



 Van der Velden

# Duurzaamheidsverslag 2025

# Inhoudsopgave

---

<b>1</b>	<b>Voorwoord</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Mijlpalen Van der Velden</b>	<b>8</b>
<b>3</b>	<b>Duurzaamheid in 2025</b>	<b>10</b>
<b>4</b>	<b>Over dit rapport</b>	<b>14</b>
<b>5</b>	<b>Wie wij zijn</b>	<b>16</b>
5.1	Introductie	17
5.2	Diensten	18
5.3	Bedrijfsstrategie	20
5.4	Koers naar een duurzame toekomst	21
5.5	Kerncompetenties	23
<b>6</b>	<b>Waardecreatie</b>	<b>24</b>
6.1	Waardecreatiemodel	25
6.2	Toelichting bij bedrijfsmodel	28
6.3	Toelichting bij waarde voor onze stakeholders	29
<b>7</b>	<b>Vooruitblik</b>	<b>30</b>
<b>8</b>	<b>Materialiteitsanalyse</b>	<b>34</b>
<b>9</b>	<b>Materiële duurzaamheidsthema's</b>	<b>38</b>
9.1	Klimaatverandering	39
9.2	Waterkringloop en duurzaam materiaalgebruik	46
9.3	Gezondheid en welzijn van onze medewerkers	50
9.4	Voldoende en vaardige medewerkers	55
9.5	Oog voor onze omgeving	59
<b>10</b>	<b>Organisatie en bestuur</b>	<b>62</b>
<b>11</b>	<b>Grondslagen, referentietabel en bijlagen</b>	<b>66</b>
11.1	Grondslagen	67
11.2	Referentietabel	68
11.3	Bijlagen	70

---



# 1 Voorwoord

## Duurzaamheid als familieverantwortelijkheid

Bij Van der Velden is duurzaamheid een vanzelfsprekend onderdeel van wie wij zijn en hoe wij werken. Die overtuiging gaat terug tot 1965, toen oprichter Wal van der Velden het bedrijf bouwde op vakmanschap, zorgvuldigheid en respect voor mens en leefomgeving. Verder kijken dan de opdracht van vandaag en verantwoordelijkheid nemen voor morgen zat vanaf het begin in het fundament van onze organisatie.

Diezelfde verantwoordelijkheid dragen aandeelhouders Jeroen en Walter van der Velden Jonkers als derde generatie iedere dag. Samen met de directie geven zij richting aan een toekomstbestendig Van der Velden, met als duidelijke ambitie het bedrijf gezond over te dragen aan de volgende generatie. Duurzaamheid is daarmee een familieverantwortelijkheid die zichtbaar is in ons dagelijks handelen.

” Wij hebben Van der Velden niet ‘gekregen’, wij hebben het tijdelijk in beheer. Dat besef maakt dat je anders kijkt naar keuzes. Wat laten wij achter? En is de volgende generatie daar trots op?



**Jeroen van der Velden Jonkers**  
Algemeen directeur

Die gedachte vormt de basis hoe wij naar duurzaamheid kijken. Niet als losse projecten of verplichtingen, maar als onderdeel van goed ondernemerschap. Onze missie, een moderne partner zijn voor complete en duurzame dienstverlening in de waterkringloop, is daar direct mee verbonden.

” Wij werken elke dag onder en boven de grond aan systemen die mensen niet zien, maar waar ze volledig op vertrouwen. Dan kun je het je niet permitteren om korte termijn keuzes te maken. Duurzaamheid gaat voor ons over verantwoordelijkheid nemen. Ook als niemand meekijkt.



**Walter van der Velden Jonkers**  
Business Unit Directeur

## Waardecreatie en duurzame ontwikkeling

Een duurzame toekomst vraagt om meer dan het beperken van negatieve impact op mens en milieu. Juist het creëren van waarde staat centraal. Het gaat erom dat onze dienstverlening waardevol is voor onze klanten, partners, medewerkers, bewoners en omwonenden, de natuur en de maatschappij als geheel.

Om uitdrukking te geven aan de manier waarop wij invulling geven aan duurzaamheid kijken wij ook naar de 17 Sustainable Development Goals (SDG's). De SDG's werden in 2015 door alle VN-lidstaten vastgesteld als onderdeel van de 2030 'Agenda voor Duurzame Ontwikkeling'. Onze dienstverlening draagt direct bij aan vijf SDG's. Deze zijn SDG 6: Schoon water en sanitair, SDG 11: Duurzame steden en gemeenschappen, SDG 12: Verantwoorde consumptie en productie, SDG 13: Klimaatactie en SDG 14: Leven in het water.

## Transparant, omdat het helpt

Dit eerste duurzaamheidsverslag is een belangrijke stap. Wij laten zien waar wij staan, wat wij al doen en waar wij naartoe willen. Open en eerlijk. *“Transparantie is spannend,”* zegt Jeroen. *“En het is ook nodig. Alleen door open te zijn, kun je vertrouwen opbouwen en echt samen werken aan verbetering.”*

Wij merken dat duurzaamheid voor klanten steeds belangrijker wordt. Niet alleen in beleid, maar juist in dagelijkse keuzes. Door onze inspanningen zichtbaar te maken, dragen wij bij aan hun ambities én aan een schonere en veiligere leefomgeving.



## Een uitnodiging

Wij zijn trots op wat er al staat. Tegelijk weten wij dat wij er nog niet zijn. Duurzaamheid is geen eindpunt, maar een voortdurend proces van leren, verbeteren en soms ook bijstellen. Dit verslag is daarom geen slotstuk, maar een uitnodiging om mee te denken, mee te doen en samen te bouwen aan een toekomst die duurzamer is dan de wereld waarin wij nu leven.

***Jeroen en Walter van der Velden Jonkers***



## **2 Mijlpalen Van der Velden**

## Van der Velden begint...

**1965**

**Wal van der Velden**

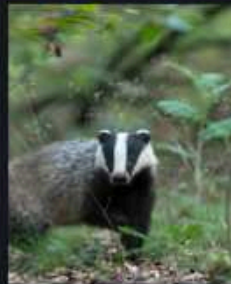
Het begint met handmatig ontstoppen en machinaal veren. Aan de Ringbaan West 172 in Tilburg begint Wal van der Velden zijn eigen zaak voor rioolontstoppingen: Fa. W. v. d. Velden.



**1988**

**Stichting Das & Boom**

Om te voorkomen dat de das uitsterft, ondersteunt Van der Velden de Stichting Das & Boom. Zo hebben we eraan bijgedragen dat de das nog steeds in Nederland verblijft en niet meer met uitsterven wordt bedreigd.



**2004**

**Introductie van S4Reno®**

S4Reno® is een slimme oplossing voor duurzaam rioolbeheer. Daarmee stellen we grootschalige vervanging uit, beperken we het gebruik van nieuwe grondstoffen en halen we meer waarde uit bestaande assets. Dat is circulair werken in de praktijk: niet vervangen omdat het kan, maar behouden wat nog functioneert.



**2021**

**Nog meer elektrisch**

Introductie van de eerste drie 100% elektrische long-range storingsbussen met de elektrische hogedrukpompen. De meest moderne storingsbussen ter wereld.



**1969**

**Eerste hogedrukpomp**

Wal van der Velden en Rior ontwikkelen de eerste hogedrukpomp. Dit is een wereldprimeur. Hogedruk betekent: meer kracht met minder volume. Minder water nodig om hetzelfde resultaat te bereiken. Dat is in essentie resource-efficiëntie.



**1990**

**Een eigen verwerkingsinstallatie**

De overname van R.O.S. Buren BV in Culemborg markeert een volgende stap. Vanaf nu verwerken we het ingezamelde vet-water-slib en olie-water-slib in eigen beheer, rechtstreeks op onze locaties in Schalkwijk en Buren.



**2019**

**Opening anaerobezuivering in Schalkwijk**

Hiermee kunnen we vet-water-slib om zetten in biogas. En dat zetten we weer om in groene stroom, waarmee we een groot deel van onze eigen energiebehoefte dekken.



**2025**

**60 jaar van der Velden**

Een mijlpaal waar we trots op zijn. Wat ooit begon met één auto en een paar gereedschappen, groeide uit tot een organisatie die dagelijks werkt aan het duurzaam beheer, onderhoud en de toekomst van onze rioleringen. De techniek verandert, de missie niet: de moderne partner zijn voor complete en duurzame dienstverlening in de waterkringloop. Vandaag én morgen.

**Van der Velden gaat verder...**

## **3 Duurzaamheid in 2025**

In 2025 hebben wij stappen gezet op weg naar een duurzame toekomst waar wij trots op zijn. Dit zijn enkele hoogtepunten van het afgelopen jaar.

## In gesprek met klanten en partners in de afvalwaterketen

Begin dit jaar hebben wij in dialoog met klanten, partners en andere stakeholders onze materiële duurzaamheidsthema's vastgesteld. Deze thema's zijn meegenomen bij het opstellen van ons strategisch plan voor 2026-2028. In augustus is een Manager Duurzaamheid en Innovatie aangesteld. Binnen deze functie valt het verduurzamen van bestaande dienstverlening en het ontwikkelen van nieuwe diensten die ook maatschappelijk van waarde zijn. En hierover zijn wij in gesprek gegaan met klanten en partners in de afvalwaterketen. Op 20 november hebben wij ons eerste klantevenement georganiseerd. Tijdens deze dag zijn wij met bestuurders en specialisten op het gebied van vastgoed en onderhoud in gesprek gegaan over de impact van klimaatverandering en hoe wij samen kunnen werken aan toekomstbestendig vastgoed.



## Van der Velden Academy

In september hebben wij de Van der Velden Academy geopend. Dit was een lang gekoesterde wens binnen ons familiebedrijf. De Van der Velden Academy is een plek waar wij kennis en ervaring uitwisselen en waar wij het vak leren van én met elkaar. Zo investeren wij in de ontwikkeling van onze medewerkers, borgen wij de kwaliteit van onze dienstverlening en verhogen wij het kennisniveau in de branche.

## Zilveren medaille van Ecovadis

Dit jaar namen wij voor het eerst deel aan de Ecovadis benchmark. In december ontvingen wij een zilveren medaille voor onze duurzaamheidsinspanningen. Daarmee behoren wij tot de top 15 % van de bedrijven die door Ecovadis zijn beoordeeld.



## Een bijzonder project



Na een melding van wateroverlast tijdens regenval hebben wij de situatie ter plaatse beoordeeld. Hierbij bleek dat regenwater het gebouw binnendrong, waarna wij op verzoek van de klant een duurzame en toekomstbestendige oplossing hebben uitgewerkt.

Omdat beschikbare tekeningen en data beperkt waren, hebben wij het volledige riool- en hemelwaterafvoersysteem integraal in kaart gebracht. Alle leidingen zijn met camera geïnspecteerd, gedocumenteerd en waar nodig gereinigd.

De hoogtes van de riolering zijn met GPS ingemeten en verwerkt in een hydraulisch regensimulatiemodel.

Door verschillende buitypes door te rekenen, zijn de capaciteitsknelpunten nauwkeurig vastgesteld, exact op de locaties van de wateroverlast. Op basis hiervan hebben wij een onderbouwd advies opgesteld en de benodigde maatregelen gerealiseerd.

Sinds de uitvoering is geen wateroverlast meer opgetreden en is schade voorkomen.



**Freddy Verhoeven**

Teammanager Adviesbureau



## Samen met medewerkers én familie naar de Efteling

In de zomer stonden wij uitgebreid stil bij het 60-jarig bestaan van Van der Velden. Deze bijzondere mijlpaal weerspiegelt waar wij als duurzame organisatie voor staan: vakmanschap, continuïteit en vooral samen groeien en beleven. Daarom was het extra bijzonder om dit jubileum te vieren met onze medewerkers én hun families tijdens een feestelijke dag in de Efteling. Met deze dag wilden wij onze waardering uitspreken voor hun inzet en betrokkenheid. Het werd een dag om trots op terug te kijken en niet snel te vergeten.



## **4 Over dit rapport**

In de tweede helft van 2024 en het eerste kwartaal van 2025 hebben wij een dubbele materialiteitsanalyse (DMA) uitgevoerd in voorbereiding op de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Door aanpassing van de CSRD-criteria, die nu alleen nog gelden voor bedrijven met meer dan 1.000 medewerkers en een omzet boven €450 miljoen, vallen wij niet langer binnen de reikwijdte van deze rapportageverplichting. Toch kiezen wij ervoor om vrijwillig dit duurzaamheidsverslag op te stellen en te rapporteren over de materiële duurzaamheidsthema's die zijn voortgekomen uit onze DMA. Wij stellen dit duurzaamheidsverslag op om verantwoording af te leggen aan onze stakeholders over onze duurzaamheidsprestaties.



Wij vertellen graag ons verhaal over waar wij naartoe willen. Ik zie dit verslag dan ook als een uitnodiging aan klanten en partners om met ons in gesprek te gaan over wat er speelt in hun leefomgeving. En hoe wij samen kunnen werken aan een toekomstbestendige afvalwaterketen. Een dialoog maakt verandering mogelijk.



**Resie Reijnders**

Financieel Directeur

Voor het opstellen van ons duurzaamheidsverslag hebben wij ervoor gekozen ons te baseren op de Basismodule en de Uitgebreide module van de VSME. De VSME is een vrijwillige Europese duurzaamheidsrapportage standaard voor niet-beursgenoteerde kleine en middelgrote bedrijven. Het duurzaamheidsverslag is opgesteld op geconsolideerde basis. In bijlage 11.3 staat de lijst van dochterondernemingen, met inbegrip van de geregistreerde bedrijven, waarop het verslag betrekking heeft.

In het verslag lichten wij toe hoe wij waarde creëren voor onze stakeholders. Wij gebruiken hiervoor het waardecreatiemodel. Dit model brengt de samenhang in beeld tussen ingezette middelen, onze strategie en activiteiten en de financiële, sociale en ecologische effecten daarvan. Zo maken wij inzichtelijk hoe duurzaamheid past in onze bedrijfsvoering. Het waardecreatiemodel is gebaseerd op het Integrated Reporting Framework van de IFRS Foundation, een internationaal erkend raamwerk voor geïntegreerde verslaglegging.

Resie licht toe: *“Dit duurzaamheidsverslag markeert een belangrijke stap in onze ontwikkeling op het gebied van verslaggeving. Wij bouwen voort op bestaande initiatieven en inzichten en werken aan een robuust verslaggevingsproces. De toekenning van de zilveren medaille door Ecovadis geeft het vertrouwen dat onze basis ten aanzien van milieu, arbeids- en mensenrechten, ethiek en duurzame inkoop op orde is”.*

## **5 Wie wij zijn**

## 5.1 Introductie

Wij zijn actief binnen de sector afvalwaterinzameling en -behandeling en beheer, onderhoud en herstel van rioleringsystemen. Onze primaire activiteiten vinden plaats in Nederland. Onze juridische structuur is een besloten vennootschap



### Landelijke dekking

Ons hoofdkantoor is gevestigd in 's-Hertogenbosch aan De Tweeling 20. De vestigingen bevinden zich in Almelo, Amsterdam, Arnhem, Eindhoven, Groningen, Heerlen, Nijmegen, Rotterdam, Tilburg, Utrecht, Buren, Schalkwijk en 's-Hertogenbosch.

Door onze landelijke dekking zitten wij dicht bij de klant en kunnen wij snel en efficiënt opereren in stedelijke en regionale gebieden met korte responstijden.

### Certificeringen in het kader van duurzaamheid

Ons milieumanagementsysteem voldoet aan de ISO14001-normering, uitgegeven door de Internationale Organisatie voor Standaardisatie (ISO). Deze certificering bevestigt dat wij een systematische aanpak hanteren voor het beheersen en continu verbeteren van onze milieuprestaties.

Dit jaar namen wij voor het eerst deel aan de Ecovadis-benchmark, een internationaal beoordelingsplatform dat de duurzaamheidsprestaties van bedrijven meet en beoordeelt. Wij behaalden een zilveren medaille, wat betekent dat onze duurzaamheidspraktijken tot de top 15 % van de deelnemende bedrijven wereldwijd behoren. Deze score laat zien dat ons bedrijf bovengemiddeld presteert op het gebied van milieu, arbeids- en mensenrechten, ethiek en duurzaam inkopen.

Daarnaast zijn wij gecertificeerd op Niveau 3 van de CO<sub>2</sub>-Prestatieladder, het keurmerk uitgegeven door de Stichting Klimaatvriendelijk Aanbesteden & Ondernemen (SKAO). Deze certificering toont aan dat wij structureel inzicht hebben in onze CO<sub>2</sub>-emissies, reductiemaatregelen actief uitvoeren en transparant rapporteren over onze voortgang.

Op 30 januari 2026 is het certificaat "Better biomass" (NTA – 8080) afgegeven. Het certificaat toont aan dat biomassa op een duurzame wijze is geproduceerd, verwerkt en verhandeld. In ons geval betreft dit het vet-water-slib.

### Onderschrijving

Wij onderschrijven de Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties en hebben hiervoor het SDG-charter van SDG Nederland ondertekend

## 5.2 Diensten

Wij leveren verschillende diensten aan de (afval)waterketen. Daarbij onderscheiden wij twee hoofdactiviteiten:

- In goede conditie brengen en houden van bestaande riolering.
- Het bieden van circulaire oplossingen voor (afval)water.

