dan 60 jaar hebben opgebouwd, is te waardevol om voor onszelf te houden. Door actief in gesprek te gaan met de overheid, onze kennis te delen met toeleiders en werkgeversfederaties, en scholen te betrekken bij onze werking, versterken we niet alleen WAAK, maar de hele sector. Want wie deelt, vermenigvuldigt.

# Onze waarden

Onze waarden vormen de kern van wie we zijn bij WAAK. Ze bepalen hoe we samenwerken, keuzes maken en elke dag opnieuw onze missie waarmaken. In een organisatie die voortdurend groeit en evolueert, geven deze waarden ons houvast. Ze verbinden ons met elkaar, onze medewerkers, klanten en de samenleving waar we deel van uitmaken.

## Verantwoordelijkheid

Als er op jou gerekend wordt, dan krijgt wat je doet pas echt betekenis. Daarom rekenen we op mensen, we willen dat ze zich ontplooien. Hiervoor kunnen zij op óns rekenen.

## Integriteit

Wie bij ons aanklopt, die krijgt een kans. Menselijke groei krijgt altijd voorrang op economische groei. Dit is hoe we ooit begonnen zijn en dit is hoe we voortdoen.

## Eerlijkheid

We blijven altijd trouw aan onze waarden. Dus als klant weet je wat je aan WAAK hebt: een ja is een ja, en een nee is een nee. We maken geen beloftes die we niet kunnen nakomen. Op ons woord kan je een huis bouwen.

## Respect

Zonder diep respect voor de mens en de wereld, kan je niet verantwoordelijk, integer en eerlijk zijn in alles wat je doet. Dus dit is de basis waarop alles steunt sinds 1965.



# 1.2. Activiteiten en vestigingen

Als maatwerkbedrijf gaan we op zoek naar werk voor onze medewerkers. Dit zorgt ervoor dat we over een brede waaier aan activiteiten beschikken en daarbij met zowel lokale als internationale klanten samenwerken. We zijn ook sterk toekomstgericht en willen de duurzame economie ondersteunen. Vandaag is 32 % van onze omzet afkomstig van producten gericht op de ecologische economie. Dit betreft producten die de transitie naar een duurzame samenleving ondersteunen zoals kabelbomen voor warmtepompen, bekistingen van laadpalen, rework en refurbishmentprojecten.




## Hoofdkantoor

- Sales & Marketing
- Aankoop
- HR & Talent Ontwikkeling
- Financiën
- Business Process Management - Informatie Technologie
- Strategische Kwaliteit
- Process Development
- Machinery, Equipment, Tooling
- Infrastructuur
- Warehouse Management
- WAAK Academy
- Expertisecentrum

Heriweg 125
Kuurne

50°51'02.7"N
3°14'55.6"E




## Site Heirweg

- Kabelassemblage
- Montage

Heirweg 125
Kuurne

50°51'02.7"N
3°15'45.5"E



## Site Industrielaan

- Kunststofassemblage
- Verpakkingswerk
- Montage - Refurbishment
- Reservoirstelen
- Plantenkwekerij

Industrielaan 4b
Heule

50°51'24.2"N
3°14'55.6"E




## Site Vijverhoek A

- Metaalassemblage
- Montage



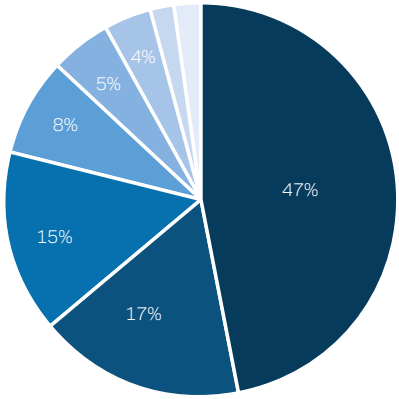

## Site Vijverhoek B

- Inhouse Enclavewerk
- Groendienst
- Schoonmaakdienst
- Schilderdienst

Vijverhoek 21
Kuurne

50°51'27.8"N
3°15'56.3"E

- **Sectoren:** HVAC, energie, publieke sector, e-mobility, kunststofindustrie, schoonmaakindustrie, medische sector, bouw, diensten, …
- **4** productiesites
- **32 %** export (naar 21 landen)
- **8** productieactiviteiten:






- 47 % kalbelassemblage
- 17 % metaalassemblage
- 15 % groen-, schoonmaak- en schilderdienst
- 8 % inhouse enclavewerk
- 5 % montage- & verpakkingswerk
- 4 % cleaning tools
- 2 % kunststofassemblage
- 2 % refubishment

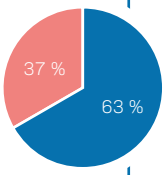
# 1.3. Organisatie en bestuur



## Algemene Vergadering

BIBAER Marie-Paule
BUYSE Geert
CATTEBEKE Mia
COKELAERE Patrick
DEBLAUWE Larissa
DEFOORT Donald
DELAGRANGE Geert
DERUYCK Hendrik
DEWITTE Kathy
MAES Gerard
MEYFROOT Virginie
PERSYN Els
RAEPSAET Marian
ROGGEMAN Michel
VALLAEYS Abel
VANDEKERCKHOVE Dries
VANDROMME Jan
VANNIEUWENHUYSE Tim
VEREECKE Carl

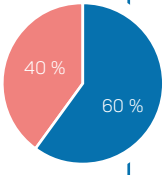
63 % mannen
37 % vrouwen




## Bestuursorgaan

BIBAER Marie-Paule
BUYSE Geert
CATTEBEKE Mia
DEFOORT Donald
DERUYCK Hendrik
DEWITTE Kathy
KEPPENS Luc
RAEPSAET Marian
VANDROMME Jan
VANNIEUWENHUYSE Tim

60 % mannen
40 % vrouwen




## Directie

**Tim Vannieuwenhuyse**
Algemeen Directeur

**Hilde Belaen**
Directeur HR-TO

**Bart Vandevivere**
Directeur Infrastructuur

**Marijke Delbeke**
Directeur Financiële dienst

**Kristof Hots**
Directeur Sales & Marketing

**Ruben Deylgat**
Directeur Technologie & Innovatie

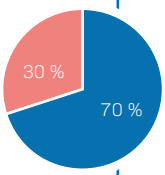
**Emmy Demurie**
Directeur Unit Kabelassemblage

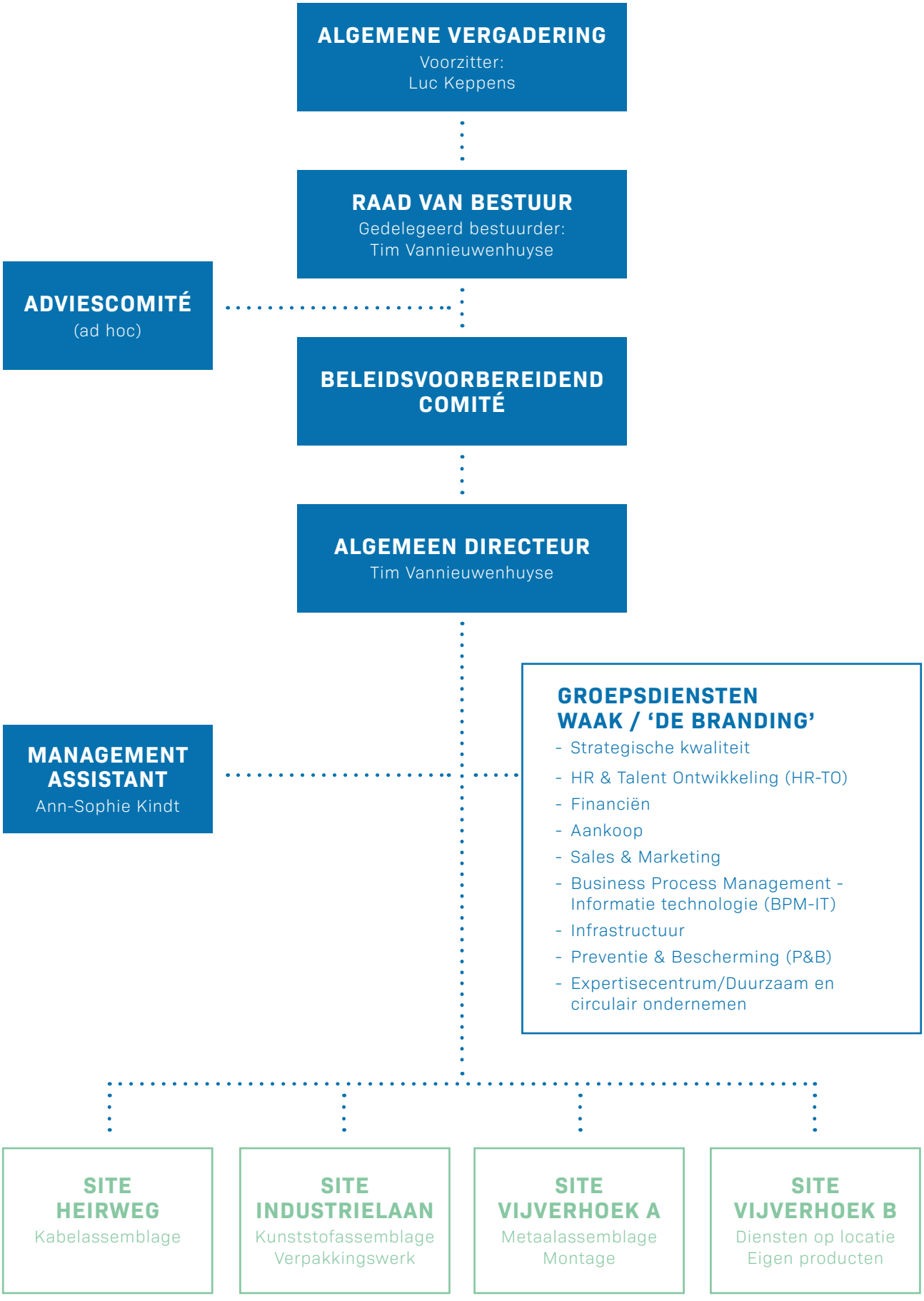
**Kris Vandenbroucke**
Directeur Unit Verpakkingswerk, Kunststofassemblage en Montagewerk

**Jürgen Baert**
Directeur Unit Metaalassemblage

**Joren D'Hu**
Directeur Unit Diensten

70 % mannen
30 % vrouwen



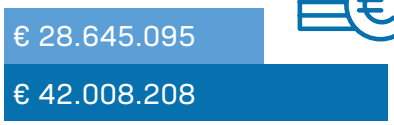

ALGEMENE VERGADERING
Voorzitter:
Luc Keppens
RAAD VAN BESTUUR
Gedelegeerd bestuurder:
Tim Vannieuwenhuyse
ADVIESCOMITÉ
(ad hoc)
BELEIDSVOORBEREIDEND COMITÉ
ALGEMEEN DIRECTEUR
Tim Vannieuwenhuyse
MANAGEMENT ASSISTANT
Ann-Sophie Kindt
GROEPSDIENSTEN WAAK / 'DE BRANDING'
- Strategische kwaliteit
- HR & Talent Ontwikkeling (HR-TO)
- Financiën
- Aankoop
- Sales & Marketing
- Business Process Management - Informatie technologie (BPM-IT)
- Infrastructuur
- Preventie & Bescherming (P&B)
- Expertisecentrum/Duurzaam en circulair ondernemen
SITE HEIRWEG
Kabelassemblage
SITE INDUSTRIELAAN
Kunststofassemblage
Verpakkingswerk
SITE VIJVERHOEK A
Metaalassemblage
Montage
SITE VIJVERHOEK B
Diensten op locatie
Eigen producten

# 1.4. Kerncijfers

## Omzet

2025






- **32 %** van de toegevoegde waarde komt uit de ecologische economie

TW (brutomarge)
Omzet

## Investeringen



2025: **€ 1.442.396**

## Actief - Passief



2025: **€ 59.292.655**

## Productie




- **4** productiesites
- **8** productieactiviteiten
- **290** klanten
- **40 %** export (% van omzet)
- **21** exportlanden

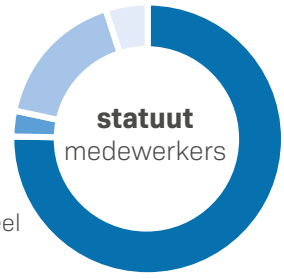
## Medewerkers




Medewerkers per unit

55 % - U1: site Heirweg
15 % - U2: site Industrielaan
11 % - U3: site Vijverhoek
19 % - U4: site Vijverhoek

Statuut medewerkers




77 % collectief maatwerk
3 % individueel maatwerk
17 % omkaderend personeel
5 % andere







# 2

# DUURZAAMHEIDS-STRATEGIE


2.1. Dubbele materialiteitsanalyse 21

2.2. Stakeholders 23

2.3. SDG’s 25



Onze duurzaamheidsstrategie vormt het kompas waarmee we bij WAAK elke dag richting geven aan onze keuzes. Ze vertrekt vanuit een diep geloof dat economische, sociale en ecologische waarde elkaar versterken wanneer je ze bewust met elkaar verbindt. Daarom bouwen we aan een strategie die niet alleen ambitieus is, maar ook realistisch, meetbaar en gedragen door onze medewerkers, klanten en partners.

