



SUSTAINABILITY REPORT

2024

ZOUTMAN

OVER ZOUTMAN

06 Interview met de CEO

10 Over ons

01





“

Met Zeezout als bewuste keuze voor een duurzame toekomst

Bert Lamote
CEO ZOUTMAN

ZOUTMAN heeft een bewogen jaar achter de rug. Terwijl de grondstofprijzen schommelden en extreme weercondities de productvraag beïnvloedden, ging ook het geplande duurzaamheidstraject van start. CEO Bert Lamote werpt een blik op de behaalde resultaten en de uitdagingen voor de toekomst.

2023 en 2024 brachten heel wat veranderingen voor ZOUTMAN. Kijkt u tevreden terug?

Bert Lamote: “Op zakelijk vlak hebben we een sterk jaar achter de rug, ondanks uitdagende omstandigheden. Onze belangrijkste prestatie was de succesvolle bouw van de nieuwe productietoren in Gent, waarvoor onze hr-mensen inmiddels een sterk team hebben samengesteld. Daarnaast moesten we ons aanpassen aan schommelende grondstofkosten en extreme weersomstandigheden die de vraag naar onze producten beïnvloedden. Doordat onze prijzen onder druk kwamen te staan, zijn we nog meer aandacht gaan besteden aan sterke relaties met onze leveranciers. Op die manier kunnen we onze klanten lever zekerheid en stabiele voorwaarden bieden.”

“In 2023 gaven we bovendien het startschot voor ons duurzaamheidstraject. We benaderen dit zoveel mogelijk als een strategisch project: we bouwen kennis op en bepalen waar we met onze organisatie naartoe willen. Dat brengt veel onzekerheden mee,

want niet alle antwoorden zijn direct voorhanden. Veel technologieën zijn nog in ontwikkeling, en ook het beleid beweegt nog. Maar stap voor stap integreren we duurzaamheid in elk aspect van onze bedrijfsvoering.”

Wat waren de belangrijkste drijfveren om met een duurzaamheidstraject te starten?

Bert Lamote: “Ons duurzaamheidstraject is een strategische keuze om onze impact te verlagen en duurzaamheid stevig te verankeren in onze bedrijfsvoering, onder meer door op lange termijn onze uitstoot los te koppelen van onze groeiambities. We werken hiervoor nauw samen met een team van specialisten. Door bewust te kiezen voor een natuurlijk product als zeezout willen we de toekomstbestendigheid van ZOUTMAN verzekeren. Daarnaast investeren we in de persoonlijke groei en ontwikkeling van onze medewerkers en versterken we onze financiële positie om onze ESG-doelstellingen te realiseren.”

“De afgelopen jaren lanceerden we al veel initiatieven om onze middelen zuiniger te gebruiken

en onze impact op de planeet te verkleinen. Via ons duurzaamheidstraject creëren we een duidelijk kader om al die initiatieven te bundelen. Voor de volgende stappen doen we ook een beroep op onze stakeholders, want alleen door samen te werken kunnen we de hele waardeketen verduurzamen. Samen met partners en stakeholders investeren we in kennisopbouw en volgen we de ontwikkeling van nieuwe technologieën nauwlettend op, zodat we ze op het juiste moment kunnen implementeren. Op die manier verscherpen we de positionering van onze organisatie, wat past binnen de lange termijnvisie van dit familiebedrijf.”

ZOUTMAN gaat zijn duurzame inspanningen niet alleen meten, maar ook rapporteren. Wat zijn de voordelen daarvan?

Bert Lamote: “De Europese rapporteringsplicht van de CSRD biedt kansen om transparanter te communiceren en een breder draagvlak te creëren binnen onze organisatie. Sinds de start van het duurzaamheidstraject merken we dat onze collega's meer gemotiveerd zijn om een actieve rol te spelen. Door de gestelde ambities

“Ons duurzaamheidstraject is een strategische keuze om onze impact te verlagen en duurzaamheid stevig te verankeren in onze bedrijfsvoering.”



concreet en tastbaar te maken, zien ze duidelijker de uitdagingen én de mogelijkheden om een verschil te maken. Daarnaast levert de gevraagde dataverzameling waardevolle inzichten op, waarmee we bijvoorbeeld onze uitstoot kunnen verlagen of het welzijn van onze medewerkers kunnen verbeteren. Dat komt zowel ons bedrijf als de samenleving en de planeet ten goede.”

“Natuurlijk staan we nog maar aan het begin van dit traject. Zeker in de eerste fase moeten we realistisch zijn en ons richten op doelen die echt een positieve impact hebben. Bij elke potentiële maatregel zullen we eerst de technologische, ecologische en economische haalbaarheid beoordelen voor we concrete doelen vastleggen. We focussen op de lange termijn en varen daarbij onze eigen koers, met duurzaamheid als ons kompas.”

Wat zijn uw verwachtingen voor de toekomst, op korte en op langere termijn?

Bert Lamote: “We houden sterk vast aan onze missie: klanten overtuigen om voor natuurlijk zeezout te kiezen in plaats van het CO₂-intensieve mijnzout. We

zetten in op geavanceerde raffinage en bieden alleen zeezout van de hoogste kwaliteit aan, ondersteund door een uitstekende service en stabiele prijzen. In een stagnerende zoutmarkt willen wij blijven groeien door klanten te overtuigen om naar zeezout te switchen. Zo onderscheiden we ons van onze sectorgenoten.”

“Onze keuze om te blijven groeien, ondanks stijgende grondstofprijzen, zal op korte termijn wellicht onze resultaten beïnvloeden. Ook de Europese rapporteringsverplichting en de opstart van ons duurzaamheidstraject brengen aanvankelijk kosten met zich mee. Maar op langere termijn zien we duurzamer werken toch vooral als een kans om toekomstbestendig te worden. Zo zijn we al begonnen met een pilootproject dat elektrische vrachtwagens inzet voor interne transfers. We zijn ervan overtuigd dat ambitieuze groei hand in hand kan gaan met een lagere impact. Door duurzaamheid integraal in onze bedrijfsvoering te verankeren en onze initiatieven rond de drie ESG-pijlers verder te stroomlijnen en te professionaliseren, maken we ZOUTMAN klaar voor de toekomst.”





OVER ONS

Wie we zijn

ZOUTMAN is een Belgisch familiebedrijf, gevestigd in Roeselare en in de haven van Gent, dat zich specialiseert in het raffineren van ruw zeezout. We produceren zowel hoogwaardig voedingszout als zout voor industriële en andere toepassingen, zoals strooi- en zwembadzout. We kiezen bewust voor zeezout vanwege de ecologische voordelen: het is een natuurlijke grondstof die gewonnen wordt met energie uit wind en zon. Dankzij ons geavanceerde productieproces, met onder meer optical cleaning en ultrafiltratie, onderscheiden we ons op de markt.

Als familiebedrijf denken we steeds op de lange termijn. In een stagnerende markt investeren we volop in groei, met voortdurende aandacht voor de wensen en behoeften van onze klanten. Door nauwe contacten te onderhouden met al onze partners, garanderen we zowel kwaliteit als beschikbaarheid.

Ons groeipad in cijfers

ZOUTMAN werd opgericht in 1997, toen de broers Peter en Bart Sobry het Belgische Eurasalt overnamen. Kort daarna voegden ze een eigen productiesite toe aan het verkoopkantoor in Roeselare. In 2004 volgde de opening van de grootste overdekte zoutterminal in Europa in de haven van Gent, waar het ruwe zeezout uit onder meer Australië en de Caraïben wordt opgeslagen. In 2023 nam ZOUTMAN ook in Gent een gloednieuwe productietoren in gebruik.

In het boekjaar 2023 telde ZOUTMAN 120 medewerkers en is de omzet gegroeid van 1 miljoen naar 57 miljoen euro, goed voor een gemiddelde jaarlijkse groei van 11 procent. Het bedrijf heeft inmiddels 80 miljoen euro geïnvesteerd, waarvan 25 miljoen in de bouw van de nieuwe zouttoren in North Sea Port. De producten worden wereldwijd verkocht, zowel aan bedrijven als aan particulieren. Tegen 2030 streeft de groep naar een omzet van 100 miljoen euro en 150 medewerkers.



1997

Overname Eurasalt in Roeselare, oprichting ZOUTMAN NV en bouw van een productiesite voor de verwerking van zeezout



2016

Uitbreiding productiesite Roeselare met een tweede productietoren

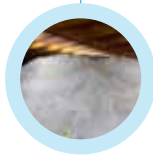


2023

Bouw van de hoogste en modernste zouttoren ter wereld in North Sea Port. De groep telt nu 120 medewerkers en heeft een omzet van € 57 miljoen

2004

- Bouw van de grootste overdekte zoutterminal in Europees havengebied in North Sea Port (Gent)
- Omzet € 1 miljoen



2018

Bouw van een nieuw hoofdkantoor in Roeselare



2030

Tegen 2030 doelen we op een omzet van € 100 miljoen



Onze duurzame strategie

Bij ZOUTMAN zetten we koers naar een toekomst waarin mijnzout plaatsmaakt voor het meer ecologische zeezout. Onze duurzaamheidsstrategie **'Clean Salt, Clear Goals'** vormt ons kompas voor die transitie. We integreren duurzaamheid in elke schakel van onze bedrijfsvoering en leggen de nadruk op samenwerking en kennisopbouw. Door op het juiste moment nieuwe technologieën en duurzame concepten te omarmen, leveren we een positieve bijdrage aan onze sector en de planeet.

We kiezen voor zeezout omdat de winning ervan **30 keer minder CO₂** uitstoot dan die van mijnzout. Daarnaast is zeezout een onuitputtelijke en hernieuwbare grondstof. Ook op andere vlakken ondernemen we duurzaam: we lozen geen afvalwater, gebruiken energie- en warmterecuperatie, en bekijken hoe we kunnen investeren in groene energie. Onze vestigingen zijn watergebonden, zodat grondstoffen grotendeels per schip worden aangevoerd.



“Bij ZOUTMAN zetten we koers naar een toekomst waar mijnzout plaatsmaakt voor het meer ecologische zeezout.”

Maarten Delbaere
Sustainability Manager

Daarnaast biedt het spoor een belangrijk potentieel om onze multimodaliteit verder uit te breiden. Logistiek is verantwoordelijk voor 65% van onze koolstofimpact: we hopen dit verder te verlagen met technologieën die de transportsector duurzamer maken.

De betrokkenheid van onze medewerkers is essentieel. We bieden hen een veilige, gezonde werkplek en volop kansen om zich verder te ontwikkelen. Door transparant te communiceren over de kwaliteit en herkomst van onze producten, versterken we het vertrouwen van klanten, leveranciers en andere stakeholders. **Ethisch ondernemen** vormt de basis van onze duurzame groei: met gedeelde waarden en formele gedragscodes bouwen we aan een sterke reputatie en leggen we de fundamenten voor verantwoordelijke langetermijnrelaties.

Onze activiteiten

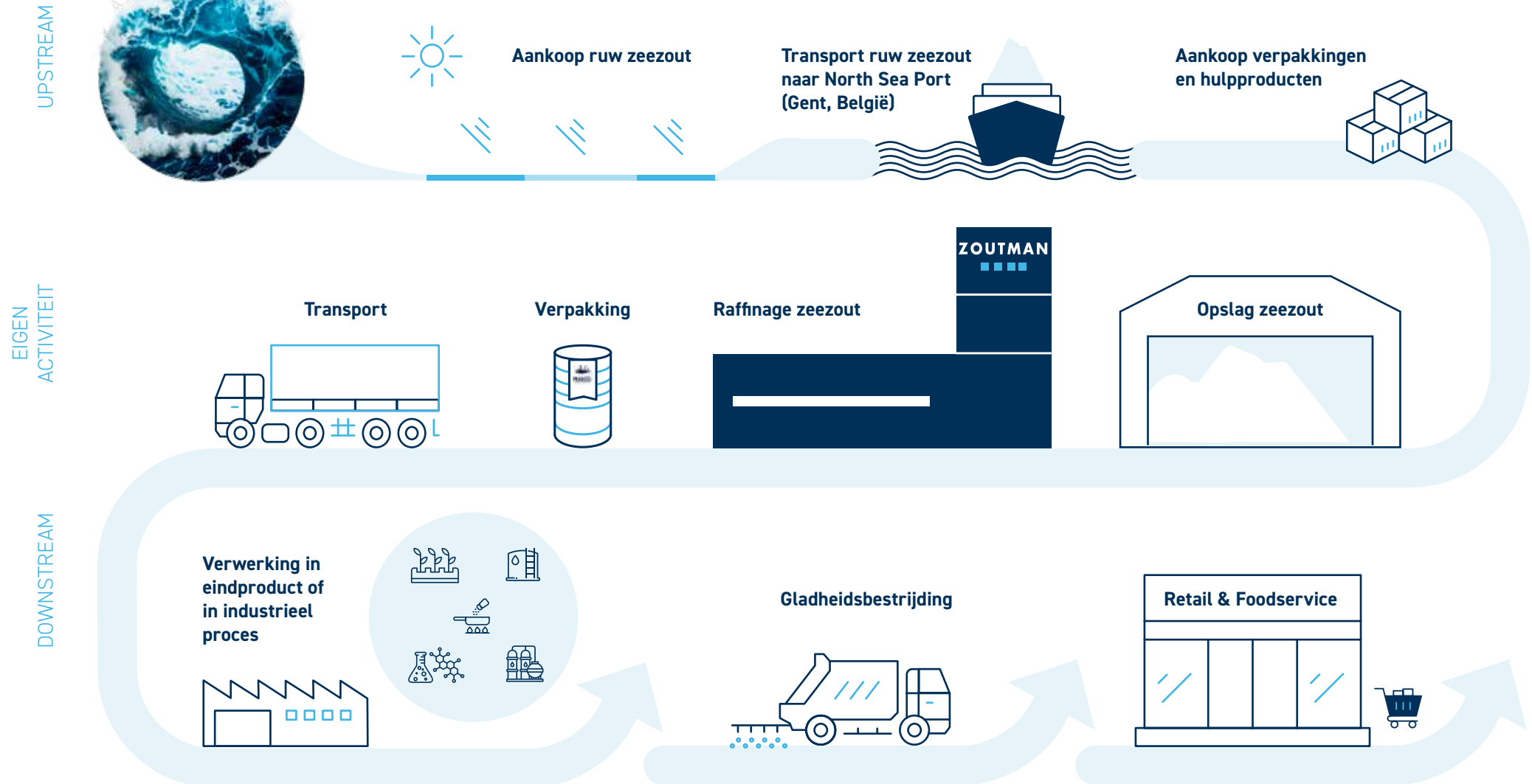
Het zeezout van ZOUTMAN wordt gebruikt om diverse hoogkwalitatieve producten op de markt te brengen. Onze belangrijkste productgroepen zijn:

- **Voedingszout.** Ons MARSEL®-zeezout is geliefd bij industriële voedingsproducenten, foodservice, retailers en particulieren. Vooral de natuurlijke oorsprong, de zuiverheid en de gastronomische kwaliteit vallen in de smaak.
- **Zout voor waterbehandeling.** De kwaliteit van water hangt sterk af van de behandelingen die het ondergaat. Met ons vaatwas- en onthardingszout SOFT-SEL® en ons zwembadzout POOLSEL® bieden we zouten van voedingskwaliteit. Zo garanderen we onze klanten altijd zacht en zuiver water, zonder zorgen.
- **Strooizout.** Met ons SAFE ROAD SALT-strooizout, beschikbaar in korrels en als pekkel, zijn straten, opritten en terreinen snel en langdurig ijsvrij. We leveren ook alternatieve dooimiddelen zoals calciumchloride en dooikorrels voor corrosiegevoelige oppervlakken zoals beton.
- **Veevoeder- en landbouwzout.** Zout helpt om het mineraalgehalte van vee op peil te houden en voorkomt de uitputting van landbouwgrond. Ook voor het onderbrengen van schaal- en schelpdieren, zoals krabben en kreeften, is zout water essentieel. Zeezout heeft hierbij de voorkeur boven mijnzout omdat het extra essentiële mineralen en spoorelementen bevat.
- **Industriezout.** Ook heel wat industriële bedrijven hebben behoefte aan zout met een hoge zuiverheidsgraad. Zo wordt ons industriële zeezout gebruikt voor de verwerking van vis, het looien van dierenhuiden, de raffinage van olie en nog veel meer.