### In goede conditie brengen en houden van bestaande riolering

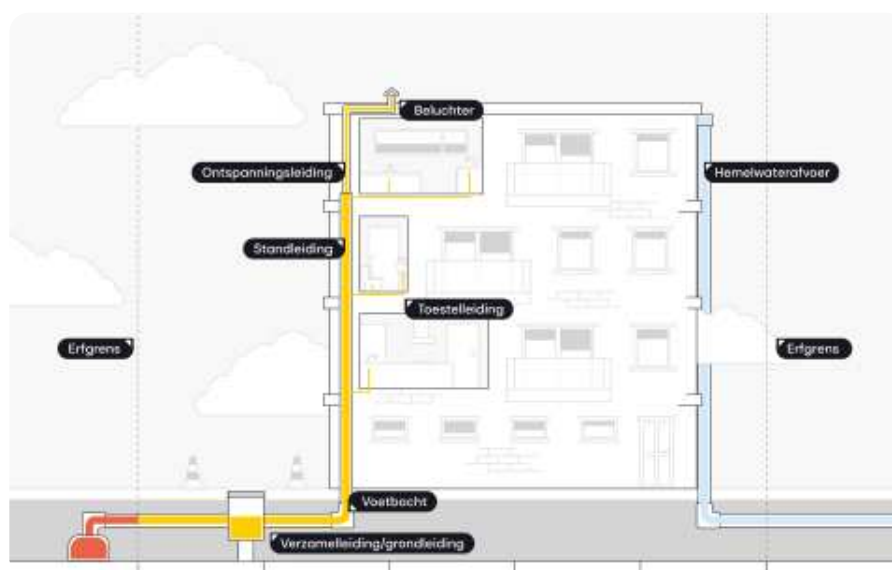
Wij bieden een complete dienstverlening. Dit houdt in dat wij alle benodigde werkzaamheden uitvoeren om de riolering in goede conditie te brengen en te houden. Zo voeren wij ook rioolinspecties uit, geven wij onderbouwd advies en stellen wij diverse rapportages op. Hierbij maken wij gebruik van onze ervaring in de dagelijkse praktijk.

In de afbeelding geven wij schematisch de waardeketen weer voor het in goede conditie brengen en houden van bestaande riolering.



Voor het oplossen van storingen, het repareren en vervangen van riolering en het uitvoeren van preventief onderhoud aan bestaande riolering richten wij ons op een deel van het rioleringsdomein.

Onderstaande schematische weergave laat zien welk deel van het rioleringsdomein dit betreft.



Daarnaast voeren wij specifieke werkzaamheden uit aan riolering in het (semi-) publieke domein. Dit omvat onder andere riolering frezen, opsporen en inmeten, pompputten ledigen en reinigen, straat- en trottoirkolken ledigen, reinigen en onderhouden en infiltratieriolan aanleggen en periodiek reinigen en onderhouden.

Rioolinspecties gaan over het onderzoeken en controleren van de staat van rioleringsystemen. Het doel is om problemen vroegtijdig te ontdekken en te voorkomen dat er verstoppingen, lekkages of verzakkingen ontstaan. Daarnaast inspecteren wij bij opleveringen bij nieuwbouw en voeren wij inspecties uit op vloeiendheid.

Voor het renoveren van hoofd- en binnen riolering maken wij gebruik van moderne relining technieken, waarbij wij een slijtvaste, vloeiendheidsdichte laag in het bestaande riool aanbrengen. Voordelen van deze techniek zijn dat er geen graaf-, hak- of breekwerk nodig zijn, dat de levensduur van de riolbuis enkele decennia verlengd wordt en er sprake is van lagere CO<sub>2</sub>-emissies. Ook is relining geschikt voor bochten, diameterverlopen en moeilijk bereikbare leidingen.

Onze dienstverlening rondom het in goede conditie brengen en houden van bestaande riolering is gericht op de zakelijke markt en dan specifiek op vastgoedbeheer, bedrijf en industrie, zorg, (semi-)overheden, aannemers, horeca en landelijke ketens. In deze branches kennen wij de praktijk, de risico's en de dynamiek.

## Het bieden van circulaire oplossingen voor (afval)water

Onze tweede hoofdactiviteit is het bieden van circulaire oplossingen voor (afval)water.

Deze dienstverlening houdt in dat wij (afval)water uit olie- en vetafscijders inzamelen en verwerken tot materiaalstromen. Met de opgedane kennis en ervaring voeren wij ook inspecties op olie- en vetafscijders en andere rioolobjecten uit, geven wij advies en stellen wij rapportages op.

Onze dienstverlening rondom het circulaire verwerken van (afval)water is gericht op de zakelijke markt en dan specifiek op de horeca, bedrijf en industrie en (semi-)overheden.

De verwerking van vet-water-slib verloopt via een anaeroob zuiveringsproces. Een anaeroob zuiveringsproces is een biologische waterzuiveringstechniek waarbij bacteriën organische vervuiling in afvalwater afbreken zonder zuurstof. Dit proces zet organisch materiaal om in biogas, wat een duurzame energiebron oplevert. Bij Van der Velden wordt dit biogas omgezet in elektriciteit ten behoeve van het eigen gebruik. De van het water gescheiden vetten zetten wij af bij biomassacentrales. Zij vergisten deze vetten en produceren daarmee groene stroom of groen gas.

De zuivering van olie-water-slib levert onder andere zand en olie op. Deze materialen brengen wij terug in de keten. Onze partners behandelen deze materialen zodanig dat deze kunnen worden toegepast als grondstof in bijvoorbeeld de wegenbouw. De olie wordt dusdanig behandeld dat deze weer kan worden ingezet als motor- of smeerolie.

Het gezuiverd afvalwater, ook wel effluent genoemd, voeren wij weer terug in het rioolstelsel. Vervolgens behandelen de rioolwaterzuiveringsinstallaties in beheer bij de waterschappen het effluent nog fijnmaziger en brengen dan het gezuiverde water weer terug in omloop. Zo dragen wij bij aan een gezonde waterkringloop.



## 5.3 Bedrijfsstrategie

Wij geloven in duurzame oplossingen die de toekomst van waterbeheer verbeteren. Het is onze missie om de moderne partner voor complete en duurzame dienstverlening in de waterkringloop te zijn. Onze strategie geeft aan waar wij ons in de komende periode op richten. Wij kiezen voor de periode 2026–2028 voor drie hoofdpijlers. Deze hoofdpijlers versterken elkaar en zijn leidend voor onze manier van werken. Het thema van het strategisch bedrijfsplan 2026–2028 is: 'De klant staat centraal'. Dit betekent dat wij onze organisatie ontwikkelen naar de best adviserende dienstverlener met een totaalpakket aan diensten, met het beste team dat de klant vooropstelt, gesteund door data-gedreven werken en automatisering.

### **Hoofdpijler 1. Best adviserende dienstverlener. Altijd het beste advies voor onze klanten**

Wij willen uitblinken als de meest betrouwbare adviseur in onze sector. Voor onze klanten betekent dit dat zij kunnen rekenen op helder, deskundig en persoonlijk advies dat écht aansluit op hun vraag. Wij bieden inzichten die klanten helpen vooruit te kijken en weloverwogen, toekomstbestendige beslissingen te nemen. Door voortdurend te investeren in kwaliteit en samenwerking binnen ons netwerk zorgen wij dat klanten altijd worden ondersteund door ervaren vakmensen met de juiste expertise.

### **Hoofdpijler 2. Beste werkgever in de branche. Een organisatie waar vakmensen graag werken, zodat onze klanten het verschil merken**

Wij willen de werkgever zijn waar vakmensen bewust voor kiezen en trots op zijn. Een organisatie waar professionaliteit, werkplezier en verantwoordelijkheid samenkomen. Dat begint bij een sterke basis. Een stabiel en gezond team. Duidelijkheid over rollen, ruimte voor initiatief en vertrouwen om zelfstandig te handelen. Wij investeren structureel in vakmanschap én in persoonlijke ontwikkeling. Niet omdat het moet, maar omdat wij beter willen worden in wat wij doen. Wij bouwen aan een cultuur waarin samenwerken vanzelfsprekend is, kennis wordt gedeeld en continu leren normaal is. Waar mensen eigenaarschap tonen en elkaar versterken. Zo ontwikkelen wij onze klantgerichtheid en deskundigheid iedere dag verder. Want alleen met betrokken en goed toegeruste mensen kunnen wij onze klanten echt centraal stellen en hen optimaal bedienen.

### **Hoofdpijler 3. Innovatief werken. Een toekomstbestendige organisatie en innovatieve oplossingen die onze klanten vooruithelpen**

Wij bouwen aan een organisatie die wendbaar is en klaar voor de toekomst. Wij investeren in digitale vernieuwing om klanten sneller, transparanter en efficiënter te bedienen. Door de klant centraal te stellen in onze besluitvorming ontwikkelen wij diensten die aansluiten op actuele én toekomstige behoeften. Zo kunnen wij voortdurend verbeteren en inspelen op veranderingen in onze leefomgeving.

## 5.4 Koers naar een duurzame toekomst

Duurzaamheid is het fundament onder deze strategie. Dit hebben wij onder woorden gebracht in een manifest. Dit manifest is een korte, duidelijke verklaring van onze duurzaamheidsuitgangspunten. Het is bedoeld om richting te geven en mensen te inspireren. Dit manifest stuurt ons beleid, de maatregelen die wij treffen en de middelen die wij inzetten.

### Ons manifest

Wij willen een wereld achterlaten waarin onze (klein)kinderen veilig en gezond kunnen leven. Dat is geen ambitie voor later, maar een opdracht voor vandaag.

Als best adviserende dienstverlener nemen wij verantwoordelijkheid. Wij leveren diensten die bijdragen aan deze opdracht.

Wij kiezen hierbij voor een duurzame weg.

We verkleinen onze negatieve impact door het benutten van kennis, inzichten en technologie.

We breiden daarnaast onze dienstverlening stap voor stap uit om méér betekenis te hebben voor klanten en wat de wereld om hen heen nodig heeft. Onze oplossingen werken niet alleen vandaag, maar houden ook morgen stand.

We hebben onze klanten, leveranciers, ketenpartners én medewerkers hard nodig om deze opdracht te vervullen.

### Duurzaamheidsthema's

Om de duurzaamheidsthema's te bepalen die er echt toedoen hebben wij een dubbele materialiteitsanalyse (DMA) uitgevoerd. Hierbij hebben wij gekeken naar enerzijds de impact op onze omgeving en anderzijds kansen en risico's voor onze organisatie op de korte, middellange en lange termijn. Aan de hand van die analyse hebben wij 12 materiële impacts, risico's en kansen bepaald.

Wij hebben ervoor gekozen om de duurzaamheidsthema's te integreren in onze strategie, omdat duurzaamheid meer en meer bepaalt hoe toekomstbestendig onze organisatie is. Door nu duidelijke keuzes te maken, kunnen wij inspelen op de effecten van klimaatverandering, schaarste aan grondstoffen, technologische ontwikkelingen en hogere verwachtingen van klanten en maatschappij.

### Integratie met bedrijfsstrategie

Door duurzaamheid onderdeel te maken van onze strategische richting versterken wij onze rol als deskundige partner die meedenkt over oplossingen voor de lange termijn. Dit biedt niet alleen zekerheid en continuïteit, maar creëert ook nieuwe marktkansen, bijvoorbeeld door innovatieve methoden voor rioolbeheer en circulaire oplossingen in water- en materiaalstromen.



Hieronder lichten wij per duurzaamheidsthema toe hoe de betreffende materiële impacts, risico's en kansen zijn weerslag vinden in de hoofdpijlers van onze strategie. De duurzaamheidsthema's sluiten aan bij de hoofdstukken in dit verslag waar wij de materiële impacts, risico's en kansen in meer detail bespreken, inclusief beleid, doelen, maatregelen en resultaten.

Duurzaamheidsthema	Materiële impact, risico of kans	Strategische hoofdpijler	Toelichting of en zo ja, hoe de materiële impact, risico of kans is opgenomen in de strategische hoofdpijler
<b>Klimaatverandering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Negatieve gevolgen voor mens en milieu door CO2-emissies</li> <li>- Risico door het elektrificeren van ons materieel</li> <li>- Kans om te groeien door verwachte toename van extreem weer</li> </ul>	Best adviserende dienstverlener	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Extreem weer leidt tot meer storingen; wij verwachten dat hierdoor de vraag van onze klanten toeneemt als het gaat om advies en oplossingen om riolering in goede gezondheid te brengen en te houden, maar ook klimaatbestendig te maken; dit biedt een kans om te groeien</li> <li>- Door elektrificatie van ons materieel verminderen de CO2-emissies in de keten; een gunstig neveneffect is dat wij zo bijdragen aan klimaatactie van onze klanten</li> </ul>
<b>Waterkringloop &amp; duurzaam materiaalgebruik</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Negatieve gevolgen voor het milieu door gebruik van eindige materialen</li> <li>- Negatieve gevolgen voor het milieu door afvalstromen</li> </ul>	Best adviserende dienstverlener	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wij dragen bij aan de circulaire ambities van onze klanten door levensduurverlenging van de riolering, door gebruik te maken van duurzame materialen en door afvalwater te verwerken in lijn met de principes van de circulaire economie</li> <li>- Met onze kennis en ervaring in het circulair verwerken van olie-water-slib en vet-water-slib en ons netwerk in de (afval)waterketen zijn wij in staat om innovatieve oplossingen te realiseren voor het verwerken van (afval)water; hierover gaan wij in gesprek met onze klanten en partners in de keten</li> </ul>
<b>Gezondheid en welzijn van onze medewerkers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Negatieve gevolgen voor de veiligheid en gezondheid van medewerkers</li> <li>- Negatieve gevolgen voor medewerkers door hoge werkdruk</li> </ul>	Favoriete werkgever in de branche	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ongevallen op het werk (met mogelijk verzuim tot gevolg) en werkdruk zijn van invloed op het welzijn van onze medewerkers; een veilige en gezonde werkomgeving (zowel fysiek als mentaal) geeft invulling aan onze ambitie van favoriete werkgever in de branche</li> </ul>
<b>Voldoende en vaardig personeel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risico op hogere kosten voor opleiding en ontwikkeling</li> <li>- Risico door kostenstijging door personeelstekort</li> </ul>	Innovatief werken	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wij bouwen het opleidingsprogramma uit van de Van der Velden Academy en daarmee verzorgen wij de opleiding van onze medewerkers</li> <li>- Wij onderzoeken mogelijkheden om innovatief te werken; Zo kijken wij naar verdere digitalisering en processtandaardisatie en ook slimme planning met behulp van AI, hiermee kunnen wij ondersteunende werkzaamheden efficiënter uitvoeren en meer tijd vrijspelen voor de klant</li> </ul>
<b>Oog voor onze omgeving</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Negatieve gevolgen voor de veiligheid van bewoners en omwonenden</li> </ul> <p>Voor onze vestiging in Buren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Negatieve gevolgen voor de fysieke leefomgeving</li> <li>- Situatie tijdens de overgangperiode</li> </ul>	Innovatief werken	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wij gaan meer aandacht besteden aan het vastleggen en analyseren van feedback van bewoners die verband houden met ons werk in hun thuisomgeving; om zo te leren van wat er nog niet goed gaat</li> <li>- Wij zijn voornemens te investeren in modernisering van de afvalwaterzuiveringsinstallatie op basis van de best beschikbare technieken</li> </ul>

## 5.5 Kerncompetenties

Wij hanteren twee kerncompetenties voor de ontwikkeling van onze medewerkers: klantgerichtheid en deskundigheid. In ons functiehuis is per rol vastgelegd welke competenties nodig zijn, zodat elke medewerker weet wat wij van hem of haar verwachten. Daardoor kunnen onze klanten rekenen op consistente, deskundige ondersteuning die aansluit op hun specifieke vraag.

### Klantgerichtheid

Klantgerichtheid houdt in dat we actief meedenken in oplossingen en onze beloften nakomen, zodat klanten altijd kunnen vertrouwen op wat we zeggen en doen. Het streven naar echt tevreden klanten staat centraal in ons handelen, en daarom geven we elkaar open en constructieve feedback. Door samen continu te verbeteren en scherp te blijven, zorgen we voor het best mogelijke resultaat voor de klant.

### Deskundigheid

Deskundigheid betekent dat we voortdurend streven naar hoge kwaliteit in alles wat we doen, terwijl we onszelf blijven ontwikkelen om beter te worden. We richten ons op groei door te denken in kansen en mogelijkheden, en we geloven dat echte vooruitgang ontstaat wanneer we onze krachten bundelen. Door samen te werken en elkaar te versterken, bereiken we uiteindelijk het gezamenlijke doel dat we voor ogen hebben.

## **6 Waardecreatie**

## 6.1 Waardecreatiemodel

Wij creëren waarde voor verschillende stakeholders. Onze belangrijkste stakeholders zijn klanten, bewoners en omwonenden, leveranciers, aandeelhouders, medewerkers en de natuur. Om te laten zien hoe wij waarde toevoegen en waar wij waarde onttrekken, gebruiken wij het waardecreatiemodel. Dit model brengt de samenhang in beeld tussen ingezette middelen, onze strategie en activiteiten en de financiële, sociale en ecologische effecten daarvan. Zo maken wij inzichtelijk hoe duurzaamheid past in onze bedrijfsvoering.

### Leeswijzer voor het waardecreatiemodel

#### Inputs

Met inputs bedoelen wij alle middelen die wij nodig hebben om ons werk goed te kunnen doen. Dat gaat naast materialen en voertuigen ook om bijvoorbeeld de inzet van onze medewerkers en de staat van de natuur. Denk aan de beschikbaarheid van schoon water en ons klimaat. Het zijn simpel gezegd de bouwstenen die het mogelijk maken om onze diensten te leveren.

#### Activiteiten

Onze activiteiten zijn de werkzaamheden die wij uitvoeren voor klanten en de maatschappij. De activiteiten zijn erop gericht om problemen met riolering te voorkomen en (afval)water optimaal te benutten.