We vertrekken vanuit een grondige materialiteitsanalyse en een open dialoog met onze stakeholders. Zo bepalen we welke thema's vandaag het meest relevant zijn en waar we morgen het verschil willen maken. Circulariteit, inclusieve tewerkstelling, innovatie en toekomstbestendige processen vormen daarbij de rode draad.

Onze strategie is geen statisch gegeven, maar een levend kader dat meegroeit met nieuwe inzichten, maatschappelijke verwachtingen en technologische evoluties. Door helder te kiezen, transparant te rapporteren en continu te verbeteren, bouwen we stap voor stap aan een duurzame toekomst waarin WAAK haar rol als sociale en circulaire motor verder versterkt.

# 2.1. Dubbele materialiteitsanalyse

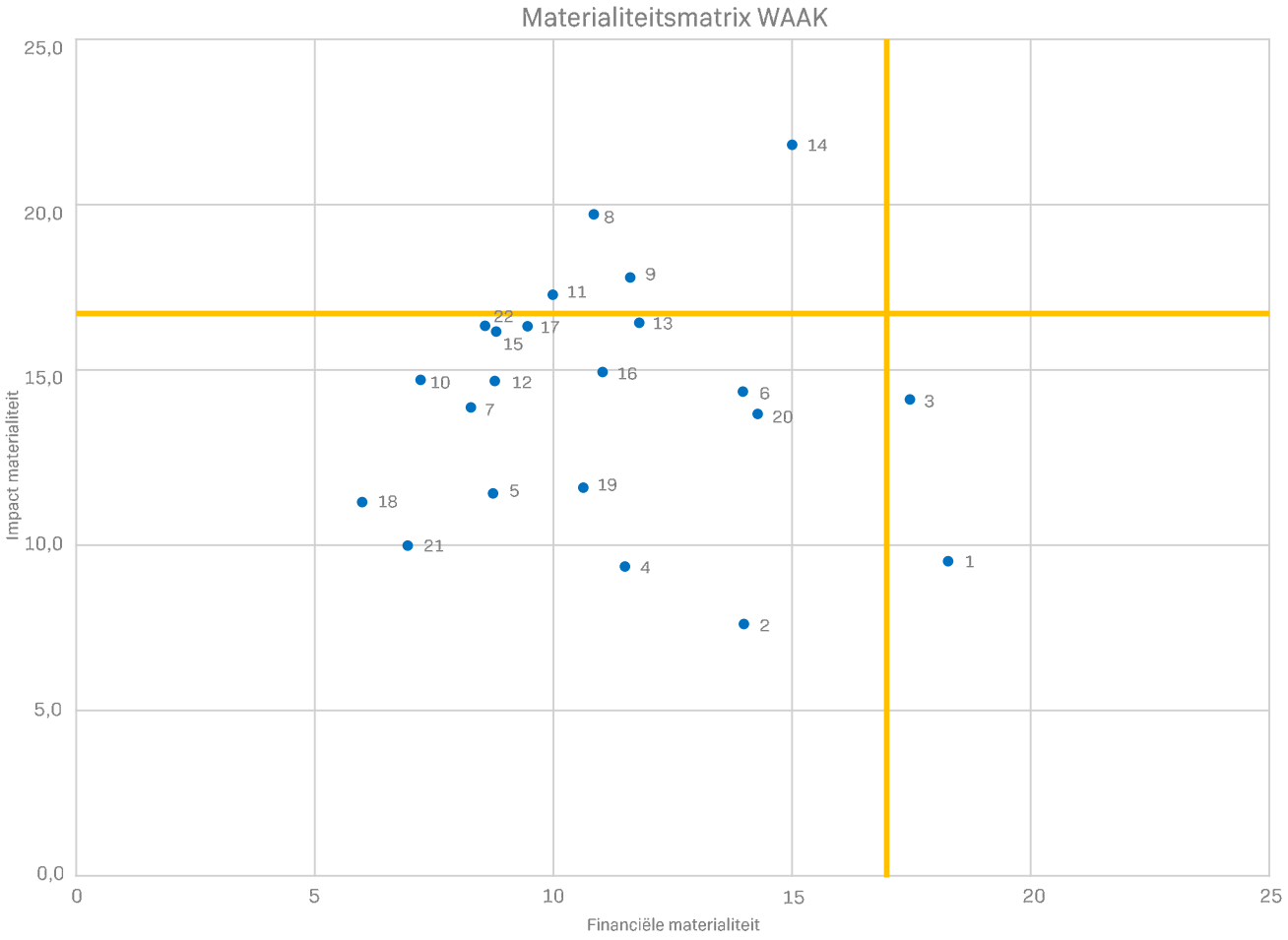
Een dubbele materialiteitsanalyse helpt een organisatie om beter te begrijpen welke duurzaamheidskwesties het belangrijkst zijn. Daarbij wordt naar twee aspecten gekeken. Enerzijds onderzoekt de analyse welke positieve en negatieve impact de activiteiten van een bedrijf hebben op mens en milieu. Anderzijds bekijkt ze hoe ontwikkelingen m.b.t. mens en milieu zoals milieuproblemen of sociale risico's ook financiële risico's of kansen kunnen creëren voor het bedrijf zelf.

Deze analyse stimuleert organisaties om op een andere manier naar hun werking te kijken. Ze moedigt bedrijven aan om de echte gevolgen van de dagelijkse activiteiten grondig te onderzoeken en een meer integrale aanpak te hanteren. Voor WAAK betekent dit een kans om beter te begrijpen hoe bepaalde vraagstukken aangepakt kunnen worden en hoe er duurzame veranderingen kunnen worden gerealiseerd. Tegelijk helpt de analyse om verantwoordelijkheid op te nemen en bewust te werken aan een positieve impact.

Op basis van de dubbele materialiteitsanalyse worden de duurzaamheidsthema's bepaald waarop WAAK zich dient te focussen. Het gaat hierbij om de thema's die de grootste impact hebben op mensen, zowel medewerkers als personen in de bredere waardenketen, en op het milieu, zowel in de directe omgeving als daarbuiten. Het zijn bovendien ook onderwerpen die een potentieel financieel risico of een opportuniteit vormen voor de organisatie en daarom extra aandacht verdienen.

De resultaten van deze analyse helpen WAAK om duidelijke prioriteiten te stellen en de juiste richting te kiezen op het vlak van duurzaamheid. De thema's die hierbij naar voren kwamen, bevestigen dat onze organisatie zich reeds op de juiste prioriteiten heeft gericht. Onze werknemers komen altijd op de eerste plaats. We zorgen ervoor dat iedereen zich goed voelt in een veilige en gezonde werkomgeving. Daarbij zijn we ons ook bewust van de impact van onze activiteiten op het milieu.



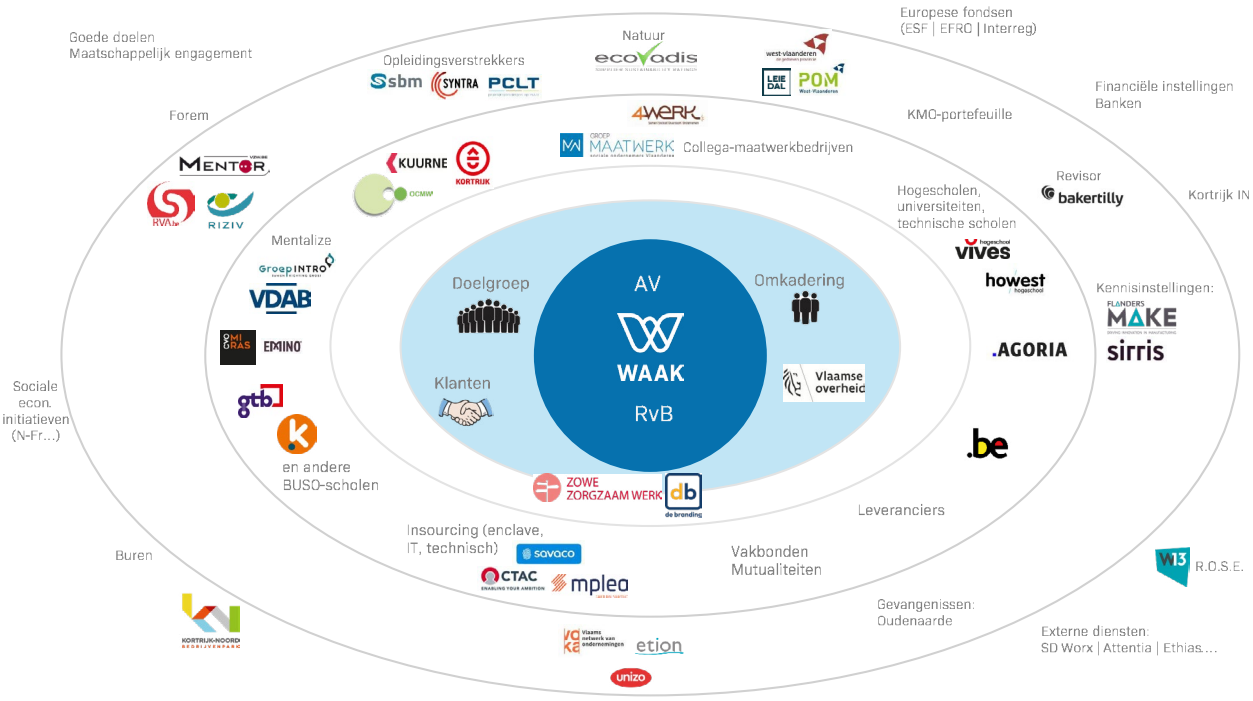



**Duurzaamheidsthema's**

1. Klimaatadaptatie
2. Klimaatmitigatie en broeikasgassen
3. Energie
4. Luchtverontreiniging (stikstofdepolutie, CO2, fijn stof)
5. Waterconsumptie
6. Materiaalgebruik (zowel instroom en uitstroom)
7. Afval(stoffen)
8. Eigen personeel: baanzekerheid en leefbaar loon
9. Eigen personeel: werktijden en werk-privébalans
10. Eigen personeel: sociale dialoog en vrijheid van vereniging
11. Eigen personeel: veiligheid en gezondheid
12. Eigen personeel: diversiteit, gendergelijkheid en gelijke beloning bij gelijkwaardig werk
13. Eigen personeel: opleiding en ontwikkeling vaardigheden
14. Eigen personeel: werkgelegenheid en inclusie
15. Eigen personeel: maatregelen tegen geweld en intimidatie op de werkvloer
16. Eigen personeel: privacy
17. Bedrijfscultuur
18. Bescherming klokkenluiders
19. Verhouding met de politiek en lobbyactiviteiten
20. Beheer relaties met leveranciers, incl. betalingspraktijken
21. Corruptie en omkoping
22. Ondersteuning van eigen medewerkers in niet werkgerelateerde topics

# 2.2. Stakeholders

Stakeholders spelen een cruciale rol in een duurzaamheidstraject. Ze worden niet alleen beïnvloed door de keuzes die we maken, maar bepalen zelf ook mee de richting en impact van onze duurzaamheidsinspanningen. Daarom is het belangrijk om ze te betrekken bij het vastleggen van prioriteiten, ontwikkelen van strategieën en implementeren van acties.




## Klanten

Onze klanten zijn al jarenlang een essentiële partner in het realiseren van onze sociale missie. Zij bepalen mee welke producten en diensten we aanbieden en hoe we daarmee een impact hebben op mens en milieu. Zij zorgen ervoor dat we de focus niet verliezen en wijzen ons op onze verantwoordelijkheden. Ze dagen ons uit om de extra stap te zetten.



## Leveranciers

Ook met onze leveranciers gaan we duurzame partnerschappen aan. We streven naar langdurige en eerlijke samenwerkingen waarin we elkaar versterken met transparante afspraken en correcte betalingen. We verwachten van onze leveranciers dat ook zij inzetten op een sociale en ecologische bedrijfsvoering en ondersteunen hen daarin indien nodig.

## Medewerkers en vakbonden

Een open en constructieve dialoog met de vakbonden is essentieel in een organisatie die inzet op mensgericht werk. Via maandelijkse overlegmomenten in het Comité en de Ondernemingsraad blijven we op de hoogte van wat er leeft op de werkvloer. De syndicale afgevaardigden spelen een belangrijke rol als spreekbuis van onze medewerkers en zijn partners in het bewaken van een gezonde, respectvolle samenwerking tussen de werkgever en werknemers.

## Buren

WAAK is gevestigd in een bedrijventerrein waar we omringd zijn door andere ondernemingen. We onderhouden een goede verstandhouding met onze buren en streven naar een respectvolle, constructieve samenwerking binnen de zone. Als organisatie die sterk verankerd is in de regio hebben we een grote impact op de lokale gemeenschap en vullen die zo positief en betrouwbaar mogelijk in.