MARSEL **POOLSEL®** **SALCO AGRO**
nature's best sea salt



Onze waardeketen



Aankoop en transport

Ons productieproces begint met het **aankopen** van ruw zeezout, hulpproducten en verpakkingsmaterialen. We kiezen bewust voor hoogwaardig zeezout uit warme overzeese gebieden zoals Australië en de Caraïben. Hoewel het zeezout best een lange weg af te leggen heeft, ligt de milieu-impact een stuk lager dan die van het energie-intensieve mijnzout uit West-Europa. We bouwen sterke relaties op met onze leveranciers om de kwaliteit en constante levering van onze materialen te garanderen. Het transport van ruw zeezout gebeurt uitsluitend met zeeschepen, waarbij we bewust kiezen voor duurzamere schepen boven snelle leveringen.

Onze activiteiten

Op onze locaties in Gent en Roeselare verwerken we **ruw zeezout tot duurzame zoutproducten**, zowel voor voeding als voor industriële en andere toepassingen. We voeren tests uit in ons eigen labo zodat het zout de sterkste kwaliteitsnormen overtreft. Ons zeezout voor industriële toepassingen wordt voornamelijk verpakt in kunststof zakken en bigbags of verscheept in bulk. Voor de retail en foodservicemarkt verpakken we zeezout in onder meer kartonnen strooibussen of 1 kg-zakjes gemaakt uit monomateriaal kunststof.

Ons **verkoopteam** werkt nauw samen met de klantenservice om sterke klantrelaties op te bouwen. We zorgen ervoor dat alle bestellingen op tijd en volgens de wensen van de klant geleverd worden. Hoewel onze dienstverlening centraal georganiseerd is, werken we lokaal samen met distributeurs en geven we continue statusupdates over orders via het klantenportaal. De **levering** aan onze klanten gebeurt met schepen, treinen en vrachtwagens. Onze producten worden wereldwijd verkocht in 60 landen, van Canada tot Australië.

Gebruik van onze producten

Sommige ZOUTMAN-producten, zoals strooizout of zwembadzout, worden **rechtstreeks gebruikt** door de klant. Het merendeel wordt echter verder **verwerkt in eindproducten** zoals voeding of veevoeder. Onze waardeketen eindigt bij het gebruik van onze producten door de **eindgebruiker**.





Facts & figures

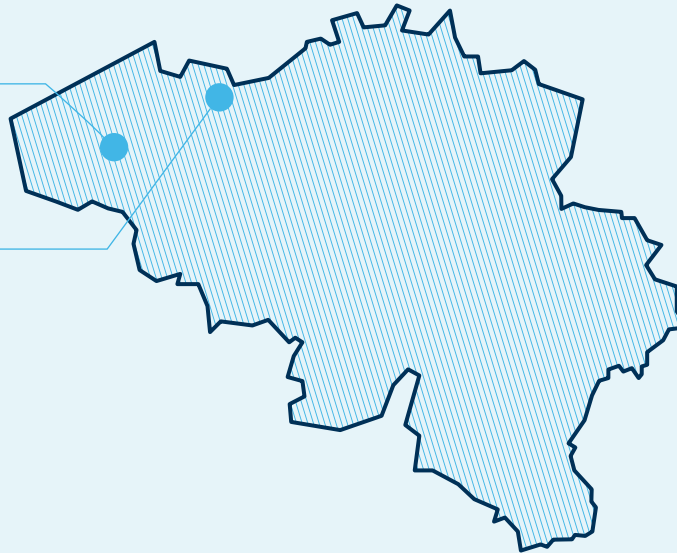
Onze locaties

Roeselare

- Hoofdkantoor
- Productie
- Retail

Gent

- Productie
- Opslag

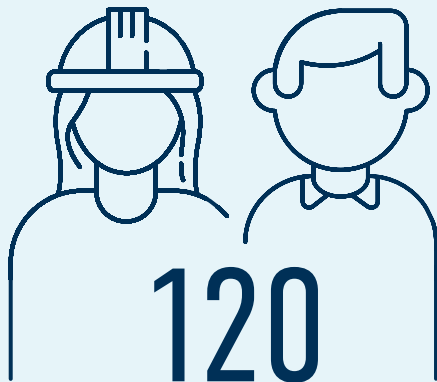


Sales volume per jaar

300.000 –
450.000 ton

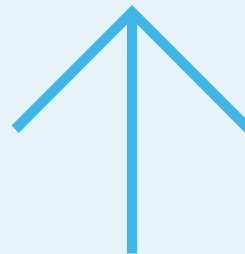


personeelsleden



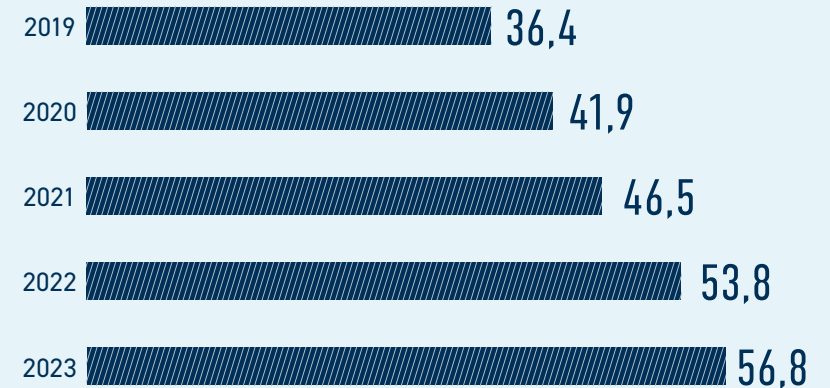
120

YoY growth



11%

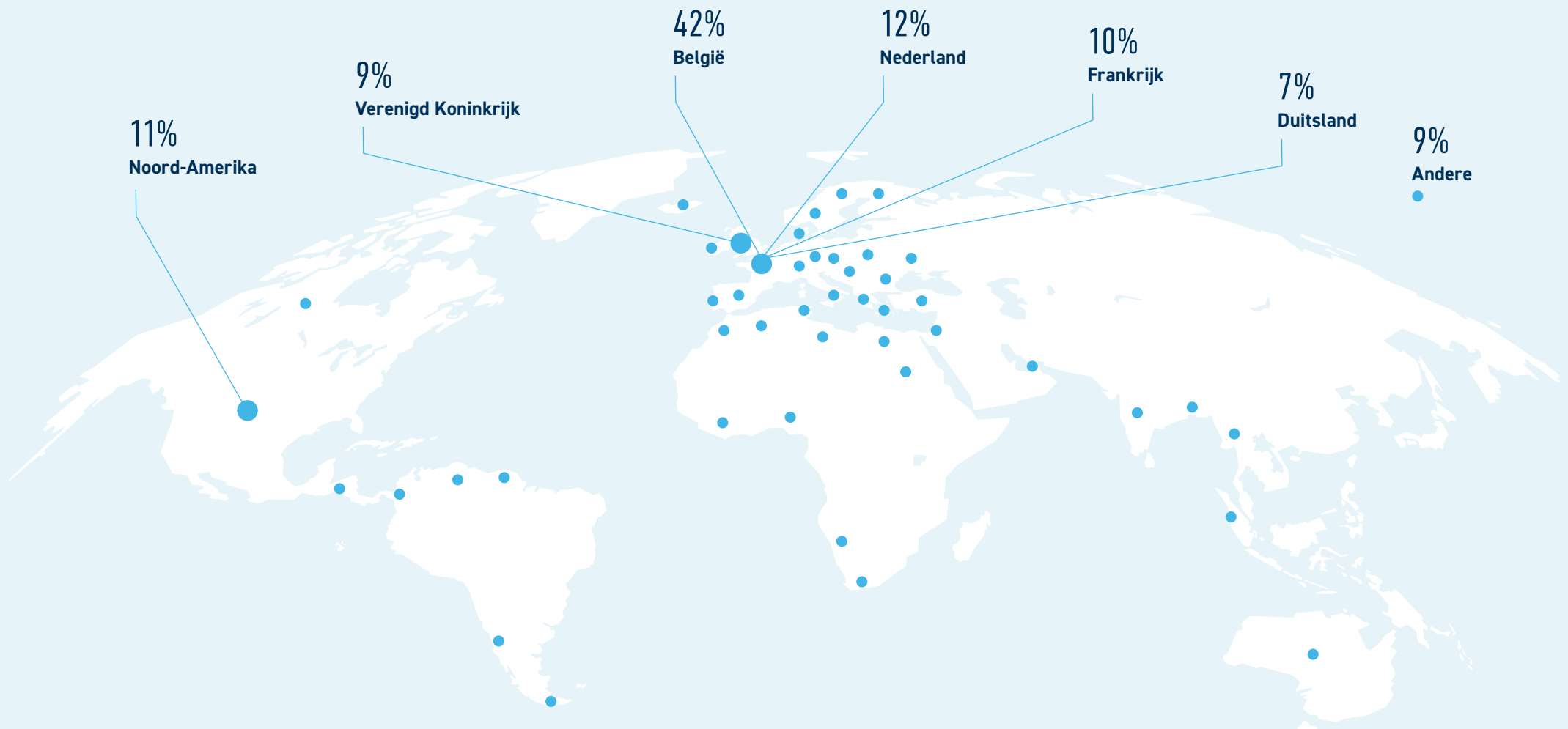
Omzet evolutie in miljoen euro





Export

+60 landen wereldwijd





Onze stakeholders

ZOUTMAN hecht veel waarde aan persoonlijk engagement en een proactieve aanpak. Onze toegankelijkheid, korte communicatielijnen en familiale aanpak zijn hierin belangrijke troeven. We onderhouden relaties met verschillende stakeholders: collega's, klanten, leveranciers, buurtbewoners ... Elke groep wordt op een gepaste manier benaderd.

Collega's

Onze medewerkers staan centraal in het succes van onze organisatie. We beschermen hun fysieke en mentale gezondheid en zorgen ervoor dat ze zich gewaardeerd en betrokken voelen. Dat doen we via regelmatige één-op-één gesprekken, een jaarlijks functioneringsgesprek, informele personeelsevenementen, e-mails en nieuwsberichten over belangrijke topics ... Onze interne communicatieverantwoordelijke bewaakt de goede communicatie tussen de verschillende sites.

Klanten

We streven ernaar onze klanten niet alleen de beste kwaliteit, maar ook de beste service te bieden. We onderhouden een continue dialoog met onze klanten om hun verwachtingen en behoeften te begrijpen. Via de ZOUTMAN Academy delen we onze kennis en expertise. Op ons online klantenportaal kunnen klanten belangrijke

kwaliteitsdocumenten inkijken en communiceren we transparant over de status van orders.

Leveranciers

Een goed beheer van de toeleveringsketen is essentieel voor verantwoord aankopen. We bouwen sterke relaties op met onze leveranciers om de aanvoer van grondstoffen te waarborgen en onze duurzaamheidsdoelen te ondersteunen. Belangrijke leveranciers gaan we minstens eenmaal per jaar persoonlijk bezoeken.

Lokale gemeenschappen

Onze interactie met omwonenden blijft beperkt omdat onze beide sites in het havengebied liggen en de impact op lokale bewoners klein is. Toch willen we bijdragen aan een fijne omgeving en een bloeiende economie, bijvoorbeeld door regelmatig lokale initiatieven te ondersteunen.

Partners

In onze duurzame bedrijfsvoering ligt de nadruk op samenwerking en kennisopbouw. Door op het juiste moment nieuwe technologieën en duurzame concepten te omarmen, leveren we een positieve bijdrage aan onze sector en de planeet. We werken samen met kennisinstellingen om onze producten te verbeteren en bieden onze medewerkers relevante trainingen aan.

Ons leiderschapsteam

Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur is het hoogste leidinggevende orgaan binnen ZOUTMAN. Hij bestaat uit 4 bestuurders:

- Bart Sobry, oprichter en voorzitter
- Peter Sobry, oprichter & CEO
- Bert Lamote, co-CEO
- Jan Cerpentier, CTO

Bart en Peter Sobry, de oprichters van ZOUTMAN, hebben al 30 jaar ervaring in de zoutmarkt. Ze werken nauw samen met co-CEO Bert Lamote en CTO Jan Cerpentier, die elk al meer dan 20 jaar hun kennis en vaardigheden inzetten voor het bedrijf.



Bart Sobry,
oprichter



Peter Sobry,
oprichter & CEO



Bert Lamote,
co-CEO



Jan Cerpentier,
CTO

Management Team

Het Management Team van ZOUTMAN bestaat uit de volgende personen:

- Bert Lamote, co-CEO
- Jan Cerpentier, CTO
- Tonny Sobry, CFO
- Wouter Lambert, Supply Chain Manager
- Wouter Declercq, Operations Manager Roeselare
- Kenny Neyt, Operations Manager Gent
- Michiel Heethem, Commercial Manager

Co-CEO Bert Lamote is benoemd door de Raad van Bestuur. Hij heeft de finale operationele verantwoordelijkheid voor ZOUTMAN, binnen de door de Raad vastgestelde beslissingsbevoegdheden. De

co-CEO leidt daarnaast het Management Team, dat hem ondersteunt bij de dagelijkse bedrijfsvoering.

Het Management Team tekent mee de langetermijnstrategie uit en bewaakt de opvolging van de beslissingen van de Raad van Bestuur. Elk lid is verantwoordelijk voor zijn of haar eigen vakgebied en rapporteert rechtstreeks aan de CEO.

Sustainability governance

Zowel de Raad van Bestuur als het Management Team hebben actief bijgedragen aan het vormgeven van onze duurzaamheidsstrategie. Ze zijn verantwoordelijk voor het jaarverslag van ZOUTMAN en de opvolging van onze duurzaamheids-KPI's. Minstens één keer per jaar wordt de Raad geïnformeerd over de duurzaamheidsresultaten,

wat de verantwoordelijkheid is van Maarten Delbaere, Sustainability Manager. Indien nodig zet Maarten ook andere duurzaamheidstopics op de agenda.

De afgelopen jaren hebben we duurzaamheid stevig verankerd in ons bestuur, waarbij het Management Team duidelijke verantwoordelijkheden draagt. Onze strategie richt zich op het benutten van kansen en het beperken van risico's, altijd met het oog op duurzaamheid. We stellen ambitieuze doelen om onze impact op het milieu te verkleinen en onze sociale verantwoordelijkheid te versterken. We rapporteren transparant over onze voortgang en werken nauw samen met onze stakeholders om hun verwachtingen mee te nemen in onze beslissingen. Zo bouwen we samen aan een duurzame toekomst.



Bert Lamote,
co-CEO



Jan Cerpentier,
CTO



Tonny Sobry,
CFO



Wouter Lambert,
Supply Chain Manager



Wouter Declercq,
Operations Manager Roeselare



Kenny Neyt,
Operations Manager Gent



Michiel Heethem,
Commercial Manager



OVER DIT RAPPORT

Naam van de organisatie

ZOUTMAN NV

Algemene info

De hoofdzetel van ZOUTMAN NV is gevestigd in de Schaapbruggestraat 50, 8800 Roeselare, België. Het ondernemingsnummer is BE 0426.306.783. Onze productie- en opslaglocaties bevinden zich respectievelijk in de Regenbeekstraat 36, 8800 Roeselare, België en de Christoffel Columbuslaan 23, 9042 Desteldonk, België.