#### Outputs

Outputs zijn de concrete, meetbare resultaten van onze werkzaamheden. Denk bijvoorbeeld aan het aantal storingen dat wij hebben opgelost of het volume aan gezuiverd water dat uit onze afvalwaterzuiveringsinstallatie komt. Het zijn de tastbare uitkomsten van wat wij doen, wat er letterlijk "uit ons werk komt".

#### Waarde

Met waarde bedoelen wij de bredere duurzaamheidseffecten van ons werk op onze stakeholders. Bijvoorbeeld: klanttevredenheid, een schonere leefomgeving, persoonlijke ontwikkeling van medewerkers en onze bijdrage aan de realisatie van de Sustainable Development Goals (SDG's). Maar ook bijvoorbeeld onze CO<sub>2</sub>-emissies. Daarmee gaat waarde verloren en dat raakt ook onze inputs.

Het model helpt om begrijpelijk te maken wat wij gebruiken, wat wij doen, wat dat oplevert en welke waarde dat creëert voor onze stakeholders.

## Input

We vertrouwen op waardevolle middelen...



### Natuurlijk kapitaal

- Productie van **373 MWh** uit zonne-energie en **72.983 liter** biogas
- Inkoop van **791 MWh** groene stroom, **20.216 m<sup>3</sup>** propaangas, **1,4 mln liters** fossiele brandstof en **0,3 mln liters** HVO-brandstof
- Onttrekking van **20.091 m<sup>3</sup>** grondwater



### Geproduceerd kapitaal

- **416** Bussen en vrachtwagen (**29%** elektrisch)
- Overig materiaal en diverse installaties
- **29 ton** PVC
- Installaties voor slibverwerking
- Afkomstig van olie- en vetafscheiders:
  - **43455 m<sup>3</sup>** olie/water/slib
  - **67.964 m<sup>3</sup>** vet/water/slib



### Menselijk kapitaal

- **537** medewerkers, **8,55 jaar** in dienst
- **0,5 mln euro** aan opleiding - en ontwikkelingskosten
- Van der Velden Academy
- Welzijnsprogramma



### Sociaal & relationeel kapitaal

- Netwerk van klanten, leveranciers, vestigingen en onderaannemers
- Cultuur van samenwerken, leren en innoveren
- Code Geel



### Intellectueel kapitaal

- Merk Van der Velden



### Financieel kapitaal

- **42 mln euro** Balanstotaal
- **58%** Solvabiliteitsratio

## Bedrijfsmodel

...om met ons bedrijfsmodel...

### Onze missie

De moderne partner voor complete en duurzame dienstverlening in de waterkringloop.



### Drijfveer


De wereld beter achterlaten voor volgende generaties.



### Kern-competenties

Klantgericht en deskundig.

### Hoofdactiviteiten

 In goede conditie brengen en houden van riolering.

 Circulaire oplossing bieden voor afvalwater.

## Output

...te sturen op resultaten.



### Geleverde diensten

- 117.882 opgeloste storingen
- 22.674 reparaties & vernieuwingen
- 7.936 reinigingen & inspecties
- Hieronder vallen 308 uitgebreide inspecties, advies en rapportage projecten\*
- 222 renovaties



### Waterlozing

- 83.485 m<sup>3</sup> gezuiverd water



### Afvalstromen

- 6.188 ton zand
- 4.392 ton RKG-slib
- 7.396 ton ingedikt vet
- 4.466 ton ingedikt slib
- 13 ton olie
- 487 ton overig

## Waarde

Zo creëren we waarde voor onze stakeholders.



### Solide resultaten

- 78 mln euro omzet en 1 mln euro rendement
- 8 mln euro investeringen (waarvan 20% gerelateerd aan elektrificatie)



### Zorg voor klant, klimaat, natuur en maatschappij

- Tevreden klanten
- 5.021 ton CO<sub>2</sub> eq. uitstoot
- Levensduur van ons materieel is met zo'n 5 jaar verlengd, bezettingsgraad is 62%
- (Weer) goed functionerende riolering die bijdraagt aan hygiëne en gezondheid van de maatschappij
- Wateroverlast voorkomen
- Na waterzuivering onder beheer van waterschappen is schoon water terug in de waterkringloop gebracht
- Olie, zand en RKG-slib gerecycled, groene stroom geproduceerd met ingedikt vet en energie gewonnen uit ingedikt slib



### Welzijn van medewerkers, bewoners en omwonenden

- Veilige werkomgeving (24 ongevallen) en leefomgeving van bewoners en omwonenden (0 ongevallen)
- Medewerkers in goede gezondheid (verzuim 9%), opgeleid en persoonlijk ontwikkeld, betrokken en met plezier in het werk (verloop 22% en MTO 7.2)
- Gevolgen voor de fysieke leefomgeving in Buren

## 6.2 Toelichting bij bedrijfsmodel

Onze missie is om de moderne partner te zijn voor complete en duurzame dienstverlening in de waterkringloop. Als familiebedrijf voelen wij ons sterk verbonden met de leefomgeving waarin wij actief zijn. Deze betrokkenheid vormt onze intrinsieke motivatie om onze missie elke dag in praktijk te brengen.

Onze drijfveer is helder: 'het bedrijf in goede staat overdragen aan de volgende generaties in een duurzamere wereld dan die van vandaag'. Dit is de reden waarom wij doen wat wij doen. Hoe wij dat doen, wordt bepaald door onze kerncompetenties: klantgerichtheid en deskundigheid. Deze competenties vormen de kern van ons handelen. Wat wij concreet leveren, zijn diensten die bijdragen aan een toekomstbestendige (afval)waterketen. Dit omvat het in goede gezondheid brengen én houden van rioleringsystemen, het bieden van circulaire oplossingen en het inspecteren, adviseren en rapporteren over (afval)water en riolering. Daarmee zorgen wij voor betrouwbare infrastructuur en duurzame oplossingen voor onze klanten en andere stakeholders.

Het begint met weten wat er speelt bij de klant, in de markt, in de waardeketen en in de bredere leefomgeving. Dat inzicht is nodig om waarde te creëren. Daarom gaan wij met onze klanten in gesprek. Weten wat er speelt, opdat wij onze dienstverlening hierop kunnen aansluiten. De kwaliteit van ons team en onze manier van werken zijn medebepalend of wij daadwerkelijk meer waarde creëren. Dit draait om goed inzetbare mensen die hun vak verstaan en oog hebben voor de klant. Maar ook hoe effectief wij innovatieve werkwijzen omarmen. Denk aan verdere digitalisering en het opzetten van nieuwe vormen van samenwerkingen in de keten.

Onze bedrijfsstrategie is op deze aspecten gericht en is opgebouwd uit drie hoofdpijlers die elkaar onderling versterken: best adviserende dienstverlener, favoriete werkgever in de branche en innovatief werken. Door in onderlinge samenhang aan deze drie hoofdpijlers te werken, voegen wij waarde toe voor onze stakeholders. Wij zien de drie hoofdpijlers van onze strategie dan ook als versnellers van waardecreatie.

## 6.3 Toelichting bij waarde voor onze stakeholders

De waarde die wij creëren voor onze stakeholders bestaat uit de positieve en negatieve duurzaamheidseffecten van onze bedrijfsactiviteiten.

### Solide resultaten

Voor het effect op ons financieel kapitaal kijken wij naar de omzet en het rendement. Solide financiële resultaten zorgen voor continuïteit van onze organisatie. Als familiebedrijf gebruiken wij deze financiële resultaten om onze investeringen te financieren, onder meer in elektrificatie van ons materieel. Deze investeringen dragen direct bij aan de vermindering van onze CO<sub>2</sub>-emissies.

### Zorg voor klant, klimaat, natuur en maatschappij

Als de riolering (weer) goed functioneert en wateroverlast is voorkomen, leidt dat tot tevreden klanten. Een betrouwbare riolering verbetert daarnaast de hygiëne en ondersteunt de volksgezondheid. Door wateroverlast te voorkomen, is onze maatschappij ook meer toekomstbestendig. Daar staat tegenover dat onze CO<sub>2</sub>-emissies een negatieve impact hebben op het klimaat. Deze impact wordt vooral veroorzaakt door het brandstofverbruik van ons materieel.

Ons materieel heeft ook een negatieve impact op het milieu, omdat het is gemaakt van materialen die niet onbeperkt beschikbaar zijn. De natuur kan deze grondstoffen niet vanzelf aanvullen. Daarom beperken wij onze impact door ons materieel zo efficiënt mogelijk te gebruiken. Wij zorgen dat wij zuinig omgaan met wat wij hebben en dat beschikbaar materieel zo veel mogelijk wordt ingezet. Hierbij kijken wij naar de levensduur en de bezettingsgraad van ons materieel.

Wij verwerken afvalwater circulair. Het ingezamelde vet-water-slib en olie-water-slib verwerken wij tot gezuiverd afvalwater, zand, RKG (riool-, kolken- en gemalen) slib, olie, ingedikt slib en ingedikt vet. Het gezuiverde afvalwater voeren wij af naar het riool, waar het verder wordt behandeld door de rioolwaterzuiveringsinstallaties in beheer bij de waterschappen. De waterschappen brengen het schone water vervolgens terug in de waterkringloop. Zand en RKG-slib worden in de downstream waardeketen gerecycled voor gebruik in de wegenbouw. Olie wordt gerecycled tot een olieproduct. Ingedikt slib en ingedikt vet krijgen een andere nuttige toepassing, namelijk energietेरugwinning. Ingedikt vet wordt gebruikt om groene stroom en groen gas te produceren.

### Bijdrage aan de SDG's

Met onze zorg voor klant, klimaat en maatschappij, de waterkringloop en duurzaam materiaalgebruik dragen wij bij aan de realisatie van de Sustainable Development Goals (SDG's). Onze bijdrage richt zich op schoon water (SDG 6), duurzame steden (SDG 11), verantwoorde consumptie en productie (SDG 12), klimaatactie (SDG 13) en leven in het water (SDG 14).

### Gezondheid en welzijn van medewerkers, bewoners en omwonenden

Arbeidsongevallen hebben een negatieve impact op de gezondheid en het welzijn van onze medewerkers. Bij deze ongevallen raken soms ook bewoners en omwonenden betrokken.

Medewerkers doorlopen diverse opleidingen en ontwikkelingstrajecten. Dit draagt bij aan het welzijn van onze medewerkers. Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en inspiratie heeft ook positief effect op inzet en betrokkenheid. Deze waardering blijkt vooral uit het verloop onder medewerkers en de medewerkerstevredenheid.

Onze activiteiten hebben invloed op de fysieke leefomgeving van direct omwonenden van onze vestiging in Buren. Dit heeft te maken met geuremissies en transportbewegingen.

## **7 Vooruitblik**

Wij werken aan een toekomstbestendige (afval)waterketen. Dit doen wij door onze bestaande dienstverlening te verduurzamen en nieuwe diensten te ontwikkelen.

## Bestaande dienstverlening

Wij verminderen negatieve impact in de keten, creëren positieve impact waar mogelijk, beperken risico's en benutten kansen binnen de scope van onze bestaande dienstverlening. Hierbij ligt de focus op de materiële impacts, risico's en kansen die uit onze dubbele materialiteitsanalyse (DMA) zijn gekomen. Onze huidige praktijken spelen hier al op in. Wij vullen dit aan met toekomstige initiatieven. Voor een nadere toelichting zie hiervoor de hoofdstukken over de betreffende materiële duurzaamheidsthema's.

## Innoveren

Wij onderzoeken mogelijkheden om onze dienstverlening uit te breiden met diensten die economisch rendement opleveren en maatschappelijk van waarde zijn. Zo zien wij mogelijkheden om klanten te ondersteunen bij vraagstukken rondom klimaatadaptatie, circulaire economie, beschikbaarheid van water en bodem- en waterkwaliteit.

Hieronder delen wij een selectie van studies en artikelen die over deze thema's het afgelopen jaar zijn verschenen en onze visie hierop:

### Studie Deltares: Landelijk waterbeeld grootschalige extreme regen

"Bij grootschalige extreme regen kunnen grote waterdieptes ontstaan (tot lokaal wel 1 à 2 meter diep), met name in de hellende gebieden, in de gebieden langs beken en in de overgangsgebieden van hoog naar laag Nederland."

"Het kan lang (soms weken) duren voordat het water weer weg is, met name in de beemalen gebieden maar ook rondom beekdalen."

"De studie laat zien dat in hoog Nederland langs de beken grotere dieptes lokaal kunnen voorkomen. Wanneer beken door steden lopen en de afvoercapaciteit daar beperkt is loopt ook het bebouwd gebied gevaar. Bruggen, duikers, sluisen of versmallingen in de gebouwde omgeving kunnen de afvoer nog meer beperken. Het achterliggende gebied loopt dan onder. Dit zorgt bijvoorbeeld in Noord-Brabant en in de Achterhoek voor waterdieptes van lokaal meer dan 2 meter. Dit doet zich voornamelijk voor op plekken langs beken waar veel water samenkomt en is bijvoorbeeld zichtbaar rond Eindhoven, Breda, ten zuiden van Deventer en in Doetinchem."

## Onze visie

Klimaatverandering zorgt voor toenemende druk op de (afval)waterinfrastructuur. Extreme neerslag, verstedelijking en warmere temperaturen leiden tot structurele uitdagingen voor gemeenten, bedrijven en burgers. Dit vraagt om klimaatbestendige waterbeheeroplossingen, zoals preventieve inspecties, capaciteitsanalyses en stresstesten van rioleringsstelsels. Daarnaast groeit de vraag naar groene (natuurlijke elementen) en blauwe (water gerelateerde systemen) infrastructuur, waaronder infiltratiesystemen, wadi's en regenwaterbuffers en gemeenten moeten versneld verouderde riolen renoveren.

## Artikel Algemene Rekenkamer

"In 'Nederland Waterland' lijkt de beschikbaarheid van voldoende zoetwater vanzelfsprekend. De jaren 2018 en 2022 waren echter extreem droog. In 2024 concludeerde de minister van Infrastructuur en Waterstaat dat de problemen met zoetwaterbeschikbaarheid de komende jaren almaar dringender worden."

"Volgens de nieuwste klimaatvoorspellingen van het KNMI krijgt Nederland vaker te maken met langere periodes van droogte. Structurele zoetwatertekorten beperken onder meer de inname van drinkwater, verhogen de kans op natuurbranden, brengen schade toe aan onze landbouw en leveren tekorten op voor onze energie- en industriesector."

"Sinds 2015 voert de overheid het Deltaplan Zoetwater uit. De maatregelen van dit plan hebben tot doel om zoetwatertekorten in normale jaren te voorkomen en om ze in extreem droge jaren op te kunnen vangen."

## Onze visie

Gezuiverd water (effluent) van onze vestigingen in Schalkwijk en Buren kan een waardevolle zoetwaterbron zijn, vooral nu Nederland vaker te maken krijgt met droogte en zoetwatertekorten. Door gezuiverd water opnieuw in te zetten voor landbouw, natuur, industrie of grondwateraanvulling kunnen wij een bijdrage leveren aan de vermindering van de druk op zoetwatervoorraden.

## Studie van Waterschap Aa en Maas, Haskoning en KWR

"Een circulaire waterketen met (vrijwel) volledig hergebruik van gezuiverd huishoudelijk afvalwater zou voor de waterkwaliteit, de zoetwatervoorraad én de milieu-impact van de waterketen wel eens de beste stap voorwaarts kunnen zijn, die ook nog eens betaalbaar is."

"De huidige waterketen is in grote lijnen nog altijd een lineair systeem, van drinkwaterproductie via watergebruik tot de lozing van gezuiverd afvalwater. Water wordt gezien als gebruiksproduct, waarbij soms vergeten wordt wat de waarde van deze grondstof is voor natuur, economie en gezondheid."

## Onze visie

Hergebruik van gezuiverd water draagt bij aan een circulaire waterketen, waarin water niet langer een lineair gebruiksproduct is, maar een grondstof die oneindig kan worden hergebruikt. Dit versterkt de beschikbaarheid van water voor natuur en maatschappij, kan de waterkwaliteit verbeteren en verkleint de noodzaak voor het onttrekken van grondwater.

Kortom, hergebruik van gezuiverd water heeft maatschappelijke waarde. Het vergroot de leveringszekerheid voor de industrie, beschermt ecosystemen en maakt regio's beter bestand tegen droogte. Daarmee ondersteunt het een toekomstbestendige waterkringloop en versterkt het de veerkracht van de samenleving.



# 8 Materialiteitsanalyse

In het eerste kwartaal van 2025 hebben wij de dubbele materialiteitsanalyse (DMA) afgerond als voorbereiding op de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), onderdeel van de Europese Green Deal. Wij hebben in kaart gebracht welke milieu-, sociale en governance-thema's voor ons materieel zijn. Een thema is materieel als het belangrijk genoeg is om invloed te hebben op onze leefomgeving of onze bedrijfsvoering.

Hoewel de CSRD-rapportageverplichting inmiddels niet langer op ons van toepassing is, vinden wij het belangrijk om transparant te zijn over de thema's die voor ons en onze stakeholders materieel zijn. Daarom rapporteren wij in dit vrijwillige duurzaamheidsverslag alsnog over de materiële duurzaamheidsthema's. Deze keuze laat zien dat wij transparant zijn over de duurzaamheidsthema's die niet alleen van invloed zijn op onze bedrijfsvoering, maar ook op onze samenleving.

Wij hebben met een multidisciplinair projectteam en een kernteam van drie directieleden de DMA uitgevoerd. Hierbij hebben wij het door de Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA) opgestelde stappenplan gevolgd.