## Natuur

De natuur vormt een ‘stille stakeholder’ en als duurzaam bedrijf moeten en willen we ook rekening houden met de noden van en de impact van onze activiteiten erop. Via ecosysteemdiensten staat de natuur de mens, en dus ook ons bedrijf, ten dienste. Door klimaatverandering, vervuiling en andere milieuproblemen kan de natuur echter ook een negatieve impact hebben op onze werking. We moeten hier dan ook heel bewust mee omgaan.

# 2.3. SDG's

De Sustainable Development Goals (SDG's) vormen een essentieel onderdeel van onze bedrijfsstrategie. Dit zijn 17 duurzaamheidsdoelstellingen opgesteld door de Verenigde Naties. Deze doelstellingen richten zich op mondiale uitdagingen zoals armoede, ongelijkheid en klimaatverandering, en hanteren als kernprincipe: 'leave no one behind'.

Vanuit onze duurzaamheidsvisie erkennen wij dat onze activiteiten impact hebben op mens, milieu en maatschappij. Daarom gebruiken wij de SDG's als richtinggevend kader om onze ambities concreet en meetbaar te maken.

De 17 SDG's zijn onderling sterk verbonden en functioneren als een geïntegreerd systeem. Daarom is het noodzakelijk om op alle SDG's in te zetten. We sluiten daarom geen enkele SDG uit bij het bepalen van onze acties. Onze activiteit in de sociale economie zorgt er wel voor dat we meer kunnen betekenen voor de volgende SDG's. Daar zetten we dan ook extra op in.

- SDG8 Waardig werk en economische groei
- SDG9 Industrie, innovatie en infrastructuur
- SDG4 Kwaliteitsonderwijs




Deze aanpak werd bekroond met de SDG Champion Award. Om bedrijven te stimuleren hun duurzaamheidsprestaties te versterken, reikt de Unitar jaarlijks de SDG Action Awards uit. Deze zijn opgebouwd uit drie niveaus: SDG Pioneer, SDG Champion en SDG Ambassador. WAAK werd in het verleden reeds meermaals erkend als SDG Pioneer en ontving in 2022 voor het eerst de titel van SDG Champion.

Deze drie jaar geldende titel werd in 2025 herbevestigd. SDG Champion is de vergrotende trap van 'SDG Pioneer'. Voorwaarde om deze prijs in de wacht te kunnen slepen, is dat je als bedrijf moet inzetten op de duurzaamheidsdoelstellingen of Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties. WAAK heeft daarbij in het bijzonder aangetoond zich sterk in te zetten voor de circulaire economie.

De nominatie van WAAK als SDG Champion kwam er na een doorlichting van werkgeversorganisatie Voka, die de inspanningen en resultaten van ons bedrijf uitgebreid beoordeelde.




WAAK
Works Great. Since 1985.

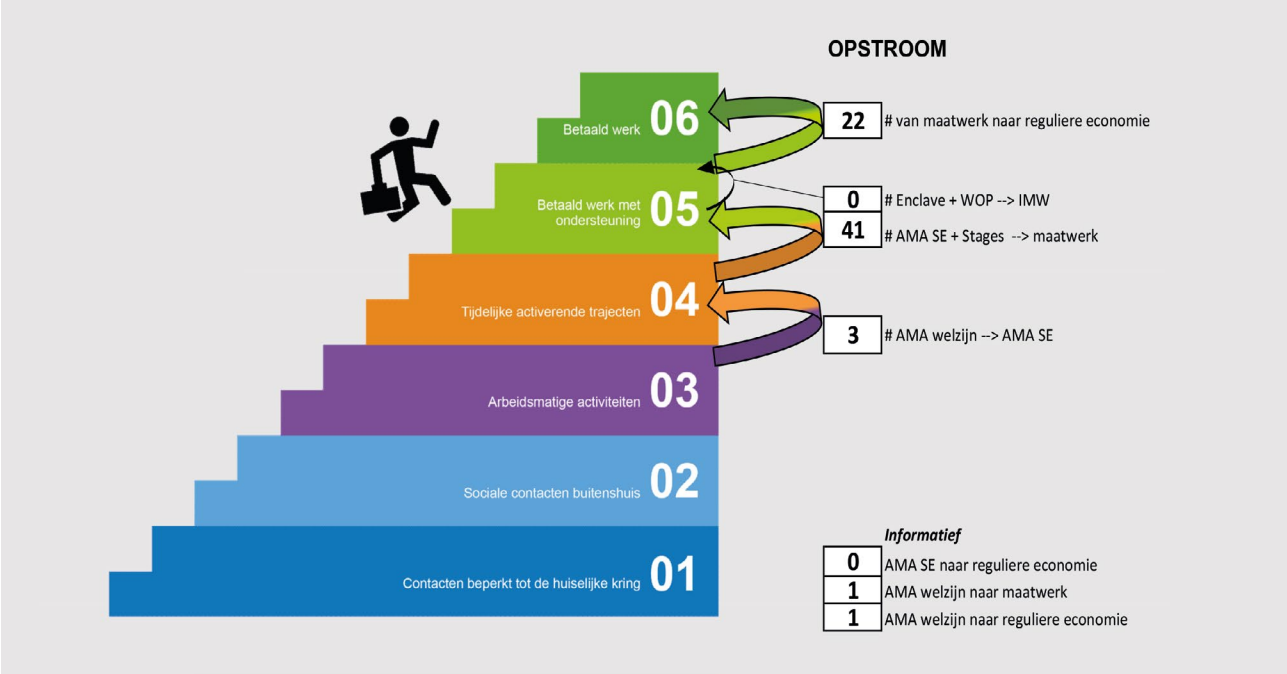



# 3

# MENS & MAATSCHAPPIJ

3.1. Duurzame tewerkstelling 28
3.2. Personeelscijfers 31
3.3. Diversiteit en gelijke kansen 32
3.4. Welzijn en veiligheid 34
3.5. Opleidingen en groeikansen 36
3.6. Maatschappelijke projecten 38

# 3.1. Duurzame tewerkstelling




## Maatwerk als duurzame tewerkstelling

Als maatwerkbedrijf biedt WAAK mensen met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt duurzame en aangepaste jobs. Concreet gaat het hierbij om mensen die het statuut van Collectief Maatwerk hebben verkregen.

De toekenning ervan gebeurt door VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) en de Vlaamse Overheid. De erkenning wordt om de vijf jaar herbekeken, waarbij telkens wordt nagegaan wat de afstand tot de arbeidsmarkt is voor die persoon. Op basis daarvan krijgt de werkgever die de maatwerker in dienst neemt een tweevoudige subsidie: een compensatie voor het rendementsverlies en een tegemoetkoming voor de begeleiding en ondersteuning op de werkvloer.

Naast het statuut Collectief Maatwerk bestonden er in het verleden ook nog een aantal andere arbeidsondersteuningsvormen (SINE, WOP, VOP…). Op 3 juli 2023 kwam hier verandering in: alle ondersteuningsvormen naast collectief maatwerk werden samengebracht onder één enkel statuut: Individueel Maatwerk. Iedereen met een afstand tot de arbeidsmarkt kan sindsdien met een subsidiepakket aankloppen bij een werkgever, zowel bij een maatwerkbedrijf zoals WAAK, als bij een regulier bedrijf.

Als maatwerkbedrijf moet WAAK erop toezien dat 55 % van de maatwerkerspopulatie het statuut Collectief Maatwerk heeft. Indien dit percentage niet gehaald wordt, heeft dit een rechtstreekse impact op ons contingent. Dit is het maximaal aantal voltijdse plaatsen (VTE) dat een maatwerkbedrijf krijgt om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt tewerk te stellen.

WAAK kiest er bewust voor om verder te gaan dan deze norm en heeft niet 55 %, maar mintens 75 % collectief maatwerkers in dienst. Zij hebben de grootste afstand tot de arbeidsmarkt en bijgevolg ook de grootste ondersteuningsnood.

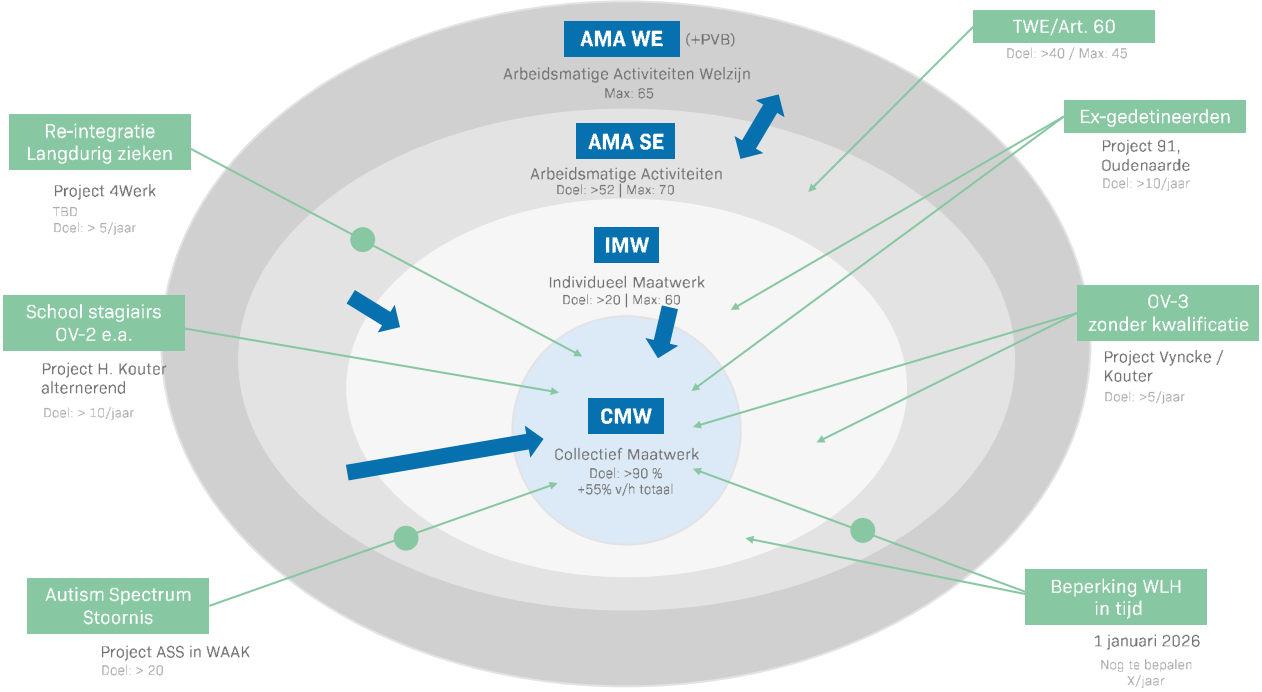
# Een brede visie op inclusieve werkgelegenheid

WAAK kijkt met een brede visie naar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en gaat daarbij verder dan enkel de doelgroep die binnen het Maatwerkdecreet trede 05 past. We laten ons niet inperken door het contingent of door economische activiteiten. Zolang er mensen zijn met mogelijkheden, maar met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt, blijven wij ons inzetten om voor hen duurzame tewerkstelling te creëren.




WAAK zet daarom ook in op de andere treden van de participatieladder, zoals arbeidsmatige activiteiten trede 03 en activerende arbeidszorg trede 04. Daarnaast ondersteunen we medewerkers ook actief in concrete doorstroomtrajecten naar reguliere tewerkstelling trede 06. WAAK kiest voor een brede en gediversifieerde instroom door in te zetten op de volgende doelgroepen:

- CMW : Collectief Maatwerk
- IMW : Individueel Maatwerk
- AMA SE (ZOWE) : Arbeidsmatige Activiteiten Sociale Economie
- AMA WE (ZOWE) : Arbeidsmatige activiteiten Welzijn






# Ontwikkeling, samenwerking en doorstroom

WAAK bouwt actief expertise uit m.b.t. een brede doelgroep van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hiervoor werken we proactief samen met toeleiders zoals VDAB, GTB, en Sociaal Huis, maar ook met BUSO-scholen. Dit gebeurt via structureel overleg, vernieuwende samenwerkingsvormingen en stages met perspectief op duurzame tewerkstelling. WAAK wil daarnaast ook bijdragen aan een beter geïnformeerd beleid door de meerwaarde van een progressieve re-integratie na ziekte of werkloosheid sterker onder de aandacht te brengen bij beleidsmakers.

Onze ervaring leert dat duurzame tewerkstelling in WAAK het meest succesvol is onder intensieve begeleiding. In WAAK neemt dit de vorm aan van een stage. Deze duurt gemiddeld een zestal weken. Tijdens de stage kunnen ze ontdekken welke activiteiten het meest aansluiten bij hun interesses en vaardigheden. Dankzij deze preliminaire opleidingsfase gaat maar liefst 94 % van de kandidaat-maatwerkers effectief in WAAK aan de slag.