Scope van het rapport

Dit rapport werd gepubliceerd op 17 februari 2025. Het heeft betrekking op de duurzame realisaties van ZOUTMAN NV in de periode van 1 september 2023 tot 31 augustus 2024.

Productie

Storyline, copywriting & design: Pantarein Publishing.

Contactgegevens

Bij vragen over dit rapport kunt u contact opnemen met Maarten Delbaere, sustainability@zoutman.com.

Vorbereiding op de CSRD

ZOUTMAN NV bereidt zich voor op de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Daarom hebben we dit duurzaamheidsrapport al gebaseerd op de structuur en kernprincipes beschreven in de European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Tijdens de voorbereiding van ons eerste CSRD-compliant rapport voerden we een dubbele materialiteitsanalyse uit, die de materiële topics en strategie voor de komende jaren bepaalt.



Dubbele materialiteit

Onze ESG-strategie en dubbele materialiteitsanalyse

Onze ESG-strategie is zorgvuldig ontwikkeld op basis van een dubbele materialiteitsanalyse. Deze analyse helpt ons te begrijpen welke thema's belangrijk zijn voor de activiteiten van ZOUTMAN en de bredere waardeketen. Dit is een cruciale stap om te voldoen aan de CSRD-normen en zorgt ervoor dat onze rapportage zowel compliant als betekenisvol is. Bovendien stelt de materialiteitsanalyse ons in staat om onze strategie te richten op de meest relevante ESG-thema's voor ZOUTMAN.

Wat houdt dubbele materialiteit in?

Het concept van dubbele materialiteit erkent dat een ESG-thema op twee manieren relevant kan zijn:

- 1. Impactmaterialiteit:** Dit kijkt naar hoe ons bedrijf en onze waardeketen invloed uitoefenen op mens en milieu.
- 2. Financiële materialiteit:** Dit beoordeelt de risico's en kansen van externe ontwikkelingen, zoals klimaatverandering, en hoe ze onze financiële positie kunnen beïnvloeden.

Met deze benadering kunnen we alle materiële impacts, risico's en kansen (IRO's) op het gebied van milieu, sociale en governance-thema's in kaart brengen.



Ons proces

We begonnen met een grondige analyse van de huidige situatie. We verzamelden alle ESG-initiatieven en spraken met verschillende collega's om de sleutelactiviteiten van ZOUTMAN en de waardeketen in kaart te brengen binnen een brede ESG-context.

Vervolgens identificeerden we de belangrijkste stakeholdersgroepen en vroegen hen om hun belangen en inzichten te delen via een online enquête. Deze kwalitatieve data vulden we aan met inzichten uit stakeholdersgesprekken. We hielden een aantal diepte-interviews om de specifieke zorgen en belangen van elke groep beter te begrijpen.

De resultaten werden verwerkt in een dubbele materialiteitsmatrix. Uit een lijst van vijftien onderwerpen selecteerden we negen materiële thema's, elk met hun eigen impacts, risico's en kansen.

ENVIRONMENT

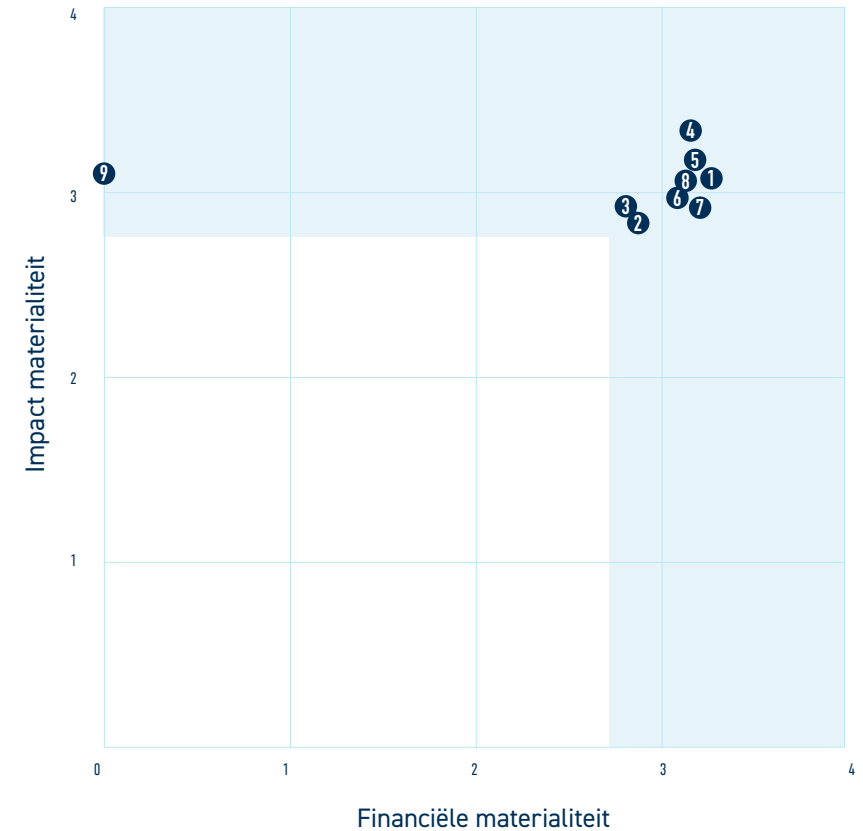
- ❶ Klimaatbewuste productie
- ❷ Verpakking
- ❸ Logistiek

SOCIAL

- ❹ Betrokkenheid van werknemers
- ❺ Veilige werkplek
- ❻ Leren en groeien

GOVERNANCE

- ❼ Producttransparantie
- ❽ Ethische bedrijfsvoering
- ❾ Digitalisering



02

ESG GOALS

26	Environment
48	Social
68	Governance





CLEAN SALT, CLEAR GOALS.

- Klimaatbewuste productie
- Logistiek
- Verpakkingen

ENVIRONMENT

SOCIAL

- Betrokkenheid van werknemers
- Veilige werkplek
- Leren en groeien

- Producttransparantie
- Ethische bedrijfsvoering
- Digitalisering

GOVERNANCE





Onze roadmap naar 2030

ENVIRONMENT

Climate conscious operations

Tegen 2030 verlagen we onze gezamenlijke Scope 1- en Scope 2-uitstoot met 20%

Tegen 2030 verlagen we onze Scope 3-uitstoot met 5%

Tegen 2047 zal ZOUTMAN een netto-nuluitstoot van broeikasgassen bereiken

Tegen 2025 maken we een waterreductieplan op

Tegen 2030 valoriseren of hergebruiken we 100% van ons proceswater

Packaging

Ook in 2030 blijven al onze verpakkingen 100% recycleerbaar

Tegen 2027 gebruiken we 35% gerecycleerde materialen in onze plastic verpakkingen voor het non-foodgamma

Responsible logistics

Tegen 2030 verminderen we onze CO₂-uitstoot per zeetransport met 21%

SOCIAL

Employee engagement

We ambiëren een Employee Net Promotor Score van 65

We ambiëren een loonkloof van 0% tussen mannen en vrouwen

Safe workplace

Tegen 2030 streven we naar 0 ongevallen op alle ZOUTMAN-sites

Tegen 2030 volgt 100% van onze medewerkers jaarlijks minstens één veiligheidstraining

Development at work

Elk jaar voeren we met al onze medewerkers een ontwikkelingsgesprek

Tegen 2030 volgt 100% van onze medewerkers jaarlijks minstens 40 uren opleiding

GOVERNANCE

Product transparency

We behouden de hoogste kwaliteitsscores van BRC en IFS

Elk jaar deelt de ZOUTMAN Academy 4 contentitems over duurzaam zoutgebruik

Ethical business practice

Tegen 2030 behalen we een gouden EcoVadis-medaille

Tegen 2026 ondertekenen al onze kritieke leveranciers (100%) onze gedragscode

Digitalisation

Tegen 2027 worden we een connected process organisation

Tegen 2025 zijn we 100% compliant met de NIS 2 critical key measures





- Klimaatbewuste productie
- Logistiek
- Verpakkingen



Klimaatbewuste productie



WAT BETEKENT DIT VOOR ONS?

Om de klimaatverandering tegen te gaan, verminderen we de **broeikasgasemissies** in onze organisatie en waardeketen. We verlagen ons energieverbruik, schakelen steeds meer over op duurzame energiebronnen en werken met zeezout, een natuurlijk product dat wordt gewonnen door een natuurlijk verdampingsproces met behulp van wind en zon. Op die manier verkleinen we onze ecologische voetafdruk en vermijden we stijgende energiekosten. Als producent van zeezout rekent ZOUTMAN bovendien op een stabiel klimaat voor de productie en het overzeese transport van ruw zeezout. **Extreme weersomstandigheden** zoals stormen of zware regenval kunnen zorgen voor de overstrooming van zoutpannen, de oogst schade en onze toeleveringsketen verstoren.

Voor de raffinage van zeezout maakt ZOUTMAN gebruik van **leidingwater**. Het water spoelt stukjes zand of koraal uit het zeezout weg waardoor er een zuiver zeezout overblijft. Omdat grondwater schaars wordt, kunnen droge periodes leiden tot stijgende kosten en watertekorten in onze productie- en reinigingsprocessen. Vlaanderen bevindt zich bovendien in een gebied met een verhoogd waterrisico, wat de noodzaak onderstreept om actief te onderzoeken hoe we ons waterverbruik kunnen verlagen.



ONS BELEID

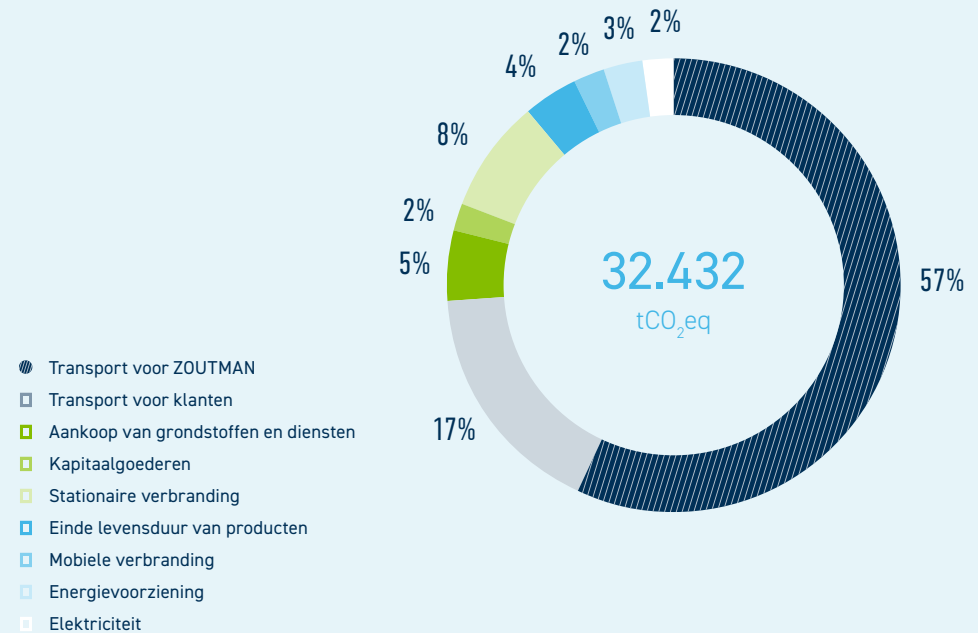
Om onze **broeikasgasemissies** te verlagen, werken we momenteel samen met een externe partner aan een reductieplan. Die roadmap zal onze inspanningen de komende jaren richting geven. Onze focus ligt vooral op de Scope 3-emissies, met name op een duurzamer transport van grondstoffen en eindproducten, omdat dit het grootste deel van onze uitstoot vertegenwoordigt.

We streven ernaar om onze broeikasgasemissies los te koppelen van onze economische activiteiten. Dit betekent dat we onze groei willen voortzetten en tegelijkertijd onze uitstoot willen reduceren. Dit vormt een serieuze uitdaging, vooral gezien onze ambitieuze groeidoelstellingen voor de komende jaren. Hoewel we volop investeren in deze transitie, verwachten we dat onze absolute broeikasgasemissies in eerste instantie zullen stijgen door de groei van onze activiteiten, voordat we in staat zijn ze daadwerkelijk te verminderen. Toch verwachten we al sneller een daling van de broeikasgasemissies per ton product zeezout dat we produceren. We bouwen verder op de investeringen die we al hebben gedaan om onze processen zo efficiënt mogelijk te maken.

Ook een specifiek beleid omtrent **waterverbruik** is ZOUTMAN volop aan het ontwikkelen. Sinds 2024 meten we hoeveel leidingwater we precies verbruiken in de verschillende stappen van onze productie- en reinigingsprocessen. Op basis van die data zullen we op korte termijn actie ondernemen om ons waterverbruik te verlagen en water te hergebruiken.



We streven ernaar om onze broeikasgasemissies los te koppelen van onze economische activiteiten.”



Onze doelen en prestaties

In 2024 berekenden we onze CO₂-voetafdruk voor het boekjaar 2023. De onderstaande gegevens hebben betrekking op de periode van 01/09/2023 tot 31/08/2024 en omvatten de emissies van Scope 1, Scope 2 en Scope 3. Voor ons waterverbruik baseren we ons op de gegevens van het kalenderjaar 2023.

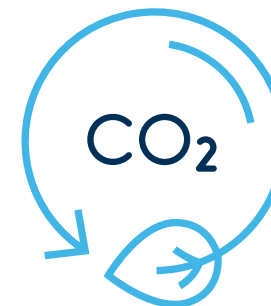


Net Zero

Tegen 2047 zal ZOUTMAN een netto-nuluitstoot van broeikasgassen bereiken.

Om de effecten van de klimaatverandering tegen te gaan, streven we tegen 2047 naar een netto-nuluitstoot van broeikasgassen.

In 2023-2024 bedroeg onze totale uitstoot 32.432 tCO₂eq, berekend volgens de richtlijnen van het GHG Protocol. Dat is ongeveer 11% minder dan het jaar voordien. Het grootste deel van de emissies kwam voort uit verschillende transportactiviteiten. Daarnaast zorgde ook de aankoop van goederen en diensten, zoals zeezout en verpakkingsmaterialen, voor een aanzienlijke uitstoot van broeikasgassen.



Tegen 2047 zal ZOUTMAN een netto-nuluitstoot van broeikasgassen bereiken

Scope 1 en 2

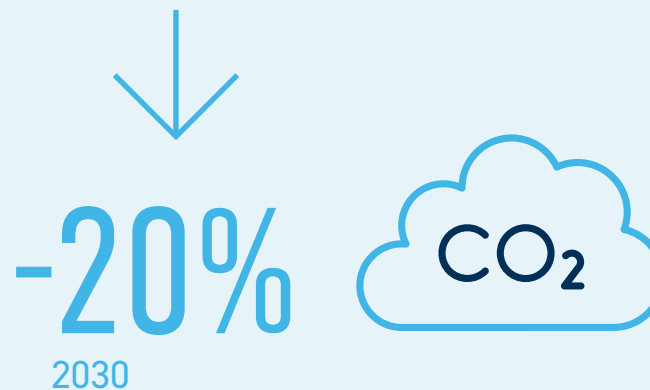
We verlagen onze gezamenlijke Scope 1- en Scope 2-uitstoot met 20% tegen 2030

De Scope 1-uitstoot van ZOUTMAN omvat alle directe broeikasgasemissies van bronnen die we zelf beheren, zoals de verwarming van onze gebouwen, het drogen van zout en het brandstofverbruik van onze voertuigen. Onze Scope 2-uitstoot omvat de indirecte emissies van aangekochte energie, zoals stoom en elektriciteit, die we gebruiken in onze bedrijfsvoering. Tegen 2030 willen we onze gezamenlijke Scope 1- en Scope 2-uitstoot met 20% verlagen.