## Stap 1: Identificatie van stakeholders

Aan de hand van interviews met interne experts en aanvullend deskresearch hebben wij onze stakeholders in kaart gebracht. Daarbij is gekeken naar zowel het belang van de stakeholder voor onze bedrijfsvoering als naar de mate van invloed op onze activiteiten.

## Stap 2: Waardecreatie en waardeketenanalyse

Wij hebben onze activiteiten in kaart gebracht, inclusief de upstream- en downstreamketen en de bijbehorende in- en uitgaande materiaalstromen. Ook hebben wij inzichtelijk gemaakt hoe wij waarde creëren voor onze stakeholders. Dit is gebeurd aan de hand van gesprekken met interne experts en in meerdere workshopsessies.

## Stap 3 en 4: Voorselecteren materiële thema's en formuleren impacts, risico's en kansen

Het vertrekpunt voor de analyse vormden de duurzaamheidsthema's uit de CSRD. Het projectteam heeft in meerdere sessies 104 mogelijke impacts, risico's en kansen beoordeeld op relevantie. Dit resulteerde in een voorselectie van 57 mogelijk materiële impacts, risico's en kansen.

## Stap 5: Prioritering en scoring

De impacts zijn beoordeeld op schaal, reikwijdte, herstelbaarheid en waarschijnlijkheid. Risico's en kansen zijn beoordeeld op waarschijnlijkheid en financiële impact. Vervolgens is de totaalscore berekend volgens de EFRAG-richtlijnen. EFRAG staat voor European Financial Reporting Advisory Group, een Europese adviesorganisatie die onder meer de ESRS (European Sustainability Reporting Standards) heeft ontwikkeld. Deze stap leidde tot 12 materiële impacts, risico's en kansen.

## Stap 6: Stakeholderconsultatie

De materiële impacts, risico's en kansen zijn besproken met de directie en gevalideerd in meerdere dialoogsessies met interne en externe stakeholders. De sessies hebben niet geleid tot andere inzichten. Wel kwam naar voren dat er veel aanknopingspunten zijn voor verbreding van onze dienstverlening. Deze mogelijke kansen gaan wij in de komende beleidsperiode nader onderzoeken.

## Stap 7: Strategische implicaties

De strategische implicaties van de materiële impacts, risico's en kansen zijn, waar mogelijk, verwerkt in het strategisch beleidsplan voor 2026–2028. Onderdeel hiervan is de intensivering van het gesprek met klanten en (toekomstige) ketenpartners. Zo krijgen wij nader inzicht in de ontwikkelingen rondom duurzaamheidsthema's die spelen binnen hun leefomgeving.

De 12 materiële impacts, risico's en kansen lichten wij in de volgende hoofdstukken toe. Ook gaan wij dieper in op beleid en doelen, huidige praktijken en toekomstige initiatieven en de resultaten in het huidige verslagjaar.



# **9 Materiële duurzaamheidsthema's**

# 9.1 Klimaatverandering

Uit onze dubbele materialiteitsanalyse blijkt dat het duurzaamheidsthema klimaatverandering een materiële negatieve impact, een materieel risico en een materiële kans met zich meebrengt. Dit zijn:

- Gevolgen voor mens en milieu door CO<sub>2</sub>-emissies.
- Transitierisico door hoge investeringen in onzekere tijden.
- Kans door extreme weersomstandigheden.

## 9.1.1 CO<sub>2</sub>-emissies

### Beschrijving van de impact

Onze activiteiten hebben een negatieve impact op het milieu. Dit komt doordat wij CO<sub>2</sub> uitstoten. Onze CO<sub>2</sub>-emissie draagt bij aan de opwarming van de aarde. En daar ondervindt de natuur en de mensheid de gevolgen van. Deze impact is moeilijk te herstellen.

Veruit de grootste CO<sub>2</sub> impact komt van productie en gebruik van bedrijfsmaterieel. Dit zijn onder andere vrachtwagens, bestelwagens, graafmachines, trilplaten, et cetera. Dit bedrijfsmaterieel zetten wij dagelijks in voor inspectie, reiniging, renovatie, vernieuwen en storingsdiensten en het inzamelen van olie-water-slib en vet-water-slib. Welk middel wij inzetten en wat voor brandstof wij gebruiken, bepaalt voor het overgrote deel hoeveel CO<sub>2</sub>-emissies onze activiteiten veroorzaken.

Daarnaast verbruiken wij energie voor het verwarmen en verlichten van kantoren en werkplaatsen, voor onze waterzuiveringsinstallaties en om ICT-apparatuur te laten draaien.

Ook kopen wij producten in die wij gebruiken in onze dienstverlening. Denk aan PVC-leidingen, apparatuur, gereedschap en werkkleding. En onze medewerkers reizen van en naar onze vestigingen. Zowel productie en transport van deze producten als het woon-werkverkeer leiden tot CO<sub>2</sub>-emissies in onze waardeketen.

### Beleid en gestelde doelen

Wij pakken onze verantwoordelijkheid om onze negatieve impact op het klimaat terug te dringen. Dit sluit aan bij onze ambitie: het bedrijf in goede staat overdragen aan de volgende generatie in een duurzamere wereld dan die van vandaag.

Ons beleid om onze CO<sub>2</sub>-emissie terug te dringen is uitgewerkt in een Energie Management Actieplan. Ten eerste richten wij ons op het verduurzamen van bestaande dienstverlening binnen onze eigen bedrijfsvoering. Aandachtsgebieden zijn enerzijds vastgoed en afvalwaterzuiveringsinstallaties en anderzijds onze logistieke bewegingen. Ten tweede richten wij ons op het verbreden van onze dienstverlening. Onze ambitie is om circulaire oplossingen te bieden voor (afval)water en zo ook een bijdrage te leveren aan de reductie van CO<sub>2</sub>-emissie bij onze klanten.

Uit de ketenanalyse van 2023 met betrekking tot CO<sub>2</sub>-emissies die samenhangen met de producten die wij gebruiken in onze dienstverlening, kwam naar voren dat de grootste impact zit in PVC en bedrijfskleding. In 2026 herzien wij deze analyse. Op basis van de uitkomsten van deze analyse bepalen wij in 2026 de aandachtsgebieden die prioriteit krijgen bij het terugdringen van de CO<sub>2</sub>-emissies in de (upstream)keten.

## Doelen

Ons Energie Management Actieplan kent afhankelijkheden die wij niet of slechts ten dele kunnen beïnvloeden. Denk aan de beschikbare netcapaciteit en de technologische ontwikkelingen bij onze leveranciers. Om besluiten te kunnen baseren op realistische scenario's, kiezen wij daarom voor doelen en een plan van aanpak met een horizon van drie jaar. De doelen die wij hebben gesteld, gaan dan ook over de periode 2026-2028. Dit sluit aan bij ons strategisch beleidsplan.

Wij hebben absolute doelen gesteld om de CO<sub>2</sub>-emissies in de eigen bedrijfsvoering te reduceren. Deze doelen hebben met name betrekking op scope 1 van het Green House Gas (GHG) Protocol. Scope 1 omvat alle directe emissie uit eigen activiteiten, zoals het brandstofgebruik van ons wagenpark. Scope 2 omvat de indirecte emissie door ingekochte energie, zoals de CO<sub>2</sub>-emissie die vrijkomt bij de productie van elektriciteit.

Wij hebben nog geen doelen voor Scope 3 van het GHG Protocol. Scope 3 gaat over onze keten en omvat alle indirecte emissie buiten Scope 1 en 2. Voorbeelden zijn de CO<sub>2</sub>-emissie van ingekochte producten als PVC en materieel, het woon-werkverkeer van onze medewerkers en activiteiten rondom rioleringsbeheer en (afval)waterverwerking bij onze klanten. Het stellen van doelen voor Scope 3 pakken wij in 2026 op na de analyse van de CO<sub>2</sub>-emissie in onze keten.

Hieronder staan de absolute doelen voor 2026-2028. Ook vermelden wij de procentuele reductie ten opzichte van ons basisjaar (2022). Dit is het jaar waarin wij gestart zijn met het in kaart brengen en reduceren van onze CO<sub>2</sub> footprint.

Doelen	2022	2026	2027	2028
<b>Scope 1</b>				
CO <sub>2</sub> -emissies scope 1 (ton CO <sub>2</sub> -eq)	6.457	4.705	4.159	3.613
<b>Scope 2</b>				
CO <sub>2</sub> -emissies scope 2 (market-based*) (ton CO <sub>2</sub> -eq)	256	40	40	40
<b>Totaal CO<sub>2</sub>-emissies scope 1 + 2 (market-based*) (ton CO<sub>2</sub>-eq)</b>	<b>6.712</b>	<b>4.745</b>	<b>4.199</b>	<b>3.653</b>
% reductie t.o.v. basisjaar (2022)		-30%	-38%	-46%

\* De market-based CO<sub>2</sub>-footprint volgens het GHG-Protocol is de hoeveelheid Scope-2 emissies die wordt berekend op basis van de elektriciteit die wij contractueel hebben ingekocht. De location-based CO<sub>2</sub>-footprint volgens het GHG-Protocol is de hoeveelheid Scope-2 emissies die berekend wordt op basis van de gemiddelde uitstoot van het elektriciteitsnet in het gebied waar de stroom daadwerkelijk wordt verbruikt.

Wij liggen op koers om in 2030 te voldoen aan het Akkoord van Parijs uit 2015 (- 49 % in 2030 ten opzichte van het basisjaar). In 2028 verwachten wij op een reductie van 46 % uit te komen. Een aanvullende reductie van 3 % tot 2030 achten wij realistisch.

## Huidige praktijken

Om CO<sub>2</sub>-emissies te beperken, richten wij ons op meerdere aandachtsgebieden. Op deze gebieden hebben wij in de afgelopen jaren al diverse maatregelen getroffen.

## Verduurzaming van vastgoed

In 2024 hebben wij de nieuwbouw gerealiseerd van de kantoorpanden in Buren en Schalkwijk en hebben wij de renovatie en modernisering van het hoofdkantoor in 's-Hertogenbosch afgerond. Deze panden zijn niet langer aangesloten op het gas. We verwarmen deze panden nu met elektrische warmtepompinstallaties. In Buren en 's-Hertogenbosch hebben wij daarnaast zonnepanelen aangebracht en zijn de panden uitgerust met een automatisch klimaatsysteem. Ook de panden in Amsterdam en Nijmegen zijn voorzien van zonnepanelen.

Sinds 2024 maken alle vestigingen gebruik van groene stroom. Deze energie is voor 100% opgewekt met behulp van Nederlandse wind. Wij kopen nu geen grijze stroom meer in.

### **Productie van biogas**

Wij hebben in 2019 geïnvesteerd in onze anaerobe afvalwaterzuiveringsinstallatie in Schalkwijk. Met deze installatie produceren wij biogas, waarmee wij vervolgens elektriciteit opwekken voor eigen gebruik. Op dit moment is de biogasproductie onvoldoende en is het voor het verwerkingsproces noodzakelijk om bij te verwarmen met ingekocht propaangas.

### **Elektrificatie van materieel**

Wij investeren in de elektrificatie van het wagenpark. Daarmee reduceren wij onze CO<sub>2</sub>-emissie (scope 1 van het GHG Protocol). Zo zijn wij voorbereid op de zero-emissie zones in steden.

Wij hebben een wagenpark van 416 voertuigen. Eind 2025 hadden wij 36 elektrische bestelbussen en 84 overige elektrische voertuigen, waaronder 3 elektrische bakfietsen. Daarnaast hebben wij 48 eenheden aan overige elektrisch materieel zoals elektrische hogedrukspuiten en trilplaten.

### **HVO-brandstof en overige maatregelen ter verduurzaming van logistiek**

Wij volgen de ontwikkelingen en innovaties op het gebied van elektrificatie op de voet. Voor onze zwaardere reinigingsvoertuigen is zero-emissie door elektrificatie echter nog een grote uitdaging. Daarom richten wij ons in de tussentijd op het tanken van HVO-brandstof (Hydrotreated Vegetable Oil). Op dit moment levert HVO-brandstof een besparing op van 90% CO<sub>2</sub> ten opzichte van gangbare diesel. In 2023 zijn wij gestart met het tanken van HVO-brandstof voor onze vrachtwagens. Inmiddels tanken al onze vestigingen HVO-brandstof, voor zowel vrachtwagens als bestelbussen.



Elke dag werken we aan een materieelpark die schoner, slimmer en toekomstbestendig is. Door te investeren in elektrisch materieel, van bestelbussen tot pompen en gereedschap, verlagen we onze CO<sub>2</sub> uitstoot aanzienlijk. Daarnaast sturen we actief op het gebruik van HVO-brandstof in plaats van diesel, zodat ook onze bestaande vloot direct schoner draait. Tegelijk verkennen we de mogelijkheden voor een volledig elektrische vrachtwagen met een Van der Velden specifieke opbouw. Zo combineren we duurzaamheid met innovatie en bouwen we stap voor stap aan een emissiearm materieelpark dat klaar is voor de toekomst.



**Henk verschoor**

Teammanager materieeldienst

Daarnaast hebben wij aanvullende maatregelen genomen om onze logistieke activiteiten te verduurzamen. Zo werken wij met recycle combi's (zeven in totaal). Met dit type vrachtwagen hergebruiken wij water om de riolering te reinigen. Dat betekent dat vrachtwagenchauffeurs minder vaak de weg op moeten om elders water bij te tanken. Dat bespaart brandstof en dus CO<sub>2</sub>-emissies. Ook nemen vrachtwagenchauffeurs jaarlijks deel aan de cursus 'Het Nieuwe Rijden'. Deze officiële Code 95-praktijktraining leert onder andere om zuiniger, veiliger en milieuvriendelijker te rijden. En wij attenderen onze medewerkers regelmatig op het rijden met de juiste bandendruk.

### **ISO 14001 en CO<sub>2</sub>-Prestatieladder**

De maatregelen ter reductie van de CO<sub>2</sub>-emissies ondersteunen wij met gedegen milieumanagement systemen. Zo zijn wij ISO 14001 gecertificeerd. Ook hanteren wij de methodiek van de CO<sub>2</sub>-Prestatieladder. Deze methodiek is van Stichting Klimaatvriendelijk Aanbesteden & Ondernemen (SKAO). De CO<sub>2</sub>-Prestatieladder helpt om reductiedoelstellingen te ontwikkelen, zorgt dat wij structureel communiceren over ons CO<sub>2</sub>-beleid en -prestaties en stimuleert deelname aan keten- en sectorinitiatieven op het gebied van CO<sub>2</sub>-reductie.

In 2024 zijn wij gecertificeerd op CO<sub>2</sub>-Prestatieladder Niveau 5. Dat houdt in dat ons plan zich richt op emissiereductie in de eigen bedrijfsvoering en in de keten. Deze certificering is gebaseerd op het CO<sub>2</sub>-Prestatieladder Handboek versie 3.1. Sinds medio 2025 is Handboek 4.0 van kracht. Eind 2025 hebben wij de beleidskeuze gemaakt de analyse van de CO<sub>2</sub>-emissie in de (upstream) keten niet te updaten en ons te certificeren voor Niveau 3 (eigen bedrijfsvoering). Wij maken in de eerste helft van 2026 de overstap naar het nieuwe Handboek 4.0. Wij zullen ons dan laten certificeren voor trede 2 (vergelijkbaar met huidig Niveau 5).

## Toekomstige initiatieven

Wij onderzoeken mogelijkheden om ons materieel beter te benutten. Onder meer door met slimme routeplanning en nauwe afstemming tussen onze vestigingen een optimale bezettingsgraad te realiseren.

Verder voorzien wij tussen 2030 en 2040 een gecontroleerde introductie van elektrische vrachtwagens via pilots, gecombineerd met een hybride brandstofstrategie en data-gedreven wagenparkbeheer. Vanaf 2040 verwachten wij volledig over te stappen op zero-emissie voertuigen, ondersteund door eigen laadinfrastructuur, energieopslag en duurzame energieopwekking. Op verschillende locaties is ter voorbereiding hierop een capaciteitsuitbreiding aangevraagd op het elektriciteitsnetwerk.

## Resultaten

Prestatie-indicatoren	2022	2023	2024	2025
Energieverbruik (MWh)	20.756	21.038	20.321	19.166

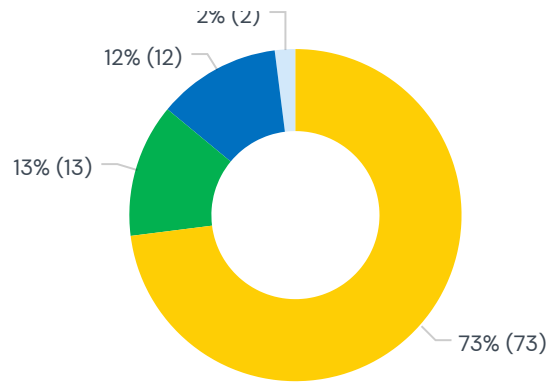
Ten opzichte van 2022 is ons totale energieverbruik afgenomen met 8%, ondanks de toegenomen vraag naar elektriciteit voor ons wagenpark. Dit komt door de renovatie en vernieuwing van het vastgoed en energiebesparende maatregelen die wij hebben doorgevoerd.