Na deze opstartfase blijft de ontwikkeling van onze maatwerkers centraal staan binnen onze werking. Daarom blijven we investeren in opleiding, persoonlijke ontwikkeling en het versterken van competenties via persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP). Met duidelijke KPI's kunnen we onze doelstellingen meten, evalueren en indien nodig bijsturen. Een competente en resultaatgerichte omkadering vormt hierbij een belangrijke basis.

'Ontplooiing' is één van de belangrijkste kernbegrippen in de missie van WAAK. Daarom willen we blijvend uitdagende jobs creëren voor medewerkers zodat zij zich verder kunnen ontwikkelen. We geloven sterk in de kracht van intern doorgroeien, maar willen tegelijkertijd laagdrempelige jobs blijven aanbieden aan mensen die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

Wanneer een medewerker de intentie uitspreekt om door te stromen, neemt WAAK hierin actief zijn verantwoordelijkheid op. We engageren ons om, in samenwerking met bedrijven en VDAB, kansen te creëren die leiden tot duurzame tewerkstelling, met blijvende aandacht voor de juiste randvoorwaarden en een passende ondersteuning.

# 3.2. Personeelscijfers

## Aantal werknemers

| | 2025 | |
|---|---|---|
| | # PERSONEN | # VTE'S |
| Werknemers zonder arbeidsbeperking | 347 | 320,39 |
| PmAh (CMW) | 1.265 | 1.018,07 |
| PSP (CMW) | 274 | 221,19 |
| UKW (CMW) | 2 | 2 |
| IMW 5 jaar | 43 | 31,47 |
| IMW 2 jaar | 5 | 4,48 |
| Andere (*) | 102 | 79,88 |
| **TOTAAL** | **2.038** | **1.677,48** |
| Andere statuten, niet in loondienst | 128 | |

* Personen met een arbeidsbeperking maar zonder recht op IMW of CMW.

**Legende**

| | |
|---|---|
| CMW | Collectief Maatwerk |
| PmAh | Personen met een arbeidshandicap |
| PSP | Psychosociale problematiek |
| UKW | Uiterst kwetsbare werknemer |
| IMW | Individueel maatwerk |

## Type contract

| | 2025 |
|---|---|
| Tijdelijk contract | 0 |
| Permanent contract | 2.038 |

## In- en uitstroom

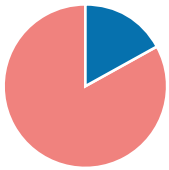
| | 2025 |
|---|---|
| Uitstroom | 173 |
| Uittstroom percentage | 8,5 % |

## Zelfstandigen en uitzendkrachten

| | 2025 |
|---|---|
| Zelfstandigen die exclusief voor WAAK werken | 0 |
| Uitzendkrachten die voor WAAK werken | 0 |

## Arbeidsbeperking

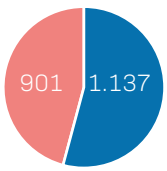
2025



- 17 % Werknemers zonder arbeidsbeperking
- 83 % Werknemers met arbeidsbeperking

## Man/vrouw

2025




- 55,8 % mannen
- 44,2 % vrouwen

# 3.3. Diversiteit en gelijke kansen



























## Diversiteit als kracht

Diversiteit en gelijke kansen maken integraal deel uit van het DNA van WAAK. Door bewust in te zetten op inclusie creëren we een werkomgeving waarin mensen met verschillende achtergronden, talenten en mogelijkheden zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Medewerkers krijgen de kans om zich op hun eigen tempo te ontwikkelen, met aandacht voor hun individuele noden en sterktes. Dit bevordert niet alleen hun persoonlijke groei, maar versterkt ook de samenwerking en het wederzijds begrip binnen de organisatie.

## Kansen voor groei en ontwikkeling

Daarnaast draagt onze inclusieve aanpak ook bij aan duurzame tewerkstelling en biedt het maatschappelijke meerwaarde. Door de drempels tot de arbeidsmarkt weg te nemen en gelijke kansen te garanderen, biedt WAAK perspectief aan mensen die op de arbeidsmarkt minder of zelfs geen kansen krijgen. Dit resulteert in een diverse en betrokken workforce die bijdraagt aan innovatie, kwaliteit en sociale cohesie. Op deze manier vormt diversiteit voor WAAK geen uitdaging, maar een kracht die de basis legt voor een toekomstgerichte en verantwoorde bedrijfsvoering.

## Een diverse werkvloer in de praktijk

WAAK beschikt over een zeer divers personeelsbestand. Naast medewerkers met een fysieke beperking of personen die vanuit het buitengewoon onderwijs instromen, biedt WAAK ook arbeidskansen aan personen met psychische kwetsbaarheden zoals depressie of burn-out, mensen met ASS, ex-gedetineerden, langdurige werkzoekenden en langdurige zieken. Daarnaast zijn de medewerkers van WAAK afkomstig uit 54 verschillende landen, wat de rijkdom aan perspectieven en ervaringen aanzienlijk versterkt.

# 3.4. Welzijn en veiligheid

In WAAK streven we naar een actief welzijns- en veiligheidsbeleid dat voldoet aan alle wettelijke bepalingen, maar verder gaat dan de minimale vereisten. We willen hierbij het welzijn van onze werknemers bevorderen en persoonlijke letsels en materiële schade voorkomen. Onze medewerkers vragen om een unieke aanpak, maar zorgen er ook voor dat we net die extra stappen zetten.

## Veiligheid en gezondheid

WAAK neemt de nodige maatregelen om een veilige werking te waarborgen. In dat kader worden op regelmatige basis risicoanalyses uitgevoerd in alle vestigingen, evenals bij klanten waar onze medewerkers in-houseactiviteiten uitvoeren. Daarbij worden de risico's op het vlak van veiligheid en gezondheid onderzocht.

Dit gebeurt op systematische wijze waarbij de gevaren in kaart worden gebracht, de risico's beoordeeld en passende preventiemaatregelen bepaald en gemonitord. Maandelijks komt het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) samen en worden aandachtspunten besproken.

Met betrekking tot de mentale en fysieke gezondheid van onze medewerkers gaat bijzondere aandacht uit naar de specifieke behoeften van onze doelgroep. Naast alle werk-gerelateerde maatregelen zet WAAK ook bijkomende initiatieven op die de algemene gezondheid en het welzijn van de medewerkers ten goede komen:

- WAAK voorziet voor iedere werknemer een hospitalisatieplan. Deze verzekering biedt dekking bij ziekenhuisopname als gevolg van ziekte, een ongeval of een bevalling. Elke medewerker wordt automatisch aangesloten voor het basisplan vanaf de 1ste werkdag. Deze is gratis en er is geen wachttijd. Ook gezinsleden kunnen mits een maandelijkse bijdrage aangesloten worden.
- Jaarlijks kunnen ook alle medewerkers intekenen voor het griepvaccin. Medewerkers ontvangen deze kosteloos en moeten zich hiervoor niet extern verplaatsen.
- Andere acties zijn: het bieden van gratis fruit op het werk en het organiseren van rookstopsessies en verschillende sportieve activiteiten (loop-, fiets- en wandelclub).

### Arbeidsongevallen

| | 2025 |
|---|---|
| Aantal arbeidsongevallen | 60 |
| Frequentiegraad | 20,89 |
| Ernstgraad | 0,23 |
| Incidenten of bijna ongevallen | 74 |
| Aantal sterfgevallen<br>als gevolg van een arbeidsongeval of werk gerelateerd gezondheidsprobleem | 0 |
| Aantal verloren dagen door arbeidsongevallen | 358 |

## Ergonomie

Bij ergonomie worden de werkomgeving, werkmiddelen en taken afgestemd op de mogelijkheden en beperkingen van de mens.

Bij WAAK vormt dat, gezien onze diverse doelgroep, een extra uitdaging. Daarom hebben we een gekwalificeerde preventieadviseur ergonomie in dienst die zich hier volledig op toelegt. Ergonomie verhoogt het welzijn, vermindert uitval en draagt bij aan een hogere productiviteit. Vanuit dit perspectief passen we de werkposten van onze maatwerkers als volgt aan:

- Instructies vereenvoudigen en waar mogelijk extra ondersteuning bieden d.m.v. technologie
- Het werkproces zo inrichten dat het niet langer mogelijk is om fouten te maken
- Aandacht voor ergonomie: fysieke belasting beperken, werkposten optimaliseren en opleidingen voorzien.



WAAK heeft een eigen risicoanalysetool (WRA - WAAK Risico Analyse-tool) rond ergonomie ontwikkeld. Zo kunnen verantwoordelijken in productie zelfstandig een snelle en eenvoudige verkennende risicoanalyse op de werkposten uitvoeren. Hiermee zijn we in staat om alle werkposten te analyseren en gerichte acties te ondernemen.

## Welbevinden

Naast maatregelen die de veiligheid van de medewerkers vergroten en hun gezondheid verbeteren, zet WAAK ook in op het welbevinden van de werknemers. Zo organiseren we op regelmatige basis een tevredenheidsenquête bij onze medewerkers. Dit houdt de vinger aan de pols.

Bij de tevredenheidsenquête in 2024 nam 63 % van de medewerkers deel. De deelname was volledig anoniem en digitaal. De resultaten laten zien dat WAAK als werkgever hoog gewaardeerd wordt: 93 % van de medewerkers vindt WAAK een goede werkgever, terwijl 89,6 % aangeeft tevreden te zijn over hun werk bij WAAK.

Zelfs met dit goede resultaat wil WAAK het welbevinden continu verbeteren. Op collectief niveau is er per business unit een werkgroep opgericht om de vinger aan de pols te houden. Deze werkgroepen screenen de werkomgevingen op regelmatige basis en definiëren en implementeren verbeteracties.




Voor problemen op individueel niveau kunnen onze maatwerkers terecht bij hun leidinggevende of talentcoach. Deze laatsten begeleiden de maatwerkers niet alleen op professioneel vlak, ze treden ook op als er zich in de privésfeer problemen voordoen. Deze kunnen relatief eenvoudig zijn, maar ook heel complex. In eerste instantie proberen de talentcoaches probleemsituaties te detecteren, waarna ze in het geval van complexe zaken onze maatwerkers in contact brengen met gespecialiseerde diensten zoals OCMW, CAW, Kompas… die dan op zoek gaan naar een gepaste oplossing.

Andere acties die inzetten op het welbevinden van onze medewerkers: jaarlijks personeelsfeest, teambuildings voor het omkaderend personeel, huldiging van medewerkers met een lange staat van dienst, week van de gezondheid met een gezamenlijk ontbijt en een muziek top 100.



# 3.5. Opleidingen en groeikansen

Bij WAAK geloven we in gelijke kansen voor iedereen. Ongeacht de positie of achtergrond, moedigen we elke medewerker aan om deel te nemen aan onze opleidingsprogramma's zodat iedereen zijn recht op 5 opleidingsdagen per jaar kan benutten. Dit kan variëren van on-the-job training tot formele cursussen en certificeringen.

We willen dat onze medewerkers zich ondersteund voelen om hun vaardigheden en kennis te vergroten. We stimuleren ook een cultuur van kennisdeling, waarbij ervaren collega's hun expertise met anderen delen. Iedereen is verantwoordelijk voor zijn eigen persoonlijke ontwikkeling en als organisatie zijn wij bereid alle mogelijke leerinitiatieven te ondersteunen en faciliteren

Uit onderzoek blijkt dat bepaalde groepen minder deelnemen aan opleiding. Zo schrijven anderstaligen, personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid en oudere medewerkers zich minder vaak in voor opleidingen. In WAAK zijn we ons hiervan bewust en stimuleren we leidinggevenden om medewerkers uit deze doelgroepen warm te maken voor opleidingen.

Soms hebben deze medewerkers een duwtje in de rug nodig en worden ze voor opleidingen ingeschreven zodat ze zelf kunnen ervaren dat een opleiding volgen leuk kan zijn. We leren hen dat een leerproces een proces is van vallen en opstaan en dat ze geen schrik moeten hebben om ervoor afgestraft te worden. In WAAK bieden we een veilige leercontext waarbij de waarde 'vertrouwen' essentieel is. We hebben vertrouwen in mensen en fouten maken mag.

Om alles in goede banen te leiden hebben we in WAAK twee afdelingen die zich hier volledig op focussen. De afdeling VTO (Vorming, Training en Opleiding) werkt daarbij nauw samen met het OC (opleidingscentrum) van WAAK. Deze laatste faciliteert opleidingen voor onze maatwerkers en is voorzien van alle benodigdheden hiervoor.



## Gemiddeld aantal opleidingsuren

**2025**




## Opleidingsuren

**2025**




Totaal: 98.244 u.

formele opleidingsuren
informele opleidingsuren

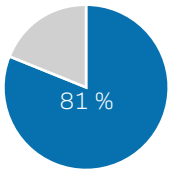


Naast praktijkgerichte, werkplekgeoriënteerde lessen (kwaliteit, werkbaar werk, ergonomie, werkplekleren, veilig werken…) worden er ook lessen georganiseerd die gericht zijn op de soft skills van de maatwerkers. In deze cursussen worden ze gestimuleerd om na te denken over hun persoonlijke ontwikkeling en doelen, welke richting ze uitwillen qua loopbaan, hun groeipotentieel, karakter… Deze skills staan los van hun professionele carrière, maar zorgen ervoor dat ze als mens sterker in hun schoenen staan.