In 2024 bedroegen onze Scope 1- en Scope 2-emissies samen 3.911,04 tCO₂eq. De Scope 1-emissies waren verantwoordelijk voor 3.192,44 tCO₂eq, of 9,7% van onze totale CO₂-voetafdruk. Dat is een stijging van 20,4% in vergelijking met het jaar voordien. De groei van onze activiteiten is de belangrijkste factor achter deze stijging, in dezelfde periode nam onze omzet toe met ongeveer 6%. Het merendeel van de Scope 1-emissies kwam door het verwarmen van gebouwen en kantoren, het drogen van zout met wervelbeddrogers en het gebruik van eigen voertuigen zoals wielladers, heftrucks en kranen. Onze Scope 2-emissies bedroegen 718,60 tCO₂eq, of 2,2% van onze totale emissies. Dat is een stijging met 32,1% in vergelijking met het jaar voordien. De Scope 2-emissies waren vooral afkomstig van de aankoop van grijze stroom.

De komende jaren willen we onze Scope 1- en Scope 2-uitstoot verlagen. We streven ernaar om onze koolstofvoetafdruk te ontkoppelen van de groei van onze activiteiten. Dit blijft echter een serieuze uitdaging vanwege onze ambitieuze groeidoelstellingen. Om dit te bereiken, richten we ons onder meer op elektrische voertuigen, de productie van hernieuwbare energie op onze sites, het installeren van meetinstrumenten om onze processen energie-efficiënter te maken en een geleidelijke overschakeling naar energiecontracten voor groene stroom.

Scope 1 & 2-emissies





Scope 3

We verlagen onze Scope 3-uitstoot met 5% tegen 2030

De Scope 3-emissies van ZOUTMAN ontstaan in onze waardeketen bij de aankoop van grondstoffen, de verpakking en het transport van onze producten. Tegen 2030 willen we deze emissies met 5% verlagen. We zijn voor een groot deel afhankelijk van evoluties in de transportsector om grotere reductiecijfers te realiseren. Daarom kiezen we bewust voor een realistisch en haalbaar doel, waarbij we vertrouwen op nieuwe technologieën en alternatieve brandstoffen.

Potentiële reductiemaatregelen zijn een betere routeplanning voor onze vrachtwagens, het kiezen voor duurzame transportpartners en een overschakeling van vrachtwagen naar spoorvervoer voor een deel van het internationale goederentransport.

In 2024 bedroegen de Scope 3-emissies van ZOUTMAN 28.521 tCO₂eq, of 88% van onze totale CO₂-voetafdruk. Onze transportactiviteiten waren samen goed voor 20.299,59 tCO₂eq, of 62,6% van onze totale uitstoot. We zetten zeeschepen in om ruw zeezout naar onze opslagplaats in North Sea Port te vervoeren. Voor interne transfers en transport naar onze klanten maken we voornamelijk gebruik van binnenschepen, treinen en vrachtwagens. Dankzij transport via binnenvaart hebben we in het verleden al een grote stap gezet in het reduceren van vrachtwagenverkeer, met name op het traject tussen Gent en Roeselare.

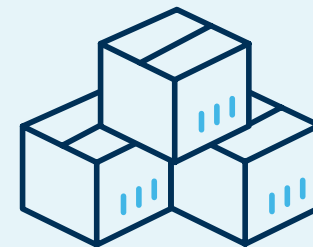
De aankoop van diverse goederen en diensten, zoals grondstoffen en verpakkingsmaterialen, droeg 5.338 tCO₂eq bij. Dat komt neer op 16,5% van de totale emissies. Door te kiezen voor zeezout, dat met minder uitstoot gewonnen wordt dan steen- of vacuümzout, kunnen we hier aanzienlijk op besparen.



Scope 3-emissies



-5%
2030



Reductie waterverbruik

Tegen 2025 stellen we een waterreductieplan op

ZOUTMAN investeert al jaren in waterrecuperatie en valorisatie, wat heeft geleid tot een nullozerstatuut voor beide productiesites. Verdere waterbesparing ligt voornamelijk in het verfijnen van het spoel- en reinigingsproces.

Met die inzichten gaan we binnenkort gerichte maatregelen nemen om ons waterverbruik te verlagen. We hebben een projectgroep rond water opgericht die een reductieplan zal uittekenen en acties zal opzetten om de gestelde doelen te behalen. Omdat een groot deel van het water in onze producten terecht komt, bijvoorbeeld tijdens de productie van pekel, richten we ons vooral op het optimaliseren van onze spoel- en reinigingsprocessen. In onze vestigingen in Gent en Roeselare vangen we ook hemelwater op, dat we na zuivering gebruiken om strooizoutoplossingen mee te maken.

“

Tegen 2030 zullen we 100% van ons proceswater valoriseren of hergebruiken.”

Wouter Declercq
Operations Manager Roeselare

Watervalorisatie of -hergebruik

Tegen 2030 zullen we 100% van ons proceswater valoriseren of hergebruiken

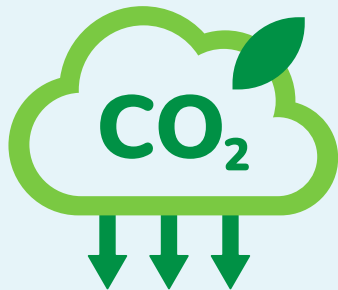
ZOUTMAN heeft een nullozerstatuut: 95% van ons leidingwater komt in onze producten terecht, waardoor we geen proceswater lozen. Tegen 2030 willen we ook de resterende 5% hergebruiken of valoriseren. Om dat te bereiken, investeren we aanzienlijk in waterrecuperatie en zorgen we ervoor dat proceswater volledig wordt omgezet in waardevolle nevenstromen. Een belangrijk voorbeeld hiervan is het opwaarderen van proceswater tot voedingsgeschikte pekel of pekel die wordt gebruikt voor gladheidsbestrijding. Hiermee optimaliseren we ons watergebruik en leveren we tegelijkertijd een kwalitatief hoogwaardig product aan onze klanten.



Onze acties uitgelicht

Alternatieve energiebronnen

ZOUTMAN verkent verschillende manieren om de CO₂-uitstoot de komende jaren te verlagen. We onderzoeken hoe we duurzame energiebronnen, zoals groene waterstof, kunnen integreren in onze processen. Zo werken we eraan om een deel van onze wervelbeddrogers, die momenteel op aardgas draaien, over te schakelen op groene waterstof om ons aardgasverbruik te verminderen.



Opwekking van hernieuwbare energie

Op onze vestiging in Roeselare en Gent hebben we zonnepanelen op het dak geplaatst. Daarnaast onderzoeken we de mogelijkheid om geleidelijk over te schakelen op contracten voor groene stroom en hebben we een vergunning in uitvoering voor de bouw van een windturbine op onze site in Gent.

Hergebruik spoelwater

In de ZOUTMAN-vestiging in Roeselare onderzoeken we momenteel of spoelwater hergebruikt kan worden om machines te reinigen. Dit water moet voldoen aan specifieke parameters, zoals een bepaald natriumchloridegehalte. We hopen de komende jaren met de resultaten aan de slag te gaan.



ZOUTMAN CSRD metrics

ENVIRONMENT Klimaatbewuste productie		
Metric	Waarde	Eenheid
Totale uitstoot van broeikasgassen	32.433,75	tCO ₂ eq
Scope 1 BKG-emissies	3.192,44	tCO ₂ eq
Scope 2 BKG-emissies	719,60	tCO ₂ eq
Scope 3 BKG-emissies	28.521,70	tCO ₂ eq
Totaal energieverbruik	18.741,61	MWh
Percentage energieverbruik uit hernieuwbare bronnen	2,23	Percentage (%)
Totaal energieverbruik uit fossiele bronnen	0	MWh
Totaal energieverbruik uit nucleaire bronnen	0	Percentage (%)
Totaal energieverbruik uit hernieuwbare bronnen	418,36	MWh
Energie-intensiteit	0,0051	MWh/netto-omzet
Totaal waterverbruik	56.563	Volume (m ³)
Percentage gerecycleerd, hergebruikt of gevaloriseerd water	95	Percentage (%)
Totaal waterverbruik in waterrisicogebieden (Vlaanderen)	56.563	Volume (m ³)

Logistiek



WAT BETEKENT DIT VOOR ONS?

Het beste zeezout is afkomstig uit warme en winderige regio's, waar zeewater vlot kan verdampen. Daarom haalt ZOUTMAN zijn grondstoffen uit warme overzeese gebieden zoals Australië en de Caraïben. Het transport naar Gent gebeurt met grote **zeeschepen** van 50.000 tot 80.000 ton. Voor transporten van onze opslagplaats in Gent naar de productiesite in Roeselare gebruiken we quasi uitsluitend **binnenschepen**.

Na de verwerking brengen we onze producten grotendeels per vrachtwagen naar onze klanten. Voor lange afstanden werken we samen met transportpartners, korte trajecten leggen we af met onze eigen vloot vrachtwagens met aangepaste opleggers. 20% van onze transporten wordt uitgevoerd door klanten die zelf een vrachtwagen sturen om hun producten op te halen.

Om het transport van onze grondstof over zee te verduurzamen, leggen we leveranciers bepaalde restricties op, bijvoorbeeld over bouwjaar en scheepstype. Zo weren we de oudste, meest vervuulende zeeschepen. Ook aanvaarden we langere levertermijnen om schepen langzamer – en dus energiezuiniger – te laten varen. Vermits we jaarlijks slechts een vijftal grote zeetransporten reserveren voor de aanvoer van onze grondstof, blijft onze invloed op dat vlak beperkt.

Ook voor vrachtwagentransporten zijn we afhankelijk van het aanbod van transporteurs en de ontwikkelingen op brandstofvlak. Nu de koolstoftaksen op scheepvaart snel stijgen en er ook taksen voor vrachtwagens in de pijplijn zitten, zullen we in de toekomst nog meer rekening houden met de CO₂-uitstoot van onze transportkeuzes.



ONS BELEID

Hoewel ZOUTMAN al geruime tijd specifieke richtlijnen hanteert voor transporten, werken we sinds kort aan een overkoepelend logistiek beleid dat rekening houdt met duurzame aspecten. Hierbij volgen we de ontwikkelingen in brandstoftechnologieën op de voet en onderzoeken we welke **hernieuwbare brandstoffen** in aanmerkingen komen voor grootschalig gebruik. Ook werken we aan een **enquête** om de CO₂-uitstoot, brandstofkeuzes en andere parameters van onze transporteurs in kaart te brengen, zodat we de meest duurzame opties kunnen identificeren. Daarnaast analyseren we hoe we **intermodale keuzes** en CO₂-monitoring in onze uitgaande logistiek kunnen integreren.

Bij al onze beslissingen houden we onze bestaande parameters – service, prijs-kwaliteit en capaciteit – nauwlettend in de gaten om de betaalbaarheid en de klanttevredenheid te waarborgen. We onderzoeken ook mogelijkheden om samen met onze klanten de duurzaamheid te verbeteren. Duurzaam transport is immers een **gedeelde verantwoordelijkheid**: het is mee afhankelijk van de bereidheid van onze klanten om bijvoorbeeld langere levertermijnen of andere wijzigingen te aanvaarden.

“Duurzaam transport is een gedeelde verantwoordelijkheid tussen leverancier en klant.”

Wouter Lambert
Supply Chain Manager





Onze doelen en prestaties

In 2024 voerde ZOUTMAN een grondige CO₂-analyse uit van al zijn activiteiten, waaronder ook transport. Op basis van die analyse stelden we een CO₂-reductieplan op met concrete targets voor 2030.

CO₂-reductie bij aanvoer van grondstoffen per zeeschip

Tegen 2030 verminderen we onze CO₂-uitstoot per zeetransport met 21%

In 2024 bedroeg de indirecte CO₂-uitstoot van onze overzeese grondstoftransporten 12.497 tCO₂eq, of 39% van onze totale uitstoot. We vroegen rederijen om zeeschepen te kiezen die voldeden aan enkele technische specificaties, zoals een maximale leeftijd en een bepaalde duurzaamheidsclassificatie. Op die manier konden we de oudste en meest vervuilende zeeschepen weren.

Tegen 2030 willen we de CO₂-uitstoot van onze transporten per zeeschip significant verlagen. We analyseren momenteel de impact van onze overzeese transporten en de mogelijkheden om die te verkleinen, bijvoorbeeld door trager te varen of hernieuwbare brandstoffen te gebruiken. In afwachting van de grondige analyse volgen we de strategie van de International Maritime Organisation (IMO) om de koolstofintensiteit, de hoeveelheid CO₂ uitgestoten per transport, te reduceren met 40% tegen 2030 ten opzichte van het niveau van 2008. Hoewel de uitstoot per zeeschip daardoor verlaagt, kan onze totale uitstoot tegen 2030 wel toenemen, omdat we vermoedelijk van vijf naar zeven zeetransporten per jaar zullen gaan.

“

Tegen 2030
verminderen we
onze CO₂-uitstoot
per zeetransport
met 21%.”

Tom D'haeyer
Purchase & Shipping Manager





CO₂-reductie bij transport naar klanten

Onze afgewerkte producten worden meestal per vrachtwagen naar onze klanten vervoerd. We onderzoeken hoe we de impact van die transporten kunnen verlagen, bijvoorbeeld door elektrische vrachtwagens aan te kopen of het volume per transport te maximaliseren. Samen met onze klanten bekijken we ook of bepaalde leveringen per trein of binnenschip kunnen gebeuren.

Zowel onze eigen vloot als de vrachtwagens van onze transportpartners zorgden in 2024 voor CO₂-emissies. Voor onze eigen vloot (directe uitstoot) bedroegen die 163 tCO₂eq, voor onze aangekochte transporten (indirecte uitstoot) ging het om 5.232 tCO₂eq. We maximaliseerden het volume per transport om het aantal zendingen te verminderen en kozen waar mogelijk voor kleine pakketten, zodat producten vlotter de last mile naar hun eindbestemming konden afleggen.

Onze acties uitgelicht

Studie elektrische trucks

In 2025 organiseerde ZOUTMAN een pilootproject rond elektrische vrachtwagens. We onderzochten onder meer of e-trucks vlot in de dagelijkse planning kunnen worden ingezet, rekening houdend met hun rijbereik en laadtijd. Na een positieve evaluatie plannen we de aankoop van een eerste elektrische vrachtwagen voor korte transporten.



Bevraging transporteurs

ZOUTMAN stuurde een online enquête uit om het duurzame aanbod van verschillende transporteurs in kaart te brengen. Dat is belangrijk omdat de modal shift, de elektrificatie van het vrachtwagenpark en innovatie in alternatieve brandstoffen erg traag verlopen. Op basis van de resultaten zullen we onze eigen transportkeuzes opnieuw evalueren.

Logistiek duurzaamheidsteam

In 2024 richtte ZOUTMAN een duurzaamheidsteam op dat alle marktevoluties op transportvlak onder de loep neemt. De teamleden doen onder meer onderzoek naar alternatieve brandstoffen en mogelijke nieuwe koolstofstandaarden, maar ook naar de gevolgen van bepaalde transportkeuzes op het vlak van levertermijn en klanttevredenheid. Nu de markt steeds meer in een duurzame richting evolueert, willen wij snel mee kunnen evolueren.



Verpakkingen



WAT BETEKENT DIT VOOR ONS?

ZOUTMAN levert zeezout aan verschillende doelgroepen, van industrie tot foodservice en retail. Daarom gebruiken we een breed assortiment aan verpakkingsmaterialen: van bigbags en kunststof zakken tot strooibussen of zoutmolens.