In dezelfde periode zijn onze CO<sub>2</sub>-emissies afgenomen met 25%. Hieronder een overzicht van de CO<sub>2</sub>-emissies, uitgesplitst naar scope:

Prestatie-indicatoren	2022	2023	2024	2025
<b>Scope 1</b>				
CO <sub>2</sub> -emissies scope 1 (ton CO <sub>2</sub> -eq)	6.457	6.365	5.656	4.981
<b>Scope 2</b>				
CO <sub>2</sub> -emissies scope 2 (location-based*) (ton CO <sub>2</sub> -eq)	284	303	301	328
CO <sub>2</sub> -emissies scope 2 (market-based*)	256	179	60	40
<b>Totaal CO<sub>2</sub>-emissies scope 1+2 (market-based*) (ton CO<sub>2</sub>-eq)</b>	<b>6.712</b>	<b>6.544</b>	<b>5.716</b>	<b>5.021</b>
Omzet (miljoen euro)	63	69	73	78
<b>Broeikasgasintensiteit : totaal CO<sub>2</sub>-emissies scope 1+2 (market-based*) per miljoen euro aan omzet</b>	<b>107</b>	<b>95</b>	<b>78</b>	<b>64</b>

In 2025 hebben wij 695 ton minder CO<sub>2</sub> uitgestoten dan in 2024 (scope 1+2 van het Green House Gas (GHG) Protocol market-based). Dat is een reductie van 12%. De vermindering van CO<sub>2</sub>-emissies komt vooral van onze vrachtwagens en servicebussen. Wij hebben 191.645 liter minder fossiele diesel getankt (- 12%) en het gebruik van HVO-brandstof is toegenomen met 116.819 liter (+ 63%).

Samenvattend komt over de periode vanaf ons basisjaar 2022 tot en met 2025 de reductie in CO<sub>2</sub>-emissie door een viertal maatregelen. Dit zijn minder diesel en meer HVO-brandstof tanken, elektrificatie van de personenwagenvloot, vergroening van de ingekochte energie en het gasloos maken van het vastgoed. Onderstaande grafiek laat de bijdrage van deze maatregelen zien aan de reductie in CO<sub>2</sub>-emissie over de periode 2022-2025.



<span style="color: yellow;">●</span> Minder diesel en meer HVO-brandstof tanken	73
<span style="color: green;">●</span> Elektrificatie van de personenwagenvloot	13
<span style="color: blue;">●</span> Efficiëntie en vergroening van de ingekochte energie	12
<span style="color: lightblue;">●</span> Gasloos maken van het vastgoed	2

## 9.1.2 Transitierisico door elektrificatie

### Beschrijving van het risico

De inzet van ons rollend materieel bepaalt voor een groot deel de CO<sub>2</sub>-emissies. Het wagenpark biedt mogelijkheden om te verduurzamen, maar dat brengt in onzekere tijden ook risico's met zich mee. Het vertragen van elektrificatie kan negatief uitwerken als wij opdrachten niet gegund krijgen of werkzaamheden niet mogen uitvoeren, bijvoorbeeld in milieu-zones van stedelijke gebieden. De wet van de remmende voorsprong geldt echter ook als er wel materieel is, maar onvoldoende elektriciteit om de werkzaamheden uit te voeren. Naast de hoogte en de timing van de benodigde investeringen wordt het risico ook bepaald door onzekerheid over veranderende wet- en regelgeving, stand van de techniek en levertijden van elektrisch materieel. Het risico speelt binnen onze eigen bedrijfsvoering op de korte, middellange en lange termijn. Wij beoordelen dit risico als gemiddeld.

” Ons wagenpark verduurzamen is een mooie kans, maar ook een spannende uitdaging. We willen klaar zijn voor strengere milieuzones en nieuwe regels, zonder vast te lopen door beperkte stroomcapaciteit of lange levertijden van materieel. Daarom onderzoeken we samen met partners slimme oplossingen zoals energiehubs en opslag, en letten we scherp op ons eigen energieverbruik. Hoe minder we verbruiken, hoe meer ruimte we creëren. Tot die tijd halen we het maximale uit ons elektrische materieel. Samen houden we Van der Velden in beweging.



**Henk Verschoor**  
Teammanager materieeldienst

### Beleid en gestelde doelen

Ons beleid is voldoen aan de milieuzone-wetgeving. Om zo de toegang tot stedelijke gebieden en de continuïteit van onze dienstverlening zeker te stellen. Dit is wat klanten ook van ons als duurzame partner mogen verwachten.

Daarnaast zorgen wij, door efficiënte inzet van het bestaande wagenpark, dat de noodzaak om extra materieel aan te schaffen, afneemt. Op deze manier beperken wij toekomstige investeringen. Wij hebben het doel gesteld de bezettingsgraad van ons rollend materieel, en dan met name het elektrische materieel, te verhogen naar >78 % - <90 %.

## Huidige praktijken en toekomstige initiatieven

Wij onderzoeken mogelijkheden om ons materieel beter te benutten. Onder meer door met slimme routeplanning en nauwe afstemming tussen onze vestigingen een optimale bezettingsgraad te realiseren.

Daar wij voorzien dat het probleem van netcongestie niet op korte of middellange termijn is opgelost, gaan wij verschillende oplossingen onderzoeken. Door energieverbruik slim te managen en samen te werken met (lokaal) betrokken partijen, hebben wij de meeste kans om de problemen aangaande netcongestie te pareren. Vooral energiehub's en opslag zijn kansrijke oplossingen voor de komende jaren. Tegelijkertijd blijven wij gericht op het verlagen van ons energieverbruik: minder verbruik betekent minder druk op het net.

## Resultaten

De bezettingsgraad van ons rollend materieel was 62 % in 2025. Hiermee voldoen wij nog niet aan onze doelstelling van >78 % – <90 % bezettingsgraad.

### 9.1.3 Extreme weersomstandigheden

#### Beschrijving van de kans

Klimaatverandering leidt tot extremere weersomstandigheden zoals veel regenval in korte duur of juist lange periodes van droogte. Deze weersomstandigheden leiden tot meer storingen. Een oorzaak kan zijn dat de huidige riolering onvoldoende capaciteit heeft om zo'n piek aan regenwater te verwerken. Ook kan de riolering schade oplopen door het verzakken, inklinken of verharderen van de bodem als gevolg van droogte. En als klanten geconfronteerd worden met meer dan gebruikelijke of grotere storingen, biedt dit voor ons de kans om meer diensten te verlenen rondom preventief onderhoud en rioolrenovatie.



Mijn mensen van het adviesbureau zien steeds meer vraagstukken en opdrachten binnenkomen die te maken hebben met klimaatverandering. Zo wordt er regelmatig meegeacht hoe het toenemende hemelwater te managen om te voorkomen dat het vitale zaken in een pand aantast. Onze mensen voeren dan capaciteitsberekeningen en afvoersimulaties uit. Ook kijken we steeds vaker mee bij nieuwbouw-, verbouw- en ombouwplannen. Het startpunt van een project is altijd het in kaart brengen van het rioolstelsel want we zien maar al te vaak dat dit niet of onvolledig in kaart is gebracht.



**Freddy Verhoeven**

Teammanager Adviesbureau

#### Beleid en gestelde doelen

Omdat veel neerslag en droogte naar verwachting tot meer en grotere storingen leiden, richten wij ons beleid op het helpen van klanten om hun rioleringssystemen beter bestand te maken tegen deze veranderende omstandigheden. Onze huidige dienstverlening biedt al oplossingen voor problemen zoals piekbelasting door hevige regenval en schade door droogte. Wij bouwen daarop voort met verdere innovaties.

Wij hebben de ambitie om jaarlijks minimaal twee nieuwe diensten te ontwikkelen die klanten ondersteunen bij het toekomstbestendig maken van hun infrastructuur, bijvoorbeeld door het aanbieden van ultrasoon technologie om de toestand van een leiding te beoordelen of real time monitoring door de inzet van sensoren bij essentiële en cruciale locaties. Wij gaan met onze klanten en partners in gesprek over duurzaamheid en klimaatadaptatie om actief mee te denken over strategische keuzes om de risico's van klimaatverandering te beperken.

Deze combinatie van vernieuwende oplossingen en verdiepende dialoog versterkt onze positie als betrouwbare partner in het omgaan met de effecten van klimaatverandering. We streven ernaar dat deze proactieve samenwerking wordt gewaardeerd met een klanttevredenheid van minimaal een 8.

## **Huidige praktijken en toekomstige initiatieven**

Wij zetten de klant centraal door een klantgerichte cultuur te versterken. Dit doen wij door actief te luisteren naar hun wensen en verwachtingen en door ons te verdiepen in de bredere context waarin onze klanten opereren. Denk aan onderwerpen als maatschappelijke ontwikkelingen, duurzaamheid en technologische vernieuwing. Naast onze reguliere klantgesprekken organiseren wij hiervoor ook klantevenementen en klantenpanels om de dialoog te bevorderen.

## **Resultaten**

Wij rapporteren in het duurzaamheidsverslag over 2026 voor het eerst over de resultaten.

## 9.2 Waterkringloop en duurzaam materiaalgebruik

Uit onze dubbele materialiteitsanalyse blijkt dat het duurzaamheidsthema waterkringloop en duurzaam materiaalgebruik materiële negatieve impacts met zich meebrengt. Dit zijn:

- Gevolgen voor het milieu door gebruik van eindige materialen.
- Gevolgen voor het milieu door afvalstromen.

### 9.2.1 Gebruik van eindige materialen

#### Beschrijving van de impact

Onze bedrijfsactiviteiten hebben een negatieve impact op het milieu. Dit komt door het gebruik van eindige materialen in ons materieel en de producten die wij inkopen in de upstream waardeketen. Eindige materialen zijn grondstoffen die niet onbeperkt beschikbaar zijn. Dat betekent dat er een beperkte hoeveelheid van bestaat op aarde. Als iedereen deze blijft gebruiken, raken deze uiteindelijk uitgeput.

De meeste negatieve impact komt van ons materieel. Denk aan bedrijfsvoertuigen, zoals vrachtwagens en bestelwagens, robots, pompen en andere apparatuur. Wij hebben ook negatieve impact op het milieu door het gebruik van PVC voor herstel en vernieuwing van het rioleringsnetwerk. Materieel en PVC voor leidingwerk bestaan immers voor een groot deel uit eindige materialen. Bijvoorbeeld:

- Metalen zoals staal (voor chassis, motoronderdelen), aluminium (voor lichte constructies en onderdelen), koper (voor bedrading), lithium (voor batterijen in elektrische voertuigen) en kobalt (voor accu's).
- Fossiele brandstoffen zoals diesel en benzine, evenals rubber (voor banden) en PVC (voor leidingwerk) dat uit aardolie komt.

In 2025 kochten wij 29 ton PVC in. De inkoop van ons materieel is met name afhankelijk van onze investeringen. Dit jaar was de aanschaf van materieel grofweg 175 ton.

De werkkleding van onze monteurs heeft ook een (weliswaar kleinere) negatieve impact op mens en milieu. Werkkleding is veelal gemaakt van eindige materialen (zoals polyester en nylon) en niet duurzaam geproduceerde stoffen (zoals katoen uit intensieve landbouw). In onze dubbele materialiteitsanalyse hebben wij beoordeeld dat werkkleding geen materiële (omvangrijke) inkoopstroom is. Werkkleding vinden wij echter wel relevant in het kader van duurzaamheid. In ons werk wordt werkkleding intensief gebruikt. Door slijtage, veiligheidsnormen en hygiënevoorschriften moet kleding vaak worden vervangen en werkkleding is zichtbaar. Medewerkers dragen het dagelijks.

#### Beleid en gestelde doelen

Omdat eindige materialen niet vanzelf weer worden aangevuld, is het belangrijk er zo min mogelijk van te gebruiken en er zuinig mee om te gaan. Daarom streven wij naar slim materiaalgebruik door hergebruik te bevorderen, afval te beperken, alternatieven te onderzoeken en samen te werken met leveranciers die vergelijkbare circulaire ambities hebben.

Ons kwalitatieve doel is een gericht op duurzamer gebruik van PVC en werkkleding. In 2026 gaan wij onderzoeken of wij voor duurzaam materiaalgebruik en circulaire economie andere of kwantitatieve en tijdsgebonden doelen kunnen stellen. Om dergelijke doelen te stellen, hebben wij meer inzicht nodig in beschikbare alternatieven.

## Huidige praktijken

### Materieel

Wij nemen al maatregelen om de levensduur van ons materieel te verlengen. Wij hebben een eigen materiedienst en hebben daarmee de kennis en ervaring in huis om ons materieel zo lang mogelijk operationeel te houden. In samenwerking met onze leveranciers bouwen wij bedrijfswagens om tot werkvoertuigen die geschikt zijn voor onze specialistische werkzaamheden. Hierbij hergebruiken wij de bedrijfswageninrichting. Ook maken wij zoveel mogelijk gebruik van gereviseerde onderdelen. Zo werken wij met onze leverancier samen aan circulaire oplossingen voor materiaalgebruik.

### PVC

De Business Unit Riool Renovatie Techniek (RRT) gebruikt een relining techniek waarbij wij een bestaand riool of een bestaande leiding van binnenuit vernieuwen. Hierdoor is minder PVC nodig en produceren wij minder afval, omdat er geen graaf-, hak- of breekwerk aan te pas komt. Na renovatie is de levensduur van het riool of de leiding met minstens 50 jaar verlengd.

In de Van der Velden Academy waar wij de opleiding van monteurs verzorgen, werken wij met VR brillen. Zo oefenen onze vakmensen zonder gebruik te maken van materiaal zoals PVC en lijm. Qua omvang is de impact van deze maatregel beperkt. Het geeft wel een signaal af dat onnodig materiaalgebruik voorkomen kan worden. Wij voldoen daarnaast aan de geldende norm voor het gebruik van gerecycled PVC.

### Overige initiatieven

Wij hebben een samenwerking met NEG-IT Solutions. Via hun onderdeel ITdonations doneren wij de restwaarde van onze IT-apparatuur aan goede doelen. Hiertoe nemen zij de afvoer van al onze afgeschreven IT-apparatuur uit handen. Zij halen de ICT-apparatuur op, registreren alle items, verwijderen de data en zorgen voor de verdere verwerking van de apparatuur. Daarbij ontvangen wij een rapportage waarin wij kunnen zien welke apparatuur is ingeleverd, wat de status en waarde hiervan is. ITdonations verzorgt tenslotte de uitbetaling aan de goede doelen.

Samen met onze partner GAIA Circulair zorgen wij voor het circulair verwerken van gebruikte werkkleding, werkschoenen en PBM's (persoonlijke beschermingsmiddelen). GAIA Circulair helpt ons onze gebruikte producten terug te halen, te ontmantelen en vervolgens de gewonnen materialen hoogwaardig te recyclen. Dit voorkomt verspilling en vermindert de vraag naar nieuwe grondstoffen. De werkkleding, werkschoenen en PBM's worden bij een sociale werkplaats gesorteerd naar materiaalsoort. Een deel hiervan krijgt een tweede leven als bijvoorbeeld een tas. Het restant wordt gerecycled voor toepassing in bijvoorbeeld de auto-industrie.

### Toekomstige initiatieven

Wij zoeken in de komende beleidsperiode uit hoe wij negatieve impact verder kunnen reduceren. Wij denken hierbij aan meer recycled PVC, minder verpakkingsmateriaal en duurzame harsen. Hierover gaan wij met onze huidige leveranciers in gesprek.

Daarnaast willen we intensiever deelnemen aan branche-initiatieven en de samenwerking met ketenpartners versterken. Door in gesprek te gaan met klanten en partners willen wij oplossingen gaan ontwikkelen die aansluiten bij hun behoeften én bijdragen aan de transitie naar een circulaire economie. Hierbij ligt onze focus op het circulair verwerken van (afval)water. Wij zien mogelijkheden om te innoveren en waardevolle (eindige) materialen uit het afvalwater te filteren, kosten te verlagen en watergebruik te verminderen. In ons strategisch beleidsplan voor 2026–2028 hebben wij opgenomen dat wij op dit vlak willen innoveren.



Het water uit de kraan wordt voor veel Nederlanders en bedrijven duurder. De hogere kosten hebben grotendeels te maken met de grote investeringen die de waterbedrijven moeten doen. Zo blijft de vraag naar kraanwater stijgen, veroorzaakt klimaatverandering meer problemen door meer extreem droge en natte periodes in Nederland. Daarnaast kost het waterbedrijven ook meer geld om water schoon te krijgen als gevolg van het toegenomen verbruik van medicijnen, bestrijdingsmiddelen en lozingen. Vanuit onze verwerkingslocaties van olie-water-slib- en vet-water-slibafval in Buren en Schalkwijk denken wij na over mogelijkheden om effluent opnieuw in te zetten als bedrijfswater en de zuivering van effluent te optimaliseren.



**Frank Joosten**

Manager Duurzaamheid

## Resultaten

Ons materieel is naar schatting circa 5 jaar langer in gebruik dan de economische levensduur. De PVC die wij inkopen voldoet aan het wettelijk vereist minimum van 50 % gerecycled materiaal.

174 items aan IT- en Telecomapparatuur is verwerkt door ITdonations. 768 KG aan werkkleding en 42 eenheden werkschoenen en PBM's is verwerkt door GAIA.

## 9.2.2 Afvalstromen

### Beschrijving van de impact

Het verwerken van olie-water-slib en vet-water-slib en het reinigen van riolen, kolken en gemalen leidt tot materiaalstromen die verder verwerkt worden in de downstream waardeketen. Het gaat om afvalstromen van aanzienlijke omvang en het betreft zowel gevaarlijk als niet gevaarlijk afval. Deze afvalstromen bestaan onder meer uit ingedikt vet, ingedikt slib, zand, RKG-slib en olie.

### Beleid en gestelde doelen

De materiaalstromen die ontstaan bij de verwerking van afvalwater en bij onze reinigingswerkzaamheden van riolen, kolken en gemalen zijn direct verbonden aan onze dienstverlening. Hoe meer afvalwater wij verwerken en hoe meer riolen, kolken en gemalen wij reinigen, hoe groter onze bijdrage aan het verminderen van de milieubelasting van het afvalwater dat onze klanten produceren.