**Functionerings- en POP gesprekken:** WAAK organiseert jaarlijks functioneringsgesprekken tussen medewerkers en leidinggevenden. Deze gesprekken bieden ruimte om het wederzijds functioneren en de samenwerking te bespreken, met als doel de werkrelatie verder te versterken. Daarnaast wordt aandacht besteed aan individuele groeikansen en ontwikkelingsnoden. Deze worden vertaald naar een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP), waarmee medewerkers verder ondersteund worden in het versterken van hun competenties en talenten.

## Competentieversterkend opleiding

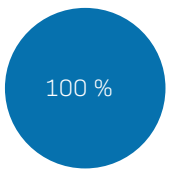
**2025**




81 % - werknemers die een 'competentieversterkende' opleiding hebben gevolgd

## Functionerings- & POP gesprekken

**2025**




100 % - medewerkers die in 2025 een functionerings/ POP gesprek hebben gehad

# 3.6. Maatschappelijke projecten

WAAK doet meer dan het creëren van duurzame tewerkstellingskansen. Als maatschappelijk betrokken onderneming willen we actief bijdragen aan de gemeenschap waarvan we deel uitmaken. We streven naar een positieve maatschappelijke impact die verder reikt dan onze dagelijkse werking en formele verplichtingen. Daarom ondersteunt WAAK via diverse sociale projecten lokale verenigingen, scholen en andere organisaties en instellingen.

## Project: ‘Sterker Werken’ - ‘Werk jezelf buiten’

Begin 2024 startte WAAK in samenwerking met VDAB en het Agentschap Justitie en Handhaving een maatwerkatelier op binnen de gevangenis van Oudenaarde. Dit initiatief, ‘Sterker Werken’, was een tijdelijk proefproject, gefinancierd met middelen uit het Europees Sociaal Fonds (ESF). Omwille van de succesvolle resultaten kreeg het project in 2025 een vervolg onder de naam ‘Werk jezelf buiten’.

Waar de nadruk voorheen vooral lag op competentieversterkend werken als opstap naar werk, ligt de focus nu meer op het aspect re-integratie. Daarbij krijgen gedetineerden niet alleen werk-gerelateerde vaardigheden aangereikt, maar is er ook aandacht voor hun welzijn. Een talentcoach van WAAK stimuleert hen om na te denken over en stappen te nemen met oog op hun leven in vrijheid.

## Project: ‘Poetskarren Hoge Kouter’

BuSO De Hoge Kouter is de grootste school van Vlaanderen voor buitengewoon onderwijs en is een belangrijke partner voor wat betreft de instroom van stagiairs bij WAAK. Een aanzienlijk aantal leerlingen stroomt na hun stage door naar een vaste tewerkstelling binnen WAAK. In De Hoge Kouter worden de leerlingen klaargestoomd voor het bedrijfsleven (OV2 en OV3). Dit is dan ook de reden waarom de school zo dicht mogelijk bij de arbeidsmarkt wil staan en ervoor zogt dat de lessen zo dicht mogelijk bij de realiteit aanleunen. WAAK ondersteunt deze ambitie door de school te voorzien van nieuwe poetskarren. Deze schenking draagt bij aan een meer praktijkgerichte leeromgeving en ondersteunt de opleiding van toekomstige medewerkers in de schoonmaaksector.








## Project:
## ‘ASS’ - jobcarving

Het aantal mensen met de diagnose autismespectrumstoornis (ASS) blijft toenemen. Dat komt omdat er vaker getest wordt en er meer en intensiever onderzoek naar gebeurt. Op maatschappelijk vlak krijgt autisme ook meer aandacht.

Ook in WAAK is deze evolutie zichtbaar. Zo blijkt uit onderzoek dat 1 op 7 maatwerkers in WAAK autisme of kenmerken ervan heeft. Om hun tewerkstellingsmogelijkheden te vergroten en verbeteren, hebben we dit jaar een ASS-werkgroep opgezet. De werkgroep werkt daarbij samen met vzw Victor Pro (is gespecialiseerd in het bieden van ondersteuning aan personen met autisme).

De ASS-werkgroep ontwikkelde een draaiboek om de instroom en het onthaal van mensen met ASS te verbeteren en nam hun opleidings- en begeidingsnoden onder de loep. Er werd nagegaan hoe er beter kan gecommuniceerd worden met deze doelgroep, hun persoonlijke ontwikkelingsgesprekken (POP) geoptimaliseerd kunnen worden en de algemene kennis over ASS in WAAK kan verbeterd worden.

Tot slot deed de ASS-werkgroep ook onderzoek naar de mogelijkheden van ‘jobcarving’. Daarbij werd onderzocht welke bepaalde kwaliteitsfuncties en administratieve jobs door mensen met ASS kunnen uitgevoerd worden. Zo wil de werkgroep mensen met autisme niet alleen werk bieden dat beter afgestemd is op hun noden, het zorgt er ook voor dat ze als mensen sterker kunnen groeien binnen WAAK.



## Project:
## Arbeidsmatige activiteiten in de sociale economie (AMA SE)

Arbeidsmatige activiteiten in de sociale economie (AMA SE) en initiatieven zoals ZOWE (ZOrgzaam WErk, een samenwerking tussen WAAK en zusterorganisatie 'de branding' die gericht is op arbeidszorg, activering en doorstroom) vormen een waardevolle opstap voor mensen die vandaag nog niet klaar zijn voor betaald werk.

Sommige mensen hebben nog een te grote afstand tot de arbeidsmarkt om in een maatwerkbedrijf aan de slag te kunnen. Tegelijk hebben ze voldoende capaciteiten waardoor ze ook niet helemaal aansluiten bij het zorgcircuit. Om ervoor te zorgen dat deze mensen niet tussen wal en schip vallen, heeft de Vlaamse Overheid AMA SE ('ArbeidsMatige Activiteiten in de Sociale Economie') in het leven geroepen. 1.860 mensen krijgen zo de kans om arbeidsmatige activiteiten uit te voeren. Dit zijn vrijwillige, onbetaalde activiteiten op maat. Concreet gaat het om zinvol werk, maar aangepast aan hun noden en met de nodige begeleiding en zorg.

Het doelpubliek van AMA SE is divers. Enerzijds gaat het om mensen die te maken kregen met gezondheidsproblemen en daardoor langdurig niet actief waren op de arbeidsmarkt. Zij zijn vaak in een sociaal isolement terechtgekomen en hebben nood aan connectie met anderen en de maatschappij. Anderzijds gaat het ook om langdurig werklozen die geconfronteerd werden met de recente veranderingen in de werkloosheidsregelgeving, waardoor ze sneller zonder vangnet dreigen te vallen. Deze groep heeft vaak al geruime tijd niet meer gewerkt, wat zich vertaalt in hun werkritme en arbeidshouding.

Binnen AMA SE krijgen deze mensen de kans om via arbeidszorg opnieuw werkervaring op te doen in een veilige en ondersteunende omgeving. Via de ZOWE-werkvloeren binnen WAAK kunnen zij stap voor stap hun werkritme herstellen, sociale contacten opnieuw opbouwen en hun werk-gerelateerde competenties versterken. Zo ontstaat er opnieuw perspectief op doorstroom naar werk, hetzij in een maatwerkbedrijf, hetzij in het reguliere arbeidscircuit.

## Project:
## ‘Gezonde brooddozen’

Door de stijgende levenskosten is het aantal kinderen dat met een lege brooddoos naar school gestuurd wordt zorgwekkend toegenomen. Als maatwerkbedrijf zijn we vertrouwd met de problematiek van armoede (en de gevolgen ervan).

Samen met onze partners Foodact13, dit is het voedselverdeelplatform van welzijnsvereniging Welzijn13 (W13), en Rotary Kortrijk Groeninghe, besloten we in het begin van 2023 om het probleem aan te pakken en startten we het project ‘Gezonde brooddozen’ op. Dit was een proefproject dat in een aantal lagere scholen van Kortrijk liep. Dagelijks ontvingen zij 40 gevulde brooddozen en verdeelden die gratis onder kwetsbare kinderen. Foodact 13 stond in voor de aanlevering van de grondstoffen zoals brood en beleg. Rotary en WAAK financierden het project. De medewerkers van ZOWE (ZOrgzaam WErk) zorgden voor het vullen van de brooddozen, de afwas en het transport. Het project liep van januari tot de zomer van 2023 waarna een grondige evaluatie volgde.

De scholen en alle andere betrokken partijen waren unaniem positief over het verloop en eindresultaat. Daarom werd het jaar erna besloten om het project verder te zetten en nog uit te breiden. In samenwerking met organisaties Foodact13, vzw Enchanté, Stad Kortrijk en verschillende andere lokale serviceclubs ondersteunen we nu 11 Kortrijkse lagere scholen door hen dagelijks klaargemaakte boterhammen en soep te bieden. De medewerkers van ZOWE verdelen zo wekelijks 100 liter soep en 2.400 boterhammen.




WAAK
Wir's Great. Since 1965.



# 4

# GOVERNANCE & COMPLIANCE


4.1. Certificering en audits 44

4.2. Integriteitsbeleid 45

4.3. Risicomanagement 49

# 4.1. Certificering en audits

## Certificaten

| | 2025 |
|---|---|
| WSE-standaard | ✓ |
| ISO 9001 | ✓ |
| ACS | ✓ |
| Ecovadis | 48/100 |
| VCDO<br>Voka Charter duurzaam ondernemen | ✓ |
| SDG Champion Unitar | ✓ |
| IFS | ✓ |
| HACCP | ✓ |
| MPS | ✓ |
| ISPM-15 | ✓ |



# 4.2. Integriteitsbeleid

## Code of conduct

WAAK hanteert voor al zijn medewerkers een code of conduct. Dit is een document waarin gedragsregels voor de medewerkers zijn opgesteld. Deze regels vormen richtlijnen voor gedrag op de werkplek of het kantoor, maar ook voor daarbuiten. De code of conduct definieert heldere regels met betrekking tot wat acceptabel en niet-acceptabel is, voorkomt misverstanden en biedt een leidraad voor integriteit en omgangsvormen op het werk.

In de code of conduct worden richtlijnen beschreven m.b.t.:

- Naleving van de wetgeving
- Eerlijke concurrentie
- Actieve en passieve corruptie en het aanvaarden van geschenken
- Witwassen van geld
- Respect en integriteit
- Belangenvemenging
- Omgang met bedrijfsinformatie en geheimhoudingsplicht
- Bedrijfscommunicatie
- Internet, social media- en computergebruik
- Wangedrag en hoe dit gemeld kan worden

WAAK is niet uitgesloten van de EU- referentie benchmarks die in lijn liggen met de Overeenkomst van Parijs.

### Incidenten bij eigen werknemers

| | 2025 |
|---|---|
| Kinderarbeid, gedwongen arbeid en mensenhandel | 0 |
| Discriminatie | 0 |

### Corruptie en omkoping

| | 2025 |
|---|---|
| Aantal veroordelingen | 0 |
| Aantal boetes | 0 |

### Omzet uit volgende sectoren

| | 2025 |
|---|---|
| Controversiële wapens | € 0 |
| Teelt en productie van tabak | € 0 |
| Sector van de fossiele brandstof | € 0 |
| Chemische producten | € 0 |

## Deontologische code

Waarden en normen vormen een belangrijke basis binnen WAAK. Onze werking steunt op vier kernwaarden: verantwoordelijkheid, integriteit, eerlijkheid en respect. Deze waarden geven richting aan de manier waarop medewerkers met elkaar omgaan en bepalen hoe samenwerking binnen de organisatie vorm krijgt.

Om deze waarden concreet te vertalen naar de dagelijkse praktijk, heeft WAAK een deontologische code uitgewerkt. Deze biedt medewerkers een duidelijk kader voor handelen en besluitvorming. De richtlijnen en gedragsregels verduidelijken onze minimale verwachtingen en maken ook duidelijk welk gedrag niet aanvaardbaar is binnen onze organisatie.

## Klokkenluider

WAAK beschikt, in overeenstemming met de wettelijke vereisten, over een meldpunt waar vermoedens van wantoestanden of fraude binnen de organisatie kunnen worden gemeld. Dit meldpunt staat open voor medewerkers, klanten, leveranciers, partners en andere stakeholders.

Meldingen kunnen anoniem worden ingediend en worden met de grootste vertrouwelijkheid behandeld. Tijdens het volledige proces wordt de identiteit van de melder beschermd en worden er geen nadelige gevolgen verbonden aan het indienen van een melding.