Voor onze kunststof zakken kiezen we voor dunne verpakkingen uit monomaterialen, zodat ze na gebruik gerecycleerd kunnen worden. Daarnaast zal ZOUTMAN in de komende jaren sterk inzetten op het gebruik van gerecycleerd plastic (PCR) in verpakkingen voor het non-foodgamma. Samen met onze leveranciers volgen we de beschikbaarheid en het regelgevende kader nauwgezet op. Op het vlak van papier en karton is het gebruik van gerecycleerde materialen al maximaal geïmplementeerd: 98% van onze papieren en kartonnen verpakkingen bestaat uit gerecycleerde content. Alleen voor etiketten zijn we genoodzaakt virgin papier te gebruiken.

ONS BELEID

ZOUTMAN ontwikkelt momenteel een overkoepelend verpakkingsbeleid. Daarin bundelen we de bestaande, aparte voorschriften en integreren we input van medewerkers die met verpakkingen in contact komen, zoals machineoperators, aankopers en kwaliteitsmedewerkers.





“

98% van onze
papieren en
kartonnen
verpakkingen
bestaat uit
gerecycleerde
content.”

Delphine Claerhout
Aankoper

Onze doelen en prestaties

ZOUTMAN heeft de afgelopen jaren al heel wat stappen gezet om zijn verpakkingen te verduurzamen. In samenwerking met onze leveranciers bouwden we daar in 2024 op verder.

Recycleerbare verpakkingen

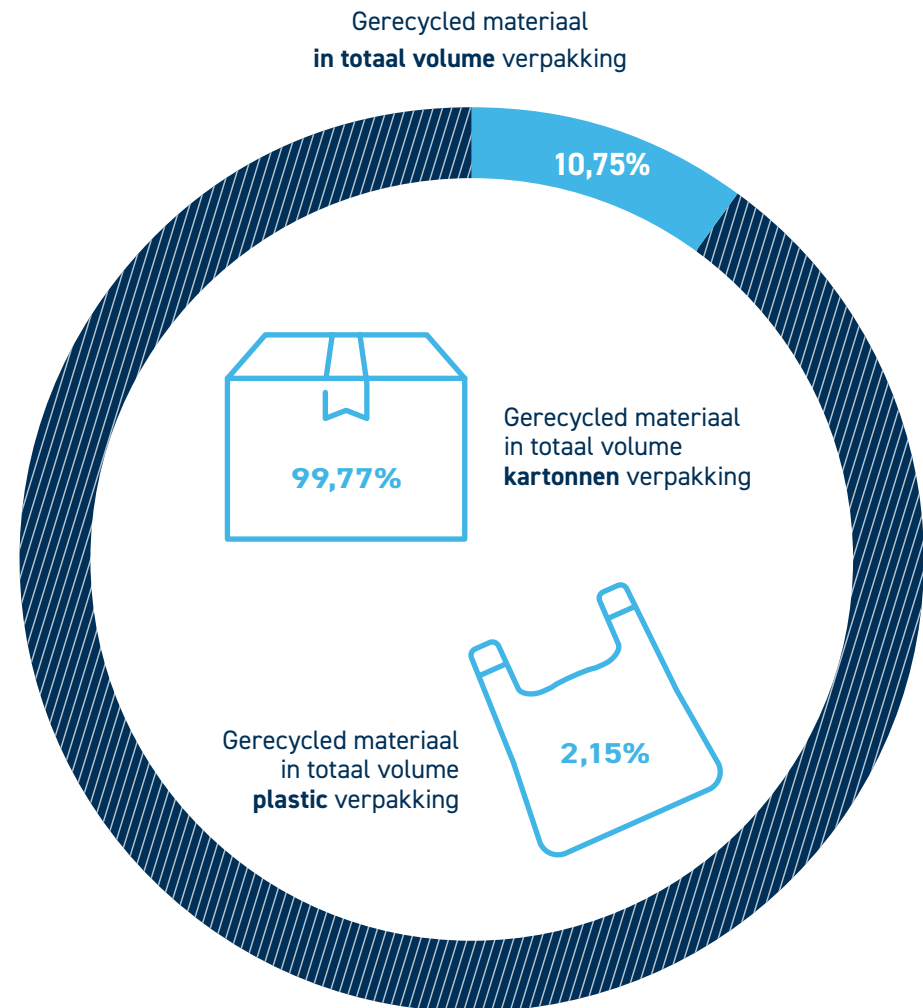
Ook in 2030 blijven al onze verpakkingen 100% recycleerbaar

In 2024 waren vrijwel al onze verpakkingen (98,2%) recycleerbaar. Dat laatste kleine aandeel wordt op korte termijn weggewerkt. We kiezen bij voorkeur voor karton en LDPE-kunststof, omdat daar al meer recyclage-infrastructuur voor bestaat. Daarnaast besteden we veel aandacht aan hergebruik, onder meer door de plastic kokers van onze verpakkingfolios in te zamelen.

Gerecycleerde content

Tegen 2027 gebruiken we 35% gerecycleerde materialen in onze plastic verpakkingen voor het non-foodgamma

In 2024 integreerden we 2,9% gerecycleerde materialen in onze verpakkingen voor het non-foodgamma. Nieuwe tests met PCR zullen dat aandeel de komende jaren fors opdrijven. Tot vandaag gebruiken we nog geen PCR voor plastic verpakkingen van ons voedingszout. De huidige Europese wetgeving laat maximaal 10% toe in voedselverpakkingen, maar dat kan op termijn nog verhogen. Onze nieuwste verpakkingmachine, die we in 2024 aankochten, kan gerecycleerd papier en kunststof verwerken. We nemen ook initiatieven om het draagvlak voor hergebruik en recyclage te vergroten bij onze medewerkers, klanten en leveranciers.



We garanderen dat al onze verpakkingen 100% recycleerbaar zijn

Onze acties uitgelicht

Buisfolies met PCR

Binnen ons gamma van buisfolies testen we momenteel het gebruik van Post Consumer Recycled plastic (PCR). Op termijn willen we steeds meer gerecycleerde materialen in onze verpakkingen verwerken, zeker voor het non-foodgamma.



Verliezen beperken

Door de parameters van onze verpakkingsmachines beter in te stellen, gebruiken alle operatoren ze optimaal en gaan er minder materialen verloren. We controleren onze verliespercentages regelmatig en houden ze op alle sites onder 3%.

ZOUTMAN CSRD metrics

ENVIRONMENT Verpakkingen		
Metric	Waarde	Eenheid
Totale hoeveelheid verpakkingsmateriaal	5.311,96	Massa (ton)
Totale hoeveelheid plastic verpakkingsmateriaal	853,96	Massa (ton)
Totale hoeveelheid verpakkingsmateriaal van karton/papier	553,98	Massa (ton)
Totale hoeveelheid hergebruikt of gerecycled verpakkingsmateriaal	4696,62	Massa (ton)
Totale hoeveelheid hergebruikte of gerecyclede plastic verpakkingsmaterialen	233,70	Massa (ton)
Totale hoeveelheid hergebruikt of gerecycled verpakkingsmateriaal van karton/papier	552,73	Massa (ton)
Percentage totaal gerecycled materiaal in verpakking	10,75	Percentage (%)
Percentage gerecycled materiaal in plastic verpakking	2,15	Percentage (%)
Percentage gerecycled materiaal in kartonnen verpakking	99,77	Percentage (%)
Percentage recyclebare verpakking	98,22	Percentage (%)
Totale hoeveelheid geproduceerd afval	59	Massa (ton)
Totale hoeveelheid afval afgevoerd naar afvalverwijdering	0	Massa (ton)
Totale hoeveelheid afval voor verwijdering: verbranding	59	Massa (ton)
Totale hoeveelheid afval voor verwijdering: stortplaats	0	Massa (ton)
Totale hoeveelheid afval voor verwijdering: overig	0	Massa (ton)
Totale hoeveelheid afval die niet wordt verwijderd	0	Massa (ton)



ENVIRONMENT

Verpakkingen

Metric	Waarde	Eenheid
Totale hoeveelheid afval die niet wordt verwijderd: voorbereiding voor hergebruik	0	Massa (ton)
Totale hoeveelheid afval die niet wordt verwijderd: recycling	0	Massa (ton)
Totale hoeveelheid afval die niet wordt verwijderd: andere	0	Massa (ton)
Totale hoeveelheid niet-gerecycleerd afval	0	Massa (ton)
Percentage niet-gerecycled afval	0	Percentage (%)
Totale hoeveelheid gevaarlijk en radioactief afval	0	Percentage (%)



- Betrokkenheid van werknemers
- Veilige werkplek
- Leren en groeien

Betrokkenheid van werknemers



WAT BETEKENT DIT VOOR ONS?

Het welzijn van onze medewerkers komt steeds op de eerste plaats. We investeren in een werkomgeving waar respect en vertrouwen centraal staan, waar we elkaars talenten aanmoedigen en waar we ons engageren om uit te blinken in wat we doen. De betrokkenheid van onze werknemers is ook strategisch belangrijk omdat het helpt om onze **bedrijfsdoelen** te bereiken. Tevreden medewerkers blijven langer bij ons, wat de kosten en inspanningen voor aanwerving en opleiding van nieuw personeel verlaagt. Een stabiele en tevreden werknemersgroep versterkt bovendien onze **bedrijfscultuur**, die stevig verankerd is in onze kernwaarden.

Uit onze medewerkersbevraging in 2024 bleek dat er op het vlak van **mentaal welzijn** nog ruimte is voor verbetering. **De gematigde resultaten komen deels doordat medewerkers niet altijd weten wat de term 'welzijn' inhoudt en hoe ze dit kunnen verbeteren.**

Daarom organiseren we in de loop van 2025 enkele brainstormsessies met een team van betrokken collega's. Daarnaast blijven we aandacht besteden aan een goede **werk-privébalans**, waarbij we zowel de werkdruk als het aantal werkuren in de gaten houden. Zo voelt iedereen zich ondersteund en kunnen we samen optimaal presteren.

Het **aantrekken en behouden van talent** is altijd een sterk punt van ZOUTMAN geweest. Onze werkzekerheid maakt ons tot een aantrekkelijke werkgever, en onze investeringen in het uitdragen van ons unieke verhaal – zoals het ecologische karakter en de kwaliteit van zeezout – hebben een groot effect in de krappe arbeidsmarkt. Met deze authentieke **employer branding** trekken we nieuw talent aan en versterken we de loyaliteit van onze huidige medewerkers.



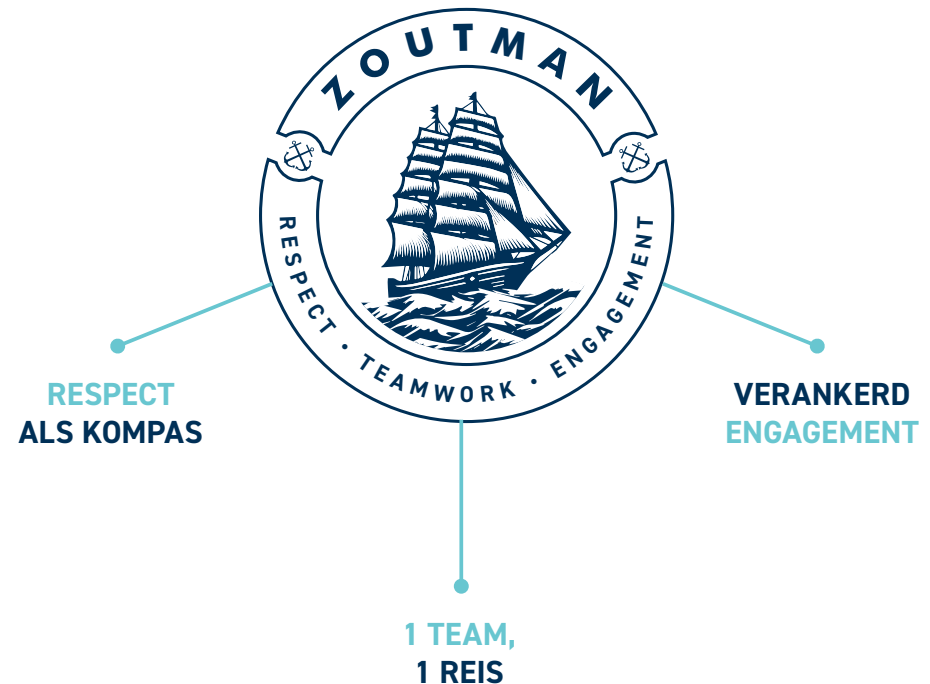
ONS BELEID

Op basis van de **strategische richtlijnen** die we de afgelopen jaren hebben ontwikkeld, werken we momenteel aan officiële beleidsdocumenten, waaronder een interne Code of Conduct. Deze richtlijnen zijn bedoeld om de tevredenheid van medewerkers te vergroten en diversiteit en inclusie te bevorderen.

Hoewel **diversiteit en inclusie** altijd belangrijke onderdelen van onze bedrijfscultuur zijn geweest, hebben we dit misschien te vanzelfsprekend gevonden. Niet discrimineren is voor ons heel normaal, maar we willen deze waarde nu ook duidelijk vastleggen in een structureel beleid. Dit betekent bijvoorbeeld dat we gaan bijhouden of mannen en vrouwen evenveel opleidingsuren krijgen, en dat niemand wordt gediscrimineerd op basis van geslacht, afkomst, geloof of andere kenmerken. In de toekomst willen we diversiteit en inclusie nog sterker in ons beleid verankeren, zodat deze waarden niet alleen vanzelfsprekend zijn, maar ook actief worden bevorderd.

“

We investeren in een werkomgeving waar we elkaars talenten aanmoedigen en ons engageren om uit te blinken in wat we doen.”





eNPS

(EMPLOYEE NET PROMOTER SCORE)



In 2024 bedroeg de eNPS bij ZOUTMAN 65. Dat is een mooi resultaat, dat we de komende jaren minstens willen behouden. Een score boven de 50 wordt namelijk als uitstekend beschouwd en wijst op een hoge betrokkenheid en tevredenheid onder medewerkers.

Onze doelen en prestaties

Employee Net Promoter Score (eNPS)

We ambiëren een Employee Net Promoter Score van minstens 65

De Employee Net Promoter Score (eNPS) is een meetinstrument dat bedrijven gebruiken om de tevredenheid en loyaliteit van hun werknemers te meten. We berekenen de eNPS op basis van een Employee Engagement Survey, die we in 2023 voor het eerst afnamen en voortaan om de drie jaar zullen uitvoeren. In 2024 bedroeg de eNPS bij ZOUTMAN 65. Dat is een mooi resultaat, dat we de komende jaren minstens willen behouden. Een score boven de 50 wordt namelijk als uitstekend beschouwd en wijst op een hoge betrokkenheid en tevredenheid onder medewerkers. De grote meerderheid van de werknemers zou ZOUTMAN aanbevelen als een goede werkplek.

De eerste bevraging in 2023 werd ingevuld door 78% van onze werknemers. Vooral onder bedienden was de respons met 98% erg hoog. Bij de arbeiders vulde slechts 56% de enquête in: we onderzoeken waaraan dat ligt en hoe we het aantal respondenten kunnen verhogen.

Gender pay gap

We ambiëren een loonkloof van 0% tussen mannen en vrouwen

Bij ZOUTMAN hanteren we het principe 'gelijk loon voor gelijk werk'. Gender mag hierbij geen rol spelen, net als andere factoren, zoals leeftijd of afkomst. In 2024 bedroeg de loonkloof tussen mannen en vrouwen bij ZOUTMAN 0%. Daarbij bekijken we steeds de lonen van medewerkers in vergelijkbare functies.