Ons beleid is gericht op het zo optimaal mogelijk circulair verwerken van deze afvalstromen. In lijn met de principes van de circulaire economie streven wij naar, in volgorde van prioriteit:

- Hergebruik van materialen.
- Recycling.
- Andere nuttige toepassingen (zoals energierecuperatie).

Het door ons gezuiverde water voeren wij af naar het riool, waar het verder wordt behandeld door waterzuiveringsbedrijven. Zij brengen het schone water vervolgens terug in de waterkringloop.

Wij hebben geen specifieke doelen vastgesteld.

### Huidige praktijken en toekomstige initiatieven

Wij werken samen met een klein aantal Nederlandse partners in de afvalwaterketen. Deze samenwerkingen zijn langdurig en structureel. Zo weten wij wat de toepassing is van de afvalstromen die wij aanleveren.

In de huidige situatie wordt ingedikt slib vooral verbrand voor energierecuperatie, omdat de toepassingsmogelijkheden beperkt zijn. Door modernisering van onze afvalwaterzuiveringsinstallatie voor olie-water-slib ontstaat een nieuw afzetkanaal voor het ingedikt slib. Dan is deze stroom geschikt voor recycling en gebruik in de cementindustrie. Voor een nadere toelichting op dit toekomstige initiatief verwijzen wij naar hoofdstuk 9.5.2.

## Resultaten

Prestatie-indicatoren	2025	Toepassing
Zand (ton)	6.188	Recycling voor toepassing in de wegenbouw
RKG-slib (ton)	4.392	Recycling voor toepassing in de wegenbouw
Olie (ton)	13	Recycling tot een olieproduct
Ingedikt vet (ton)	7.396	Andere nuttige toepassing, namelijk de productie van groene stroom en groen gas in een biomassacentrale
Ingedikt slib (ton)	4.466	Andere nuttige toepassing, namelijk energierugwinning door verbranding
Overig afval (ton)	501	Recycling (77 %) en andere nuttige toepassing, namelijk energierugwinning door verbranding (23 %)
<b>Totale afvalstromen (ton)</b>	<b>22.956</b>	

De totale afvalstroom bestaat uit 18.474 ton niet-gevaarlijk afval en 4.482 ton gevaarlijk afval. Onder gevaarlijk afval valt olie, ingedikt slib, divers oliehoudend afval en klein chemisch afval zoals batterijen. Van de totale afvalstroom wordt 80 % gerecycled (18.376 ton).

## 9.3 Gezondheid en welzijn van onze medewerkers

Uit onze dubbele materialiteitsanalyse blijkt dat het duurzaamheidsthema gezondheid en welzijn van medewerkers materiële negatieve impacts met zich meebrengt. Dit zijn:

- Gevolgen voor de veiligheid en gezondheid van medewerkers door de risico's die zij lopen op ons werk.
- Gevolgen voor medewerkers door hoge werkdruk.

### 9.3.1 Veiligheid van medewerkers

#### Beschrijving van de impact

Ons werk kan risicovol zijn en dat heeft een negatieve impact op het welzijn van onze medewerkers. Medewerkers voeren hun werk uit in drukke, stedelijke omgeving of werken in putten of nauwe ruimtes. Ook werken zij vaak met zware machines of onder de grond. Dit alles brengt risico's op vallen, beknellen of verwonden met zich mee. Wij zien ook dat tilwerk, een belastende werkhouding en repeterende bewegingen leiden tot rugklachten, spier- en gewrichtsproblemen. Dit kan op langere termijn nadelig effect hebben op het fysieke en mentale welzijn van medewerkers.

#### Beleid en gestelde doelen

Ons beleid is erop gericht de veiligheid en gezondheid en het welzijn van alle medewerkers te waarborgen. Hieronder vallen ook uitzendkrachten en zzp'ers. Wij streven ernaar een werkomgeving te creëren waarin onze medewerkers veilig en met vertrouwen hun werkzaamheden uitvoeren zonder dat er incidenten plaatsvinden.

Ons doel is 0 ongevallen op jaarbasis. Voor de beleidsperiode 2026–2028 is het aanvullende doel gesteld de ongevallen frequentie factor (het aantal arbeidsongevallen met verzuim per miljoen gewerkte uren) 30 % te verlagen.

#### Huidige praktijken

Wij hebben een breed scala aan maatregelen getroffen om incidenten en ongevallen te voorkomen. Te beginnen met onze Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). Jaarlijks herijken wij deze inventarisatie, waarbij wij specifiek kijken naar de risico's die ontstaan tijdens het werken in besloten ruimten, de omgang met gevaarlijke stoffen en het werken langs (water)wegen. Voor ieder van de geïdentificeerde risico's bepalen wij of de genomen veiligheidsmaatregelen nog voldoen.

We stellen persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) ter beschikking en monitoren op het verplicht gebruik van helmen, handschoenen, veiligheidsbrillen en beschermende kleding. Ook stellen wij aan onze medewerkers moderne technische hulpmiddelen ter beschikking, zoals bijvoorbeeld een gasdetectiesysteem voor werkzaamheden in riolen en putten.

Naast deze maatregelen van technische aard is het cruciaal om te weten wat de risico's zijn en hoe daarnaar te handelen om incidenten en ongevallen te voorkomen. Daarom investeren wij in bewustwording en training van medewerkers. Zo hebben wij binnen onze Academy een speciale opstelling gemaakt om te kunnen oefenen in kruipruimtes.

Bewustwording vormt de basis voor een veilige werkcultuur en draagt bij aan het welzijn van medewerkers en een veilige werkomgeving. Zo spreken wij met nieuwe medewerkers over veiligheid tijdens de on-boardingsdagen en periodiek tijdens toolbox meetings op de vestigingen. Dan behandelen wij onze veiligheidsrichtlijnen, werkprocedures en checklists voor risicovolle werkzaamheden. Tijdens een toolbox meeting bespreken wij ook recente incidenten en bijna-ongevallen. Iedere operationele medewerker volgt minimaal tien toolbox meetings per jaar (VCA-norm). Ook verzorgen wij trainingen in veilig werken, EHBO en BHV. Daarnaast moedigen wij medewerkers aan om risico's in het werk altijd te melden.

Werkdruk (en in meer algemene zin het welzijn van medewerkers) is medebepalend voor hoe veilig wij werken. Daarom zien wij ook de zorg voor het verlagen van werkdruk als maatregel om veilig werken te stimuleren. Voor een nadere toelichting zie de paragraaf 9.3.2 over dit onderwerp.

Verder registreren wij incidenten en (bijna)ongevallen. Jaarlijks maken wij een analyse en bepalen wij de leerpunten en eventueel benodigde verbeteracties. Hierover rapporteren wij in het KAM (Kwaliteit, Arbo en Milieu) jaarverslag aan directie en medewerkers. Op basis van deze evaluatie treffen wij nieuwe veiligheidsbeleidsmaatregelen en voeren wij verbeteracties uit.

” Veiligheid is voor ons geen bijzaak, maar een vast onderdeel van het werk. Onze collega's in de buitendienst voeren regelmatig fysiek zwaar werk uit en soms onder lastige omstandigheden. Dat vraagt om voortdurende aandacht voor hun veiligheid en welzijn. Door hier vooral samen actief mee bezig te zijn, bouwen we aan een sterke veiligheidscultuur en een prettige, veilige werkomgeving.



**Rob van der Werf**  
Teammanager QHSE

## Toekomstige initiatieven

Toekomstige initiatieven zijn gericht op het versterken van onze veiligheidscultuur. Wij denken hierbij aan het stimuleren van voorbeeldgedrag en leiderschap dat veiligheid zichtbaar vooropstelt. Een voorbeeld hiervan is het frequent lopen van veiligheidsrondes op de vestigingen en het evalueren van bijna-ongevallen.

Daarnaast kijken wij naar meer (specialistische) trainingen voor medewerkers rond werken in besloten ruimtes, omgang met gevaarlijke stoffen en persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's). En de mogelijkheid van praktijkgerichte simulaties van noodsituaties. In 2026 gaan wij nader invulling geven aan deze initiatieven.

## Resultaten

Prestatie-indicatoren	2025
Aantal arbeidsongevallen	24
Waarvan arbeidsongevallen met verzuim	10
Aantal sterfgevallen door werkgerelateerde gezondheidsproblemen	
Aantal verzuimdagen door werkgerelateerde gezondheidsproblemen	343
Ernstgraad (aantal verzuimdagen per arbeidsongeval met verzuim)	34
Ongevallen frequentie factor (aantal arbeidsongevallen met verzuim per miljoen gewerkte uren)	12
Ratio van het aantal arbeidsongevallen met verzuim per 100 FTE	2

## 9.3.2 Werkdruk en goed werkgeverschap

### Beschrijving van de impact

Veel medewerkers ervaren een hoge werkdruk. Dit komt naar voren uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) van 2025. Hoge werkdruk speelt breed in de organisatie. En die werkdruk heeft een negatieve impact op het welzijn van medewerkers. Het verstoort de werk-privébalans. Ook zien wij gezondheidsproblemen. Dat kan leiden tot kortdurend of langdurig ziekteverzuim en soms ook verloop. Indirect kan een hoge werkdruk ook effect hebben op hoe veilig wij werken.

Er zijn verschillende redenen dat medewerkers hoge werkdruk ervaren en daarvan het effect ondervinden op hun welzijn. Enerzijds is hoge werkdruk het gevolg van interne factoren zoals het ad hoc karakter van onze werkzaamheden, de 24/7 dienstverlening en verzuim en verloop onder onze medewerkers. Anderzijds is sprake van krapte op de arbeidsmarkt waardoor vacatures langer openstaan en medewerkers ook weer sneller van baan wisselen.

### Beleid en gestelde doelen

De krapte op de arbeidsmarkt kunnen wij niet direct beïnvloeden. En het ad hoc karakter van onze werkzaamheden en 24/7 dienstverlening horen bij ons werk. Om de werkdruk te verlagen en het welzijn van onze medewerkers te verbeteren richten wij ons daarom op het verloop en verzuim onder medewerkers. Met meer medewerkers die daadwerkelijk inzetbaar zijn, vermindert de werkdruk voor de andere medewerkers. De basis hiervoor ligt in goed werkgeverschap.

Het beleid om werkdruk te verlagen is dan ook primair gericht op het waarborgen van goed werkgeverschap. Wij streven naar een gezonde bedrijfscultuur. En zorgen dat medewerkers mentaal en fysiek gezond zijn en blijven, zich prettig en betrokken voelen, zich persoonlijk kunnen ontwikkelen (ondersteund door de Van der Velden Academy) en goede arbeidsvoorwaarden genieten.

Een graadmeter van goed werkgeverschap is de jaarlijkse beoordeling van onze medewerkers over hoe tevreden zij zijn over ons als werkgever. Ons doel is een gemiddelde beoordeling van 8 of hoger. Daarbij streven wij ernaar dat tenminste 50 % van de medewerkers deelneemt aan dit MTO. Dat is enerzijds om een representatief onderzoek te waarborgen. Anderzijds geeft het blijk van vertrouwen dat medewerkers het waardevol vinden om hun mening te geven.

### Huidige praktijken

Uit de Ecovadis beoordeling van de pijlers arbeids- en mensenrechten en ethiek blijkt dat wij onze basis als werkgever op orde hebben. Goed werkgeverschap is voor ons dan ook meer dan goede arbeidsvoorwaarden. Het gaat ook over hoe wij met medewerkers omgaan en hoe wij hen ondersteunen en waarderen. Onze huidige praktijken staan beschreven in ons personeelshandboek (inclusief gedragscode, genaamd Code Geel). Dit is een selectie van onderwerpen die hierin aan bod komen:

#### Gedragscode 'Code Geel'

Code Geel gaat over respect en eerlijkheid, het bieden van gelijke kansen, omarmen van diversiteit en het voorkomen van ongewenst gedrag, zoals pestgedrag en discriminatie. Medewerkers handelen volgens deze gedragscode. En leidinggevenden en medewerkers spreken elkaar hierop aan.

Daarnaast houden wij ons aan wetten en regels, werken volgens principes van maatschappelijk verantwoord ondernemen en voorkomen actief corruptie, omkoping, steekpenningen, fraude en witwassen. Medewerkers kunnen vermoedens van misstanden veilig melden via de klokkenluidersprocedure. Er gelden strikte afspraken over gegevens- en informatiebeveiliging, geheimhouding en het zorgvuldig omgaan met geschenken. Ook het gebruik van social media moet professioneel en verantwoordelijk zijn. Alcohol en drugs zijn strikt verboden om veiligheid, betrouwbaarheid en professioneel handelen te waarborgen. Zo nodig, leggen wij sancties op.

## **Veilige en gezonde werkomgeving**

Wij streven ernaar een werkomgeving te creëren waarin onze medewerkers veilig en met vertrouwen hun werkzaamheden uitvoeren zonder dat er incidenten plaatsvinden. Voor een toelichting op de genomen maatregelen hieromtrent verwijzen naar paragraaf 9.3.1 Veiligheid van medewerkers.

Een realistische planning en tijdige signalering van overbelasting helpt bij het omgaan met werkdruk. Medewerkers hebben de mogelijkheid om problemen vertrouwelijk te bespreken met een leidinggevende, vertrouwenspersoon of Personeelszaken. Voor formele meldingen is er een klachtencommissie. Bij ziekte of uitval volgen wij het verzuimprotocol om herstel en re-integratie zorgvuldig te begeleiden.

## **Eerlijke beloning en goede arbeidsvoorwaarden**

Wij belonen medewerkers op een transparante en rechtvaardige manier. Wij volgen de geldende CAO en hanteren marktconforme salarissen, aangevuld met eventuele bonussen bij passende prestaties. Daarnaast bieden wij een solide pensioenregeling, duidelijke verlofregelingen en een vitaliteitsprogramma dat inzet op gezondheid en duurzame inzetbaarheid. Medewerkers kunnen gebruikmaken van financial counseling voor ondersteuning bij financiële vragen. Ook de personeelsvereniging draagt bij aan sociale verbinding en welzijn door het organiseren van activiteiten.

## **Ontwikkelingsmogelijkheden**

Wij ondersteunen medewerkers met scholing, trainingen en coaching. Zo stimuleren wij persoonlijke ontwikkeling. Ook bieden wij kansen om door te groeien, onder meer via loopbaanpaden. Daarnaast is er ruimte voor bredere ontplooiing, bijvoorbeeld door deelname aan projecten. Met alle medewerkers voeren wij jaarlijks een planningsgesprek en een evaluatie- en beoordelingsgesprek. Dit creëert heldere verwachtingen en stimuleert de realisatie van persoonlijke ontwikkeldoelen.

## **Duidelijke communicatie en transparantie**

Wij delen informatie open en tijdig, ook met de Ondernemingsraad, en betrekken medewerkers bij plannen en besluiten. De ondernemingsraad fungeert als formeel kanaal voor medezeggenschap en daarmee hebben medewerkers invloed op belangrijke organisatorische keuzes. Daarnaast organiseren wij zogenaamde verbindingsbijeenkomsten om ontwikkelingen, resultaten en veranderingen breed te delen en ruimte te bieden voor vragen, dialoog en onderlinge afstemming. Hiermee versterken wij de onderlinge betrokkenheid.

## **Balans tussen werk en privé**

Wij geven medewerkers de ruimte om hun werk af te stemmen op hun persoonlijke situatie. Wij ondersteunen dit door mogelijkheden voor parttime werken en thuiswerken. En wij stimuleren medewerkers om vakantie en verschillende vormen van verlof op te nemen. Ook kennen wij een tijd-voor-tijd-regeling waarmee overuren worden omgezet in vrije tijd. Er is daarnaast ruimte voor langere onderbrekingen zoals een sabbatical.

Naast bovengenoemde praktijken op vlak van goed werkgeverschap nemen wij aanvullende maatregelen om verloop en verzuim te beperken. De toelichting daarop staat in het volgende hoofdstuk over voldoende en vaardig personeel.

## **Resultaten**

De ervaren werkdruk meten wij door middel van ons MTO. In 2025 hebben 260 medewerkers deelgenomen aan het MTO. Dat is 47 % van alle medewerkers. Zij beoordelen de werk-privébalans gemiddeld met 6.4. De scores variëren relatief sterk. De overall score op medewerkerstevredenheid is gemiddeld 7.2. Hiermee voldoen we nog niet aan ons ambitieniveau van een 8.

Onderstaande indicatoren laten zien hoe wij onder meer invulling geven aan goed werkgeverschap. Rapportage over deze indicatoren sluit aan bij de vereisten van de VSME.

Prestatie-indicatoren	2025	Toelichting
Eigen medewerkers	537	
Waarvan medewerkers in loondienst	496	
Waarvan uitzendkrachten, ZZP en stagiaires	41	
Uitsplitsing van het personeelsbestand naar type arbeidscontract		Op basis van medewerkers in loondienst plus uitzendkrachten, ZZP en stagiaires
Vast contract	72%	
Tijdelijk contract	28%	
Uitsplitsing van het personeelsbestand naar geslacht		Op basis van medewerkers in loondienst plus uitzendkrachten, ZZP en stagiaires
Man	86%	
Vrouw	14%	
Percentage eigen medewerkers dat onder de CAO van de sector valt	92%	Betreft medewerkers in loondienst. Zij ontvangen een loon dat gelijk is aan of hoger dan het toepasselijke minimumloon in Nederland. Uitzendkrachten, ZZP en stagiaires vallen niet onder de CAO.
Salarisverschil tussen mannen en vrouwen in vergelijkbare posities	-6%	Gemiddeld verdienen mannen 6% minder dan vrouwen. Dit komt doordat relatief meer vrouwen hogere functies vervullen.
Verhouding tussen mannen en vrouwen op managementniveau		Onder management verstaan wij het directieteam (DT). Het DT bestaat uit 4 mannen en 3 vrouwen.
Man	57%	
Vrouw	43%	
Gemiddeld aantal uur besteed aan opleiding en ontwikkeling, uitgesplitst naar geslacht	81	Op basis van medewerkers in loondienst. Betreft werkelijke uren directe medewerkers en geschatte uren indirecte medewerkers
Man	82	
Vrouw	79	
Aantal medewerkers dat is doorgeroeid naar een hogere positie binnen de organisatie	22	

## 9.4 Voldoende en vaardige medewerkers

Uit onze dubbele materialiteitsanalyse blijkt dat het duurzaamheidsthema voldoende en vaardige medewerkers materiële risico's met zich meebrengt. Dit zijn:

- Risico op lager rendement door medewerkerstekort.
- Risico op hoge kosten voor opleiding en ontwikkeling.