### Meldingen

| | 2025 |
|---|---|
| Aantal meldingen klokkenluidersprocedure | 0 |

## Vertrouwenspersoon

Naast de klokkenluidersprocedure biedt WAAK ook psychosociale ondersteuning aan medewerkers. Wanneer een medewerker niet terechtkan bij zijn leidinggevende of talentcoach, kan deze zich wenden tot de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor, geeft advies en kan bemiddelen bij ongewenste situaties op de werkvloer.

Dit kan onder meer gaan over:

- Stress- en burn-outklachten
- Ongewenst gedrag zoals pesterijen, geweld, agressie en ongewenst seksueel gedrag
- Moeilijkheden in de samenwerking of conflicten met collega's of leidinggevenden
- Discriminatie
- Bezorgdheden m.b.t. de organisatie van het werk

De vertrouwenspersoon handelt op een neutrale en discrete manier en is gebonden aan het beroepsgeheim. Acties worden enkel ondernomen met de toestemming van de medewerker.





## Verloning en tijdsregistratie

Elke medewerker wordt op een transparante manier geïnformeerd over zijn of haar verloningspakket. Naast het basisloon zijn er bijkomende voordelen die afhangen van het werkregime en de anciënniteit binnen de organisatie. De registratie van werktijden gebeurt via het systeem Protime. Met deze software zorgen we ervoor dat werktijden, overuren, rust- en vakantiedagen nauwkeurig opgevolgd worden.

### Verloning

| | 2025 |
|---|---|
| Percentage werknemers<br>die een loon ontvangen dat gelijk is aan of hoger is dan het wettelijk minimumloon in België of via CAO vastgelegd | 100 % |
| Gemiddeld uurloon mannen | € 15,22 |
| Gemiddeld uurloon vrouwen | € 15,26 |
| Percentage loonkloof<br>tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers | 0,23 % |

## Sociaal dialoog

Binnen WAAK is er een nauwe samenwerking en regelmatig overleg tussen de directie en de werknemersvertegenwoordiging. Dit gebeurt via een maandelijkse ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW). De werknemers worden hierin vertegenwoordigd door vakbondsafgevaardigden. Binnen WAAK zijn dit vertegenwoordigers van ABVV, ABVV Jongeren, ACV Puls en ACVBIE.

### Werknemersvertegenwoordiging

| | 2025 |
|---|---|
| Percentage werknemers<br>die vallen onder een formeel gekozen werknemersvertegenwoordiging | 100 % |
| Percentage medewerkers<br>die vallen onder de collectieve arbeidsovereenkomsten | 100 % |

## Beleidscharter duurzaam aankopen

Door haar brede diversiteit aan activiteiten en klanten werkt WAAK samen met een uiteenlopend netwerk aan leveranciers en partners. Om de aankoopprocessen structureel te verduurzamen, werd een beleidscharter rond duurzaam aankopen uitgewerkt. De focus hierbij ligt hoofdzakelijk op milieuverantwoordelijkheid, sociale verantwoordelijkheid en economische en innovatieve duurzaamheid.

Een deel van onze klanten levert zijn grondstoffen rechtstreeks bij WAAK aan. In deze gevallen hebben wij geen invloed op de herkomst of productieomstandigheden van de materialen. Hoewel wij onze klanten vaak duurzame alternatieven voorstellen, ligt de finale beslissing uiteindelijk volledig bij de klant.

Daarnaast kopen wij voor een aantal klanten zelf grondstoffen aan bij door de klant geselecteerde leveranciers. Daar hebben wij enige impact, maar deze is ook beperkt. Tot slot gaan we voor een beperkt deel van onze aankopen actief op zoek naar eigen leveranciers. Op deze keuze hebben we wel invloed.

Voor deze twee laatste opties werd een Supplier CSR Charter ontwikkeld. Strategisch belangrijke leveranciers (A-leveranciers) worden bevraagd over de duurzaamheid van hun activiteiten en producten en gevraagd om deze gedragscode te ondertekenen.

Op die manier wil WAAK haar leveranciers bewust maken van het belang van het verduurzamen van hun supply chain en hen aanmoedigen om hier actief en structureel op in te zetten.

### Leveranciers

| | 2025 |
|---|---|
| Aantal A-leveranciers | 44 |
| Aantal ondertekende “Supplier CSR Charters” | 30 |
| Aantal gekende incidenten<br>bij werknemers in de waardeketen, getroffen gemeenschappen, consumenten en eindgebruikers | 0 |



# 4.3. Risicomanagement

Om de twee jaar voert WAAK een interne risicoaudit uit over alle bedrijfsdomeinen heen. Daarbij wordt onderzocht in welke mate alle risico's gekend zijn en wordt nagegaan of deze moeten worden voorkomen en/of beperkt. Het volledig uitsluiten van risico's is daarbij geen doelstelling: risico's maken immers inherent deel uit van ondernemerschap. Ook in het kader van de dubbele materialiteitsanalyse worden risico's geïdentificeerd en geëvalueerd.

Recent werd een riskcomité opgericht dat binnen het bestuursorgaan van WAAK opereert. Dit comité volgt de belangrijkste bedrijfsrisico's (strategische, operationele, financiële, IT-/cyber-, compliance-, veiligheids- en continuïteitsrisico's) op een systematische manier op en adviseert het directiecomité en de raad van bestuur m.b.t. risicoappetijt, beheersmaatregelen, risicobereidheid en rapportering.



## Cybersecurity en informatiebescherming

Cybersecurity en de bescherming van persoonsgegevens en vertrouwelijke informatie vormen vandaag een belangrijk aandachtspunt voor elke organisatie. Dat is voor WAAK niet anders. Om cybersecurityrisico's optimaal te kunnen beheersen, treft WAAK de nodige maatregelen:

In het kader van de NIS2-richtlijn is WAAK geregistreerd bij het Centre for Cybersecurity Belgium (CCB) als een "Important Entity" op basis van de volgende criteria:

**1. Grote onderneming**

- >250 VTE
- 10 tot 50 miljoen euro omzet
- 10 tot 43 miljoen euro jaarlijks balanstotaal

**2. Sector**

Voeding en producent van elektronische apparatuur

Na een NIS2-gap-analyse, uitgevoerd in samenwerking met het bedrijf Savaco, werd vastgesteld dat WAAK al beschikt over een solide basis op het vlak van cybersecurity. Verschillende essentiële maatregelen werden reeds geïmplementeerd of bevinden zich in uitvoeringsfase. Op basis hiervan wordt de bestaande cybersecurityroadmap verder uitgerold in functie van NIS2-controles, met aandacht voor:

- Beleid: policies, incident response planning en SOC-organisatie
- Procedures: monitoring, evaluaties en periodieke reviews
- Tools: Microsoft Defender, SIEM, PIM, Scappman, Keeper en Lansweeper
- Documentatie

WAAK richt zich prioritair op de implementatie van de basiscontroles en de belangrijkste maatregelen binnen de categorie "Important Controls". Vervolgens wordt er verder gebouwd op deze fundamenten om de volledige set van vereiste controles te realiseren. Hierbij wordt de organisatie ondersteund door haar cybersecurity-infrastructuur en gespecialiseerde partners.

Daarnaast laat WAAK jaarlijks een Vulnerability Assessment uitvoeren door een onafhankelijke, externe partij. In 2025 werd deze opdracht uitgevoerd door SPOTIT. Dit assessment bestond uit twee onderdelen: een IT-pentest en een OT-assessment. Op basis van de resultaten werd een concreet actieplan opgesteld.

In 2026 wordt in samenwerking met SPOTIT een Security Operations Center (SOC)-dienst opgestart. Via deze dienstverlening zullen de endpoint- en identity-securityomgevingen van WAAK 24 uur per dag en 7 dagen per week worden gemonitord.

Daarnaast wordt ook een Computer Security Incident Response Team (CSIRT) ingericht dat WAAK zal ondersteunen bij de incidentrespons in het geval van ernstige cyberincidenten. Voor de herstelactiviteiten werkt WAAK samen met Savaco.

Tot slot wordt ook een Cybersecurity Incident Response Plan uitgewerkt in samenwerking met SPOTIT en Savaco. Via een risicoanalyse worden de kritieke bedrijfsprocessen geïdentificeerd, wordt een crisisteam samengesteld en worden de communicatiestromen vastgelegd. Aan de hand van een uitgewerkt back-up- en continuïteitsplan wordt ernaar gestreefd de impact van incidenten op de bedrijfsvoering maximaal te beperken en de continuïteit van de dienstverlening zoveel mogelijk te waarborgen.

### Incidenten

| | 2025 |
|---|---|
| Aantal bevestigde gegevensincidenten | 0 |

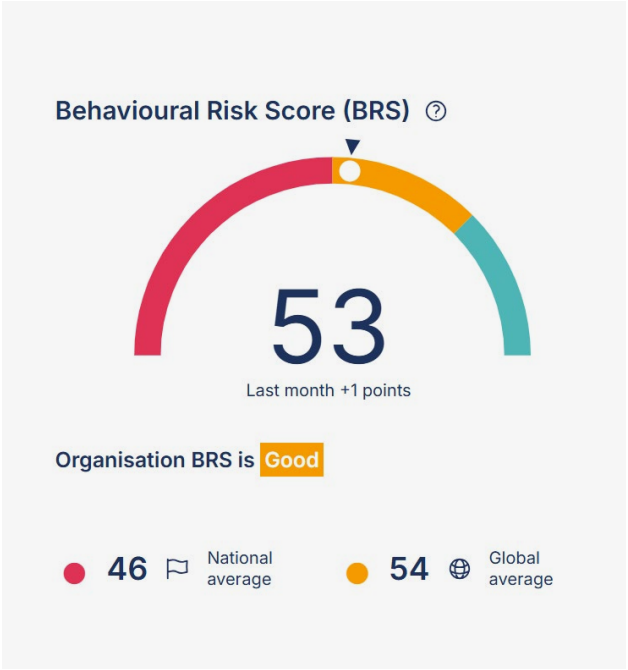
## Cybersecuritytraining en sensibiliseringscampagnes

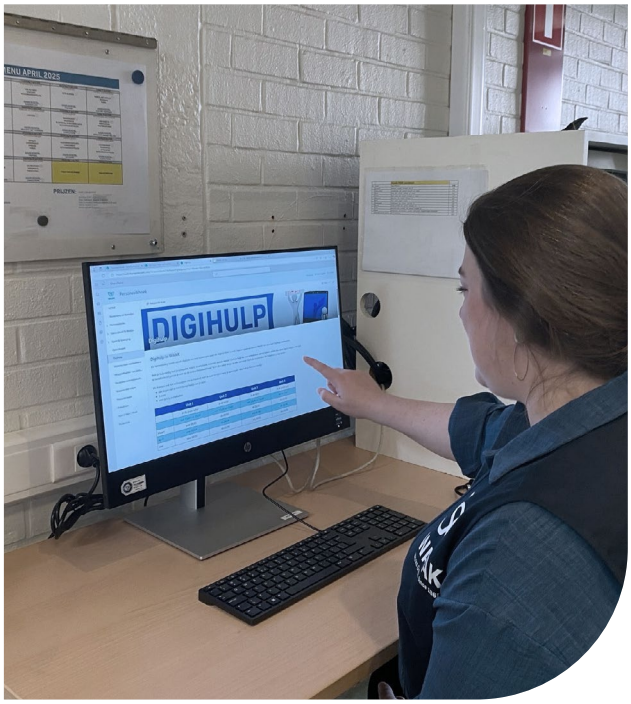
Met het opleidingsprogramma Phished investeert WAAK in het vergroten van de bewustwording rond gegevensbeveiliging, zowel op de werkvloer als in de thuisomgeving. Het programma leert medewerkers risico's te herkennen en veilig met digitale toepassingen om te gaan.

De kennis wordt via drie verschillende kanalen versterkt:

- Training : korte, interactieve en verplichte opleidingen worden stapsgewijs aangeboden om de bewustwording rond cybersecurity te vergroten.
- My Apps & Devices : biedt informatie en begeleiding rond mogelijke risico's van apps en technologieën die dagelijks worden gebruikt.
- Threats : voorziet regelmatige updates over de nieuwste cyberdreigingen en geeft gebruikers praktische tips over hoe ze zich hiertegen kunnen beschermen.

Op regelmatige basis wordt de kennis van medewerkers getest, geëvalueerd en indien nodig verder aangescherpt.




## Digihulp

Naast de focus op databeveiliging wil WAAK haar medewerkers ondersteunen en hen op weg helpen in onze steeds digitalere samenleving. Daarom organiseert WAAK maandelijks Digihulp-momenten. Onze medewerkers kunnen er terecht met al hun vragen over computers, tablets, smartphones, internet en sociale media. We helpen bij allerlei digitale toepassingen, zoals het aanmaken van een e-mailadres, online aanvragen van attesten, installeren van apps of verkrijgen van toegang tot de online personeelsomgeving van WAAK.