Omdat er bij ZOUTMAN meer mannen dan vrouwen werken, zijn er ook meer mannen die hogere posities – met een hoger loon – invullen. We onderzoeken hoe we meer vrouwelijke medewerkers kunnen aantrekken en hoe we hen kunnen ondersteunen in hun carrièreontwikkeling, zodat ze kunnen doorgroeien naar hogere functies.





Onze acties uitgelicht



Acties voor welzijn

In boekjaar 2024 organiseren we een brainstormsessie rond welzijn voor onze werknemers. Tijdens die sessie kan iedereen concrete acties voorstellen om het welzijn bij ZOUTMAN te verbeteren. Op termijn hopen we elk jaar minstens twee acties te ondernemen.

Voel je goed @ ZOUTMAN

In 2024 hebben we het team 'Voel je goed @ ZOUTMAN' opgericht, dat zich specifiek richt op veiligheid en welzijn op het werk. In 2024 hebben we ook een Internal Communications Manager aangesteld om de interne communicatie te verbeteren en ervoor te zorgen dat iedereen goed op de hoogte is. We streven naar uniforme en herkenbare communicatie die al onze medewerkers meeneemt in ons authentieke verhaal.

VOEL
je
GOED
@ZOUTMAN

ZOUTMAN CSRD metrics

SOCIAL Betrokkenheid van werknemers		
Metric	Waarde	Eenheid
Aantal werknemers	122	Aantal
Aantal werknemers per geslacht	91 mannelijk, 31 vrouwelijk	Aantal
Aantal werknemers per contract	60 arbeiders, 62 bedienden	Aantal
Aantal werknemers op topmanagementniveau	4	Aantal
Percentage werknemers op topmanagementniveau	3,2	Percentage (%)
Geslachtsverdeling bij topmanagement	100 mannelijk	Percentage (%)
Leeftijdsverdeling van werknemers		Aantal
Werknemers jonger dan 30 jaar	12	Aantal
Medewerkers tussen 30 en 50 jaar	80	Aantal
Werknemers ouder dan 50 jaar	30	Aantal
Percentage werknemers dat onder het toepasselijke minimumloon wordt betaald	0	Percentage (%)
Percentage werknemers dat onder een cao valt	100	Percentage (%)
Percentage werknemers dat sociale bescherming geniet tegen inkomensverlies als gevolg van ingrijpende gebeurtenissen in het leven	100	Percentage (%)
Aantal gevallen van discriminatie, inclusief intimidatie	0	Percentage (%)
Aantal klachten ingediend via kanalen om zorgen te uiten	0	Percentage (%)



ZOUTMAN CSRD metrics

SOCIAL

Betrokkenheid van werknemers

Metric	Waarde	Eenheid
Het bedrag aan boetes, sancties en schadevergoedingen als gevolg van incidenten en klachten	0	EUR
Aantal personeelsverloop	13	Aantal
Percentage personeelsverloop	11,35	Percentage (%)
Percentage werknemers dat recht heeft op verlof om gezinsredenen	100	Percentage (%)
Percentage medewerkers met recht op verlof om gezinsredenen	25,4	Percentage (%)

Veilige werkplek



WAT BETEKENT DIT VOOR ONS?

ZOUTMAN streeft naar een **veilige en gezonde werkomgeving**, zowel voor onze eigen medewerkers als voor externe partners, met nul ongevallen als ultiem doel. We leggen een sterke focus op een veilig gebruik van technische installaties en industriële transportmiddelen zoals heftrucks en wielladers. Zo beschermen we onze mensen en verlagen we het risico op milieuschade door ongevallen. Dankzij strikte **veiligheidsmaatregelen en -protocollen** houden we de kans op ongevallen in de productieomgeving zo klein mogelijk. Preventie, monitoring en regelmatige evaluaties staan centraal in ons beleid, zodat we zowel de veiligheid als de milieubescherming op onze sites voortdurend blijven verbeteren.

Arbeidsongevallen, hoe zeldzaam ook, vormen een risico voor ZOUTMAN. Ze kunnen leiden tot verwondingen, materiële of milieuschade, onderbrekingen en reputatieverlies. Daarom streven we naar een sterke **veiligheidscultuur** waarin zowel medewerkers als management veiligheid boven alles stellen. Dit zorgt niet alleen voor een veiligere werkomgeving, maar ook voor een efficiëntere en meer duurzame productie.

Veiligheidstrainingen, vanaf de onboarding en gedurende de hele carrière, zorgen ervoor dat onze medewerkers altijd veilig kunnen werken. Daarnaast voeren we elk kwartaal rondgangen uit om mogelijke veiligheids- en milieurisico's tijdig op te sporen.



ONS BELEID

ZOUTMAN voldoet aan alle wettelijke richtlijnen voor veiligheid op de werkvloer. Daarnaast hebben we de afgelopen jaren een eigen **beleidsverklaring** ontwikkeld met concrete veiligheidsmaatregelen en -procedures. Zo moeten alle werknemers zich bij aankomst aanmelden om een eventuele evacuatie te vergemakkelijken. Een cruciale richtlijn is de Lock Out, Tag Out, Try Out (LOTOTO)-procedure, die ervoor zorgt dat machines of apparatuur niet per ongeluk ingeschakeld kunnen worden tijdens onderhoud of reparaties. Op die manier verkleinen we de kans op verwondingen of milieuschade door ongecontroleerde processen. Al onze veiligheidsrichtlijnen zijn gebundeld in een overzichtelijk **handboek**, wat ons helpt om de naleving te verbeteren en onze veiligheidscultuur te versterken.

We monitoren onze vooruitgang door **concrete doelen** te stellen en die te koppelen aan KPI's, zoals het aantal ongevallen, de milieu-impact van veiligheidsincidenten en het aantal werknemers dat veiligheidstrainingen volgt. Door procedures visueel voor te stellen, voorkomen we ongevallen en vergroten we het **veiligheidsbewustzijn**, zeker onder nieuwe werknemers. Daarnaast hebben we een MOT-systeem (Melding Onveilige Toestanden) geïmplementeerd, waarmee werknemers potentiële gevaren voor mens en milieu snel en efficiënt kunnen melden.





Onze doelen en prestaties



“Tegen 2030 streven we naar 0 ongevallen op alle ZOUTMAN-sites.”

Aantal ongevallen

We streven naar 0 ongevallen op alle ZOUTMAN-sites

ZOUTMAN hecht veel waarde aan een gezonde, veilige en milieuvriendelijke werkomgeving. In 2024 registreerden we vier ongevallen, verspreid over verschillende sites. Elk incident werd zorgvuldig geanalyseerd om herhaling te voorkomen. Uiterlijk tegen 2030 willen we het aantal ongevallen tot nul herleiden. Dat bereiken we door samen te werken, kennis te delen en elkaar alert te houden. We investeren sterk in onze veiligheidscultuur en leren van zowel goede als minder goede voorbeelden. Extra aandacht gaat uit naar de gevaren van zware transportmiddelen, zoals heftrucks en wielladers, en hun potentiële risico's voor milieu en veiligheid.

Aantal safetytrainingen

Tegen 2030 volgt 100% van onze medewerkers jaarlijks minstens één veiligheidstraining

Veiligheidstrainingen, zowel tijdens de onboarding als gedurende de carrière, zijn cruciaal om ongevallen te vermijden en een sterke veiligheidscultuur te creëren. In 2024 volgde 25% van onze werknemers een veiligheidstraining. Tegen 2030 zullen we dat opdrijven tot minstens één veiligheidstraining per jaar voor al onze collega's.

Onze acties uitgelicht

Sensibiliseren

De weinige ongevallen die de afgelopen jaren bij ZOUTMAN gebeurden, waren vaak het gevolg van menselijke fouten zoals een onjuist gebruik van zware transportmiddelen. Zulke incidenten kunnen leiden tot verwondingen of milieuschade, bijvoorbeeld door gevaarlijke stoffen die weglekken. Daarom zullen we de komende jaren nog meer aandacht besteden aan opleiding en bewustwording rond veiligheids- en milieuprocedures, met extra aandacht voor een correct gebruik van heftrucks en wielladers.



Zorgen voor werknemers

Bij ZOUTMAN draait veiligheid niet alleen om het voorkomen van ongevallen, maar ook om het welzijn van onze medewerkers. Door te streven naar nul ongevallen en regelmatig veiligheidsopleidingen te geven, zorgen we ervoor dat ons personeel zowel fysiek als mentaal gezond blijft. Een veilige werkomgeving zorgt voor hogere tevredenheid en minder verzuim, en het versterkt de sociale cohesie op de werkvloer. Zo is de veiligheidscultuur bij ZOUTMAN een belangrijke pijler van onze sociale duurzaamheidsdoelen.

Nieuwe veiligheidskledij

Dit jaar werken we aan nieuwe veiligheidskledij, gebaseerd op uitgebreide feedback van de collega's die deze dagelijks dragen. We verbeteren niet alleen de functionaliteit, maar zullen ook aandacht schenken aan de look & feel, omdat we vinden dat medewerkers zich goed moeten voelen in hun werkkledij. Zo zorgen we voor een veilige, comfortabele werkomgeving die bijdraagt aan de tevredenheid en motivatie van ons team.



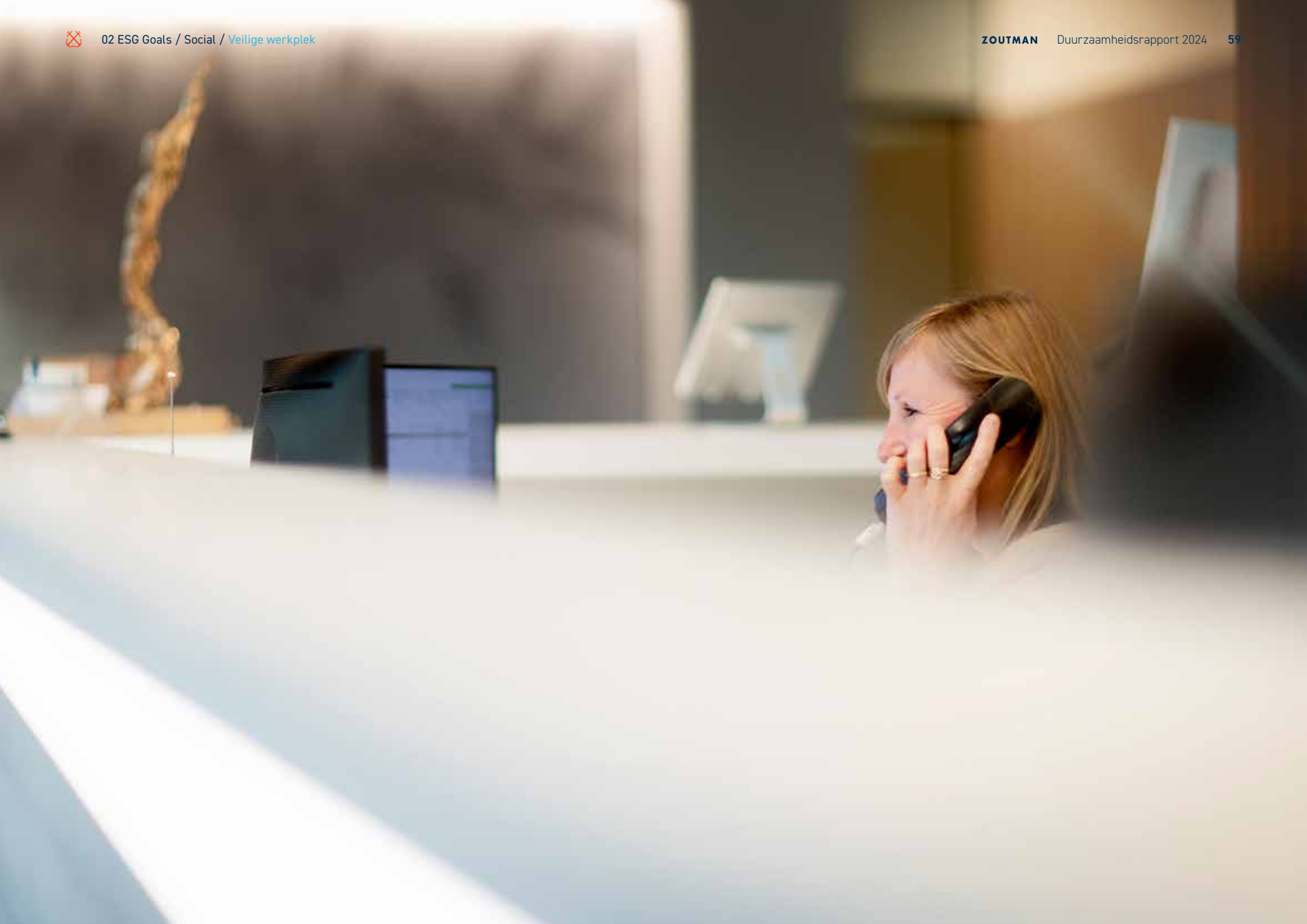


ZOUTMAN CSRD metrics

SOCIAL

Veilige werkplek

Metric	Waarde	Eenheid
Percentage personeel dat onder gezondheids- en veiligheidsbeheersystemen valt	100%	Percentage (%)
Aantal werkgerelateerde ongevallen	4	Aantal
Percentage werkgerelateerde ongevallen	7,61	Ratio
Aantal gevallen van werkgerelateerde slechte gezondheid	4	Aantal
Aantal verloren dagen door werkgerelateerde letsels, ongevallen, sterfgevallen of ziekte	12	Aantal
Aantal sterfgevallen als gevolg van werkgerelateerde letsels, ongevallen, sterfgevallen of ziekte	0	Aantal



Leren en groeien



WAT BETEKENT DIT VOOR ONS?

Persoonlijke groei en **loopbaanontwikkeling** zijn erg belangrijk voor ZOUTMAN. Ze verhogen de motivatie, helpen ons om talent te behouden en zorgen ervoor dat vaardigheden aansluiten bij de behoeften van ons bedrijf en onze mensen. We bieden medewerkers volop **kansen** om hun talenten en competenties te ontwikkelen, wat hun carrière bevordert. We geven hen verantwoordelijkheid en ownership over hun beroepspad en vullen vacatures regelmatig intern in. Zo kunnen we inspelen op de uitdagingen van een krappe arbeidsmarkt en stimuleren we de groei en ontwikkeling van onze werknemers.

Bij ZOUTMAN begint loopbaanontwikkeling al **vóór de aanwerving**, met een doordachte rekruteringsstrategie, zowel intern als extern. We passen job crafting toe om functies af te stemmen op de vaardigheden van onze medewerkers. Na aanwerving of interne doorstroming zijn **onboarding** en **opleiding** essentieel. We professionaliseren momenteel onze onboardingprocessen om nieuwe werknemers op al onze locaties op dezelfde manier te verwelkomen. Daarnaast introduceren we mentorschappen en focussen we op continue ontwikkeling, die we opvolgen in jaarlijkse gesprekken. Door opleidingsdoelen vast te leggen en budgetten toe te wijzen, maken we leren en groeien een streefdoel voor iedereen.





ONS BELEID

Op basis van de **strategische richtlijnen** die we de afgelopen jaren hebben ontwikkeld, werken we momenteel aan officiële beleidsdocumenten. Deze richtlijnen zijn bedoeld om de werkcultuur te verbeteren, de tevredenheid te verhogen en de vaardigheden van onze medewerkers te versterken, met speciale aandacht voor digitalisering.

We volgen de persoonlijke groei van onze medewerkers op aan de hand van KPI's en doelstellingen die kunnen variëren per functie, afhankelijk van hun specifieke taken, zoals KPI's rond coaching voor managers of het vernieuwen van een heftruckcertificaat voor chauffeurs.