### 9.4.1 Tekort aan medewerkers

#### Beschrijving van het risico

Wij lopen financieel risico door medewerkerstekort. De markt voor vakbekwame medewerkers is krap en wij verwachten niet dat dit op korte termijn verandert. Wij lopen het risico dat de kwaliteit van onze dienstverlening onder druk komt te staan. Dat is een uitdaging voor ons, aangezien onze klanten belang hechten aan betrouwbaarheid en snelheid van handelen. Op de (middel)lange termijn kan medewerkerstekort dan ook leiden tot reputatieschade en onze concurrentiepositie onder druk zetten.

Op de korte termijn verwachten wij werkzaamheden uit te besteden tegen hogere kosten. Ook lopen wij mogelijk omzet mis bij gebrek aan voldoende inzetbare medewerkers. Door onderbezetting kan een project langer duren dan contractueel afgesproken en dat kan ook financiële sancties tot gevolg hebben. Zolang er sprake is van een krappe arbeidsmarkt is er verhoogd risico op verzuim als medewerkers uitvallen als gevolg van hoge werkdruk. Dit verstoort niet alleen de werk/privé balans en daarmee het welzijn van onze medewerkers. Het zorgt ook voor een toename in de (vermijdbare) verzuimkosten. Tenslotte verwachten wij door medewerkerstekort meer te moeten besteden aan inhuur van uitzendkrachten, werving en selectie en inwerken van nieuwe medewerkers. Het risico speelt op korte, middellange en lange termijn en wij beoordelen dit risico als gemiddeld.



Personeelstekort raakt ons niet alleen operationeel, maar ook financieel. Wanneer we te weinig mensen hebben, kunnen we minder werk aannemen, lopen projecten mogelijk vertraging op en neemt de druk op onze teams toe. Dat leidt tot hogere kosten en een lager rendement. Investeren in het behoud en de inzetbaarheid van onze medewerkers is daarom niet alleen goed werkgeverschap, maar ook een voorwaarde om gezond en toekomstbestendig te blijven ondernemen.



**Resie Reijnders**

Financieel Directeur

#### Beleid en gestelde doelen

Ons beleid is erop gericht de juiste medewerkers te vinden. Medewerkers die bij ons passen en die graag bij ons werken. Daarom is het onze ambitie om de favoriete werkgever in de branche te zijn. Personeelstekort ondervangen wij echter niet alleen door zo effectief mogelijk nieuwe medewerkers te werven. Het gaat er ook om medewerkers blijvend aan ons te binden. Het beleid richt zich dan ook op het verlagen van het verloop. Tevens richten wij ons op een betere inzetbaarheid van onze medewerkers. Denk hierbij aan het verlagen van het verzuim en het effectief opleiden van onze medewerkers via onze Academy. Tenslotte is het onze ambitie innovatief te werken. Op die manier kunnen wij efficiënter onze ondersteunende werkzaamheden uitvoeren en meer werk verrichten voor de klant.

Wij hebben ons twee doelen gesteld. Enerzijds het verloop terugbrengen naar minder dan 10 % en anderzijds het ziekteverzuim verlagen naar minder dan 6 %.

## Huidige praktijken

### Positionering

Wij positioneren Van der Velden als favoriete werkgever in de branche. Dit ondersteunen wij met (online) marketingcampagnes, zodat meer kandidaten ons leren kennen, zien wat ons tot favoriete werkgever maakt en uiteindelijk ons overwegen.

### Onboarding programma

Met het onboarding programma maken wij nieuwe medewerkers wegwijs binnen ons bedrijf. Het legt ook de basis voor hoe medewerkers ons als werkgever ervaren en hoe loyaal zij zich op de lange termijn voelen. Onze nieuwe collega's moeten zich vanaf dag één welkom, gezien en ondersteund voelen. Bovendien laat het gevarieerde en doordachte programma zien dat wij investeren in mensen en hun persoonlijke groei. Nieuwe collega's die zich snel thuis voelen, begrijpen sneller hun rol, bouwen eerder relaties op en ervaren sneller en meer werkplezier. Dat alles samen vergroot de kans dat ze blijven, zich ontwikkelen en positief bijdragen aan de cultuur en het succes van ons bedrijf.

### Van der Velden Academy

Sinds september 2025 hebben wij de Van der Velden Academy. Met een eigen opleidingscentrum leiden wij onze medewerkers gericht op. Goede opleidingsfaciliteiten en -ondersteuning en een doordacht opleidingsprogramma geeft medewerkers de mogelijkheid zich persoonlijk en vaktechnisch te ontwikkelen. Dit helpt om onze medewerkers aan ons te binden en het verloop te verlagen. Daarbij zijn vakbekwame medewerkers functie-breed inzetbaar op werkzaamheden voor de klant.

### Leiderschapsprogramma

Onze vestigingsmanagers en operationeel managers nemen sinds het afgelopen jaar deel aan een breed leiderschapsprogramma. Het management ontwikkelt hiermee de competenties om onder andere het verloop en het verzuim onder medewerkers te verlagen en blijvend te voorkomen. Denk aan het creëren van een gezonde teamgeest, het actief begeleiden van nieuwe medewerkers en het versterken van onze veiligheidscultuur om ongevallen te voorkomen.

### Toekomstige initiatieven

In 2026 stellen wij een strategische personeelsplanning op voor alle medewerkers binnen de organisatie. Strategische personeelsplanning zorgt dat de juiste persoon op de juiste plek komt te zitten. Door integraal te kijken naar de bezetting op korte én middellange termijn verwachten wij personeel te kunnen behouden en beter in te kunnen spelen op personeelwisselingen.

Tegelijkertijd onderzoeken wij mogelijkheden om innovatief te werken. We kijken naar verdere digitalisering en processtandaardisatie, zoals slimme planning met behulp van AI. Innovatief werken zorgt dat wij relevant, wendbaar en toekomstbestendig blijven. De redenen raken niet alleen resultaten, processen, maar ook cultuur, motivatie. In de periode 2026-2028 werken wij de mogelijkheden om innovatief te werken nader uit.

Onze manier van werken is aan het veranderen. Meer in gesprek zijn met de klant en samenwerken in de keten bieden kansen om meer van waarde te zijn. Plezier in het werk, zinvol werk doen, blijven leren en waardering ervaren, bindt medewerkers en draagt bij aan gezondheid en welzijn. Om verloop en verzuim aan te pakken, gaan wij daarom in de komende beleidsperiode ook aandacht besteden aan hoe wij samenwerken.

## Resultaten

Prestatie-indicatoren	2025	Toelichting
Verloop	22%	Op basis van medewerkers in loondienst
Verzuim	9%	Op basis van medewerkers in loondienst

Het lukt ons wel om medewerkers te werven, maar wij slagen er nog onvoldoende in onze medewerkers langdurig aan ons te binden. Zowel het verloop in het eerste jaar als het verzuim heeft onze aandacht.

## 9.4.2 Opleiding en ontwikkeling

### Beschrijving van het risico

Wij lopen financieel risico door hoge kosten voor opleiding en ontwikkeling. Dit betreft zowel directe opleidingskosten als een lagere arbeidsproductiviteit doordat wij meer uren besteden aan het opleiden van onze medewerkers. Hogere kosten voor opleiding en ontwikkeling is het gevolg van meerdere factoren.

Het aanbod van vakbekwaam personeel is beperkt en daarom blijft het noodzakelijk om onze (nieuwe) medewerkers op te leiden en te blijven ontwikkelen. Daar komt bij dat wij verwachten dat het verloop vooralsnog hoog blijft. Dit heeft te maken met de krappe arbeidsmarkt. Ook stromen de komende jaren meer medewerkers uit met veel kennis en ervaring, omdat zij met pensioen gaan. De gemiddelde leeftijd van onze medewerkers is 45 jaar.

Hier komt bij dat er ook nieuwe kennis en vaardigheden nodig zijn om in te kunnen spelen op marktkansen en veranderende marktomstandigheden. Denk bijvoorbeeld aan kennis en vaardigheden op het gebied van digitalisering en AI, elektrificatie, duurzaamheidsthema's die (gaan) spelen bij onze klanten, veranderende wet- en regelgeving, nieuwe riooltechnieken en klimaat-adaptieve infrastructuur en het bouwen aan effectieve samenwerking in de keten.

Het opleiden en ontwikkelen van ons personeel speelt bij al onze bedrijfsonderdelen en het omvat zowel onze directe medewerkers (monteurs) als indirecte medewerkers die werkzaam zijn op ons hoofdkantoor en bij de vestigingen. Het risico speelt op korte en middellange termijn en wij beoordelen dit risico als gemiddeld.



Opleiden en ontwikkelen is essentieel voor onze toekomst, maar het brengt ook financiële risico's met zich mee. We investeren namelijk heel veel in opleidingen, wat direct effect heeft op de arbeidsproductiviteit. Daarbij komt dat door het beperkte aanbod van vakbekwaam personeel we onze nieuwe collega's extra moeten opleiden. Tegelijk hebben we ook te maken met een groep ervaren medewerkers die de komende jaren met pensioen gaat. Opleiden raakt al onze bedrijfsonderdelen, van monteurs tot collega's op kantoor. Juist door nu te blijven investeren in kennis en ontwikkeling, bouwen we aan een wendbaar en toekomstbestendig Van der Velden.



**Jeroen van der Velden Jonkers**  
Algemeen Directeur

### Beleid en gestelde doelen

Naast het feit dat wij opleiding en ontwikkeling van onze medewerkers een waardevolle investering vinden, zien wij dit ook als noodzakelijke langtermijninvestering.

Wij kijken naar drie aspecten om het risico van stijgende kosten voor opleiding en ontwikkeling te beheersen. Ten eerste streven wij naar een verloop van minder dan 10 % om daarmee onnodige opleidings- en ontwikkelingskosten te vermijden. Ten tweede richten wij ons op kostenbesparing (efficiëntie). Daaronder vallen zowel de kosten voor opleiding en ontwikkeling zelf als de kosten voor onze bedrijfsvoering in het algemeen. Ten derde zetten wij in op omzetgroei ter compensatie van het hogere kostenniveau. Wij zien mogelijkheden in het ontwikkelen van nieuwe diensten, cross-selling bij bestaande klanten en het acquireren van nieuwe klanten.

### Huidige praktijken

Middels de Van de Van der Velden Academy leiden wij medewerkers sneller, beter en goedkoper op. Wij richten ons op 'blended learning' (klassikaal, online en in de praktijk), de inzet van interne trainers, gebruik van modulaire opleidingen en een digitale kennisbank. De komende beleidsperiode is gericht op doorontwikkeling van de Van der Velden Academy. Door ervaren medewerkers als opleiders in te zetten en e-learning te combineren met praktijktraining beperken wij externe kosten en blijft de kwaliteit van scholing hoog. Samenwerking met scholen en brancheorganisaties versterkt bovendien de instroom en verlaagt daarmee de kosten voor opleiding en ontwikkeling per medewerker.

## Toekomstige initiatieven

Om de kosten voor onze bedrijfsvoering in algemene zin te verlagen onderzoeken wij hoe wij processen slimmer kunnen organiseren, verspilling kunnen verminderen en digitale hulpmiddelen kunnen inzetten. Door werkzaamheden te standaardiseren, repetitieve taken te automatiseren, middelen efficiënter te plannen en beter samen te werken tussen afdelingen dalen vermijdbare kosten en doorlooptijden. In de periode 2026-2028 werken wij de mogelijkheden om innovatief te werken nader uit.

## Resultaten

Prestatie-indicatoren	2025	Toelichting
Verloop	22%	Op basis van medewerkers in loondienst
Kosten voor opleiding en ontwikkeling (miljoen euro)	0,5	

Naast deze indicatoren kijken wij ook naar onze financiële resultaten in brede zin. Het rendement in 2025 was 1 miljoen euro. Ten opzichte van de omzet van 78 miljoen euro komt dit neer op een rendement van 1%.

## 9.5 Oog voor onze omgeving

Uit onze dubbele materialiteitsanalyse blijkt dat er materiële negatieve impacts en een materieel risico zijn in relatie tot onze omgeving. Dit zijn:

- Gevolgen voor de veiligheid van bewoners en omwonenden door ons werk in hun thuis- of leefomgeving.
- Gevolgen voor de fysieke leefomgeving (vestiging in Buren).
- Situatie tijdens de overgangperiode (vestiging in Buren).

### 9.5.1 Veiligheid van bewoners en omwonenden

#### Beschrijving van de impact

Ons werk kan risicovol zijn en dat kan een negatieve impact hebben op het welzijn van derden. Wij voeren onze werkzaamheden uit in de thuisomgeving van bewoners, in zorginstellingen waar patiënten en bezoekers aanwezig zijn, op bedrijfslocaties waar werknemers aan het werk zijn en komen in winkels onder openingstijd. Wij zetten wegen af en breken wegen of stoepen open, waardoor ook omwonenden en voorbijgangers risico lopen. Daar komt bij dat derden zich over het algemeen niet of minder bewust zijn van de risico's van ons werk. Zij zijn daar immers niet voor opgeleid. Ondanks onze voorzorgsmaatregelen kunnen onveilige situaties dan ook leiden tot ongevallen, waarbij derden betrokken zijn, soms met letsel tot gevolg.

#### Beleid en gestelde doelen

De veiligheid van bewoners en omwonenden staat voorop bij het uitvoeren van onze werkzaamheden. Ons beleid is erop gericht de veiligheid en daarmee het welzijn van bewoners en omwonenden te waarborgen. De basis voor ons beleid is een werkomgeving te creëren waarin onze medewerkers veilig, met kennis van zaken en verantwoordelijkheidsgevoel hun werkzaamheden uitvoeren. Dit draagt bij aan het voorkomen van incidenten. Aanvullend hebben wij beleid om bewoners en omwonenden bewust te maken van de risico's rondom onze werkzaamheden. Dit beleid is gericht op effectieve communicatie over die veiligheidsrisico's en de noodzaak van het nemen van voorzorgsmaatregelen.

Ons doel is nul ongevallen op jaarbasis en dus ook nul ongevallen met betrokkenheid van bewoners of omwonenden.

#### Huidige praktijken en toekomstige initiatieven

De basis om ongevallen te voorkomen ligt bij veilig werken door onze medewerkers. Voor een nadere toelichting op de maatregelen om veilig werken te bevorderen verwijzen wij naar het hoofdstuk 9.3 over gezondheid en welzijn van onze medewerkers en specifiek de maatregelen die wij treffen om risico's op ons werk te beperken.

Het afzetten van de eigen werkplek is de basis voor veilig werken voor omstanders én medewerkers. Ook voeren wij bij de start van een project een risicoanalyse uit, waarbij wij mogelijke gevaren voor bewoners en omwonenden identificeren en preventieve maatregelen treffen. Denk hierbij aan duidelijke communicatie richting bewoners over de geïdentificeerde risico's, het afzetten en beveiligen van werkterreinen, gebruik van moderne veiligheidsvoorzieningen en erop toezien dat ook derden de ARBO- en veiligheidsvoorschriften strikt naleven.

Hieronder valt ook dat wij proactief communiceren over de planning en mogelijke hinder die bewoners en omwonenden kunnen verwachten en dat wij onze werkzaamheden zo organiseren dat wij geluid, verkeer en geurhinder tot een minimum beperken.

Bewoners en omwonenden laten ons weten dat onze werkzaamheden soms negatieve effecten hebben op hun leefomgeving, zoals hinder, schade of in uitzonderlijke gevallen letsel. Wanneer iemand een klacht bij ons meldt, nemen wij direct contact op om de situatie te bespreken. Als dat nodig is, beoordelen wij de situatie ter plaatse. In de komende beleidsperiode richten wij ons op het nog beter benutten van deze feedback.



Ons werk vindt plaats in de directe omgeving van bewoners of in drukke openbare ruimtes. Dat betekent dat niet alleen onze collega's, maar ook bewoners en voorbijgangers met onze werkzaamheden te maken krijgen. Daarom besteden we veel aandacht aan het veilig inrichten van onze werkzaamheden. Veiligheid stopt voor ons niet bij het werk zelf, maar geldt ook voor iedereen eromheen.



**Rob van der Werf**

Teammanager QHSE

## Resultaten

Met ons beleid en de getroffen maatregelen rondom veilig werken zijn wij dit verslagjaar op het niveau dat wij nastreven. Er waren geen ongevallen waarbij bewoners of omwonenden betrokken waren.

### 9.5.2 Fysieke leefomgeving

#### Beschrijving van de impact

Onze vestiging in Buren bevindt zich op een industrieterrein waar ook woningen zijn gesitueerd. Op deze locatie verwerken wij olie-water-slib, dat per vrachtwagen wordt aan- en afgevoerd. De afvalwaterzuiveringsinstallatie geeft geur af, die in de directe omgeving merkbaar is.