Green Deal
016. Natuurinclusieve parkeerterreinen
Natuurbuur
natuurpro
asster
AYA
BB
eyrde
FEBE
gent
HO CENT
leuven
MECHELEN
POMKO
QUARES
WAAK




# 5

# MILIEU & CIRCULARITEIT

5.1. Energieverbruik 54
5.2. Waterverbruik 55
5.3. Lucht-, water- en bodemvervuiling 56
5.4. Biodiversiteit en landgebruik 56
5.5. Mobiliteitsvloot 57
5.6. Afvalreductie en recyclage 58
5.7. Circulariteit 59
5.8. CO2-voetafdruk 61

# 5.1. Energieverbruik

WAAK is een productiebedrijf en verbruikt heel wat energie om haar producten tot stand te laten komen. We zijn ons daarvan bewust en houden nauwgezet bij hoeveel energie we verbruiken. Deze cijfers worden op regelmatige basis geëvalueerd. Ons energieverbruik verduurzamen gebeurt op basis van de volgende drie stappen:

1. Verminder energieverbruik door: verspilling maximaal tegen te gaan, isoleren, duurzaam bouwen
2. Maak gebruik van duurzame energiebronnen waar mogelijk: schakel om naar energiebronnen zoals water-, zonne- en windenergie
3. Ga efficiënt om met fossiele brandstoffen voor de resterende energievoorziening

## Elektriciteit

WAAK verbruikt veel elektriciteit. We zetten al jaren in op het plaatsen van zonnepanelen om aan de vraag te kunnen voldoen. Daarbij wekken we meer elektriciteit op dan we zelf kunnen verbruiken. Daardoor kunnen we het net voorzien van groene stroom.

Energiedelen met andere WAAK-sites en/of onze zusterorganisatie 'de branding' is een piste die momenteel onder de loep genomen wordt. Naast elektriciteit voor eigen gebruik, voorziet WAAK ook in publieke laadpalen. Zo wordt de opgewekte groene elektriciteit op een nuttige manier ook door derden gebruikt.

### Elektriciteitsverbruik

| | 2025 |
|---|---|
| Aangekochte stroom (grijs) | 1.544.054 kwh |
| Opgewekte stroom groen | 998.942 kwh |
| - Geïnjecteerd op het net | 387.066 kwh |
| - Eigen verbruik | 611.876 kwh |
| **TOTAAL EIGEN VERBRUIK** | **2.155.930 kwh** |
| Hernieuwbare energie | 28 % |



## Fossiele brandstoffen

Een aanzienlijk deel van de verwarming van onze gebouwen gebeurt via installaties op aardgas. Onze gebouwen hebben daardoor een groot aandeel in het totale gasverbruik van WAAK. De voorbije jaren is er echter sterk geïnvesteerd in het isoleren van onze (bestaande) gebouwen. Dat heeft als gevolg dat het gasverbruik sterk verminderd is. Bij de realisatie van nieuwe gebouwen hebben we ervoor gezorgd dat deze zeer energiezuinig en Bijna-Energie-Neutraal (BEN) zijn.

Een andere belangrijke verbruiker van aardgas is de poederlakinstallatie die we gebruiken in onze afdeling metaalassemblage. Hiervoor werden reeds verschillende studies en vergroeningstrajecten uitgevoerd om mogelijke verduurzamingsopties in kaart te brengen. Daarbij blijft het evenwel een uitdaging om een evenwicht te vinden tussen duurzaamheid en economische competitiviteit. Momenteel wordt onderzocht of het gebruik van poederlakproducten die bij lagere temperaturen verwerkt kunnen worden, een haalbaar alternatief is. Als deze piste een positieve uitkomst biedt, zal dit ook leiden tot een lager gasverbruik.

Het verbruik van benzine en diesel heeft vooral betrekking op de voertuigen die eigendom zijn van WAAK of die via een leasingformule worden gebruikt.

Tot slot gebruiken we Aspen-brandstof voor de machines van onze groendienst. Deze brandstof is beter voor zowel de gebruiker als het milieu, omdat ze tot 99% minder schadelijke en kankerverwekkende stoffen bevat, zoals benzeen bijvoorbeeld.

### Verbruik fossiele brandstoffen

| | 2025 |
|---|---|
| Aardgas | 4.202.821 kwh |
| Benzine | 60.000 liter |
| Diesel | 53.877 liter |
| Aspen | 12.500 liter |

# 5.2. Waterverbruik

WAAK beschikt over een uitgebreide plantenkwekerij met 3.800 $m^2$ serreoppervlakte, waar jaarlijks ongeveer 900.000 planten worden gekweekt. Voor de irrigatie van deze planten zetten we maximaal in op het gebruik van regenwater. Daarom werd een spaarbekken van ongeveer 730 $m^2$ aangelegd. Dat bekken heeft een opslagcapaciteit van 1,1 miljoen liter water.

Het opgevangen water is voornamelijk afkomstig van regenval op de daken van de serres, aangevuld met water van de omliggende velden. Via aangelegde afwateringskanalen wordt overtollig water naar het spaarbekken geleid. Op die manier bouwen we een waterreserve op dat kan worden ingezet tijdens drogere periodes met beperkte neerslag.

Daarnaast beschikt WAAK met haar 4 vestigingen over een aanzienlijke dakoppervlakte. Deze bedraagt ongeveer 75.000 $m^2$, wat vergelijkbaar is met 17 voetbalvelden. Het regenwater dat op deze daken valt, wordt eveneens grotendeels opgevangen en opgeslagen in 13 grote ondergrondse waterreservoirs. Op die manier wordt er jaarlijks gemiddeld 3,7 miljoen liter regenwater verzameld. Dat water wordt rechtstreeks ingezet binnen onze productieprocessen. De onmiddellijke beschikbaarheid van regenwater biedt niet alleen operationele voordelen tijdens periodes van waterschaarste, maar draagt ook bij aan een lagere belasting van het milieu en een duurzamer waterbeheer.

### Waterverbruik

| | 2025 |
|---|---|
| Openbare distributie | 1.496 $m^3$ |
| Grondwater | 5.555 $m^3$ |
| Regenwater | 3.685 $m^3$ |
| **TOTAAL** | **10.736 $m^3$** |

# 5.3. Lucht-, water- en bodemvervuiling

WAAK veroorzaakt met haar activiteiten geen lucht-, water- of bodemverontreiniging die onder de wettelijke rapporteringsverplichtingen valt. Dit wordt op regelmatige basis gecontroleerd. De resultaten blijven binnen de geldende wettelijke normen en vereiste grenswaarden.

# 5.4. Biodiversiteit en landgebruik

Geen enkele WAAK-site bevindt zich in de nabijheid van een biodiversiteitsgevoelig gebied (overzicht van de locaties: cf. 1.2).



# 5.5. Mobiliteitsvloot

## Bedrijfswagens

WAAK zet sterk in op de elektrificatie van haar wagenpark. Nieuwe leasingwagens zijn uitsluitend nog elektrische voertuigen. Daarnaast zijn alle sites uitgerust met laadinfrastructuur, waaronder slimme laadpalen. Deze slimme laadpalen zorgen ervoor dat bedrijfswagens optimaal worden opgeladen met de zonne-energie die WAAK zelf opwekt via zonnepanelen. Eind 2025 bestond 51 % van het wagenpark uit elektrische of hybride voertuigen.




## Woon-werkverkeer

Onze medewerkers verplaatsen zich op verschillende manieren naar WAAK, afhankelijk van de afstand die ze moeten afleggen en de voor hen beschikbare vervoersmogelijkheden.

Om medewerkers die zich moeilijk zelfstandig kunnen verplaatsen beter te ondersteunen, voorziet WAAK in eigen busvervoer. Dit systeem werd vorig jaar grondig geëvalueerd om de ritten efficiënter te organiseren en beter af te stemmen op bestaande vervoersmogelijkheden, zoals het openbaar vervoer. Die optimalisatie moet leiden tot kortere reistijden voor medewerkers en een vermindering van het aantal gereden kilometers. De implementatie van de nieuwe busroutes gebeurt in de tweede helft van 2026.

### Vervoersmiddelen woon-werk

| | 2025 |
|---|---|
| Gemotoriseerd privé-voertuig | 29 % |
| Te voet | 1 % |
| Fiets | 27 % |
| Openbaar vervoer | 24 % |
| Georganiseerd busvervoer | 15 % |
| Andere | 4 % |






# 5.6. Afvalreductie en recyclage

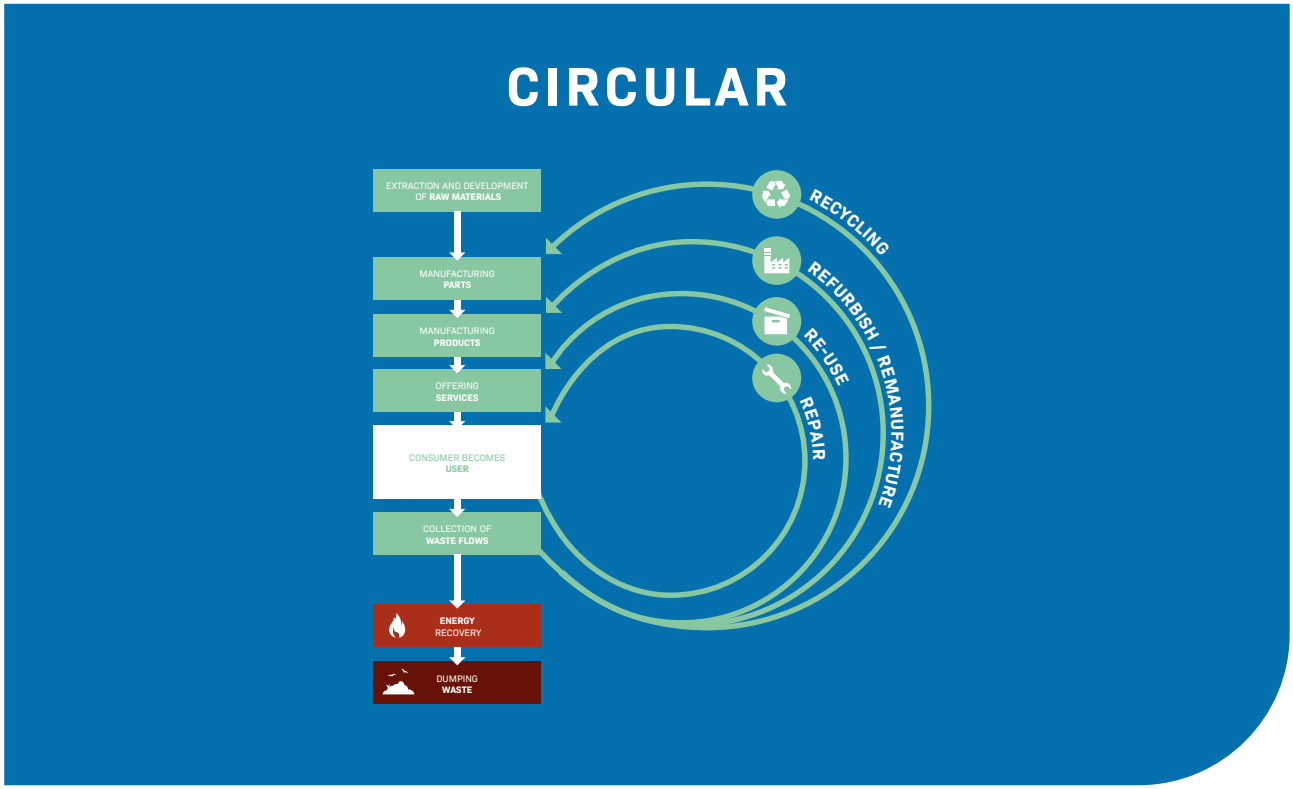
Correct sorteren is voor een productiebedrijf zoals WAAK essentieel. In de eerste plaats zetten we sterk in op het nauwgezet monitoren van onze productieprocessen. Door te focussen op kwalitatieve, zero-defect productie beperken we productieafval tot een minimum. We gaan zorgvuldig om met grondstoffen, zodat verspilling zoveel mogelijk wordt vermeden.

Afval dat toch ontstaat, wordt correct en zorgvuldig gesorteerd. We gaan regelmatig in gesprek met onze afvalverwerkende partners waarbij de mogelijkheden van onze reststroom onder de loep worden genomen.

Tot slot investeren we ook in opleiding en sensibilisering. Onze medewerkers krijgen niet alleen trainingen rond productkwaliteit, maar leren ook hoe ze bewust omgaan met materialen en correct sorteren. Die vaardigheden zijn niet alleen waardevol op de werkvloer, maar kunnen ook thuis worden toegepast om afval verder te beperken.