Onze doelen en prestaties

“

100% van de werknemers heeft deelgenomen aan een loopbaanontwikkingsgesprek.”

Annelies Tessier
HR Manager



Jaarlijks ontwikkelgesprek

Elk jaar voeren we met al onze medewerkers een ontwikkelgesprek

In de jaarlijkse ontwikkelgesprekken kijken werknemers en hun leidinggevenden terug op het afgelopen jaar en verkennen ze kansen en doelstellingen voor de toekomst. Indien nodig worden opvolgesprekken ingepland. Om verrassingen tijdens het jaarlijkse gesprek te voorkomen, organiseren we tijdens het jaar ook korte één-op-één-gesprekken. Dit helpt ons om de voortgang te monitoren en eventuele problemen snel aan te pakken.

In 2024 voerde 100% van onze medewerkers een ontwikkelgesprek met hun rechtstreekse leidinggevende, uitgezonderd de medewerkers die pas in dienst waren. Daarmee hebben we ons streefdoel voor 2030 nu al bereikt. De komende jaren zullen we deze gesprekken consequent blijven herhalen.

Aantal opleidingsuren

Tegen 2030 volgt 100% van onze medewerkers jaarlijks minstens 40 uren opleiding

De competenties van onze medewerkers zijn cruciaal om onze strategische doelstellingen te behalen. Daarom biedt ZOUTMAN zijn medewerkers tal van opleidingskansen aan, zowel intern als extern. In 2024 volgde 28,6% van onze medewerkers minstens 40 uren opleiding. Tegen 2030 moet dat het geval zijn voor al onze collega's (100%).

De huidige opleidingsverschillen tussen medewerkers houden verband met hun functie. Financiële medewerkers krijgen bijvoorbeeld regelmatig fiscale updates, terwijl arbeiders hun heftruckbewijs of BA4- en BA5-certificaat moeten vernieuwen. Door concrete targets te stellen, willen we de verschillen tussen werknemers de komende jaren verkleinen en zorgen we ervoor dat iedereen zich blijft ontwikkelen.

Onze acties uitgelicht

Ontwikkelingsgesprekken op maat

De vorm van onze jaarlijkse Ontwikkelingsgesprekken werd de afgelopen jaren meermaals aangepast. Er lijkt geen universele 'juiste' aanpak te zijn: sommige medewerkers hebben nood aan diepgaande gesprekken, terwijl anderen baat hebben bij het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan. We onderzoeken of we verschillende formats kunnen ontwikkelen die beter aansluiten bij de behoeften van elke medewerker.



Mentorships implementeren

ZOUTMAN wil elke nieuwe medewerker op korte termijn een mentor toewijzen. Een officiële mentor laat nieuwe collega's sneller kennismaken met de bedrijfscultuur en bevordert de kennisoverdracht door eigen expertise en inzichten te delen. Bovendien draagt een mentor bij aan een gevoel van verbondenheid en ondersteuning. Zo investeren we vanaf dag één in de ontwikkeling en het succes van onze medewerkers.

Onboardingplan voor nieuwe medewerkers

Opleidingen zijn voor iedereen belangrijk, maar voor nieuwe medewerkers zijn ze cruciaal. Daarom willen we nieuwe collega's de eerste drie tot zes maanden een concreet opleidingsplan aanbieden. Dit plan omvat zowel algemene trainingen, bijvoorbeeld rond kwaliteit en veiligheid, als functiegerichte opleidingen. Momenteel inventariseren we de onboardingprocessen op al onze locaties, zodat we die kunnen stroomlijnen.





ZOUTMAN CSRD metrics

SOCIAL

Leren en groeien

Metric	Waarde	Eenheid
Percentage werknemers dat heeft deelgenomen aan een loopbaanontwikkelingsgesprek	100	Percentage (%)
Percentage werknemers dat heeft deelgenomen aan loopbaanontwikkeling per geslacht	100	Percentage (%)
Gemiddeld aantal trainingsuren per persoon voor werknemers	31,25	Tijd (uur)
Gemiddeld aantal trainingsuren per persoon voor mannelijke werknemers	31,3	Tijd (uur)
Gemiddeld aantal trainingsuren per persoon voor vrouwelijke werknemers	31,1	Tijd (uur)





- Producttransparantie
- Ethische bedrijfsvoering
- Digitalisering

Producttransparantie



WAT BETEKENT DIT VOOR ONS?

Producttransparantie is essentieel voor ZOUTMAN om het **vertrouwen** van klanten, leveranciers en andere stakeholders te versterken. Door openlijk informatie te delen over onze zeezoutproducten, zoals het verschil tussen zoutsoorten of het belang van jodiumverrijking voor de gezondheid, vergroten we de **algemene kennis** en stellen we klanten en consumenten in staat een bewuste keuze te maken. Zo positioneren we ons als een **maatschappelijk verantwoorde speler** die focust op 'niet meer, maar beter zout'. Daarnaast zorgt transparantie over onze duurzaamheidsprestaties ervoor dat consumenten ons als verantwoordelijk en betrouwbaar zien.

Onze hoge normen en uitgebreide kwaliteitscertificeringen zijn een bevestiging van onze toewijding aan transparantie en kwaliteit. Deze certificeringen worden gevalideerd door onafhankelijke organisaties en fungeren als een commercieel voordeel: ze versterken de loyaliteit van onze klanten en openen deuren naar nieuwe markten. Toekomstige partnerships rond natriumreductie en andere expertisegebieden kunnen onze **marktpositie** verder versterken.



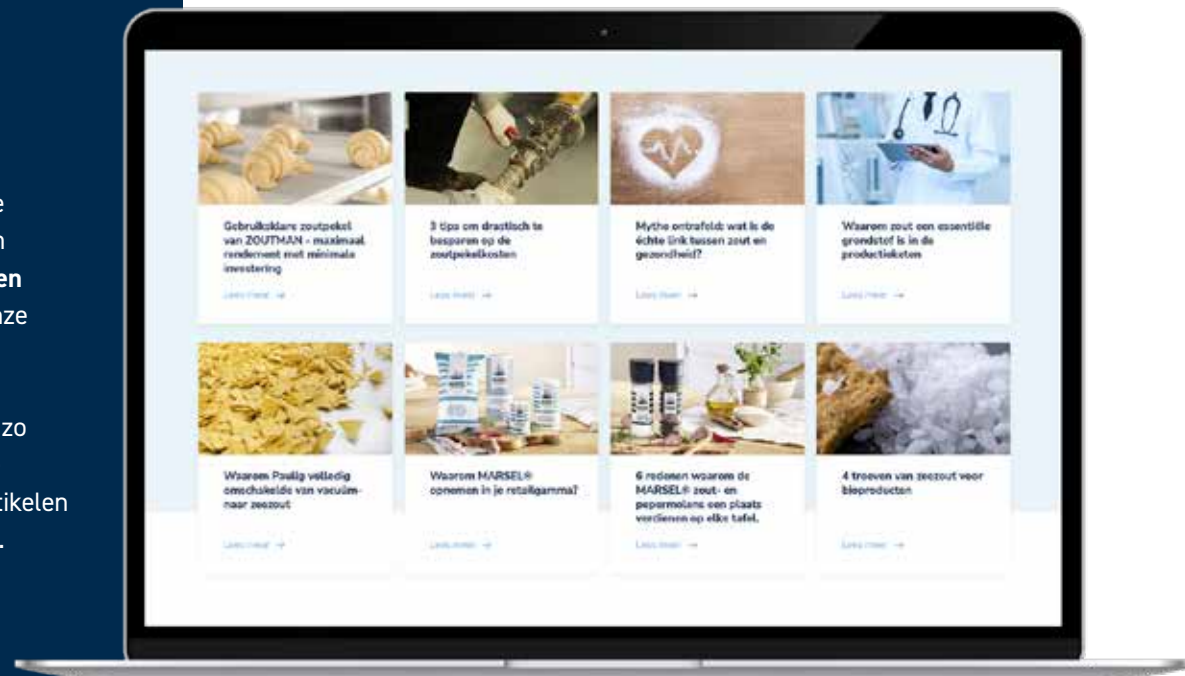
“

We werken steeds
naar de hoogste
kwaliteitsscores.”

ONS BELEID

ZOUTMAN ontwikkelt verschillende beleidslijnen om de communicatie naar klanten en andere stakeholders te verbeteren. We verstrekken correcte **productinformatie** en waarborgen de **traceerbaarheid**, zodat klanten precies weten waar ons zout vandaan komt en hoe het geproduceerd is.

De **ZOUTMAN Academy** speelt een cruciale rol in onze transparantiestrategie. Deze Academy is opgericht om interne en externe stakeholders **objectief te informeren** over de positieve en minder positieve aspecten van onze producten, zoals hun invloed op de gezondheid of de milieu-impact van strooizout. We maken gebruik van verschillende **kanalen** om deze informatie te delen en zo een open en eerlijke dialoog te onderhouden met onze stakeholders. We streven naar objectiviteit in onze artikelen door grondig onderzoek en duidelijke bronvermelding.





Onze doelen en prestaties

Kwaliteitslabels

We behouden de hoogste kwaliteitsscores van BRC en IFS

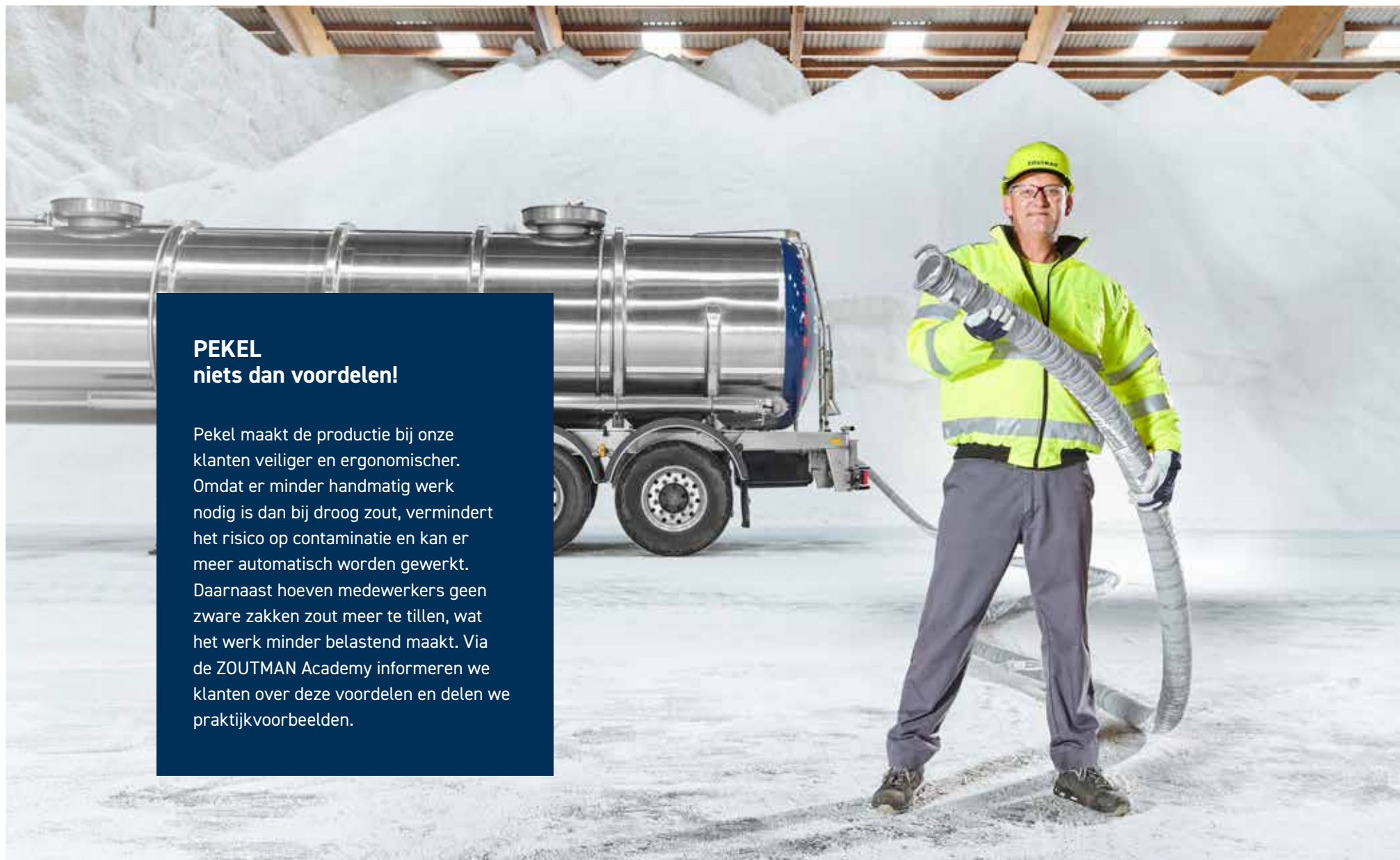
ZOUTMAN streeft naar de hoogste scores op toonaangevende voedselkwaliteitsstandaarden zoals BRC en IFS. Kwaliteitscontroles zijn dan ook stevig verankerd in onze bedrijfsvoering om onze certificaten te behouden. Zoals elk jaar onderging ZOUTMAN in 2024 diverse audits, zowel aangekondigd als on the spot. We kregen onder meer auditors over de vloer voor FCA, IFS, BRC, ISO 14001, Natrue en Kosher.

Na de controles kende IFS ons opnieuw de score 'Higher Level' toe. BRC bevestigde onze score AA+ voor al onze sites behalve Gent, waar uitzonderlijk een AA werd toegekend. Dat komt doordat Gent een nieuwe productiesite is en we ervoor kozen om een aangekondigde audit te laten uitvoeren in plaats van een onaangekondigde, wat vereist is om een AA+ te behalen. Bovendien had site Gent eerder nog geen BRC-label, omdat de audit betrekking had op een nieuwe productietoren. Kleine aandachtspunten werden meteen aangepakt, zodat onze topkwaliteit op elk moment gegarandeerd was. Daarnaast kunnen onze werknemers elk jaar rekenen op kwaliteitstraining om hun kennis rond kwaliteit en voedselveiligheid op peil te houden.

ZOUTMAN Academy

Elk jaar deelt de ZOUTMAN Academy vier contentitems over duurzaam zoutgebruik

De ZOUTMAN Academy is ons belangrijkste medium om informatie te delen met interne en externe stakeholders. Onze specialisten bieden trainingen aan en houden geïnteresseerden op de hoogte van interessante nieuwtjes, belangrijke ontwikkelingen en veranderende wetgeving. In 2024 stond de ZOUTMAN Academy tijdelijk op een lager pitje en deelden we geen contentitems die strikt genomen over een duurzaam gebruik van onze zoutproducten gaan. Wel verspreidden we onder andere informatie over de voordelen van pekel. Vanaf 2025 zullen we opnieuw actief onze kennis over duurzaam zoutgebruik delen.



PEKEL niets dan voordelen!

Pekel maakt de productie bij onze klanten veiliger en ergonomischer. Omdat er minder handmatig werk nodig is dan bij droog zout, vermindert het risico op contaminatie en kan er meer automatisch worden gewerkt. Daarnaast hoeven medewerkers geen zware zakken zout meer te tillen, wat het werk minder belastend maakt. Via de ZOUTMAN Academy informeren we klanten over deze voordelen en delen we praktijkvoorbeelden.

Onze acties uitgelicht



Jaarlijkse kwaliteitsopleiding

Onze jaarlijkse interne opleiding over voedselkwaliteit en -veiligheid wordt elk jaar opgefrist. Door middel van ludieke nieuwe formats, zoals een quiz of een ganzenbord, houden we de aandacht van onze werknemers vast.