#### Beleid

Ons beleid is erop gericht onze activiteiten zorgvuldig en in harmonie met de omgeving uit te voeren. Daarom blijven wij in gesprek met het bevoegd gezag en de direct omwonenden. Op deze manier kunnen wij relevante ontwikkelingen en aandachtspunten op een transparante manier bespreken en opvolgen.

#### Huidige praktijken en toekomstige initiatieven

Wij nemen maatregelen om geur- en verkeersbelasting te beperken. Zo stallen wij een deel van onze vrachtwagens op een externe locatie. Dat vermindert het aantal vervoersbewegingen in de ochtend. Daarnaast onderzoeken wij aanvullende mogelijkheden om geuremissies te verminderen. Daarbij lopen we echter tegen de technische beperkingen van de huidige installatie aan.

Wij willen investeren in de modernisering van de afvalwaterzuiveringsinstallatie. Ons voornemen is om een nieuwe installatie te bouwen op basis van best beschikbare technieken. Deze aanpak zorgt voor een significante vermindering van geuremissies. In 2025 hebben wij hiervoor een vergunningsaanvraag ingediend. Daarmee wordt voldaan aan de geldende omgevingseisen.

### 9.5.3 Situatie tijdens de overgangperiode

#### Beschrijving van het risico

Tijdens de overgangperiode tussen de huidige vergunning en de aangevraagde nieuwe vergunning kan het bevoegd gezag bepaalde maatregelen verlangen voor onze huidige activiteiten op de vestiging in Buren. Dit kan ertoe leiden dat bepaalde werkwijzen moeten worden aangepast. Deze situaties kunnen extra administratieve of operationele inspanning tot gevolg hebben. Het risico speelt op korte en middellange termijn en wij beoordelen dit risico als laag.

#### Beleid en maatregelen

Ons beleid is erop gericht onze activiteiten zorgvuldig en in harmonie met de omgeving uit te voeren. Er zijn voor deze periode geen aanvullende beleidskeuzes of extra maatregelen nodig.



# **10 Organisatie en bestuur**

Onze wijze van besturen vormt de basis voor het herkennen, beheersen en transparant rapporteren van onze duurzaamheidsprestaties. Wij hanteren een governancestructuur waarin verantwoordelijkheden helder zijn belegd en besluitvorming op transparante wijze plaatsvindt.

## 10.1 Bestuurlijke structuur

### Raad van Commissarissen

De Raad van Commissarissen (RvC) bestaat uit de heer Eric van Schagen en mevrouw Elphi Nelissen (genderdiversiteitsverhouding van 50 % man en 50 % vrouw). De RvC houdt onafhankelijk toezicht op het bestuur en de algemene gang van zaken binnen de onderneming. De RvC ziet erop toe dat de directie zorgvuldig en integer handelt, dat duurzaamheidsaspecten zijn ingebed in de strategische besluitvorming en dat waardecreatie centraal staat. Daarnaast keurt de RvC het duurzaamheidsverslag formeel goed.

### Directieteam

Het directieteam (DT) is eindverantwoordelijk voor het duurzaamheidsbeleid. Het DT stelt de strategische richting vast, integreert duurzaamheid in de bedrijfsvoering en borgt dat voldoende middelen beschikbaar zijn voor uitvoering en monitoring van huidige praktijken en toekomstige initiatieven. Het DT beoordeelt periodieke rapportages, ziet toe op het tijdig signaleren van duurzaamheidsrisico's en stelt het duurzaamheidsverslag vast.

## 10.2 Rollen en verantwoordelijkheden in de organisatie

### Duurzaamheidsorganisatie

Wij hebben een Manager Duurzaamheid en Innovatie. Ook werken wij met een multidisciplinair projectteam, waarin naast duurzaamheid ook financiën en risicomanagement, kwaliteit-, arbo- en milieumanagement (KAM), personeelszaken, de materieeldienst en de vestigingen zijn vertegenwoordigd. Dit team is betrokken bij de dubbele materialiteitsanalyse, gegevensverzameling en rapportage en adviseert het DT over het duurzaamheidsbeleid en de te volgen koers. Het projectteam wordt ondersteund door een externe duurzaamheidsexpert met kennis van de CSRD en VSME-richtlijnen voor verslaggeving.

### Afdelingen en medewerkers

Afdelingen zijn verantwoordelijk voor het herkennen van impacts, risico's en kansen, het DT hierover te informeren en adviseren, en verbetermaatregelen uit te voeren. Medewerkers handelen in deze volgens onze gedragscode 'Code Geel' (zie paragraaf 9.3.2).

## 10.3 Toezicht, controle en kwaliteitsborging

Wij rapporteren volgens de VSME-richtlijn, een toegankelijke standaard voor mkb-organisaties. Om onze prestaties en processen extern te laten toetsen, maken wij gebruik van drie onafhankelijke beoordelingskaders:

- ISO14001-normering: bevestigt dat wij een systematische aanpak hanteren voor het beheersen en continu verbeteren van milieuprestaties.
- CO<sub>2</sub>-Prestatieladder: zorgt voor een systematische cyclus van meten, monitoren en verbeteren van onze CO<sub>2</sub>-emissies.
- Ecovadis: biedt een beoordeling van ons beleid, onze huidige praktijken en prestaties en ons managementsysteem op de thema's milieu, arbeids- en mensenrechten, ethiek en duurzame inkoop.

ISO14001, CO<sub>2</sub>-Prestatieladder en Ecovadis vragen om periodieke rapportages, intern monitoren en zo nodig bijsturen, en externe audits. Dit draagt bij aan betrouwbaarheid en transparantie ten aanzien van onze duurzaamheidsthema's. Deze instrumenten versterken de interne beheersing en sluiten aan bij de VSME-vereisten voor databetrouwbaarheid en continue verbetering.

## 10.4 Gedragscode en integriteit

Onze gedragscode 'Code Geel' vormt het uitgangspunt voor ons handelen. De code ondersteunt medewerkers in het maken van ethische keuzes en bevordert een veilige en gezonde, inclusieve werkomgeving. Hierin beschrijven wij ook hoe wij omgaan met interne klachten. Hieronder valt ook onze klokkenluidersregeling met onder meer een interne en externe vertrouwenspersoon.

Voor een toelichting op de gedragscode verwijzen naar paragraaf 9.3.2 Werkdruk en goed werkgeverschap.

## 10.5 Continue verbetering

Wij streven naar voortdurende verbetering van ons duurzaamheidsbeleid. De inzichten uit de externe audits van de ISO14001-normering en de CO<sub>2</sub>-Prestatieladder en de Ecovadis-beoordeling gebruiken wij om beleid, doelen en maatregelen aan te scherpen.



# **11 Grondslagen, referentietabel en bijlagen**

# 11.1 Grondslagen

Hieronder beschrijven wij relevante grondslagen die wij gebruikt hebben bij de totstandkoming van dit verslag.

Ten aanzien van CO<sub>2</sub>-emissies:

- De CO<sub>2</sub>-footprint stellen wij op met behulp van de Milieubarometer. De Milieubarometer is een online tool van Stichting Stimular waarmee wij onze CO<sub>2</sub>-footprint inzichtelijk maken en monitoren. Het helpt ons om onze resultaten te volgen en het ondersteunt ons bij de certificering van de CO<sub>2</sub>-Prestatieladder.
- Wij berekenen onze CO<sub>2</sub> footprint aan de hand van gemeten hoeveelheden en ontvangen facturen van derden. Bijvoorbeeld het aantal kWh dat onze zonnepanelen produceren en de hoeveelheid propaangas die wij inkopen voor onze afvalwaterzuiveringsinstallatie. Bij deze berekening hanteren wij de CO<sub>2</sub>-emissiefactoren uit de Milieubarometer. Deze emissiefactoren komen overeen met de eisen van de CO<sub>2</sub>-Prestatieladder. De onzekerheidsmarge is minder dan 5 %.

Ten aanzien van afvalstromen en gezuiverd water (effluent):

- Volgens artikel 3, lid 1 van de Kader Richtlijn Afval valt gezuiverd water onder de definitie van afval ("afvalstof": elke stof of elk voorwerp waarvan de houder zich ontdoet, voornemens is zich te ontdoen of zich moet ontdoen). In deze rapportage beschouwen wij gezuiverd water echter niet als afvalstroom, maar als waterlozing volgens ESRS E3 Water. ESRS E3 is de Europese rapportagestandaard voor water- en mariene hulpbronnen.

Ten aanzien van veiligheid en welzijn van ons personeel:

- Onder registreerbare werkgerelateerde ongevallen verstaan wij ongevallen met verzuim. Ongevallen waarbij een medewerker weer aan het werk kan na behandeling door een arts of tijdelijk ander werk doet, nemen wij hierin niet mee.

## 11.2 Referentietabel

In onderstaande tabel staan de VSME rapportagevereisten en waar in het verslag deze vragen beantwoord zijn.

In de dubbele materialiteitsanalyse hebben wij beoordeeld welke duurzaamheidsthema's er echt toedoen. Op basis hiervan hebben wij bepaald welke rapportage-vereisten van toepassing zijn. In de toelichting staat de materialiteit van het thema en zo nodig aanvullende informatie ter beantwoording van specifieke vragen uit de VSME.

Module	Rapportage-onderdeel	VSME-vereiste	Locatie in verslag	Toelichting
B1	Basis voor voorbereiding	Gebruik modules, basis voor rapportage, dochterondernemingen waarop het verslag betrekking heeft, rechtsvorm, NACE-sectorclassificatiecode, balansomvang, omzet, aantal medewerkers, land, certificeringen	4. Over dit rapport 5.1 Van der Velden in het kort 11.3 Bijlage	De onderneming opereert binnen de sector Afvalwaterinzameling en –behandeling en beheer, onderhoud en herstel van rioleringsystemen, met NACE-code E37 en E39.0 volgens de Standaard Bedrijfsindeling (SBI).
B2	Praktijken, beleid en toekomstige initiatieven voor de overgang naar een duurzamere economie	Beleid, doelen en maatregelen per duurzaamheidsthema	9. Materiële duurzaamheidsthema's	
B3	Energie en broeikasgasemissies	Energieverbruik, CO2-emissies in scope 1–2, broeikasgasintensiteit	9.1 Klimaatverandering	Materieel thema
B4	Vervuiling van lucht, water en grond	Emissies van verontreinigende stoffen in lucht, water en bodem	Niet van toepassing	Geen materieel thema. Emissies zijn op te vragen via de WOO
B5	Biodiversiteit	Locaties nabij biodiversiteitsgevoelige gebieden, landgebruik	Niet van toepassing	Geen materieel thema. Wij hebben geen locaties in biodiversiteitsgevoelige gebieden
B6	Water	Wateronttrekking	6.2 Waarde voor onze stakeholders	Geen materieel thema. Wij hebben geen locaties in gebieden met hoge waterdruk
B7	Materiaalgebruik en circulaire economie en afvalbeheer	Circulaire economieprincipes, afvalproductie, type afval en recycling	9.2 Waterkringloop en duurzaam materiaalgebruik	Materieel thema
B8	Werknemers – algemene kenmerken	Aantal medewerkers, type arbeidscontract, geslacht, personeelsverloop	9.3 Gezondheid en welzijn van medewerkers 9.4 Voldoende en vaardig personeel	Materieel thema
B9	Werknemers – gezondheid en veiligheid	Registreerbare werkgerelateerde ongevallen, sterfgevallen a.g.v. werkgerelateerde verwondingen en gezondheidsproblemen	9.3 Gezondheid en welzijn van medewerkers	Materieel thema. Er zijn geen sterfgevallen.
B10	Werknemers – beloning, collectieve onderhandelingen en training	Minimumloon, loonkloof, cao-opleidingsuren per medewerker	9.3 Gezondheid en welzijn van medewerkers	Materieel thema
B11	Veroordelingen en boetes voor corruptie en omkoping	Veroordelingen en boetes voor corruptie en omkoping	Niet van toepassing	Geen materieel thema. Er zijn geen veroordelingen of boetes opgelegd.

Module	Rapportage-onderdeel	VSME-vereiste	Locatie in verslag	Toelichting
C1	Strategie: bedrijfsmodel en duurzaamheid-gerelateerde initiatieven	Strategie en bedrijfsmodel, diensten, markten, zakelijke relaties, relatie met duurzaamheidskwesties	5.2 Diensten 5.3 Bedrijfsstrategie 5.4 Koers naar een duurzame toekomst 6.1 Bedrijfsmodel	
C2	Beschrijving van praktijken, beleid en toekomstige initiatieven voor de overgang naar een meer duurzame economie	Verdieping op de duurzaamheidsthema's, niveau van onderneming verantwoordelijk voor uitvoering	9. Materiële duurzaamheidsthema's 10. Organisatie en bestuur	
C3	Doelstellingen voor de vermindering van broeikasgassen en de klimaattransitie	Klimaatdoelen, doeljaar en referentiejaar, klimaatacties	9.1 Klimaatverandering	Materieel thema. Wij zijn niet actief in een sector met een hoge klimaatimpact.
C4	Klimaatrisico's	Beschrijving transitierisico's, tijdshorizon, risicobeoordeling en maatregelen	9.1 Klimaatverandering	Materieel thema
C5	Aanvullende algemene kenmerken van het personeelsbestand	Verhouding tussen mannen en vrouwen op managementniveau aantal uitzendkrachten en ZZP	9.3 Gezondheid en welzijn van medewerkers	
C6	Aanvullende kenmerken van het personeelsbestand: Mensenrechtenbeleid en -processen	Gedragscode, klachtenafhandelingsmechanisme	10. Organisatie en bestuur	Geen materieel thema
C7	Incidenten	Bevestigde incidenten bij eigen personeelsbestand, getroffen gemeenschappen	9.5 Oog voor onze omgeving 10. Organisatie en bestuur	Materieel thema. Wij hebben geen bevestigde incidenten bij ons eigen personeelsbestand in verband met kinderarbeid, dwangarbeid, mensenhandel of discriminatie.
C8	Inkomsten uit bepaalde sectoren en uitsluiting van EU-referentiebenchmarks	Inkomsten uit bepaalde sectoren, uitsluiting van EU-referentiebenchmarks	Niet van toepassing	Wij zijn niet actief in de genoemde sectoren. Wij zijn niet uitgesloten van EU-referentiebenchmarks die zijn afgestemd op de Overeenkomst van Parijs
C9	Verhouding genderdiversiteit in het bestuursorgaan	Genderdiversiteit in het bestuur	10. Organisatie en bestuur	

## 11.3 Bijlagen

### Dochterondernemingen

Zie hier de lijst van dochterondernemingen, met inbegrip van de geregistreerde bedrijven, waarop het verslag betrekking heeft.

Entiteit	KvK-nummer
Van der Velden Groep BV	17063131
Van der Velden Concerndiensten BV	17059855
Van der Velden Almelo BV	16087982
Van der Velden Amsterdam BV	16087979
Van der Velden Arnhem BV	09084931
Van der Velden Inzameling en Verwerking BV	11010997
Van der Velden Eindhoven BV	17048235
Van der Velden Groningen BV	16087980
Van der Velden Heerlen BV	14042251
Van der Velden 's-Hertogenbosch BV	16045771
Van der Velden Nijmegen BV	10024425
Van der Velden Rioolrenovatietechnieken BV	16077471
Van der Velden Rotterdam BV	16087981
Van der Velden Tilburg BV	18017699
Van der Velden Utrecht BV	30072587
Van der Velden Materieelbeheer 1 BV	62105663
Van der Velden Materieelbeheer 2 BV	62108727
Van der Velden Materieelbeheer 3 BV	62109030
Van der Velden Materieelbeheer 4 BV	62108824
Van der Velden Materieelbeheer 5 BV	62108689
Van der Velden OWS Installatie BV	62109316
Van der Velden VWS Installatie BV	75342154

## Afkortingen

Zie hier de lijst met afkortingen gebruikt in dit verslag.

Afkorting	Betekenis
AI	Artificial Intelligence
BHV	Bedrijfs hulpverlening
BV	Besloten Vennootschap
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CO2	Koolstofdioxide
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
DMA	Dubbele Materialiteit Analyse
DT	Directie Team
EFRAG	European Financial Reporting Advisory Group
EU	Europese Unie
FTE	Fulltime Equivalent
GHG	Greenhouse Gas
HR	Human Resources
HVO	Hydrotreated Vegetable Oil
ICT	Informatie- en Communicatietechnologie
IF	Injury Frequency
IFRS	International Financial Reporting Standards
IRF	Integrated Reporting Framework
ISO	International Organization for Standardization
KAM	Kwaliteit, Arbeidsomstandigheden en Milieu
KNBA	Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants
KPI	Key Performance Indicator
MTO	Medewerkerstevredenheidsonderzoek
MWh	Megawattuur
NACE	Statistische naamgeving van de economische activiteiten in de Europese Gemeenschap
NTA	Nederlandse Technische Afspraak
PBM	Persoonlijke Beschermingsmiddelen
PVC	Polyvinylchloride
QHSE	Quality, Health, Safety and Environment
RI&E	Risico-Inventarisatie & Evaluatie
RKG	Rioolslib, kokslib en gemaalslib
RRT	Rioolrenovatietechnieken
RvC	Raad van Commissarissen
SBI	Standaard Bedrijfsindeling
SDG's	Sustainable Development Goals
SKAO	Stichting Klimaatvriendelijk Aanbesteden & Ondernemen
VCA	Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Aannemers
VSME	Voluntary sustainability reporting standard for non-listed SMEs
WOO	Wet open Overheid
ZZP'er	Zelfstandige zonder personeel