## Afvalstromen

| | 2025 |
|---|---|
| **Recycleerbaar** | |
| Karton | 124,2 ton |
| Folie | 12,4 ton |
| PMD | 8,9 ton |
| Hout | 192 ton |
| Metalen | 287,3 ton |
| Groenafval | 621,5 ton |
| **Verbranding met energieterugwinning** | |
| Restafval | 70,1 ton |



# 5.7. Circulariteit

De economie evolueert in snel tempo naar een circulair model als de nieuwe standaard. Materiaal- en grondstoffenschaarste, het complexe energievraagstuk, de groeiende afvalberg en milieuvervuiling dwingen de maatschappij om de huidige manier van consumeren in vraag te stellen. In dat kader biedt de circulaire economie een waardevol alternatief voor deze uitdagingen.

Als duurzaam maatwerkbedrijf zet WAAK hier voluit op in. Sociale tewerkstelling en circulariteit versterken elkaar hierbij. WAAK levert op drie niveaus een bijdrage aan de circulaire economie:

### Als partner

Hergebruik gaat vaak gepaard met manuele verwerkingsprocessen zoals: refurbishen, ontmantelen, verwerken van reststromen tot nieuwe grondstoffen... WAAK beschikt over de nodige resources om andere ondernemingen hierbij te ondersteunen en hun product of dienst circulair te maken. Onze verworven expertise biedt een meerwaarde voor klanten die hun bedrijfsvoering circulair willen maken.

### Als eigenaar

WAAK moet zelf ook bewust omgaan met materialen en grondstoffen en dit zowel bij het productieproces als de randactiviteiten. We gaan daarbij op zoek naar hoe we materialen kunnen hergebruiken, herstellen, herbestemmen, of op een correcte manier recycleren.

### Als ambassadeur

Samenwerken en partnerships opbouwen, is één van de cruciale sleutels om de economie (meer) circulair te maken. Pas als meerdere ondernemingen, verenigingen en overheden de handen in elkaar slaan, kan circulariteit een succes worden. WAAK wil hier een voortrekker in zijn. Dat is de reden waarom wij graag onze ervaringen en kennis delen met andere bedrijven en potentiële partners. Dit doen we via verschillende kanalen, zoals onze website, sociale media-kanalen, webinars, circulaire fora, netwerkevents en congressen.

WAAK zet op die manier in op de verschillende R-strategieën. Volgende voorbeelden hiervan zijn niet-limitatief, maar illustreren hoe WAAK dit in de praktijk aanpakt:

### Refuse / rethink / reduce

Bij deze strategie evalueren we kritisch of het gebruik van bepaalde middelen of materialen al dan niet noodzakelijk is en of we ons doel niet op een andere manier kunnen realiseren.

Zo hebben we ingezet op het isoleren van onze gebouwen in plaats van het installeren van airconditioning. Ook ons gebruik van wikkelfolie werd onder de loep genomen en bijgesteld waardoor we in de toekomst tot wel 60 % materiaal zullen kunnen besparen.

### Re-use

Bij hergebruik wordt de focus gelegd op het zo lang mogelijk blijven gebruiken van producten in hun originele vorm en functie. Productiematerialen die vroeger zonder meer werden weggegooid, worden nu opnieuw ingezet.

Zo worden elastieken en plastic zakjes niet langer weggesmeten, maar worden ze hergebruikt in onze kabelassemblage-afdeling. Gebruikte draad- en kabelhaspels worden teruggestuurd naar de leverancier die deze dan opnieuw kan inzetten in zijn productie. Poederlak wordt gerecupereerd en opnieuw ingezet.

### Repair

Als producten niet meer kunnen hergebruikt worden, dan kan het herstellen ervan een oplossing bieden. Demonteerbaarheid en toegang tot reserveonderdelen zijn hierbij essentieel.

Bij WAAK krijgen werkplaatsstoelen een tweede leven. Waar stoelen vroeger werden weggegooid en vervangen door nieuwe exemplaren, herstellen we ze vandaag zelf. Bovendien recupereren we bruikbare onderdelen, zodat die indien nodig kunnen worden ingezet voor de herstelling van andere stoelen. Ook wegwerppalletten herstellen we en zetten we opnieuw in.

## Refurbish

Refurbishing zorgt ervoor dat gebruikte producten op een professionele manier gereviseerd worden om terug als volwaardig functionerend toestel te kunnen ingezet worden. Het refurbishen van producten vormt een belangrijk onderdeel van onze dienstverlening aan klanten.

Voor het bedrijf Satellic bijvoorbeeld, dat OBU's (On Board Units of tolkastjes) ter beschikking stelt aan vrachtwagenchauffeurs, zorgen wij ervoor dat de toestellen in optimale conditie blijven. Na gebruik worden ze door onze medewerkers grondig gecontroleerd, gereinigd en hersteld. Waar nodig vervangen we onderdelen door spare parts die we recupereren uit andere toestellen. Dankzij deze aanpak krijgt Satellic toestellen terug die opnieuw inzetbaar zijn. Het bedrijf kiest er bewust voor om geen nieuwe toestellen te produceren, maar bestaande toestellen maximaal te hergebruiken. Dankzij onze ingrepen maken wij die circulaire aanpak mee mogelijk.



## Remanufacture

Bij deze stap recupereren we materialen en geven we ze een andere bestemming.

Een mooi voorbeeld dat dit illustreert, is het circulaire project dat we doen voor onze klant ExtraPower. Het bedrijf ExtraPower, dat gespecialiseerd is in de installatie van zonneparken en laadinfrastructuur, beschikt over grote overschotten aan inverter of omvormerkabels. De medewerkers van WAAK versnijden en verwerken de kabels tot kant-en-klare jumper cables die opnieuw gebruikt kunnen worden. Een win-win voor beide partijen én het milieu.



## Recycling

Recycling houdt in dat grondstoffen verwerkt, vermalen en/of gesmolten worden om opnieuw als basisgrondstof ingezet te kunnen worden.

WAAK is gespecialiseerd in het maken van kabelbomen voor HVAC-toepassingen (warmtepompen bijvoorbeeld). Omdat deze beschermd moeten worden tegen vocht, stof of mechanische belasting worden deze vaak omspoten met een laag kunststof. Bij dit proces ontstaan spuitgietresten. In plaats van deze resten weg te gooien, gaan we ze recupereren, vermalen, omsmelten en opnieuw inzetten in productie. Daardoor sparen we jaarlijks meer dan 500 kg plastic van de afvalberg en kunnen we de aankoop van virgin grondstof beperken.

# 5.8. CO2-voetafdruk

WAAK meet en rapporteert zijn CO2-voetafdruk volgens het 'Greenhous Gas Protocol (GHG)'. Deze standaard deelt emissies in 3 categorieën of scopes op:

Scope 1: Directe emissies : Dit is de uitstoot van bronnen die eigendom zijn van het bedrijf. Voor WAAK is dat hoofdzakelijk aardgasverbruik, koelmiddelen en uitstoot van bedrijfsvoertuigen en -machines.

Scope 2: Indirecte emissies : Voor WAAK is dit de uitstoot die gelinkt is aan de opwekking van aangekochte elektriciteit.

Scope 3: Overige indirecte emissies : Voor WAAK heeft dit vooral betrekking op aankoopartikelen (met bijhorend transport), afvalverwerking en woon-werkverkeer.

Emissies worden berekend naar CO2-equivalent volgens de GWP (Global Warming Potential) van iedere emissie. Momenteel rapporteert WAAK enkel over scope 1 en 2. Dit zijn de scopes waar de organisatie de meeste impact op heeft.

Als toeleverancier, waarbij we producten maken volgens het ontwerp van de klant, hebben we weinig impact op de materialen of grondstoffen die de klant aankoopt en die wij toegeleverd krijgen. We zijn hierbij sterk afhankelijk van de leverancierskeuzes van de klant. Dit zorgt ervoor dat de prioriteit voor het meten en rapporteren bij scope 1 en 2 ligt.

In de toekomst zal ook scope 3 in kaart worden gebracht zodat die mee kan genomen worden in de rapportage. Hierbij dient opgemerkt te worden dat we al rapportgegevens verzamelen voor energie-gerelateerde scope 3-emissies. Dit betekent echter niet dat er geen acties lopen of gepland worden om reducties te verwezenlijken op gebied van materiaalverbruik, afval en woon-werkverkeer.

| | Eenheid | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| Scope 1 | tCO2eq | 1110 | 1075 |
| Scope 2 | tCO2eq | 283 | 264 |
| Totaal scope 1&2 | tCO2eq | 1393 | 1339 |
| GHG intensiteit | tCO2eq / gepresteerd uur | 0,89 | 0,77 |

Als maatwerkbedrijf is het onze missie om werk te zoeken en creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Onze focus ligt dan ook niet op omzet en winst maken (zoals bij een regulier bedrijf het geval is), maar wel op gepresteerde uren realiseren en het genereren van toegevoegde waarde (dit is de meerwaarde die gecreëerd wordt door de arbeid van onze maatwerkers). Dat is de reden waarom we onze broeikasgasemissies niet afwegen ten opzichte van de omzet, maar wel ten aanzien van het aantal gepresteerde uren van onze maatwerkers.

Voor 2025 werd een absolute target van 6 % reductie vooropgesteld voor scope 1 en scope 2 ten opzichte van het jaar ervoor.

| | | Eenheid | Scope |
|---|---|---|---|
| Target jaar 2025 | 2025 | | |
| Target waarde | 1309 | tCO2eq | 1 & 2 |
| Base jaar | 2024 | | |
| Base waarde | 1393 | tCO2eq | 1 & 2 |

De doelstelling werd niet volledig gerealiseerd, omdat in 2025 het aantal gepresteerde werkuren met 12 % toenam ten opzichte van 2024. Ondanks deze grote stijging in productietijd is WAAK er toch in geslaagd om de CO2-emissie te verlagen. Daarnaast daalde ook de GHG-intensiteit met 13,5 %, wat de inspanningen van WAAK als organisatie duidelijk weerspiegelt.


WAAK
WAAK



# 6

# INDEX VSME

# Basismodule


VSME B1 **Basis ter voorbereiding**

Colofon 2
1.2 Activiteiten en vestigingen 13
1.4 Kerncijfers 17
3.2 Personeelscijfers 31
4.1 Certificering en audits 44

VSME B2 **Praktijken, beleid en toekomstige initiatieven voor de transitie naar een duurzamere economie**

4.2 integriteitsbeleid 45

VSME B3 **Energie en broeikasgasemissies**

5.1 Energieverbruik 54
5.8 CO2-voetafdruk 61

VSME B4 **Vervuiling van lucht, water en bodem**

5.3 Lucht- water- en bodemvervuiling 56

VSME B5 **Biodiversiteit**

5.4 biodiversiteit en landgebruik 56

VSME B6 **Water**

5.2 Waterverbruik 55

VSME B7 **Gebruik van hulpbronnen, circulaire economie en afvalbeheer**

5.6.1 Afvalreductie en recyclage 58
5.7 Circulariteit in WAAK 59

VSME B8 **Werknemers – Algemene kenmerken**

3.2 Personeelscijfers 31

VSME B9 **Werknemers – gezondheid en veiligheid**

3.4 Welzijn en veiligheid 34

VSME B10 **Werknemers – Verloning, collectieve onderhandelingen en opleidingen**

3.5 Opleiding en groeikansen 36
4.2 Integriteitsbeleid 45

VSME B11 **Veroordelingen en boetes voor corruptie en omkoping**

4.2 Integriteitsbeleid 45

# Uitgebreide module

| | | |
|---|---|---|
| VSME C1 | **Strategie: Businessmodel en aan duurzaamheid gerelateerde initiatieven** | |
| | 1.2 Activiteiten en vestigingen | 13 |
| | 2.1 Dubbele materialiteitsanalyse | 21 |
| | 2.2 Stakeholders | 23 |
| | 2.3 SDG's | 25 |
| VSME C3 | **Broeikasgasreductie, doelstellingen en klimaattransitie** | |
| | 5.8 CO2-voetafdruk | 61 |
| VSME C5 | **Aanvullende (algemene) kenmerken van het personeelsbestand** | |
| | 1.3 Organisatie en bestuur | 14 |
| | 3.2 Personeelscijfers | 31 |
| VSME C6 | **Aanvullende werknemers informatie: mensenrechten beleid en processen** | |
| | 4.2 Integriteitsbeleid | 45 |
| VSME C7 | **Ernstige negatieve mensenrechten incidenten** | |
| | 4.2 Integriteitsbeleid | 45 |
| VSME C8 | **Inkomsten uit bepaalde sectoren en uitsluiting van EU-referentiebenchmark** | |
| | 4.2 Integriteitsbeleid | 45 |
| VSME C9 | **Genderdiversiteit in het bestuursorgaan** | |
| | 1.3 Organisatie en bestuur | 14 |

**COLOFON**

Duurzaamheidsverslag van
WAAK Maatwerkbedrijf vzw
Editie 2025

Verantwoordelijke uitgever
WAAK Maatwerkbedrijf vzw
Heirweg 125
8560 Kuurne

Info
info@waak.be
www.waak.be

Copyright
WAAK Maatwerkbedrijf vzw

WAAK ▪ Heirweg 125 ▪ 8520 Kuurne
T +32 56 36 34 34 ▪ info@waak.be ▪ **www.waak.be**