Proactief communiceren

Met proactieve communicatie maken we het onze klanten makkelijker. Zo sturen we lokale overheden jaarlijks een herinnering om tijdig strooizout aan te kopen. Daarnaast bieden we oplossingen op maat van de klant aan, zoals het stockeren van bestelde producten tot de klant ze nodig heeft.



Productinformatie online beheren

Sinds de integratie van een PIM-systeem (Product Information Management) in onze IT-architectuur beheren we alle productinformatie centraal. We kunnen belangrijke gegevens eenvoudig aanvullen en automatisch verspreiden naar onze verschillende kanalen, zoals de website, onze webshop en ons klantenportaal. Zo creëren we een betrouwbare, consistente informatiebron. Het komende jaar zullen we het PIM-systeem inzetten om processen te automatiseren, zoals de creatie van technische fiches, COA's en COC's.

Ethische bedrijfsvoering



WAT BETEKENT DIT VOOR ONS?

Ethisch handelen is cruciaal voor ZOUTMAN, omdat het de basis vormt voor duurzame economische groei. Door **gedeelde waarden** en **formele gedragscodes** te implementeren, zorgen we ervoor dat alle actoren binnen onze waardeketen, van werknemers tot leveranciers, zich bewust zijn van hun verantwoordelijkheid. Zo versterken we onze reputatie en creëren we een solide basis voor langetermijnrelaties met onze stakeholders.

De mogelijke impact van ethisch handelen is significant. Enerzijds vermindert het de kans op **milieu- en maatschappelijke schade**, anderzijds biedt het opportuniteiten voor **samenwerking** en wederzijds voordeel. Door transparant te **communiceren** en onze waarden overtuigd uit te dragen, versterken we onze positie als een betrouwbare partner in de markt.



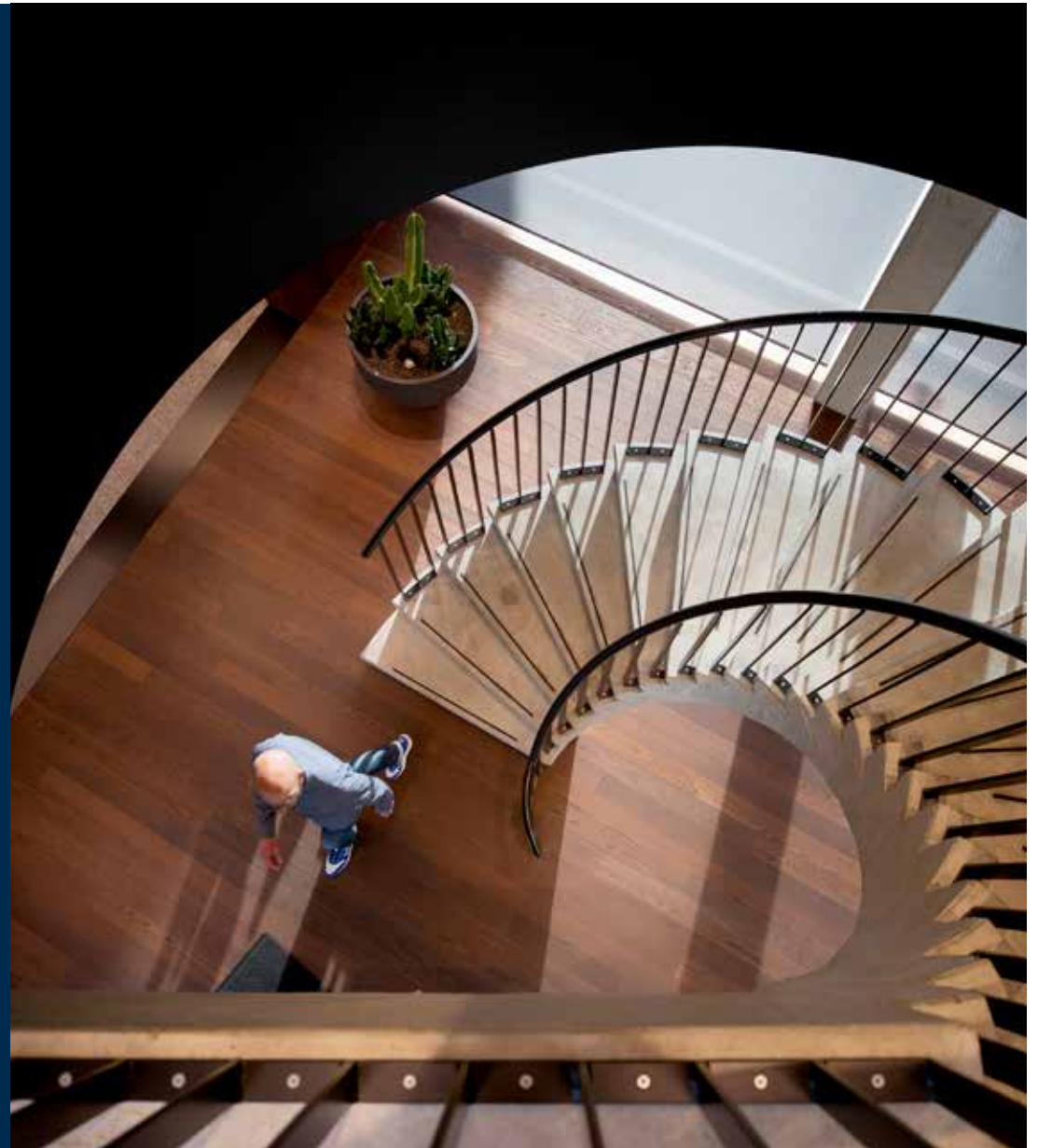
ONS BELEID

ZOUTMAN heeft verschillende beleidslijnen geïmplementeerd om een **duurzame bedrijfsvoering** te bevorderen. We hanteren onder meer de ETI Base Code, die algemene ethische principes omvat, zoals veilige werkomstandigheden en eerlijke verloning. Alle waarden inzake niet-discriminatie dragen we hoog in het vaandel.

Specifieke **trainingen of opleidingen** rond ethisch handelen voorzien we momenteel niet. Nieuwe werknemers worden tijdens hun intakegesprek en via een onthaalbrochure geïnformeerd over de ethische richtlijnen. Hoewel we geen meldingen van **overtredingen** kregen, kunnen onze medewerkers indien nodig bij een vertrouwenspersoon terecht. Voor anonieme meldingen hebben we een klokkenluidersprocedure geïmplementeerd.

Op het gebied van **leveranciersrelaties** hebben we een Code of Conduct ontwikkeld die onze leveranciers verplicht om ethisch te handelen, fraude en misbruik te voorkomen en te voldoen aan alle wettelijke regelgeving. Naast de gedragscode brengen we momenteel ook andere procedures in kaart, zoals de selectiecriteria voor leveranciers en de betalingsprocedures.

Wat de relaties met **omwonenden** betreft, hebben we een positieve reputatie opgebouwd dankzij onze milieuvriendelijke bedrijfsvoering, die geen hinder veroorzaakt. We communiceren proactief met omwonenden, bijvoorbeeld tijdens de bouw van onze nieuwe productietoren, en bij eventuele overlast reageren we zo snel mogelijk.



Onze doelen en prestaties

EcoVadis-score

Tegen 2030 behalen we een gouden EcoVadis-medaille

EcoVadis is een wereldwijd platform dat bedrijven beoordeelt op het vlak van duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen. De scores laten ondernemingen toe om hun duurzaamheidsprestaties te meten, te vergelijken en te verbeteren. In 2024 behaalde ZOUTMAN een Bronzen EcoVadis-medaille. We scoren momenteel al zeer goed op de milieucriteria die EcoVadis stelt, maar vooral de verdere formalisering en het expliciet vastleggen van onze beleidslijnen kunnen nog aangescherpt worden. Om tegen 2030 het Goud-niveau te bereiken, scherpen we onze beleidslijnen aan. Zo zorgen we voor een structurele en blijvende verbetering.



Supplier Code of Conduct

Tegen 2026 ondertekenen al onze kritieke leveranciers (100%) onze gedragscode

ZOUTMAN bevordert ethisch handelen door van zijn leveranciers te verlangen dat ze de Supplier Code of Conduct ondertekenen. Zo verminderen we het risico op fraude en misbruik en streven we naar duurzame en eerlijke werkomstandigheden. Onze kritieke leveranciers komen het eerst aan bod.

Sinds 2024 werken we aan een ratingschaal om te beoordelen wie onze kritieke leveranciers zijn. Tegen 2026 moeten zij onze gedragscode ondertekend hebben. Hoewel een aantal leveranciers de code al ondertekende, is de implementatie nog niet 100% sluitend, vooral bij aankopen die via een centrale afdeling verlopen. We plannen jaarlijkse gesprekken in om te evalueren of onze essentiële leveranciers nog aan de verwachtingen voldoen.

Onze acties uitgelicht

Code of Conduct optimaliseren

In 2024 wordt onze Supplier Code of Conduct verder uitgewerkt en breder gelanceerd. We verspreiden de meest recente en geoptimaliseerde versie onder al onze werknemers, zodat iedereen dezelfde criteria hanteert.





ZOUTMAN CSRD metrics

Governance

Ethische bedrijfsvoering

Metric	Waarde	Eenheid
Percentage werknemers dat risico loopt op omkoping en corruptie	0	Percentage (%)
Aantal veroordelingen voor overtredingen van corruptie of omkoping	0	Aantal
Bedrag aan boetes voor overtredingen van corruptie of omkoping	0	EUR
Financiële politieke bijdragen	0	EUR
In natura geleverde politieke bijdragen	0	EUR
Gemiddeld aantal dagen om een factuur te betalen	31,08	Tijd (dag)
Standaard aantal dagen om een factuur te betalen (betalingstermijn)	30	Tijd (dag)
Standaard aantal dagen om een factuur te betalen (betalingstermijnen) per leverancierscategorie	30	Tijd (dag)
Aantal lopende gerechtelijke procedures voor betalingsachterstand	0	Aantal



Digitalisering



WAT BETEKENT DIT VOOR ONS?

Voor ZOUTMAN is digitalisering een kernaspect van onze ethische verantwoordelijkheid. Onze digitale roadmap zet in op het uniformiseren en optimaliseren van de operationele en administratieve processen via (toegankelijke) technologie en de bescherming **tegen cyberaanvallen, datalekken en/of menselijke fouten**. Zo vermijden we productiestilstanden en kunnen we onze klanten betrouwbare leveringen garanderen. Door data te verzamelen, te centraliseren en te analyseren, kunnen we niet alleen onze **diensten** en onze **beveiliging** verbeteren, maar ook onze financiële en duurzaamheidsrapportages uitvoeren. Dat versterkt de klantbeleving en laat ons toe om correct en transparant te communiceren.

De strikte compliance die we onszelf opleggen omtrent digitalisering, verwachten we ook van onze **leveranciers**. Door ook van hen te eisen dat ze veilige verbindingen en dataprocessen gebruiken, kunnen we de integriteit van onze eigen systemen en die van onze partners garanderen. Daarom vragen we onze leveranciers die remote connecteren met onze processen om een **overeenkomst** te tekenen die hen aan onze veiligheidsstandaarden bindt. Door een netwerk van vertrouwen en beveiliging op te bouwen, beschermen we onze reputatie en bedrijfscontinuïteit, en dragen we bij aan een ethisch verantwoorde bedrijfsvoering.



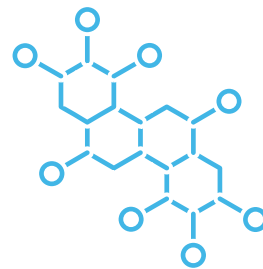
ONS BELEID

Sinds 2023 werkt ZOUTMAN aan een **hernieuwd IT- en digitaliseringsbeleid** om het bewustzijn en de naleving onder medewerkers te vergroten. Hoewel er al richtlijnen waren, waren die niet breed verspreid of effectief gecommuniceerd. Ons beleid richt zich op het realiseren van de digitale roadmap en omvat duidelijke instructies over het veilig omgaan met persoonlijke en bedrijfsinformatie. Dit beleid wordt via opleidingen ook verder uitgedragen in de organisatie.

De verantwoordelijkheid voor digitale etiquette lag lange tijd bij HR en digitalisering werd beheerd door de financiële afdeling. Inmiddels beschikt ZOUTMAN over een **dedicated IT-team** dat naast het implementeren van de digitale roadmap toeziet op de naleving van de digitale richtlijnen.



Onze doelen en prestaties



“Tegen 2027 worden we een ‘connected process organisation’.”

Ben Vanpoucke
IT Manager

Verbonden procesorganisatie

Tegen 2027 worden we een ‘connected process organisation’

De visie van een ‘verbonden procesorganisatie’ betekent voor ons het verbeteren van de samenwerking en efficiëntie in ons bedrijf. Dat doen we door processen te integreren over de verschillende afdelingen heen en onnodige tussenstappen te schrappen. Zo verhogen we de betrouwbaarheid van onze diensten en kunnen we onze klanten de beste prijs-kwaliteitverhouding en service bieden.

In 2024 zetten we de eerste stappen in dit proces. We centraliseerden en uniformiseerden onze dataverzameling, zodat onze cijfers altijd kloppen, ongeacht wie ze opvraagt. Daarnaast rolden we in 2024 ons online klantenportaal uit, waar onze klanten 24/7 de status van hun orders kunnen checken en productinformatie kunnen raadplegen. Ook real-time statusupdates zijn mogelijk. We sturen bijvoorbeeld een update naar onze klanten wanneer goederen op de vrachtwagen zijn geladen zodat hij exact weet wanneer de goederen op weg zijn. Door processen te stroomlijnen en te digitaliseren leggen we de basis voor een efficiënter bedrijf en een betere klantenservice.

Compliance met NIS 2

Tegen 2025 zijn we 100% compliant met NIS 2 critical key measures

De Network and Information Systems Directive 2 (NIS 2) is de EU-richtlijn voor de beveiliging van netwerken en informatiesystemen in de Europese Unie. NIS 2 richt zich op het verbeteren van de weerbaarheid en de reactiecapaciteit bij cyberdreigingen en -incidenten. In 2023 bereikten we 93% compliance met de 'critical key measures' van NIS 2. Tegen eind boekjaar 2024 moet dat 100% zijn.

Om de cyberveiligheid van ons bedrijf te verzekeren, treffen we onder meer risicobeheermaatregelen en technische en organisatorische maatregelen. We stellen plannen op voor noodherstel en bedrijfscontinuïteit, en we onderzoeken hoe we eventuele beveiligingsincidenten snel kunnen opsporen/remediëren en tijdig aan de relevante autoriteiten kunnen melden.



Onze acties uitgelicht

Uitvoering van onze digitale roadmap

We zetten stevig in op de verdere uitvoering van onze digitale roadmap, die ons dichterbij de realisatie van een 'connected process organisation' brengt. Een belangrijk aandachtspunt is de optimalisatie van ons ERP-systeem. We stroomlijnen bestaande processen en verbeteren de gegevensverwerking binnen het huidige systeem als voorbereiding op een toekomstige migratie naar de cloud. Daarnaast vernieuwen we ons intranet om een gedeelde werkomgeving te creëren waarin teams eenvoudig informatie kunnen uitwisselen en effectiever kunnen samenwerken.



Interfacing voor waardeketenoptimalisatie

We implementeren geavanceerde koppelingen met leveranciers om onze supply chain efficiënter en transparanter te maken. Door data-uitwisseling te verbeteren en processen op elkaar af te stemmen, verhogen we de leveringsbetrouwbaarheid en versterken we onze klantgerichtheid.

AI-gedreven kwaliteitscontrole

Binnenkort starten we ons eerste AI-project gericht op kwaliteitscontrole. Met behulp van kunstmatige intelligentie automatiseren we kwaliteitsprocessen, identificeren we sneller afwijkingen en verhogen we de consistentie in onze producten.

